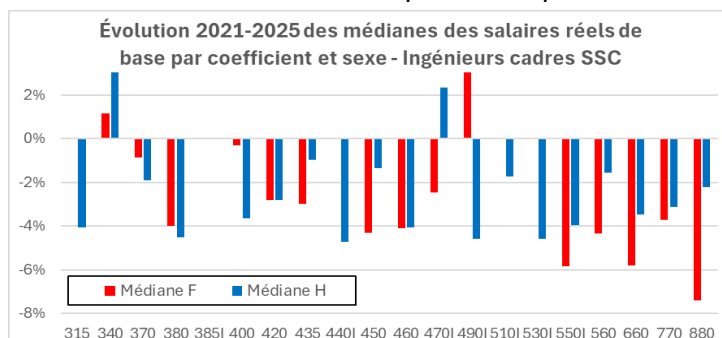
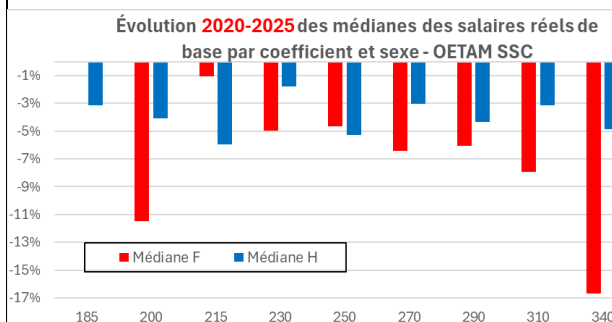




QUI OSE PARLER D'AMÉLIORATION PÉRENNE DU SALAIRE POUR FAIRE VOTER « OUI » AU RÉFÉRENDUM ?

Résumé

Le 10 mars 2026, la CFDT prétendait sur son Viva Engage au titre du référendum relatif à l'accord minoritaire salaires 2025-2026 : « Être pour c'est garantir une amélioration pérenne du salaire pour les OETAMs et les Cadres ». Or, par rapport à 2024, rien d'essentiel n'a changé : depuis 2020 (2021), à coefficient CCNIP et sexe donnés des CDI et des âges moyens stables ou croissant, les salaires de base réels (i.e. corrigés de l'indice d'inflation reconnu par l'employeur) baissent quel que soit le sexe et le statut (hors cadres dirigeants). Le seul éléments nouveau relatif au salaire de base est que pour certains coefficients OETAM ou Cadres, la baisse tendancielle depuis 2020 semble cesser entre 2024 et 2025. Ce qui ne veut pas dire hausse...



Les primes d'ancienneté par coefficient OETAM indexées sur les minima UFIP et sur les parts variables (PV) par NP (malgré les exercices mirobolants 2022 et 2023) ont également baissé en niveau réel depuis 2020. Tous les détails sont fournis dans le document qui suit. L'évolution comparée des effectifs et des salaires de base des Hommes (H) et des Femmes (F) et la distribution des salaires par coefficient et par sexe y sont examinées, notamment eu égard à la **baisse plus marquée des salaires féminins**. Le coût ou la **baisse des abondements réels des plans d'épargne salariale** y sont également illustrés.

Que penser des plaintes de la direction générale pour une hausse de 15 % de la **masse salariale chargée** ? La DRH ne les confirme même pas au niveau SSC : **depuis 2022, +9 % en termes courants expliquée par une hausse des effectifs cadres et par une baisse en termes réels de la masse salariale par CDI...** Une nouvelle illustration des conséquences de la politique de rémunération prétextée par un benchmark CAC40 sans contenu et analyse communiqués... et servi par des consultants vénaux au service d'un cartel patronal.

Pour se tirer du constat renouvelé par ses propres chiffres que le travail lui coûte de moins en moins cher, la DRH a créé un périmètre opportuniste limité aux seuls cadres « les salariés présents/présents et éligibles ». Le seul qualificatif fait rire d'autant que ni ses effectifs, ni sa définition formelle n'en est donnée : bref, toujours du vent pour prétexte aux complices, naïfs ou crédules.

L'employeur peut, au-delà d'une économie budgétaire pérenne sur les salaires, avoir d'autres objectifs : image de marque du PDG à l'égard de ses pairs, accroissement de la docilité des salariés, alimentés discrétionnairement par les actions de performance. Le référendum salarial en est un nouvel instrument. Alors, malgré ce constat et les duperies de communication de la direction précédemment décrites, si vous pensez que la direction et de ses syndicats partenaires sont là pour défendre l'« amélioration pérenne du salaire pour les OETAMs et les Cadres », vous pourrez effectivement voter pour le référendum.

Le 10 mars 2026, la CFDT écrivait sur son Viva Engage au titre du référendum relatif à l'accord minoritaire salaires 2025-2026 : « Être POUR c'est garantir une amélioration pérenne du salaire pour les OETAMs et les Cadres ». Le SICTAME avait pourtant montré dans sa [communication du 8 avril 2025](#) que les statistiques annuelles salaires CDI au niveau du Socle social commun (SSC) fondées sur une photographie annuelle des salaires au 30/9 montraient qu'à sexe et coefficient CCNIP donnés, les salaires de base 2024 médians ou moyens avaient baissé de leur niveau 2020 ou 2021 (fonction de la disponibilité des chiffres) en € constants, alors que croissait l'âge moyen à sexe et coefficient donnés.

Face à cette analyse et toujours addicte à la manipulation grossière des statistiques à ses fins d'autocélébration et de duperie des salariés et de certains de leurs représentants « partenaires », la direction affirma lors la prétendue négociation salaires 2025-2026 que ces « photos » annuelles des salaires, qu'elle communique depuis des années, ne refléteraient pas/plus la réalité des situations individuelles : il faudrait intégrer désormais ces statistiques au seul périmètre des salariés « éligibles présents – présents », concept qu'elle ne développe pas par écrit à la connaissance du SICTAME : il comprend qu'il s'agit de regarder les salaires des seuls cadres CDI qui étaient présents tout le long de l'année, sans intégrer les entrées sorties et les « non éligibles » d'un périmètre d'ailleurs mal défini, et sans communiquer les données dans la durée. Et en plus en excluant opportunément les OETAM dans ses chiffres. Bref, les **diversions habituelles de la DRH coïncée avec ses propres chiffres, lorsque l'on fait l'effort de les analyser au-delà des stéréotypes de langage**. Ce qui ne l'empêche évidemment pas de déverser ce prêt à penser aux managers dans « Les Mots pour en parler » du 9 mars.

Les photos annuelles des salaires par coefficient et sexe permettent également d'apprécier dans la durée, outre l'évolution des salaires et de l'âge (et donc l'expérience) moyen des salariés par coefficient et sexe, le coût pour l'employeur du travail que ces salariés réalisent à un niveau similaire de responsabilités.

Par ailleurs, lors de la même prétendue négociation, la direction a, de manière inédite, fourni les minima, les quartiles et médiane des salaires par sexe et coefficient, très loin cependant des exigences de données lors des négociations de branche. La suite de ce document va y revenir.

M. POUYANNÉ avait précédemment déploré que la masse salariale eût augmenté de 15 % (en valeur nominale) sans d'ailleurs

MASSE SALARIALE ET EFFECTIFS SSC		2022	2023	2024	2025	2025/22
	Effectifs CDI SSC	13 817	13 680	13 860	14 283	3,4%
€ courants	Masse salariale brute chargée (M€)	1 150 €	1 170 €	1 230 €	1 260 €	9,6%
	Masse salariale moyenne unitaire	83 231 €	85 526 €	88 745 €	88 217 €	6,0%
€ constants (juin 2025)	Masse salariale brute chargée (M€)	1 237 €	1 205 €	1 241 €	1 260 €	1,9%
	Masse salariale moyenne unitaire	89 510 €	88 081 €	89 566 €	88 217 €	-1,4%

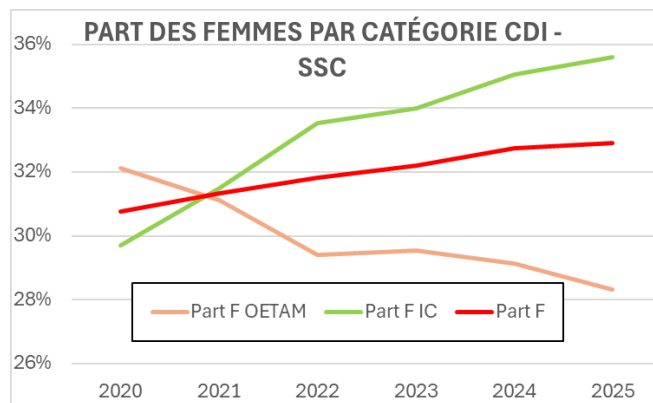
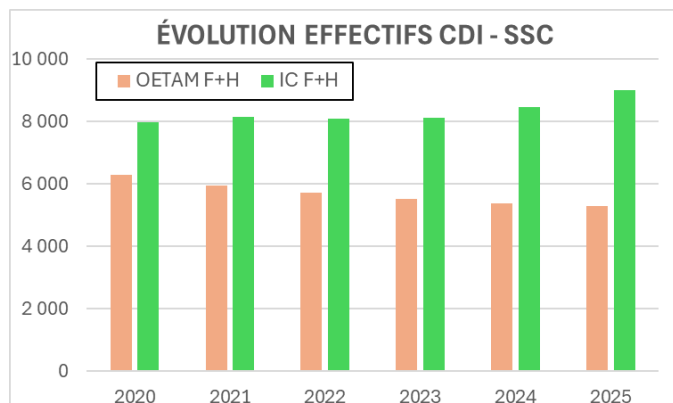
préciser clairement la période ou le périmètre. **Les propres chiffres de la direction ne montrent même pas ces affirmations floues de la direction générale.** Corrigée des effets d'inflation, c'est encore pire. **La masse salariale brute SSC majorée des cotisations employeurs par salarié CDI a diminué en valeur réelle**, alors que comme la suite va le montrer, la part des cadres augmente fortement au détriment des OETAM. Après ce nouveau discrédit de la parole DRH, regardons les détails¹.

LE NÉCESSAIRE DÉTOUR PAR LES EFFECTIFS, LES CATÉGORIES ET L'ÂGE

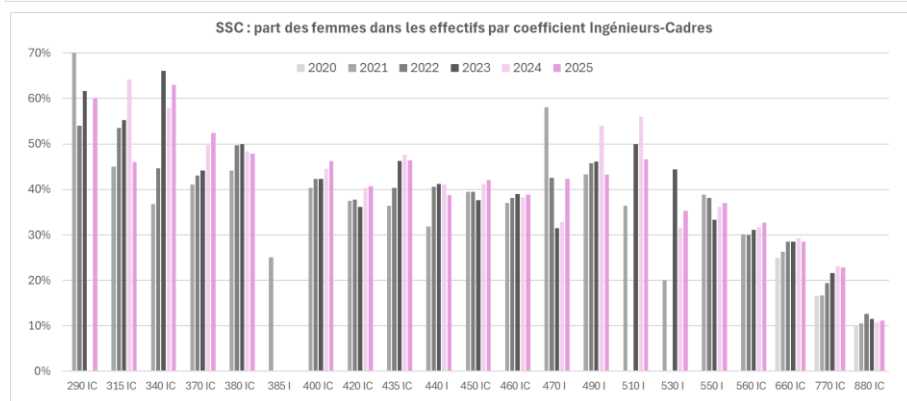
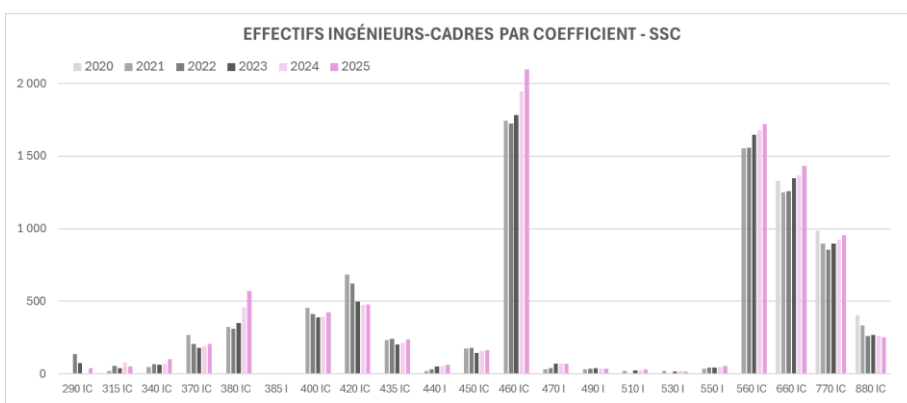
Après l'épisode des départs initiés en 2021 par la RCC dont les effets se sont fait sentir jusqu'à mi-2024, **les effectifs du SSC sont revenus en 2025 à leur niveau de 2020, mais avec une composition**

¹ 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 agréait 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. Par ailleurs, l'employeur publie seulement pour 2025 l'âge moyen par sexe et par coefficient avec un chiffre après la virgule permettant de détecter plus tôt et plus significativement les évolutions d'âge de la population des salariés CDI. Et en 2025, la direction publie par sexe et par coefficient les salaires de base minimaux, leurs 3 quartiles et moyenne. Le 1^{er} (respectivement 3^e) quartile représente le salaire le plus élevé des 25 % (resp. 75 %) des salaires de base les moins élevés à coefficient donné. La médiane (ou 2^e quartile) est le salaire de base dont la moitié des salariés perçoivent un niveau inférieur (ou supérieur).

profondément modifiée : baisse continue des effectifs OETAM, encore plus notable chez les femmes (F) et hausse de la population des ingénieurs cadres (IC) renforcée pour les F. Les analyses par coefficient ne s'écartent pas de ces constats généraux à quelques bémols près cependant.

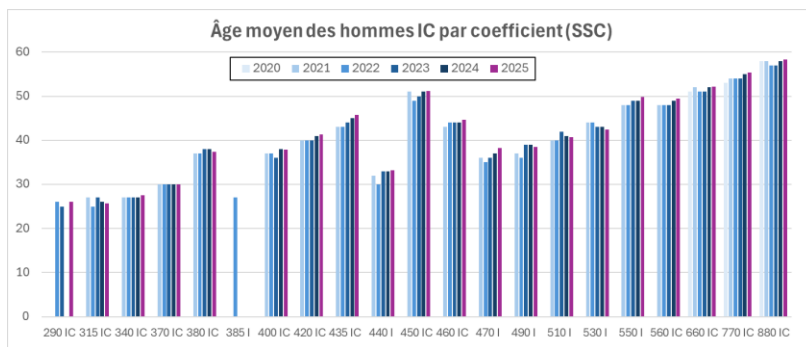
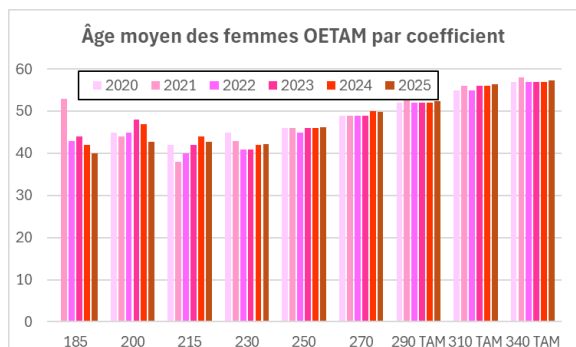


- Les effectifs TAM 340 sont en légère croissance depuis 2020.
- Depuis 2020, les effectifs IC 370, 400, 420 et 880 (hors dirigeants) sont en baisse.
- La part des F dans les coefficients cadres sont stables ou croissent depuis 2020 ou 2021. Au niveau 880 (hors dirigeants), la part des femmes demeure stable (~10 %).



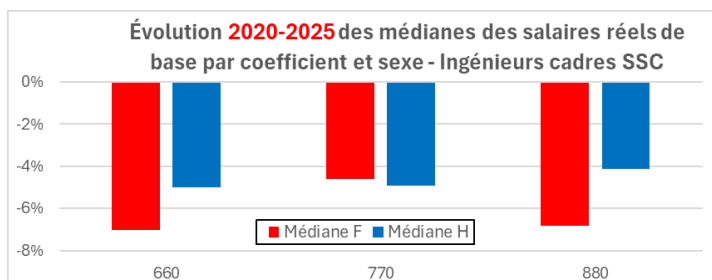
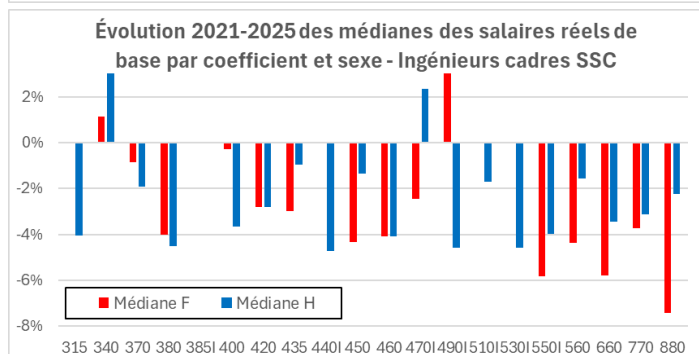
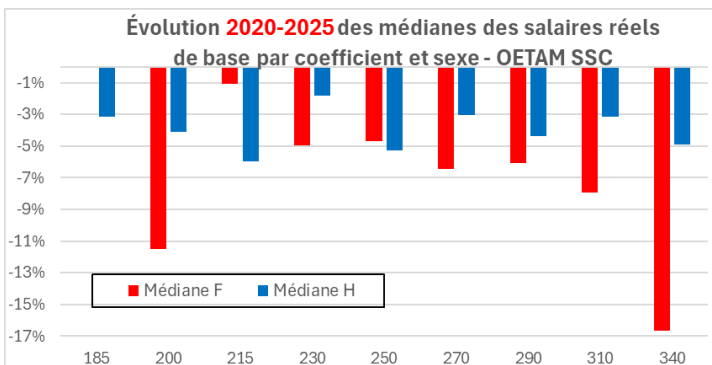
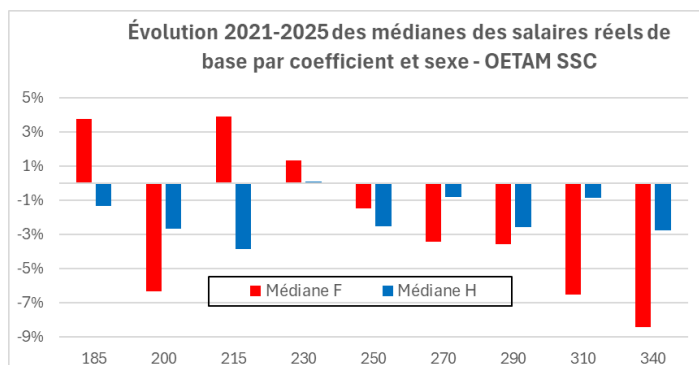
L'âge demeure une variable significative dans l'analyse des salaires.

- Depuis 2020, l'âge moyen a crû pour les coefficients OETAM supérieurs à 230.
- Depuis 2020, l'âge moyen des IC croît ou est stable pour les coefficients supérieurs à 315, sauf pour les H du coefficient 530 ingénieur de recherche (530 I) à effectifs réduits.
- À coefficient OETAM donné supérieur ou égal à 230, l'âge moyen des F est plus élevé que celui des Hommes (H) et l'écart croît avec le coefficient. Le constat est inverse pour les IC, sauf pour les petits coefficients IC ou les plus élevés des ingénieurs de recherche H.



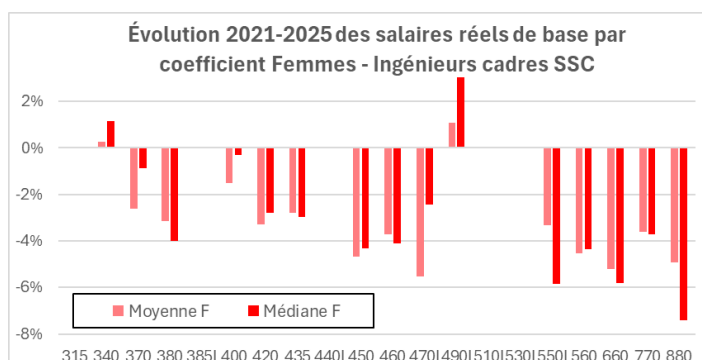
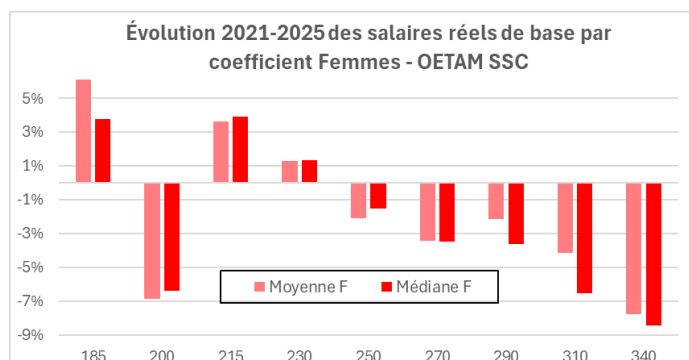
POUR UN MÊME COEFFICIENT CCNIP ET QUEL QUE SOIT LE SEXE, LES SALAIRES MÉDIAN OU MOYEN RÉELS ONT SIGNIFICATIVEMENT BAISSÉ DEPUIS 2020 OU 2021 ALORS QUE GLOBALEMENT LES ÂGES SONT STABLES OU CROISSENT

Sans rappeler les limites d'accès à des données exhaustives détaillées en note de bas page 1, **l'évolution à sexe et coefficients donnés des salaires de base médians exprimés en € constants de juin 2025 sur la période 2020 ou 2021-2025 est claire : elle est à la baisse quasi-systématique** comme en témoignent les graphiques ci-après. Par ailleurs, les détails annuels de 2020 à 2025 par coefficient et sexe, des effectifs, de l'âge, de l'ancienneté et des salaires médian et moyen sont présentés en annexe.



Les salaires de base médians (depuis 2020 ou 2021, en fonction des disponibilités de chiffres 2020 pour les IC) ont baissé en € constants quels que soient le statut, le sexe et le coefficient CCNIP à quelques exceptions près. Aux coefficients élevés de chacun des deux statuts (OETAM ou IC), la baisse est plus forte pour les F que pour les H (sauf 770 depuis 2020). Or, à ces coefficients élevés pour les seuls cadres, les âges moyens des F sont plus faibles que pour les H. Autrement dit, **les F cadres aux coefficients cadres plus élevés souffrent de baisse de salaire médian réel plus forte encore que pour les H. Ceci pose question².**

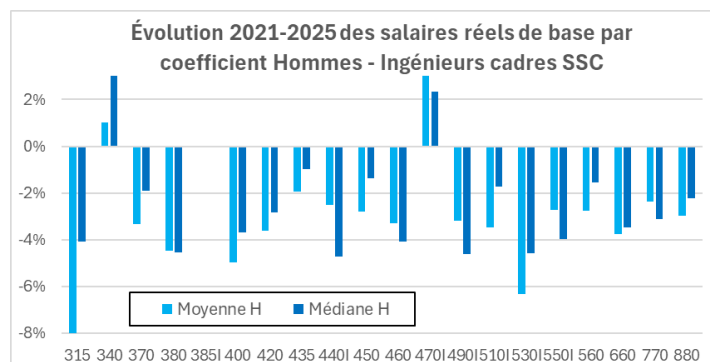
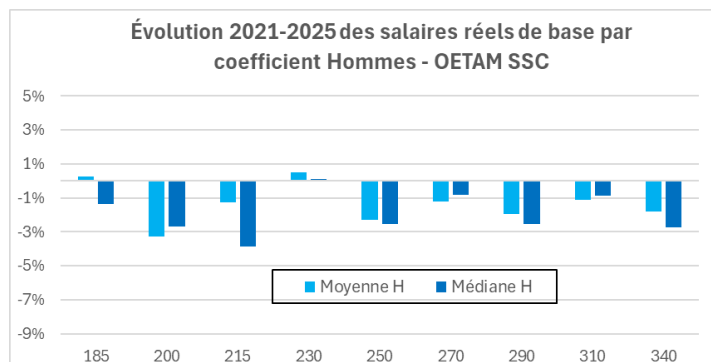
Il est également intéressant de comparer à coefficient et sexe donnés, l'évolution des salaires de base réels médians et moyens sur la période 2021-2025, la seule où ces deux données sont communiquées.



Pour les coefficients élevés TAM ou IC, la baisse 2021-2025 des médianes F est plus forte que pour les moyennes F : pour chacun de ces mêmes coefficients élevés TAM ou IC, les niveaux de salaires ont évolué entre 2021 et 2025 vers plus de dispersion, avec des salaires réels tendanciuellement en baisse.

² Les effectifs féminins des TAM 310, 560 et 660 sont significatifs et leur baisse de salaire médiane spectaculaire. Certaines baisses F spectaculaires (200 F, TAM 340 F et 880F) portent néanmoins sur des coefficients à faibles effectifs féminins.

La situation apparaît différente pour les H : les baisses des médianes et des moyennes des salaires de base réels des OETAM sont proches. Pour les IC H, la baisse des moyennes peut être souvent un peu plus forte que celle des médianes, témoignant dans ce cas d'un léger resserrement sur 2021-2025 de la distribution des salaires H au sein d'un même coefficient et des salaires réels également en baisse.

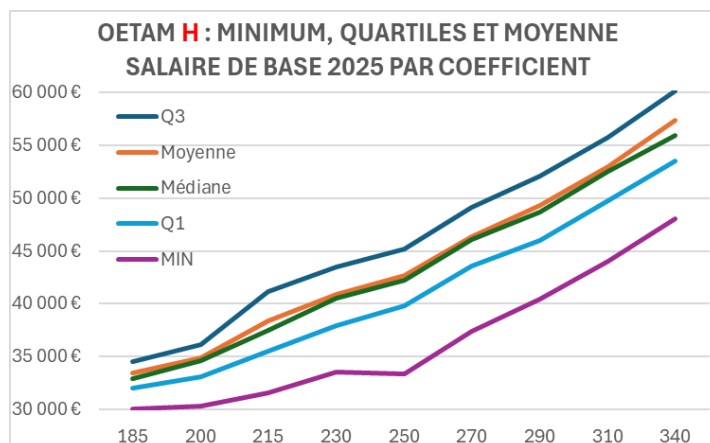
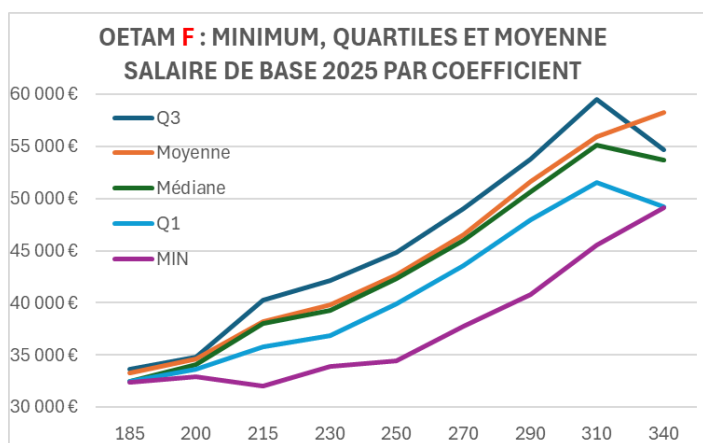


Pour bon nombre de coefficients cadres, tout se passe comme si la direction voulait resserrer la distribution de salaires des H et au contraire étendre celle des F, tout en diminuant au fil du temps les salaires de base réels plus encore pour les F. N'est-ce pas la conséquence même des enveloppes faméliques d'augmentation individuelle ?

Le détail coefficient par coefficient fourni en annexe montrera que si la baisse des salaires réels est tendancielle entre 2020(1)-2024 pour presque tous les coefficients, **certaines coefficients significatifs en termes d'effectifs ont vu la baisse de leurs salaires réels médians et moyens cesser en 2025 pour les 2 sexes (215, 230, 340 IC, 370, 400, 435, 460, 560+)**³.

