

GAGNER

2. GAGNER LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

Faire de la reconnaissance des qualifications un pilier du nouveau statut de l'encadrement que nous revendiquons est une nécessité pour combattre la dévalorisation du travail notamment qualifié.

L'UGICT-CGT DÉCIDE D'EN FAIRE UNE PRIORITÉ POUR TROIS RAISONS :

1

Augmenter les salaires et stopper l'individualisation des rémunérations. Le regroupement des branches et des conventions collectives va entraîner une renégociation de nombreuses classifications. Avec la disparition de l'AGIRC, ceci va être instrumentalisé par le patronat pour supprimer la reconnaissance des qualifications, et renvoyer à l'entreprise la définition du statut cadre et des classifications. La possibilité par accord d'entreprise de remettre en cause les dispositions conventionnelles sur les primes (13^{ème} mois, ancienneté, départ en retraite, licenciement), va tirer les salaires vers le bas et accentuer le dumping, notamment dans les petites entreprises. À l'inverse, nous nous battons pour que cette renégociation des classifications se traduise par une reconnaissance des qualifications et un renforcement du statut de l'encadrement dans les branches et au niveau interprofessionnel. Dans la fonction publique, l'austérité salariale conduit à une négation des qualifications.

2

Ouvrir des perspectives aux jeunes. Les jeunes n'ont jamais été aussi diplômé·e·s, pourtant, du fait du chômage et de la précarité, leurs qualifications sont niées. Cette situation n'est pas temporaire et conditionne ensuite l'ensemble de leur carrière salariale. Sans reconnaissance ni paiement des qualifications, c'est un déclassement massif des jeunes diplômé·e·s qui est à l'œuvre. Ainsi, dans la fonction publique, les jeunes sont contraints de passer des concours de catégories inférieures à leur qualification. L'élévation du niveau de qualification est financée par la collectivité. En niant la rémunération des qualifications, le capital s'accapare les gains de productivité qu'elles génèrent.

3

Gagner l'égalité salariale femmes/hommes. Les inégalités de salaires chez les femmes ICTAM sont liées à la non-reconnaissance des qualifications amplifiées dans les métiers à prédominance féminine, aux inégalités cumulées sur les carrières et au plafond de verre, et à la part variable de la rémunération. La campagne « Vie de mère » de l'Ugict-CGT a permis de démontrer combien il était compliqué de lier maternité et carrière professionnelle. L'objectif est de gagner un droit à la parentalité pour toutes et tous.

LA DÉVALORISATION DU TRAVAIL QUALIFIÉ EN CHIFFRES

L'explosion du coût du capital

100 MILLIARDS de «pertes» pour le monde du travail !



1980

3/4 du PIB pour les salaires,
1/4 pour le capital



2017

2/3 du PIB pour les salaires,
1/3 pour le capital



Négation du travail qualifié

2008 : **18,5 % DES CADRES** sont payé·e·s en dessous du plafond de la Sécurité sociale.

2016 : **25 % DES CADRES** sont payé·e·s en dessous du plafond de la Sécurité sociale.

Déqualification des jeunes et discriminations.

PREMIER SALAIRE NET POUR UN·E DIPLÔMÉ·E À BAC +5:

Homme 1860 € - Femme : 1580 €.

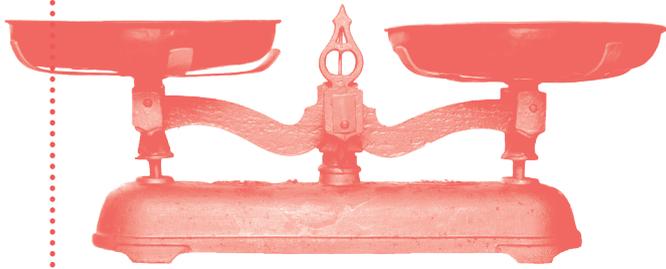
Trois ans après la fin de leurs études,

60% des diplômé·e·s Bac +5 dont les deux parents sont ouvriers/employés deviennent cadres.

72% des diplômé·e·s Bac +5 dont les deux parents sont cadres deviennent cadres.

(source, Cereq, génération 2010)





Inégalités femmes-hommes

26% DE DIFFÉRENCE de salaires entre les hommes et les femmes cadres, en équivalent temps plein.

(source Apec)



Recul de l'investissement dans la formation professionnelle.

En 2016, **LE PATRONAT A RÉDUIT SA PARTICIPATION** au financement de la formation professionnelle de 2 milliards.

LE PATRONAT À L'OFFENSIVE POUR DÉQUALIFIER LE TRAVAIL ET BAISSER LES SALAIRES

Pour baisser le paiement du travail qualifié, le patronat utilise deux leviers, qui conduisent à la captation d'une part croissante de la plus-value pour la rémunération du capital :

- **L'individualisation de la rémunération** par l'utilisation de la logique compétence. Les structures de rémunération laissent une part de plus en plus importante à la rémunération aléatoire -augmentation de salaire discrétionnaire, prime d'objectifs, prime de résultats, prime de performance, intéressement... - ce qui permet la mise en concurrence des salarié·e·s. Pour y arriver, le patronat a développé la culture de l'évaluation des compétences au détriment de la reconnaissance des qualifications et casse les diplômes nationaux. Ainsi, la rémunération du travail devient de plus en plus arbitraire, opaque et incertaine.

