

● **Éditorial**

Reconnaître et payer la qualification : plus que jamais d'actualité !

Les luttes massives et victorieuses du printemps contre le Cpe, ont très largement mobilisé les Ictam pour la reconnaissance et une juste rémunération de la qualification. Ces questions restent d'une brûlante actualité, c'est là un des premiers sujets de préoccupation de nos catégories. Medef et gouvernement tentent de nous convaincre que la situation s'améliore et qu'il y a tout lieu d'être optimistes puisque la croissance revient. Mais jeunes diplômé-e-s, femmes, ingénieurs, cadres, techniciens du public ou du privé, à des degrés divers, tous perçoivent, au quotidien, une perte sensible de leur pouvoir d'achat. Hausses de prix, stagnation des salaires. Le salaire des cadres n'a augmenté que de 0,5% en moyenne de 1998 à 2004 et 6 cadres sur 10 ont perdu du pouvoir d'achat en 2005. Aussi, sans attendre, dynamisons la campagne de sensibilisation et de mobilisation sur la question des salaires et du pouvoir d'achat que nous avons initiée. En exigeant l'ouverture de négociations dans l'entreprise, dans la branche... En prenant rapidement des contacts au niveau professionnel, régional, départemental et local, avec les Ictam et leurs organisations syndicales pour rassembler et peser solidairement sur la Conférence sur les revenus et l'emploi, organisée par le gouvernement fin 2006.

Marie-Claude Cardin
Secrétaire nationale de l'Ugict-Cgt

Revendication Ugict-Cgt À chaque niveau de qualification doit correspondre un salaire

Le salaire minimum du salarié sans qualification ne peut être inférieur au Smic.

Depuis 1993, le nombre de salariés payés au Smic a doublé pour atteindre un chiffre record de 16,8% aujourd'hui.

Depuis 20 ans, le niveau de qualification n'a cessé de s'élever : le pourcentage de salariés qualifiés est passé de 25% à 60%. La qualification doit être reconnue et rémunérée dès le premier emploi sur la base d'une grille de salaire d'embauche avec des seuils correspondant aux différents niveaux de qualification, en référence au Smic et indexés sur son évolution (sur la base d'un Smic à 1 500 euros) :

Bac + 2 Bts/Dut	1.6 Smic
Bac + 3/4	1.8 Smic
Bac + 5 Mastère /ingénieur	2 Smic
Bac + 8 Doctorat	2.3 Smic

et du doublement du salaire sur la carrière pour un emploi de même qualification.

● **DOSSIER « SALAIRES » :**

Ouvrir d'urgence des négociations sur les salaires et reconquérir des repères collectifs

Jeunes diplômés : mais à qui profite l'élévation des qualifications ?

Hommes/Femmes : s'attaquer aux écarts de rémunérations... c'est possible !

Échos des professions

● **UN SECTEUR LDAJ :**

Indemnisation des conseillers prud'homaux

Ouvrir d'urgence des négociations sur les salaires et reconquérir des repères collectifs

N'en déplaise au Medef qui martèle que la vie d'aujourd'hui est différente, que la précarité est inhérente à la modernité et que les esprits doivent changer et renoncer pour cela aux garanties sociales qui relèveraient d'un autre temps. N'en déplaise au gouvernement pour qui tous les indicateurs sont au vert. N'en déplaise au ministre des Finances qui répète à l'envi que la question du pouvoir d'achat relève d'un problème de perception du coût de la vie. Les Français, et parmi eux les salariés de l'encadrement, placent le pouvoir d'achat et les salaires en tête de leurs préoccupations (67 % contre 55 % en 2005). Selon le sondage *Csa-La Tribune* du 7 septembre, les cadres sont 40 % à se déclarer

insatisfaits de leur pouvoir d'achat et estiment ne pas percevoir une juste rémunération de leur travail.

Même revendication chez les techniciens, dont le niveau de qualification et la charge de travail ne cessent d'augmenter, mais qui n'en voient la traduction ni en salaire, ni en déroulement de carrière.

Les jeunes diplômés sont recrutés à des salaires plus bas que leurs aînés à qualifications comparables.

