

LA CGT ET SON UGICT (UNION GÉNÉRALE DES INGÉS, CADRES ET TECHS) PROPOSENT :



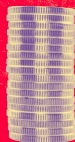
L'instauration de minima salariaux – selon le niveau de qualification initiale ou acquise par l'expérience – **tels que pour un Smic revalorisé à 2 000 € bruts, un·e jeune débute sa carrière avec :**



**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 (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 de salaire largement au-delà de l'inflation pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat de ces deux dernières décennies.



La transformation des parts variables en rémunération fixe pour garantir le montant du salaire.



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

LE 27 JANVIER 2022
RENDEZ-VOUS DANS NOS MOBILISATIONS
POUR L'AUGMENTATION GÉNÉRALE
DES SALAIRES, DES RETRAITES
ET DES MINIMA SOCIAUX !



JEUDI 27 JANVIER !
ON EST LÀ

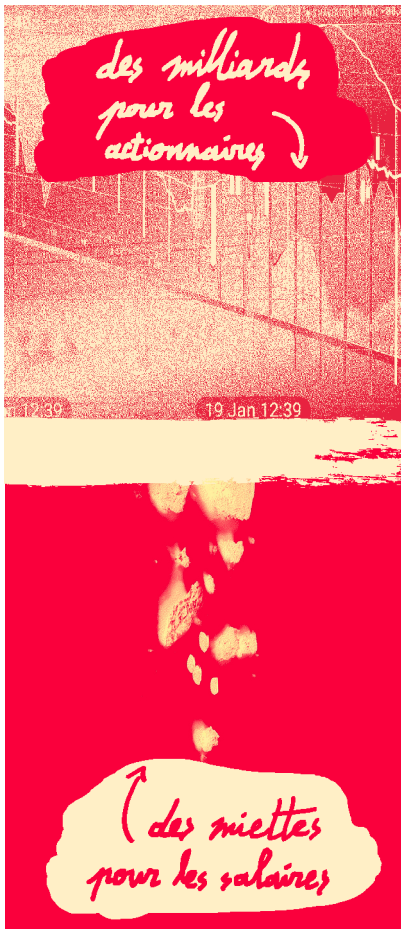
plus chauds que le climat

pour le dégel des salaires !



▽▽▽▽▽▽▽▽▽▽▽▽▽▽▽▽
**GRÈVE & MANIFESTATION
AU NIVEAU NATIONAL !**

toutes les infos sur ugictcgt.fr



» Avec 52 milliards de dividendes distribués, la rémunération des actionnaires explose, prospérant sur la baisse ou le gel de nos salaires.

» En mettant en place une indemnité dite « inflation » pour les salaires inférieurs à 2000 euros, l'État vient cautionner cette stratégie des entreprises tout en maintenant le gel du point d'indice des fonctionnaires : une imposture pré-électorale !

Deux décennies de baisse du salaire des ingés, cadres et techs, cela suffit !

Le salaire net moyen des cadres s'est effondré ces dernières années au point qu'en 2018 ils et elles n'avaient pas retrouvé leur pouvoir d'achat de 2001*. Quant aux professions intermédiaires, leur salaire a stagné sur toute la période.

En 2020, dans le secteur privé, la pandémie s'est traduite par un effondrement du salaire moyen qui a reculé de 4,6 % !

*Source : INSEE Focus n°230 - avril 2021.



QUATRE RAISONS D'AUGMENTER NOS SALAIRES :



Augmenter notre pouvoir d'achat pour soutenir la consommation, l'activité et l'emploi, notamment dans les secteurs du lien, du soin et du développement durable.

Le poids des primes dans le salaire, volatiles en fonction de la conjoncture économique, fragilise la rémunération des cadres et assimilés qui baisse dans les périodes de récession. La sous-rémunération du travail qualifié induit en outre une désaffection vis-à-vis des métiers de la santé, 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. Même constat dans la fonction publique où le blocage de la valeur du point d'indice a conduit à une perte de 10 % du pouvoir d'achat et où la part des primes, plus importante pour l'encadrement, pèsent sur le calcul de la retraite qui ne les prend pas en compte.

Relever les salaires d'embauche des jeunes diplômé·e·s.

La réhabilitation de la qualification et de l'exercice des responsabilités exige une remise à niveau de l'ensemble des salaires des jeunes diplômé·e·s. Or ceux-ci ont baissé de manière drastique entre les générations diplômées en 1998 et 2010. Au bout de 7 ans d'activité, le salaire médian d'un·e jeune diplômé·e du supérieur de 2010 (Bac + 3 et au-delà) est inférieur au salaire médian de son homologue de 1998. En outre « ils ont 1,8 fois moins de chances d'être classé·es cadre et 1,4 fois plus de chances d'être classé·es en profession intermédiaire que leurs aîné·e·s » (cf. CEREQ Bref 382). De même, si un·e agent·e de catégorie A était recruté·e avec un salaire d'embauche à 50 % au-dessus du smic il y a 25 ans, il est à moins de 40 % aujourd'hui.

Débloquer les grilles de rémunération au profit de l'ensemble des salarié·e·s.

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 salarié·e·s, ouvrier·ère·s et employé·e·s compris·es.

Les entreprises tirent en effet argument de la stagnation du salaire des ingénieur·e·s, cadres et technicien·ne·s pour réduire à la précarité salariale les ouvrier·ère·s et employé·e·s

tout en appelant l'État à la rescousse. Leur obligation de bien rémunérer le travail est ainsi transférée vers l'impôt et l'exemption de cotisations appliquée aux indemnités « inflation » fragilise le financement de la protection sociale. Ces choix politiques compromettent également le financement de l'éducation nationale, de la justice, de l'hôpital et de la santé tout en créant une confusion entre revenu et salaire.

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

Parmi les ouvrier·ère·s et employé·e·s, en équivalent temps plein, le salaire moyen des hommes est supérieur de 10 % à celui des femmes. Chez les ingénieur·e·s, cadres et technicien·ne·s, l'écart est de 20 %, soit le double (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. Or l'égalité salariale permettrait d'effacer l'essentiel des déficits des organismes de protection sociale. À titre d'exemple, l'égalité salariale pourrait rapporter plus de 4 milliards d'euros par an au financement des retraites complémentaires Agirc-Arrco et de l'ordre de 11 milliards pour la branche retraite de la Sécurité sociale. De quoi mettre un terme à l'allongement de la durée de cotisation et à la baisse du niveau des pensions !