



DEPUIS 2020, QU'ADVIENT-IL À NOS SALAIRES RÉELS ?

*Pour le bourgeois, vivre,
c'est se comparer.*

Jean-Jacques Rousseau

*Le bourgeois, c'est celui qui,
dans ses rapports avec les autres, ne pense qu'à lui-même et,
dans ses rapports avec lui-même, ne pense qu'aux autres.*

Allan Bloom

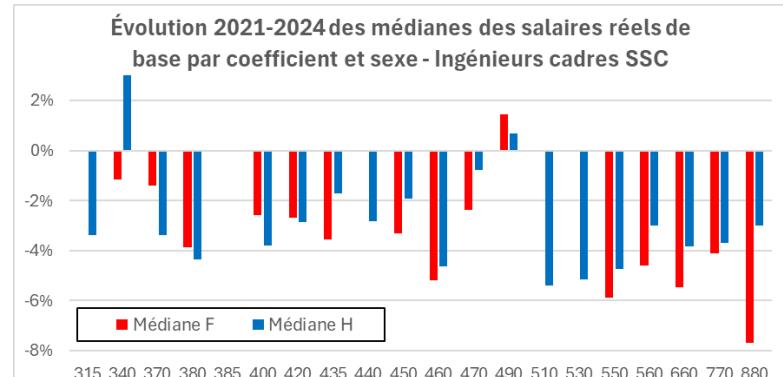
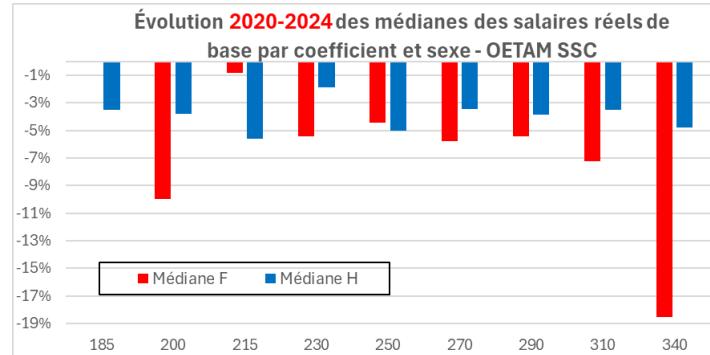
Résumé

À la suite de ses précédentes communications depuis 2021, la CFE-CGC a publié ce 18 mars 2025 les salaires de base annuel médian et moyen 2024 par sexe et par coefficient CCNIP, ainsi que les anciennetés et âges moyens. Son objectif annoncé était que chacun puisse comparer sa situation individuelle à celles des chiffres médians et moyens. Objectif notablement pauvre et « bourgeois » au sens de JJ. Rousseau ou d'A. Bloom alors que ces informations devraient d'abord être utilisées pour apprécier l'évolution des salaires réels dans la durée, i.e. depuis 2020, première date de disponibilité.

L'analyse globale sur la période 2020 ou 2021 (fonction des disponibilités de données) à 2024 ou même année par année sur ces périodes est claire : alors que par sexe et par coefficient, les âges moyens sont stables de 2020 (2021) à 2024, les salaires de base réels (corrigés de l'indice d'inflation reconnu par l'employeur) baissent quel que soit le sexe et le statut (hors cadres dirigeants).

Il en est de même pour les primes d'ancienneté par coefficient OETAM indexées sur les minima UFIP et sur les parts variables par NP (malgré les années mirobolantes 2022 et 2023). La volonté affichée de décorrélérer toutes les composantes du salaire de l'inflation, affichée par l'employeur pour les cadres, se manifeste également pour les OETAM.

Tous les détails sont fournis dans le document qui suit. Ils permettront de vous montrer pourquoi, dans ses annonces multiples préalables à la remise des MSI, l'employeur et ses syndicats, qu'elle qualifie elle-même de « partenaires », cherchent selon différentes méthodes de communication à vous cacher les manifestations réelles de la politique salariale de la Compagnie. C'est notamment en réduisant l'analyse à la comparaison de chaque situation individuelle que les salariés facilitent sa mise en œuvre. L'employeur peut, au-delà d'une simple économie budgétaire sur les salaires, avoir d'autres objectifs : image de marque du PDG à l'égard de ses pairs, volonté de réduire le financement collectif des couvertures de la santé ou de la retraite, ou contribuer à rendre plus dociles les salariés, alimentés discrétionnairement par les actions de performance.



Ce 18 mars 2025, le syndicat catégoriel CFE-CGC, représentatif aux bornes françaises de la Compagnie, publiait des [statistiques salaires 2024](#) présentant entre autres **les effectifs et les salaires de base moyen et médian¹ par sexe et par coefficient de la** convention collective nationale du pétrole (CCNIP) **au périmètre du Socle social commun (SSC)**. Sur la base des informations brutes communiquées par l'employeur, son objectif annoncé est de « *vous permettre de vous positionner en fonction de votre situation* ». Et de vous inciter à contacter ce syndicat pour obtenir des « *précisions sur ces données* ».

Si ces statistiques répondent au souhait individuel de « se comparer » et, le cas échéant, de repérer les injustices individuelles les plus visibles, ils ne répondent pas à un besoin collectif simple : **comment évoluent les salaires en termes réels (i.e. corrigés de la hausse des prix, particulièrement élevée ces dernières années) ?** Et quel est l'effort réel de l'entreprise autre que de communication aguichante ou bien-pensante sur ce sujet ? Comme si ainsi, elle cherchait à stériliser une réflexion globale.

Ce n'est alors que dans un second temps qu'un salarié devrait chercher à apprécier sa situation personnelle par rapport à un collectif. C'est se rendre borgne (i.e. perdre la perspective) que de se limiter à ne se comparer qu'aux autres sans chercher à comprendre ce qu'il leur arrive collectivement. Trois explications plausibles et cumulatives à une telle communication d'organisation syndicale réduite à une unique composante individualiste sont :

- La volonté démagogique électoral afin, à l'instar de l'employeur, d'aguicher l'électeur,
- Le souhait de ne pas regarder dans la durée les fruits de ses signatures régulières des négociations annuelles salaires,
- Plus généralement, l'accompagnement de la direction à ne pas montrer sa véritable politique salariale, au-delà des pleurnicheries de circonstance ou [des détails sans fin sur la méthodologie de l'employeur](#) pour faire oublier les enveloppes salariales.

En tout état de cause, **contrairement à ce que veut faire accroire l'individualisme ambiant et cultivé par l'employeur et certains syndicats, il est la cause même notamment des déceptions, des frustrations et des mécontentements**, comme la suite va en témoigner.

Ce syndicat publie annuellement une telle édition depuis 2020². Bien qu'il ne fournisse rien d'autre que les chiffres bruts de l'employeur, **l'analyse temporelle des salaires peut se montrer réellement instructive. Et bien entendu, en termes réels, i.e. corrigé de la hausse des prix.** La mesure de cette hausse requiert des méthodologies toutes très discutables. Mais, à ce stade, admettons [l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac](#) pour l'ensemble des ménages, celui admis par l'employeur.

Parce qu'il n'est plus représentatif au périmètre du SSC depuis 2022 (vous n'avez pas suffisamment voté pour lui), le SICTAME n'a plus accès aux données brutes communiquées par le syndicat catégoriel précité. Mais, le SICTAME va vous communiquer le fruit de son analyse sur l'ensemble des éléments ainsi communiqués relatifs aux années 2020 à 2024.

INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION HORS TABAC AU 30 JUIN	2020	2021	2022	2023	2024
IPC hors tabac 30 juin	104,04	105,48	111,8	116,75	119,14
Correction € constants	1,15	1,13	1,07	1,02	1,0000

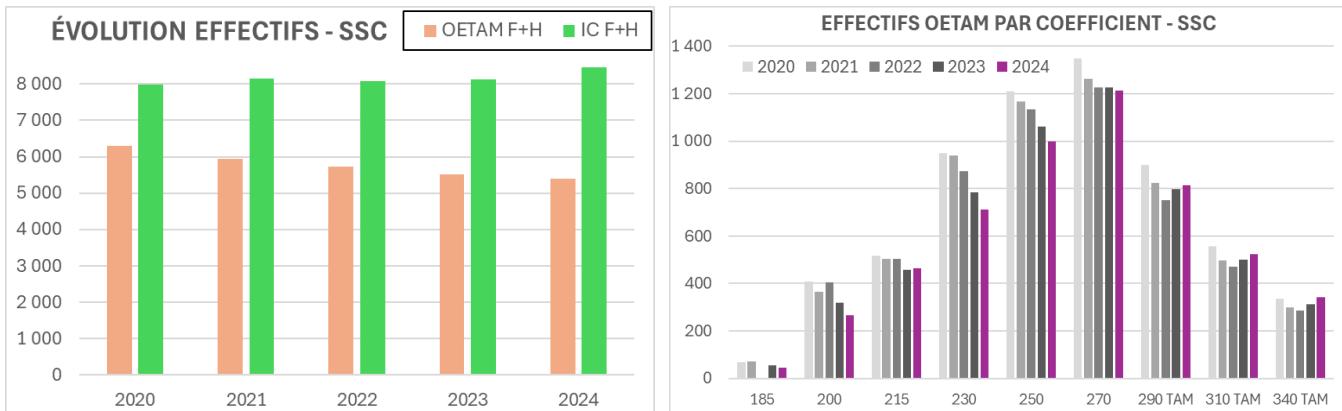
1 € versé fin juin 2020 "VAUT" 1,15 € versé fin juin 2024

¹ On rappelle que le niveau médian d'un salaire est celui dont la moitié des salariés concernés y est inférieur.

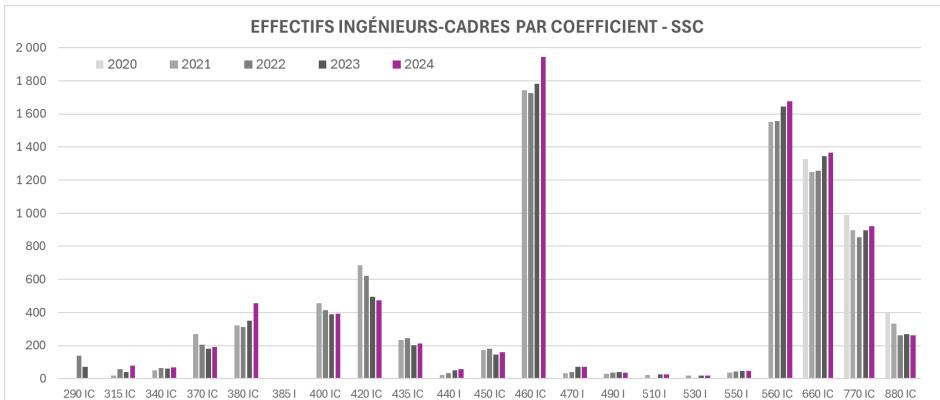
² Les éléments communiqués par l'employeur au titre des salaires 2020 se révèlent néanmoins non intégralement cohérents avec les exercices suivants : en 2020, l'employeur agrégeait les « bas » coefficients CCNIP parmi les Ingénieurs cadres (IC) et pour les OETAM, il publiait un salaire moyen majoré des primes d'ancienneté ce qu'il ne fit plus à partir de 2021. Seuls les salaires de base annuels médians des OETAM sont disponibles sur la période 2020-2024. Par ailleurs, certaines années lorsque les effectifs par coefficient sont trop faibles (avec des seuils changeant), des informations ne sont pas communiquées. Enfin, l'employeur, témoignant une fois encore sa maîtrise limitée des statistiques lorsqu'elles ne le concernent pas, publie la moyenne d'âge des effectifs sans chiffre après la virgule. Ce point avait pourtant été résolu dans le passé au périmètre AGSH, mais manifestement toujours pas au niveau du SSC ! Les sauts de moyenne d'âge sont donc par unité entière, empêchant de mesurer rapidement les évolutions de l'âge des populations. Au fait, qui parle d'agilité ?

LE NÉCESSAIRE DÉTOUR PAR LES EFFECTIFS... ET L'ÂGE

Depuis 2020, la baisse des effectifs OETAM hommes (H) et femmes (F) demeure spectaculaire³ par le double effet de la rupture conventionnelle collective (RCC) de 2021 et le recrutement à des niveaux faibles. D'ailleurs, depuis 2022, une légère hausse des effectifs des coefficients OETAM supérieurs ou égaux à 290 est apparent, témoignage probable de quelques promotions en 2023 et 2024 des OETAM, plus particulièrement des femmes dont la part a légèrement crû depuis 2023 à ces seuls niveaux de coefficients (voir annexe).



Si globalement les effectifs Ingénieurs Cadres (IC) sont demeurés stables de 2020 à 2023, c'est par un effet de diminution des effectifs H et de hausse des effectifs F. Aux coefficients élevés (660+), la part des F ne croît significativement depuis 2020 que pour les 660 et 770. Les F

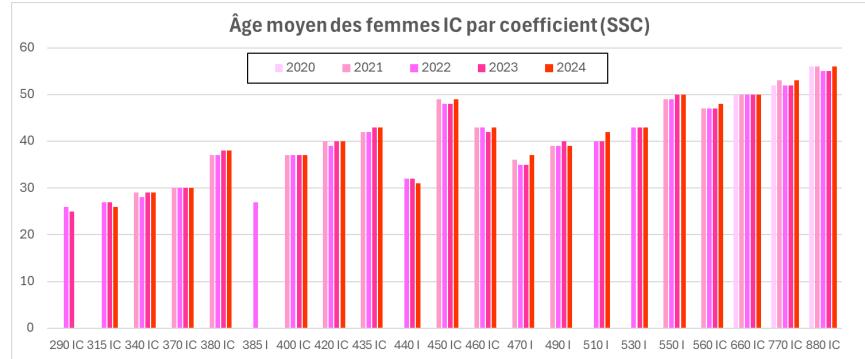
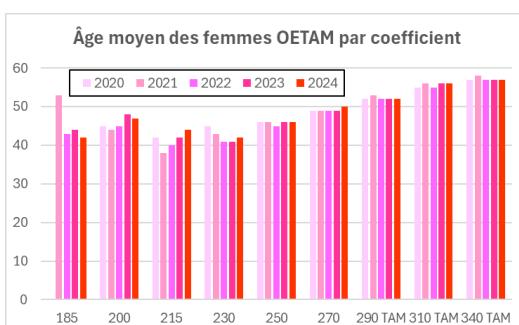


représentent également une part croissante des IC F, mais pas au niveau 880 (hors cadres dirigeants). Le scénario est clair : recrutement et promotions des F renforcées parmi les IC pour remplacer les départs des H avec la RCC.

Mais attention, quel que soit l'effectif significatif des coefficients OETAM et IC et le sexe, les âges moyens en 2024 des OETAM et IC sont stables ou en hausse depuis leur première date de disponibilité (2020 OETAM et 660+, 2021 IC 560-). Le graphique ci-après montre l'évolution de l'âge des effectifs féminins par statut et coefficient. Les informations complémentaires fournies en annexe sur les populations masculines sont de même nature.

Pour un même coefficient, la RCC n'apparaît désormais plus avoir d'effet autre que celui direct des départs prématurés en RCC ou celui indirect par les recrutements tardifs intervenus depuis.

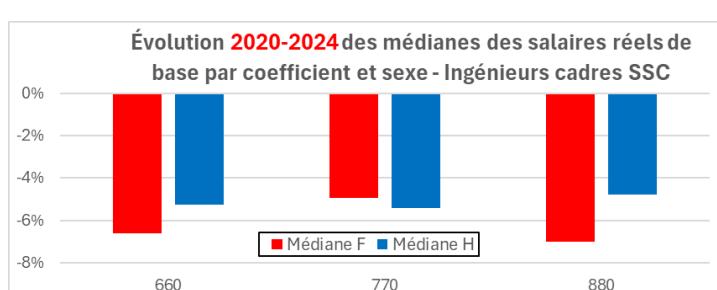
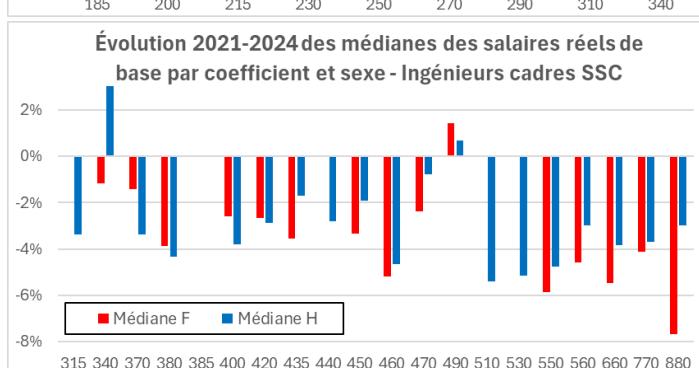
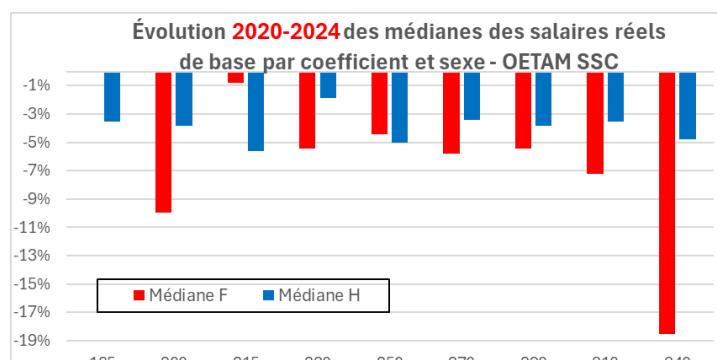
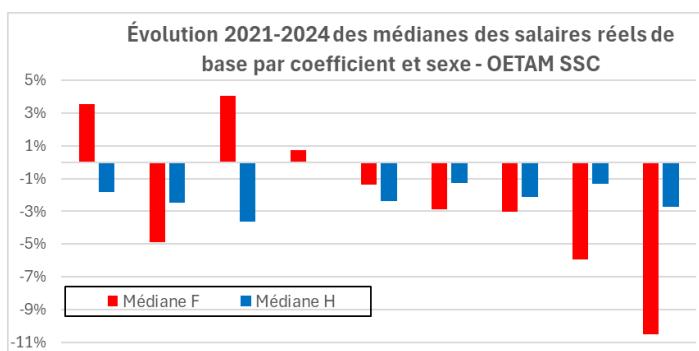
³ Même si la définition des effectifs est notablement manquante dans les communications de la CFE-CGC. On supposera que les salariés dispensés d'activité ou en congés RCC ne sont pas intégrés. Idem pour les salariés mis à disposition à des tiers (Opco entre autres). En revanche, on ignore si le salaire de base et les effectifs sont établis sur les salariés à temps plein seulement ou bien sur tous les salariés avec un salaire de base (et une prime part variable) recalculés à temps plein. Sinon, il serait très osé de la part de l'employeur de communiquer des salaires sans faire une telle correction, quelle qu'elle soit. Enfin, au vu des notes de bas de page des communications antérieures de la CFE-CGC, 1 - au titre de 2020, les salaires en question portent sur la période octobre 2019 - septembre 2020 pour la publication ; 2 - au titre des années 2021 et 2022, « Dans tous les tableaux, les effectifs mentionnés sont ceux éligibles à une MSI (effectif présent entre fin octobre de l'année N-1 et fin mars de l'année N) », 3 - au titre de 2023 et 2024, « Les effectifs (...) correspondent aux effectifs CDI à fin septembre ». Au vu de la capacité de la direction à manipuler les chiffres dans son seul intérêt, cette réserve sur les définitions changeantes du périmètre effectivement mesuré mérite d'être mentionnée.



POUR UN MÊME COEFFICIENT CCNIP ET QUEL QUE SOIT LE SEXE, LES SALAIRES MÉDIAN OU MOYEN RÉELS ONT SIGNIFICATIVEMENT BAISSE DÉPUIS 2020 OU 2021 ALORS QUE LES ÂGES SONT STABLES OU CROISSENT

Comme indiqué précédemment, au titre des informations communiquées relatives à l'exercice 2020,

- l'absence du salaire de base moyen des OETAM (sans prise en compte de la prime d'ancienneté),
- l'excessive agrégation des coefficients CCNIP des ingénieurs cadres en position I, II et IIIA de la CCNIP ne permettent pas de calculer l'évolution de tous les indicateurs depuis 2020. Notez par ailleurs que **le coefficient (« coeff. ») 880 n'inclut pas les cadres dirigeants**. Seules 11 % sont des femmes (F) dans ce coeff. 880 hors dirigeants. La conclusion de l'analyse est très claire. Elle est synthétisée par les graphiques ci-après. Par ailleurs, tous les détails de 2020 à 2024 coefficient par coefficient et par sexe, des effectifs, de l'âge, de l'ancienneté et des salaires médian et moyen sont présentés en annexe.



- Si l'**âge moyen** des OETAM H ou F (sauf pour le coeff. 230F et le peu représentatif 185 F),
- Si l'âge moyen des IC H ou F (sauf pour les coeff. 290, 315 et ingénieur de recherche 440 qui, tous, ont peu d'effectifs)

croissent ou sont stables finalement de 2020 à 2024, les salaire de base moyens (depuis 2021) et médians (depuis 2020) réels ont baissé quel que soit le statut et le coefficient CCNIP.

- Pour les OETAM H entre 1 à 3 % sur 2021-2024 et généralement de plus de 3 % (5 % pour les 215H, 250H et 340H – 1 % pour 230H) pour les salaires médians sur 2020-2024 ;
- Pour les OETAM F, les situations sont plus contrastées avec
 - o des baisses de médiane généralement plus fortes (5 % ou plus) que pour les H sur 2020-2024, pour des coeffs. représentatifs (230F, 270F, 290F, 310F) ou peu représentatifs (200F et 340F),

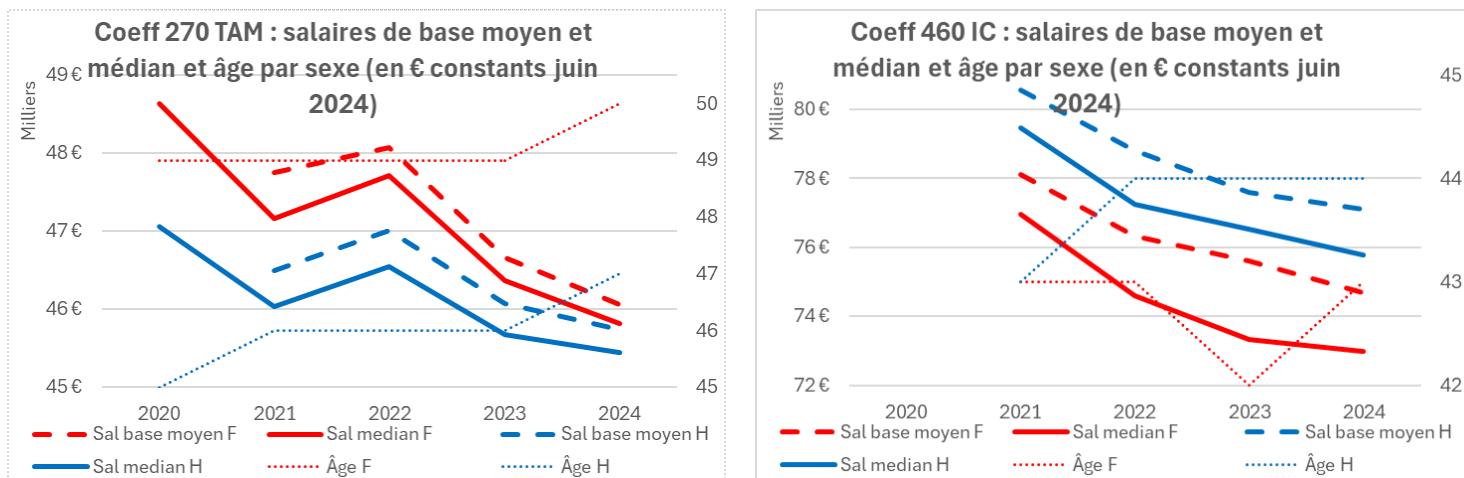
- o des hausses ou faibles baisses apparentes sur 2021-2024 liées aux effectifs peu nombreux des coeff. 185F et 215F ;
- Pour les cadres H sur les coefficients les plus porteurs d'effectifs, sur 2021-2024, les baisses sont autour de 3 à 5 % ; sur 2020-2024 pour les coefficients 660+ de 5 % pour les médianes et 6 % pour les moyennes des 660H et 880H ;
- Pour les cadres F, les baisses sont plus fortes que pour les hommes à partir du coeff. 435, sinon (et pour le coeff. 770) elles sont moindres ou du même ordre. Les baisses très notables (y compris 880F) portent sur des coefficients avec de faibles effectifs féminins.

