

Individualisation des rémunérations à outrance et baisse du pouvoir d'achat

Les derniers résultats de la grande enquête annuelle sur les salaires des cadres réalisée par l'observatoire des cadres (ODC CFDT) sont sans appel. En 2005 et pour la 3^{ème} année consécutive, plus de 40 % des cadres ont connu une baisse de pouvoir d'achat (42% exactement). Dans les années 1990, c'était de l'ordre de 25 %. On constate qu'1 cadre sur 8 n'aura connu aucune augmentation en 2005.

Des négociations trop virtuelles pour les cadres. Les négociations salariales concernant les cadres ont pris depuis plusieurs années un caractère de plus en plus virtuel. Cela s'est traduit tout d'abord dans les négociations de branche avec des minima conventionnels pour les cadres trop souvent totalement déconnectés de la réalité des pratiques du marché du travail. Dans les entreprises, les cadres ont été de plus en plus exclus des dispositifs d'augmentation générale et l'individualisation des rémunérations à outrance, non négociée, non encadrée, atteint aujourd'hui un niveau inégalé.

Pour les cadres les seules vraies négociations ayant un rapport avec la rémunération sont celles relatives à l'intéressement, à la prévoyance ou à l'épargne retraite collective. Mais il faut préciser que le législateur a conditionné certaines déductions fiscales et exonérations de cotisations sociales à la conclusion d'accords collectifs.

Les rémunérations: un facteur dans la crise de confiance. La crise de confiance entre les dirigeants des entreprises et leurs cadres, constatée depuis plusieurs années, prend aujourd'hui un relief nouveau dans certaines entreprises avec la participation de cadres à des conflits collectifs sur la question des rémunérations et des salaires. Même si le phénomène reste encore marginal, il est révélateur et symptomatique car il repose sur un triple phénomène :

- 1- l'attitude de trop nombreux cadres dirigeants qui s'attribuent des hausses scandaleuses de rémunération, des stocks options et (au cas où...) s'assurent des parachutes en or.
- 2- de bons résultats pour l'entreprise,
- 3- une exclusion croissante des cadres des mesures d'augmentation individuelles dans un contexte de disparition des augmentations générales.

Il appartient aux directions d'entreprise de mesurer l'ampleur de cette crise de confiance et son caractère nouveau. Elle ne se résoudra pas en un jour mais ses effets ne pourront être que croissants au regard des évolutions annoncées du marché de l'emploi.

Même si la CFDT est parvenue à force de ténacité à redonner du sens à la négociation collective en matière de rémunération pour les cadres, on est encore loin dans certaines entreprises d'une inversion de tendance.

N°2 - Septembre 2006

Actu

La CFDT à l'écoute des vendeurs de la Poste: les équipes syndicales de la F3C ont été souvent interpellées par les conseillers financiers de La Poste...
Suite en page 2.

France Télécom: l'individualisation encadrée: les cadres fonctionnaires à France Télécom connaissent depuis plusieurs années le système dit du salaire global...
Suite en page 2.

Cap Gemini: un accord créant un filet de sécurité sur les salaires: Dans cette entreprise, la politique salariale est constituée uniquement d'augmentations individuelles et ce depuis très longtemps...
Suite en page 3.

En bref

Négociations, agenda, international, ... retrouvez les actus en bref en page 4.

Zoom

Enquête OSCAR: salaires des cadres en 2005: un léger frémissement qui ignore près de la moitié des cadres... suite en page 3.

ACTUALITE REVENDICATIVE

La CFDT à l'écoute des vendeurs de La Poste

Au cours de l'année 2005 les équipes syndicales de la F3C ont été souvent interpellées par les conseillers financiers de La Poste. Ces derniers exprimaient leurs difficultés, leur malaise, voire leur mal être, face à l'exercice de leur métier. Afin de cerner au mieux leurs problèmes et construire des revendications pertinentes, la CFDT a lancé une grande enquête auprès de cette population au moyen d'un questionnaire « Travail En Questions ».

L'échantillon (600 personnes interrogées) est caractéristique de l'ensemble de la population des vendeurs. Il s'agit d'une population jeune (35 ans de moyenne d'âge), féminisée (55%) et majoritairement composée de salariés (70%) ; l'accès à ces postes se faisant, dans 60% des cas, via un recrutement externe à La Poste.

Si leur rémunération globale est en cohérence avec ce qui se pratique dans les autres entreprises du secteur des banques et de l'assurance, il n'en va pas de même pour la structure de cette rémunération qui privilégie la part variable du salaire, indexée sur les résultats, à la part fixe.

