

Augmenter les salaires des cadres maintenant !

Avec 52 milliards de dividendes distribués, la rémunération des actionnaires explose, prospérant sur la stagnation voire la baisse ou le gel de nos salaires tant chez les donneurs d'ordre que chez leurs sous-traitants.

Deux décennies de baisse du salaire des cadres cela suffit !

Les travaux de l'INSEE (Insee focus n°230) établissent clairement un effondrement du salaire annuel net moyen des cadres qui, en 2018, n'avait pas retrouvé en euros constants son niveau de 2001. En 2020, dans le secteur privé, la pandémie s'est traduite par un effondrement du salaire moyen qui a reculé de 4,6 % !

4 raisons d'augmenter nos salaires pour le bien commun :

1. Augmenter notre pouvoir d'achat pour soutenir la consommation, l'activité et l'emploi.

Le poids des primes dans le salaire, volatiles en fonction de la conjoncture économique, fragilise la rémunération des cadres qui baisse dans les périodes de récession. La sous-rémunération du travail qualifié induit en outre une désaffection vis-à-vis de l'ingénierie et de la recherche ainsi qu'une fuite des cerveaux qui compromet la réponse aux besoins fondamentaux de la population. La revalorisation de la rémunération de la qualification est donc indispensable au bien commun.

2. Relever les salaires d'embauche des jeunes diplômés.

La réhabilitation de la qualification et de l'exercice des responsabilités exige une remise à niveau de l'ensemble des salaires des jeunes diplômés, qui selon le CEREQ (Bref 382 de 2019) ont baissé de manière drastique entre les générations 1998 et 2010. Au bout de 7 ans d'activité, le salaire médian d'un jeune diplômé du supérieur de 2010 (Bac + 3 et au-delà) est inférieur au salaire médian de son homologue de 1998.

En d'autres termes, la progression salariale entre la première embauche et la 7^{ème} année d'activité s'affaïsse. Symétriquement et « toutes choses égales par ailleurs », « ils ont 1,8 fois moins de chances d'être classés cadre et 1,4 fois plus de chances d'être classés en agents de maîtrise, que leurs aînés ».

3. Débloquent les grilles de rémunération au profit de l'ensemble des salariés.

En mettant en place des systèmes de rémunération fondés sur la valorisation des seules compétences utilisées à l'instant T, les entreprises s'affranchissent de toute reconnaissance du diplôme et de l'expérience professionnelle. Cela leur permet de bloquer toute dynamique salariale aux dépens de l'ensemble des salariés, ouvriers et employés compris.

Les entreprises tirent en effet argument de la stagnation du salaire des ingénieurs et cadres pour réduire à la précarité salariale les ouvriers et employés tout en appelant l'État à la rescousse.

4. En finir avec les écarts salariaux entre les femmes et les hommes et financer la protection sociale.

- ✓ Parmi les ouvriers et employés, en équivalent temps plein, le salaire moyen des hommes est supérieur de 10 % à celui des femmes.
- ✓ Chez les ingénieurs, cadres et techniciens, l'écart est de 20 % (Source Agirc-Arrco, note DT 2020-40).

Cette situation est à la fois une injustice criante et un préjudice pour le financement de la protection sociale : selon les travaux produits par l'ensemble des organismes de protection sociale, l'égalité salariale permettrait d'effacer l'essentiel de leurs déficits.

L'Union Fédérale des Cadres CGT FAPT propose :

L'instauration de minima salariaux selon le niveau de qualification initiale ou acquise par l'expérience, tels que pour un Smic revalorisé à 2000 € bruts un jeune débute sa carrière avec :

- ❖ 1,6 fois le Smic, soit 3 200 € bruts au niveau BTS-DUT (Bac + 2)
- ❖ 1,8 fois le Smic, soit 3 600 € bruts au niveau licence LMD/licence professionnelle (Bac + 3)
- ❖ 2 fois le Smic, soit 4 000 € bruts au niveau master (Bac + 5)
- ❖ 2,3 fois le Smic, soit 4 600 € bruts au niveau doctorat (Bac + 8)

Ce salaire initial doit **progresser de manière linéaire** pour doubler au terme des 20 premières années de carrière.

Des augmentations collectives du salaire largement au-delà de l'inflation pour rattraper les pertes de pouvoirs d'achat cumulées au fil des deux dernières décennies.

La transformation des parts variables en rémunération fixe pour garantir le montant du salaire y compris en période de récession.

Une remise à niveau immédiate du salaire des femmes pour supprimer tout écart

Nous sommes en Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires, faisons connaître et portons nos revendications en étant dans l'action, par la grève et/ou les manifestations le 17 mars !



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :
Adresse :
Code Postal : Ville :
(facultatif) Téléphone perso : pro :
Grade/ Classification : Métier :
Service/Bureau (nom et adresse) :