Que retenir de tout ceci ? Pour chacun des coefficients séniors des OETAM et IC, a été rattrapée en 2024 la baisse de 2020 à 2022 (effet RCC malgré les lents recrutements) de l'âge moyen. Mais les salaires réels ont baissé entre 2020(1)-2024 alors que l'âge moyen est revenu à son niveau de 2020. Autrement dit, **la baisse des salaires de base réels est une volonté évidente de la direction qu'elle semble assumer pour les cadres en négociation** comme l'a rappelé un [tract récent du syndicat CGT](#). Mais c'est aussi le cas pour les OETAM.

La direction :
« On n'est pas favorable à garantir l'inflation aux cadres »

Certes, il faut intégrer l'effet individuel des promotions ou cadrations. À en croire l'information reprise par la CFE-CGC en mars 2025, « *Sur les 10 dernières années, en moyenne, chaque année, 1 salarié sur 10 a obtenu une promotion (changement de coefficient)* ». Mais la promotion / cadratation en question conduit finalement à un salaire de base réel moins élevé qu'il ne l'était par le passé. Autrement dit, pour les OETAM, la baisse du salaire de base réel sur 2020-2024 a annulé l'effet minimal d'une promotion, soit 3 %.

D'autant que le copieux détail par sexe et coefficient des niveaux des salaires réels moyen et médian fourni en annexe est limpide, la baisse des salaires réels est tendancielle, voire ininterrompue. Illustration par les 2 exemples ci-dessous des coefficients aux effectifs les plus nombreux.

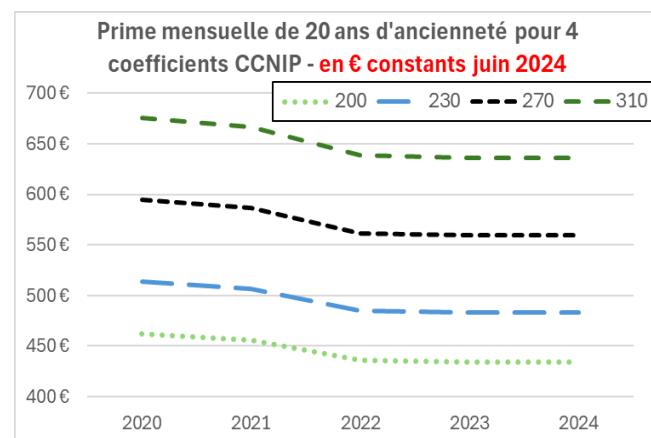
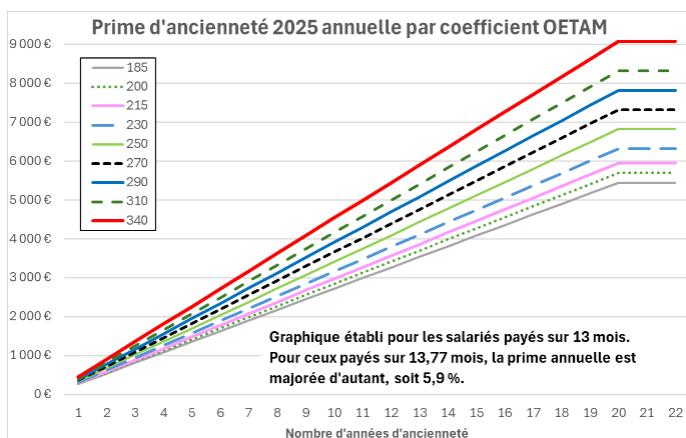


Dans ce cas, **vous comprendrez mieux pourquoi les syndicats toujours signataires des accords salaires vous déversent des informations brutes sans analyse du fondement réel de la politique salariale** de l'employeur. Ils s'en trouvent, consciemment ou non, complices ou même « partenaires » comme les qualifie la direction elle-même dans des réunions dénommées à tort de dialogue social. D'ailleurs, **si ces syndicats sont aussi prêts à vous expliquer en détail la cuisine par l'employeur de la répartition de la portion congrue des hausses salariales**, c'est qu'ils cherchent également à vous faire oublier, voire couvrir, l'essentiel.

Mais n'oubliez pas, c'est d'abord votre vote aux élections professionnelles (la prochaine en fin d'année 2025) qui conduit de fait à faciliter ou non la mise en œuvre de la politique salariale voulue par la direction. Mais c'est également votre implication ou non dans le syndicalisme, guidée ou non par la maxime du [philosophe Allan Bloom](#) citée en exergue de la présente communication.

CERTAINS D'ENTRE LES OETAM NE MANQUERONT PAS DE DIRE : MAIS IL Y A LA PRIME D'ANCIENNETÉ... DONT L'INDEXATION UFIP EST PITOYABLE

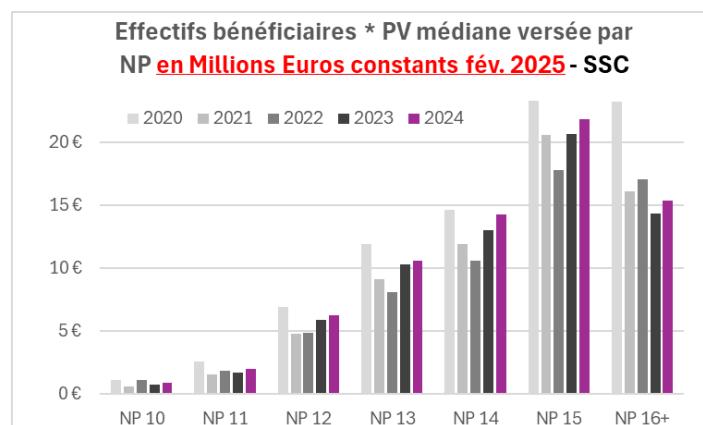
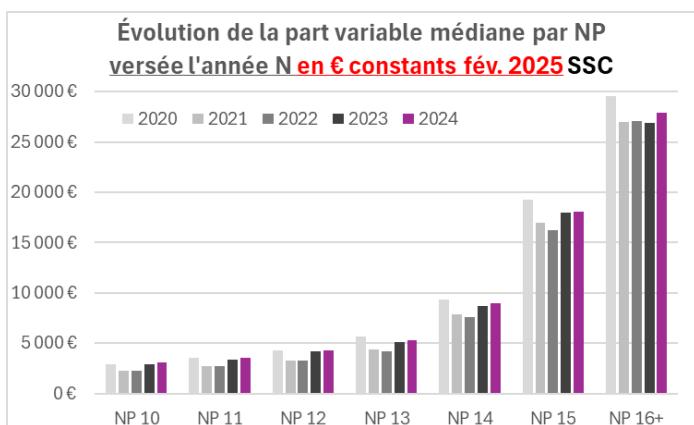
Eu égard aux OETAM, la direction argue souvent de la hausse mécanique de la rémunération des OETAM par la prime d'ancienneté liée au salaire minimum du coefficient CCNIP et croissant linéairement en fonction de l'ancienneté révolue, plafonnée à 20 ans. Autrement dit, sans promotion, après 20 ans, plus de hausse de la prime d'ancienneté autrement que par la progression des minima UFIP. Or, comme en témoigne l'évolution en valeur réelle de la prime d'ancienneté sur quelques coefficients, **la succession de la crise Covid-19 puis de la hausse des prix de 2022-2023 ont conduit, là encore à une baisse entre 2020 et 2024 de la valeur réelle de la prime d'ancienneté à ancienneté constante⁴ de 5,9/6,0 % en fonction des coefficients**. Soit une baisse pire que celle du salaire de base OETAM à un même coefficient.



La volonté politique de la direction pour une baisse des salaires réels des OETAM se confirme ainsi.

CERTAINS D'ENTRE LES CADRES NE MANQUERONT PAS DE DIRE : MAIS IL Y A LES PARTS VARIABLES... EN GÉNÉRAL INFÉRIEURES À LEUR NIVEAU RÉEL VERSÉ EN 2020

CFE-CGC fournit également **les parts variables (PV) médianes par niveau de poste (NP) depuis 2020** au périmètre du SSC. Corrigée d'un indice des prix à la consommation hors tabac de fin avril 2020 à 2024 et rétablie au prix de fin février 2025⁵, les PV sont en termes réels toujours inférieurs à celles versées en 2020 (relatives à l'exercice 2019). Certes, la Covid-19 est passée par là pour expliquer les baisses des PV versées en 2021 et 2022, mais les exercices mirobolants 2022-2023 de la Compagnie n'ont toujours pas conduit à rétablir les PV individuelles médianes ou leur masse par NP à leur niveau réel pré-Covid19.



Quelle meilleure preuve de la volonté réelle de la direction de faire baisser les salaires et la masse salariale ?

⁴ Les zélateurs de la direction n'oseront tout de même pas prétexter de la hausse nominale de 0,80 (coeff. supérieur ou égal à 215) à 0,98 % (coeff. 185) de la prime d'ancienneté mensuelle intervenue en 2025, accrue par une baisse de prix de 0,1 % de juin 2024 à février 2025 pour expliquer que la situation s'est un peu améliorée...

⁵ Par rapport à l'indice retenu des fin juin pour les salaires de base, la correction est infime.

EXPLOITÉES AUTREMENT QUE POUR TENTER DE NOYER L'ESSENTIEL, LES INFORMATIONS COMMUNIQUÉES DISENT AUJOURD'HUI CERTES BEAUCOUP TANT LA POLITIQUE SALARIALE DE L'EMPLOYEUR APPARAÎT BRUTALE. MAIS L'EMPLOYEUR DEVRAIT EN COMMUNIQUER BIEN PLUS... COMME POUR LES NÉGOCIATIONS CCNIP !

Le SICTAME espère que vous saurez désormais décoder les raisons de l'actuelle campagne d'autopromotion de la politique de rémunération de l'employeur accompagnée par les considérations autopromotionnelles ou technicistes de sa mise en œuvre reprises par ses syndicats partenaires : tenter de vous faire oublier la baisse systémique des salaires réels et des minuscules MSI.

Mais pour suivre une politique de rémunération, la communication de la seule moyenne est une duperie (biais systémique vers les rémunérations les plus élevées), celle de la seule médiane est très insuffisante. La communication des deux ne suffit même pas. **C'est toute la distribution statistique des rémunérations par coefficient CCNIP et par NP que l'employeur devrait communiquer.** L'analyse de son évolution serait alors encore plus instructive que celle à laquelle le présent document cherche à répondre, notamment en termes d'évolution des inégalités salariales au sein d'un même coefficient CCNIP.

D'ailleurs, lorsqu'il s'agit de **négocier annuellement au niveau de la branche UFIP, la CCNIP prescrit les informations requises dont la distribution statistique des salaires par coefficient** (voir extrait ci-dessous de l'art. 913.5 de la CCNIP). Le SICTAME lorsqu'il était représentatif au niveau du SSC l'a souvent demandée... en vain. À moins qu'ils ne vous cachent cette information, les syndicats partenaires de l'employeur ne semblent pas mieux y réussir alors que la politique salariale de la Compagnie apparaît se durcir notablement.

Art. 931 – Négociation annuelle obligatoire de branche

La négociation visée à l'alinéa précédent se déroule sur la base d'un rapport permettant un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, au moyen d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés. Ce rapport comprendra notamment⁷, pour chaque coefficient de la classification des emplois de la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole, en distinguant les salariés par sexe :

1. l'effectif concerné ;
2. le salaire de base mensuel moyen, toutes primes exclues, exprimé en indice (base 100 pour les hommes) ;
3. l'âge moyen ;
4. l'ancienneté moyenne dans le coefficient ;
5. la distribution des salariés, pour chaque coefficient, en fonction de l'écart entre leur salaire de base mensuel moyen et le salaire minimum de la Convention collective pour le coefficient considéré ; cet écart est mesuré par tranches de 5 %.

PISTES POUR DÉCODER L'ACTION PATRONALE DE RÉDUCTION DES SALAIRES RÉELS ?

De la part de l'employeur, **la raison la plus évidente de faire baisser en termes réels les salaires de base, les primes d'ancienneté et les parts variables réels est évidemment de faire des économies et de redistribuer le surplus aux actionnaires de la Compagnie et aussi à ses dirigeants, via les actions de performance (AP).** Des miettes de ces économies sont également redistribuées via les dividendes versés et les éventuelles plus-values sur les actions acquises non gratuitement par les salariés au sein des plans d'épargne PEGT et PEG-A.

Mais comme le montre actuellement la crise boursière d'origine états-unienne, ces miettes ne sont pas gagnantes à tout coup et elles demeurent faibles par rapport aux masses salariales impliquées et réservées à ceux qui peuvent se les offrir. C'est évidemment très différent pour ceux qui bénéficient d'AP pour qui c'est gagnant à presque tous les coups⁶. Autrement dit, **les mieux dotés veulent faire accroire**

⁶ Sauf effondrement boursier tel que la fiscalité française lors de l'acquisition définitive des AP n'est pas compensée par la cession des actions gratuites. Pour les plus gros revenus domiciliés en France et attributions d'AP, grossièrement 70 % de baisse du cours entre l'attribution définitive et la vente des AP (sans intégrer l'économie fiscale liée à la moins-value lors de la cession).

aux salariés « ordinaires » qu'ils sont aussi bien lotis qu'eux. Un principe de survie des « dominants » d'une grande banalité historique⁷.

Mais, outre l'effet d'économies sur la masse salariale globale, **on ne peut écarter l'hypothèse d'une double volonté politique à l'échelle nationale et à l'échelle de la Compagnie.**

Comme on l'a déjà vu, il y a une volonté au niveau de la branche, exprimée au niveau des minima UFIP et primes d'ancienneté. Mais à écouter son discours, la direction, y compris le PDG en personne, fait souvent référence à des comparaisons ou observations de la part d'autres grandes entreprises. **M. POUYANNÉ avait d'ailleurs affirmé en Comité européen que certains de ses confrères français lui avaient fait observer qu'il avait été trop généreux dans certaines de ses mesures salariales. Belle expression d'un cartel patronal, n'est-ce pas ?** Outre vouloir se donner une bonne image à l'égard de ses pairs, le PDG peut vouloir accompagner la volonté patronale internationale d'étrangler les systèmes collectifs de répartition des avantages sociaux (santé type Sécurité sociale ou retraite type CNAV ou AGIRC-ARRCO) pour favoriser les systèmes privés bien plus rémunérateurs pour les innombrables intermédiaires financiers. Bref, une question à la fois d'image de marque, de volonté idéologique et de profit...

Enfin, et n'est-ce pas l'objectif essentiel, **en réduisant les salaires réels, l'employeur veut-il assurer une docilité accrue de ses salariés et notamment de ses cadres dont la rémunération dépend de plus en plus significativement des attributions discrétionnaires des AP ?** Du point de vue patronal, ne serait-ce pas également une réponse à un relatif désengagement ou plutôt recul notamment des jeunes générations vis-à-vis de leur travail qu'un individualisme accru des rémunérations et plus généralement des esprits peut certes temporairement compenser.

En tout état de cause, quoi qu'il arrive, **si vous n'avez pas des représentants du personnel susceptibles de vous communiquer la réalité de la politique salariale de la Compagnie, de vous en fournir de possibles clés de compréhension dépassant les évidences ou la réductrice comparaison individuelle de salaires, soyez convaincus que les conditions de votre contrat de travail ne vont pas s'améliorer,** contrairement à ce que l'employeur et ses syndicats « partenaires » tentent de vous faire accroire par une communication opportuniste et fuyant les véritables sujets.

Pensez-y lors des prochaines échéances électorales de fin d'année alors que vous ne manquerez pas d'y entendre des promesses mirobolantes.

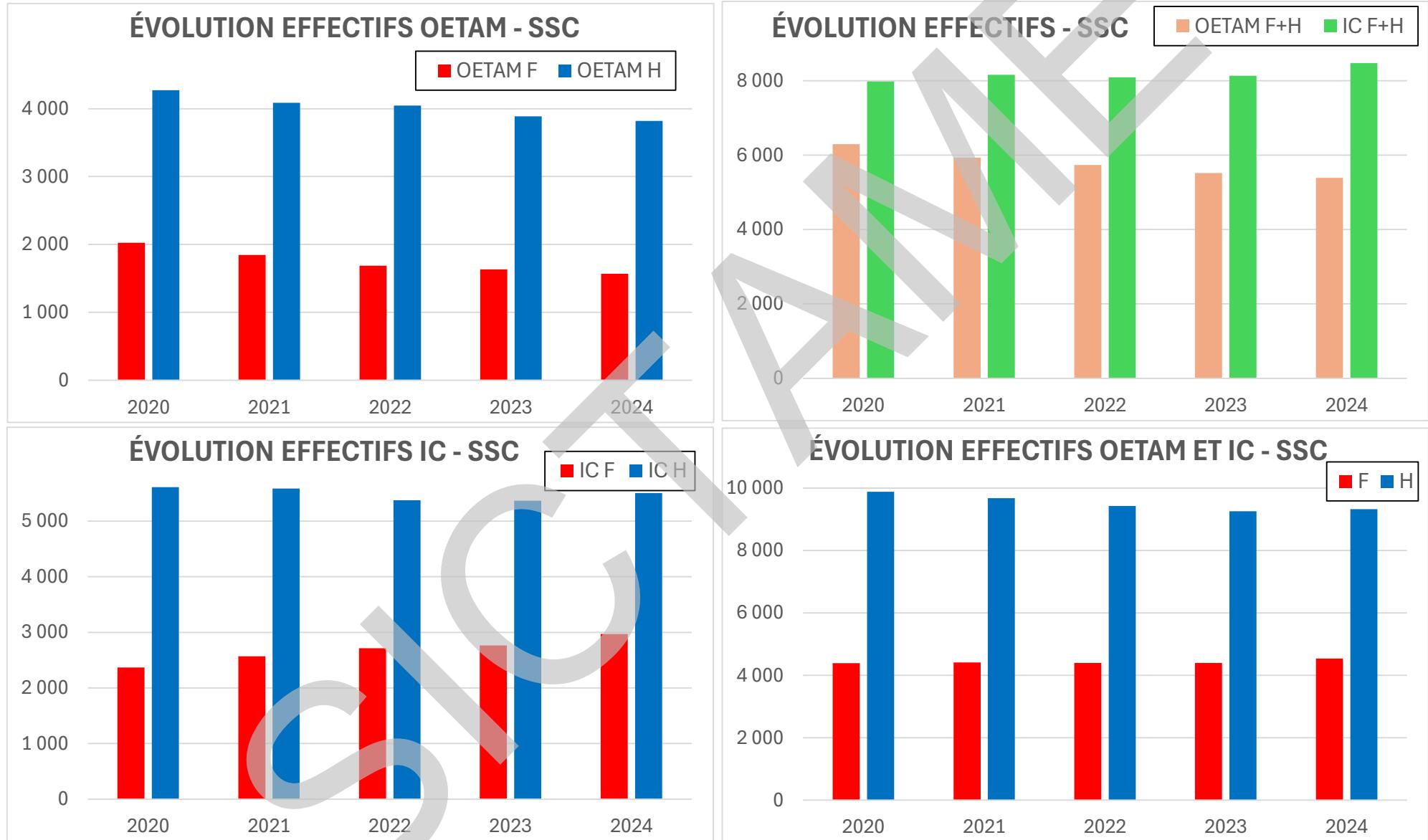
⁷ Se référer au roman [La ferme des animaux](#) de George Orwell (1945). Adaptation en dessin animé [accessible gratuitement](#).

ANNEXE DE "DEPUIS 2020, QU'ADVENT-IL À NOS SALAIRES RÉELS ?"

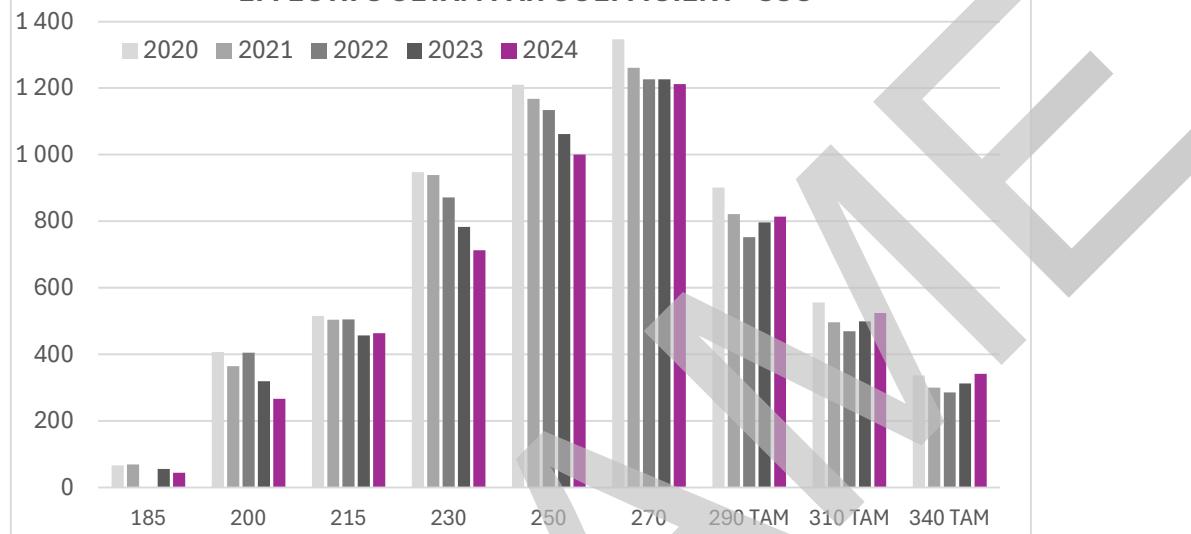
Table des matières et page

	Page
Évolution 2020-2024 des effectifs SSC par statut et par sexe	10
Évolution 2020(1)-2024 des effectifs SSC par statut et coefficient CCNIP	11
Évolution 2020(1)-2024 des effectifs SSC par sexe, statut et coefficient CCNIP	12
Évolution 2020(1)-2024 de la part des femmes dans les effectifs par statut et coefficient CCNIP	13
Évolution 2020(1)-2024 de l'âge moyen par sexe, statut et coefficient CCNIP	14
Évolution cumulée 2021-2024 des salaires de base médian et moyen réels OETAM par sexe et coefficient CCNIP	15
Évolution cumulée 2021-2024 des salaires de base médian et moyen réels Ingénieurs-Cadres par sexe et coefficient CCNIP	16
Évolution cumulée 2020-2024 des salaires de base médian OETAM et médian et moyen des Ingénieurs-Cadres 660+ par sexe et coefficient CCNIP	17
Évolution annuelle 2020(1)-2024 des salaires de base médian et moyen, de l'âge moyen, de l'effectif et de l'ancienneté OETAM par sexe et coefficient CCNIP	18
Évolution annuelle 2020(1)-2024 des salaires de base médian et moyen, de l'âge moyen, de l'effectif et de l'ancienneté IC par sexe et coefficient CCNIP	23
Évolution annuelle 2020-2024 de la prime mensuelle d'ancienneté réelle pour les coefficients OETAM 200, 230, 270 et 310 et prime annuelle d'ancienneté 2025 par année d'ancienneté et coefficient CCNIP	33
Évolution annuelle 2020-2024 de la part variable médiane versée, des personnes bénéficiaires, évolution des effectifs bénéficiaires et évolution annuelle sous-estimée du cumul des montants versés par la Compagnie	34
Rappel de la grille CCNIP des coefficients des ingénieurs-cadres et durée maximale dans un coefficient	35