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes s'élèvent à plus de 25 %.

Pour répondre aux attentes des actionnaires, le patronat et le gouvernement, obsédés par la réduction des coûts de production, imposent une productivité toujours supérieure et comprime

les salaires. En lieu et place d'augmentation du salaire fixe, ils continuent de développer les logiques d'individualisation du salaire, à travers notamment les dispositifs de participation financière et d'épargne salariale, qui brouillent les repères collectifs, fragilisent la hiérarchie salariale et nuisent à la protection sociale.

Les modes de rémunérations se transforment, s'indexent sur les performances individuelles évaluées au mérite par les directions, se déconnectent des barèmes de qualifications pour s'accrocher aux résultats financiers des entreprises et des services.

Tout se combine pour rendre aléatoire la rémunération, au point de voir apparaître des hausses importantes pour un nombre toujours resserré de

cadres-dirigeants et des pertes de revenus non marginales pour les autres.

Il est parfaitement possible d'augmenter les salaires

Depuis plusieurs mois, l'Ugict-Cgt s'est engagée dans une campagne pour les salaires et la reconnaissance des qualifications. Elle se propose de mettre tout en œuvre pour proposer aux salariés d'agir dans le rassemblement pour l'ouverture de véritables négociations salariales et pour reconquérir des garanties collectives. Dans le privé comme dans le public, des négociations salariales s'imposent. Pour qu'elles soient efficaces, il faut amplifier l'action collective.

Le fameux chariot-type du ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie

Feindre d'entendre la France d'en bas et de répondre à ses préoccupations, voilà l'exercice auquel se prête, avec une énergie toujours redoublée, le gouvernement !

Devant les effets limités d'un accord arraché à la grande distribution par le gouvernement en juin 2004, accord qui visait la réduction du prix de certains produits, le ministre des Finances, Thierry Breton, a lancé en mars 2005 un nouvel indicateur d'inflation, le fameux chariot-type. Celui-ci aurait de grandes vertus : ce serait « un indicateur exprimé en valeur qui serait le plus proche possible de la réalité quotidienne des Français » et qui leur permettrait de « retrouver des repères lisibles et compréhensibles sur les sujets économiques ».

Les résultats de la mise en place de ce nouvel outil, publiés dès décembre 2005, ont révélé une baisse de la valeur hebdomadaire moyenne du chariot-type (98,98 euros contre 100). Cette baisse fort limitée a été suffisante pour que le ministre déclare que « le gouvernement distribue du pouvoir d'achat aux ménages ».

Le 15 décembre de la même année, un sondage Tns-Sofres révélait que 73 % des Français ne s'attendaient pas à une amélioration de leur pouvoir d'achat en 2006. C'est que le chariot-type de Monsieur Breton ne fait ni entrer le prix du logement, ni celui de l'énergie, ni celui des dépenses de santé, trois postes de dépenses qui ont connu des hausses vertigineuses, pour ne citer que ceux-là !

Au fait, Monsieur Breton, l'allongement de la durée moyenne des prêts immobiliers, l'endettement accru des ménages, on met tout ça dans quel chariot ?

Le coût du travail trop élevé ? Un mythe qui ne résiste pas à la réalité des chiffres !

Le salaire médian des Français n'arrive qu'en 14^e position sur les 25 pays européens. La part des salaires dans la valeur ajoutée était de 73 % en 1982, elle n'est plus que de 64 % aujourd'hui. Les cotisations salariales étaient en moyenne de 12,8 % en 1980... Elles sont à 21,5 % en 2005. En revanche, en 13 ans, les exonérations de cotisations patronales ont été multipliées par 13 (2 milliards d'euros en 1993, 26 milliards d'euros en 2006). L'ensemble des exonérations et aides à l'embauche représente 65 milliards d'euros, 6 fois le déficit de la Sécurité sociale en 2005.

Mais à qui profite l'élévation des qualifications ?

Après la précarité pendant les études (un étudiant sur deux est contraint de travailler pendant ses études, 60% sont en situation de précarité), les jeunes font leur insertion professionnelle dans des conditions extrêmement dégradées. Le temps des études s'allonge, les exigences de qualification sont plus élevées. Simultanément l'accès à un emploi stable se fait après plusieurs années de précarité : stages multiples et non-rémunérés, contrats d'emploi précaires et sous-rémunérés.