DES INFORMATIONS INÉDITES PAR LA DIRECTION SUR LA DISTRIBUTION SALARIALE PAR COEFFICIENT ET PAR SEXE... DONT LA FIABILITÉ POSE PARFOIS QUESTION

La direction a communiqué cette année à coefficient et sexe (F, H, F+H) donnés, les minima, les quartiles et la moyenne des salaires de base des CDI au 30/9/2025. Les salaires les plus élevés d'un même coefficient (9^e décile ou maximum) ne sont regrettamment pas transmis⁴.

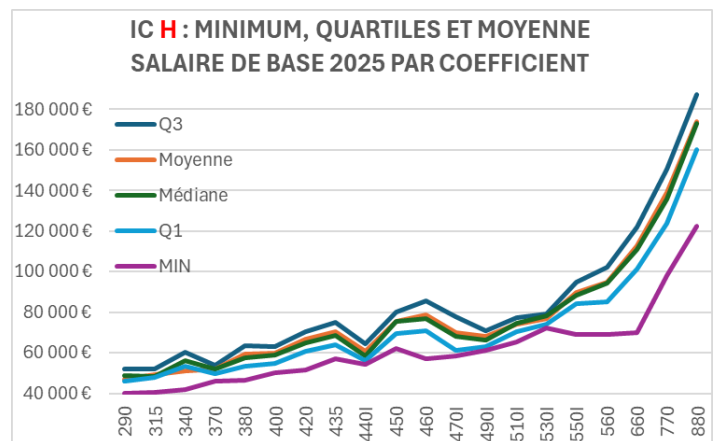
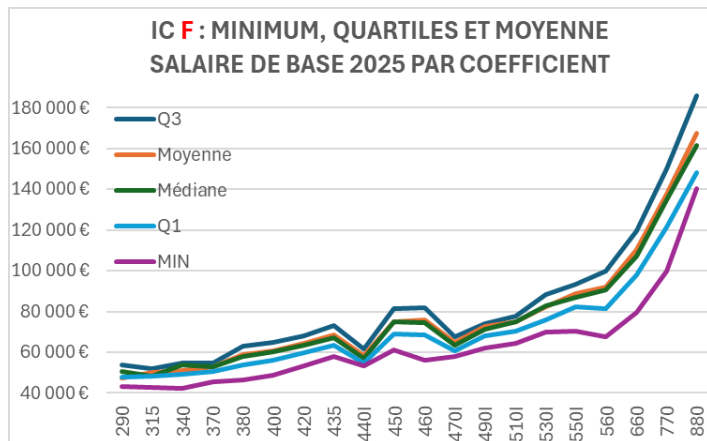


À coefficient OETAM donné, les indicateurs statistiques de salaires retenus (quartiles et moyenne) sont proches (+/- 3 %) entre les H et les F, sachant pourtant que les F sont en moyenne plus âgées. Les coefficients TAM 310 et 340 font cependant exception : les 310 F sont sensiblement mieux payées que les H, plus jeunes (par exemple le 3^e quartile des F est 107 % de celui des H)⁵.

³ L'évolution 2024-2025 de l'âge moyen pour ces coefficients et sexes souffrent de celle de sa mesure, perturbée par l'introduction depuis 2025 d'un chiffre après la virgule. Le SICTAME déplorait en avril 2025 une mesure entière de l'âge.

⁴ Ces données statistiques demeurent très en dessous de ce que la convention collective requiert lors des négociations de branche ([art 931.5 CCNIP](#)), comme le SICTAME l'indiquait déjà dans sa communication du 8 avril 2025.

⁵ À l'inverse, les TAM 340 F sont bien moins bien payées (et plus âgées) que les TAM 340 H. Avec une moyenne supérieure au 3^e quartile (!) très particulière des TAM 340 F, la faiblesse de leur effectif (24 sur 348 H+F) ou une erreur de l'employeur ne peuvent être écartées comme raisons de cette spécificité.



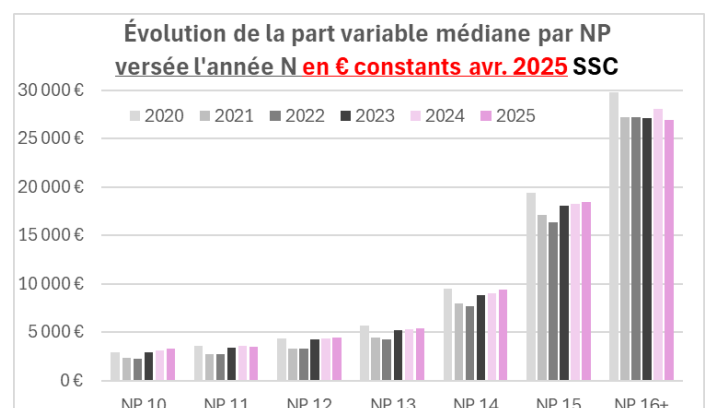
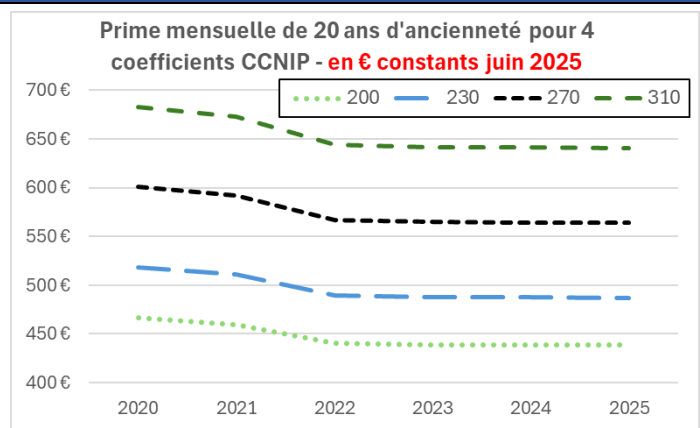
- La numérotation des coefficients des ingénieurs de recherches (440, 470 à 510 I) ne reflète pas les salaires : leurs salaires sont plus bas pour un coefficient cadre proche. Leurs faibles effectifs H+F rendent les comparaisons entre H et F assez erratiques
- **Pour les cadres, hors ingénieurs de recherche, la relative homogénéité des ratios F/H des indicateurs statistiques de salaires se dérèglent notablement aux coefficients 660 et 880 (hors dirigeants).** Les minima H sont beaucoup plus faibles (~15 %) que pour les F. Et particulièrement pour les 880 dont les effectifs féminins sont néanmoins faibles (28 F sur 253 H+F). À l'inverse, les 1^{er} et 2^e quartiles F sont plus faibles de 7 % que ceux des H. **La distribution statistique des salaires de base 2025 au sein d'un même de ces coefficients est moins dispersée pour les F que pour les H.** L'évolution des salaires réels sur la durée 2021-2025 par sexe et coefficient précédemment décrite notamment aux coefficients élevés des cadres tendait à combattre cet état de fait.

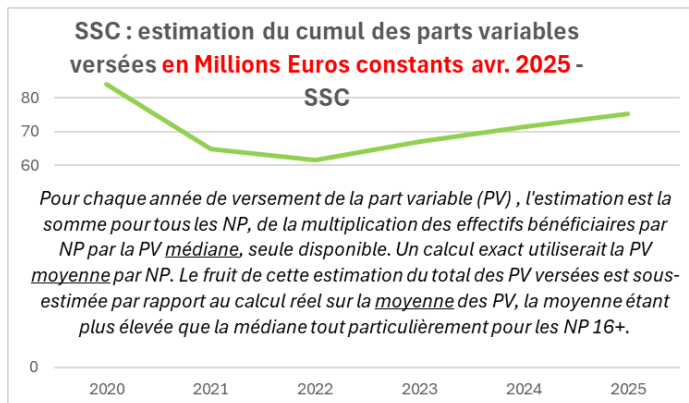
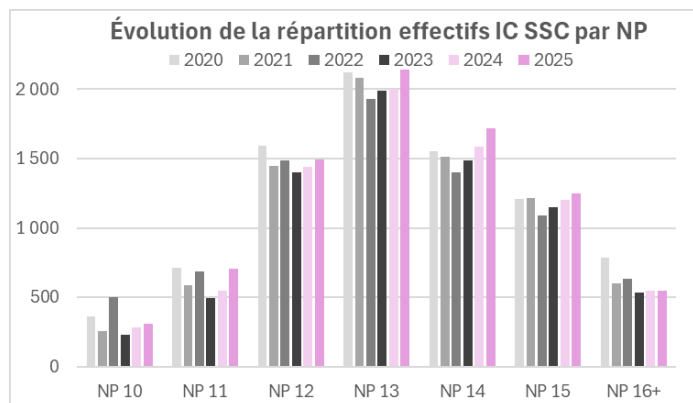
LES PRIMES D'ANCIENNETÉ ET LES PARTS VARIABLES N'AIDENT PAS POUR COMPENSER LA BAISSSE DES SALAIRES RÉELS : ELLES BAISSENT AUSSI OU STAGNENT !

La prime d'ancienneté des OETAM est liée au salaire minimum du coefficient CCNIP et croît linéairement en fonction de l'ancienneté révolue jusqu'à 20 ans. Or, l'évolution des minima CCNIP est telle que, à ancienneté constante ou plafonnée à 20 ans, **la valeur réelle de la prime d'ancienneté a baissé de plus de 6 % entre 2020 et 2025, baisse concentrée entre 2020 et 2022.**

À NP donné, les parts variables (PV) des cadres malgré les exercices 2022 et 2023 mirobolants et les résultats honorables qui ont suivi, la part variable réelle à NP donné est stable ou a baissé par rapport à celle relative versée en 2020, relative à l'exercice 2019 pré-Covid 19.

Le budget des PV réelles ne retrouve pas son niveau pré-Covid : la baisse des bénéficiaires NP 16+ et la stabilité / baisse des PV unitaires par NP n'ont pas été compensées par la hausse des effectifs NP 14 bénéficiaires.





Autrement dit, ne restent plus que les actions de performance (AP) pour les heureux bénéficiaires dont les cours dépendent beaucoup, comme on le voit à nouveau après 2022, de considérations géostratégiques ou militaires et de leur caractère discrétionnaire et peu transparent. Voir ci-contre le document remis par la direction à cet égard. La référence à « AP 2023 » serait-il un copier-coller hâtif ou bien un rappel que ces AP 2023 ne sont attribuées définitivement que le 25 mai 2026 ?

Données complémentaires 2026 : Actions de Performance 2025

NP	% bénéficiaire (AP 2023)	Attribution moyenne	Minimum
9-	3%	160	100
10-12	17%	240	100
13	39%	380	100
14	53%	600	200
15	72%	990	400
16	85%	1 600	800

QUANT AUX ABONDEMENTS DANS LES PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE TANT VANTÉS DANS LA COMMUNICATION DE LA DIRECTION ET LE BSI, ...

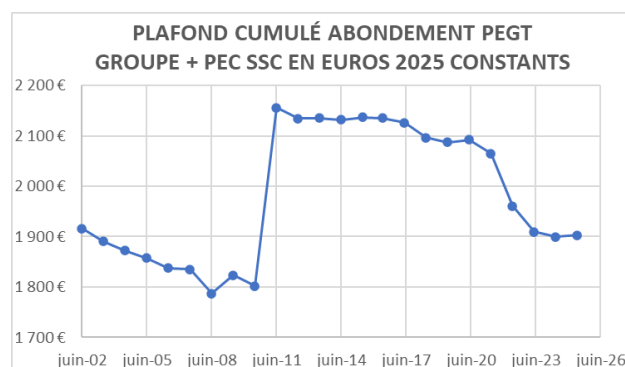
Dans son autopromotion de sa générosité et de sa politique de rémunération, l'employeur invoque souvent les abondements dans les plans d'épargne.

- **Les 10 actions gratuites pour 10 souscrites lors des augmentations de capital réservées aux salariés était l'une des sucettes octroyées avec la glace fondante de la décote de 30 %** (avec une promesse là encore de « pérennité » en cas de succès de l'ACRS 2024...) pour faire avaler à certains de vos représentants complices ou crédules **la suppression irrémédiable des droits de vote double essentiellement portés par les actionnaires salariés et notamment les fonds d'actionariat salarié** : bref, un prix dérisoire pour la valeur de ses droits de vote.

Extrait du courrier de M. POUYANNE du 27 avril 2023 au Comité social et économique central UES AGSH

opérations d'augmentation de capital. Pour ce qui concerne le niveau de décote futur, le Conseil d'Administration observera avec attention l'impact sur l'engagement des salariés lors de l'augmentation de capital 2024 par rapport aux augmentations précédentes où la décote était de 20%.

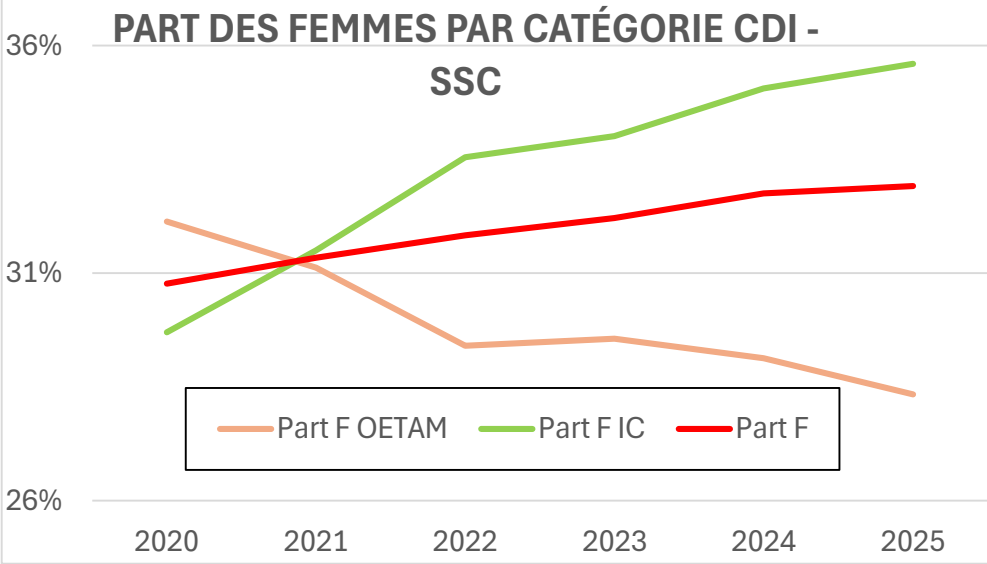
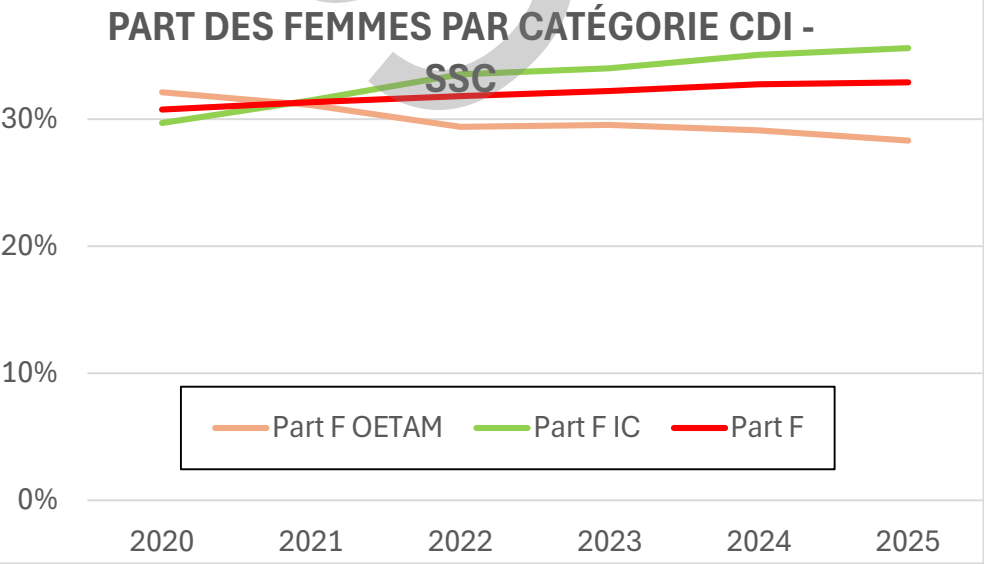
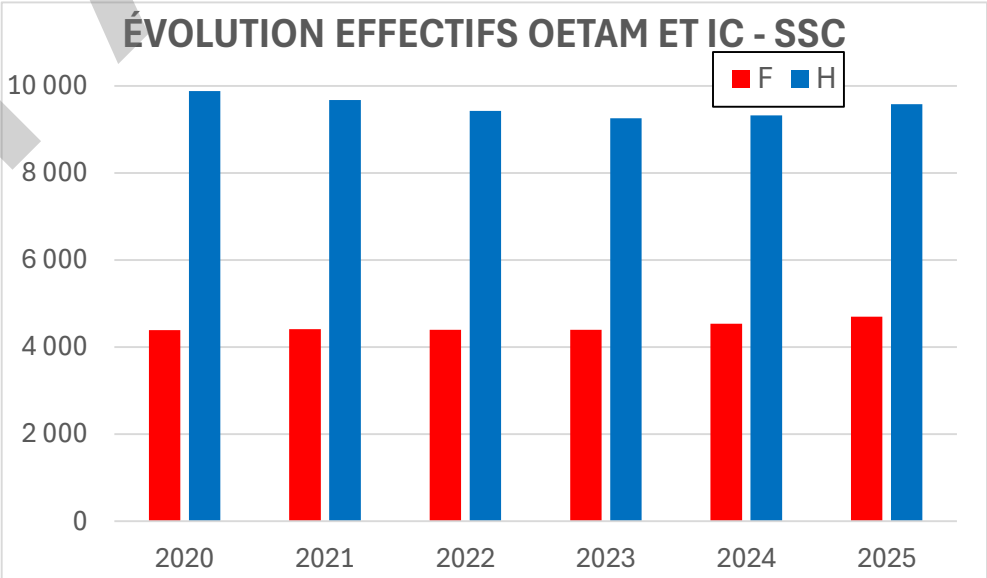
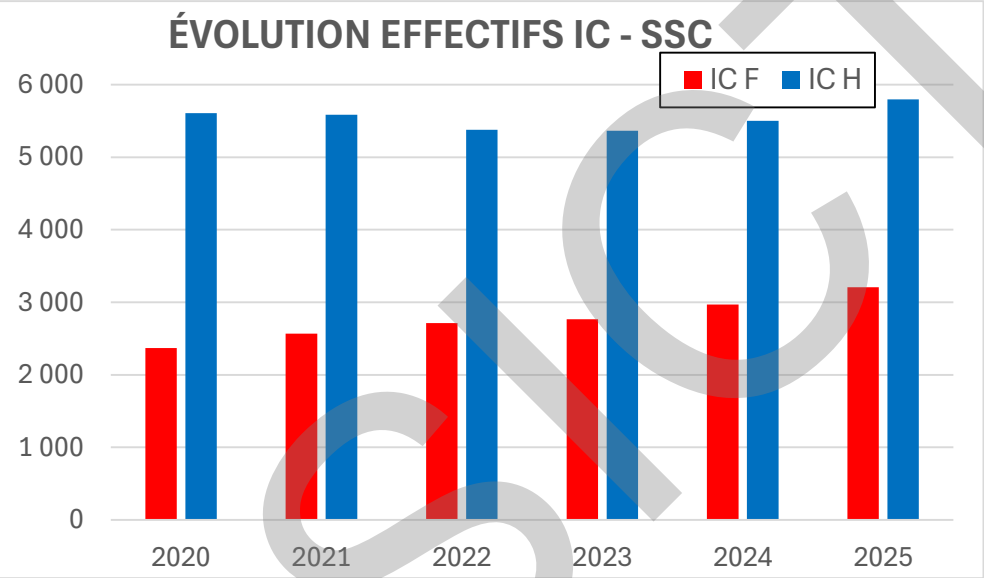
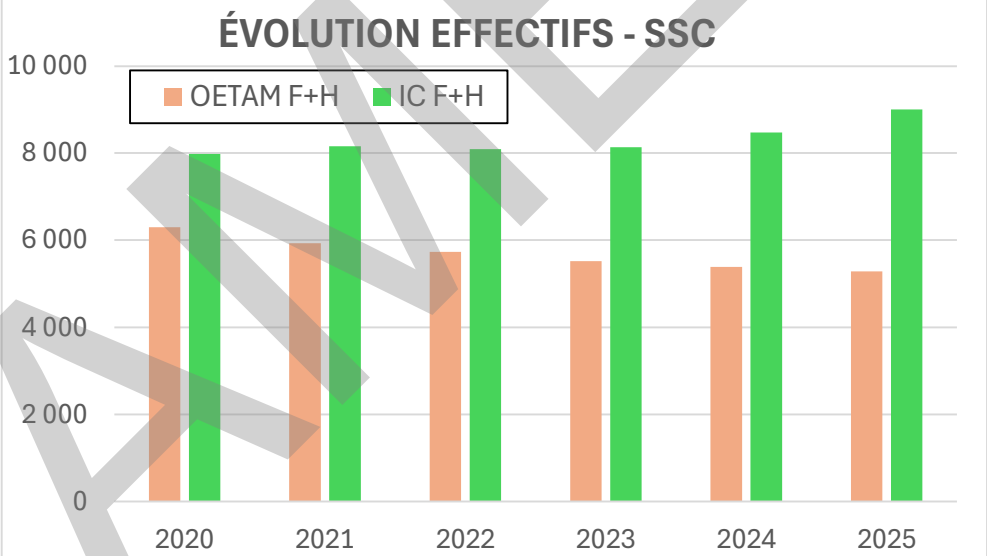
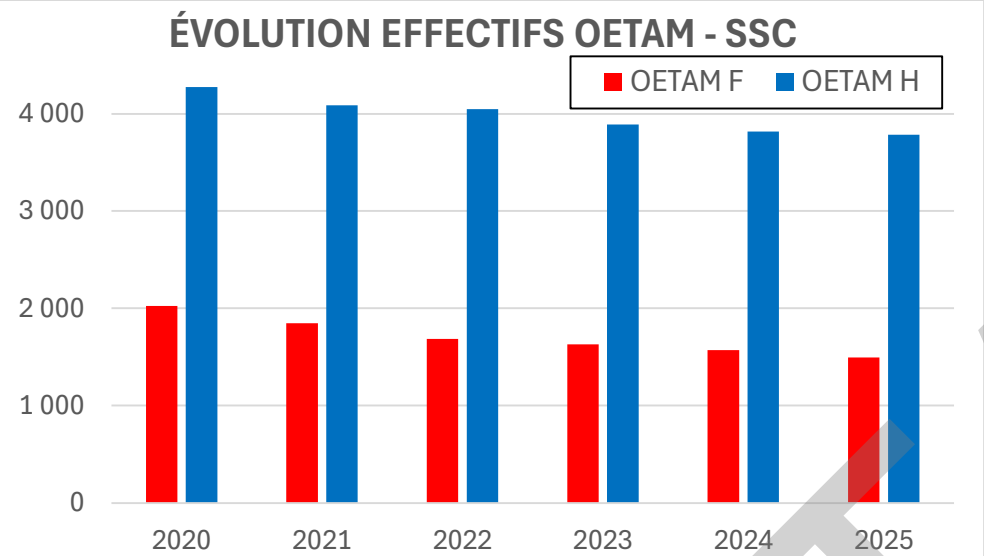
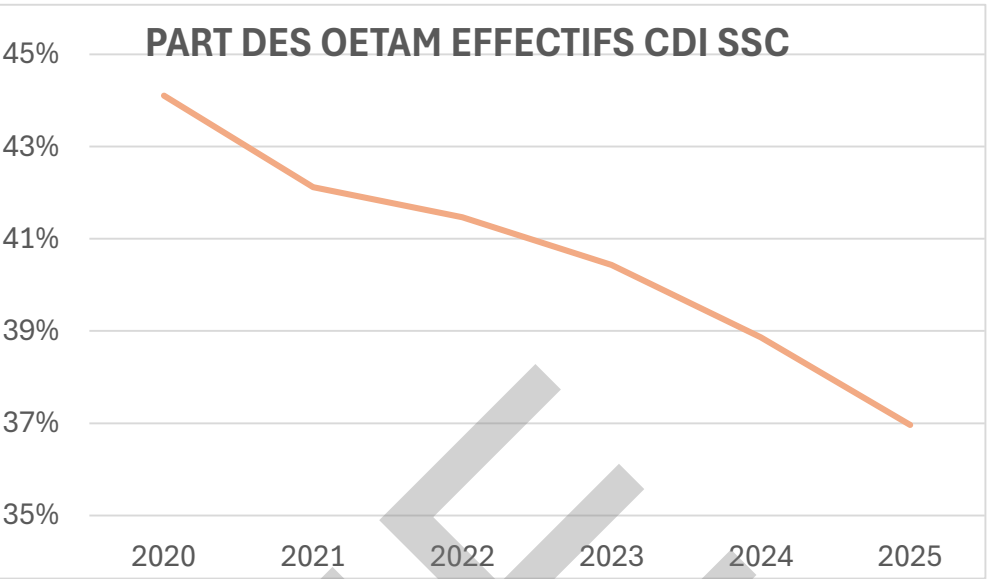
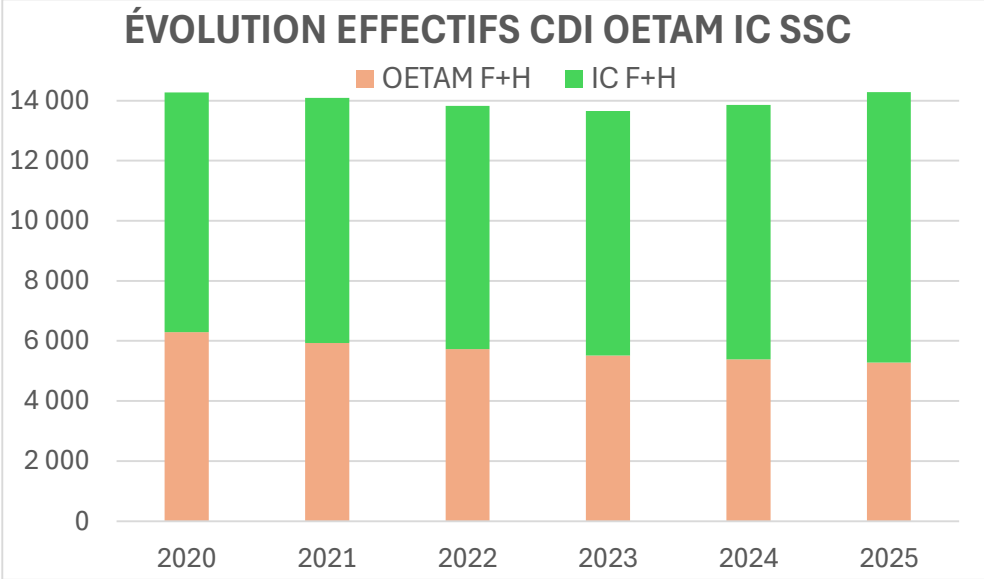
- Le PEGT a quatre tranches. Les trois premières, avec un taux d'abondement moyen élevé (76,9 % de 1 300 €, soit 1 000 €), sont ouvertes à un périmètre bien plus large que le SSC, sans être ouvertes à l'ensemble de la Compagnie en France. Le niveau d'abondement de 1 000 € y est inchangé depuis 2011 ! La 4^e tranche du PEGT (taux d'abondement 50 %), descendante directe de l'ancien plan d'épargne complémentaire (PEC) et ouverte au seul SSC, est indexée depuis 2022 sur les NAO, auparavant sur les négociations UFIP. L'évolution en termes réels des abondements des 4 tranches du PEGT se passe de commentaires... Ils sont au niveau réel de leur création en 2002. Une forme de pérennité de pouvoir d'achat ?



