



## Bilan des NAO 2025

La semaine dernière débutait la NAO 2026 - qui malheureusement n'a souvent de négociation que le nom - par la traditionnelle séance de présentation du bilan de la NAO précédente. Au cours de cette séance la Direction dresse un bilan des diverses rémunérations et enveloppes ou dispositions négociées pour l'UES, mais aussi pour chaque entité.

Pour le secteur MGEN Technologies, deux points ont attiré notre attention.

Le premier concerne l'enveloppe initialement prévue pour combattre les inégalités professionnelles. Sa consommation n'a pas dépassé 50%, ce qui est étonnant dans la mesure où il n'y a pas que la problématique d'équité homme/femme mais aussi parfois une problématique d'équité fonction/expérience/ancienneté. La Direction s'est voulue rassurante en précisant que toutes les enveloppes avaient été consommées, le reste de cette enveloppe ayant visiblement été reversé sur d'autres dispositions, ce qui trahit quelque peu « l'esprit » de cette enveloppe.

Le second point qui pose question est plus grave à nos yeux.

En effet quand on compare les salaires moyens des différentes classifications au sein de MGEN Technologies (classifications Syntec), on s'aperçoit qu'une seule classification sort du lot... La classification 3.3... Et malheureusement, ce n'est pas une année particulière car cette tendance est observable sur les années précédentes.

La direction a été interpellée sur ce sujet et les réponses sont déroutantes : « Postes à responsabilité », alors même que cette « responsabilité » fait déjà partie de la définition même du salaire de base de cette classification. Nous n'entrerons d'ailleurs pas dans le débat de ces « responsabilités » qui par le passé ont parfois coûté chères à l'entreprise... « Conserver une attractivité »... En pleine période de réduction d'effectif, cet argument a de quoi surprendre...

La Direction persiste dans sa soit-disante politique de rémunération au mérite alors même que les chiffres montrent que plus vous gagnez, plus on vous augmente. Visiblement un IC2.1 est moins méritant aux yeux de la Direction et l'écart entre les salaires moyens ne cesse de croître au détriment des classifications les plus basses... **Que les gros salaires lèvent le doigt...**

Toutefois une lueur d'espoir pour la suite de cette NAO... La direction semble encline à enfin entendre raison et proposer une augmentation générale pour cette année, tout en précisant qu'elle conservera son modèle de rémunération au « mérite » individuel et que l'IPC (Indice des Prix à la Consommation) était en moyenne de 1% à fin août.

Reste donc à espérer que si augmentation générale il y aura, elle ne sera pas ridiculement faible; ce qui a souvent été un des arguments de la Direction pour ne pas proposer d'A.G. les années passées.





# Info NAO 2026

MGEN Technologies



## Les Chiffres...

### Evolution des Salaires moyens (brut annuel)

| Classification | Salaire moyen 2025 | Effectifs 2025 | Salaire moyen 2024 | Effectifs 2024 | Salaire moyen 2023 | Effectifs 2023 |
|----------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|
| IC 2.1         | 45,4 K€            | 13             | 43,8 K€            | 16             | 44,3 K€            | 14             |
| IC 2.2         | 47 K€              | 56             | 47,4 K€            | 64             | 46,4 K€            | 75             |
| IC 2.3         | 58,2 K€            | 196            | 58,1 K€            | 208            | 57,2 K€            | 225            |
| IC 3.1         | 70,4 K€            | 141            | 70 K€              | 151            | 70 K€              | 146            |
| IC 3.2         | 93,2 K€            | 39             | 94,1 K€            | 32             | 93,8 K€            | 29             |
| IC 3.3         | 124,5 K€           | 6              | 120 K€             | 7              | 116,5 K€           | 9              |

### Augmentations Individuelles (A.I.)

107 collaborateurs ont bénéficié d'une A.I., ce qui représente 23% des effectifs. La moyenne du montant de l'A.I. augmente avec la classification : 1 700 € (IC 2.2) à 2 464 € (IC 3.2)

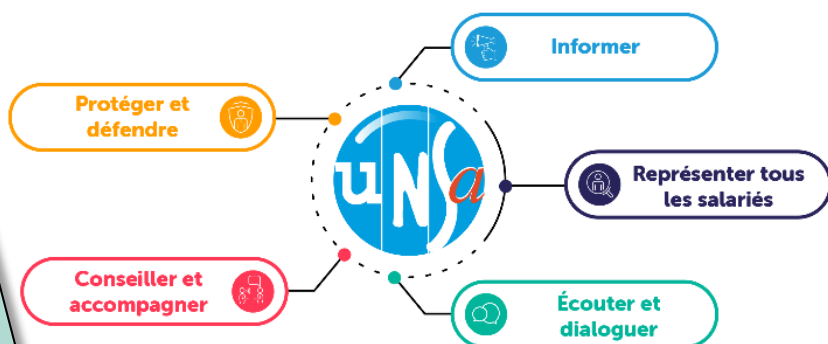
### Promotions

| Classification | Montant moyen d'augmentation | Collaborateurs bénéficiaires |
|----------------|------------------------------|------------------------------|
| IC 2.2         | 2 518 €                      | 5                            |
| IC 2.3         | 2 963 €                      | 10                           |
| IC 3.1         | 3 886 €                      | 6                            |

### Egalité professionnelle

15 collaborateurs ont bénéficié d'un ajustement salarial sur la base de l'égalité professionnelle. Cela représente 3% des effectifs.





**Difficultés au travail. Rappel des dispositifs existants :**

- **SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE** : N° vert : 0 800 159 136, 24h/24h
- **ALERTE** : Dispositif Intervenants QVT : [dispositifqvt@mgen.fr](mailto:dispositifqvt@mgen.fr)
- **Assistance Sociale** : 0 800 94 12 21/ **RESPONSAGE**

### Négociations complémentaires à venir :

- **Mutuelle d'entreprise**: Nous revendiquons un nouveau contrat
- **TLT**: Signature de l'accord prévu en novembre 2025
- **NAO** : Début des négociations en novembre 2025

### Accords signés ces derniers mois:

Prime PPV - octobre 2025



## Vos contacts

Thierry PHILIPPE  
Délégué Syndical Local Paris  
01 45 15 73 21 [tphilippe@mgen.fr](mailto:tphilippe@mgen.fr)



Marc BOLATTO  
Délégué Syndical Local Tours  
02 47 85 32 95  
[mbolatto@mgen.fr](mailto:mbolatto@mgen.fr)

Dave CAVE  
Délégué Syndical Local Nancy  
03 83 59 31 75  
[dcave@mgen.fr](mailto:dcave@mgen.fr)