

Réconcilions la performance et le bien-être au travail



Au revoir 2024 !

Il est de tradition de présenter le bilan de l'année écoulée au niveau social et nous n'échapperons pas à la règle car en tant que représentants du personnel, nous vous le devons. En voici donc un aperçu succinct.

Du côté des sujets nationaux, la négociation de l'accord d'entreprise (AE) et la commission paritaire de recours (CPR) suite à la remise des fiches emplois auront été prégnants, parfois chronophage pour la CPR, souvent laborieuse pour l'AE.

Faute de temps, plusieurs accords arrivant à échéance ont été prorogés : d'1 année pour l'accord GPEC (renommé demain « GEPPMM ») et l'accord diversité / égalité professionnelle et de 2 ans pour l'accord QVCT. Notons la signature fin juin d'un accord d'intéressement avec de nouveaux critères négociés.

Du côté des sujets locaux, l'accord QVCT a été prorogé. Mentionnons la tenue de commissions de suivi du projet VAR, le regroupement des équipes restantes sur Bagneux, la mise en place du flex office à la DAF, l'obtention pour 411 d'entre vous grâce à la **CFE-CFC** de l'indemnité transport

Que nous réserve 2025 ?

A date, nul ne saurait le dire de manière exhaustive mais il est certain qu'elle nous promet des moments douloureux (*fermeture de Bagneux avec le départ de femmes et d'hommes dont les compétences et les qualités seront assurément regrettées*) et d'autres compliqués (accord d'entreprise ou pas). A date, le texte de l'accord d'entreprise est en deçà des mesures conventionnelles actuelles et sa mise en œuvre changerait grandement notre relation de travail avec certaines dispositions au rabais !

A l'heure où sont rédigées ces lignes, nous n'avons pas de son et ni d'image quant à l'ouverture de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires ...

Autre négociation nationale qui se poursuivra, celle sur l'usure professionnelle ... qui n'évoque pas à ce stade, malgré les remarques de la **CFE-CGC**, les risques de pénibilité sur les sites tertiaires dont Paris et Bagneux 2025 sera également marquée par des départs en retraite d'experts et techniciens reconnus. Cela ne nous envoie guère de signaux rassurants. Espérons juste que l'avenir nous donne tort...

Belles fêtes de fin d'année à toutes et tous ainsi qu'à celles et ceux qui vous sont chère(s) !

Fermeture de Bagneux

La CFE-CGC met en place un outil de calcul de l'indemnité de licenciement

Nombreux sont celles et ceux qui s'interrogent sur le montant de l'indemnité qu'ils percevraient à l'issue du PSE de Bagneux. Pour vous aider, la **CFE-CGC** vous propose un outil de simulation estimatif au regard de vos critères de carrière.



Calendrier 2025 - Réponse à notre jeu concours

Comme indiqué dans le dernier numéro de la **Gazette**, une erreur s'est glissée dans l'édition 2025 du calendrier **CFE-CGC**. Nous avons donc décidé d'en faire un jeu et de récompenser par tirage au sort 10 d'entre vous l'ayant trouvée.

L'erreur était l'inscription d'Euronaval le 17 novembre 2025. En effet, le salon se tient tous les 2 ans et non pas chaque année ! Les heureux gagnants seront contactés par mail et se verront remettre un cadeau.

Merci à toutes celles et ceux ayant participé.



Le pouvoir d'achat des ingénieurs en baisse malgré des salaires en hausse

Selon la 35e enquête de l'Observatoire des ingénieurs et scientifiques de France, le pouvoir d'achat des ingénieurs a diminué ces dernières années, bien que leurs salaires aient augmenté. En 2023, le salaire médian brut d'un ingénieur en France s'élève à 64 000 € (variables et primes incluses), soit une hausse de 6 % par rapport à 2022. Mais en tenant compte de l'inflation, leur pouvoir d'achat a reculé de 4 % en cinq ans.

Une exception : les ingénieurs de moins de 30 ans

Contrairement à leurs aînés, les ingénieurs de moins de 30 ans ont vu leur salaire augmenter légèrement, passant de 36 500 € en 2018 à 38 000 € en 2023 (+4 %). Cette attention portée aux jeunes s'explique par la pénurie de talents dans l'industrie, où 48 % des entreprises déclaraient avoir des difficultés de recrutement en 2024.

Des inégalités salariales qui persistent
L'étude met également en lumière des écarts salariaux marqués selon les secteurs et les genres. Les secteurs les plus rémunérateurs restent la banque/assurance, les télécoms, et l'énergie. En revanche, les femmes ingénieurs continuent d'être moins bien payées que leurs homologues masculins, avec un écart qui se creuse au fil de leur carrière : de 6 % pour les moins de 30 ans à 23 % pour les 50-64 ans. Cela s'explique par une sous-représentation des femmes dans les postes de direction ou à responsabilité internationale.

Le plein-emploi chez les ingénieurs
Entre 30 et 50 ans, le taux de chômage des ingénieurs est inférieur à 2 %, ce qui s'apparente à du plein-emploi. Toutefois, les plus jeunes ingénieurs (moins de 25 ans) connaissent un taux de chômage plus élevé, à 12,3 %.

Vers un avenir technologique ?
L'étude a également interrogé les ingénieurs sur l'impact de l'intelligence artificielle. Parmi les répondants, 80 % considèrent l'IA comme une opportunité d'amélioration personnelle, et plus d'un tiers l'utilisent déjà dans leurs missions.



Notre ADN, vous représenter, vous informer, vous défendre !

Vous partagez nos valeurs ? La vie de votre entreprise vous intéresse ?

Tentez l'aventure syndicale, adhérez à la CFE-CGC !

Retrouvez nous sur [Intraneon](#), [internet](#), [LinkedIn](#) et [youtube](#)

Tel : 06 74 00 02 22



D'adhère !