- **La logique «compétences»** mise en œuvre s'oppose frontalement à la reconnaissance des qualifications. La compétence ne s'évalue qu'à l'aune des résultats, au regard des seuls savoirs du salarié·e mobilisé·e dans l'acte de travail. La logique compétence ne paie donc que pour ce que l'on fait d'une partie de notre qualification, elle s'appuie sur l'évaluation individuelle et la rémunération au résultat. Cette individualisation de la rémunération permet l'arbitraire patronal. Elle est le premier facteur explicatif de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes ICTAM, et génère de multiples discriminations (sexiste, raciste, syndicale...).

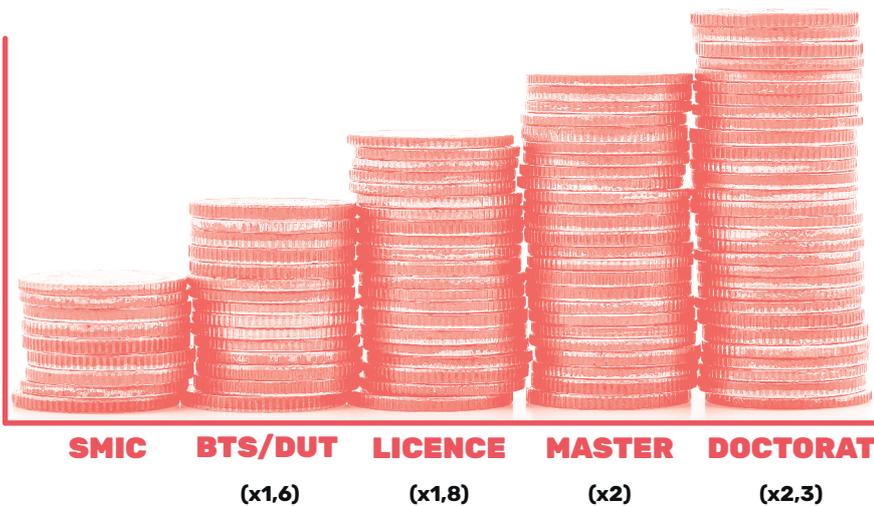
Nous défendons la qualification. La notion de qualification doit être entendue au sens large : loin de se réduire au savoir technique mis en œuvre dans le travail, elle ne se sépare pas de la question du statut et des conditions sociales du travail négociées dans les conventions collectives, les grilles salariales et les classifications. La qualification d'un salarié·e, agrège les savoirs acquis au fil de sa vie, par sa formation initiale, ses formations continues, ses expériences professionnelles, sociales et culturelles.

La remise en cause du salaire socialisé, grevé par les exonérations de cotisations sociales. Les cotisations sociales ne doivent plus être assimilées à des charges pour l'entreprise. Cette vision permet de détourner le salaire socialisé de son objectif premier d'une protection sociale basée sur la solidarité nationale.

NOS REVENDICATIONS

L'Ugict-CGT s'engage à agir, dans le public comme dans le privé, pour une conception élargie de la qualification, sa reconnaissance et son paiement par :

- l'augmentation des salaires et du pouvoir d'achat. Gagner l'indexation du salaire sur la hausse des prix est une première étape.
- L'augmentation immédiate du Smic pour atteindre 1800€ bruts mensuels pour tout travail sans qualification reconnue.
- La revalorisation du SMIC doit se répercuter automatiquement sur toutes les grilles de classification. Dans les négociations salariales, les mesures d'augmentation doivent s'appliquer à toutes les catégories pour empêcher le tassement.
- **La mise en place d'un Salaire Minimum Interprofessionnel de Qualification («SMIQ») garantissant des salaires d'embauche**