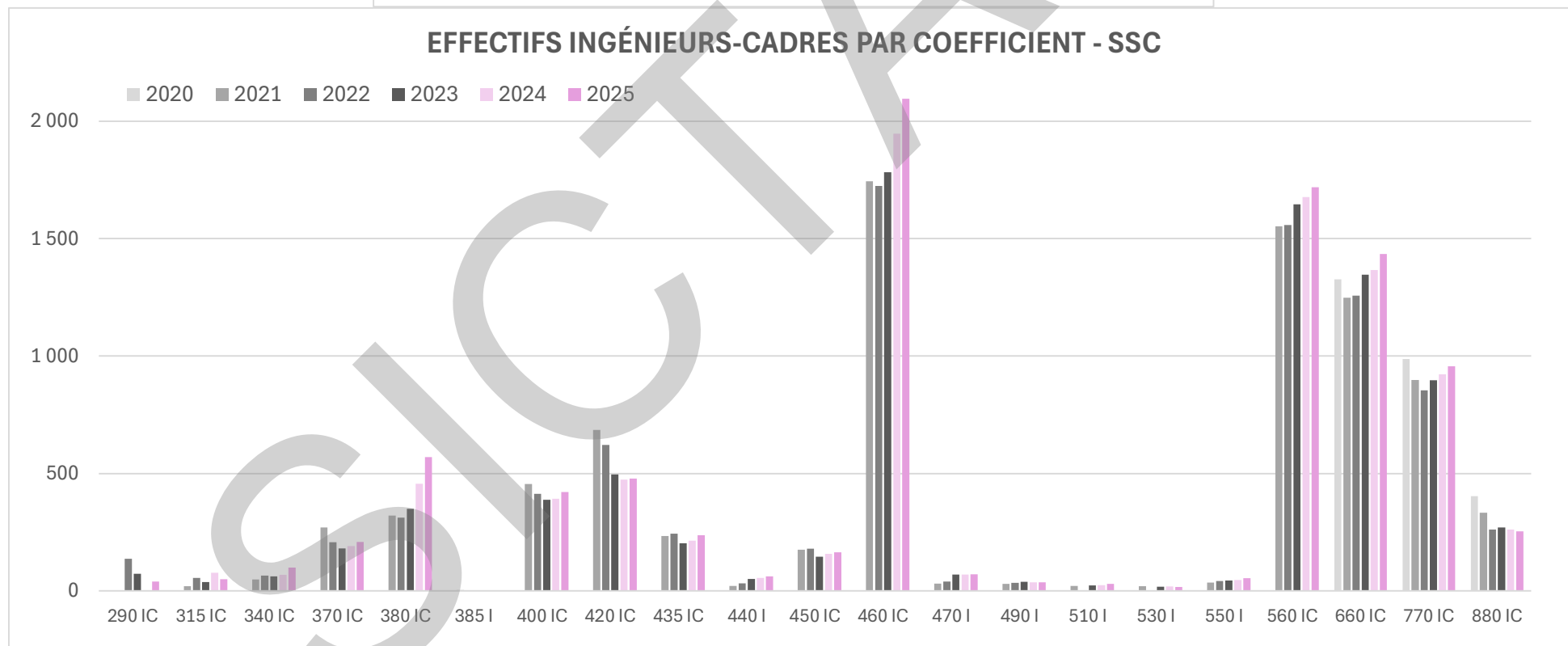
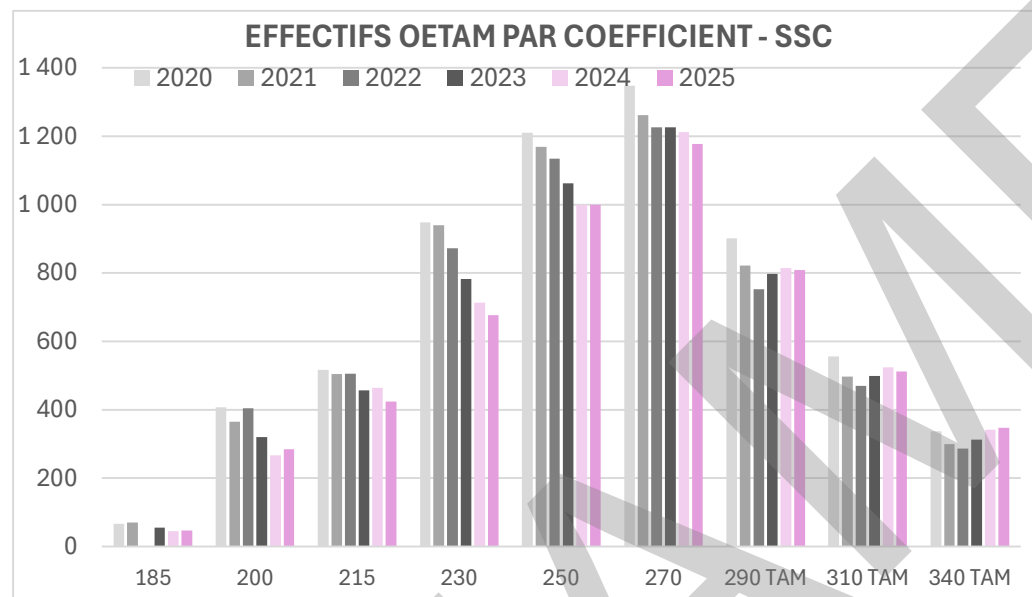
ANNEXE : QUI OSE PARLER D'AMÉLIORATION PÉRENNE DU SALAIRE POUR FAIRE VOTER OUI AU RÉFÉRENDUM ?**Table des matières et page**

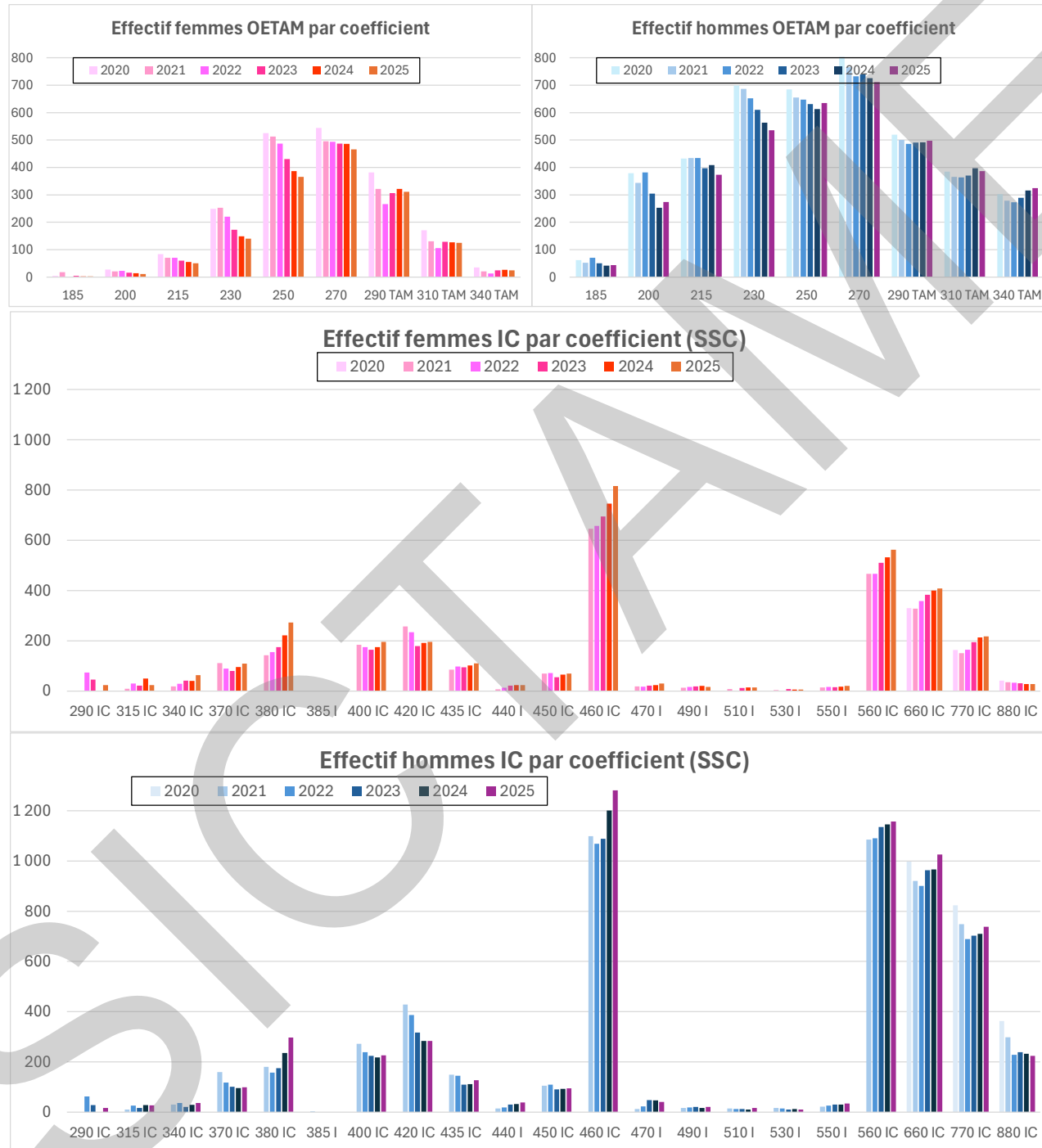
	Page
Évolution 2020-2025 des effectifs SSC par statut et par sexe	9
Évolution 2020(1)-2025 des effectifs SSC par statut et coefficient CCNIP	10
Évolution 2020(1)-2025 des effectifs SSC par sexe, statut et coefficient CCNIP	11
Évolution 2020(1)-2025 de la part des femmes dans les effectifs par statut et coefficient CCNIP	12
Évolution 2020(1)-2025 de l'âge moyen par sexe, statut et coefficient CCNIP	13
Évolution cumulée 2021-2025 des salaires de base médian et moyen réels OETAM par sexe et coefficient CCNIP	14
Évolution cumulée 2021-2025 des salaires de base médian et moyen réels Ingénieurs-Cadres par sexe et coefficient CCNIP	15
Évolution cumulée 2020-2025 des salaires de base médian OETAM et médian et moyen des Ingénieurs-Cadres 660+ par sexe et coefficient CCNIP	16
Salaires de base 2025 OETAM : minimum, quartiles et moyenne par coefficient CCNIP et par sexe	17
Salaires de base 2025 IC : minimum, quartiles et moyenne par coefficient CCNIP et par sexe	18
Évolution annuelle 2020-2025 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	19
Évolution annuelle 2020-2025 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	20
Évolution annuelle 2020(1)-2025 des salaires de base médian et moyen, de l'âge moyen, de l'effectif et de l'ancienneté OETAM par sexe et coefficient CCNIP	21
Évolution annuelle 2020(1)-2025 des salaires de base médian et moyen, de l'âge moyen, de l'effectif et de l'ancienneté IC par sexe et coefficient CCNIP	26
Rappel de la grille CCNIP des coefficients des ingénieurs-cadres et durée maximale dans un coefficient	36

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

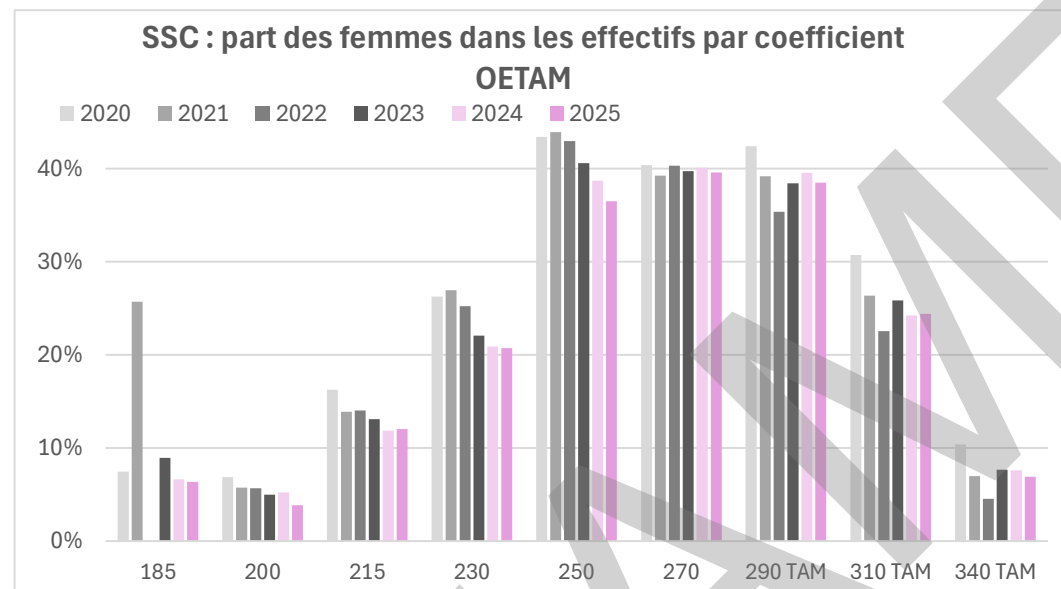


SICTAME

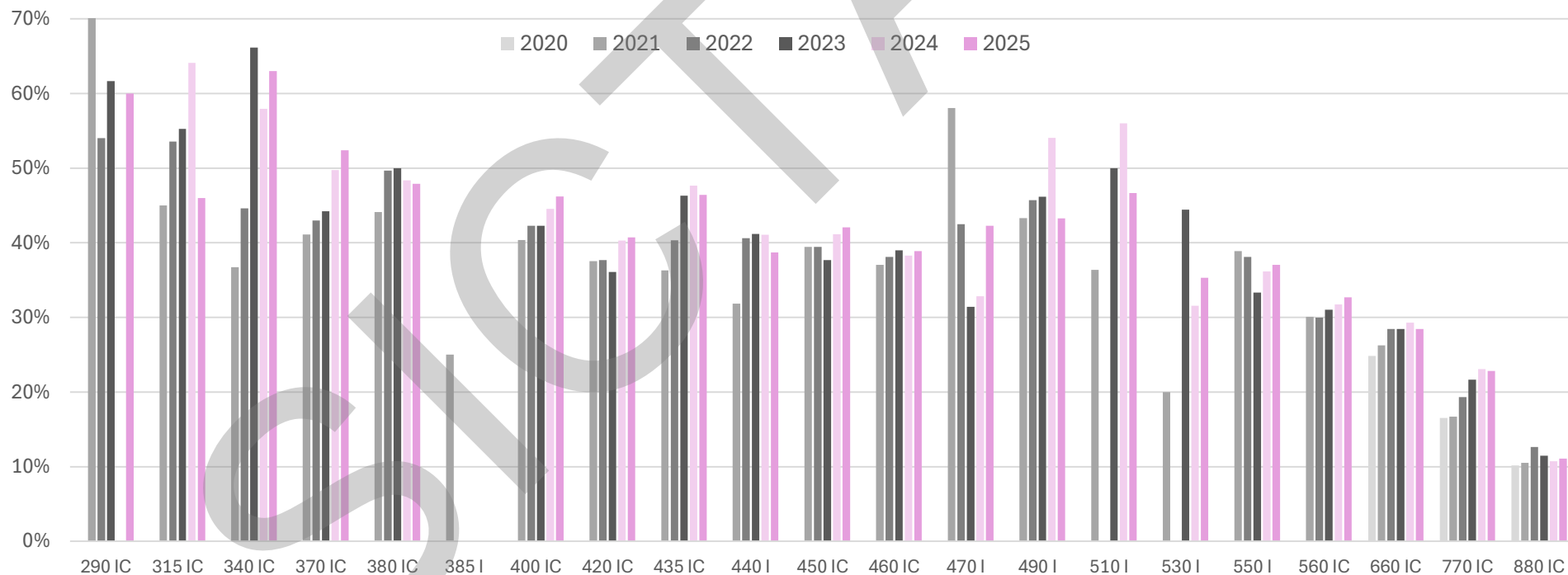


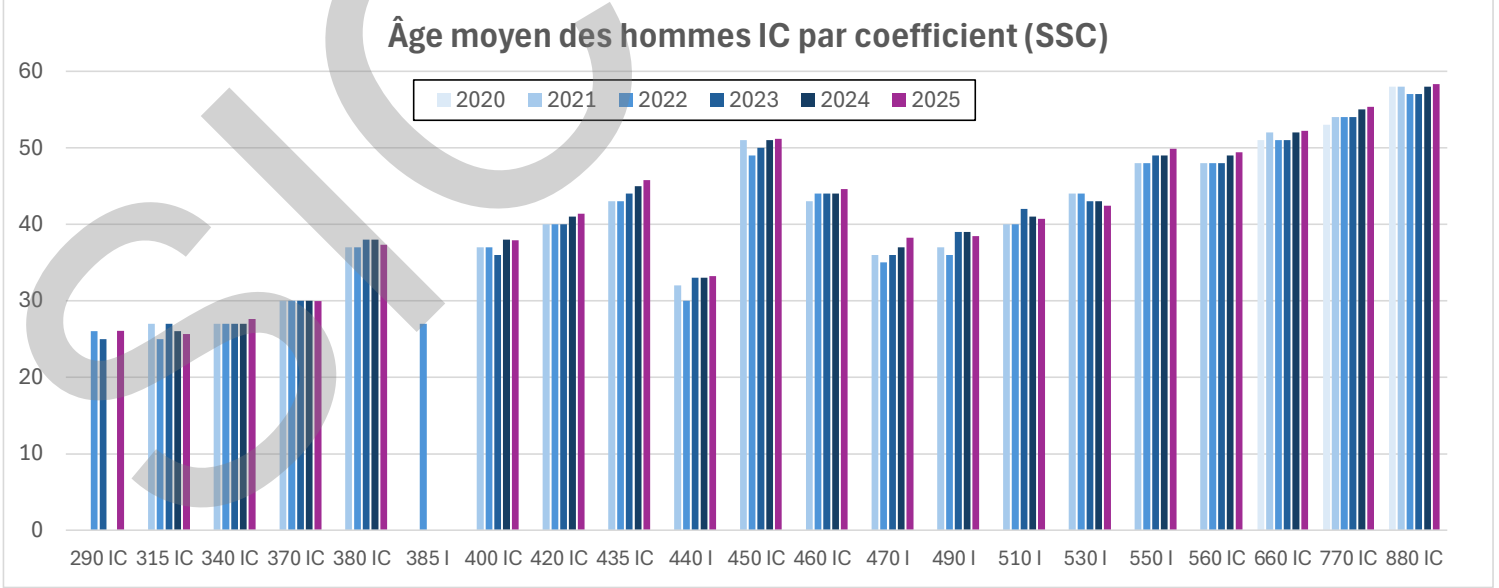
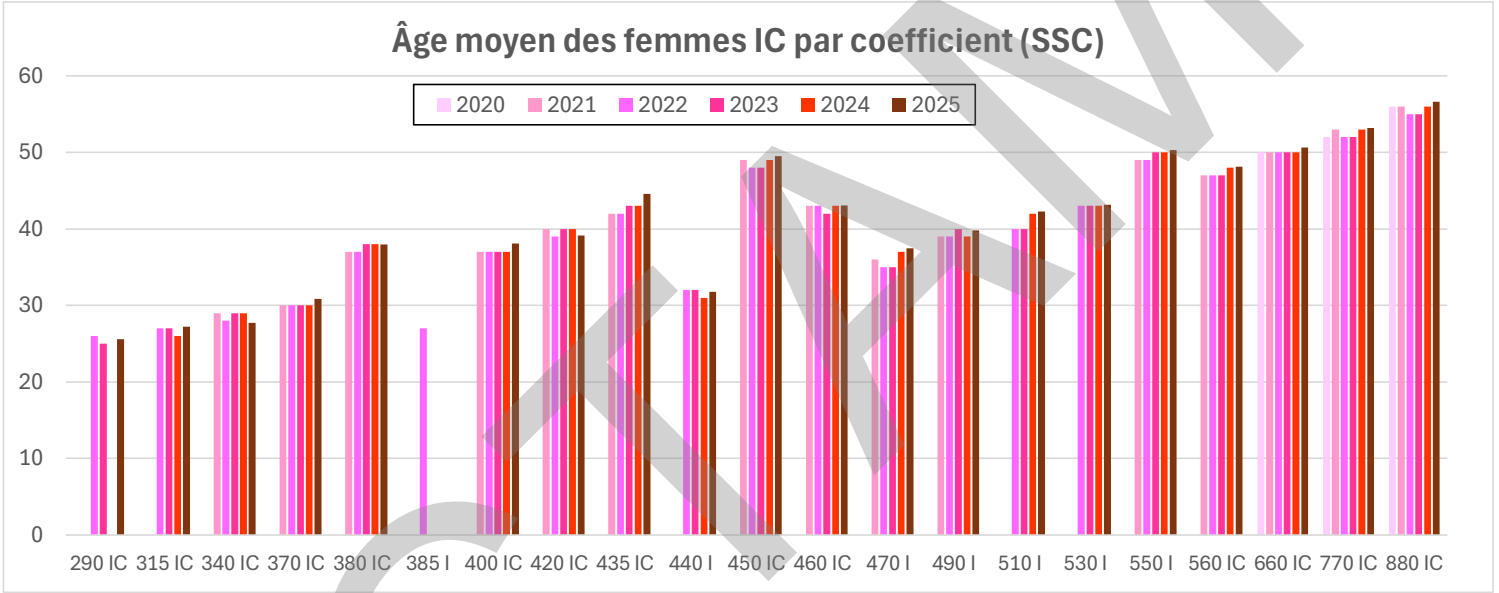
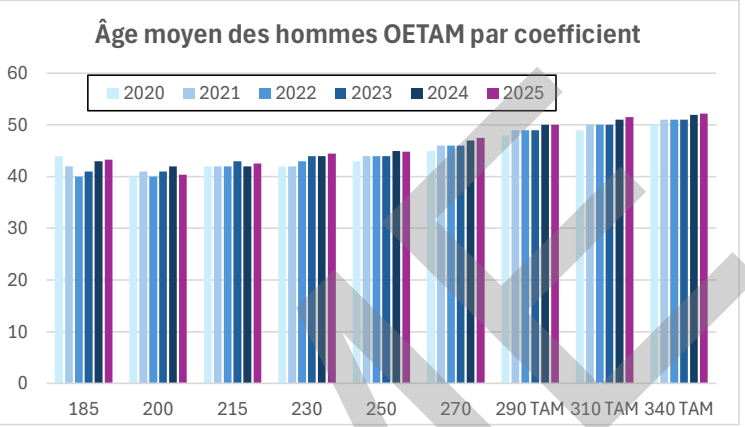
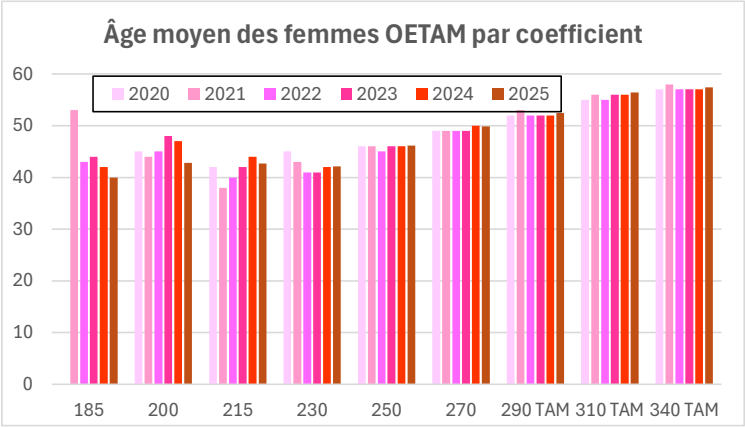


SICTAME



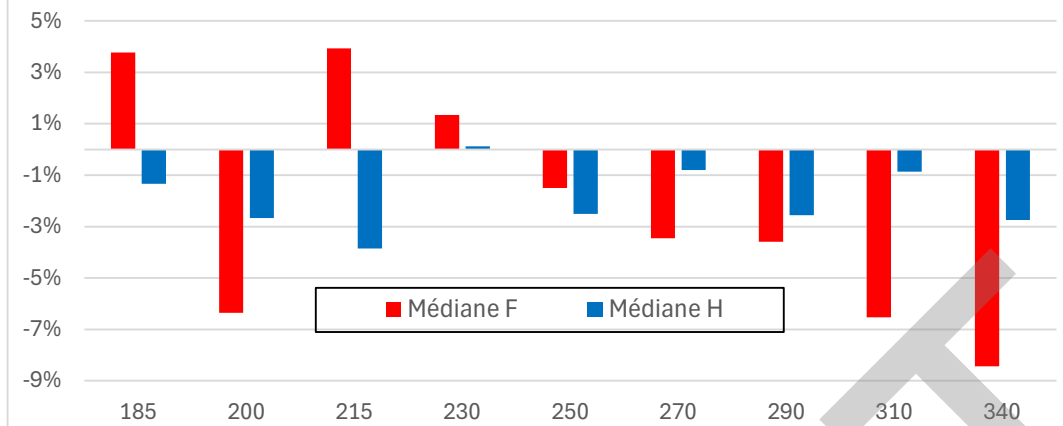
SSC : part des femmes dans les effectifs par coefficient Ingénieurs-Cadres



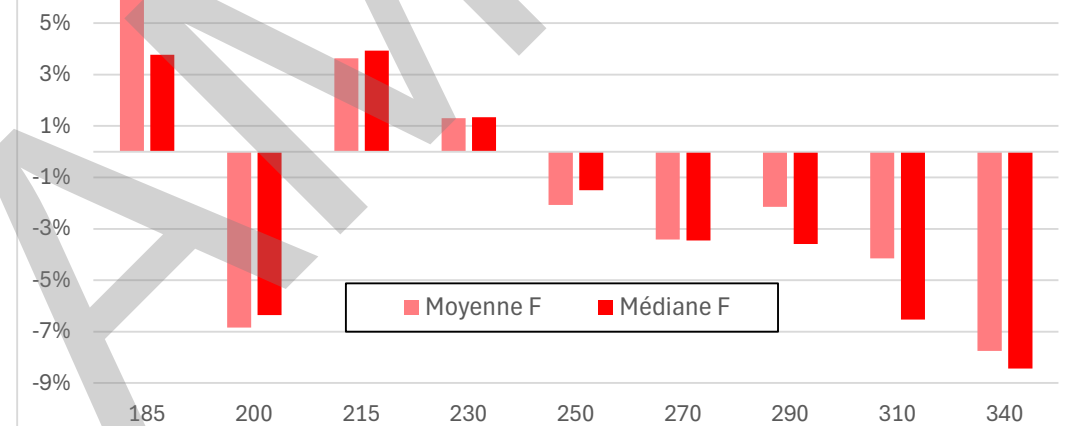


ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS AU PÉRIMÈTRE SSC PAR SEXE ET COEFFICIENT SUR LES PÉRIODES 2020-2025 ET 2021-2025

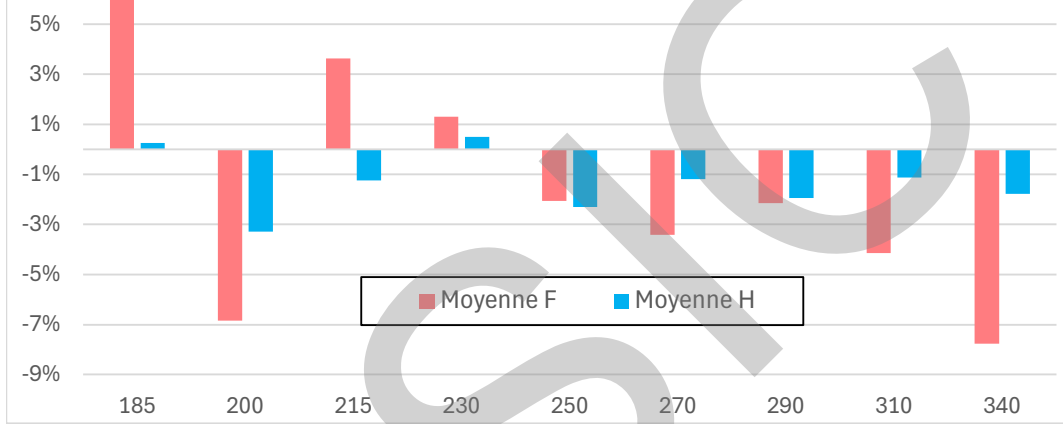
Évolution 2021-2025 des médianes des salaires réels de base par coefficient et sexe - OETAM SSC



