

Négociations du mercredi 11 février 2026

Salaires minima hiérarchiques 2026 : Des propositions qui ne répondent pas aux attentes !

Dernière réunion de négociation des salaires minima hiérarchiques 2026

À l'issue de celle-ci, la délégation de la FTM-CGT a émis un avis défavorable sur les propositions présentées par l'UIMM.

Les hausses annoncées s'échelonnent entre 0,66 % et 1,29 % selon les classes. Le patronat voudrait nous faire croire qu'il fournit un effort au regard de la situation dans la branche. Mais dans la réalité, ces chiffres restent très loin des besoins des salariés. Après plusieurs années d'inflation cumulée qui ont lourdement impacté le niveau de vie, une augmentation moyenne inférieure à 1 % ne permet ni de rattraper les pertes subies, ni d'améliorer concrètement la situation des travailleurs de la métallurgie.

Les deux premiers niveaux de classification posent d'ailleurs question. Les pourcentages sont calculés à partir de bases 2024 qui étaient déjà en dessous du SMIC. Or, dans les faits, aucun salarié ne peut être payé sous le minimum légal. L'augmentation réelle est donc bien plus faible que celle mise en avant. Nous sommes face à un ajustement technique pour éviter un décalage juridique, et non face à une vraie revalorisation salariale.

Pour les salariés situés entre les classes 5 et 11, la hausse proposée tourne autour de 0,8 à 1 %. Cela ne suffit pas à redonner de l'air au pouvoir de consommer, ni à reconnaître pleinement les qualifications et l'expérience. La grille continue de s'écraser progressivement, ce qui affaiblit le rôle normatif de la branche et banalise les écarts de responsabilités.

La métallurgie est une branche industrielle majeure, créatrice de richesses et essentielle à l'économie du pays. Les salariés qui la font vivre au quotidien ne peuvent pas se contenter de revalorisation des SMH qui ne permettent pas d'augmenter les salaires réels. Ils attendent une véritable reconnaissance de leur travail et de leur engagement.

Dans cette négociation, la FTM-CGT ne s'est pas contentée de refuser les propositions patronales. Elle a porté un projet alternatif de revalorisation des salaires minima hiérarchiques. Ce projet vise à repositionner clairement les premiers niveaux au-dessus du SMIC, à recréer des écarts cohérents entre les classes et à garantir une progression salariale en lien avec les qualifications, l'expérience et les responsabilités. Il prévoit une revalorisation significative de l'ensemble de la grille, avec des niveaux permettant à la fois

de répondre aux enjeux de pouvoir de consommation et de redonner du sens à la classification.

L'avis défavorable émis par la délégation CGT s'inscrit dans cette logique !

En supplément des SMH, cette réunion paritaire s'est attelée àachever la négociation pour un accord sur l'épargne salariale

Cette matinée de négociation nous a livré une démonstration éloquente qui pousse la FTM-CGT à se positionner défavorablement envers l'épargne salariale : l'effet substitution. En effet, l'UIMM nous a proposé une revalorisation des grilles de SMH régressive et nous a proposé, dans le même temps, le déploiement d'un accord d'épargne salariale afin de favoriser la rémunération aléatoire par les primes dans l'ensemble des entreprises de la métallurgie.

La FTM-CGT s'est donc tout naturellement positionnée défavorablement à cet accord en mettant en évidence les dangers liés à la prolifération de la rémunération par les primes, à savoir : mise en péril du système de retraite par répartition, stagnation de la rémunération et intensification de la variabilité de la rémunération.

La délégation FTM-CGT
Montreuil le 17 février 2026