ÉVOLUTION EFFECTIFS DES OETAM ET INGÉNIEURS CADRES (IC) PAR SEXE - SOCLE SOCIAL COMMUN

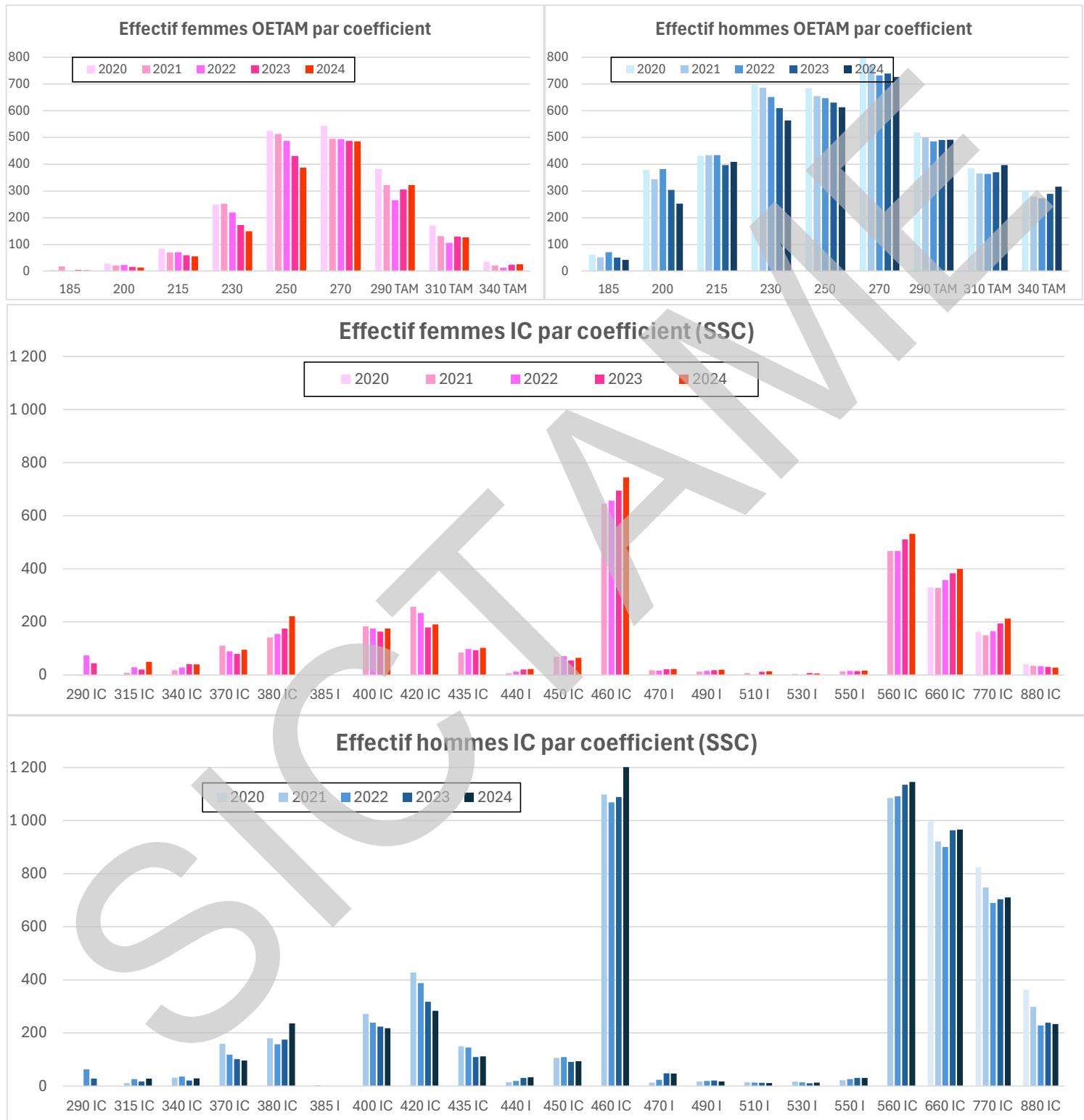


EFFECTIFS OETAM PAR COEFFICIENT - SSC



EFFECTIFS INGÉNIEURS-CADRES PAR COEFFICIENT - SSC





SSC : part des femmes dans les effectifs par coefficient

OETAM

2020 2021 2022 2023 2024

40%

30%

20%

10%

0%

185 200 215 230 250 270 290 TAM 310 TAM 340 TAM

SSC : part des femmes dans les effectifs par coefficient Ingénieurs-Cadres

2020

2021

2022

2023

2024

70%

60%

50%

40%

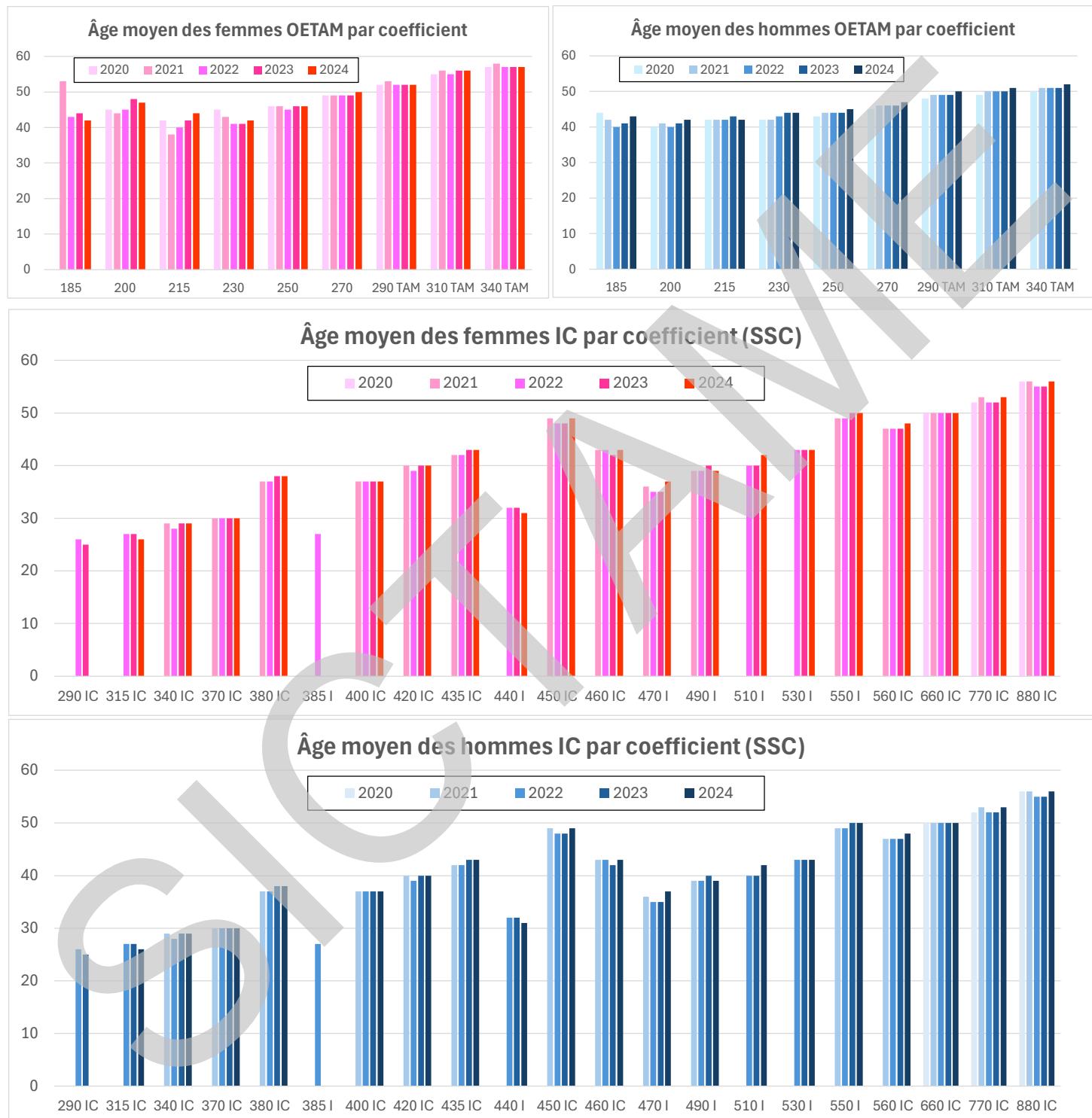
30%

20%

10%

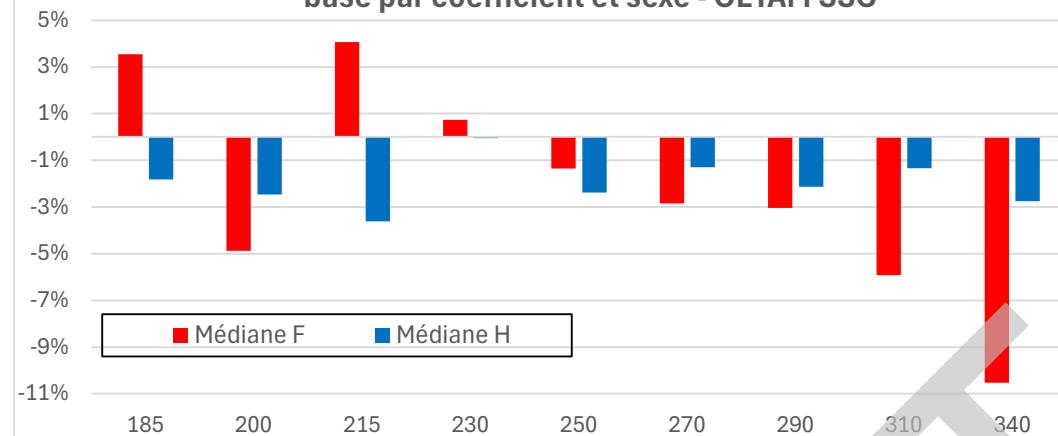
0%

290 IC 315 IC 340 IC 370 IC 380 IC 385 I 400 IC 420 IC 435 IC 440 I 450 IC 460 IC 470 I 490 I 510 I 530 I 550 I 560 IC 660 IC 770 IC 880 IC

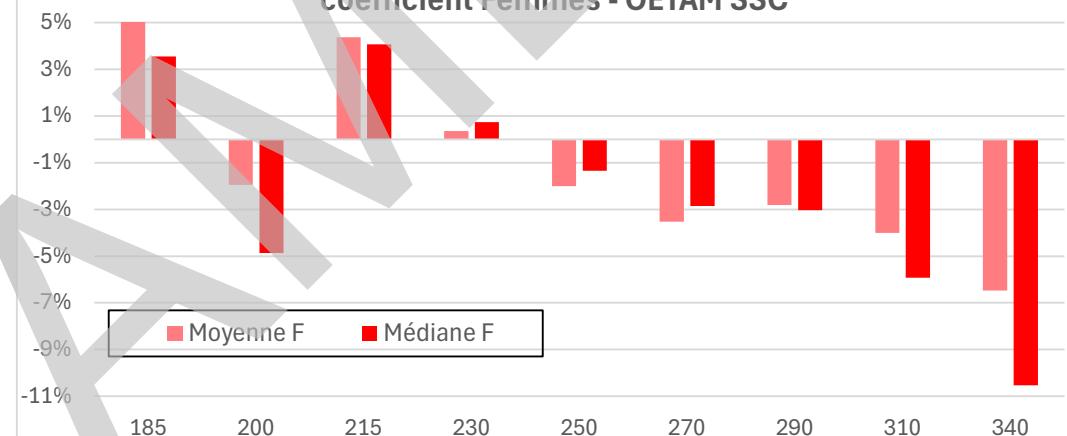


ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS AU PÉRIMÈTRE SSC PAR SEXE ET COEFFICIENT SUR LES PÉRIODES 2020-2024 ET 2021-2024

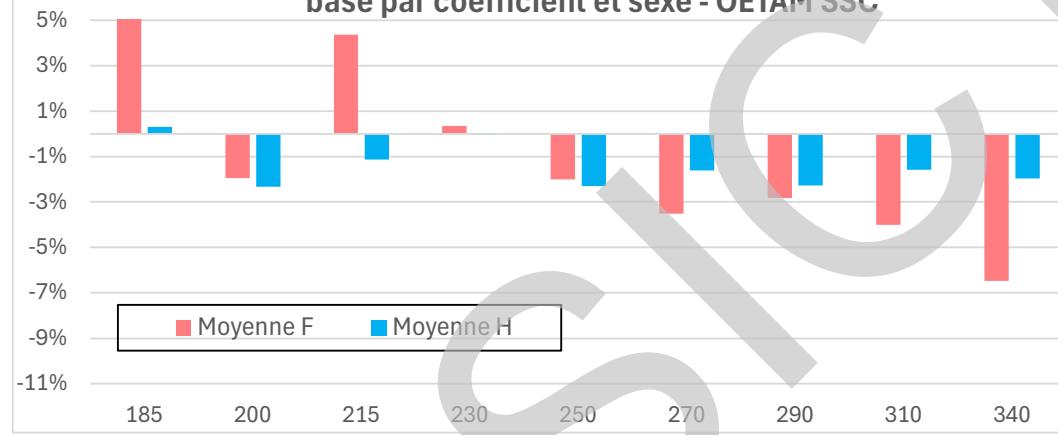
Évolution 2021-2024 des médianes des salaires réels de base par coefficient et sexe - OETAM SSC



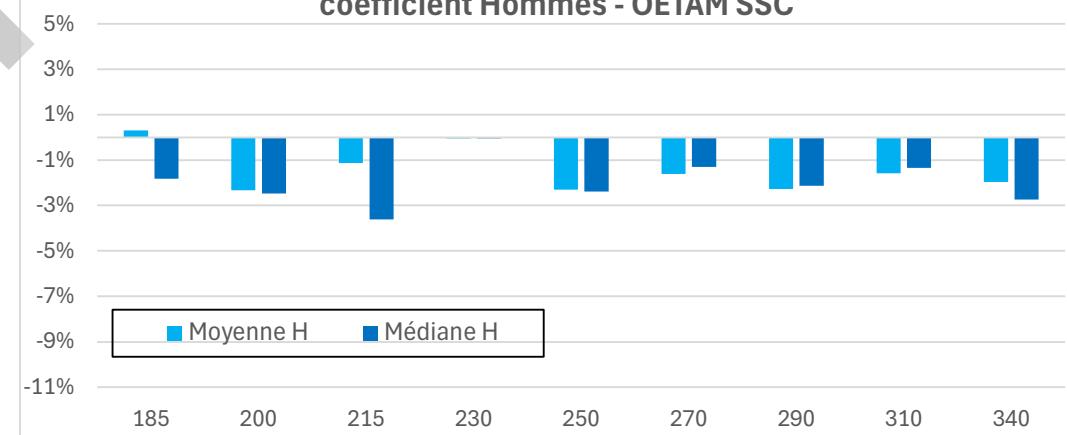
Évolution 2021-2024 des salaires réels de base par coefficient Femmes - OETAM SSC



Évolution 2021-2024 des moyennes des salaires réels de base par coefficient et sexe - OETAM SSC

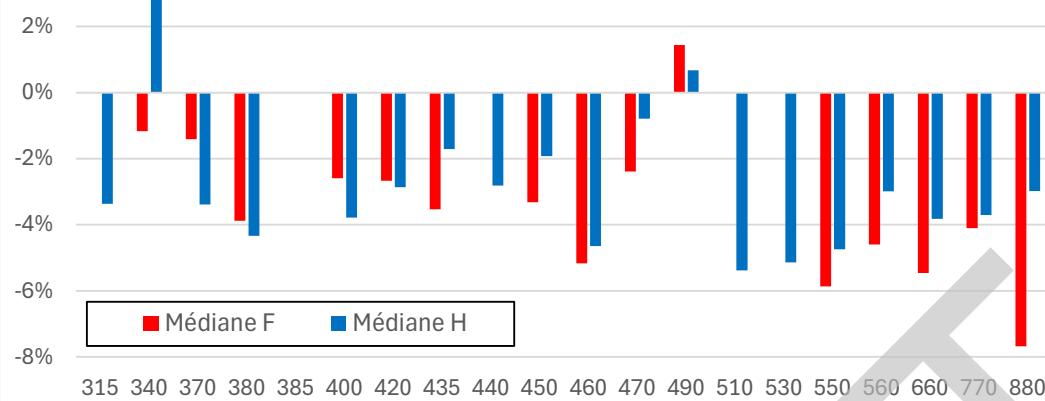


Évolution 2021-2024 des salaires réels de base par coefficient Hommes - OETAM SSC

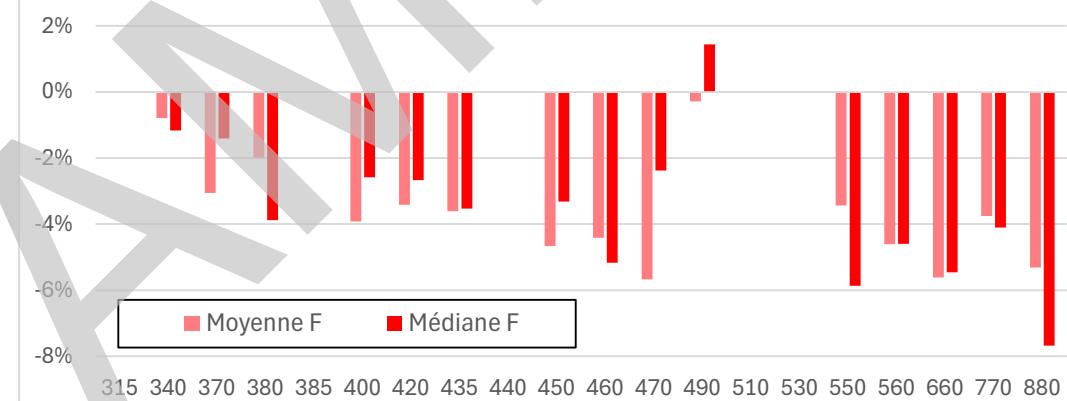


ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS AU PÉRIMETRE SSC PAR SEXE ET COEFFICIENT SUR LES PÉRIODES 2020-2024 ET 2021-2024

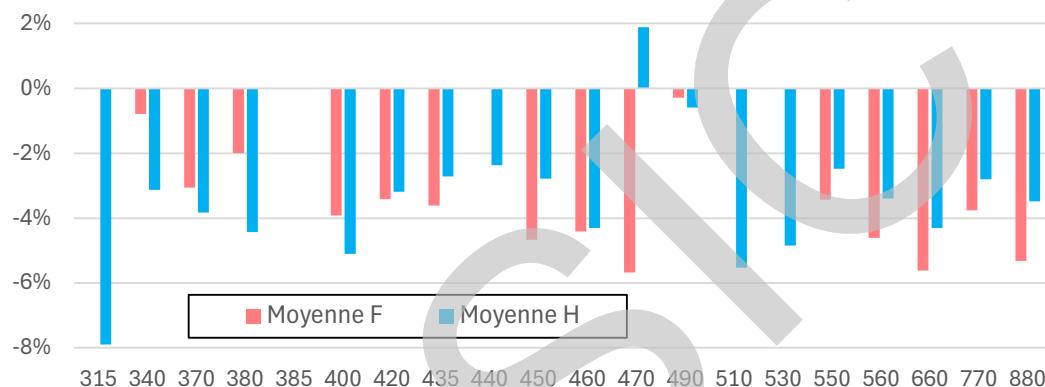
Évolution 2021-2024 des médianes des salaires réels de base par coefficient et sexe - Ingénieurs cadres SSC



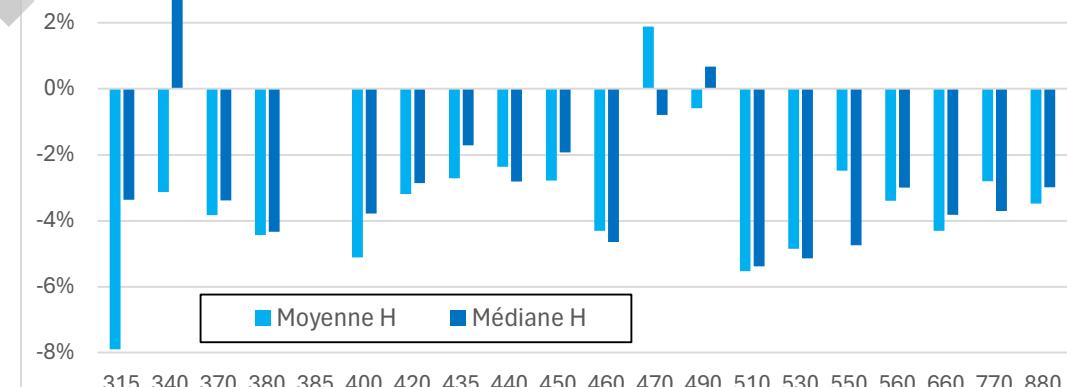
Évolution 2021-2024 des salaires réels de base par coefficient Femmes - Ingénieurs cadres SSC



Évolution 2021-2024 des moyennes des salaires réels de base par coefficient et sexe - Ingénieurs cadres SSC

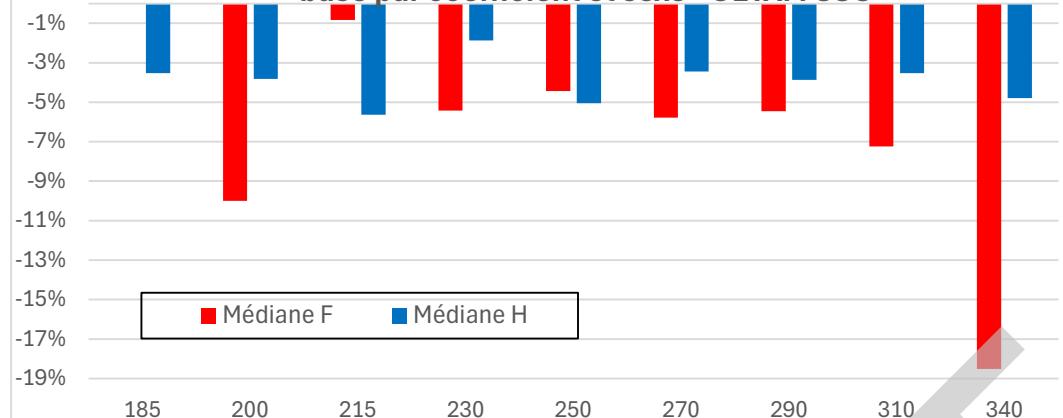


Évolution 2021-2024 des salaires réels de base par coefficient Hommes - Ingénieurs cadres SSC

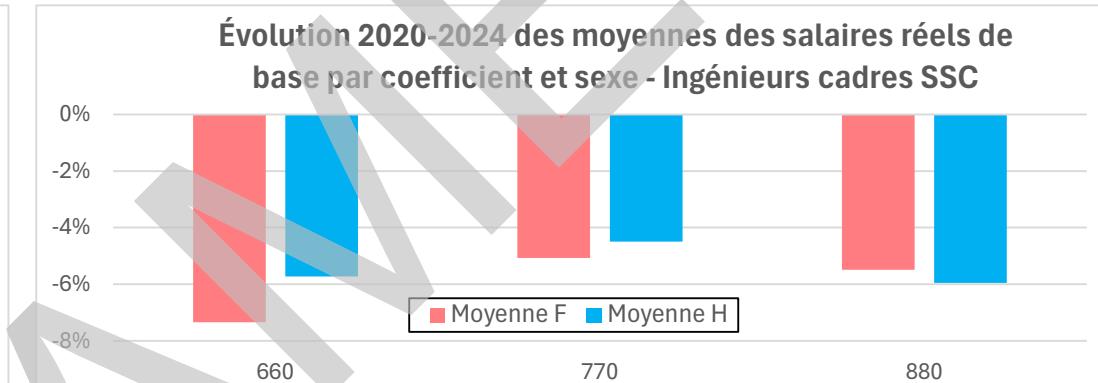


ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS AU PÉRIMÈTRE SSC PAR SEXE ET COEFFICIENT SUR LES PÉRIODES 2020-2024 ET 2021-2024

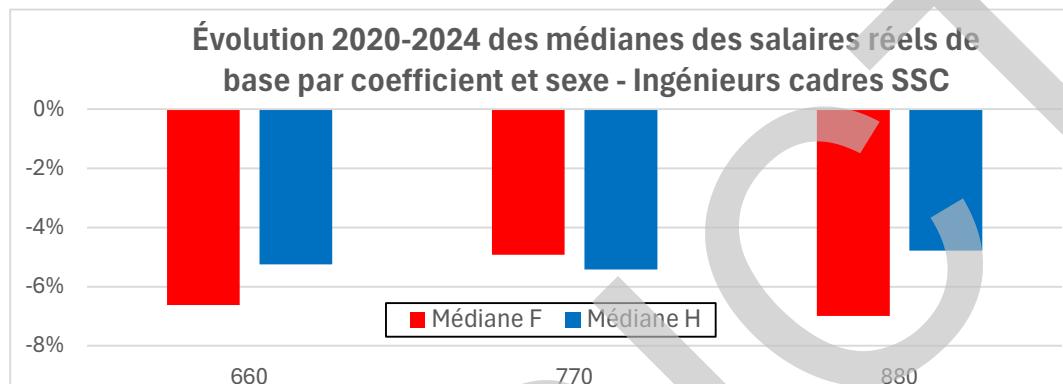
Évolution 2020-2024 des médianes des salaires réels de base par coefficient et sexe - OETAM SSC