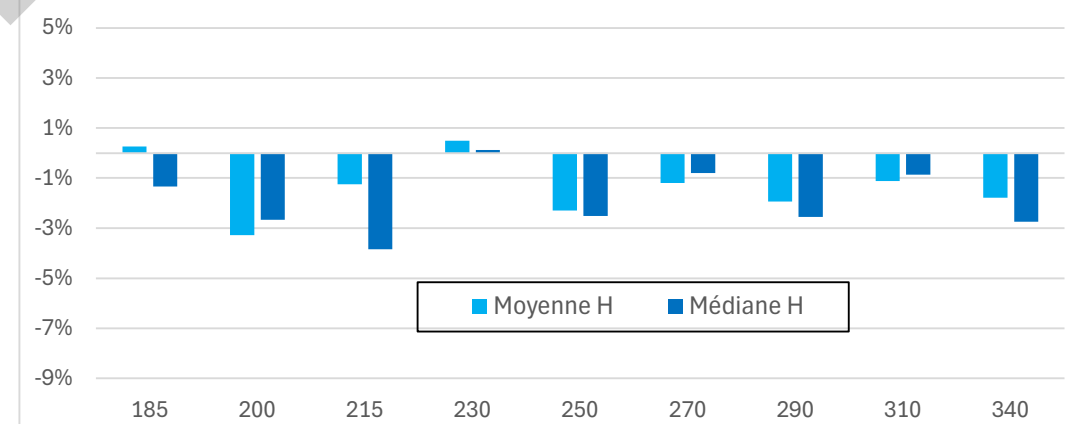
Évolution 2021-2025 des salaires réels de base par coefficient Femmes - OETAM SSC



Évolution 2021-2025 des moyennes des salaires réels de base par coefficient et sexe - OETAM SSC

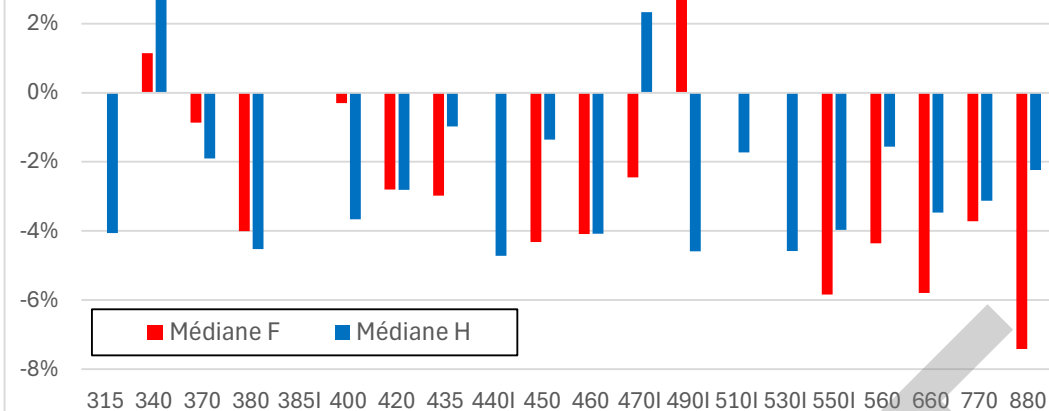


Évolution 2021-2025 des salaires réels de base par coefficient Hommes - OETAM SSC

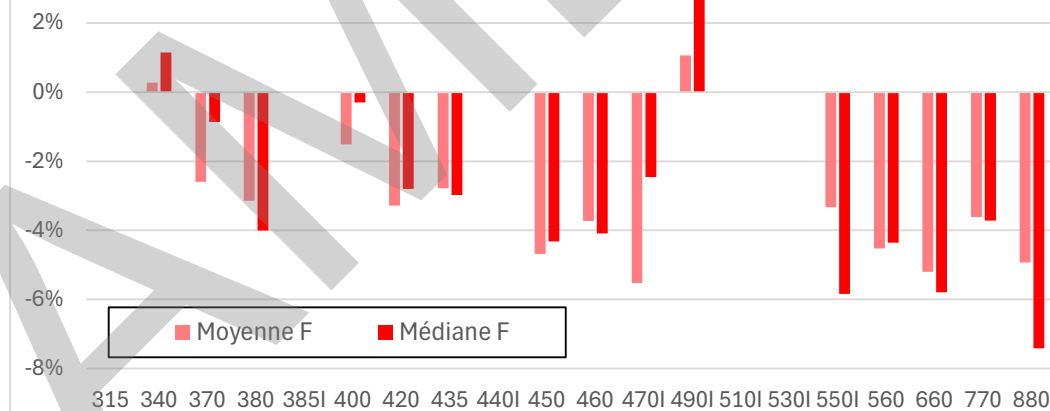


ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS AU PÉRIMÈTRE SSC PAR SEXE ET COEFFICIENT SUR LES PÉRIODES 2020-2025 ET 2021-2025

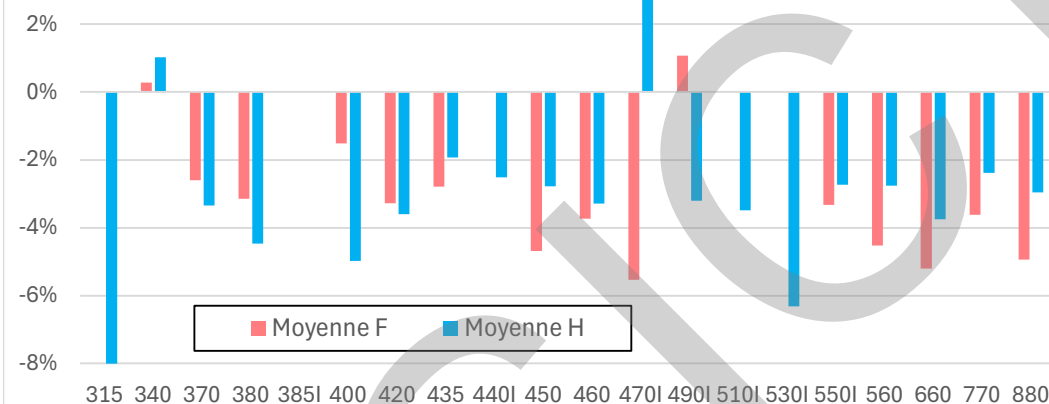
Évolution 2021-2025 des médianes des salaires réels de base par coefficient et sexe - Ingénieurs cadres SSC



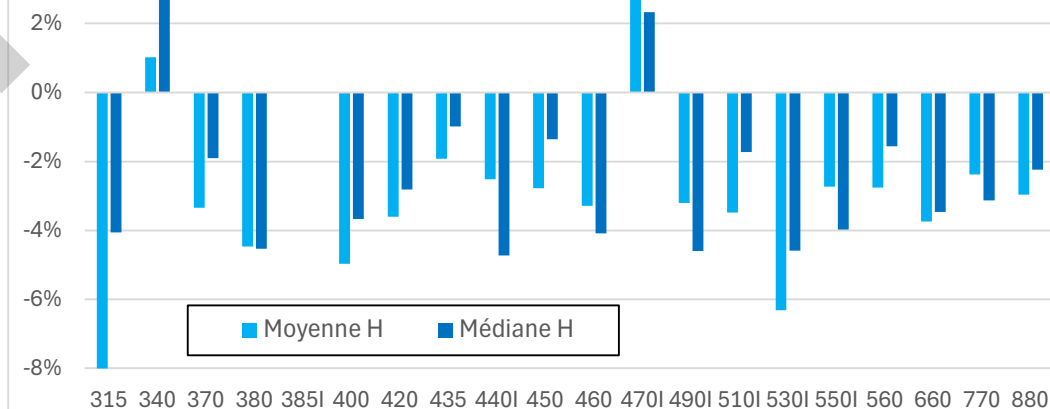
Évolution 2021-2025 des salaires réels de base par coefficient Femmes - Ingénieurs cadres SSC



Évolution 2021-2025 des moyennes des salaires réels de base par coefficient et sexe - Ingénieurs cadres SSC

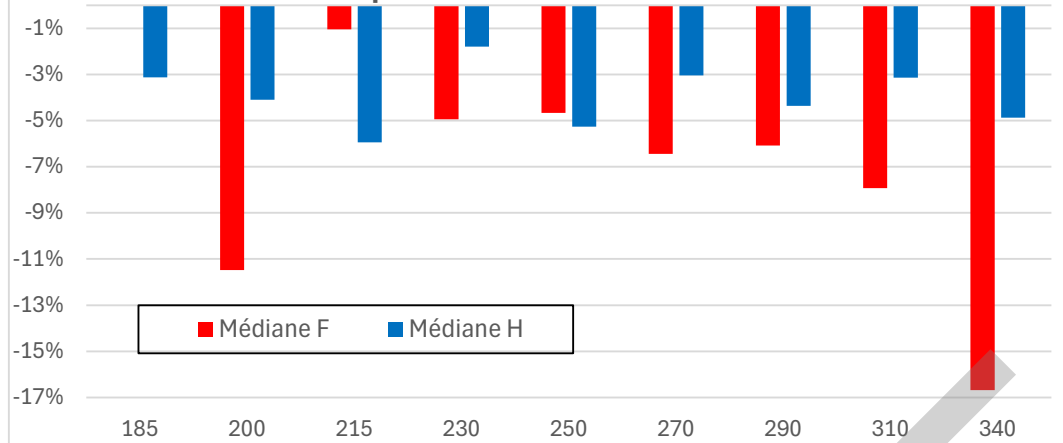


Évolution 2021-2025 des salaires réels de base par coefficient Hommes - Ingénieurs cadres SSC

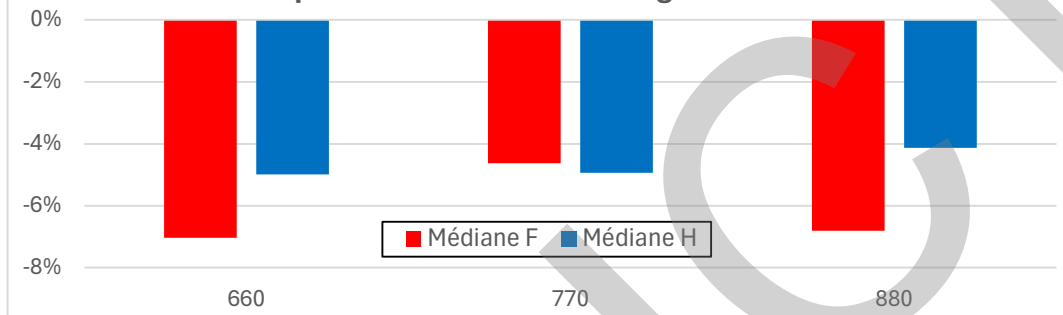


ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS AU PÉRIMÈTRE SSC PAR SEXE ET COEFFICIENT SUR LES PÉRIODES 2020-2025 ET 2021-2025

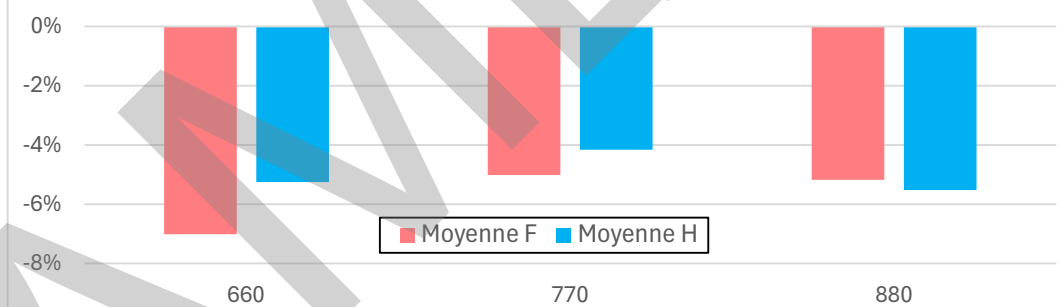
Évolution **2020-2025** des médianes des salaires réels de base par coefficient et sexe - OETAM SSC



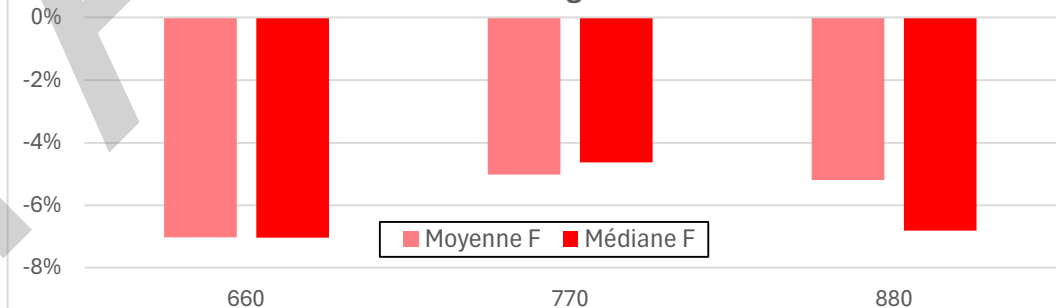
Évolution **2020-2025** des médianes des salaires réels de base par coefficient et sexe - Ingénieurs cadres SSC



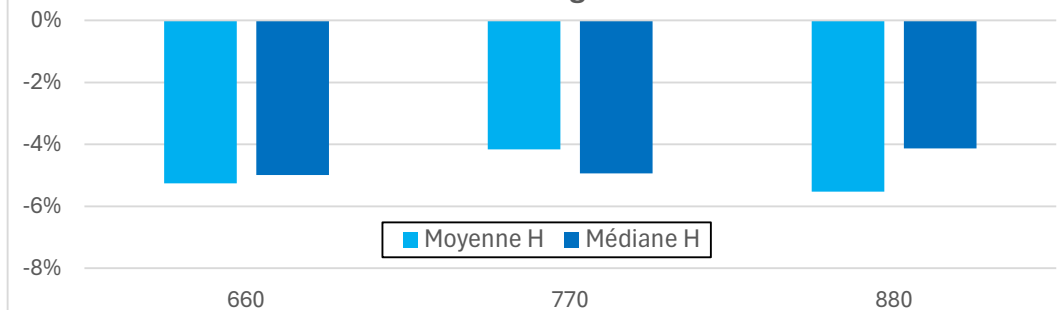
Évolution **2020-2025** des moyennes des salaires réels de base par coefficient et sexe - Ingénieurs cadres SSC



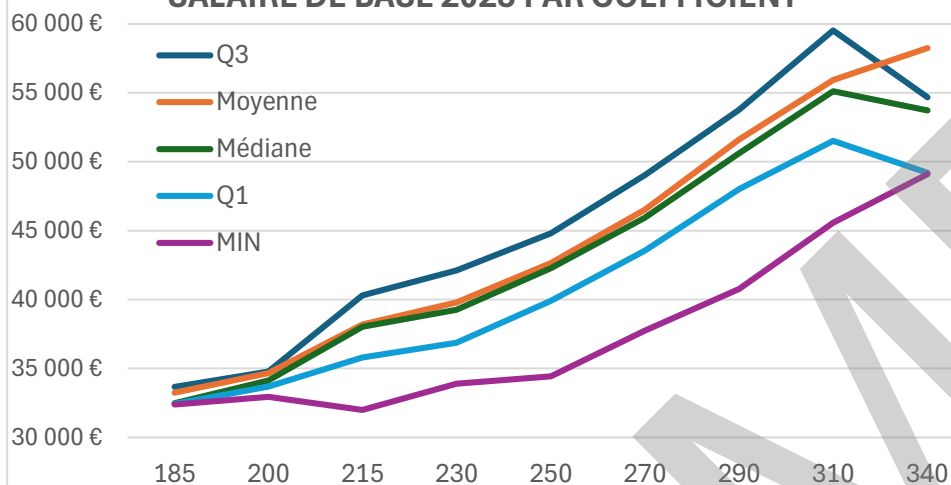
Évolution **2020-2025** des salaires réels de base par coefficient Femmes - Ingénieurs cadres SSC



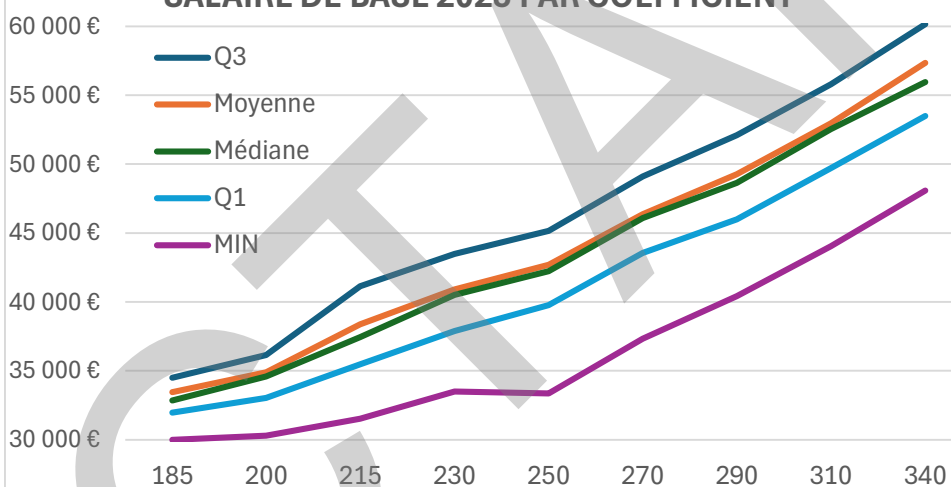
Évolution **2020-2025** des salaires réels de base par coefficient Hommes - Ingénieurs cadres SSC