Ils ont acquis des connaissances, des savoir-faire, appris à gérer temps d'apprentissage et activité salariée. Mais en réponse à toute cette énergie, ils s'entendent dire « *vous n'avez aucune expérience* ».

Par ailleurs les employeurs exigent un bon niveau de qualification, ils recourent largement aux qualifications et compétences acquises par les jeunes

dans le cadre de leurs études, sans les rémunérer à leur hauteur. Les jeunes qui sortent d'écoles prestigieuses ne sont pas épargnés et sont recrutés parfois pendant plusieurs années en stage.

Le tassement des grilles de salaires qui s'est opéré depuis le début des années 80, dans tous les secteurs professionnels, dans le public comme dans le privé, le recul du niveau du salaire des salariés qualifiés, placent les jeunes diplômés dans une situation de début de carrière totalement indécente. Les salaires d'embauche à Bac + 2, licence, mastère, doctorat sont de plus en plus nombreux à avoisiner le Smic.

Le déroulement de carrière est mis à mal. La précarité, la mise en concurrence et l'individualisation pèsent dès l'embauche du jeune salarié qualifié.

La négation de la qualification se traduit aussi par un déclassement du travail qualifié, les

surdiplômés sont légion. Quant au recours aux jeunes stagiaires diplômés, il a pris une dimension inacceptable.

Il y a rupture entre le diplôme et l'embauche : beaucoup sont surqualifiés par rapport à leur emploi, on ne reconnaît pas leur qualification. D'autre part, avec les Cdd, les stages, ils sont dans l'impossibilité d'exercer pleinement leur qualification : comment, si l'on est un jeune ingénieur, cadre ou technicien, se lancer dans la construction d'un projet si l'on est sûr, du fait de ses conditions précaires, qu'on n'en aura pas le suivi ?

Dans un contexte de renouvellement générationnel sans précédent, il nous faut mesurer que la non-reconnaissance de la qualification est en train de se généraliser et de devenir la norme contre des garanties collectives déjà bien remises en question. Le contrat social tacite « *forme-toi, si tu veux réussir* » est rompu. ■



Dans un contexte de renouvellement générationnel sans précédent, il nous faut mesurer que la non-reconnaissance de la qualification est en train de se généraliser et de devenir la norme contre des garanties collectives déjà bien remises en question.

La jeunesse en lutte pour la reconnaissance de la qualification

« Avec nos diplômes, Bac + 3, 4, 5 ou 8 ce sont des mois, voire des années de galère avant de trouver un véritable emploi ».

Printemps 2004 les jeunes doctorants se sont mobilisés pour le développement de la recherche, mais aussi pour revendiquer un statut protecteur contre la précarité et une véritable reconnaissance à la fois de leur diplôme (pour son intégration dans les conventions collectives) et de leur expérience professionnelle (plus de 10 000 signatures de la pétition Ugict-Cgt).

Octobre 2005 naissance de Génération-Précaire. Dans une forme originale et très organisée, ce mouvement est parvenu à populariser la question des stages et la situation faite aux jeunes diplômés, la précarité et le travail gratuit pointant la question de la reconnaissance des qualifications et de l'insertion professionnelle.

Printemps 2006 la jeunesse lycéenne et étudiante (et ses organisations syndicales) s'est très massivement mobilisée contre le Cpe, contrat perçu par eux comme une étape supplémentaire de la casse du Code du travail. Leur lutte déterminée aux côtés des salariés a permis le retrait de ce contrat et a posé la question de gagner des dispositions garantissant une plus grande stabilité dans le travail et dans la vie.

Ces mouvements de la jeunesse pointent tous la question centrale de la reconnaissance de la qualification : un emploi, mais aussi un emploi correspondant à une qualification et rétribué à la hauteur de celle-ci.

Rencontrons les stagiaires et intervenons pour obtenir des informations précises sur leur situation.

Gagnons la reconnaissance des diplômes à l'embauche.

