



Utiliser les minima 2010 comme levier pour revaloriser les salaires des ingénieurs et cadres.

Dans leur déclaration commune, l'ensemble des organisations syndicales actaient le 5 janvier 2009 que la revalorisation des salaires était un des éléments nécessaires à une sortie positive et durable de la crise.

Depuis les entreprises n'ont toujours pas rompu avec leur pression sur les salaires.

Les profits sont toujours bel et bien là. Les entreprises du CAC 40 ont réalisé 21 milliards de bénéfice au seul 1^{er} semestre 2009. Pas mal en pleine période de crise, de progression du chômage, de développement de la précarité, et de recours massif au chômage partiel !

Au niveau mondial, les fonds spéculatifs ont repassé la barre des 2000 milliards de dollars. La perspective d'une nouvelle phase de la crise qui serait cette fois une crise des marchés obligataires se dessine.

On ne peut pas aborder les minima sans examiner en quoi ils peuvent jouer un rôle positif dans une nouvelle répartition des richesses. Cette négociation ne peut pas non plus ignorer le phénomène de souffrance au travail.

Toutes les études convergent sur un point : la souffrance au travail est pour une large part la conséquence d'une individualisation trop grande, d'une précarisation grandissante du salaire, d'une absence de plus en plus lourde de reconnaissance, de processus d'évaluation et de gestion par objectifs et projets, déstabilisant, dangereux pour les individus et inefficaces sur le fond. Il faut donc rompre avec le management salarial de ces dernières années.

La revalorisation des garanties collectives et des minima aurait immédiatement un effet salutaire en incitant les entreprises à prendre leurs distances avec ce type de management.

Plus que jamais la revalorisation des salaires est nécessaire pour assainir véritablement l'économie, relancer l'activité et l'emploi, mais aussi les conditions de travail.

C'est pourquoi la CGT propose d'utiliser les minima conventionnels comme levier pour pousser à la revalorisation des salaires de base.

- **Nous demandons une revalorisation immédiate et significative de 10% des minima IC.**

La CGT inscrit cette exigence dans la perspective d'une modification structurelle du partage des profits et de la masse salariale par une remise en cohérence et ordre hiérarchique des grilles par rapport au SMIC.

Cette revalorisation des grilles encadrerait les politiques salariales des entreprises et sécuriserait ainsi le pouvoir d'achat, la reconnaissance des qualifications et diplômes et les carrières.

Elle permettrait de rééquilibrer la part des salaires dans la valeur ajoutée qui en 2008 était inférieure de 10 points à ce qu'elle était en 1982 et de 5 par rapport la période d'avant la récession de 1974/75.

Qu'on ne nous oppose pas la rentabilité des entreprises: les dividendes aux actionnaires représentaient 4,3% de la masse salariale en 1982 contre 12,9% en 2008 !

Aujourd'hui entre le SMIC 35 H sur 12 mois et le minimum de la classification la plus élevée (III C) de la grille IC forfait 218 jours, l'écart hiérarchique est de 4,33.

Si un SMIC base 218 jours existait, et était fixé à 30% au dessus du SMIC légal 35 h comme le sont les minima forfait 218 jours par rapport au barème « IC 35 heures », l'écart tomberait à 3,33.

La négation des qualifications IC est évidente. Mais leur tassement ne profite à aucune catégorie de salariés. Ces minima IC jouent au contraire comme un plafond de verre contre les diplômés et perspectives de carrière des ouvriers et des techniciens.

Opposer les augmentations des moins qualifiées à celles des plus qualifiées mène à des impasses par rapport aux attentes légitimes de toutes les catégories.

Le tassement de l'échelle hiérarchique est tel qu'il ne permet plus d'assurer une reconnaissance suffisante et correctement hiérarchisée des diplômés, ni des évolutions de carrière satisfaisantes.

Il faut donc dans un triple mouvement revaloriser le bas de grille ingénieur, le bas de grille OETAM et revenir à la proportionnalité de la grille OETAM telle que ses coefficients l'ont fixée jusque dans les années 85.

La CGT propose d'engager au plus vite un processus de reconstruction de la cohérence de l'ensemble des grilles de classification OETAM et IC, qui pourrait aller jusqu'à la mise en place d'une grille unique.

- **Pour les ingénieurs et cadres, cela signifierait, pour une base 35 heures, un minima IC Position II coefficient 100 à 3200€,** (ce qui n'est pas très loin de la proposition CGC de prendre comme référence le plafond de la sécurité sociale) **et un minimum de 8000 € pour la position IIIC.**
- **Ce qui implique d'ailleurs que la grille « IC 35 Heures » qui s'arrête actuellement à la Position II Coefficient 135 soit prolongée jusqu'au niveau III C.** Qu'est-ce qui peut en effet justifier que par principe les IC soient exclus du processus historique de réduction du temps de travail alors qu'ils sont parmi les principaux acteurs des progrès de l'efficacité du travail ?
- **Nous proposons aussi d'abandonner purement et simplement la grille de transposition. qui déclasse les techniciens supérieurs et de revenir à l'application pure et simple de l'article 21 de la convention collective nationale des IC.**

Celui-ci prévoit très clairement qu'en cas de passage cadre, les techniciens de niveau V intègrent la grille IC à la Position II coefficient 108. Cela n'exclut pas, bien au contraire, qu'il faille aussi en parallèle envisager au plus vite le prolongement de la grille techniciens au delà du V3 bis (395) actuel.

Enfin cette grille de transposition possède un autre gros défaut. Les techniciens qui se sont vus appliquer cette grille sont restés bloqués autant en qualification qu'en rémunération.

- **Enfin, nous proposons d'étendre au delà du coefficient 135 (commun aux Positions II et III), le principe qui prévaut au niveau de la position II : un changement d'échelon tous les 3 ans.**

Cela permettrait de garantir aux ingénieurs en fin de grille Position II et à ceux en Position III un minimum de garantie en matière de pouvoir d'achat et pour nombre d'entre eux la poursuite de leur évolution de carrière et de salaire.

Cela nécessite la mise en place d'une série de nouveaux coefficients, (autour de 7) entre la Position II et III coefficient 135 (IIIA) et la Position III coefficient 240 (IIIC) et notamment un coefficient 200 que chaque ingénieur serait garanti d'atteindre en fin de carrière dans le cadre de l'article 20 de la convention qui indique : *«le développement normal d'une carrière d'ingénieur ou de cadre, qui fait progressivement appel à la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération. Il est donc nécessaire de prévoir, en dehors des années de début, deux ordres de garanties : les unes automatiques, en fonction de l'ancienneté, les autres à l'occasion de l'accès à des fonctions repères ».*