Une vie personnelle trop sacrifiée. Sans surprise, les dépassements du temps de travail hebdomadaire ne donnent lieu à aucune compensation. Cet aspect de la profession est perçue comme une contrainte excessive et donne pour beaucoup, l'impression de sacrifier sa vie privée à sa vie professionnelle. Les représentations sont tenaces dans ce milieu où le temps partiel demandé est quasi systématiquement refusé.

Mais un travail intéressant... . Même s'ils jugent que trop de leur temps est consacré à des activités de gestion au détriment des activités de vente, les vendeurs

considèrent que leur travail est intéressant. Ils s'estiment par ailleurs bien formés et bien documentés, en revanche ils considèrent manquer de temps et de moyens matériels pour accomplir leurs missions et atteindre leurs objectifs.

... et mal rétribué. Ils considèrent qu'il n'y a pas de juste rétribution à cet investissement fatigant et stressant, ainsi ils jugent négativement la politique salariale, les possibilités de promotion et la reconnaissance de la hiérarchie.

Des conditions de travail pathogènes ? Cette enquête s'achève sur un cri d'alarme lancé par les vendeurs concernant leur santé, près de la moitié déclarant avoir actuellement des problèmes de santé liés au travail et 70% déclarant que si rien ne change ce sera le cas demain.

Cette étude illustre bien le malaise de ces cadres qui ressentent une frustration proportionnelle à leur degré d'investissement dans leur métier, dans une entreprise qui en demande toujours plus pour en donner toujours moins. Avec ses adhérents la CFDT a déterminé trois priorités : le salarial, les conditions de travail et le déroulement de carrière, avec déjà des avancées sur l'évolution de la part fixe de la rémunération.

France Télécom: l'individualisation encadrée

France Télécom a connu des taux de grévistes relativement importants, avec une participation remarquable des cadres, lors de mouvements interprofessionnels ou purement fonction publique (l'entreprise est composée à 80 % de fonctionnaires). La question de la rémunération a été au centre des revendications de la CFDT.

Les cadres fonctionnaires à France Télécom connaissent depuis plusieurs années le système dit du salaire global. Ce dernier comprend le traitement fonction publique et le complément (ex primes) France Télécom (le CFT).

Le cadre connaît une augmentation de son traitement liée soit à l'augmentation du point fonction publique soit à un changement de son indice (l'ancienneté). Mais pour le fonctionnaire de France Télécom, le montant de l'augmentation est repris sur son complément France Télécom dans la limite de l'augmentation annuelle qui lui est attribuée individuellement par son supérieur hiérarchique.

Trois problèmes et un constat:

1. Il n'y a plus de revalorisation des compléments depuis près de 10 ans alors qu'ils représentent entre 10 et 30 % de la rémunération de nombreux cadres.
2. Les fonctionnaires sont exclus des négociations salariales.

3. L'augmentation individuelle est totalement discrétionnaire et trop souvent arbitraire.

Moralité : plusieurs milliers de cadres ont connu plusieurs années consécutives des baisses de pouvoir d'achat.

La CFDT a réussi à infléchir cette logique avec en 2006 la première négociation sur les montants de CFT, et la mise en place d'un filet de sécurité pour la rémunération des cadres fonctionnaires. C'est une rupture managériale dans l'entreprise et un vrai pas en avant dans le sens d'un encadrement négocié de l'individualisation des rémunérations.

Cette négociation prévoit enfin par voie d'accord une augmentation en niveau minimale de 2,1 % pour l'ensemble des salariés de droit privé. Cela représente aussi une rupture positive avec la tendance à l'augmentation sans fin des mesures d'individualisation.

ACTUALITÉ REVENDICATIVE

Cap Gemini: un accord créant un filet de sécurité sur les salaires

Cap Gemini est une multinationale du conseil et de l'informatique qui emploie environ 15000 salariés dont 80 % de cadres. Dans cette entreprise, la politique salariale est constituée uniquement d'augmentations individuelles et ce depuis très longtemps. Moralité, certains salariés cumulent sur plusieurs années une absence d'augmentation salariale.

Dans un contexte de régression de l'activité et de l'emploi, la priorité n'est pas toujours la question des rémunérations. En revanche lorsque l'activité économique de l'entreprise reprend, le mécontentement s'exprime plus facilement sur ces questions. Cette situation a conduit à un conflit avec arrêts de travail en avril 2005. Les négociations à chaud permirent des premières mesures de rattrapage.