S'attaquer aux écarts de rémunérations... c'est possible !

●

Une très forte demande s'exprime pour passer maintenant à de véritables travaux pratiques et échanges de savoir-faire pour comparer concrètement emplois d'hommes et de femmes, niveau de qualification et compétences mises en œuvre...

C'est le thème de la journée d'étude organisée le 31 mai par l'Ugict et la Cgt. Cette initiative prenait appui sur le cadre d'action du 1^{er} mars 2005, pour l'égalité hommes/femmes, signé au niveau européen par des organisations d'employeurs et la Confédération Européenne des Syndicats dont Eurocadres. Par cet accord, les signataires s'engagent à renforcer l'égalité des femmes et des hommes à l'accès à l'emploi et sur les lieux de travail. Les signataires ont identifié quatre priorités sur lesquelles ils demandent aux partenaires sociaux nationaux d'agir pour les cinq années à venir.

Nous avons choisi de « creuser » le thème des écarts de rémunérations notamment chez les cadres ; thème qui s'inscrit dans la campagne de l'Ugict sur « salaires/qualifications » et prolonge la journée d'étude du 8 novembre dernier sur l'analyse des accords égalité.

Une centaine de participant(e)s ont débattu le matin de la situation dans leur entreprise après l'intervention de chercheuses : Rachel Silvera et Séverine Lemièrre sur les facteurs discriminants, la nécessité d'apprendre à comparer la valeur du travail des hommes et des femmes qui le plus souvent n'occupent pas les mêmes postes et travaillent dans des secteurs différents. L'après-midi a été consacré à l'action syndicale : l'objectif est de transposer les savoir-faire acquis dans les actions juridiques et revendicatives contre les discriminations syndicales (comparaison de déroulement de carrière par exemple), d'engager nos syndicats à traiter ces questions de façon transversale dans tous les aspects revendicatifs et de la vie syndicale (Charte de l'égalité femmes/hommes de l'Ugict).

Ont également participé à cette initiative des syndicalistes Autrichiennes et Italiennes du réseau Femanet (réseau euro-

péen de femmes managers d'Eurocadres).

De l'avis général, cette journée fut riche des échanges d'expériences et réflexions. Elle a donné des outils et ouvert des perspectives pour lutter contre des discriminations salariales injustes et injustifiables.

Dans le prolongement de cette journée, l'Ugict et l'Institut du Travail de Sceaux ont organisé un stage : « formation/recherche » en septembre pour approfondir entre autres la notion : **un salaire égal pour un emploi de valeur comparable**.

Une très forte demande s'exprime pour passer maintenant à de véritables travaux pratiques et échanges de savoir-faire pour comparer concrètement emplois d'hommes et de femmes, niveau de qualification et compétences mises en œuvre...

C'est pour y répondre que l'Ugict va organiser prochainement une journée d'étude sur ce thème.

Politiques salariales : échos des professions

Cadres à La Poste

Les salaires sont indignes en regard du rôle et des responsabilités exigées

Mal payés, méprisés, les cadres sont nombreux à ne pas partager les choix stratégiques de La Poste. Les bénéfices exorbitants réalisés par les suppressions d'emplois, les gains de productivité, le travail gratuit des cadres (que signifient les 35 heures ?), doivent être redistribués.

La masse salariale globale a bougé de 0,1 % en 2005 ! D'année en année, celle-ci diminue et les cadres en font particulièrement les frais. En revanche, la rentabilité opérationnelle de La Poste se porte très bien (8,4 % de 2003 à 2005).

Qu'en est-il des augmentations 2006 ? Une aumône voire une misère

- ✓ Pour les fonctionnaires sur 14 mois : 0,5 % au 1^{er} juillet 2006, 0,2 % au 1^{er} novembre 2006, 0,5 % au 1^{er} février 2007.
- ✓ Pour les agents contractuels (Aco) : les « discussions » on ne peut parler de réelles négociations : 1 % au 1^{er} juillet 2006, 0,3 % au 1^{er} janvier 2007, la grille 1-2 à 2-3 portée à 24 ans au lieu de 20 ans et 0,8 % d'augmentation générale pour les cadres.