- La mise en place de grilles de classification valorisant la progression de la qualification, l'ancienneté et l'expérience professionnelle; là où elles existent, la lutte contre le tassement des grilles.
- Dans la Fonction publique ou dans tous les secteurs soumis à une tutelle de l'État, l'arrêt du gel de la valeur du point d'indice, le rattrapage par rapport à l'inflation et la revalorisation des grilles de salaire pour les catégories A et B ainsi que la suppression des cadrages RMPP (Rémunération Moyenne des Personnels en Place).
- L'extension des mesures salariales générales et communes pour combattre les inégalités salariales induites par les formes individuelles de rémunération. Toute forme aléatoire de la rémunération (**primes, intéressement...**) **doit être intégrée dans le salaire de base et soumis aux cotisations sociales**. Le versement du salaire doit rester sur une base mensualisée et fixe; les éléments variables devant rester accessoires et marginaux (indemnités ou sujétions particulières).
- L'exigence du conditionnement des aides publiques à la signature d'accords majoritaires d'augmentation des salaires et de création d'emplois dans les branches ou entreprises.
- Faire progresser le salaire d'entrée de manière linéaire et en obtenir au moins le doublement au terme des vingt premières années de **carrière**, en reconnaissance de la qualification acquise par l'expérience professionnelle. Les ICTAM doivent par ailleurs pouvoir **progresser d'au moins un niveau de qualification** au cours de leur carrière.
- Établir l'**égalité salariale entre les femmes et les hommes**. Des **indicateurs de suivi** précis (au niveau des branches et des entreprises) doivent être mis en œuvre pour repérer et agir sur les discriminations. Si les écarts salariaux perdurent, des dispositifs de **pénalisation financière** viendront sanctionner les entreprises contrevenantes. Par ailleurs, une **revue nationale des classifications des métiers à prédominance féminine** permettra de mieux reconnaître les qualifications.
- Les heures supplémentaires doivent être exceptionnelles, rémunérées et majorées au minimum de 25%. Le salaire est le paiement de la qualification pour un temps de travail donné. Chaque heure de travail effectuée et non rémunérée baisse de fait la reconnaissance de la qualification.

Partie 2 - Fiche 7

- Lutter contre toutes les formes de **discrimination**, notamment sociale, raciste, syndicale, sexiste, liées au handicap ou à l'orientation sexuelle, que ce soit à l'embauche ou au cours de la carrière en mettant en place.

- Un indicateur obligatoire de suivi des carrières.
- Un registre d'embauches comparant les candidatures reçues et les recrutements effectués et une notification des droits, distribuée obligatoirement lors de tout entretien d'embauche.
- Une instance de contrôle permettant aux organisations syndicales représentatives d'intervenir en cas de discrimination.

- Renforcer **le droit à la formation** professionnelle choisie par les salarié·e·s tout au long de la vie professionnelle. Le pouvoir d'initiative et de choix du salarié·e doit primer. Les crédits alloués à la formation doivent être accrus considérablement pour permettre un temps de formation égal à 10% du temps de travail collectif et s'accompagner d'une baisse de la charge de travail. La transition numérique en cours renforce cette nécessité car elle change rapidement les organisations et méthodes et le contenu même du travail. Il convient de garantir l'égal accès des femmes à la formation professionnelle qualifiante, notamment à toutes les formations sur les nouveaux métiers du numérique. Le plan de formation de l'entreprise doit être négocié et sa mise en œuvre contrôlée par les IRP.

- Renforcer le droit à la mobilité pour les salarié·e·s en gagnant dans les conventions collectives un droit opposable au maintien de la rémunération antérieure. En cas de mobilité subie ce même droit est acquis aux salariés. Par exemple, la convention collective des journalistes prévoit une prime liée à l'ancienneté de la carte de presse, indépendamment de l'employeur. Lutter contre les clauses de mobilité de plus en plus large, à l'échelle nationale, voire internationale, introduite par des accords d'entreprise qui s'imposent désormais au contrat de travail.

Ces dispositions pèsent particulièrement sur la vie de famille et pénalisent particulièrement les femmes, qui assument bien souvent l'essentiel des responsabilités liées à la cellule familiale.

- Lutter contre les clauses de non-concurrence et de confidentialité qui empêchent les ICTAM d'utiliser leurs savoirs et savoir-faire. La directive Secret des affaires doit être transcrite dans le droit français dans les mois à venir ; la mobilisation s'impose pour empêcher qu'elle ne se traduise par la généralisation des clauses de non-concurrence et par une remise en cause de la liberté d'expression.

- Renforcer **la démocratie sociale** dans toutes les instances impliquées dans la reconnaissance des qualifications, qu'il s'agisse de négociations dans l'entreprise, dans la branche ou encore dans des instances territoriales (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences [GPEC] régionales par bassins d'emplois par exemple). Les décisions prises doivent relever d'accords majoritaires.

DURANT LE MANDAT NOUS PROPOSONS DE :

- Mettre en place une grande campagne pour gagner la revalorisation des métiers à prédominance féminine et la reconnaissance des qualifications, notamment les professions techniciennes et intermédiaires (métiers administratifs, sanitaire et social, éducation, culture et sport...).

- Travailler avec les fédérations et les Ufict sur les renégociations de classification (en intégrant l'enjeu de la revalorisation des métiers à prédominance féminine). Organiser une journée d'étude et faire un suivi interprofessionnel régulier des renégociations de classifications.

- Lancer une campagne avec les organisations de jeunesse (UNEF, JOC...) sur la reconnaissance de la qualification et l'insertion des jeunes diplômé·e·s, avec appel à témoignage, information sur les droits, interpellation et bataille revendicative.

- Amplifier notre bataille contre les discriminations sur les carrières (sexiste, syndicale, raciste, ...) en utilisant la méthode « Clerc » et les actions de groupe.