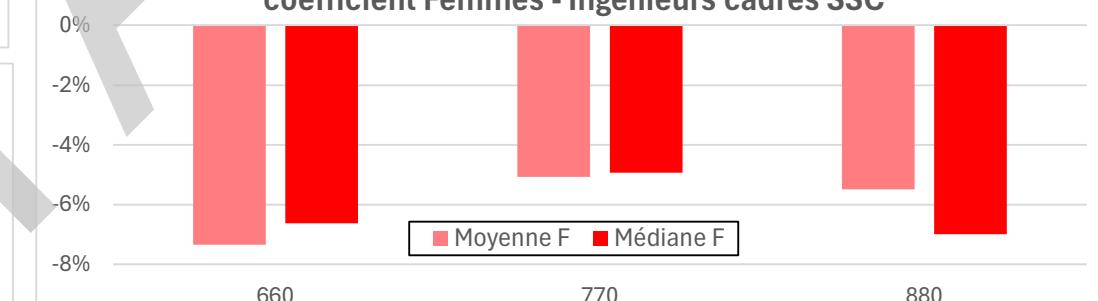
Évolution 2020-2024 des moyennes des salaires réels de base par coefficient et sexe - Ingénieurs cadres SSC



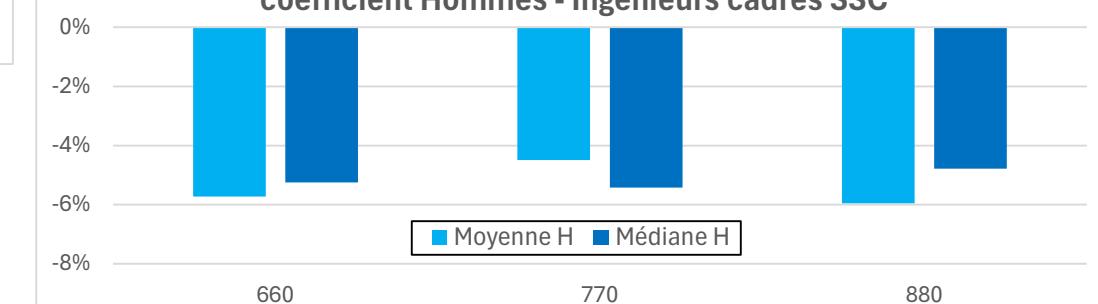
Évolution 2020-2024 des médianes des salaires réels de base par coefficient et sexe - Ingénieurs cadres SSC



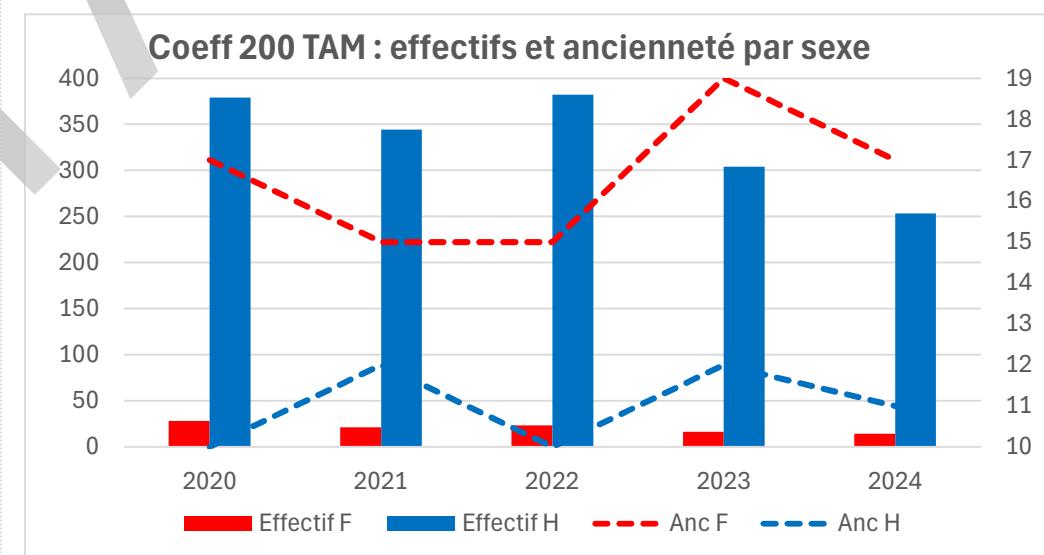
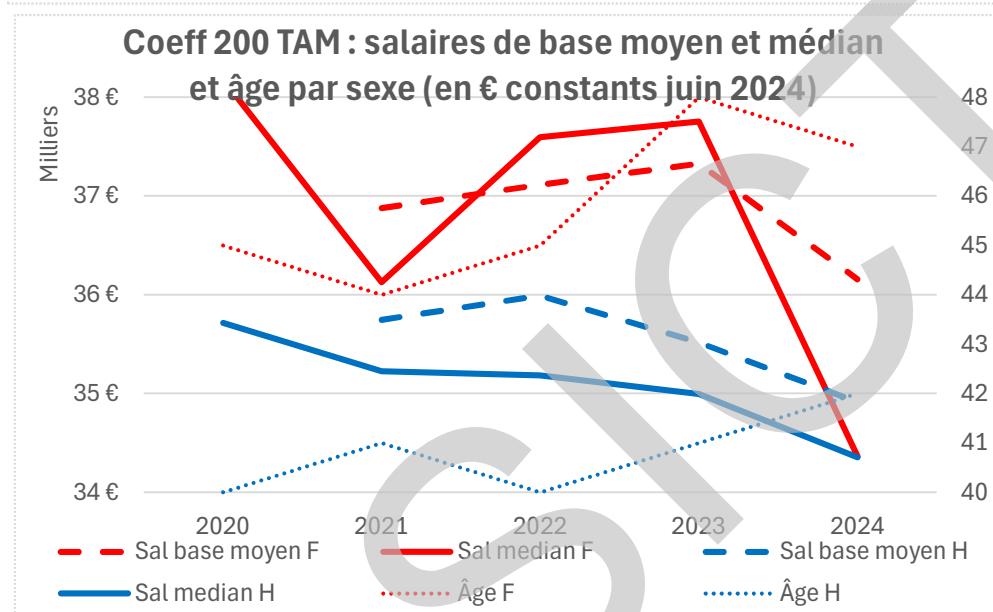
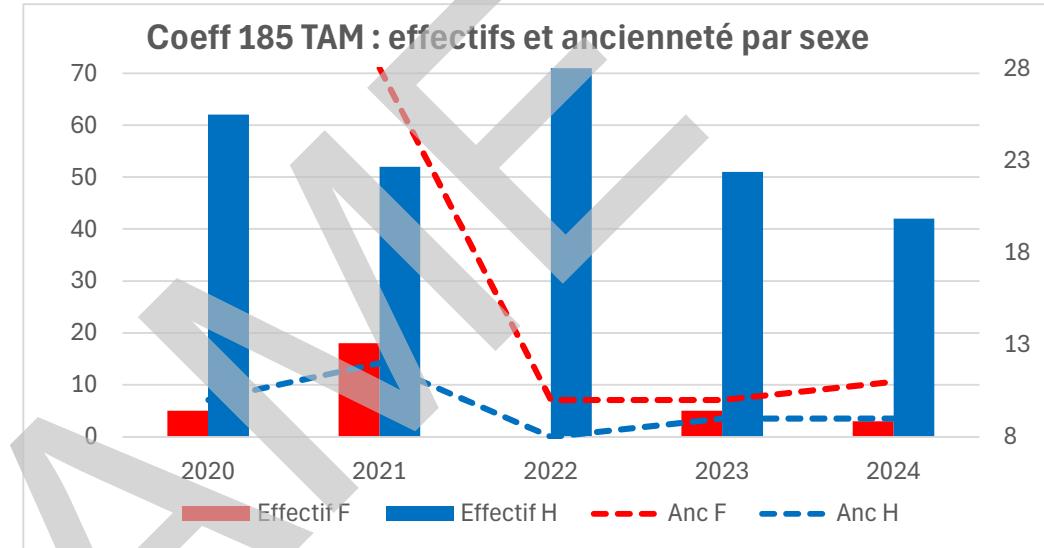
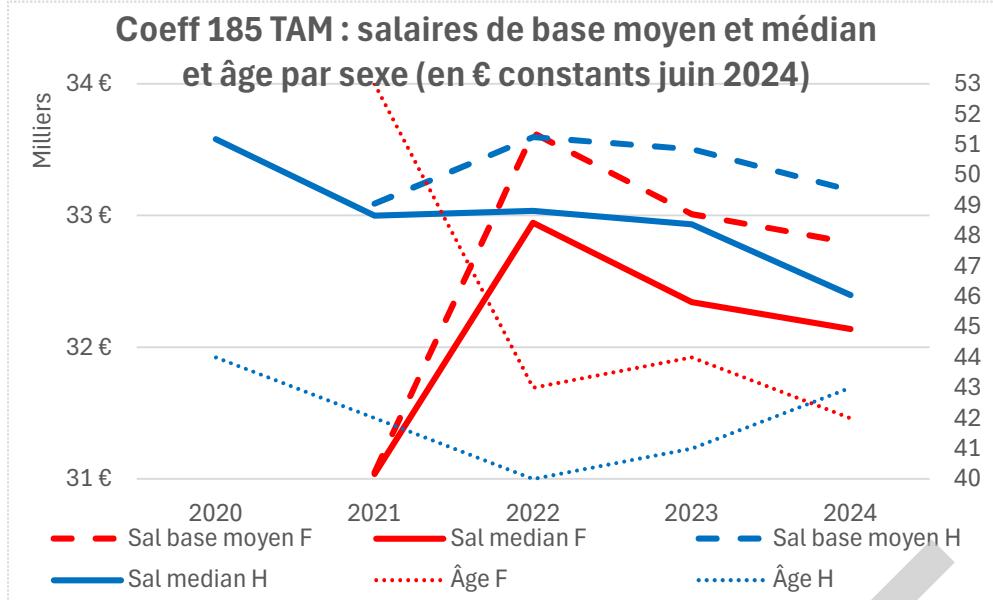
Évolution 2020-2024 des salaires réels de base par coefficient Femmes - Ingénieurs cadres SSC



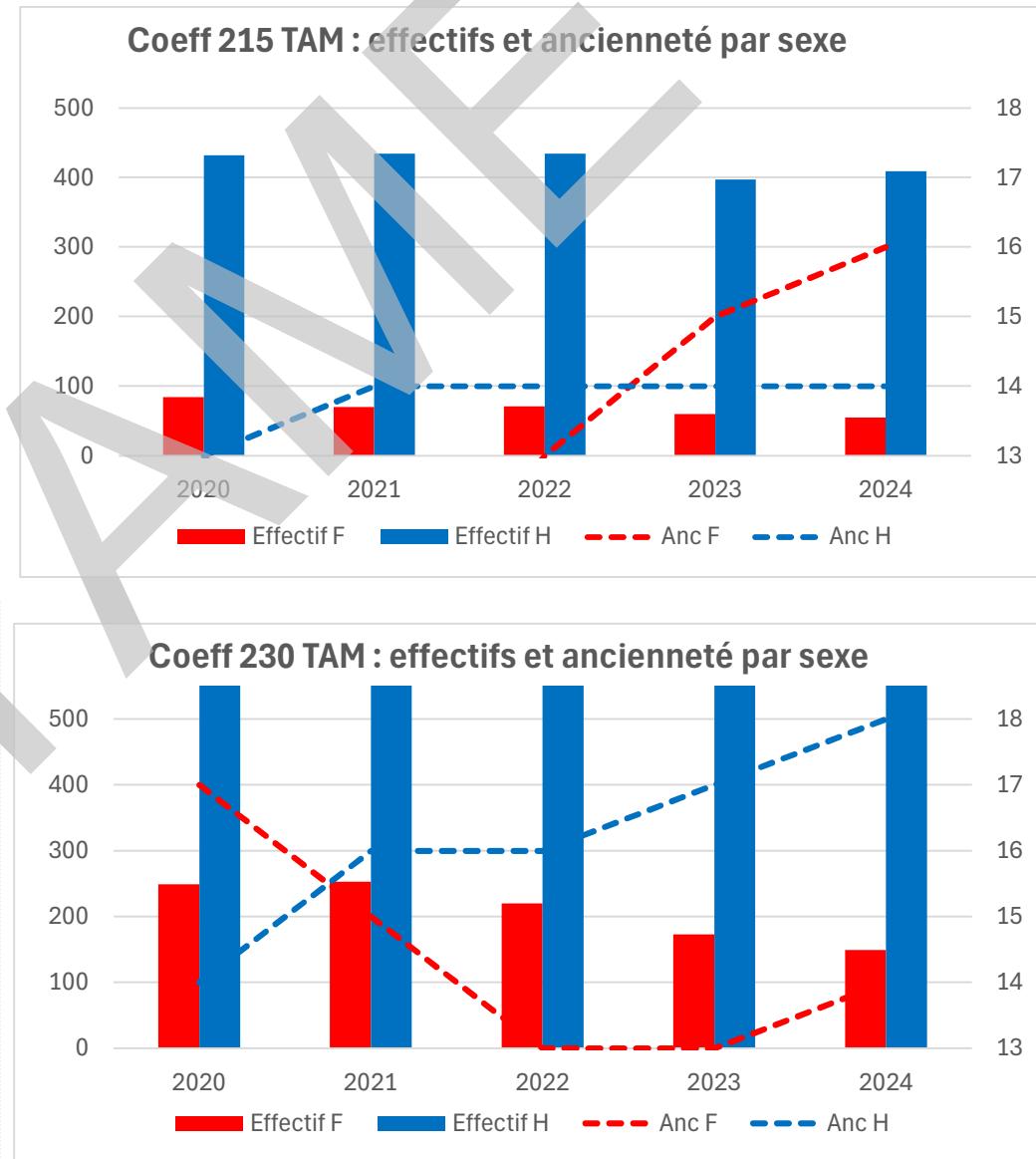
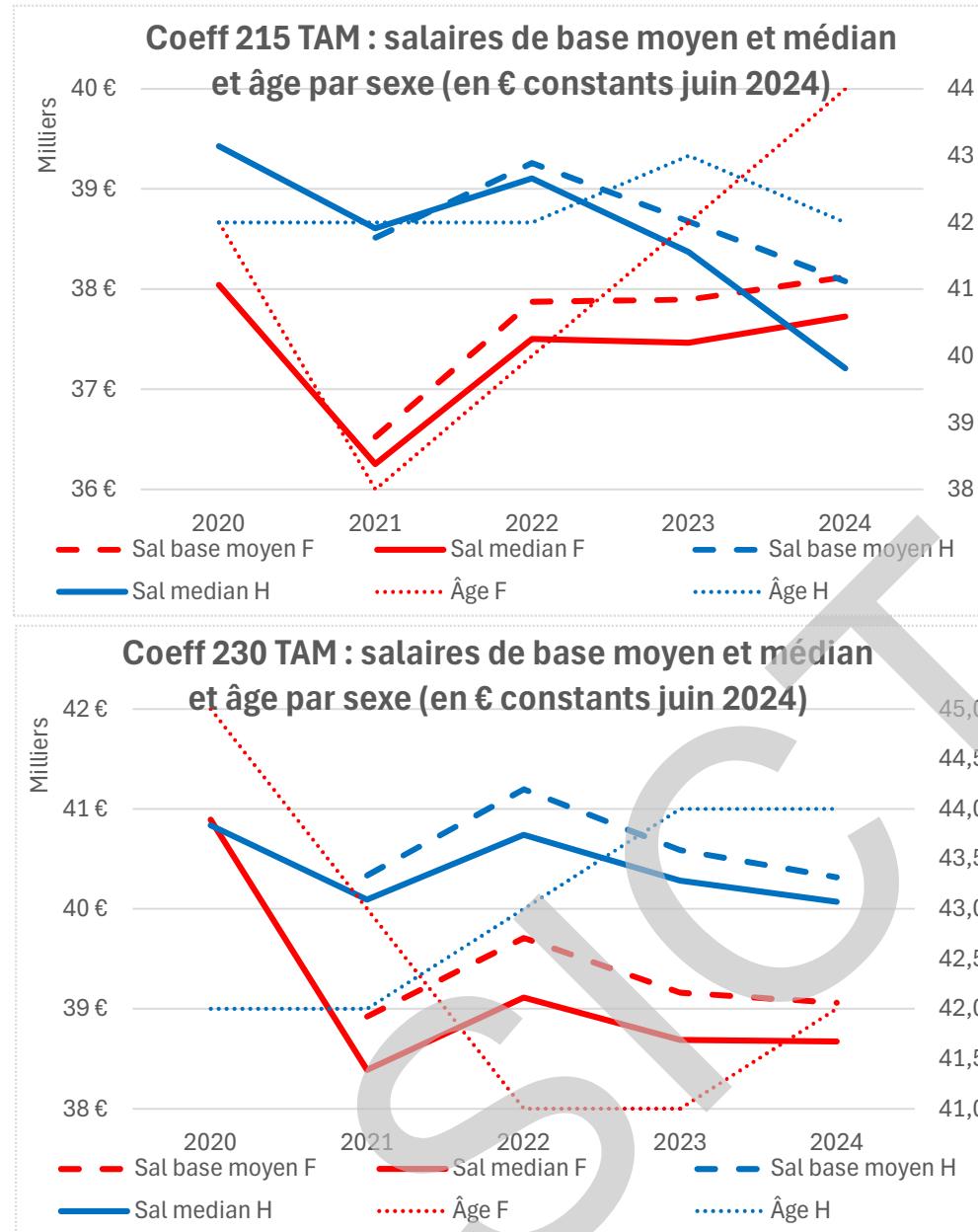
Évolution 2020-2024 des salaires réels de base par coefficient Hommes - Ingénieurs cadres SSC



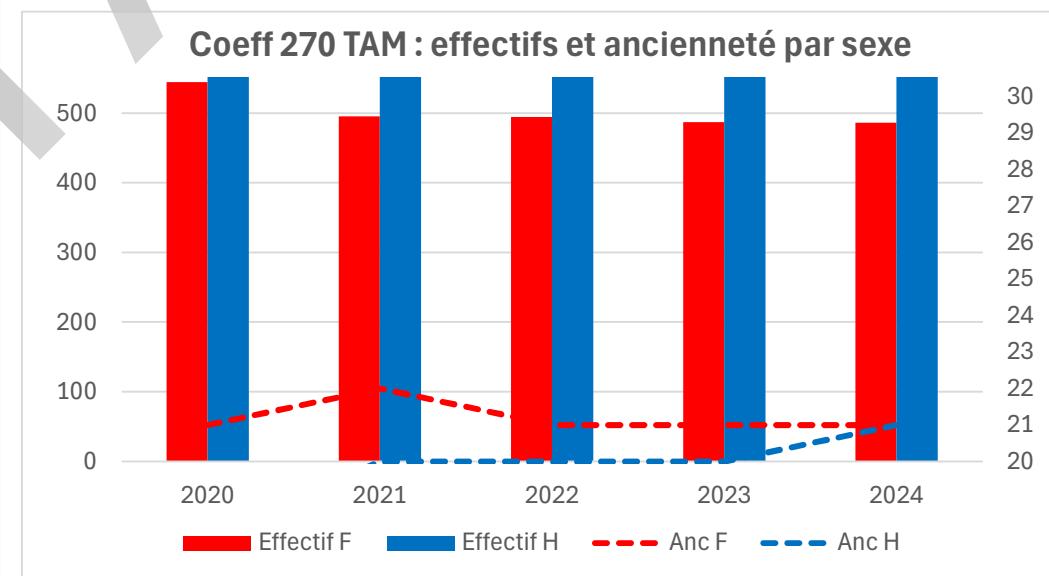
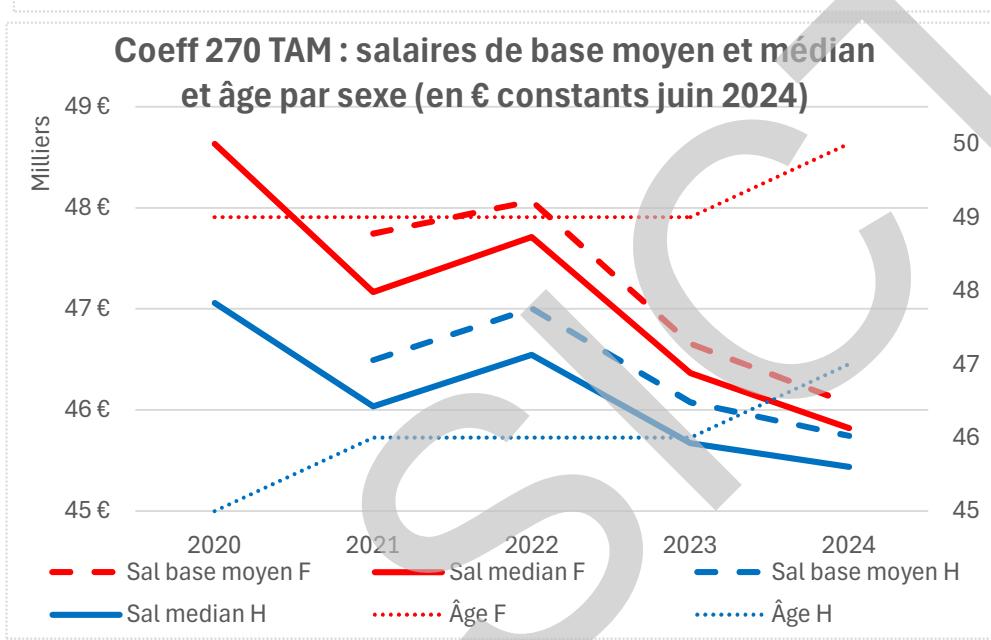
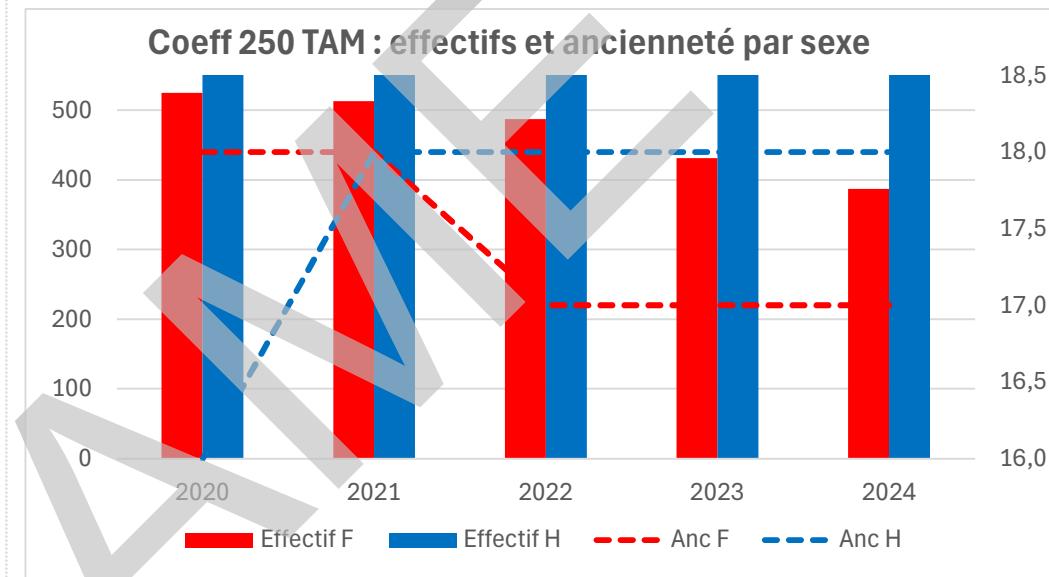
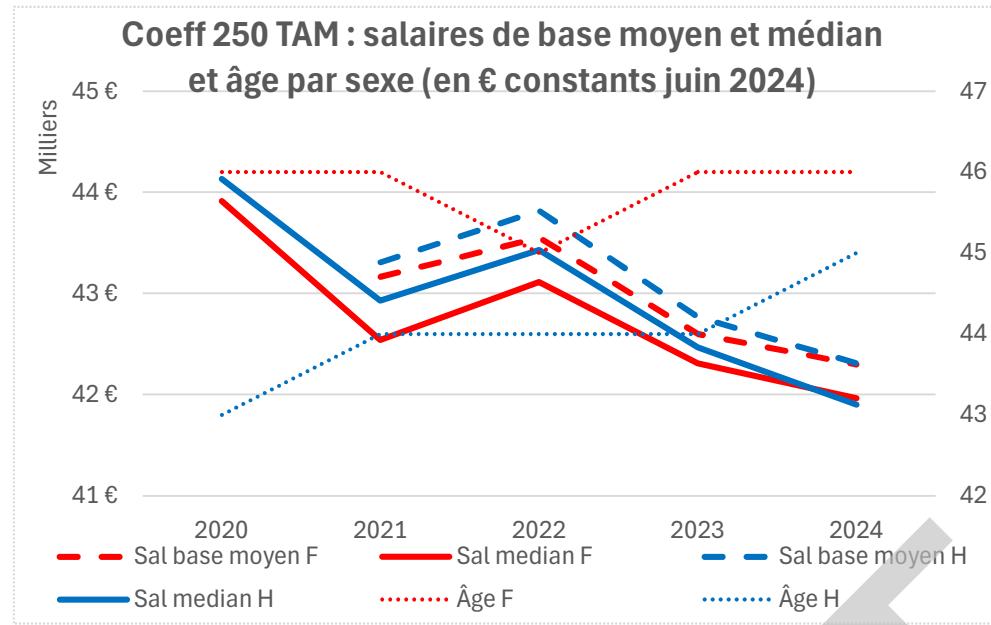
SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024