Un conseiller financier contractuel (Cofi Aco) avec 3,5 ans d'ancienneté percevant 1 385 euros nets par mois pour 45 heures par semaine dont voici le témoignage : « Cofi depuis 3,5 ans, mon salaire net actuel est de 1 385 € pour près de 45 heures par semaine. Cela fait 300 à 400 € de moins qu'à la concurrence. De plus, je suis soumis à un management agressif basé sur le harcèlement et le stress... »

Un fonctionnaire cadre 3-2 entré préposé en 1969 devenu agent d'exploitation, agent de maîtrise, Ca 1 en 1994 termine à 2 100 € nets.

France Télécom

Les salaires : une logique de nivellement par le bas

Nombre de cadres peuvent constater que les consignes de « maîtrise de la masse salariale » sont respectées à la lettre par les chefs de service. En tendance lourde, la consigne est de léser la majorité des cadres, en leur octroyant... pas grand chose... ou rien. La question du maintien du pouvoir d'achat est loin d'être garanti. Tous les prétextes sont bons pour brider les quelques augmentations consenties. La volonté des dirigeants de FT est de niveler les salaires par le bas en individualisant au maximum les situations : l'intégralité des augmentations accordées pour les cadres et cadres supérieurs sont individuelles (elles ne comprennent plus de mesure générale). La mise en œuvre de la rémunération globale pour les cadres fonctionnaires fait partie du processus.

Pas d'argent ?

Les moyens existent, France Télécom va verser 3,2 Milliards d'euros aux actionnaires en dividendes pour 2006 (98 % du capital de FT n'est pas détenu par les salariés). Le plan de stock-options consiste à distribuer près de 250 millions d'euros à 4 000 « happy few », dont 14 millions d'euros pour les 15 cadres dirigeants, les montants sont à comparer avec le montant d'un 13^{ème} mois pour tous (300 millions d'euros).

Quelques chiffres au Cnrs

Un chercheur recruté au Cnrs commence chargé de recherche 2^{ème} classe (Cr2). Son indice « majoré » au 1^{er} échelon est de 453 (au 1^{er} juillet 2006). Cela correspond à un traitement incluant l'indemnité de résidence (zone 3) de : 2 037,72 € bruts... pour Bac + 8. Avec une indemnité de résidence de zone 1 (la plus haute pour la région parisienne et Marseille) le traitement brut arrive à 2 098,85 € par mois.

Pour un technicien au Cnrs qui débute sa carrière, son indice est de 296, soit un traitement avec indemnité de résidence de : 1 331,49 euros pour une zone 3 et à 1 371,56 € pour une zone 1.

Ces recrutements théoriquement niveau Bac se font la plupart du temps à un minimum de Bac + 2.

Dans le secteur de l'édition de livres

La grille des minima conventionnels a été revalorisée en 2005 après cinq ans de blocage. Malgré cela le ministère a épinglé cette branche qui voit quelques-uns de ses premiers niveaux de salaires en dessous du Smic.

Sous la pression du ministère, le Syndicat National de l'Édition (les employeurs) a donc réouvert des négociations sur les minima conventionnels en excluant de toute revalorisation un certain nombre d'échelons cadres. Par conséquent, en n'augmentant que les premiers niveaux, pour se mettre en « conformité » avec ce qui se fait ailleurs, le Sne écrase une grille de salaires qui avait déjà pris un coup de vieux au moment du passage aux 35 heures... Il faut préciser que l'augmentation de ces minima a très peu d'impact sur les salaires réels qui sont, la plupart du temps, au-dessus du salaire minimum conventionnel.

La règle dans cette branche est claire : individualisation des salaires. Concrètement, cela signifie qu'il existe des augmentations, soi-disant collectives, jusqu'à un certain niveau de salaire. Par exemple, chez les éditions Nathan et les dictionnaires Le Robert en 2006 l'augmentation générale de 1,4 % s'appliquait à tous les salaires en-dessous de 2 750 € (soit moins du tiers des salariés). Situation à peu près identique chez un autre éditeur, Hachette, avec 1,2 % d'augmentation pour les seuls salaires inférieurs à 3 000 €.