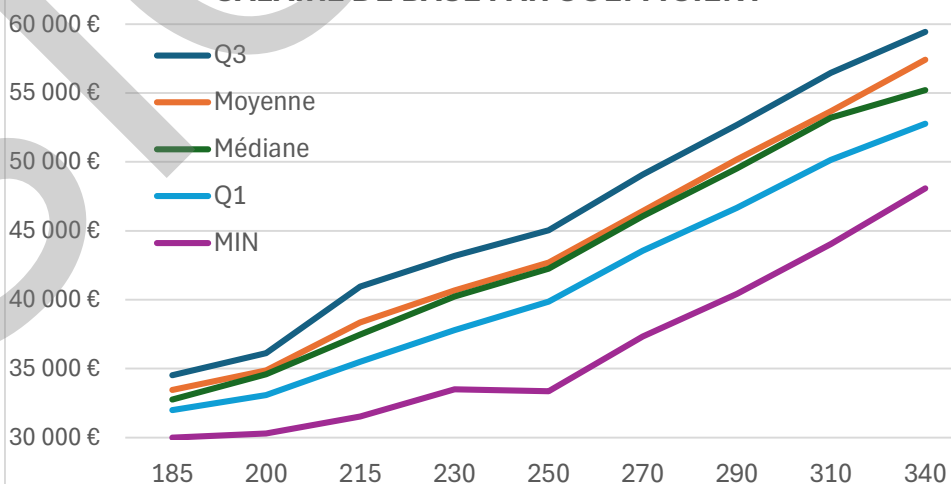
OETAM F : MINIMUM, QUANTILES ET MOYENNE SALAIRE DE BASE 2025 PAR COEFFICIENT



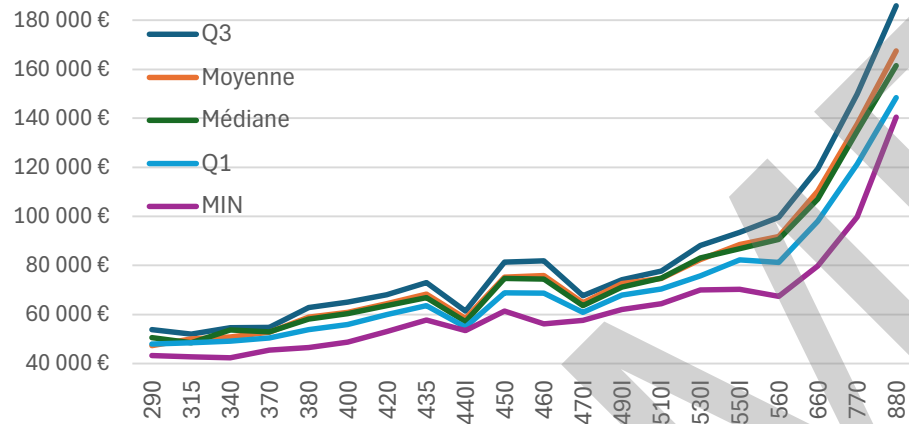
OETAM H : MINIMUM, QUANTILES ET MOYENNE SALAIRE DE BASE 2025 PAR COEFFICIENT



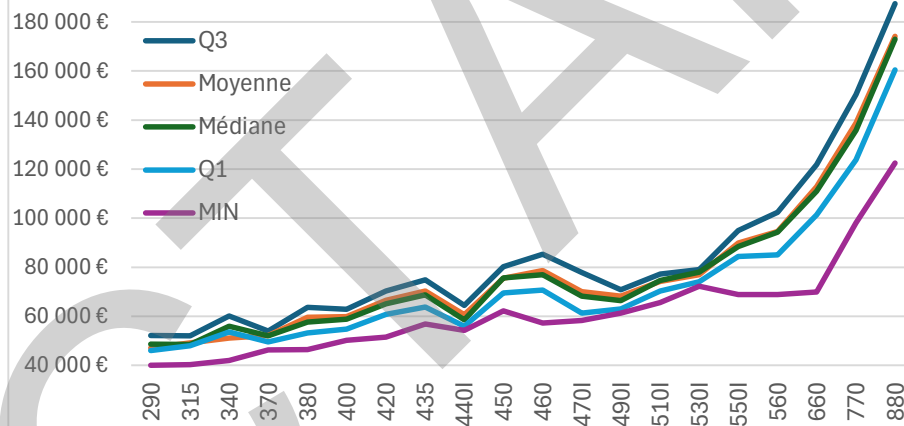
OETAM F+H : MINIMUM, QUANTILES ET MOYENNE SALAIRE DE BASE PAR COEFFICIENT



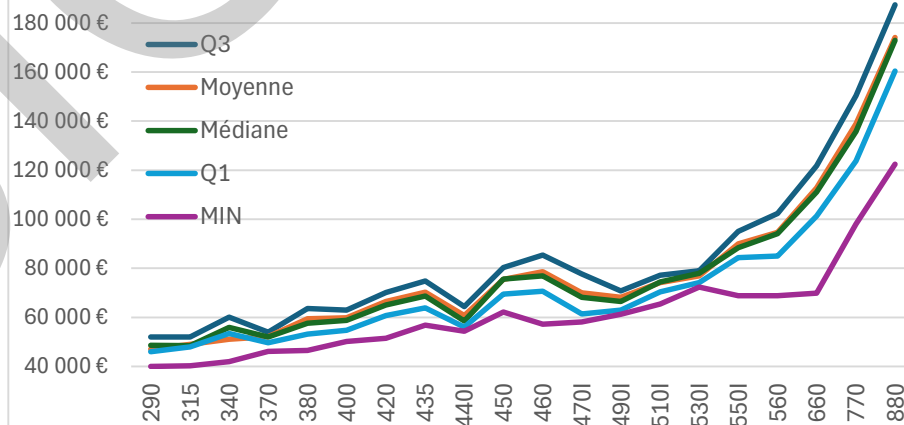
IC F : MINIMUM, QUANTILES ET MOYENNE SALAIRE DE BASE 2025 PAR COEFFICIENT



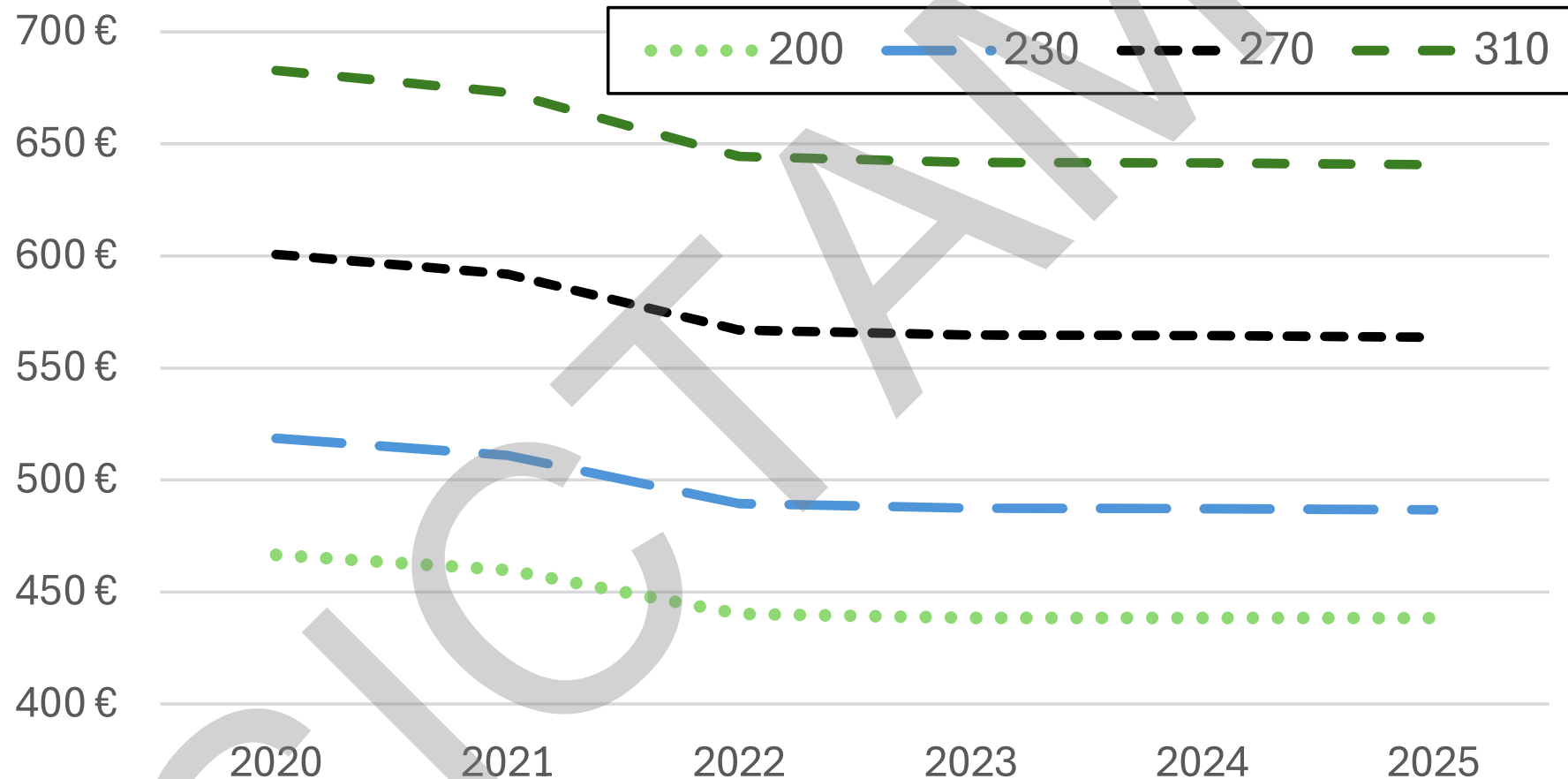
IC H : MINIMUM, QUANTILES ET MOYENNE SALAIRE DE BASE 2025 PAR COEFFICIENT

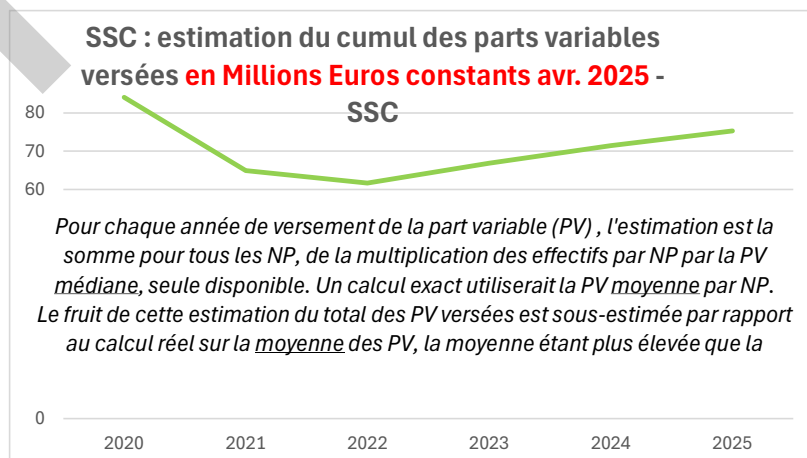
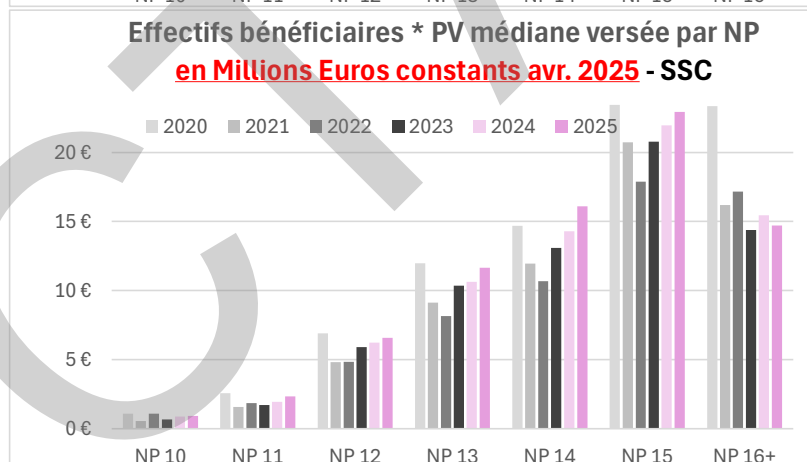
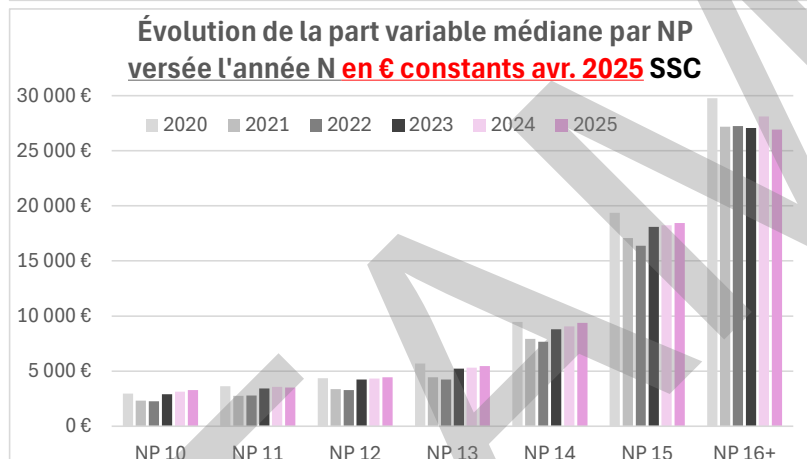
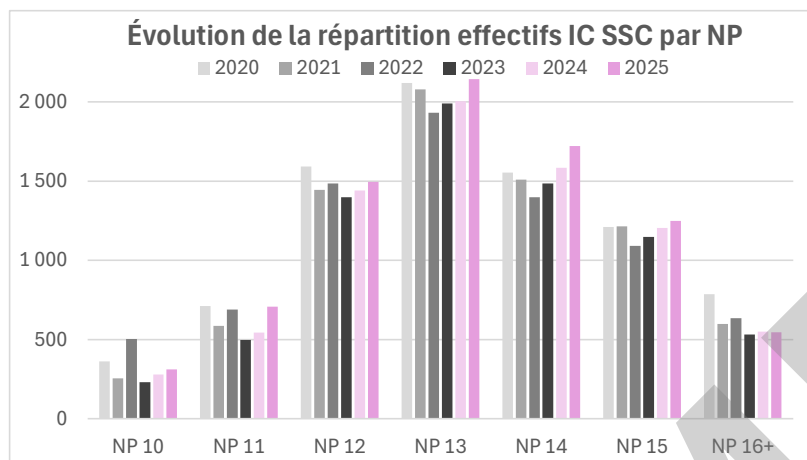


IC F+H : MINIMUM, QUANTILES ET MOYENNE SALAIRE DE BASE 2025 PAR COEFFICIENT



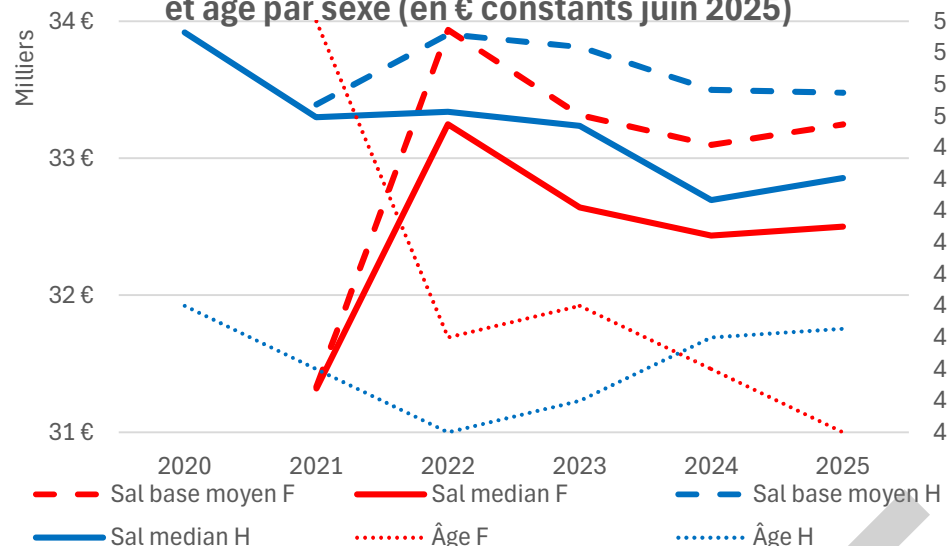
Prime mensuelle de 20 ans d'ancienneté pour 4 coefficients CCNIP - en € constants juin 2025



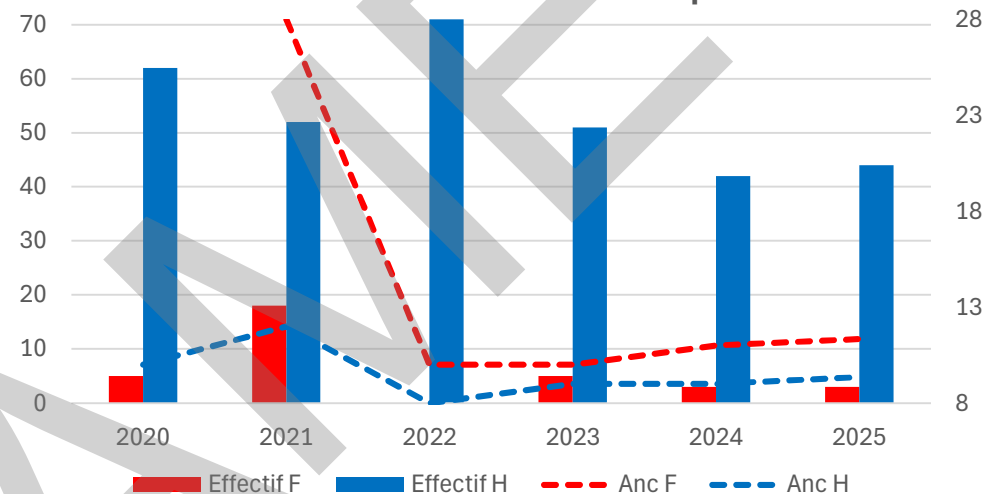


SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025

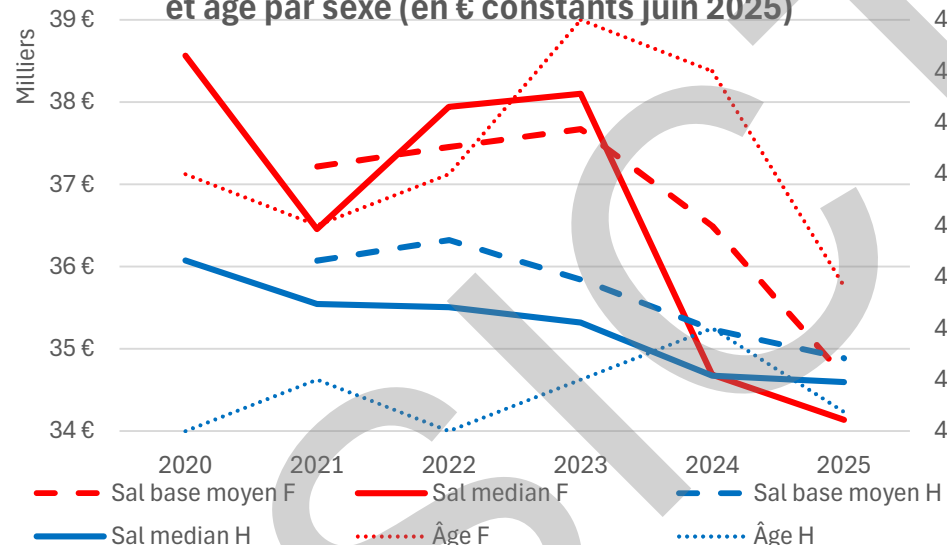
Coeff 185 TAM : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2025)



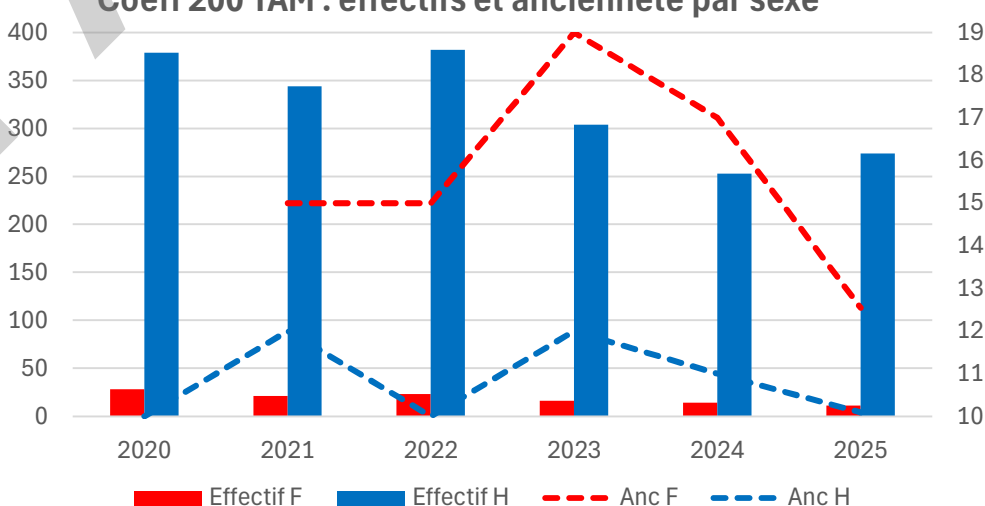
Coeff 185 TAM : effectifs et ancienneté par sexe



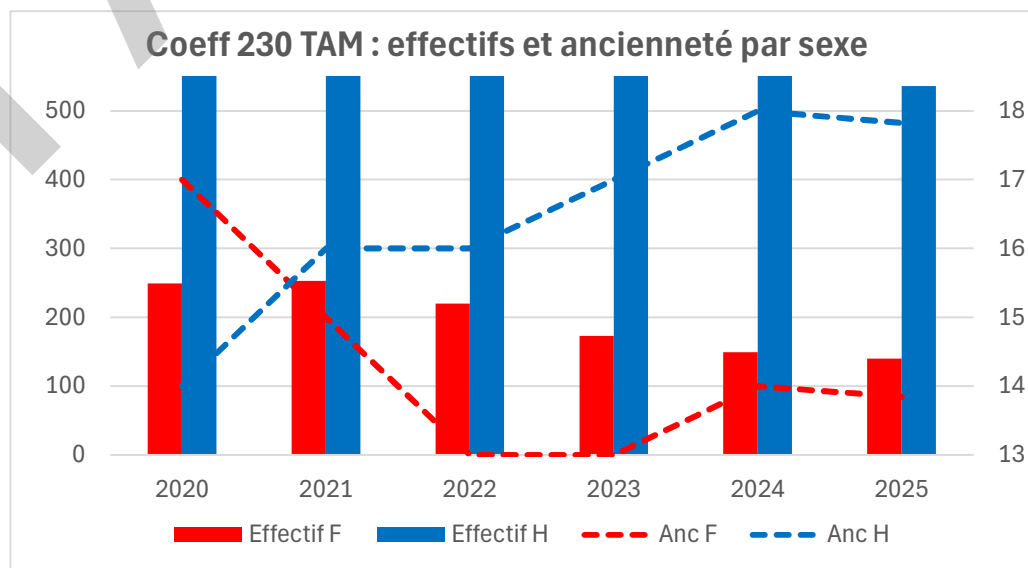
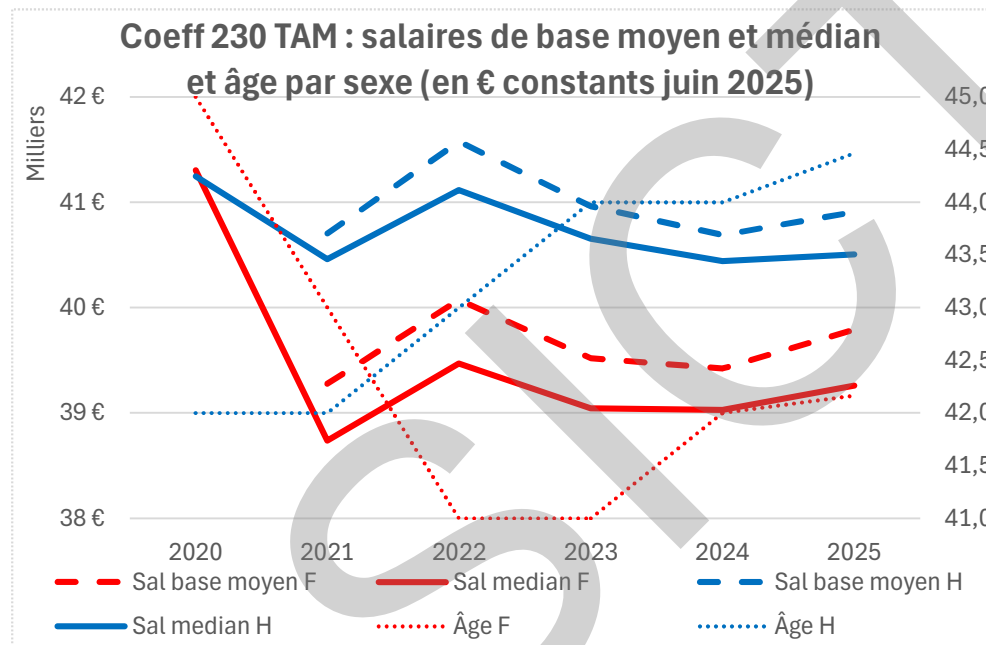
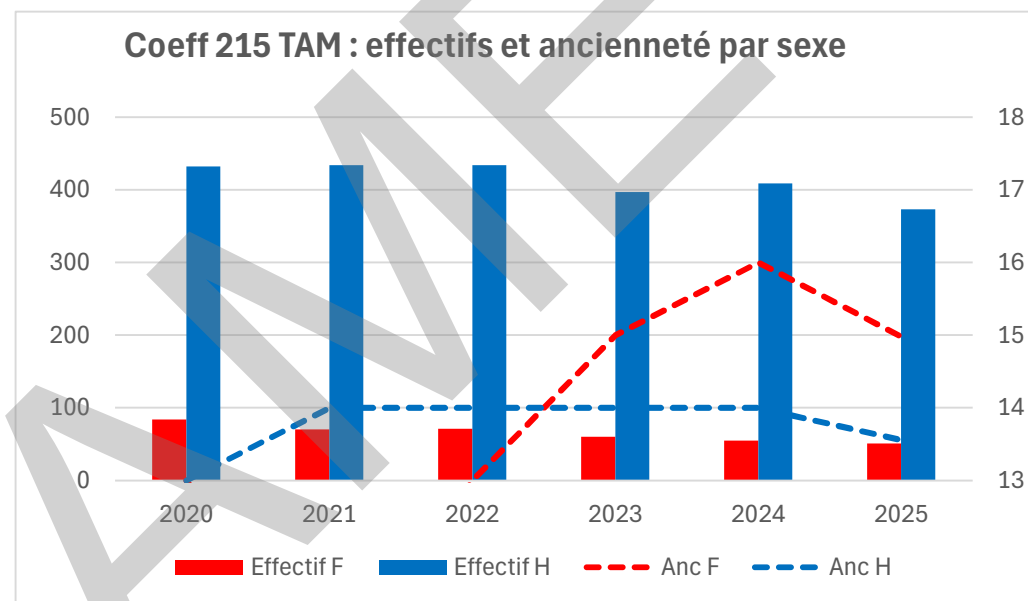
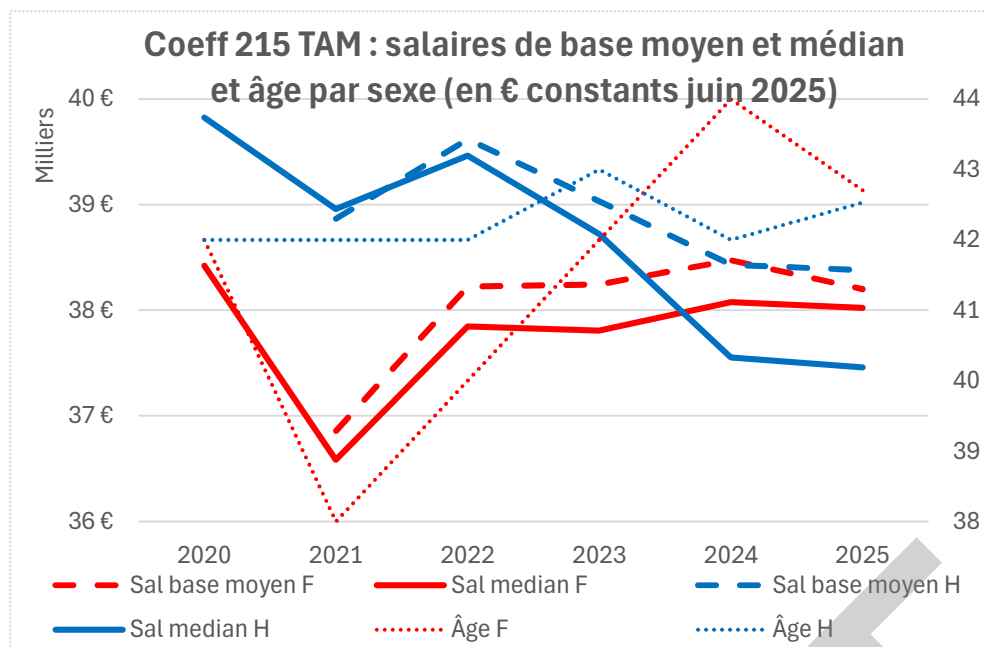
Coeff 200 TAM : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2025)



Coeff 200 TAM : effectifs et ancienneté par sexe

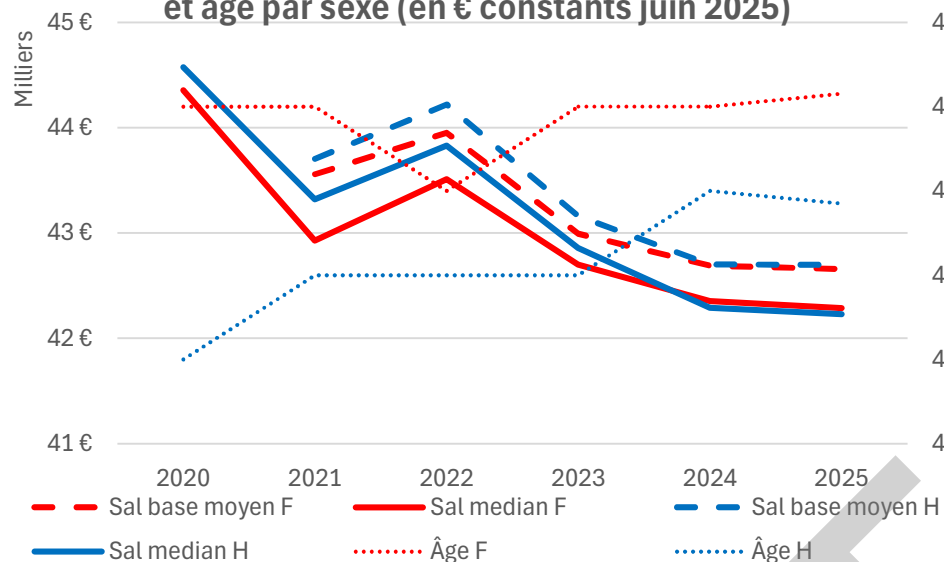


SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025

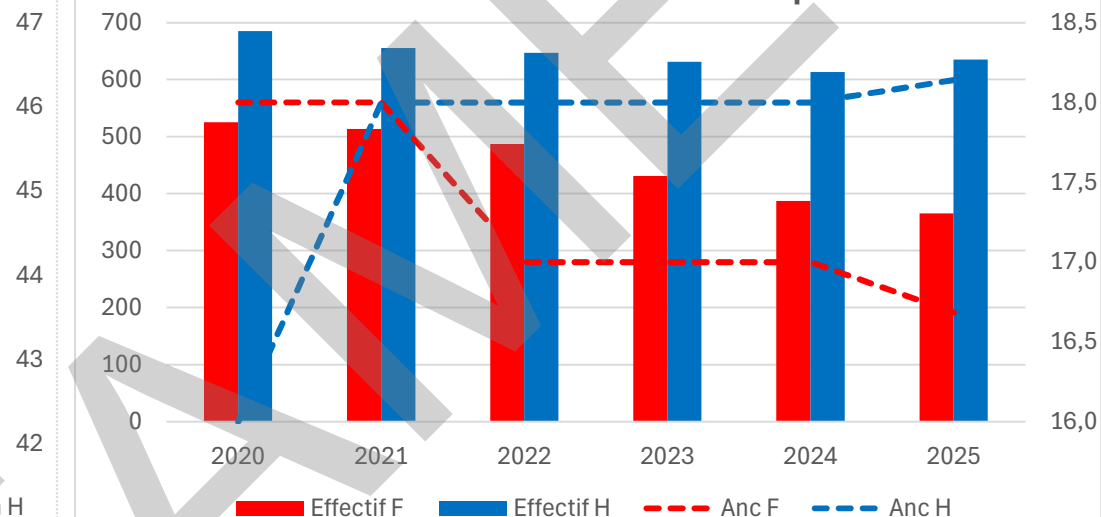


SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025

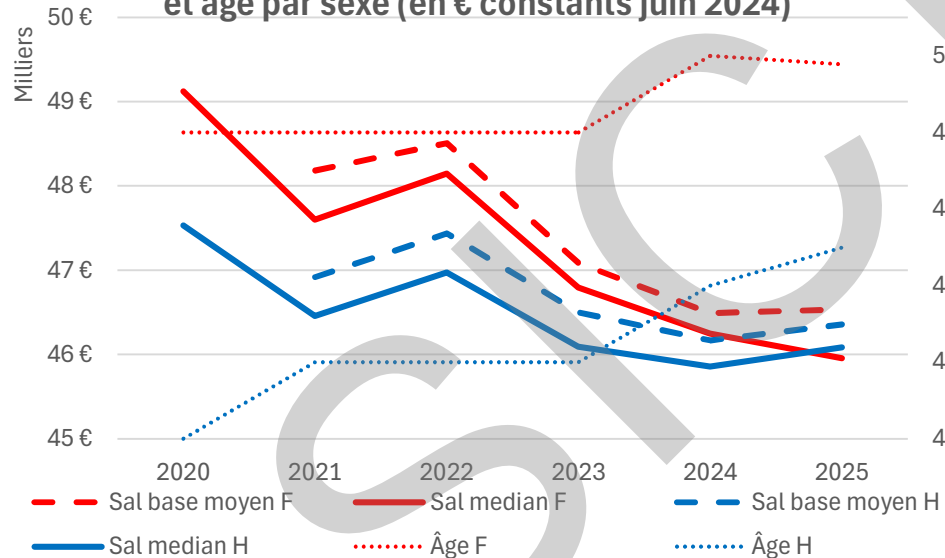
Coeff 250 TAM : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2025)



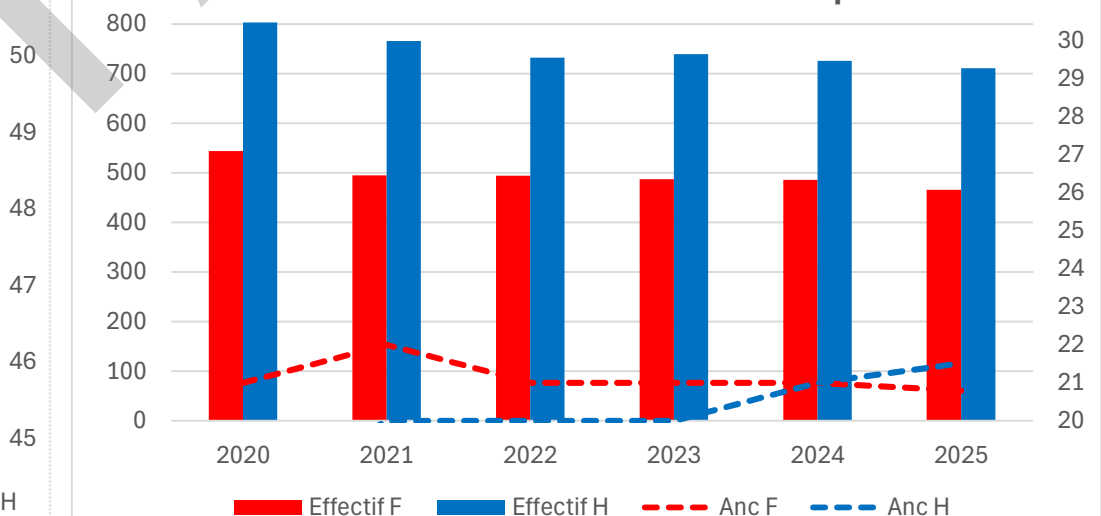
Coeff 250 TAM : effectifs et ancienneté par sexe



Coeff 270 TAM : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2024)