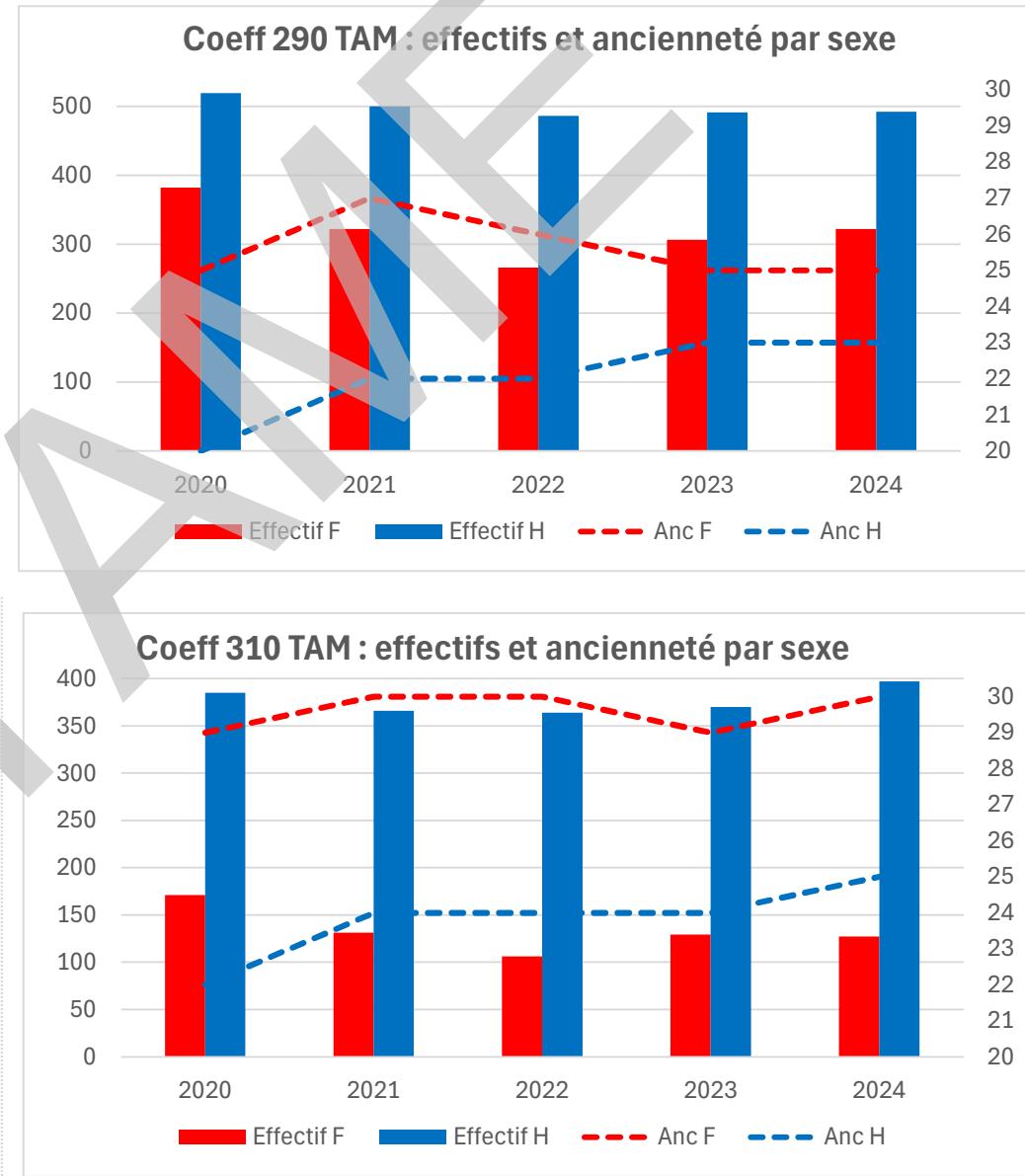
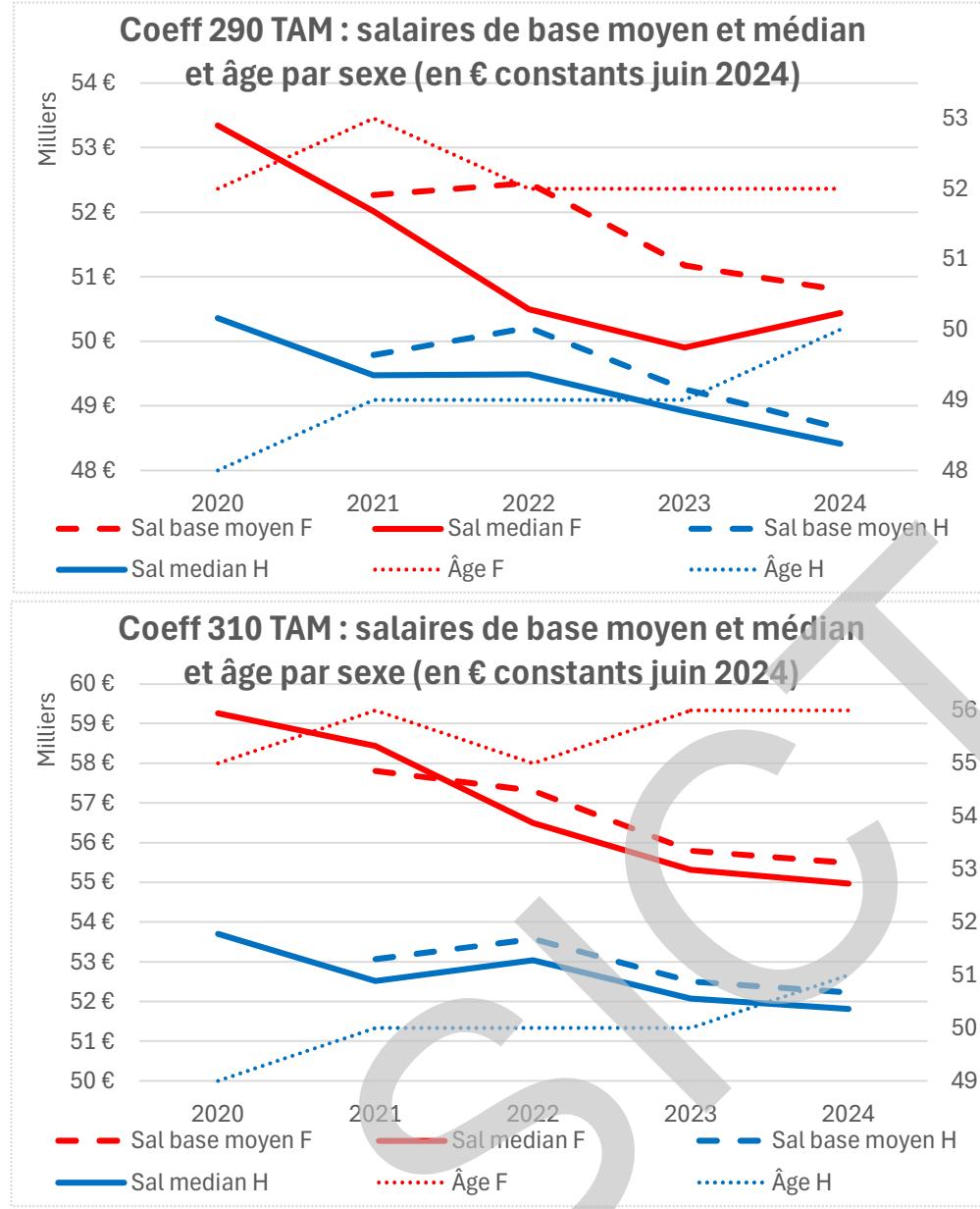
SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024



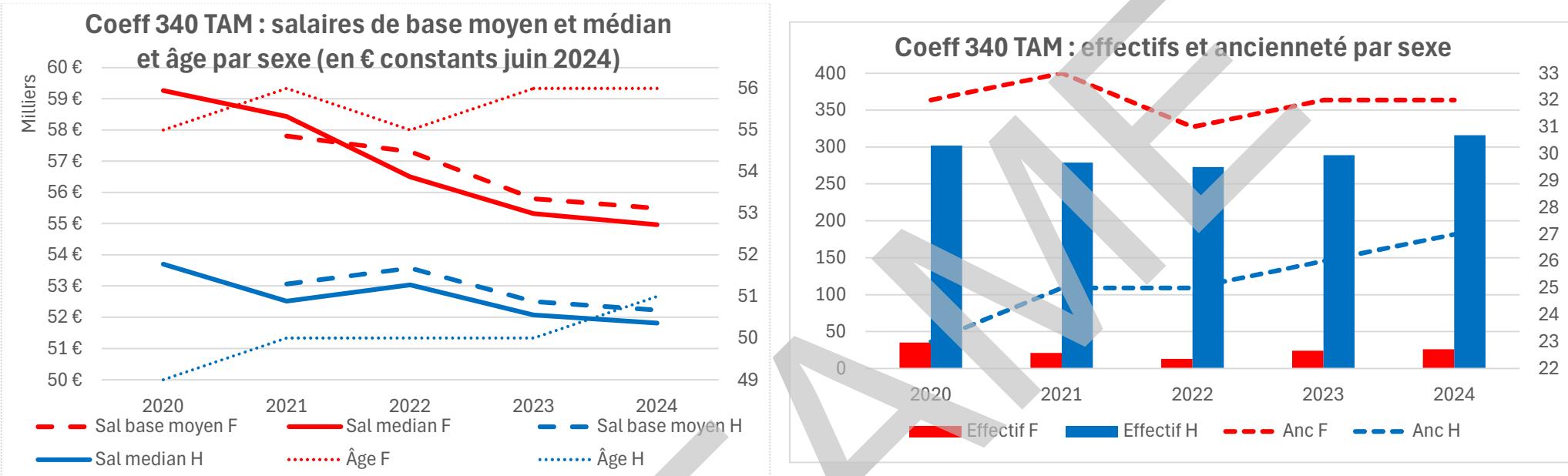
SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024



SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024

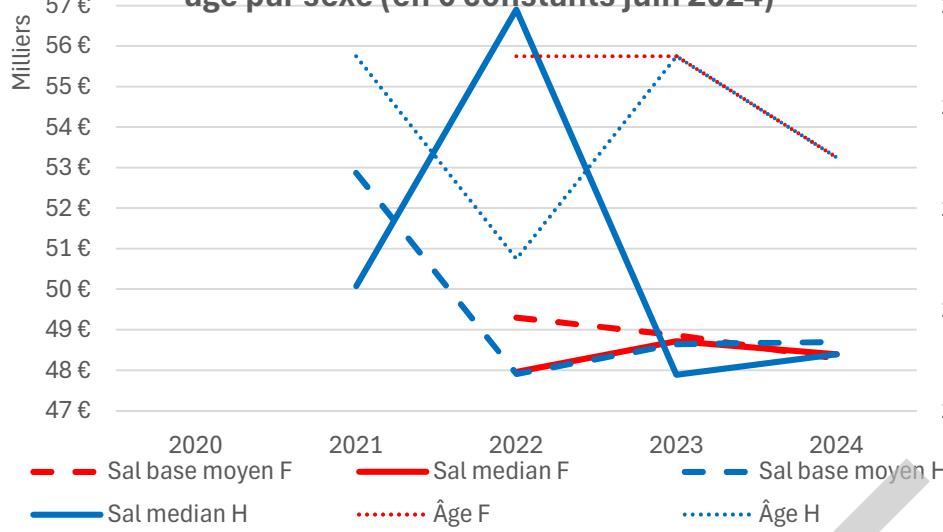


SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024

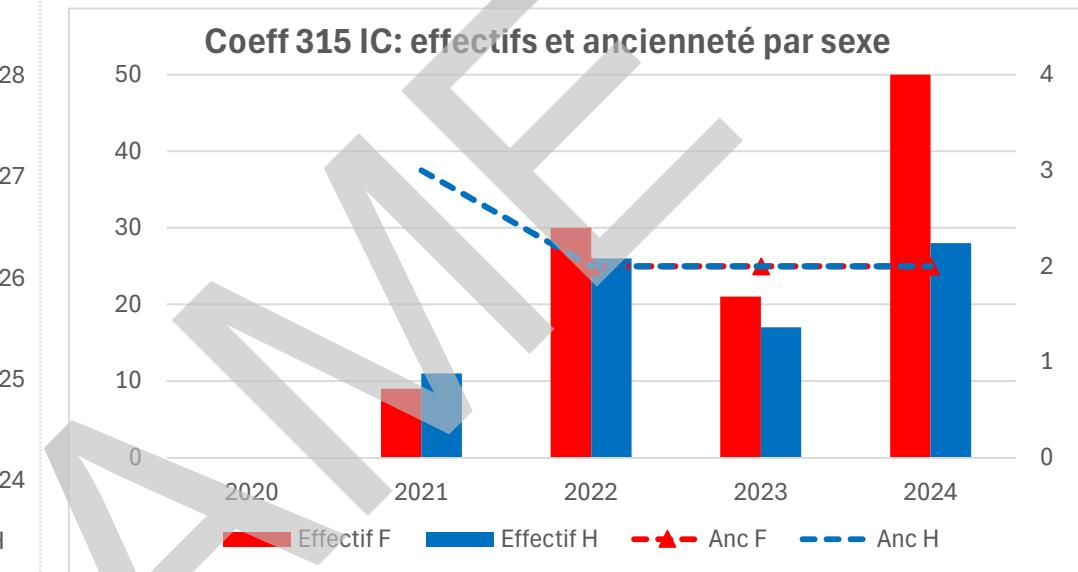


SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024

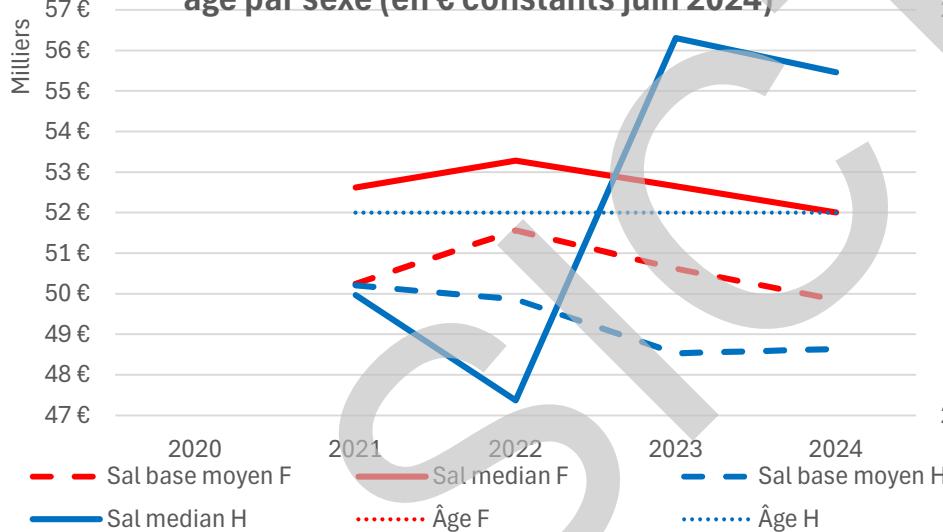
**Coeff 315 IC : salaires de base moyen et médian et
âge par sexe (en € constants juin 2024)**



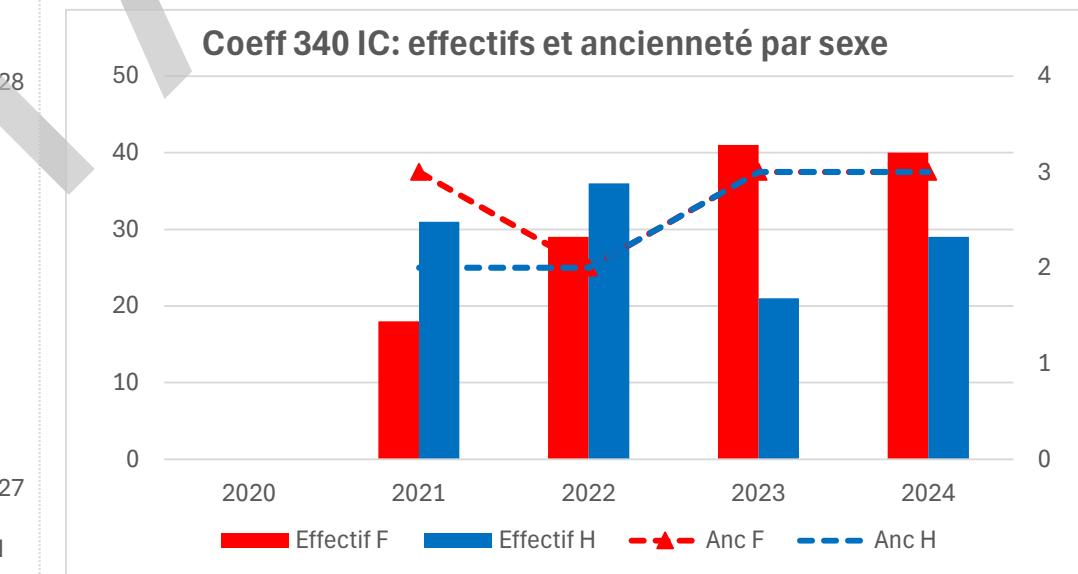
Coeff 315 IC: effectifs et ancienneté par sexe



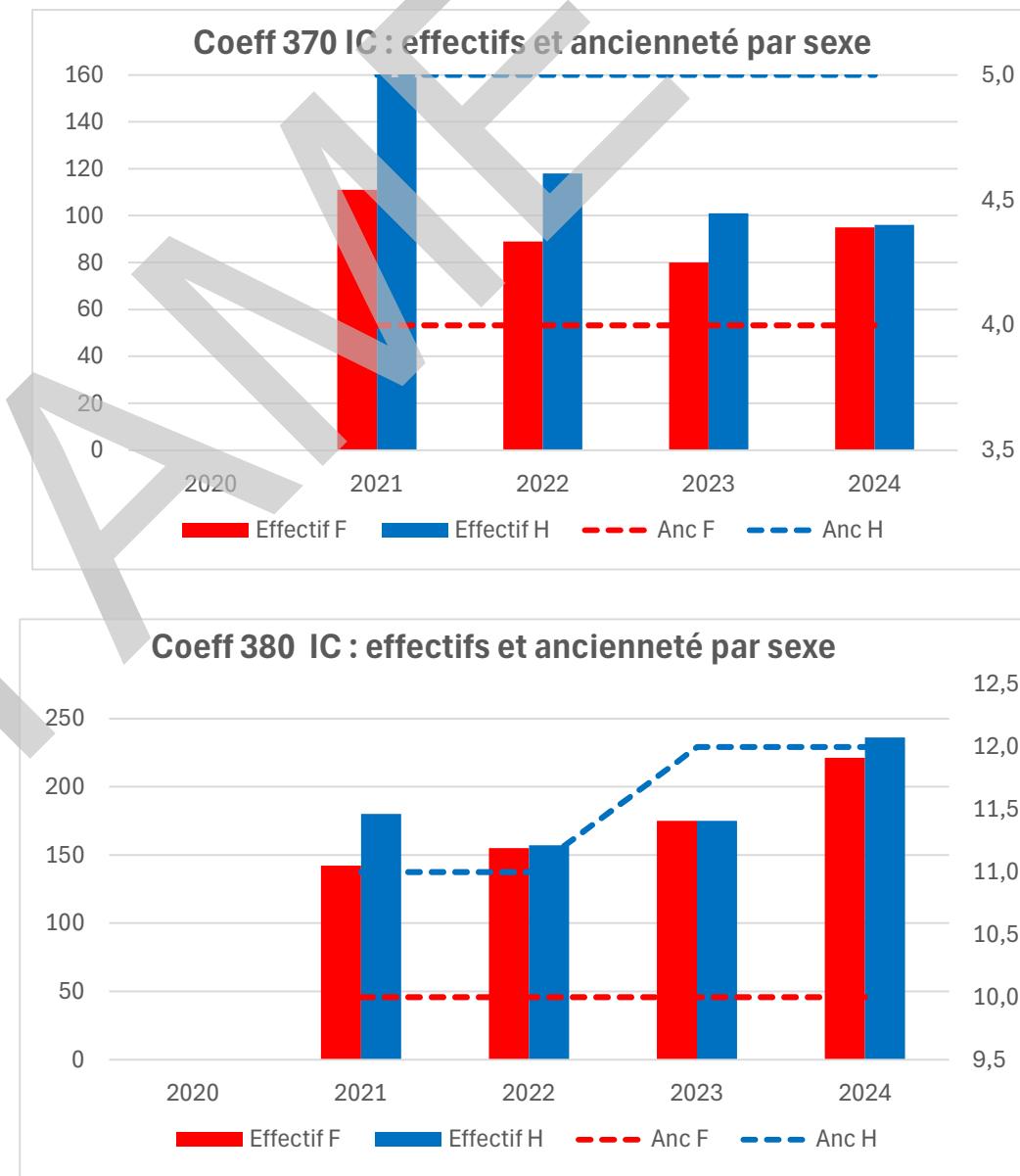
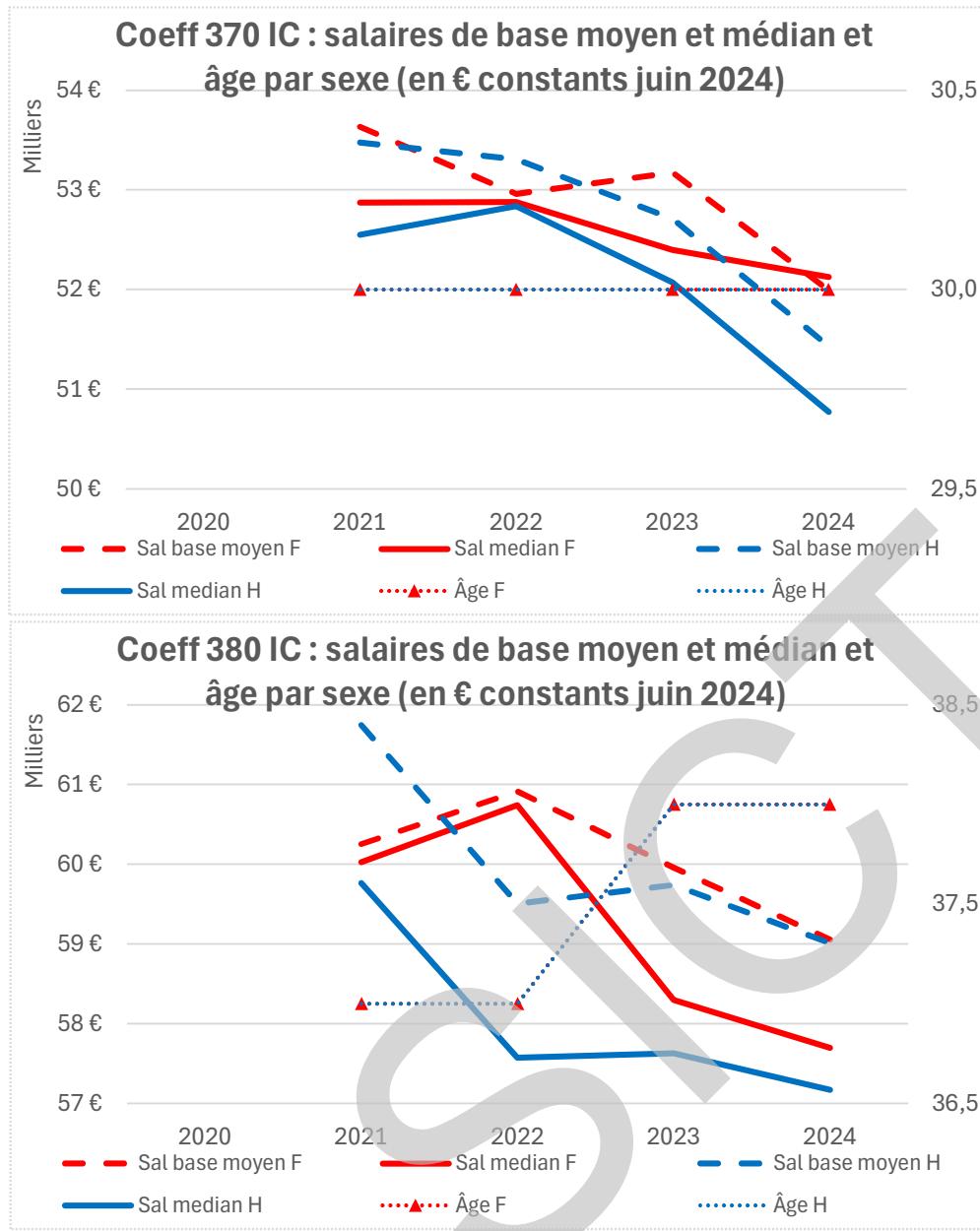
**Coeff 340 IC : salaires de base moyen et médian et
âge par sexe (en € constants juin 2024)**