Un jeune cadre qui débute dans l'édition touche en moyenne 1 700 €. Or, il y a à peine vingt ans ce même salarié aurait débuté, en moyenne, avec 2 100 €. C'est dire combien la politique salariale s'est vu réduite à la portion minimale des salaires conventionnels et si cette tendance se poursuit, les cadres seront bientôt rémunérés au Smic.

De plus en plus d'entreprises de cette branche mettent en place des primes sur objectif. Qu'importe l'objectif, dès que l'on peut mettre une forme de « carotte » pour palier le manque évident d'augmentations salariales. Ainsi, on a vu une entreprise mettre en place des primes sur objectif pour du personnel de statut technicien d'un service de comptabilité...

Il y a un véritable danger d'extension de ce style de primes qui pourraient finir par se substituer au salaire. Les employeurs y réfléchissent et commencent à payer en partie leurs salariés de cette façon, puisque dès qu'on dépasse un certain niveau de salaire - hélas de plus en plus bas - c'est la seule façon de gagner un peu plus. Là aussi, il est utile de préciser que ce secteur de l'édition compte un peu plus de 60 % de cadres et de techniciens et que ce sont eux qui font les frais de ces politiques salariales minimalistes. Les organisations syndicales de cette branche, et tout particulièrement l'Ufict-Cgt, ont déjà maintes fois dénoncé de telles politiques salariales qui conduisent à une « smicardisation » des salaires.

Et l'indice Insee ?

Il n'est pas fait pour mesurer l'évolution du coût de la vie... Entre la hausse des prix des produits pétroliers et la flambée de l'immobilier, les ménages subissent, mais l'indice Insee tout comme les salaires semble ne pas suivre. Pourquoi ? Selon un rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales, les ménages consacraient 19,7 % de leurs revenus pour se loger

en 2002 contre 15,1 % en 1988. Pourtant, dans l'indice Insee, les loyers ne pèsent que pour 6 % des dépenses prises en compte dans le calcul de l'indice des prix. Cet indice est loin d'être fiable : cela revient à dire qu'avec un revenu mensuel de 1 500 euros (10 000 Francs), un ménage payerait un loyer mensuel de 90 euros (600 Francs). Il est basé sur des valeurs moyennes qui ne reflètent pas la réalité des bas salaires.

SNTRS

Les Salaires des techniciens, agents de maîtrise et des cadres de la SnCF en question

Comme beaucoup de leurs collègues du secteur privé ou du public, les cheminots ont subi ces dernières années une érosion spectaculaire de leur pouvoir d'achat. Ainsi sous l'action conjointe des gouvernements et des directions successifs et avec la complicité d'organisations syndicales minoritaires, les salaires ont perdu depuis la désindexation environ 14 % bruts et 21 % nets, une paille !

Depuis un certain nombre d'exercices, les salaires de bas de grille bénéficient de mesure de compensation pour les amener au seuil minimum de rémunération. Ainsi l'écart hiérarchique a été amené à 3,21 en 2006 se contractant encore de 1,5 % rien que sur cet exercice.

Pour exemple : le salaire d'embauche d'un jeune sans expérience Bac + 2 qui était équivalent à 1,65 fois le Smic est aujourd'hui égal à environ 1,35 fois, soit environ 1 370 euros par mois net, un jeune Bac + 4 touche dans le même cas à l'embauche un salaire d'environ 1 600 euros net.

Consciente du fort mécontentement concernant les rémunérations, la direction a tenté par deux fois de mener les négociations salariales avec en parallèle la mise en place de l'intéressement. Un projet d'intéressement qui avait des conditions d'obtention particulièrement pernicieuses, pesant sur l'emploi était accompagné d'une campagne conjointe avec les organisations syndicales minoritaires signataires extrêmement agressive et mettant fortement à l'épreuve les dirigeants de proximité qui devaient relayer l'idéologie de la direction. Par deux fois, la Cgt et son Ufcm ont dénoncé avec d'autres organisations ces accords minoritaires et la stratégie du pire de la SnCF concernant son encadrement.