Fin juin 2006 la CFDT signe un accord historique dans cette entreprise qui s'appuie sur les valeurs de solidarité développées par la CFDT. Il permet notamment de mettre en place un filet de sécurité pour les salariés qui n'ont pas le rapport de force nécessaire pour négocier des augmentations individuelles avec leur hiérarchie. Il contribue également à une réduction de l'échelle des salaires en priorisant les bas salaires et garantit des augmentations régulières de salaires. Enfin le traitement est identique pour l'ensemble des sociétés composant l'Unité Économique et Sociale Cap Gemini.

En savoir plus sur la CFDT et sur l'accord à Cap Gemini : <http://cfdt.cap.free.fr/>

ZOOM sur l'enquête OSCAR

Salaires des cadres en 2005: un léger frémissement qui ignore près de la moitié des cadres

En 2005, 42% des cadres ont perdu du pouvoir d'achat, soit un niveau comparable à celui de 2004 (43%) et de 2003 (42%). A la fin des années 90, ce taux était de l'ordre de 25%. L'individualisation se confirme. Seuls les bénéficiaires d'augmentations individuelles voient leur pouvoir d'achat s'améliorer alors que les autres stagnent ou régressent. 12,5% des cadres n'ont perçu aucune augmentation.

Le pouvoir d'achat des salaires individuels nets des cadres, y compris primes, promotions et avances, a progressé de 1,8% contre 1,5% en 2004. Malgré une légère amélioration, ce taux reste faible.

Ce timide frémissement du pouvoir d'achat s'explique notamment par une amélioration de l'emploi des cadres. En 2005, le chômage des cadres a régressé de 12,7% (-30 000) pour atteindre 211 145 demandeurs d'emploi en fin d'année,

Un bond de 5 points des augmentations individuelles seules à 23,6%.

Cette individualisation des rémunérations est de plus en plus discriminante : écarts plus marqués, priorité affirmée aux jeunes et aux plus hautes rémunérations. Elle continue de produire ses excès : absence de lisibilité et d'objectivité, complexité, démotivation, exclusion.

La stagnation avérée du pouvoir d'achat ne pouvait pas se poursuivre sous peine de porter atteinte à la cohésion sociale mais beaucoup reste à faire tant au niveau quantitatif que qualitatif.

Les grands groupes n'en finissent pas de battre des records de résultats sans pour autant améliorer l'équilibre entre salaires et dividendes : le pouvoir d'achat augmente de 1,8%, les dividendes augmentent de 37% pour les entreprises du CAC 40.

Dans le même temps, les accessoires du salaire développés par les entreprises, intéressement, participation, aussi appréciables soient-ils pour ceux qui les touchent ne feront jamais à eux seuls une politique salariale cohérente, efficace et motivante. Quant aux gadgets coûteux et pervers que sont les stocks options, les golden parachutes voire les distributions d'actions gratuites, ils ne concerneront jamais qu'une infime minorité de dirigeants. Les présenter comme la solution relève de la fable. Les cadres ne sont pas dupes...

Près de deux tiers des membres du panel sont dans des entreprises ou administrations où des négociations salariales ont eu lieu. Dans la moitié seulement de celles-ci, les négociations ont abouti à un accord. Les marges de progrès sont donc réelles. L'amélioration de la conjoncture économique et du marché de l'emploi le permettent.

Oscar est un service de la CFDT Cadres qui permet un suivi sur la durée des questions de rémunération des cadres, par typologies de cadres. Il assure un service individuel aux cadres qui ont accepté de pouvoir figurer dans le panel. Toutes les infos sur www.cadres-plus.net

Pigistes: désaccord intersyndical sur le texte patronal mais volonté paritaire de poursuivre les négociations. Suite à l'accord sur la formation professionnelle dans la Presse, une négociation a été ouverte fin 2005 sur l'accès des pigistes au droit individuel à la formation (DIF).

La F3C, sur la base des réflexions de longue date des Journalistes CFDT sur les pigistes (« droits virtuels, précarité réelle »), a élargi les revendications à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, et notamment la période de professionnalisation et le congé individuel de formation.

