

COMPTE RENDU CPPNI DU 16 DÉCEMBRE 2025

Étaient présents

Collège ouvrier

HURTAULT Magali : CFE-CGC-IP
SERIN Maguy : CFE-CGC-IP
MARTIN Éric : FILPAC-CGT
CHATET Patrick : FILPAC-CGT
DAROCHA Walter : FO
LETAILLEUR David : CFDT
PALESTINO Frédéric : CFDT

Collège patronal

ANELOT René : UNIIC
BOVÉRO Pascal : UNIIC
DELLOYE Iris : juriste UNIIC
BRUSA Stéphanie : GMI
JAMMES Nathalie : Fédé SCOP
??? Grégory : FESPA

Ordre du jour :

- Négociation salariale 2026, acte 1

Ouverture de la séance à 14 heures par René Anelot.

Les échanges ont été bien sûr animés, ce qu'il faut retenir :

Tour de table pour connaître les positions des uns et des autres :

- CGT 2% si sur toute la grille ;
- FO 1,8 % ;
- CFE-CGC.IP 1,8 % ;
- CFDT pas en-dessous de 1,5 % ;
- SCOP se calera sur l'offre OP (Nathalie Jammes serait partante pour +1,2 % avec aération de la grille à tous les niveaux) ;
- GMI à voir par niveaux dans la grille) ;
- FESPA propose de réfléchir à des augmentations par niveaux et non à un pourcentage sur toute la grille ;
- Proposition de départ de René Anelot : + 1,1 % [simulation faite par Iris, après consultations du conseil central et des grands donneurs d'ordre (+500) ; de la commission sociale patronale (DRH + politiques)]

Discussions autour de la demande de la CGT de ventilation des niveaux bas de la grille (qui accepterait de baisser le pourcentage pour les niveaux supérieurs ???) mais ne descendrait pas en-



dessous de 1,3 % ; rejoint en cela par la CFDT et FO ; car trop peu de différence entre les niveaux VI et V, pour certains une dizaine d'euros, voir la grille rappelée ci-dessous.

Au cours des échanges ce + 1,3 % se transforme bizarrement dans l'intervention de Patrick Chatet en + 1,2 %... (malgré la demande de Magali, aucune explication à ce rabais...) mais évidemment le niveau que retient l'OP est bien sûr dans l'immédiat 1,2 %...

P. Bovero annonce qu'il n'aura pas mandat pour + de 1,3 % maxi

Prochaine étape : proposition de l'UNIIC à venir pour la prochaine séance le 6 janvier après-midi. Remise à niveau « pluriannuelle » sur les niveaux bas et proposition d'augmentation en pourcentage sur toute la grille...

Nous avons eu beau rappeler les promesses faites lors de l'accord classifications ; rappeler également le besoin d'attractivité de la branche : « pas le mandat ! »

Renvoi à la date du 6 janvier après-midi, empiétant sur la date prévue pour le groupe de travail de l'accord égalité pro pour une proposition de l'organisation patronale basée sur une ventilation des bas niveaux (pour rappel ci-dessous la grille en vigueur actuellement)

Salaires minima mensuels (152H25) au 1^{er} mai 2025

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} mai 2025
I B	4475
I A	4362
II	3581
III B	2983
III A	2348
IVB	2212
IVA	2101
V C	1924
VB	1863
VA	1851
VI B	1840
VI A	1827

Séance levée à 16 heures

PJ : en annexe réflexions de Magali à propos de cette séance.



Réflexion de Magali en amont de la réunion du 6 janvier 2026

- Si augmentations différenciées importantes dans le bas de la grille Groupes VI + V + IV, il faut un geste + important pour les cadres et agents de maîtrise au niveau du % mini, par exemple +1,5 % en compensation, car nous savons très bien que si les petits salaires sont augmentés sur tous les bas niveaux, cela impactera plus les entreprises car salariés payés au minima, donc le choix sera de désavantager l'encadrement.
- Nous attendons de voir les "propositions" qui tourneraient autour de + 20 € en plus après application de 1,2 % ou 1,3 % en partant du bas de la grille, mais jusqu'à quel groupe ? (niveaux VB à VI ???)
- Il est évident que dans ce contexte, si on parle de très peu d'écart entre les bas niveaux, les écarts sont en revanche énormes du Groupe III A/B au Groupe II et au Groupe I. Cela empêche et nuit aux changements de statuts ou augmentation des salariés. Même si ces populations représentent en général moins de 1/5^e des populations dans les entreprises. Quelle entreprise aujourd'hui peut augmenter un salarié de plus de 500 € par mois ?
- En ce cas autant aller au bout des choses et geler les augmentations du Groupe I et augmenter plus les Groupes II et III ?
- Pour rappel, précédemment il y avait un Groupe II A et B et le minima du Groupe II correspondait au plafond de la Sécu...¹ nous sommes bien loin de tout cela à présent.

Par ailleurs, si les augmentations des bas niveaux sont amenées à être généreuses, cela va bien plus pénaliser les entreprises qui ont plus de 80 % en moyenne de salariés dans les groupes concernés... Pas sûr que cela passe ainsi le 6 janvier car les patrons vont y réfléchir à 2 fois.

Mais encore une fois, beaucoup de salariés payés aux minimas conventionnels et pendant de nombreuses années. Aucune reconnaissance de l'expérience ni du professionnalisme... C'est aussi ce qui entraîne un manque d'attractivité pour notre branche. Nous sommes incapables d'attirer par le salaire et face aux autres industries nous sommes vite hors course.

Rédaction M. Hurtault et M. Serin le 16/12/2025

¹ Le plafond annuel de la Sécurité sociale correspond au montant maximal des rémunérations ou gains pris en compte pour calculer les droits sociaux, certaines cotisations et définir l'assiette de certaines contributions. Son augmentation dépend de l'évolution du salaire moyen par tête (SMPT) de l'année N-1. Au 1^{er} janvier 2026, le plafond annuel s'élèvera à 48 060 € (contre 47 100 € en 2025) et le plafond mensuel à 4 005 € (contre 3 925 € en 2025), soit **une augmentation de 2 %** par rapport au niveau de 2025.