Dans les entreprises publiques similaires et dans lesquelles des accords « intéressement » ont été mis en œuvre, les augmentations salariales ont été sensiblement inférieures sur les exercices comparables.

La direction, encouragée par le gouvernement, a la volonté de poursuivre la déstructuration de la rémunération en l'individualisant, en coupant les liens actifs-retraités et pour s'en servir comme élément d'intégration.

Des primes de tous les types grèvent la masse salariale, individualisent les salaires et ne comptent pas pour la retraite. Pour l'Ufcm-Cgt, les sommes qui y sont affectées doivent être intégrées dans le traitement.

En limitant les mesures salariales pour libérer des moyens pour sa politique d'individualisation et d'intégration, la direction ne répond pas aux revendications des cheminots.

Pour l'Ufcm-Cgt, les négociations salariales 2006 ne sont pas closes

Pour ramener la direction à la table des négociations, elle invite les maîtrises et les cadres à signer massivement une pétition salariale pour entre autres :

- l'augmentation immédiate des salaires et pensions de 6 % ;
- un salaire d'embauche minimum brut à la 1^{ère} position de 2 520 € en maîtrise et de 3 710 € chez les cadres ;
- la transformation de la prime de fin d'année en un véritable 13^{ème} mois ;
- la revalorisation de la gratification de vacances ;
- l'ouverture de négociations sur les primes de travail et les déroulements de carrière ;
- l'alignement de l'indemnité de résidence sur la plus élevée, et son montant en partie dans le traitement afin de contribuer à revaloriser les retraites.

Fonction publique de l'État

À quand les stock-options pour les directeurs d'administrations ?

Un nouveau pas vient d'être franchi en matière de rémunération au mérite dans la Fonction publique. En parfaite cohérence avec le développement des logiques d'objectifs et de résultats dans tous les services, un décret du 11 août dernier généralise l'attribution d'une prime à la performance à l'ensemble des directeurs d'administrations centrales et fonctionnaires exerçant des fonctions équivalentes. Un comité ministériel de rémunération sera chargé de l'évaluation de la performance et du niveau de prime correspondant, celle-ci ne devant pas dépasser 20 % des éléments de la rémunération annuelle. Les montants moyens se situeraient entre 10 000 et 15 000 euros, selon le ministère de la Fonction publique.

Fonction publique territoriale Des garanties collectives nationales à renforcer

Comme leurs collègues de catégorie C, les agents de maîtrise et les personnels des catégories B et A de la Fonction publique territoriale souffrent de la baisse de leur pouvoir d'achat, de l'absence de reconnaissance de leurs qualifications.

Un agent de catégorie B démarre aujourd'hui 50 euros seulement au-dessus du Smic ; supérieur de 24 % au Smic en 1986, le premier échelon le dépasse à peine de 4 % en 2006.

En catégorie A, l'écart s'est réduit de 63 % à 25 % en vingt ans. En outre, de très nombreux agents sont bloqués au dernier échelon de leur grade par l'instauration des quotas limitant l'accès aux cadres d'emplois supérieurs.

La faiblesse des traitements dans la Fonction publique n'incite pas forcément les jeunes diplômés à postuler dans les collectivités. Ils s'y résignent généralement en fonction des aléas du marché du travail. Des employeurs locaux en viennent à les attirer en faisant miroiter primes et avantages annexes.

La part des primes augmente dans la rémunération. Au travers du régime indemnitaire, les gouvernements successifs ont cherché à éviter de procéder à des améliorations statutaires (déroulement de carrière, échelles indiciaires, reconnaissance des qualifications), laissant aux collectivités la possibilité d'accorder des primes à tel ou tel cadre d'emploi, à tel ou tel agent.

Les Ictam mis en concurrence

La part variable des rémunérations se présente sous un habillage collectif mais est utilisée d'une manière individuelle car de plus en plus fréquemment liée à l'« efficacité individuelle ». Chaque collectivité locale décide d'attribuer – ou non – un régime indemnitaire, en fonction de ses ressources et de la volonté politique des élus.