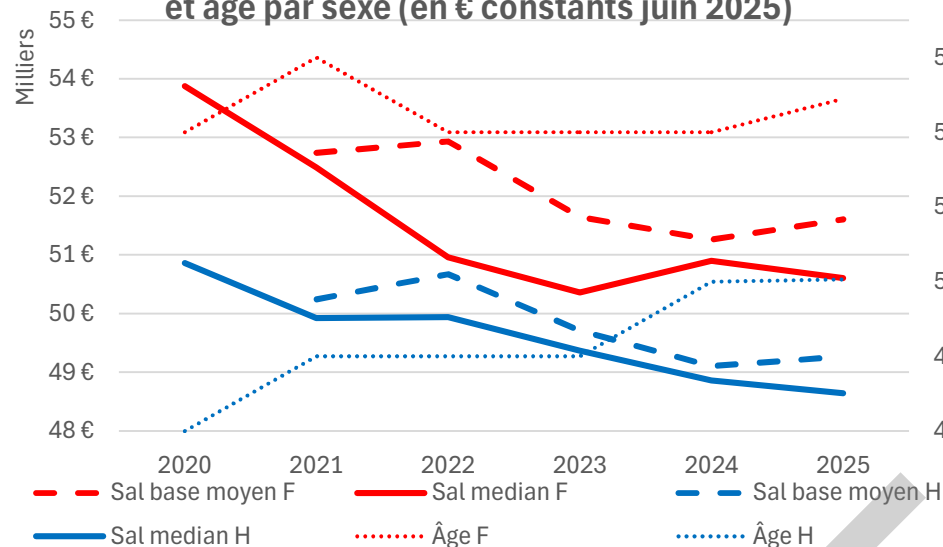


Coeff 270 TAM : effectifs et ancienneté par sexe

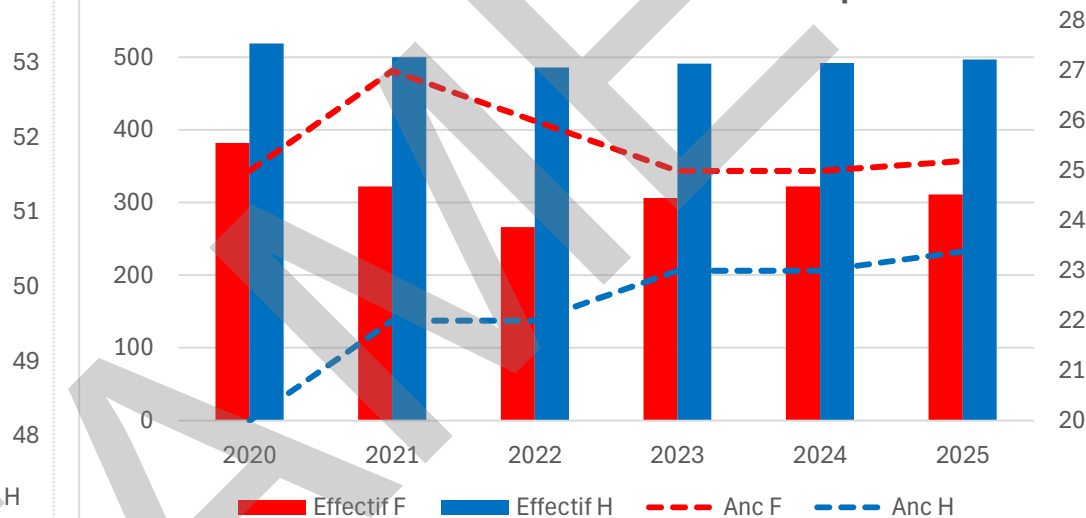


SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025

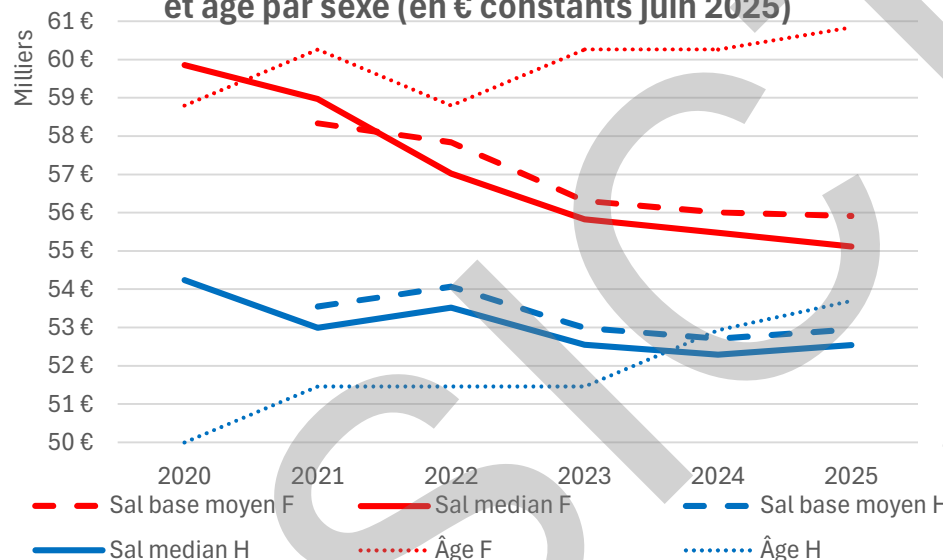
Coeff 290 TAM : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2025)



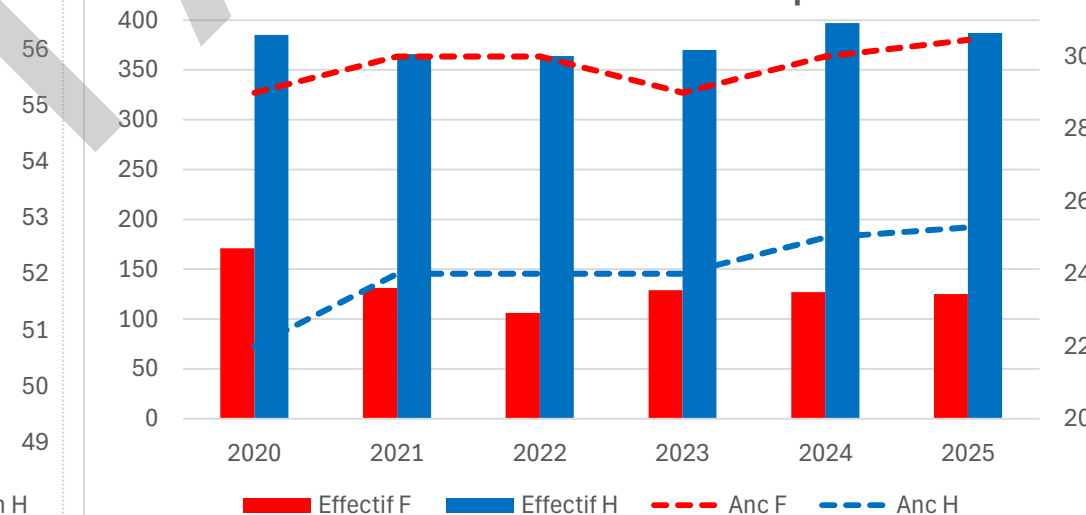
Coeff 290 TAM : effectifs et ancienneté par sexe



Coeff 310 TAM : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2025)

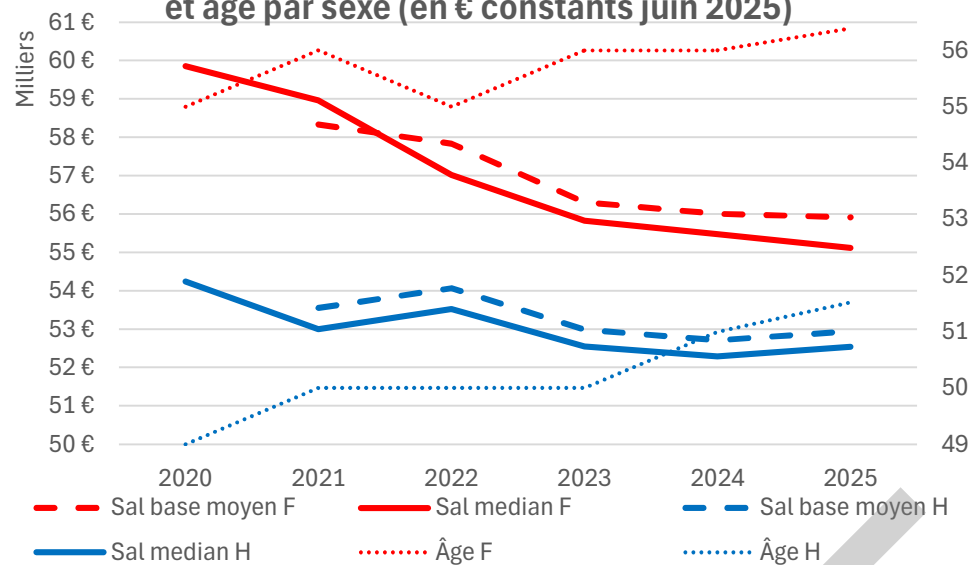


Coeff 310 TAM : effectifs et ancienneté par sexe

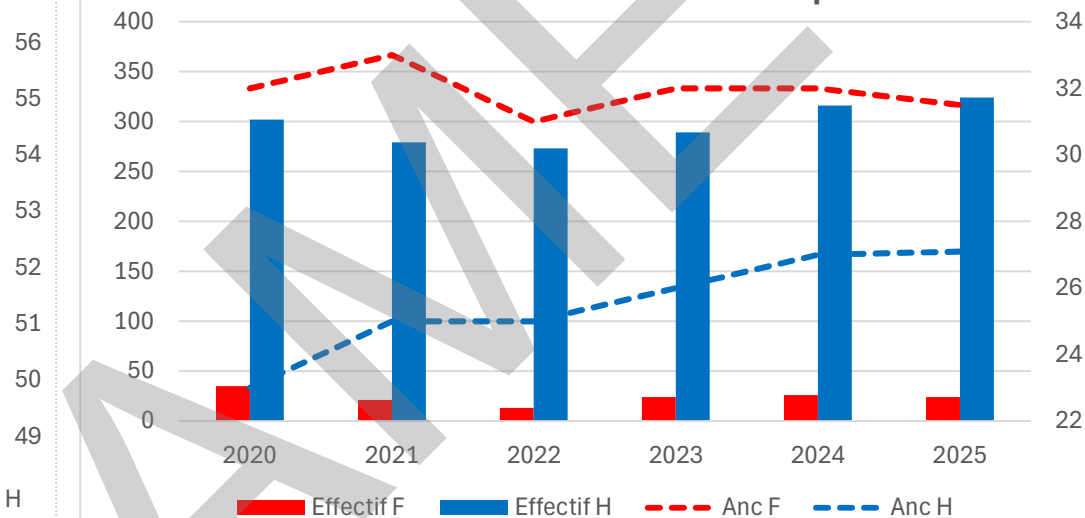


SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025

Coeff 340 TAM : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2025)

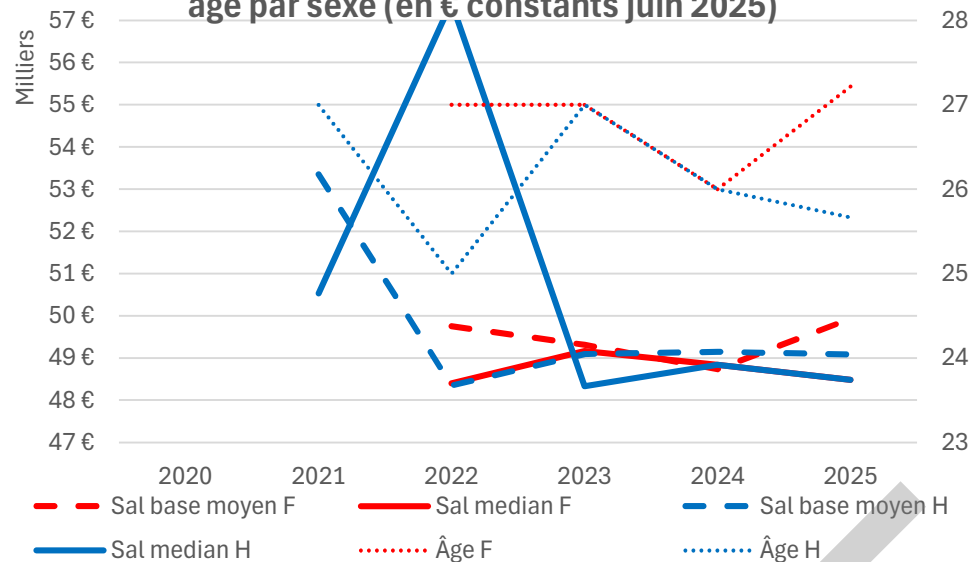


Coeff 340 TAM : effectifs et ancienneté par sexe

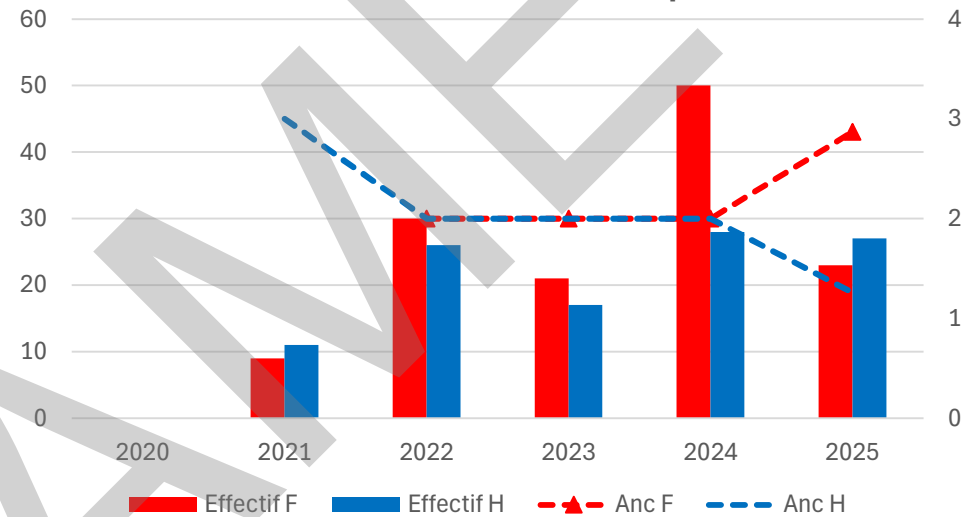


SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025

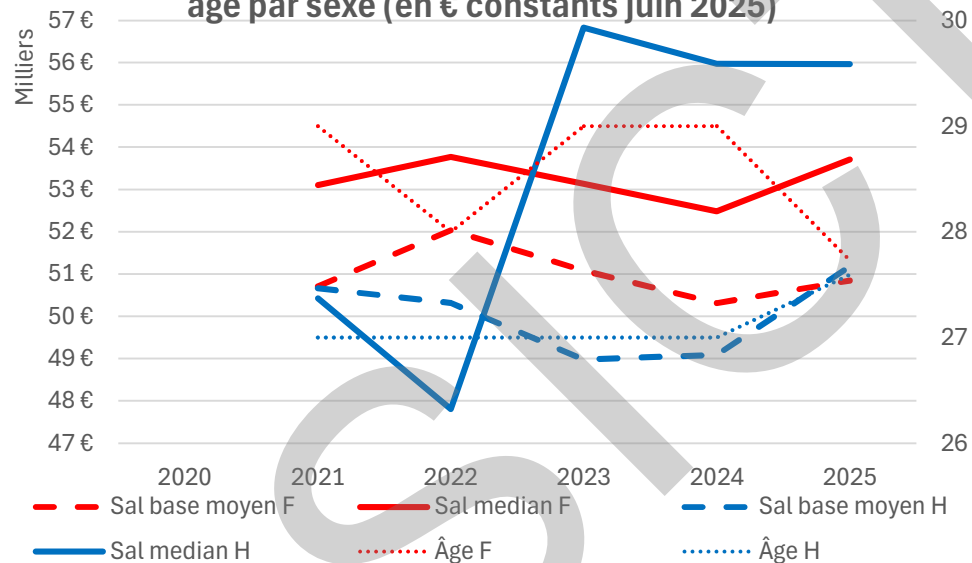
Coeff 315 IC : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2025)



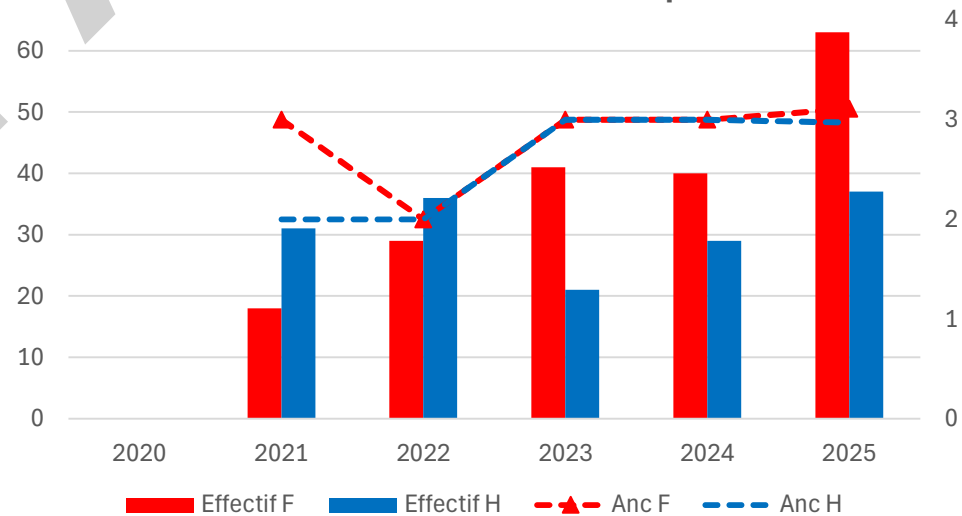
Coeff 315 IC: effectifs et ancienneté par sexe



Coeff 340 IC : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2025)

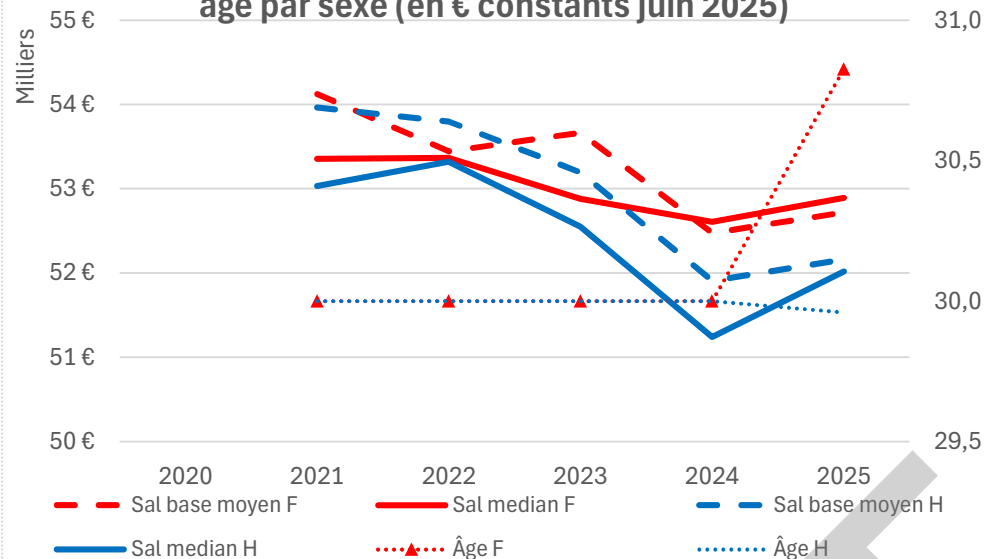


Coeff 340 IC: effectifs et ancienneté par sexe

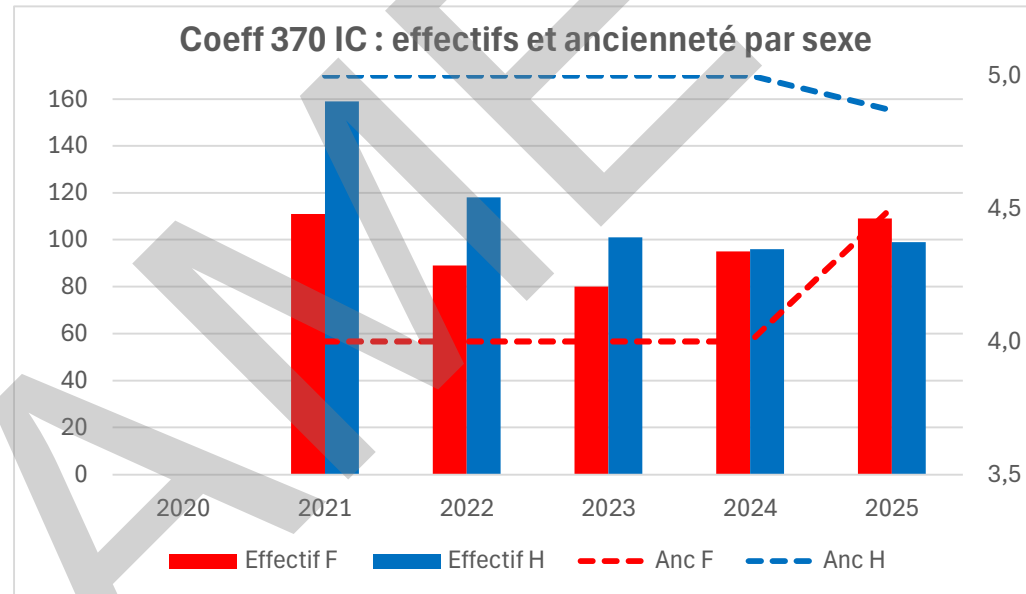


SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025

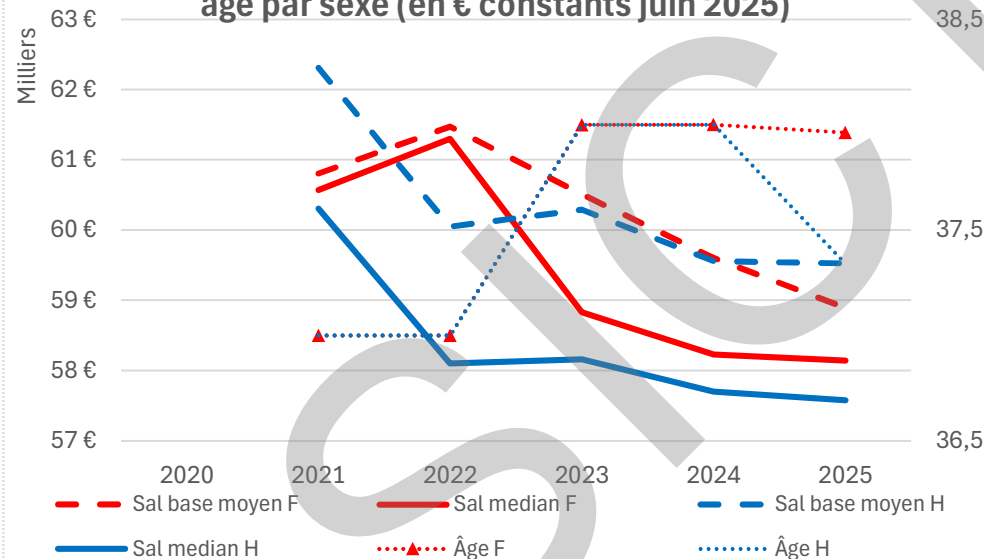
Coeff 370 IC : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2025)



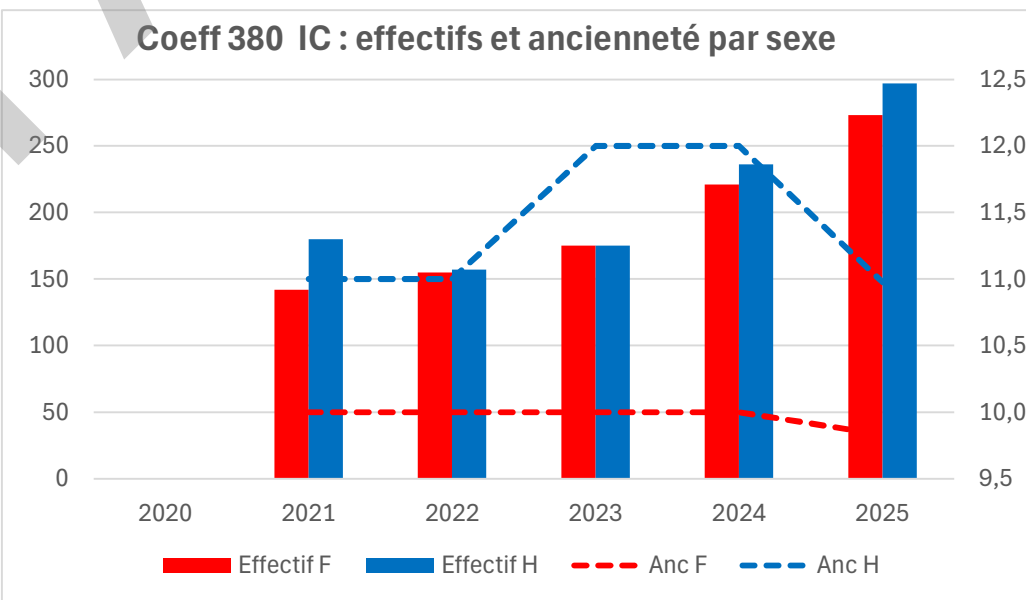
Coeff 370 IC : effectifs et ancienneté par sexe



Coeff 380 IC : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2025)

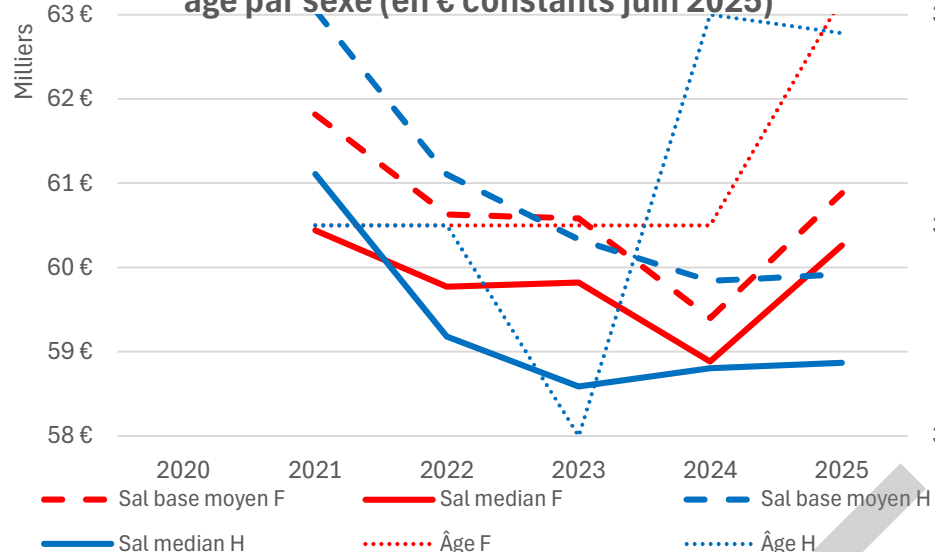


Coeff 380 IC : effectifs et ancienneté par sexe

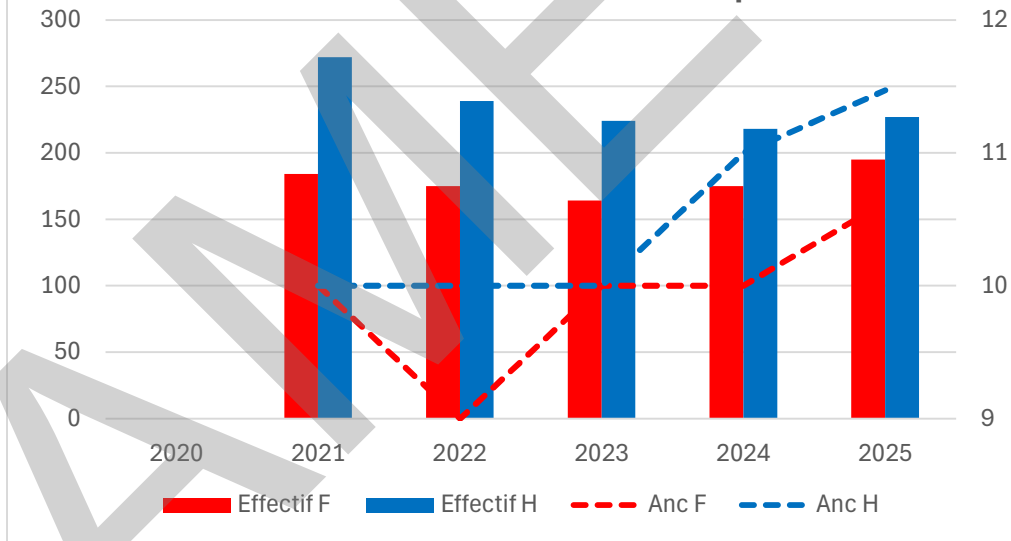


SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025

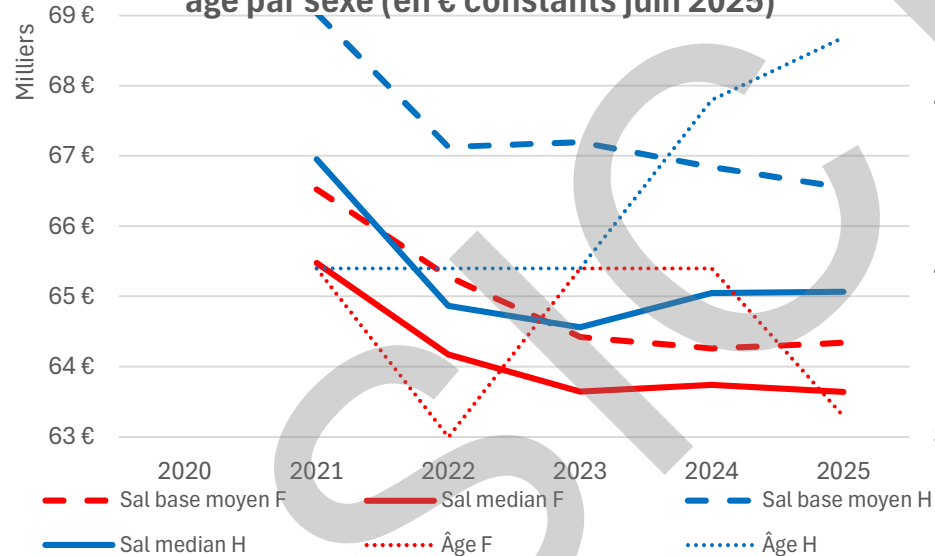
Coeff 400 IC : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2025)



