

# LE BULLETIN

N°8- 2008 - 10 000 EX.



Pour un syndicalisme de proximité, solidaire et à l'écoute des salarié-e-s

Page 2 et 3 : **soit CADRE et tais toi !**  
**Avec l'UGICT-Cgt,**  
**l'encadrement autrement...**  
Page 4 : **Le culte du mérite ?!...**

## Les profits se portent bien

Les entreprises du CAC 40 affichent des profits toujours plus grands (57 milliards en 2004, 84 en 2005, 98 en 2006 et 108 en 2007). Mais les revenus du travail profitent de moins en moins aux salariés, ils nourrissent les dividendes des actionnaires.

Pour nombre d'employeurs, revendiquer le maintien du pouvoir d'achat, l'augmentation du salaire de base, la reconnaissance des qualifications

seraient des propositions à ne pas évoquer par crainte de mettre en péril l'existence même de l'entreprise.



Pourtant, de l'argent, il y en a. Et beaucoup ! Sauf que quelques-uns se l'accaparent avec délectation, alors que le contingent de travailleurs pauvres augmente chaque jour davantage et que

les "classes moyennes" ont de plus en plus de mal à joindre les deux bouts.

**Depuis les années 80, la part des salaires dans la valeur ajoutée a diminué de 10% en faveur des profits !**

**Dans les cotisations sociales, la part des salariés est passée de 12,8% à 21,36% entre 1980 et 2005, celle des patrons s'est réduite de 40,27% à 10,5% durant cette même période !**

**La France comptabilise 17% de Smicards ! 50% de salariés en dessous de 1500 € par mois ! 10% en dessous de 1000 € !**

**108 en 2007**  
**milliards d'€**  
**57 en 2004, 84 en 2005, 98 en 2006.**

Les salaires des Pdg français sont les plus élevés d'Europe, alors que les salaires moyens français se trouvent au 14<sup>ème</sup> rang européens !



# Soit **CADRE** et tais toi !

## Un niveau des salaires historiquement bas

Depuis plus de vingt ans, les politiques salariales dans le privé comme dans le public ont porté un coup sérieux au niveau des salaires. Les cadres, ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise comme les autres salariés sont touchés... Pour rémunérer plus le capital, le gouvernement et le Medef orchestrent les oppositions entre les catégories, alors que les intérêts des ingénieurs, des cadres, des techniciens et agents de maîtrise sont, comme ceux des employés, contradictoires avec les intérêts des actionnaires.

Un tassement de la hiérarchie des salaires s'est opéré sans que cela ait par ailleurs profité aux bas salaires. Dans le même temps, les prix ne cessent d'augmenter et certains postes de dépenses comme le logement, l'énergie, l'alimentation, la santé, connaissent des hausses particulièrement importantes. Le pouvoir d'achat des salariés ne cesse de se dégrader.

## Revenus et salaires : la confusion des genres

Le patronat et le gouvernement s'attachent à remettre en cause les repères collectifs et introduisent de nouveaux modes de rémunération du travail. La part variable du salaire est de moins en moins négligeable et place le cadre dans une situation de précarité et d'insécurité personnelle l'empêchant parfois de concrétiser un projet de vie.

A l'instar des autres salariés, le constat de la situation actuelle est préoccupant pour les cadres : pour une très grande majorité d'entre eux, la réalité se traduit par la réduction de leur pouvoir d'achat. L'individualisation de la rémunération montre ses limites quand elle rime avec « travailler toujours plus » dans un état de stress croissant. D'autant que ces efforts ne garantissent aucune véritable progression de la rémunération des cadres.

Aujourd'hui il y a besoin de revoir la structure des salaires de l'encadrement, de mettre un terme au déclassement des jeunes diplômés, au tassement des grilles pour tous, aux inégalités de salaires femmes-hommes, aux discriminations de toutes sortes dont sont victimes notamment les plus jeunes.



Au bout du compte, l'accroissement de la part individualisée variable de la rémunération lèse les cadres, catégorie la plus touchée par ce type de rémunérations, dans le maintien de leur pouvoir d'achat. Il nous faut donner un coup de frein aux formes aléatoires et non-salariales des rémunérations.

**Le contrat de travail qui lie l'employeur au salarié est un contrat de moyens ; il ne doit pas devenir un contrat d'objectifs dans lequel les salariés prennent les risques en lieu et place de l'entreprise et des actionnaires.**

L'individualisation est controversée : outre que toutes les activités professionnelles font appel à des collectifs de travail, les déconnexions fréquentes entre les indicateurs chiffrés et la réalité du travail laissent peu de place à l'évaluation « objective » individuelle.





# Avec l'UGICT Cgt, l'encadrement autrement...

## Toutes les catégories doivent bénéficier d'augmentations générales

Les primes se multiplient et leur attribution dépend de critères qui échappent le plus souvent aux salariés. Les cadres sont de plus en plus nombreux à trouver problématique l'absence de transparence des critères d'évaluation et d'attribution.

Il s'agit pour les salariés de reconquérir des garanties collectives et des règles négociées en matière d'évolution de carrière, d'évaluation collective et individuelle. Il s'agit de garantir des grilles de salaires cohérentes dans une hiérarchie adéquate pour tirer l'ensemble des salaires vers le haut.

## La baisse des salaires mine la protection sociale

L'affaiblissement continu des salaires d'embauche met en péril les retraites à venir des salariés. Aujourd'hui 20 % des cadres perçoivent un salaire inférieur au plafond de la Sécurité sociale. Le salaire mensuel moyen des techniciens et professions intermédiaires est tombé à 1500 euros.