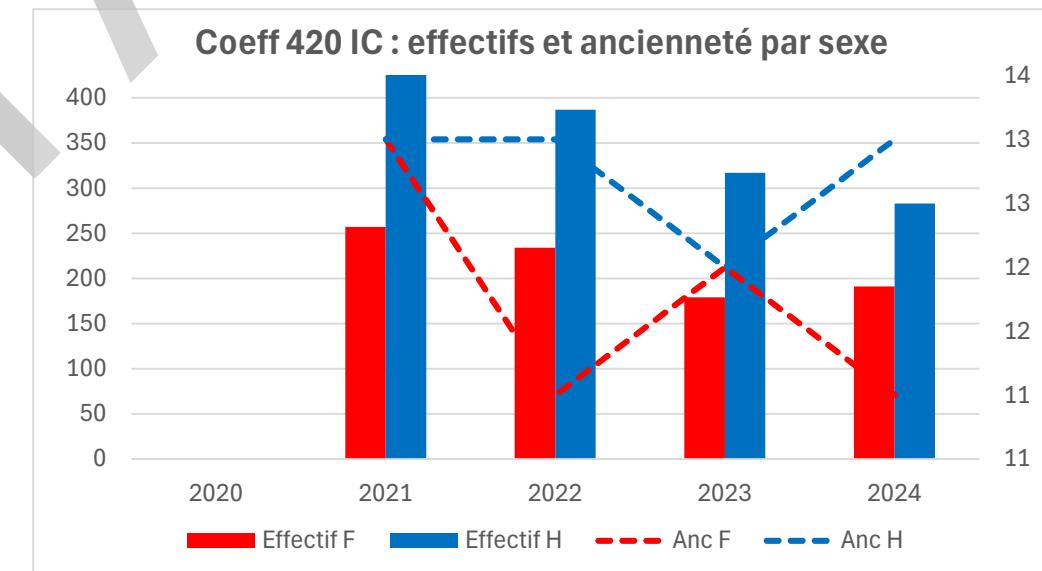
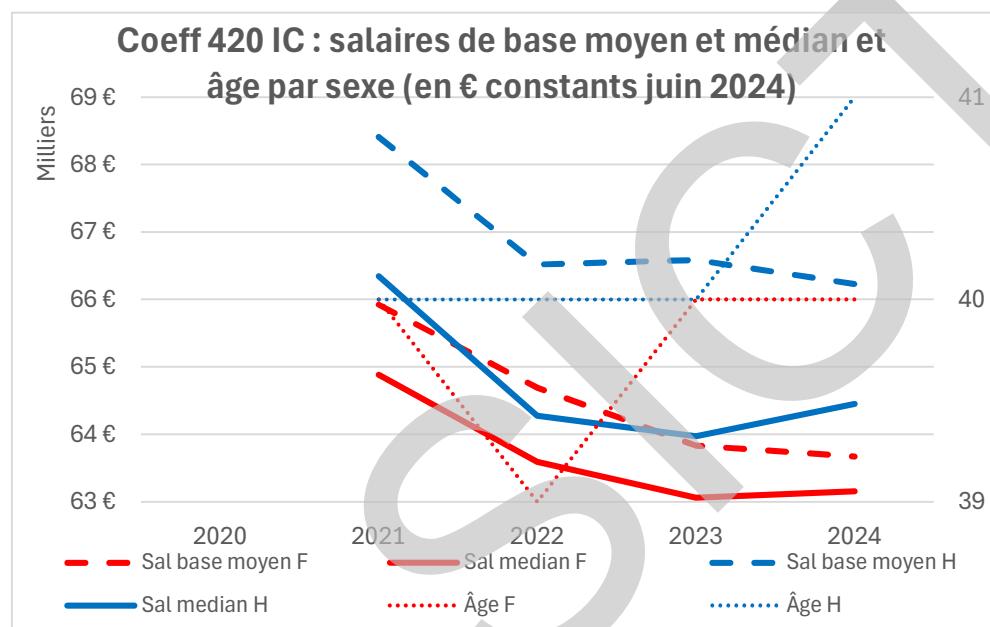
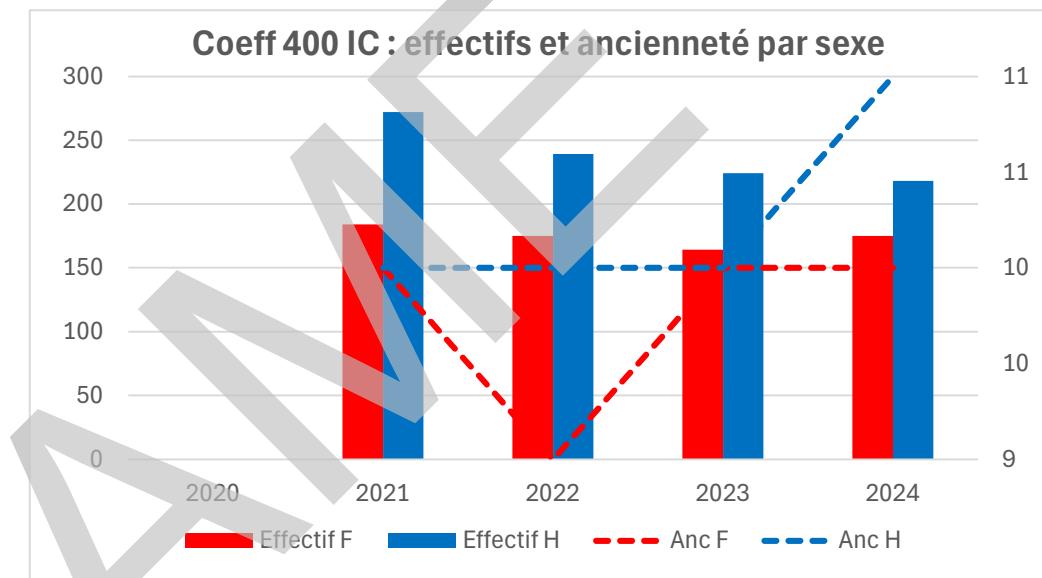
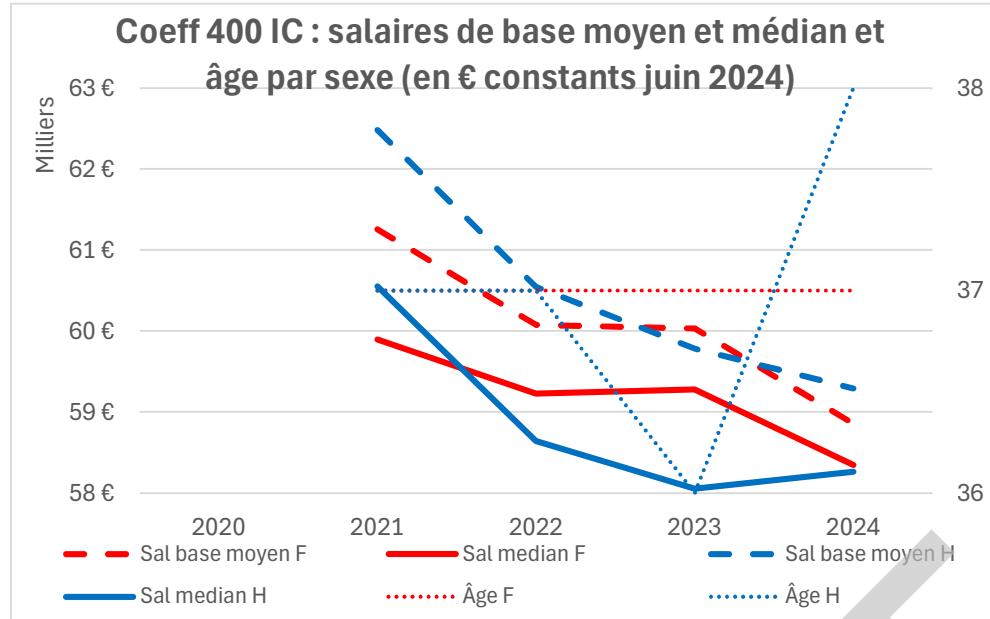
Coeff 340 IC: effectifs et ancienneté par sexe



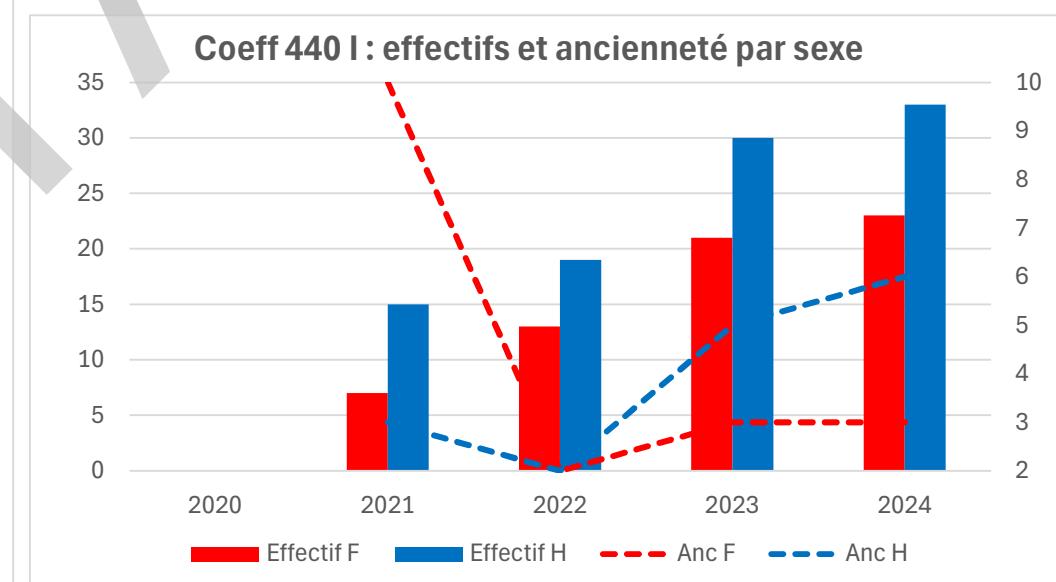
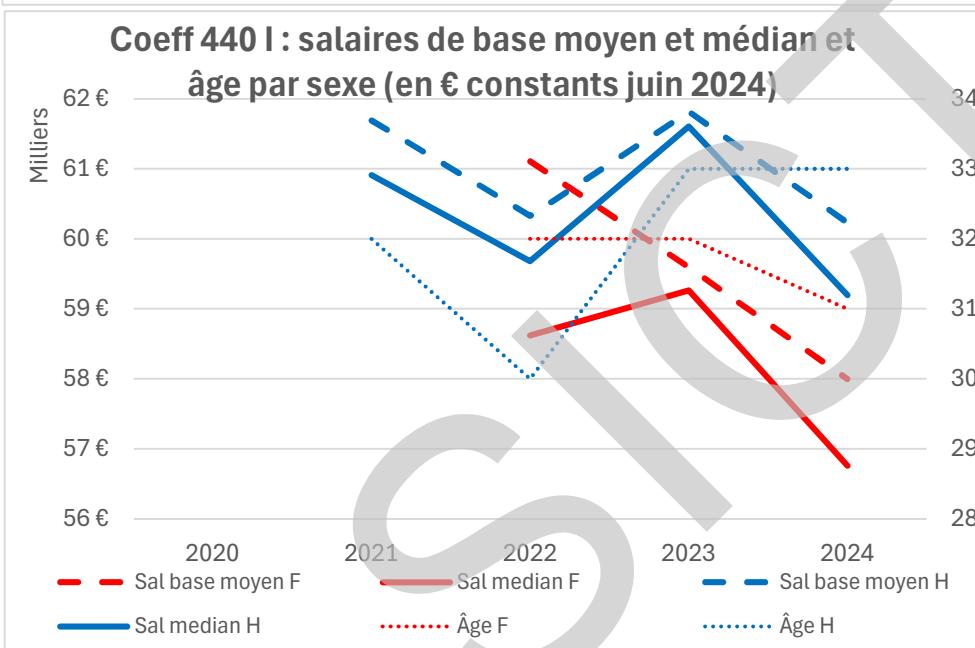
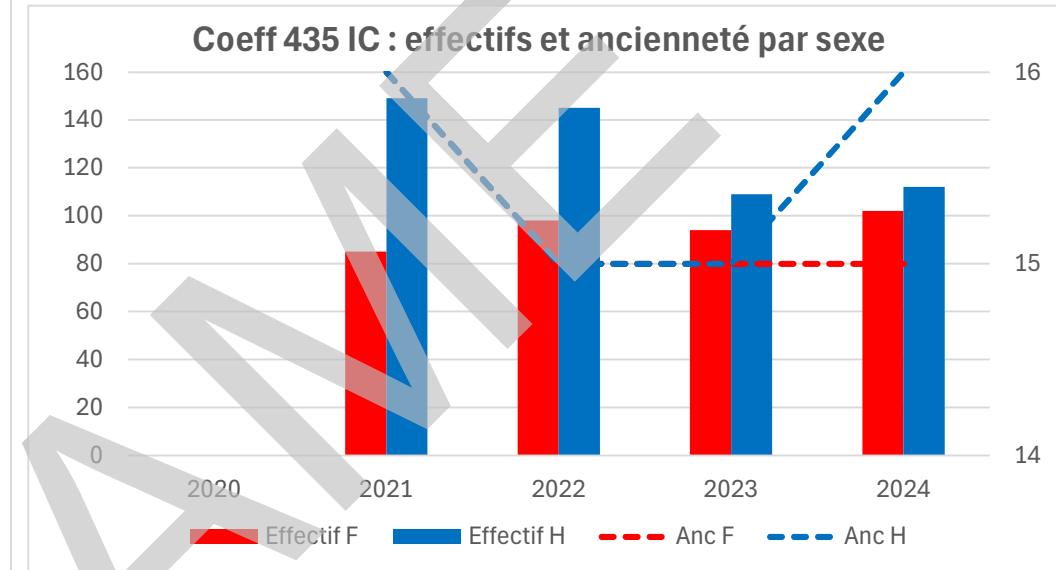
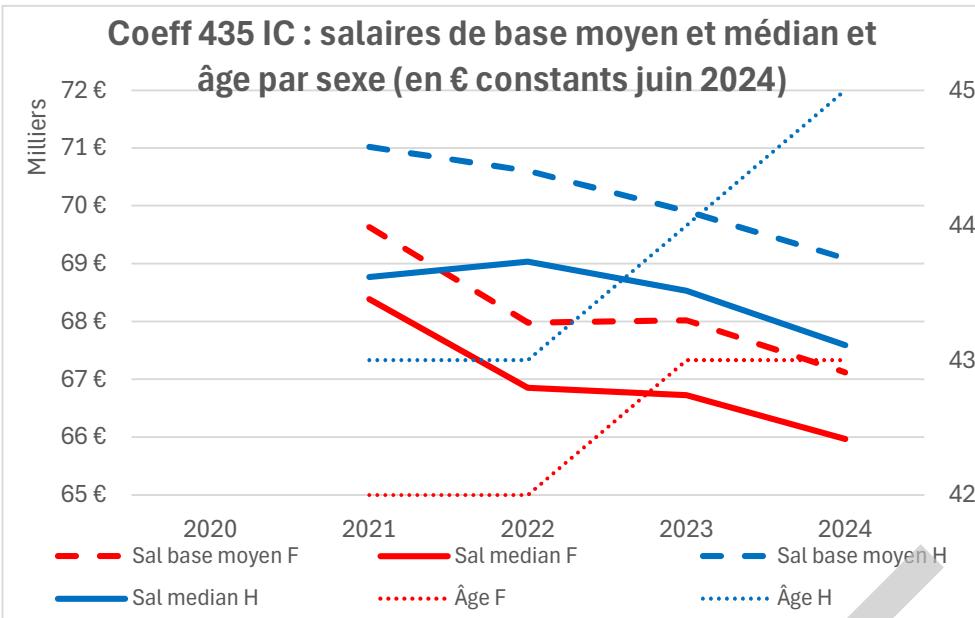
SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024



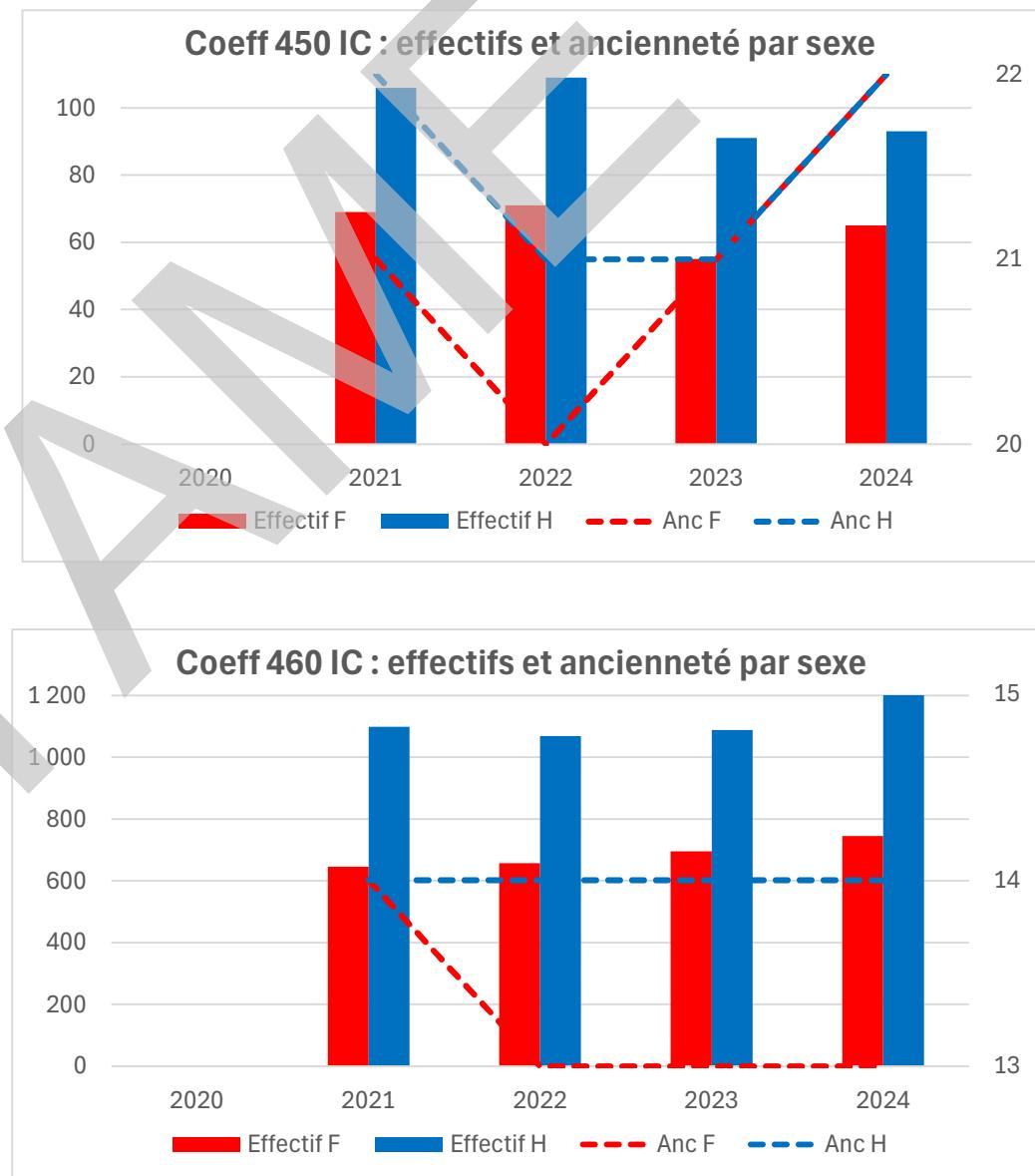
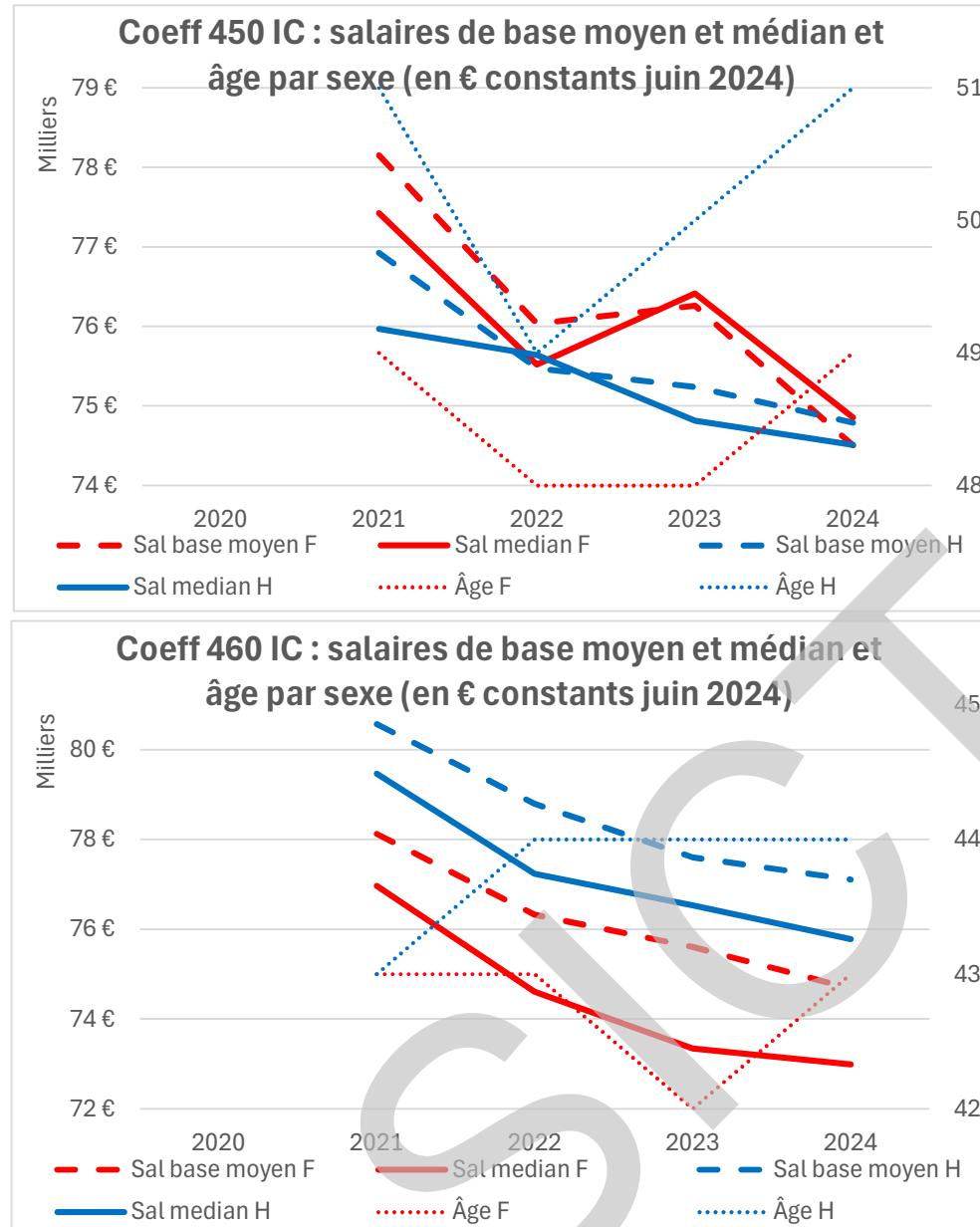
SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024