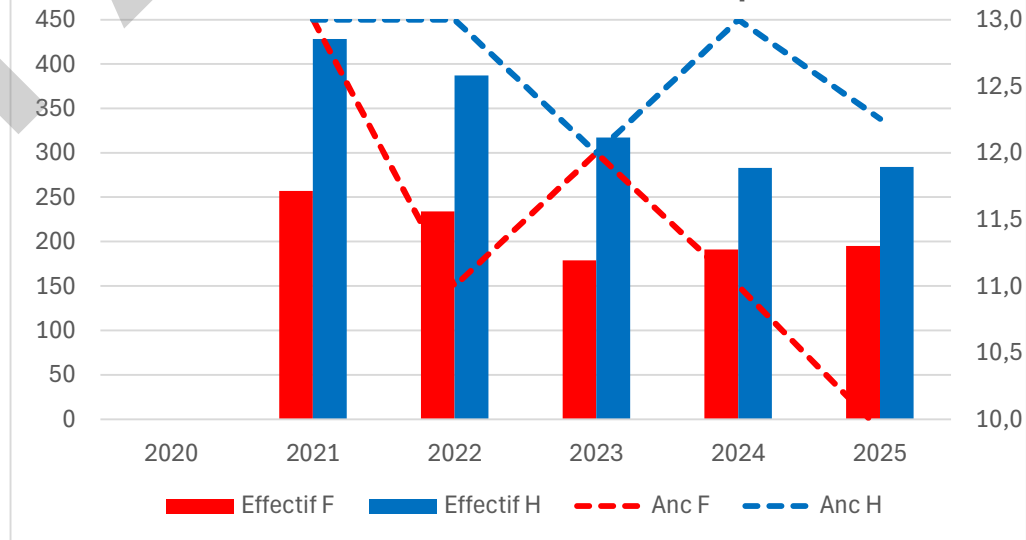
Coeff 400 IC : effectifs et ancienneté par sexe



Coeff 420 IC : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2025)

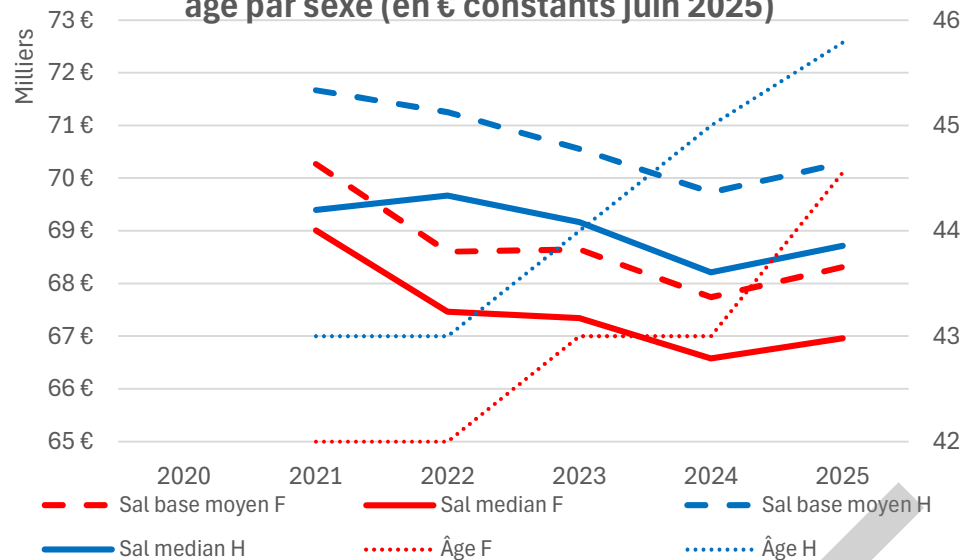


Coeff 420 IC : effectifs et ancienneté par sexe

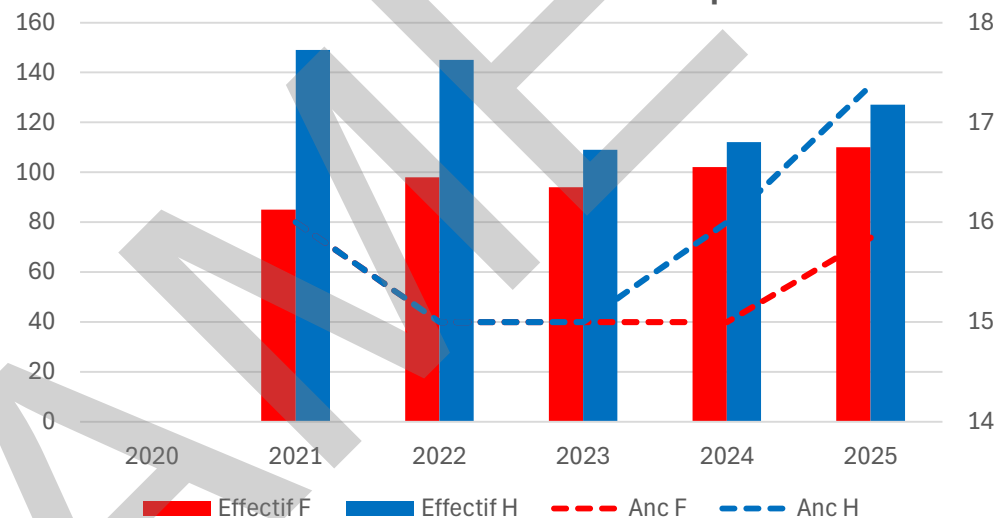


SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025

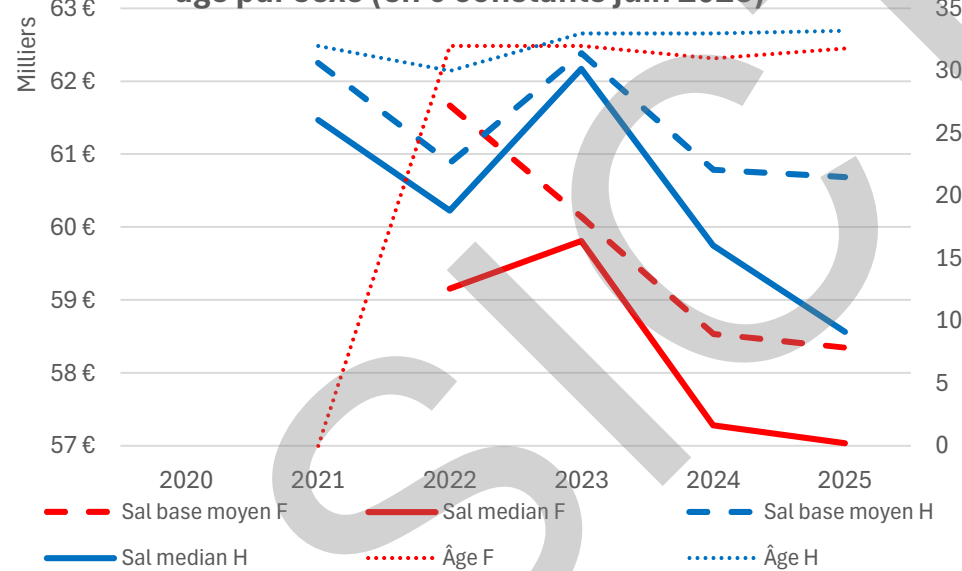
Coeff 435 IC : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2025)



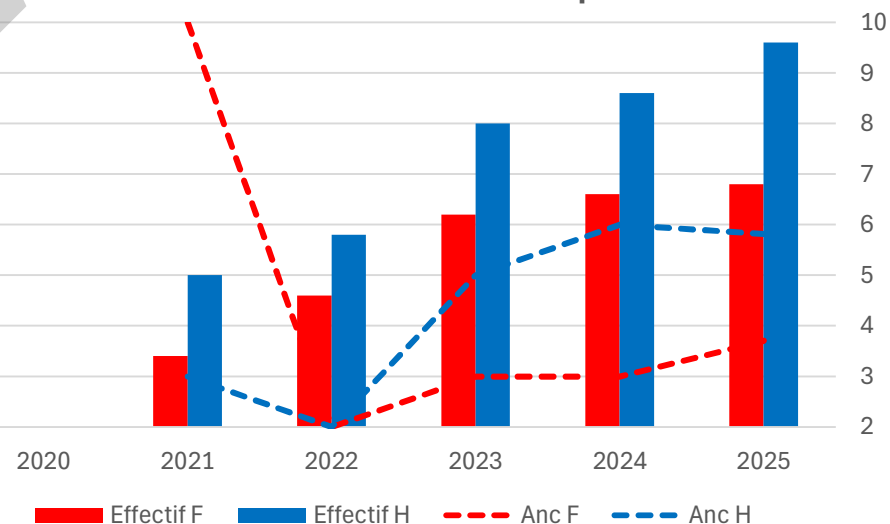
Coeff 435 IC : effectifs et ancienneté par sexe



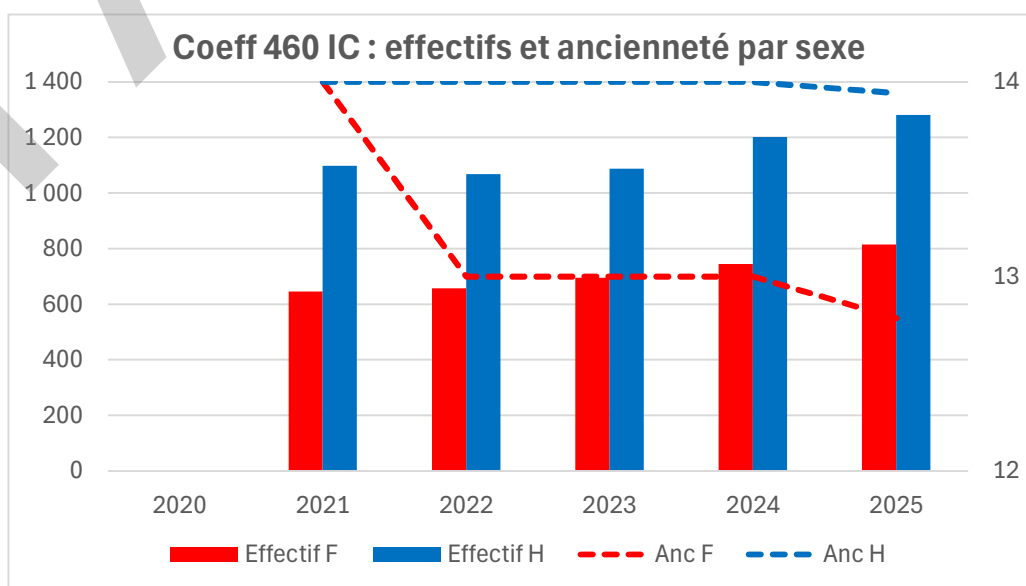
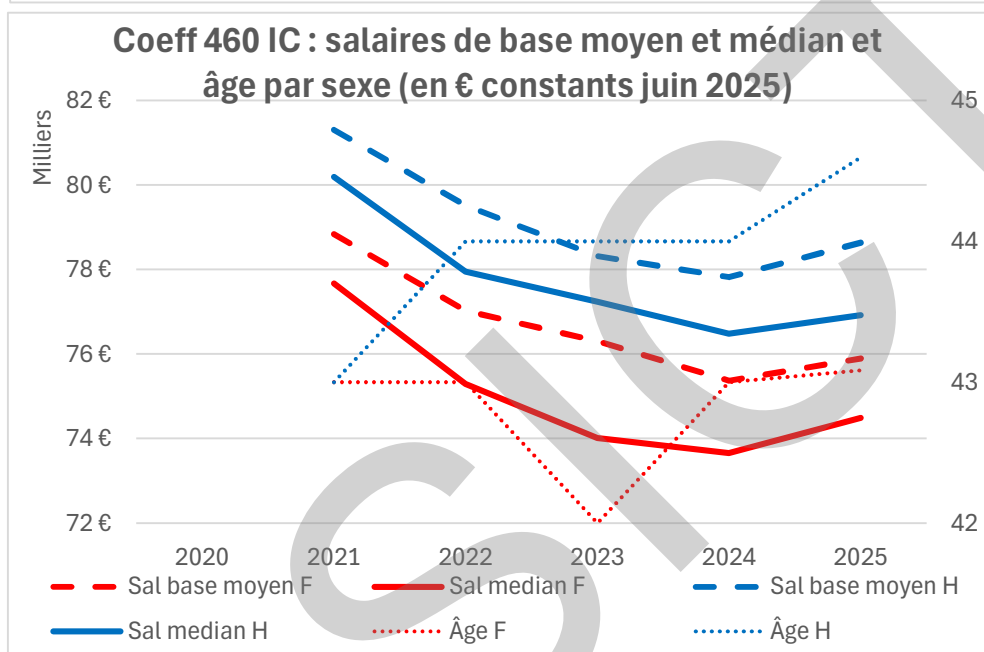
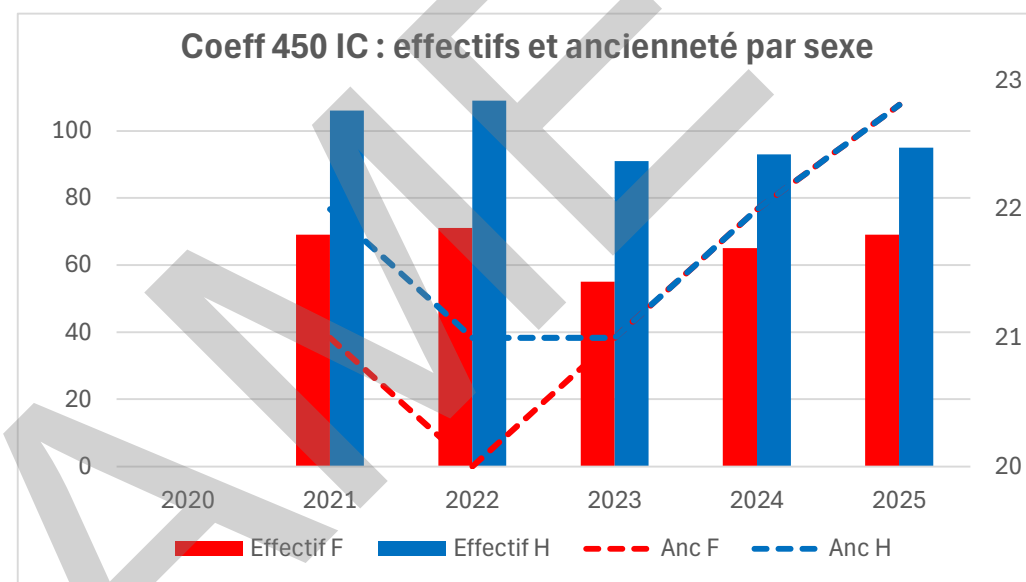
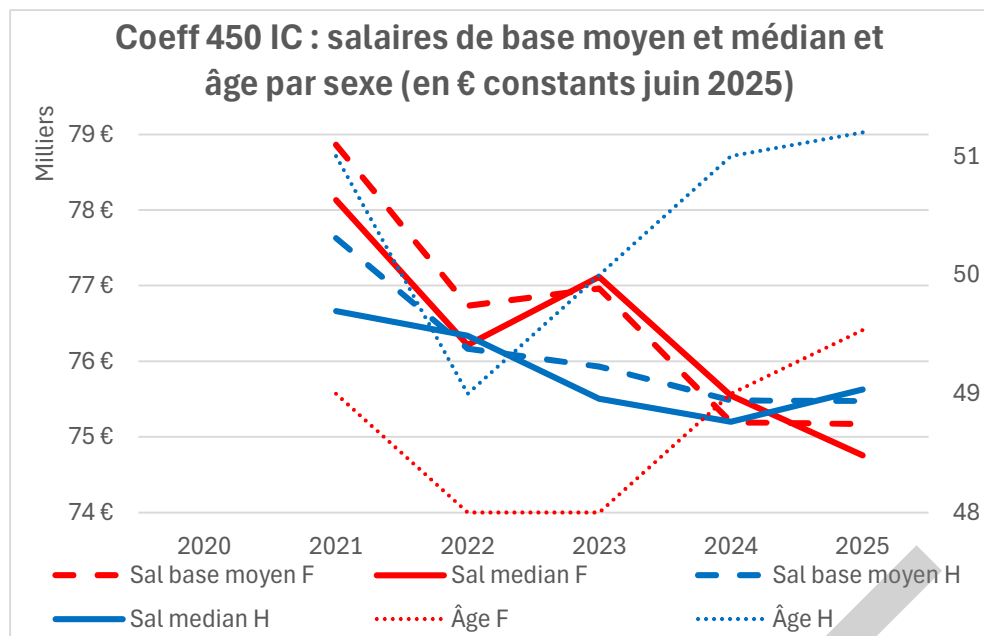
Coeff 440 I : salaires de base moyen et médian et âge par sexe (en € constants juin 2025)



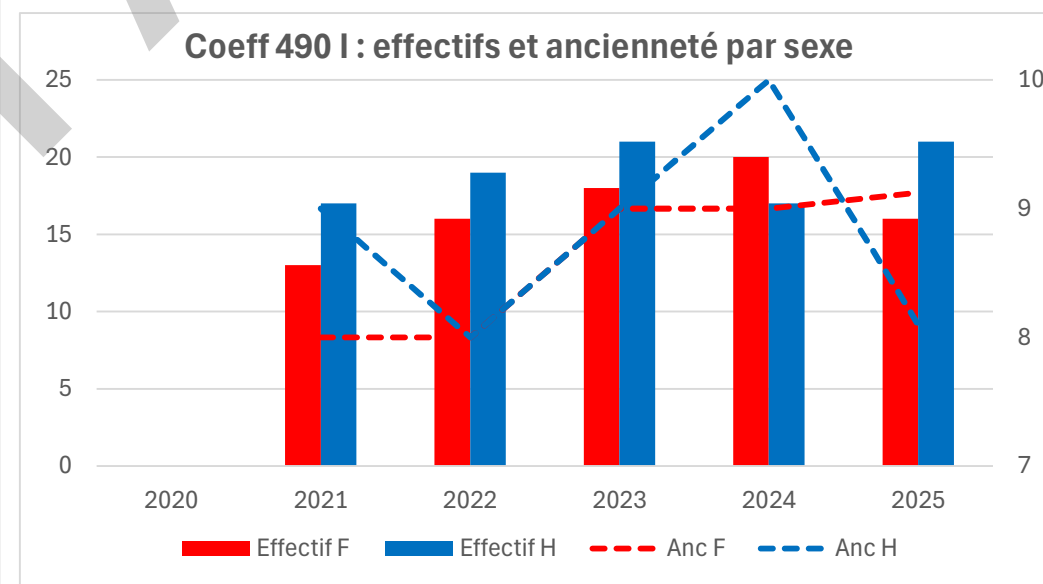
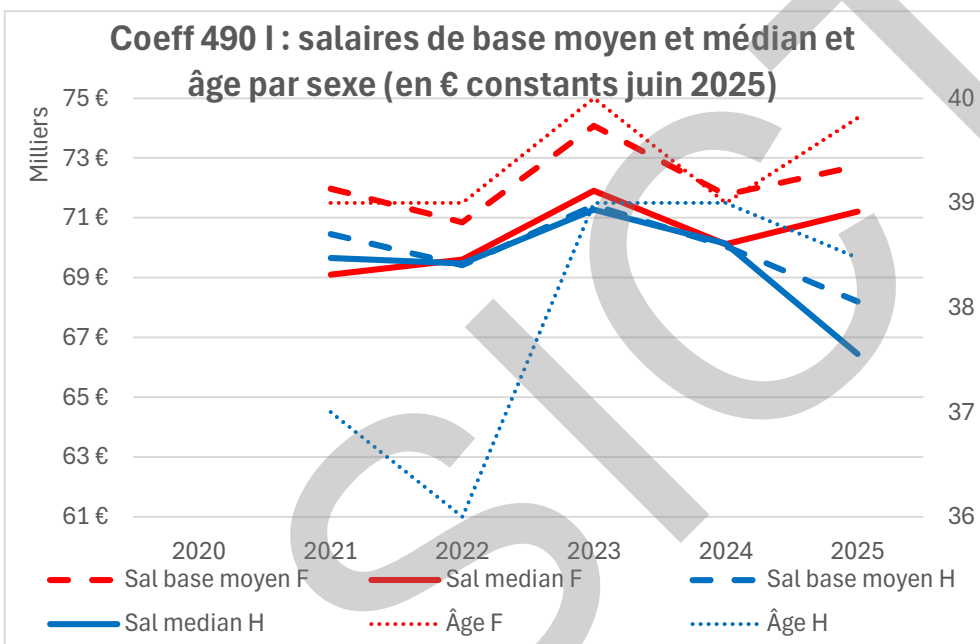
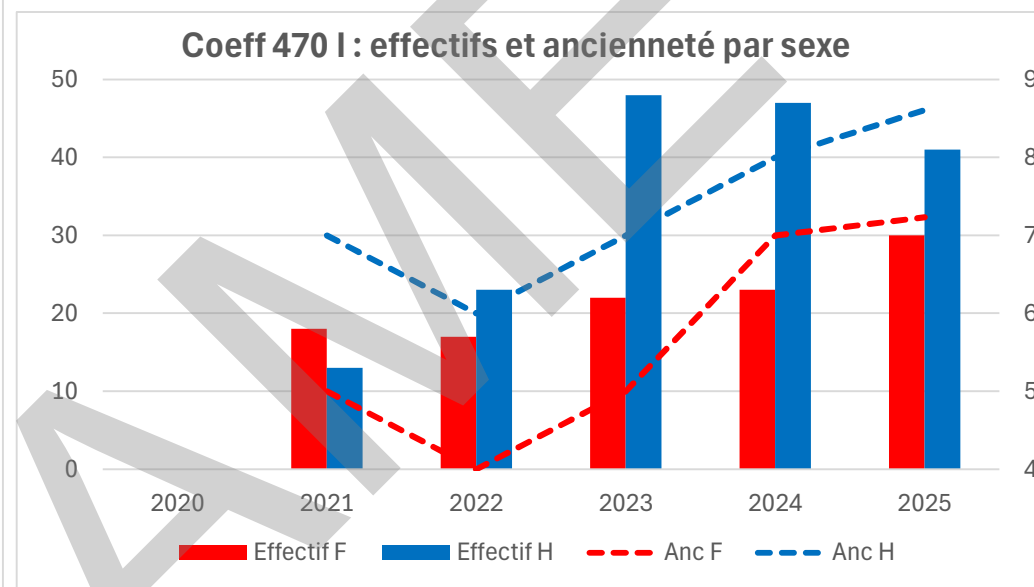
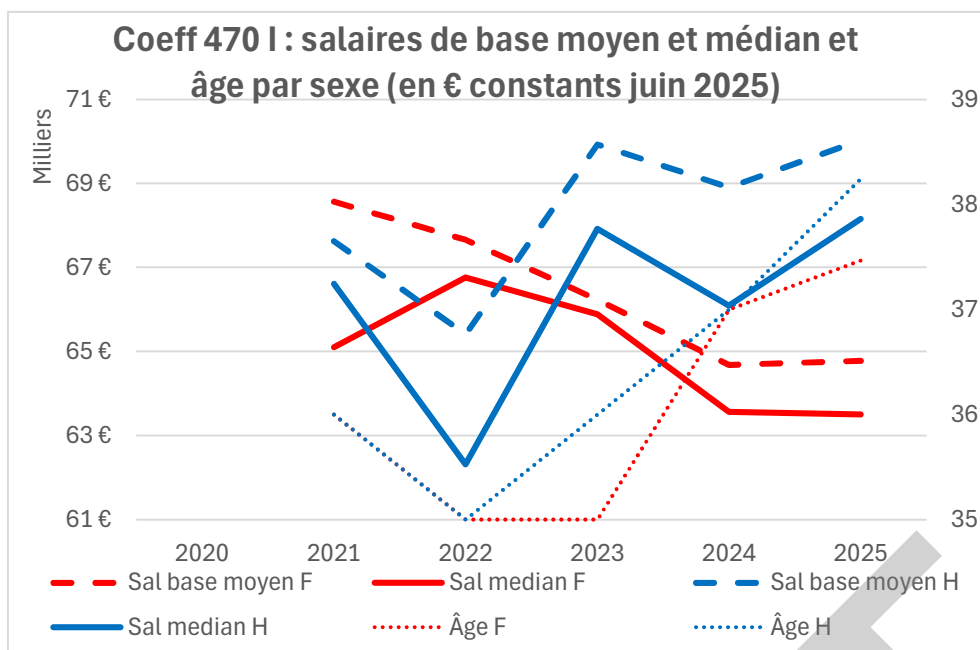
Coeff 440 I : effectifs et ancienneté par sexe



