



**fait**

des actes  
des choix, des actes

**SALAIRE :  
UNE EXIGENCE  
DE RECONNAISSANCE**

## SALAIRE : UNE EXIGENCE DE RECONNAISSANCE

La rentabilité du capital a pris le pas sur la reconnaissance du travail.

Les salaires des cadres ne sont plus à la hauteur de leur engagement.

Les augmentations se font rares et les rémunérations varient sans aucune règle.

**Obsédées par le contrôle de la masse salariale**, les entreprises et les administrations ne s'engagent plus sur l'avenir.

**Les salaires ne sont plus fixés en fonction de la contribution** des cadres et de leurs équipes mais de la rentabilité attendue, toujours plus élevée, et du pilotage financier, toujours plus strict.

**Il y a peu d'augmentations collectives**. Les variables et primes sont aléatoires. L'entretien annuel est souvent décevant : difficile d'y parler moyens pour atteindre les objectifs fixés, difficile d'y parler rémunération comme juste reconnaissance des efforts accomplis.

Dans le même temps, les entreprises veulent conserver les meilleurs et ne pas désespérer les équipes. Elles élargissent la palette des formes de rétribution... Des mesures séduisantes pour les salariés, mais qui ne constituent pas pour autant une véritable politique salariale. La part variable demeure trop importante (entre 10 et 30% de la rémunération).





La **rémunération** comprend un salaire de base auquel s'ajoutent fréquemment des primes, gratifications et avantages divers. Le salaire de base doit respecter les minimas conventionnels, le principe d'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination. La participation associe le salarié au bénéfice annuel de l'entreprise. L'intéressement porte lui sur les performances. Ce sont des compléments de rémunération qui n'ont pas la nature de salaire et ne sont donc pas soumis aux cotisations sociales traditionnelles. Un accord collectif fixe leur mise en place. Parallèlement, des plans d'épargne peuvent être proposés, notamment en vue de la retraite : plan d'épargne d'entreprise (PEE), plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco).

**Pour la CFDT Cadres**, tous les périphériques au salaire doivent être négociés pour éviter les évolutions « à la tête du client ». Les critères d'individualisation et les règles d'attribution doivent être sérieusement débattus.

La CFDT Cadres demande des augmentations collectives et des individuelles négociées : transparence, définition des règles, équité dans la distribution et possibilité de recours.

L'enjeu est également à redonner du contenu aux négociations annuelles obligatoires (NAO).

**Les cadres ont tout à gagner d'une meilleure régulation des augmentations salariales, d'une plus grande participation aux négociations et d'une plus grande transparence des règles du jeu.**

**Dans les Fonctions publiques**, une majorité de cadres juge injustifié le gel du point d'indice au regard du travail et de l'investissement fournis. L'enjeu de l'introduction d'une part variable liée au mérite suscite de vives réactions. Beaucoup dénoncent l'insuffisance de la rémunération de base au profit d'une part de plus en plus excessive et opaque des primes. Tous souhaitent que l'augmentation de la part variable de la rémunération soit accompagnée d'un dispositif d'encadrement rigoureux et fiable. Si actuellement de nombreux signes d'un réel malaise sont constatés par les cadres dans les Fonctions publiques, ce malaise se reflète avec la même acuité dans la question des salaires, une nette majorité d'entre eux déclare en effet pouvoir gagner davantage dans le secteur privé à responsabilité équivalente.



### 3 QUESTIONS À JEAN-PAUL BOUCHET

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
CFDT CADRES

#### Quelle analyse faites-vous de la situation salariale des cadres ?

Toutes les études montrent que depuis le début de la financiarisation de l'économie dans les années 90, les salaires évoluent très peu, à peine au dessus de l'inflation, sauf pour les cadres dirigeants bien sûr. Et encore, à condition de prendre l'ensemble des augmentations : individuelles et collectives, maintien du pouvoir d'achat et promotions. Dans un passé encore récent, les cadres, passionnés par leur travail, ne plaçaient pas la rémunération en tête de leurs préoccupations. Aujourd'hui les choses ont bien changé et les cadres sont souvent très déçus du niveau de leur salaire et surtout du manque de reconnaissance de l'entreprise que cela traduit.

#### Que peuvent faire les cadres pour se faire entendre ?

Rejoindre la CFDT bien sûr, pour faire entendre leur voix et leurs revendications. On ne peut plus jouer une catégorie de salariés contre une autre. Toutes les attentes des salariés doi-

vent être discutées dans l'entreprise, dans un syndicat inter-catégoriel pour élaborer ensemble des revendications, fixer des priorités et obtenir des résultats. Les cadres apportent au syndicat leur compétence, leur bonne connaissance de l'entreprise et de ses rouages. Adhérer, c'est aussi un moyen de se faire respecter et de faire reconnaître sa contribution.

#### Quelles sont les revendications de la CFDT Cadres en matière de rémunération des cadres ?

A l'heure où l'on parle de partage de la valeur ajoutée, la CFDT Cadres estime que la grande majorité des entreprises peut affecter quelque points de plus à la part réservée aux salaires, sans bouleverser les grands équilibres. La valorisation du travail bien fait doit l'emporter sur la recherche effrénée de rentabilité du capital à court terme. Une politique salariale cohérente et solide est nécessaire. Des augmentations collectives, pour couvrir l'inflation et des augmentations individuelles négociées pour plus de transparence : pas d'augmentation à la tête du client, dialogue réel sur les critères d'individualisation et les règles d'attribution.



CFDT Cadres  
47 avenue Simon-Bolivar  
75950 Paris Cedex 19  
Tél. +33 (0)1 56 41 55 00  
Mèl : [contact@cadres.cfdt.fr](mailto:contact@cadres.cfdt.fr)  
[www.cadresCFDT.fr](http://www.cadresCFDT.fr)

**Cfdt**  
des choix, des actes  
**Cadres**