

## Salaires 2007 : un cru catastrophique ! Aucune augmentation du pouvoir d'achat !

La dernière enquête nationale annuelle Oscar (Observatoire du salaire de cadres et de leurs revenus) démontre la forte perte de pouvoir d'achat. Le pouvoir d'achat des salaires individuels nets des cadres, y compris primes, promotions et avancements, a stagné en 2007 (+0,2%) contre une progression d'au moins 2% les trois dernières années. **50% des cadres ont perdu du pouvoir d'achat**, (contre 34% en 2006), un taux jamais atteint dans le cadre de l'étude.

Les cadres qui n'ont pas bénéficié d'augmentations individuelles voient leur pouvoir d'achat baisser de 1,35% ; 10,5 % des cadres n'ont perçu aucune augmentation, 66,6 % des cadres souhaitent des augmentations mixtes, individuelles et collectives. L'augmentation forte et rapide des prix est venue réduire à néant toute progression du pouvoir d'achat pour 2007

Les grandes caractéristiques de la rémunération restent identiques : individualisation des rémunérations même si les cadres réclament plus d'augmentations collectives, développement du variable, écarts plus marqués, priorité affirmée aux plus hautes rémunérations. Les cadres ne sont néanmoins plus que 52,8% à être satisfaits ou très satisfaits de leur rémunération.

Pourtant, à la fin de l'année 2007, les performances économiques étaient encore très satisfaisantes et la crise financière et des matières premières n'avait pas encore produit ses effets. Les salaires seuls des patrons des entreprises du CAC 40 ont encore augmenté de 4,3% (sans compter les stocks options et autre distribution d'actions gratuites) et les bénéfices de ces sociétés ont également progressé pour atteindre 97 milliards d'euros. Depuis de trop nombreuses années, la rémunération du capital accapare la plus grande partie des résultats.

Dans l'immédiat, le contexte économique est moins favorable et les négociations risquent d'être beaucoup plus difficiles, sauf si de réelles tensions apparaissent sur le marché du travail. Après les conflits du début d'année, notamment dans l'informatique, d'autres peuvent naître si les entreprises ne consentent aucun effort. Nul ne doute qu'après la tentative de remise en cause de leur RTT, la sensibilité des cadres sera exacerbée. Nul doute également que, là où l'employeur a racheté de la RTT, il soit tenté de minimiser les augmentations de salaires à venir, alors que ce sont deux choses différentes. « Travailler plus mais gagner moins », est ce là le programme qu'on leur propose pour les années à venir ?

Les cadres s'investissent sans compter, ni leur temps, ni leur enthousiasme tant qu'ils estiment en retour bénéficier des **moments de respiration nécessaires** à leur équilibre et d'une rémunération motivante. A défaut, cette motivation sera remise en question.

La **CFDT Cadres** est à leur côté et **soutient leurs revendications**. Elle appelle les entreprises et les employeurs publics à entamer des négociations, dès la rentrée de septembre, en vue à la fois de compenser les pertes de pouvoir d'achat et d'augmenter les rémunérations. **Depuis de trop nombreuses années, la rémunération du capital accapare la plus grande partie des résultats.**

Pour de plus amples informations sur l'enquête annuelle des rémunérations, n'hésitez pas à vous rendre sur le site [cadres-plus.net](http://cadres-plus.net) et à vous inscrire au panel d'Oscar (démarche anonyme).

## Salaire des cadres : un chantier à rouvrir !

La CFDT au service des cadres

Le besoin de reconnaissance et de l'investissement individuel, ainsi que l'individualisation des relations de travail ont bousculé un équilibre établi.

Beaucoup ont longtemps cru que la rémunération n'était pas une priorité pour les cadres autant que l'intérêt du travail. Pourtant, les attentes sont fortes :

- peu de perspectives,
- évaluations à la « tête du client »,
- faible dimension collective,
- sentiment du « on presse, on jette ».

**Les organisations syndicales et DRH, doivent s'emparer à nouveau du sujet.** Pour en revenir à plus d'équité et rendre la situation plus compréhensible. La CFDT Cadres se veut au plus près des réalités vécues. Avec notre enquête annuelle OSCAR initiée dès les années 80 qui traite de tous les aspects de la rémunération, y compris les avantages en nature, nous avons suivi les évolutions et les appréciations que portaient les cadres. **Ils ne sont pas hostiles à l'individualisation**, ils y voient le moyen de la reconnaissance de leur engagement **à condition que cette part soit significative et que les règles d'attribution soient claires.**

Ce qui a changé ? L'accumulation d'années blanches (tout le monde n'est pas servi chaque année), le retour de l'inflation, la priorité à la rémunération du capital et la rémunération scandaleuse de certains patrons.

**Rappelons nos revendications :**

- transparence des informations sur les rémunérations,
- contenu réel des négociations annuelles obligatoires en abordant tous les éléments de la rémunération,
- négociation des critères de l'individualisation,
- maintien du pouvoir d'achat par des augmentations collectives.

Le salaire est d'abord la contrepartie du travail réalisé, sur un poste donné, avec une qualification et des compétences mises en oeuvre, reconnues dans une classification. **Une référence collective est indispensable.** Mais la reconnaissance au travail est aussi la reconnaissance du potentiel individuel et un affichage des progressions possibles, qui se traduiront, pour certains, par des parcours individuels organisés. Ce sera, pour d'autres, et les jeunes cadres y sont très attachés, des parcours entre entreprises, entre administrations. **Il est nécessaire de construire des passerelles**, s'appuyant notamment sur les piliers de qualifications validées et reconnues, tout au long de la vie professionnelle, le diplôme initial ne pouvant plus être le viatique éternel.