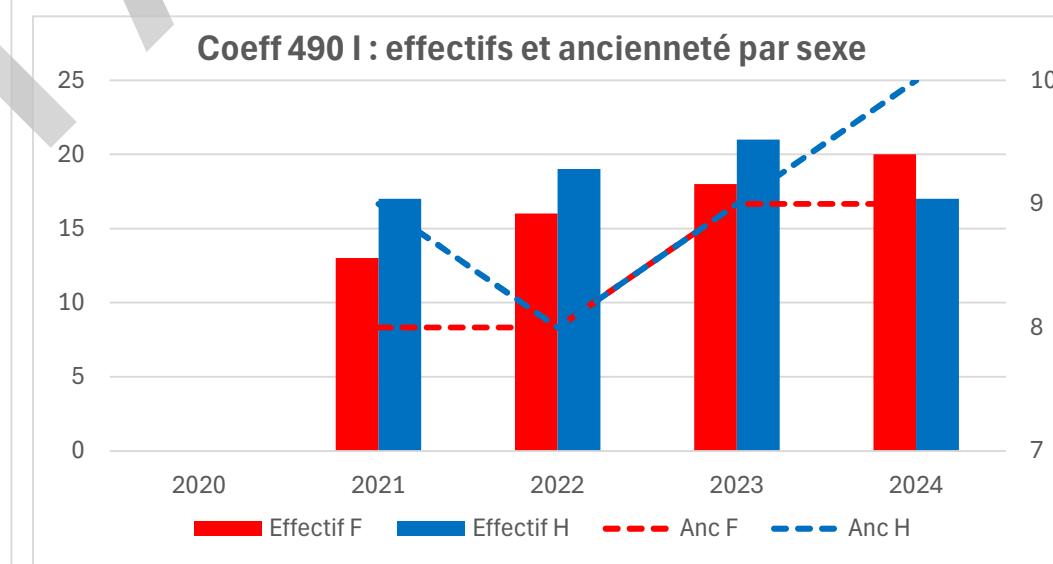
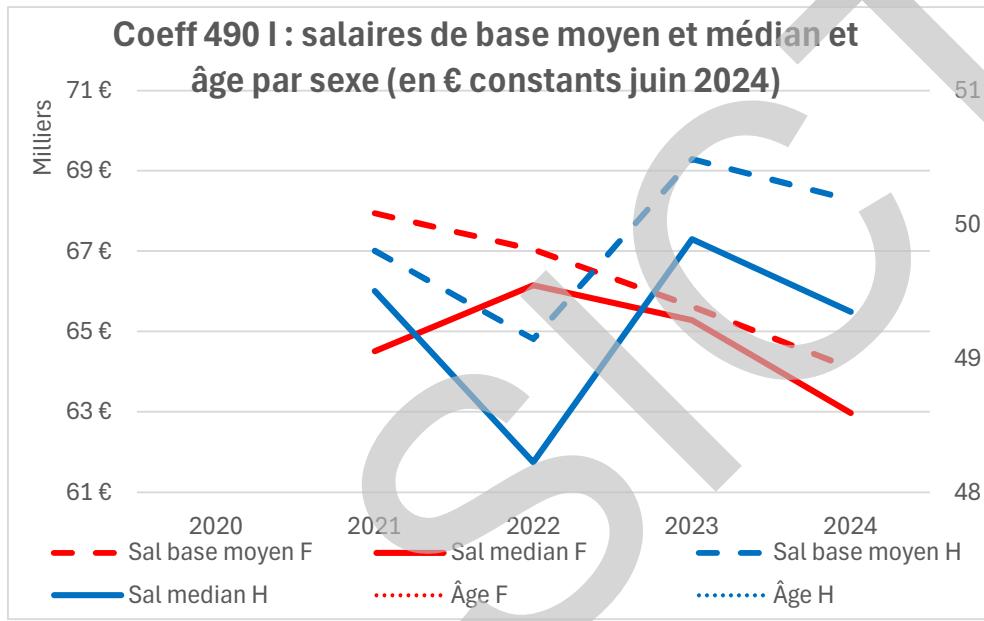
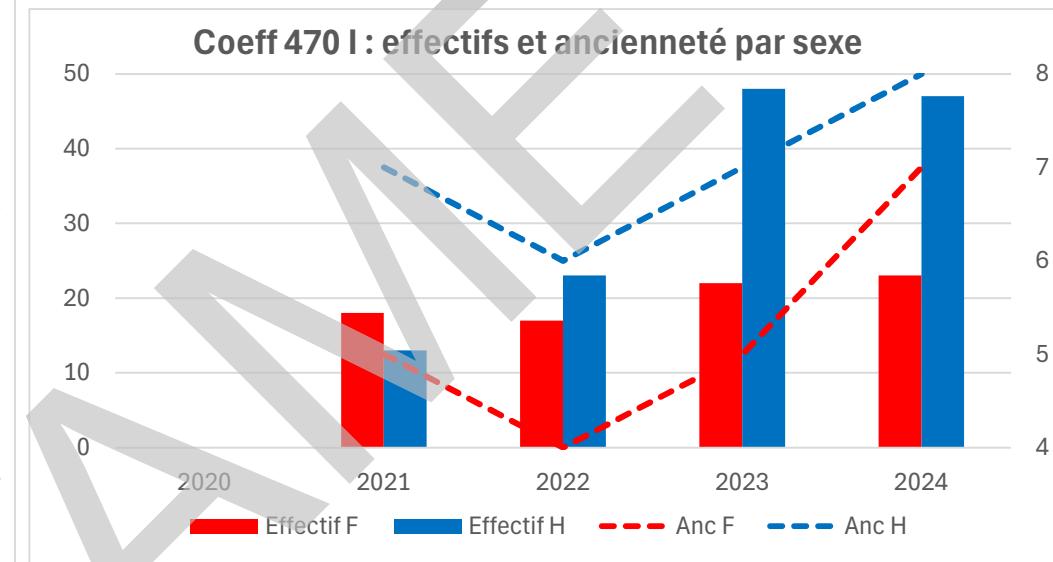
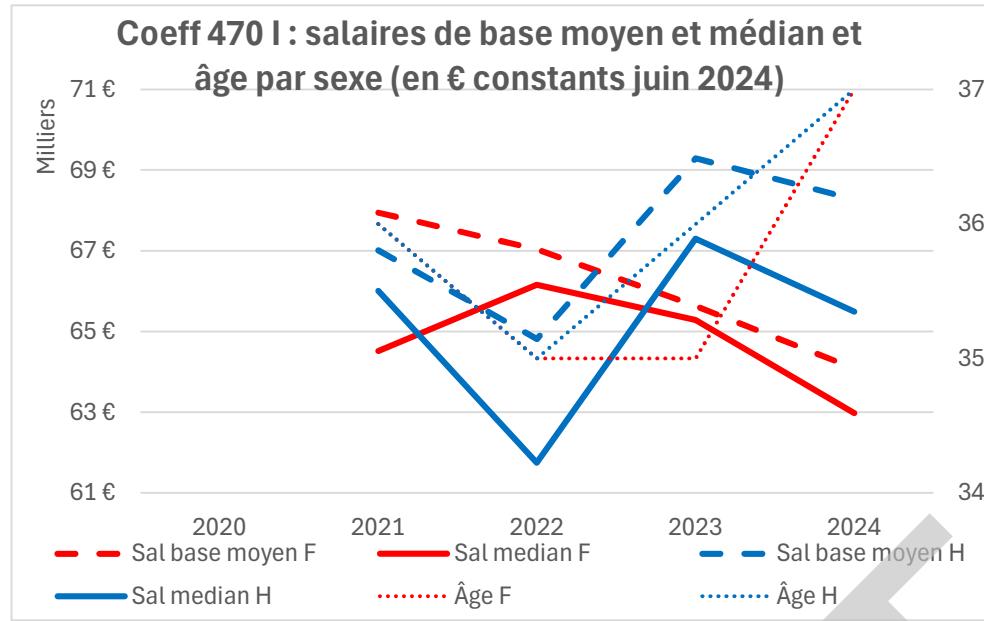
SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024



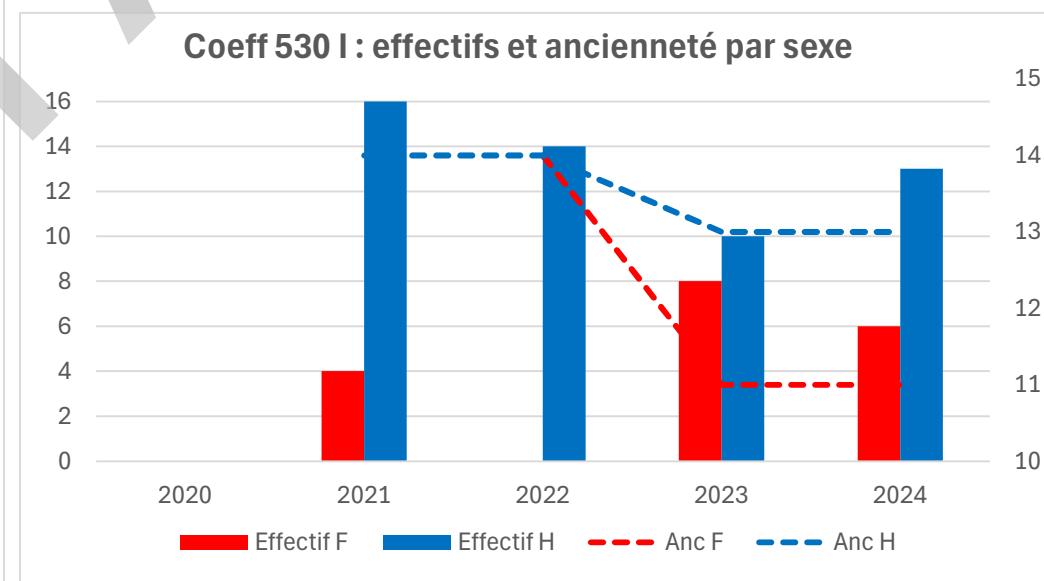
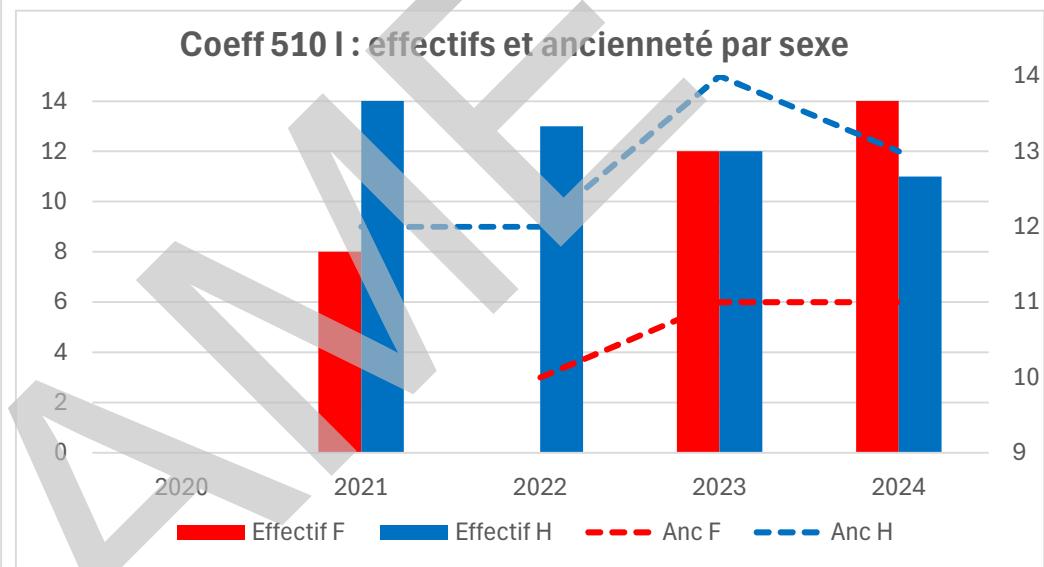
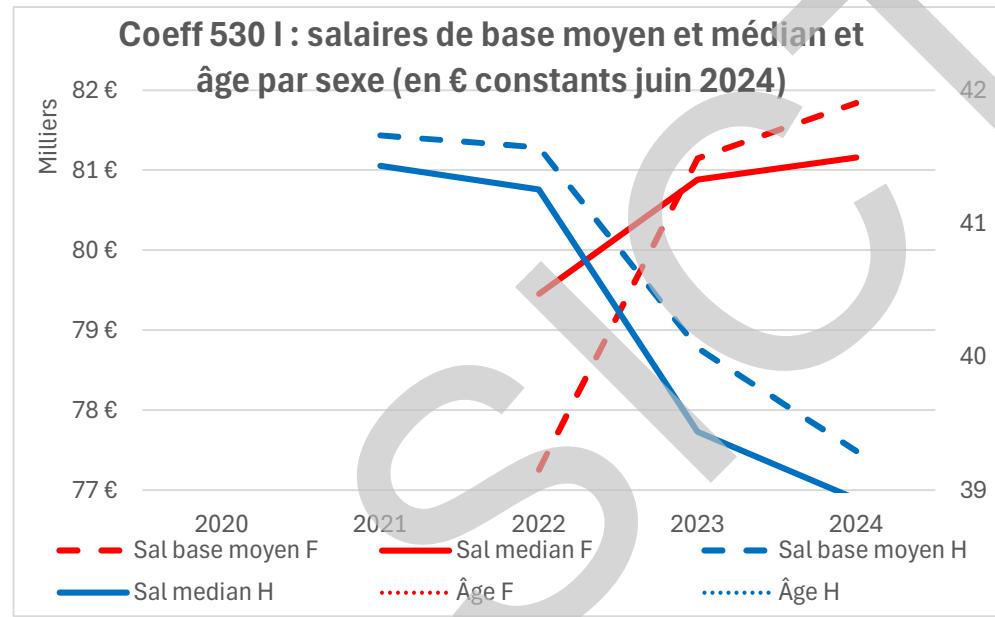
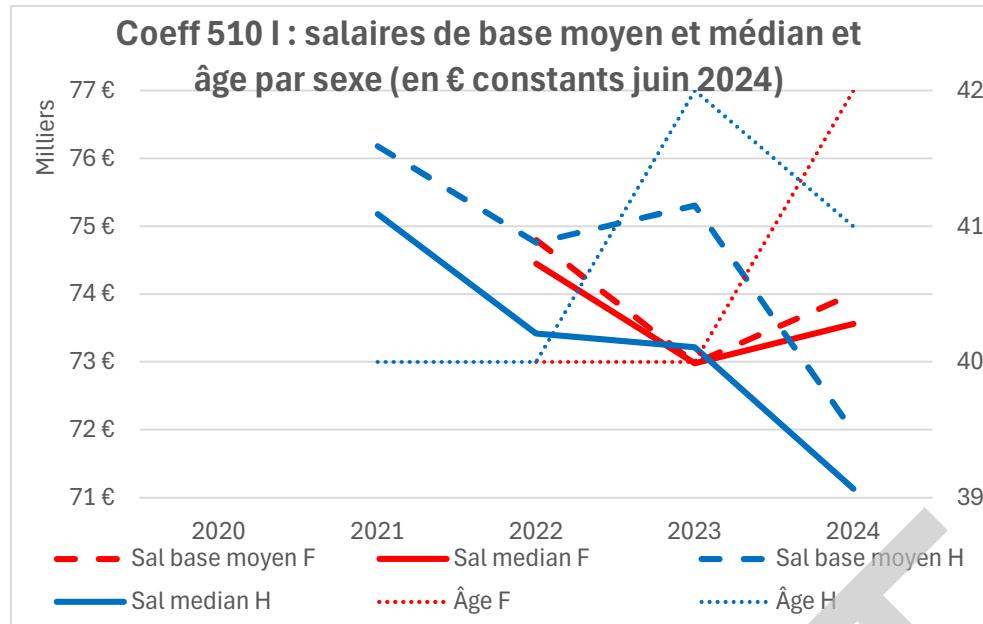
SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024



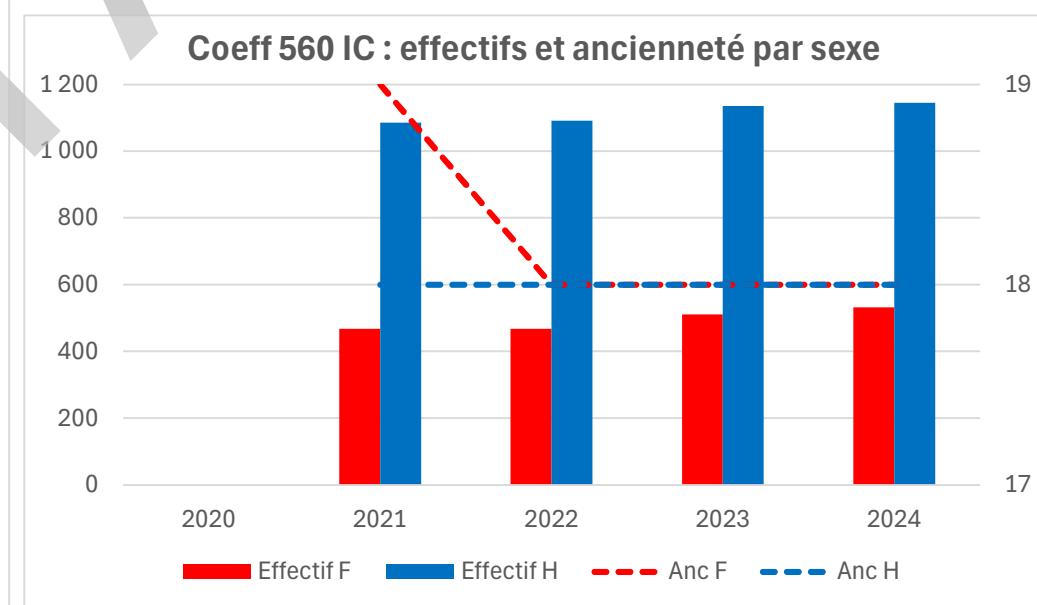
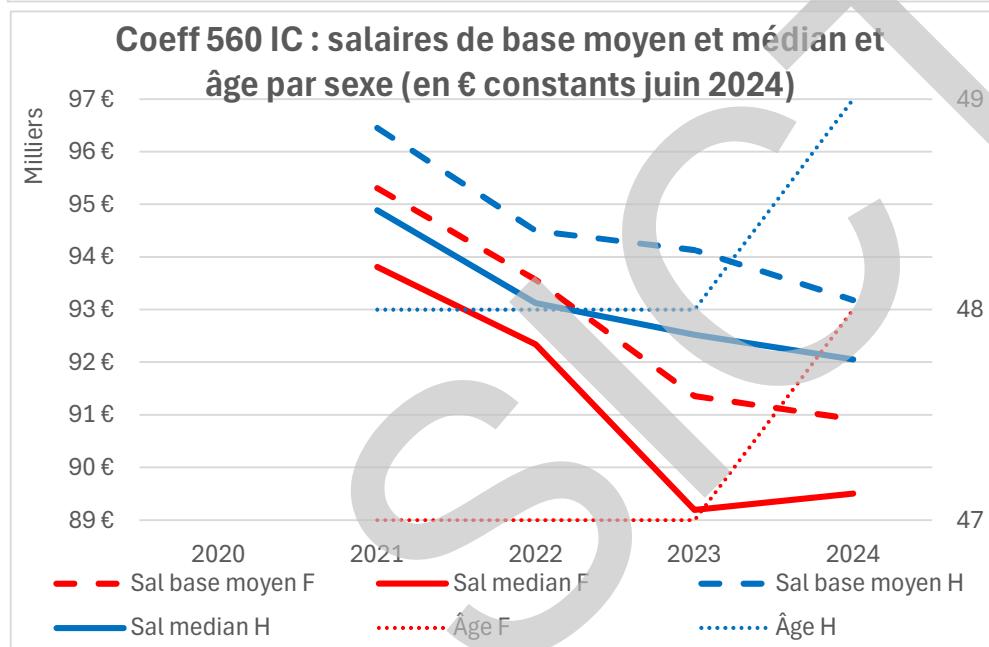
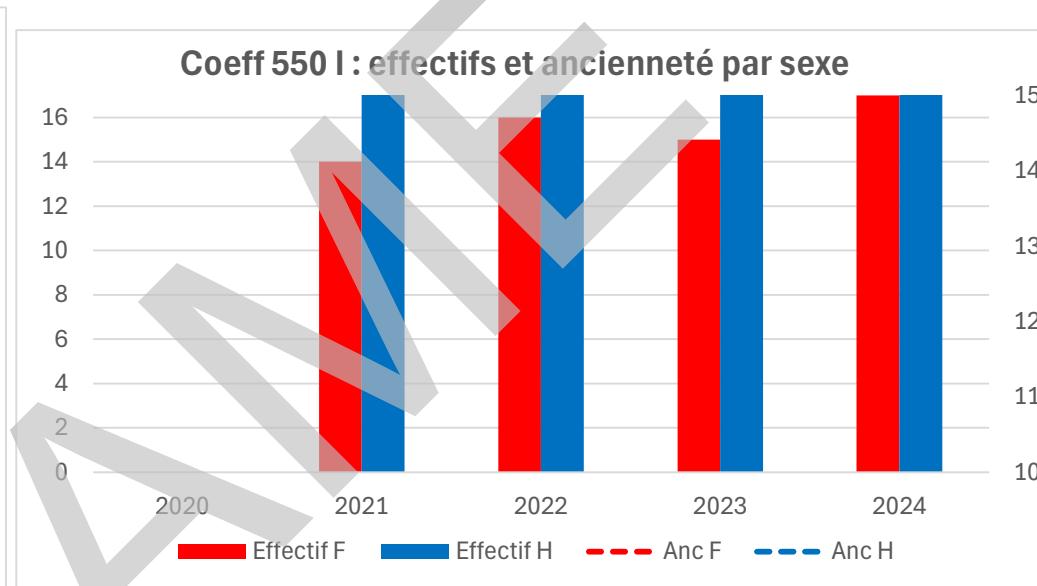
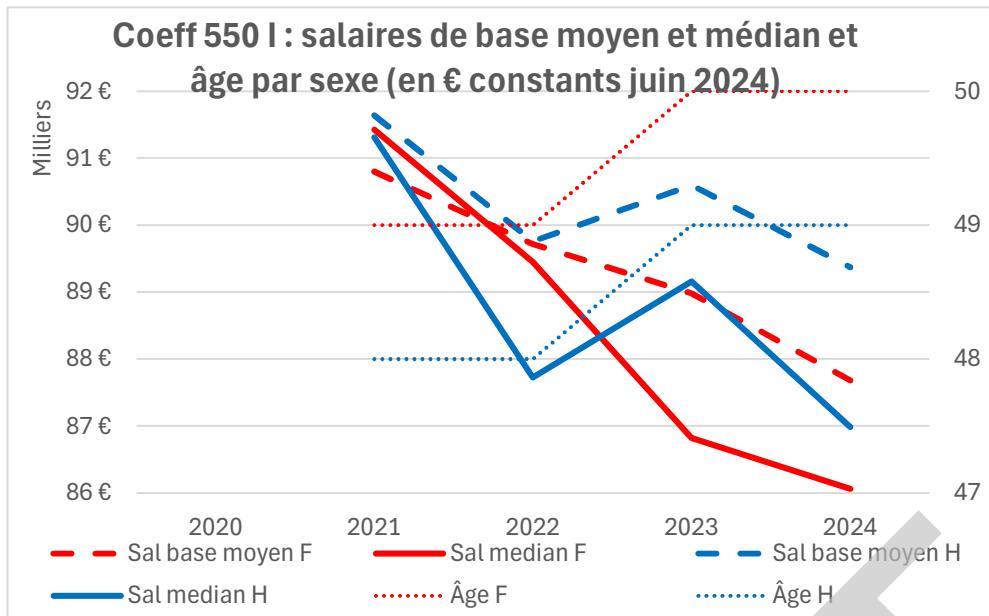
SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024