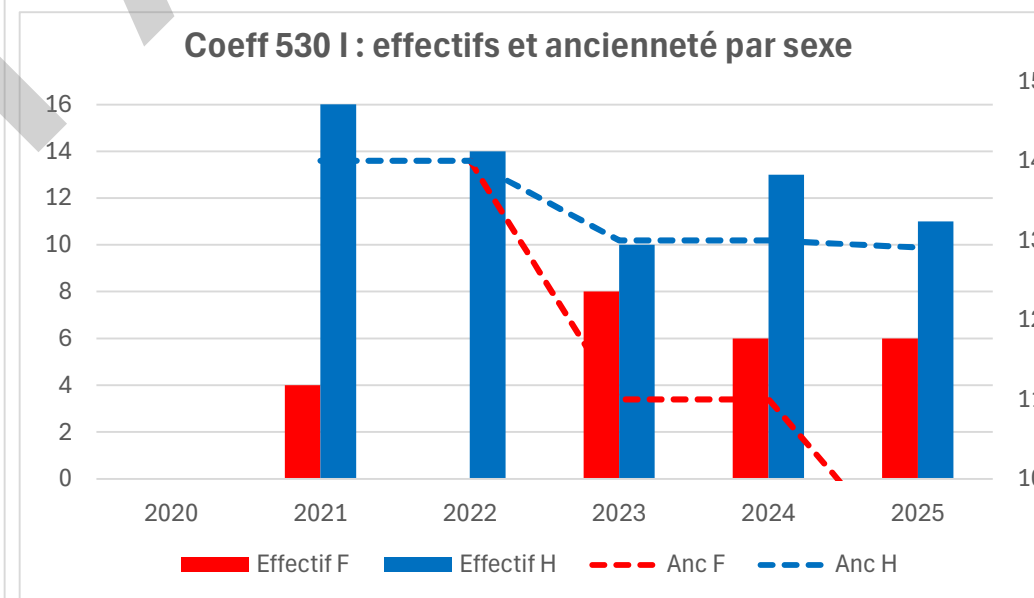
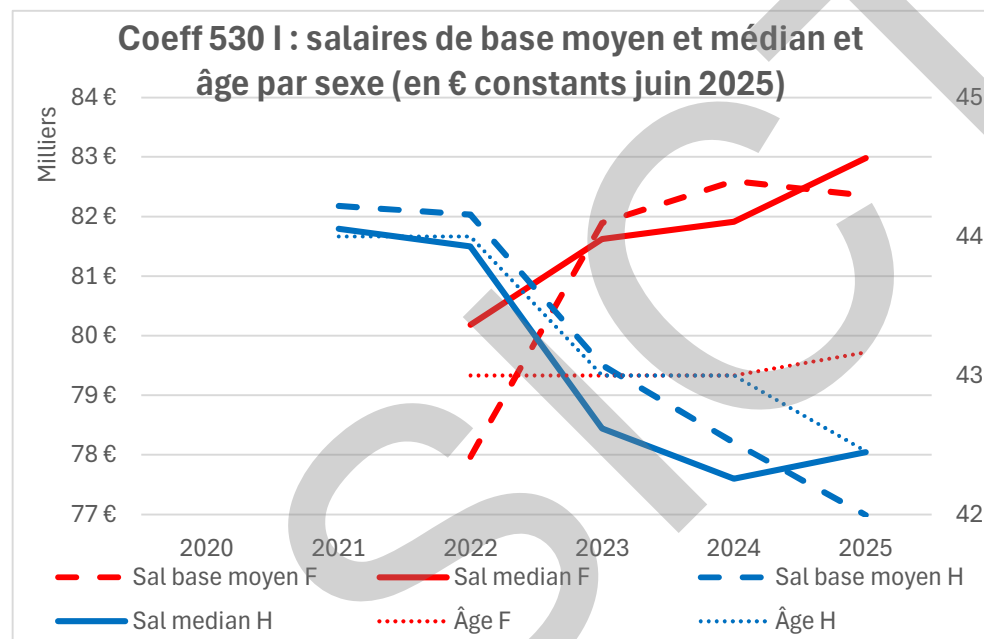
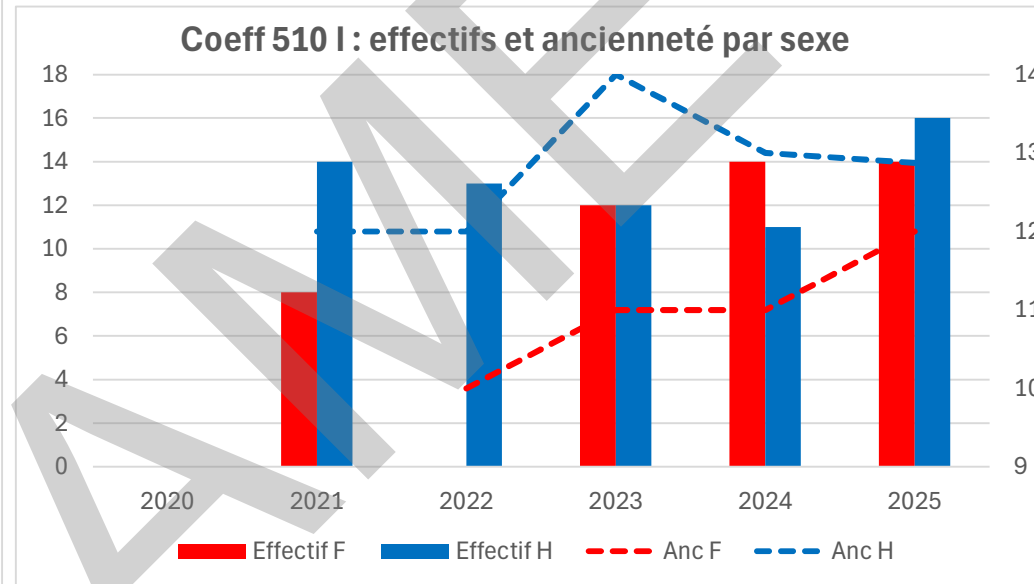
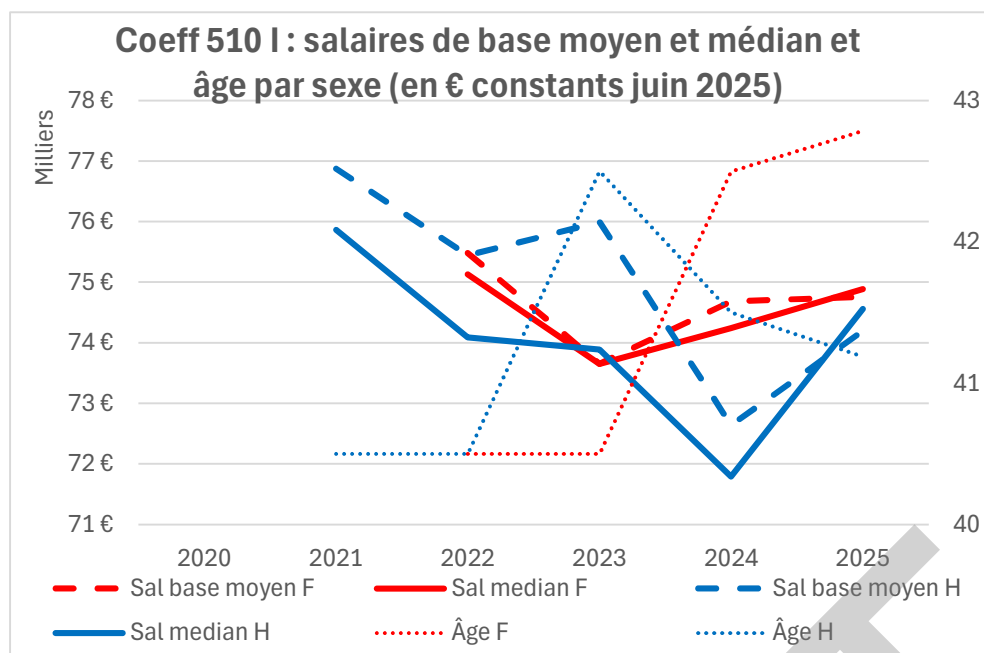
SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025



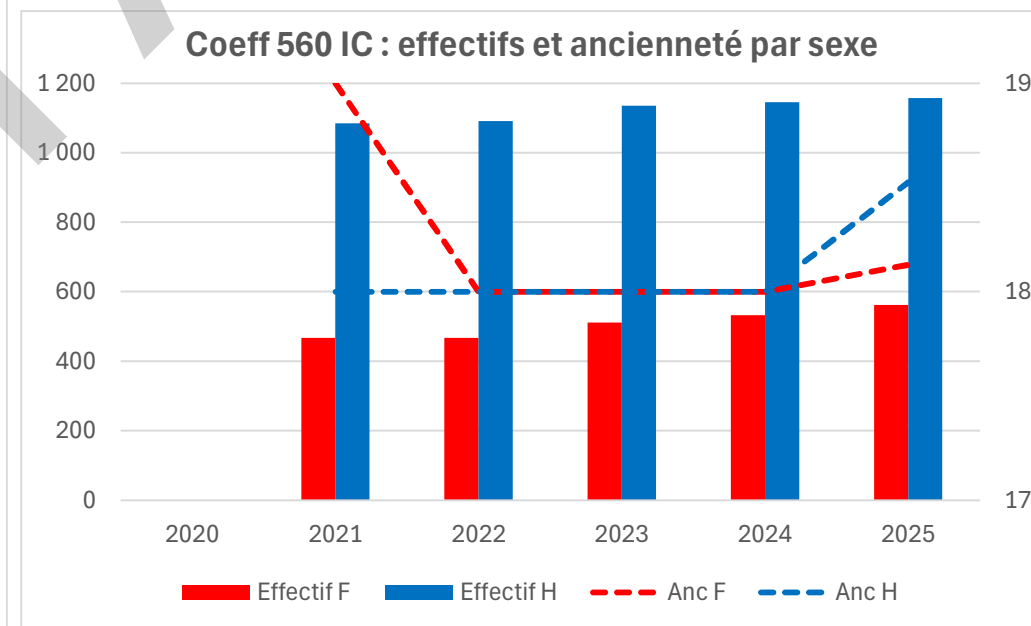
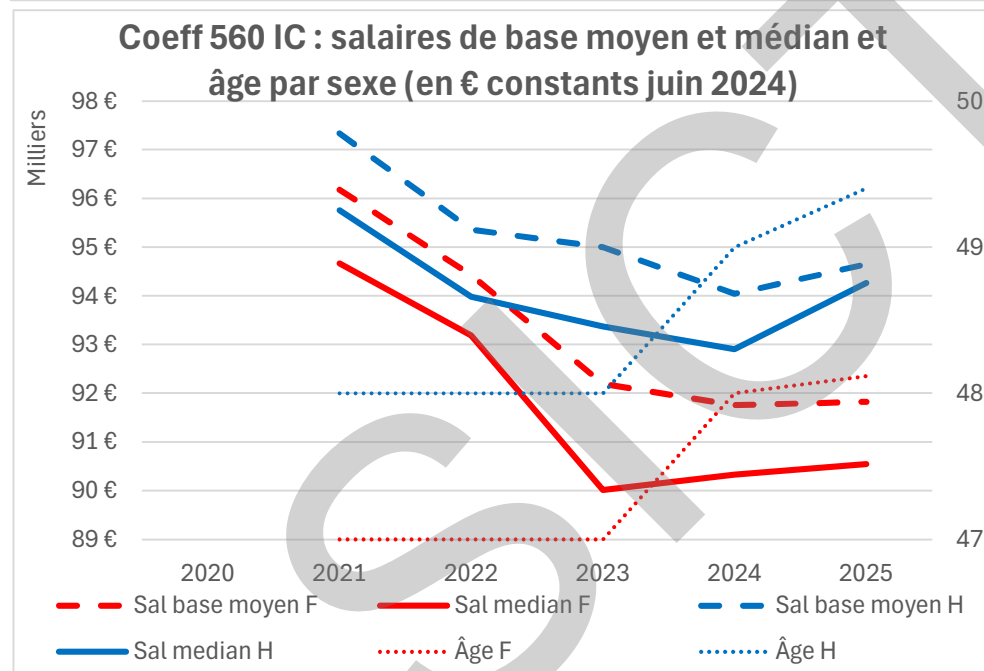
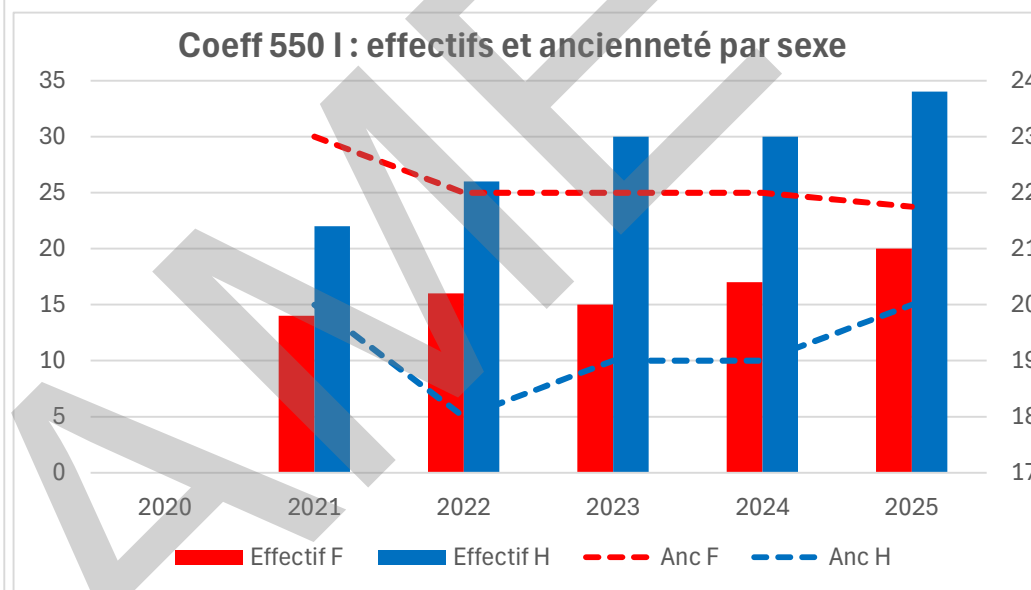
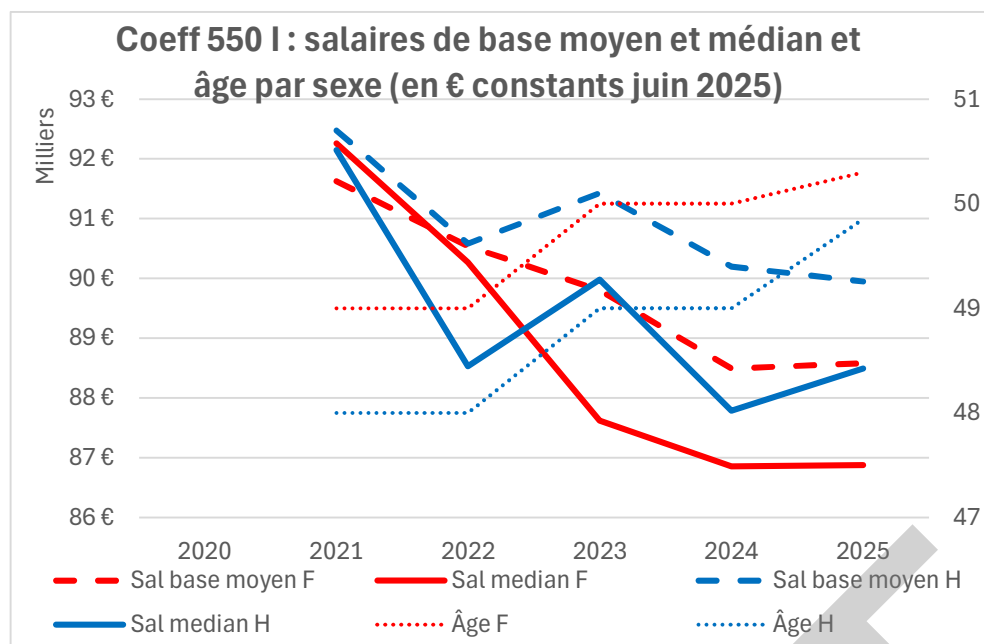
SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025



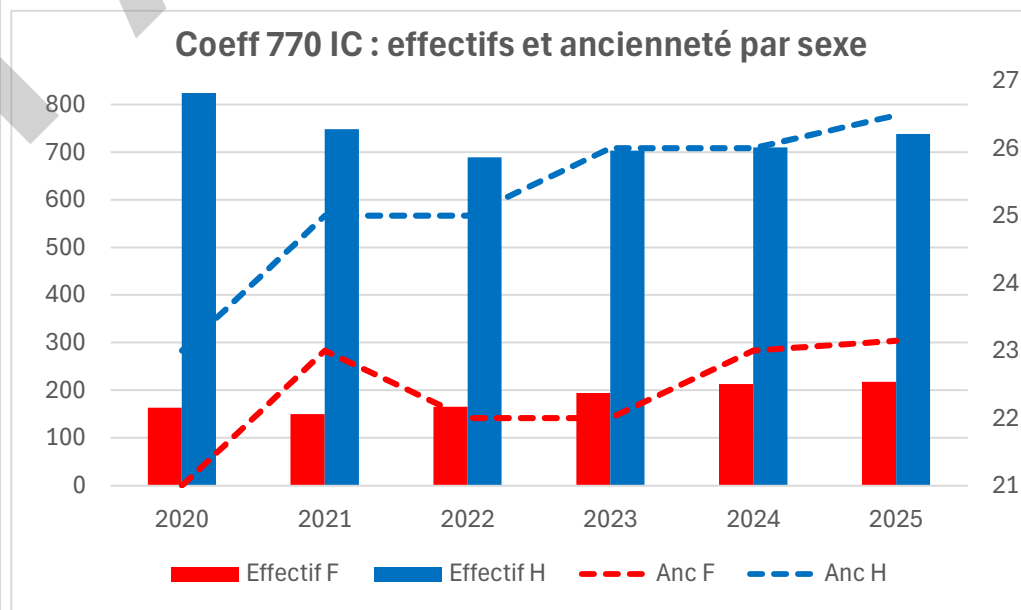
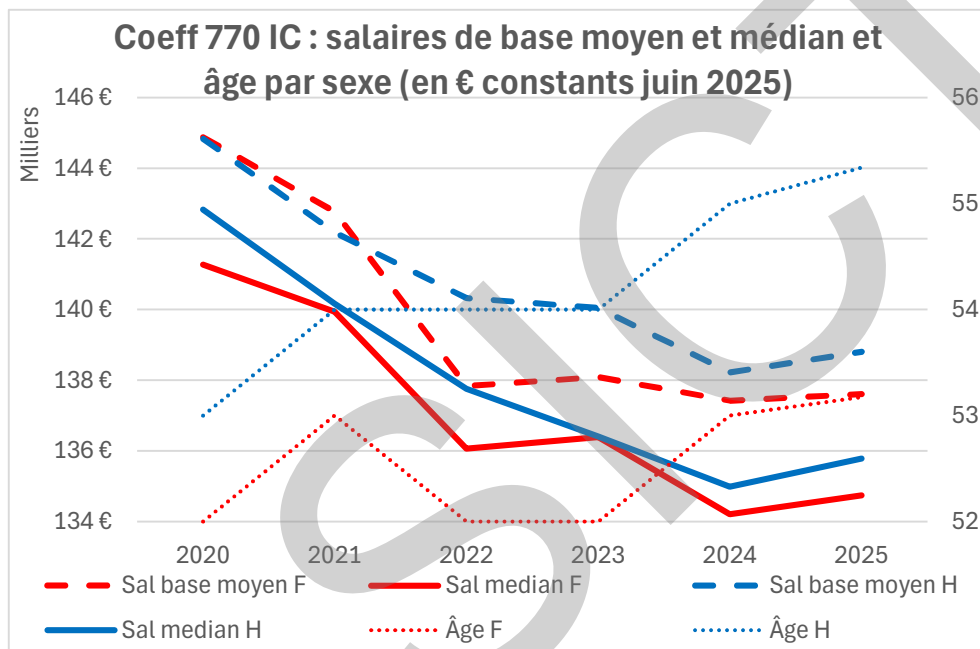
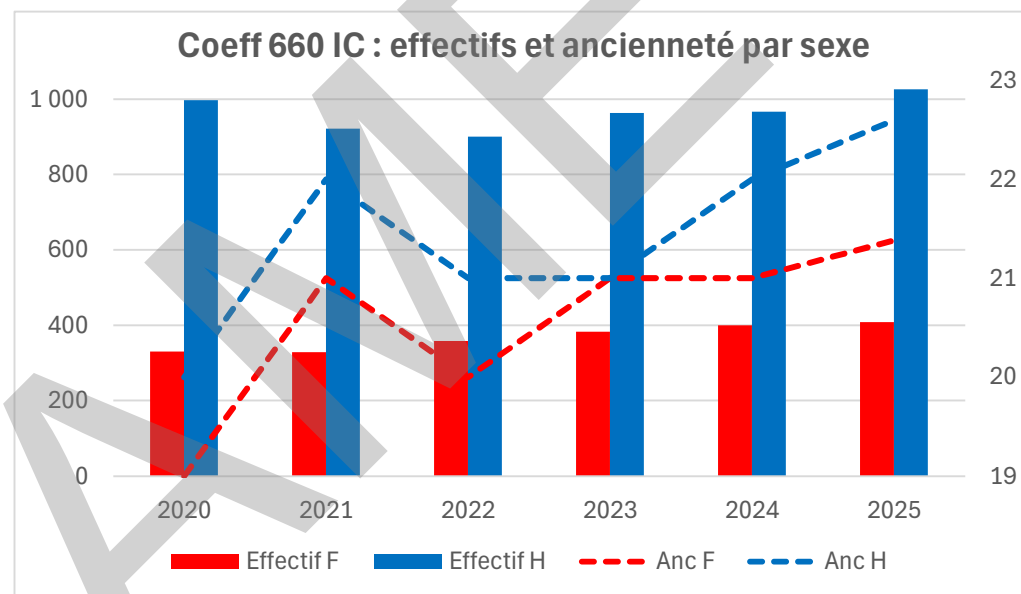
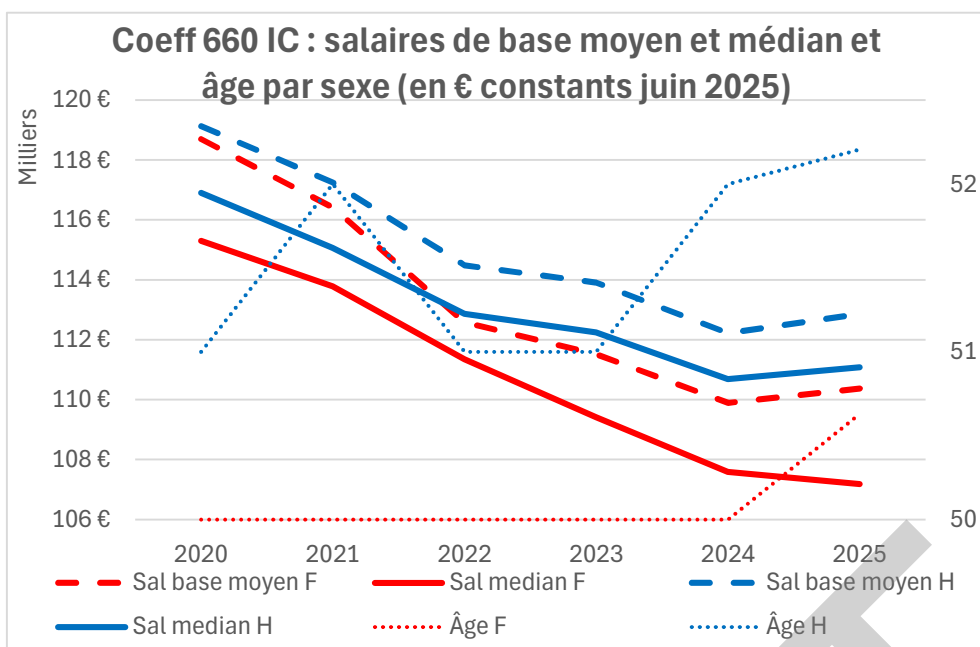
SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025



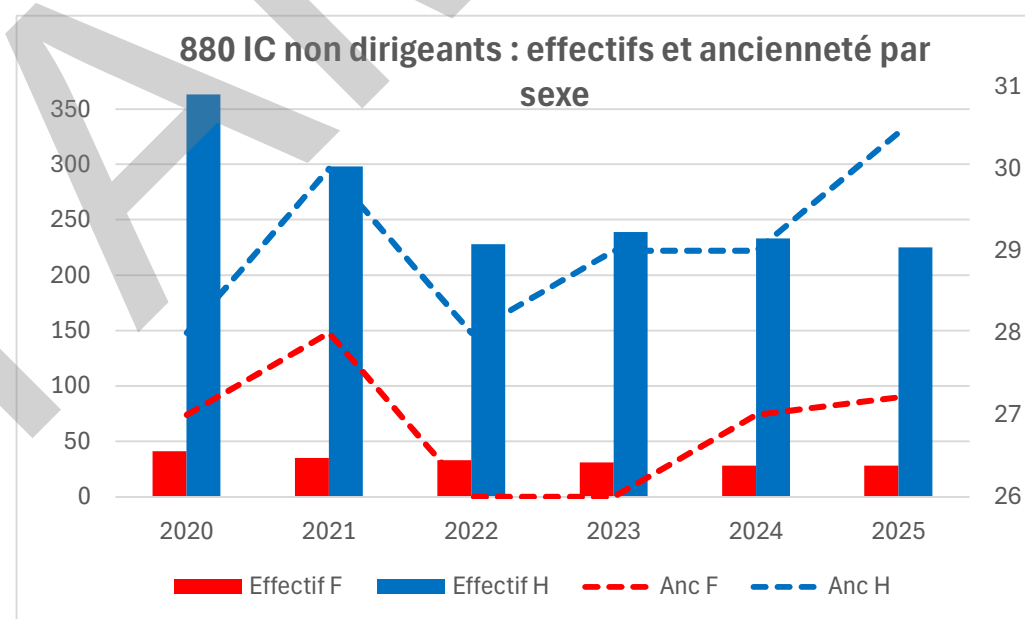
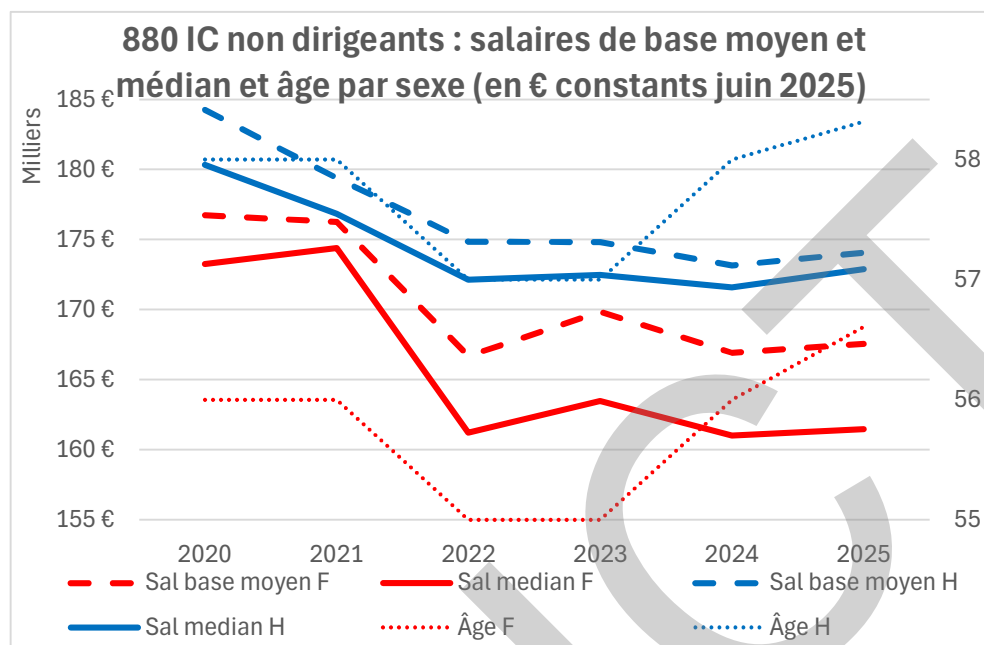
SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025



SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025



SOCLE SOCIAL COMMUN : ÂGE ET SALAIRES DE BASE MOYEN ET MÉDIAN PAR SEXE EN EUROS CONSTANTS DE JUIN 2025



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