L'individualisation des rémunérations a montré ses limites. Elle tire les salaires vers le bas et aggrave les inégalités, divise le personnel, met les agents et les collectivités en concurrence, instaure une fonction publique à plusieurs vitesses.

L'Ufct-Cgt propose

- ✓ L'augmentation du point d'indice à 5,40 € (4,48 actuellement).
- ✓ Une grille unique des trois versants de la Fonction publique (territorial, hospitalier, État), traduisant les qualifications acquises par diplômes, par expérience ou par formation.
- ✓ La reconnaissance des qualifications pour stopper le tassement des rémunérations :

(sans qualification :	1 512 € minimum brut mensuel)
Bac + 2, Dut, Bts	2 376 €
Bac + 3/4, 2 ^{ème} cycle	2 673 €
Bac + 5, 3 ^{ème} cycle	3 024 €
- ✓ Une amplitude de la grille de 1 à 5,5 pour une fonction publique plus attractive et un meilleur service public.
- ✓ Le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emploi entre le début et la fin de la carrière, la suppression des quotas d'avancement de grade.
- ✓ L'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

Le maquis des textes autorise les employeurs à individualiser les rémunérations. Peut-on encore parler d'indépendance du cadre décideur lorsque plus de 45 % de son salaire dépend du bon vouloir du Maire ou du Président comme c'est le cas des ingénieurs par exemple ? Les règles et critères d'attribution sont, certes, définis par les décrets, mais la plupart du temps fixés dans les délibérations au travers de la formule consacrée « selon la manière de servir de l'agent » sans recours paritaire possible, contrairement à la Fonction publique d'État.

Indemnisation des conseillers prud'homaux

●
Pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise, les prud'hommes sont importants comme pour les autres catégories de salariés.

Depuis le 5 mai 2006, jour où ont été présentés au Conseil supérieur de la prud'homie, les textes réformant l'indemnisation des conseillers prud'homaux, d'importantes actions ont été menées à l'initiative de la Cgt. Celles-ci ont permis d'imposer à la Chancellerie de rouvrir les discussions en août et de recevoir la Cgt le 3 août. Le garde des Sceaux a fait des réponses traduisant un embarras lié à la hauteur des actions engagées. En revanche, un nouveau texte du décret qui sera soumis au Conseil supérieur de la prud'homie le 13 octobre comporte peu d'améliorations et

conserve surtout les aspects dangereux que nous dénonçons :

● la forfaitisation de l'activité juridictionnelle des conseillers prud'homaux ;

● le contrôle par les greffes.

Il est donc important d'élever le niveau de l'action et de l'élargir aux salariés dans les entreprises. En effet, pour l'instant cette bataille est essentiellement portée par les conseillers prud'homaux. Mais elle intéresse l'ensemble des salariés ; l'organisation de cette juridiction et les moyens alloués aux conseillers prud'homaux conditionnent la qualité de cette juridiction.

Pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maî-

trise, les prud'hommes sont importants comme pour les autres catégories de salariés. Mais nos catégories sont particulièrement intéressées par la jurisprudence que font les prud'hommes.

Aussi, il est utile de faire connaître le contenu de cette bataille, valoriser nos actions et notre engagement sur ces questions.

À quelques mois des élections prud'homales, c'est important car cela valorise notre conception des prud'hommes dénuée d'une démarche électoraliste, fondée sur l'intérêt des salariés.

L'Ugict nationale remet en place un collectif Ldaj. L'ambition est de travailler plus collectivement avec les conseillers prud'homaux encadrement - en complément du secteur confédéral et des unions départementales - sur les questions particulières à nos catégories.

C'est aussi la volonté de mieux croiser le juridique et le revendicatif pour être plus efficace quant à la conquête de droits nouveaux.

C'est enfin la volonté de commencer la préparation de la campagne des prud'hommes. À ce titre, nous nous inscrivons dans l'initiative confédérale des 13 et 14 décembre concernant le droit, la Cgt et les conseils des prud'hommes.

Les Rencontres d'OPTIONS

mardi 14 novembre 2006

Siège de la Cgt à Montreuil (93)

**« Professions techniques-Professions intermédiaires »
Votre vie professionnelle, vous la voulez comment ?**