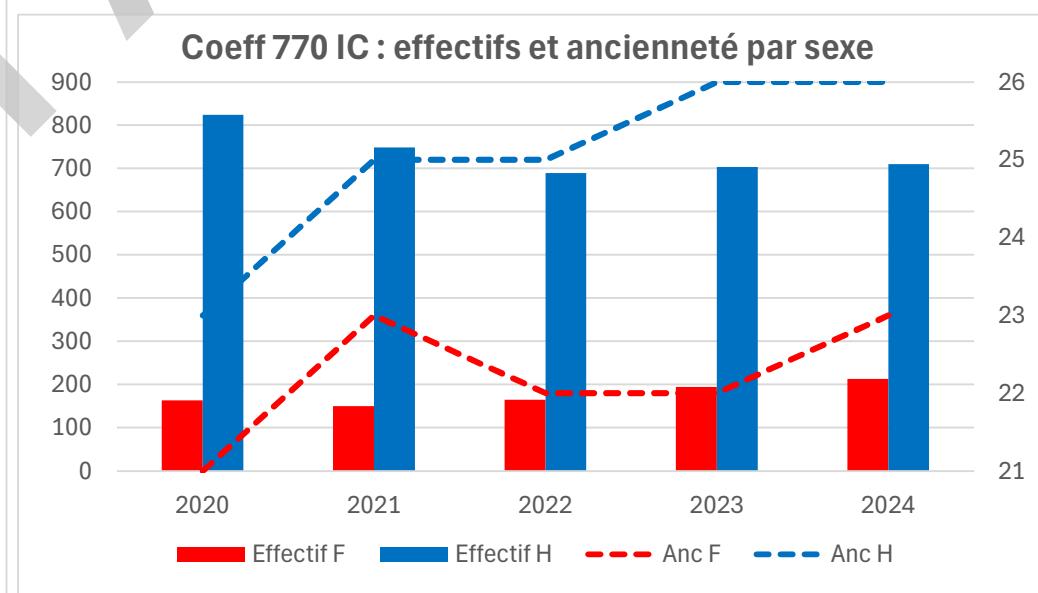
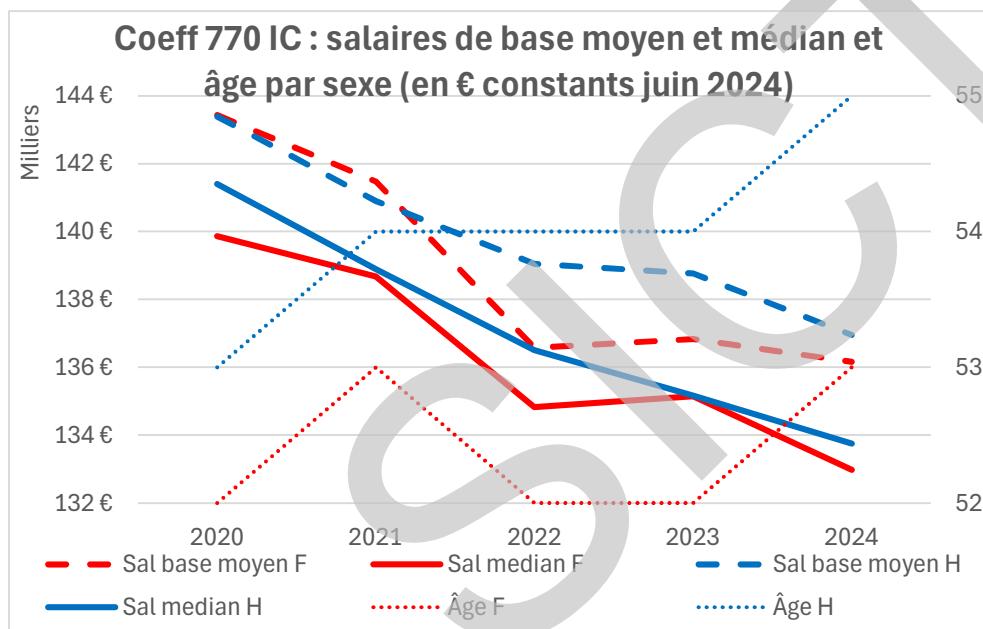
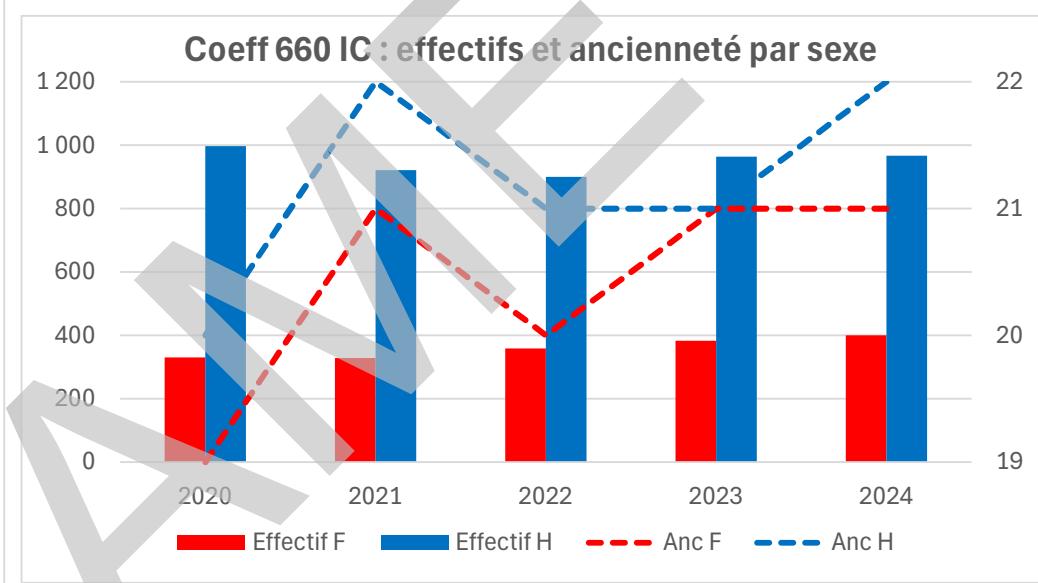
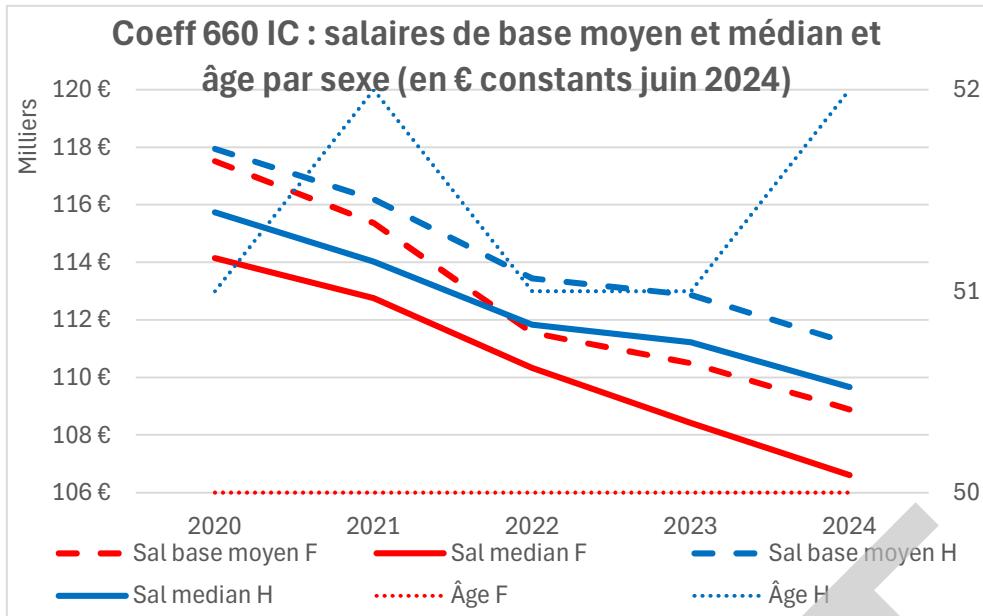
SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024



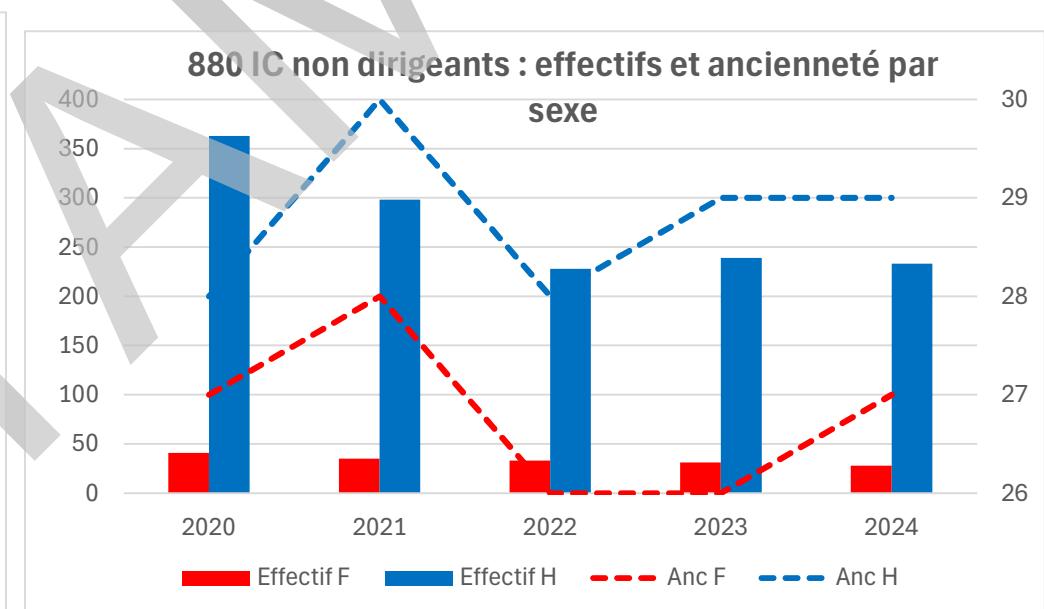
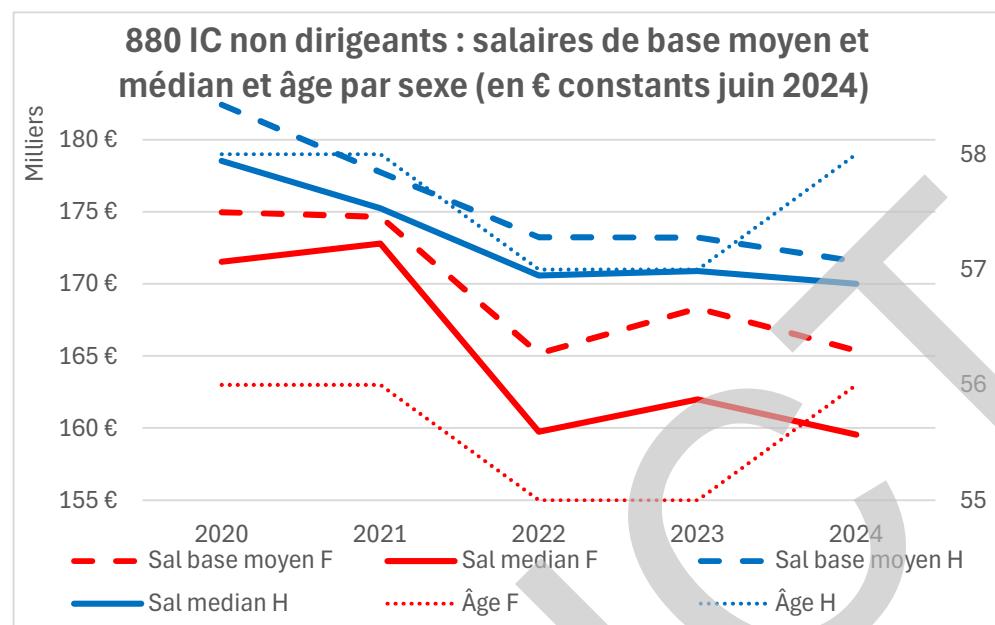
SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024

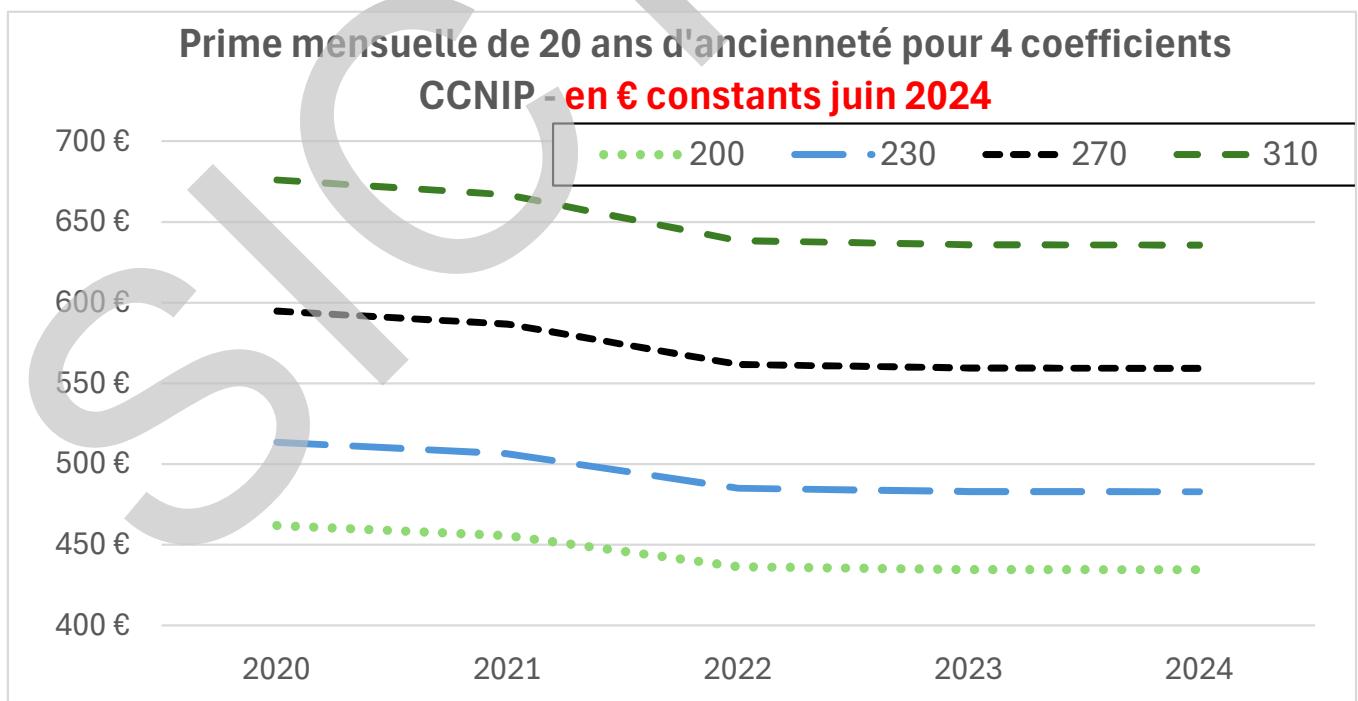
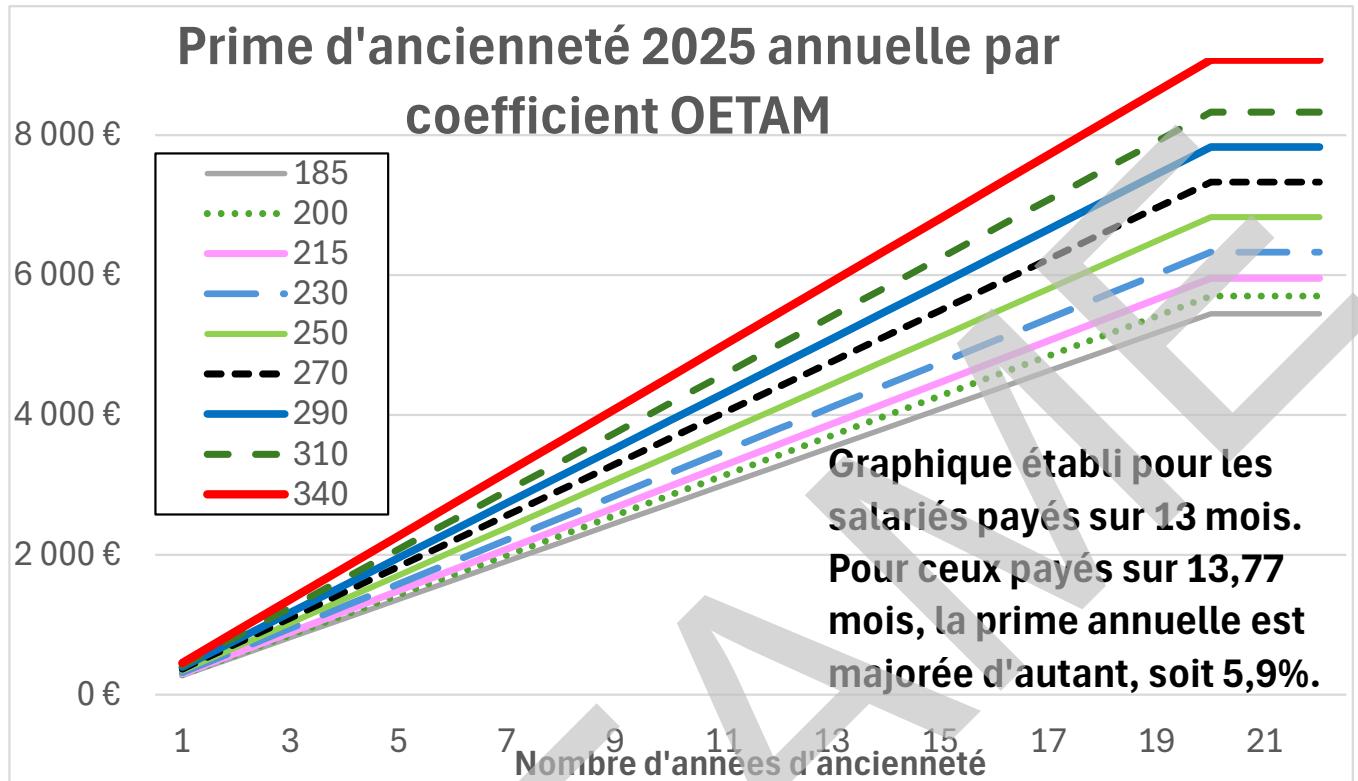


SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024

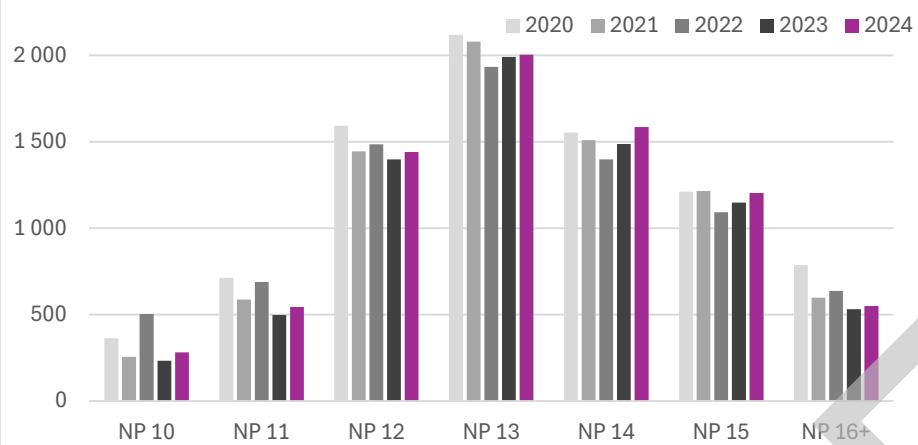


SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2024

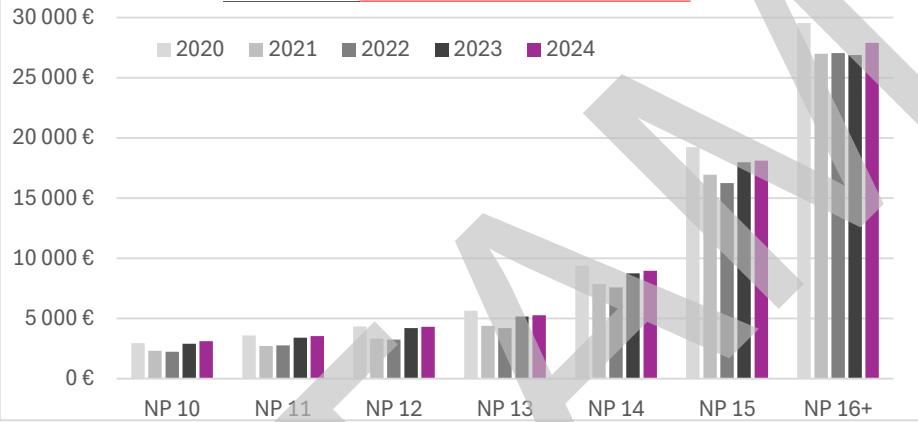




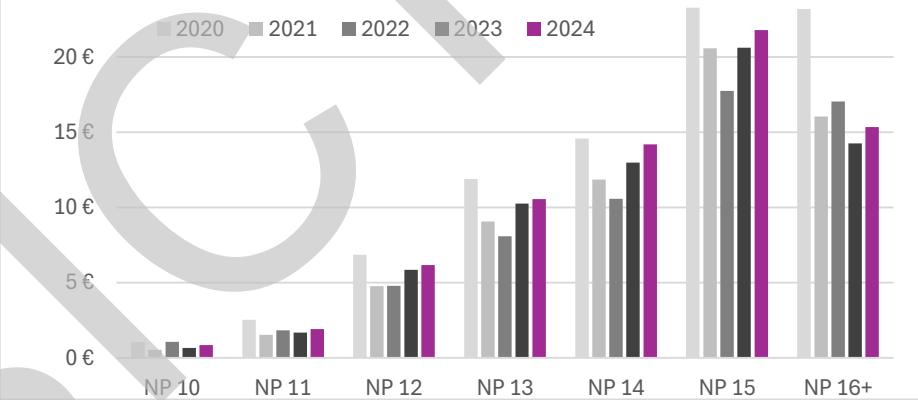
Évolution de la répartition effectifs IC SSC par NP



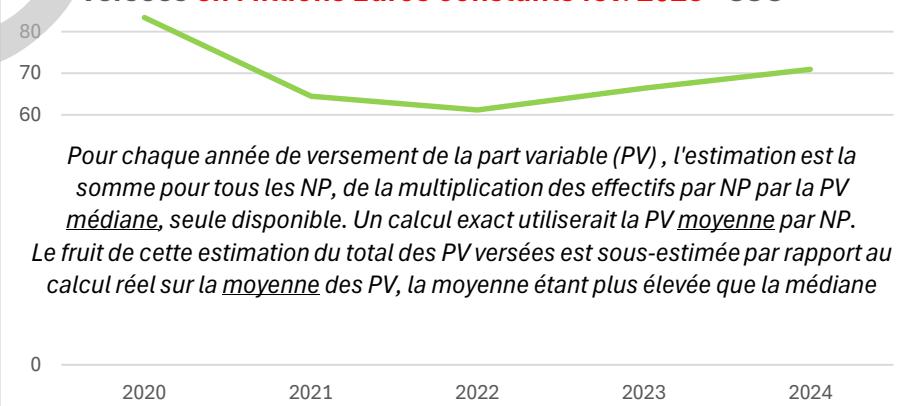
Évolution de la part variable médiane par NP versée l'année N en € constants fév. 2025 SSC



Effectifs bénéficiaires * PV médiane versée par NP en Millions Euros constants fév. 2025 - SSC



SSC : estimation du cumul des parts variables versées en Millions Euros constants fév. 2025 - SSC



IV - COEFFICIENTS APPLICABLES AUX INGÉNIEURS ET CADRES

Position I 290

Après 1 an à 290 315
 Après 1 an à 315 340
 Après 1 an à 340 370

Cette progression en fonction de l'ancienneté ne fait pas obstacle à une promotion plus rapide dans une position plus élevée.

Position II 380

Après 3 ans à 370 (Position I)
 ou après 3 ans à 380 400
 Après 3 ans à 400 420
 Après 4 ans à 420 435
 Après 4 ans à 435 450

Cette progression en fonction de l'ancienneté ne fait pas obstacle à une promotion plus rapide dans une position plus élevée.

Position III A

1er échelon 460
 2ème échelon 560

Position III B 660

Position III C 770

Position Supérieure 880

Coefficients particuliers des Ingénieurs de Recherches

Avant	25 ans.....	290
Après 1 an à 290 ou à 25 ans.....		315
Après 1 an à 315 ou à 26 ans.....		340
Après 1 an à 340 ou à 27 ans.....		385
Après 1 an à 385 ou à 28 ans.....		440
Après 3 ans à 440.....		470
Après 3 ans à 470.....		490
Après 3 ans à 490.....		510
Après 3 ans à 510.....		530
Après 3 ans à 530.....		550