De leur côté, les neuf fédérations patronales de la Presse écrite, réunies pour l'occasion sous l'égide de la Fédération nationale de la Presse française (FNPF), ont décidé de lier cette négociation à la conclusion d'un avenant à la convention collective des journalistes (CCNTJ) sur les pigistes. Un avenant sensé clarifier les conditions de mise en œuvre de la loi Cressard qui a fixé, le 4 juillet 1974, une présomption de salariat des

Télétravail: un guide d'aide aux négociateurs: L'accord interprofessionnel sur le télétravail va entraîner des négociations dans les branches et les entreprises. La CFDT Cadres vient d'éditer un guide de négociation. Cet accord ne concerne pas les seuls cadres. La F3C CFDT examinera avec la CFDT Cadres les modalités d'un dispositif d'aide au déploiement de la négociation. Le guide est téléchargeable sur www.cadres-plus.net.

Stagiaires

Nouvelles conventions collectives du Spectacle : la question des stagiaires dans les négociations ! Un décret est sorti le 31 août sur la question de la moralisation des stages. Mais c'est dans les branches professionnelles et dans les entreprises qu'il convient de mettre la pression et faire changer les choses.

Dans un nombre important d'entreprises de l'édition, un secteur où les cadres sont une très grande majorité, la CFDT a lancé une campagne pour améliorer et encadrer les conditions d'utilisation des stagiaires. Mais la CFDT met aussi une forte pression dans le cadre des discussions des 8 futures conventions collectives des secteurs utilisant des intermittents (métiers du spectacle).

La CFDT a proposé un texte sur l'accueil des stagiaires étudiants en entreprise. Dans certains secteurs (la production audiovisuelle, la production cinématographique...), les stagiaires représentent souvent une main d'œuvre corvéable à merci. Affectés à des tâches productives, sans tuteurs, sans rémunération, parler d'esclavage est à peine une exagération ! Notre objectif est de créer une annexe dans chacune des conventions collectives, la CFDT entend distinguer clairement le contrat de travail du contrat de stage et recentrer le stage sur le cursus de formation. A suivre...

professionnels « quel que soit le mode et le montant de la rémunération ».

A l'issue de cette négociation, que nous considérons imparfaite et imprécise sur la forme, et contestable sur de nombreux sujets sur le fond, l'USJ et la F3C avaient indiqué par écrit, en juillet dernier, les points qui devaient évoluer pour que les conditions d'une signature CFDT soient réunies. Malgré quelques échanges constructifs avec la délégation patronale, nous n'avons pas pu obtenir ces modifications à ce jour.

Le 20 septembre, une réunion intersyndicale a donné une position négative des syndicats de journalistes sur le texte proposé à la signature, en particulier sur l'avenant à la CCNTJ. En revanche, les points d'avancée ont été soulignés sur la formation professionnelle. C'est sur ce volet que les organisations syndicales souhaitent qu'une négociation soit rouverte. De premiers échanges semblent montrer que les fédérations patronales veulent également poursuivre les discussions.

International

Des avancées pour les droits des journalistes en Afrique : Le renforcement des droits des journalistes participe au développement d'une presse indépendante. C'est un facteur incontournable de renforcement de la société civile et de lutte contre les phénomènes de corruption. Deux conventions collectives ont été signées en Afrique de l'Ouest et en Afrique Centrale, pour les journalistes des différents pays concernés. La CFDT F3C et son Union Syndicale des Journalistes soutiennent les syndicats africains concernés dans la mise en place concrète de ces nouveaux droits dans les pays et les entreprises.

Agenda

Conseil Fédéral Cadres: le 2d conseil des cadres F3C se tiendra le 17 octobre. Après un tour d'horizon de l'actualité des cadres, le projet européen MOOS sur les externalisations dans les secteurs du conseil et de l'informatique sera présenté aux conseillés, ainsi que l'enquête sur les vendeurs de La Poste. Les participants se pencheront ensuite sur le plan de travail de l'UFC.

Colloque secteur postal: la F3C organise un colloque sur l'avenir du secteur postal en France et en Europe le 18 octobre à la Confédération. Les échanges et débats porteront sur les enjeux de la nouvelle directive et les questions de régulation sociale dans le secteur postal, après une présentation de l'économie de ce secteur en Europe et du cadre réglementaire actuel. Le Comex et des cadres dirigeants proposés par les syndicats ont été invités à participer à cette journée.

Directeur de la publication: Hervé MORLAND
Directeur de la rédaction: Philippe DEBRUYNE
Rédacteur en chef: Daniel GUILLOT
Rédacteur en chef adjoint: François DISSERT
Secrétaire de rédaction: Morgane CANTRELLE