## La reconnaissance des qualifications

Les jeunes font leur entrée dans le monde du travail dans des conditions complètement dégradées et ils sont nettement moins payés que leurs aînés ! Les qualifications largement exploitées ne sont pas rémunérées à leur niveau. Beaucoup sont surqualifiés par rapport à leur emploi. La reconnaissance

des diplômes, de la licence au doctorat, est à l'ordre du jour.

Les discriminations dans l'embauche et dans la carrière dévalorisent les diplômes et les qualifications. Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes s'élèvent en moyenne à 25 %. Une forte mobilisation doit

voir le jour pour exiger l'égalité des salaires et des responsabilités pour une qualification égale, ainsi que les mêmes garanties de perspectives de carrière.

Malgré l'intensification du travail, malgré l'accroissement des responsabilités imposés à l'encadrement, malgré la hausse des qualifications, la reconnaissance individuelle et collective est rarement au rendez-vous.

Peut-on laisser une telle situation perdurer sans réagir ?

A l'UGICT-Cgt, nous pensons que la mobilisation des personnels cadres pour demander la juste rétribution de leur investissement, de leur disponibilité et la reconnaissance de leurs qualifications est légitime.

## L'UGICT-Cgt revendique pour tous les cadres :

- ☛ un salaire minimal à l'embauche des cadres, égal au plafond de la sécurité sociale, base de cotisation cadre ;
- ☛ la reconnaissance des diplômes LMD\* dans les conventions collectives et les statuts ;
- ☛ la garantie du pouvoir d'achat individuel grâce aux augmentations salariales générales.

[www.ugict.cgt.fr](http://www.ugict.cgt.fr)

Par ailleurs, la Cgt revendique un SMIC à 1500€ minimum.

\* (Licence : Bac+3, Master : Bac+5, Doctorat : Bac+8).





# Le culte du mérite ?!...

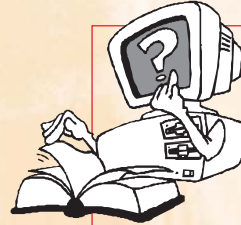
## “Ressources humaines”.

Une étude du cabinet de conseil SRM Consulting, spécialisé dans la "mesure et l'analyse du risque social" pour les "décideurs" des entreprises révèle que les hausses de salaires individualisées, loin de stimuler les efforts, créent un sentiment d'arbitraire.

“Les augmentations au mérite sont supposées récompenser les efforts, les résultats, être réparties selon des critères aussi objectifs que possible et être clairement expliquées à chacun. Leur but serait de stimuler l'ardeur des salariés " ou de "les motiver", rappelle le cabinet, avant de constater : **"Il y a loin de la théorie à la pratique"**. Fort des audits réalisés dans une vingtaine de grandes entreprises de différents secteurs d'activité, à partir d'entretiens avec des salariés sous couvert de confidentialité, SRM Consulting relève en effet que **"les choses ne se passent pas toujours comme l'imaginent les théoriciens de la méthode"**.

**"Loin d'encourager les meilleurs, les augmentations de salaires individualisées au mérite suscitent fréquemment de violents mécontentements, au point parfois de constituer l'une des causes majeures de détérioration du climat social"**.

Et d'énumérer les raisons de ces mécontentements : "l'absence d'explications sur les raisons ayant motivé les mesures individuelles", "l'absence de critère objectif clairement connu", "l'existence de dérives", le mérite se confondant avec l'ancienneté ou faisant l'objet d'un "saupoudrage", "les changements trop fréquents dans les critères d'attribution ou le montant jugé parfois ridiculement faible des mesures"... Au final, "loin de stimuler les efforts et de récompenser les meilleurs, le salaire au mérite a souvent pour conséquences de susciter un sentiment d'injustice ou d'arbitraire et de créer la zizanie au sein de l'équipe de travail", conclut le cabinet, en invitant les directions d'entreprises "à la plus extrême prudence".



**L'UGICT Cgt** organise les salariés **ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise** en vue d'assurer avec eux la défense de leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.

*“Professionnellement engagés, nous voulons avoir les moyens d'assumer cette responsabilité, y compris dans sa dimension sociale. Pour un cadre, le syndicalisme est aussi un bon moyen de s'intéresser à la marche de son entreprise, de peser sur ses évolutions. Proposer des alternatives, c'est ça aussi le syndicalisme CGT. Car le syndicalisme doit, tout à la fois, savoir revendiquer, contester, proposer, agir et négocier. En partant de notre vécu de cadre au sein de notre entreprise, le syndicalisme développé par l'Ugict-Cgt est aussi un moyen, au-delà des aspirations de chaque catégorie de salariés, de faire converger les intérêts de tous les salariés, quel que soit leur secteur professionnel. Avec raison, nous nous sentons très majoritairement plus proches des autres salariés que des directions de nos entreprises”.*

(Collectif Ugict de St-Denis).



Pour un **syndicalisme de conquête et solidaire**, je me syndique à

Je souhaite un rendez-vous

Je me syndique

[www.ulcgsaintdenis.fr](http://www.ulcgsaintdenis.fr)



NOM : .....PRENOM : .....AGE : .....TEL : .....

ADRESSE : .....

Email : .....ENTREPRISE : .....

Fax : 01 55 84 41 09 - Email : [contact@ulcgsaintdenis.fr](mailto:contact@ulcgsaintdenis.fr)

**Tél : 01 55 84 41 13/14**

Bulletin à retourner à : Union Locale CGT 9/11 rue Génin 93200 Saint-Denis.