

La lettre pour les Cadres de NEXTER

N°46 – Mai 2011

Expert, technicien ou manager. Au-delà du statut, les identités professionnelles, en proximité avec la réalité des gestes, des échanges et du travail quotidiens.

Comprendre pour défendre

Pour défendre les professionnels, il faut connaître et comprendre la réalité du quotidien de leur travail. Assertion peut-être banale, en réalité fondamentale pour le syndicalisme.

Depuis le congrès de Tours de juin 2010, la **CFDT** a inscrit dans son plan de travail confédéral (2010-2014) le projet « Agir sur le travail ». Ce projet doit aider à construire des choix revendicatifs justes en partant de la réalité vécue par les salariés. Ce numéro est une pierre portée à la réalisation de ce chantier.

Parler du travail des ingénieurs est un choix qui s'est imposé rapidement. D'abord parce que le syndicalisme des cadres fut à sa naissance et dans ses jeunes années un syndicalisme d'ingénieurs. Ensuite, peut-être même surtout, pour réparer un oubli, car nous nous adressons trop rarement directement aux ingénieurs adhérents de la **CFDT Cadres**. Ce numéro leur est donc tout spécialement adressé et dédié.

L'ingénieur peut être expert, technicien ou manager, parfois les trois ensemble. Les identités professionnelles sont en effet mouvantes et multiples, même pour un même individu, même lorsqu'il poursuit toute sa carrière dans une même entreprise. C'est important de le souligner, car les identités professionnelles dépassent largement l'idée de statut, état statique, réducteur et extérieur à la réalité des gestes, des échanges et du travail quotidiens.

L'ingénieur est marqué par sa formation initiale. C'est surtout vrai en début de carrière, à l'entrée dans la vie professionnelle. C'est ensuite de moins en moins vrai. Car peu à peu, le travail quotidien prend le pas sur le diplôme. Et c'est bien cette entrée par les identités qui permet de le montrer.

Enfin, l'ingénieur doit trop souvent laisser de côté ses compétences techniques pour endosser les habits du manager s'il veut progresser dans son organisation. Ce choix contraint d'identité est dommageable à toute l'économie. Pour être compétitif, l'innovation est fondamentale. Et en niant le cœur du métier des ingénieurs, de la technique au profit du management, les entreprises se privent de ressources précieuses. Parler des identités professionnelles des ingénieurs et rappeler l'importance de leur identité première, l'identité technicienne, c'est ainsi également rappeler leur rôle moteur dans l'économie d'aujourd'hui et de demain. Autant de réalités que le syndicalisme ne peut ignorer.

Vous souhaitez être informés de ce type d'expression

Rendez vous sur :
www-cfdt-nexter.com

Salaires: ce qui attend les cadres en 2011!

Selon l'enquête Cegos, le salaire des cadres ne progressera que de 2,5% en 2011 (et 0% pour les fonctions publiques). Et ce pour la troisième année d'affilée. Près d'un cadre sur deux estime que son pouvoir d'achat recule.

Côté rémunérations, 2010 a été une année noire. 2011 ne s'annonce guère plus prometteuse. Les enveloppes consacrées aux augmentations de salaires seront maigres. Les budgets prévus ne dépasseront pas 2,5% de la masse salariale. Et ce, pour la troisième année d'affilée, selon l'enquête effectuée par Cegos, en partenariat avec "Les Échos" et publiée le 7 décembre. Un tiers des cadres déclare, cette année encore, n'avoir pas vu progresser sa fiche de paye en 2009. Et 47% d'entre eux estiment que leur pouvoir d'achat s'est dégradé, contre 44% en 2009.

Des cadres investis dans leur travail

Les entreprises restent donc dans une logique de crise. La majorité des DRH affirment que l'enjeu de leur politique de rémunération en 2011 sera d' "adapter l'évolution de la masse salariale à celle du chiffre d'affaires de l'entreprise ", selon "Les Échos". Les DRH souhaitent néanmoins renforcer la communication dans leur entreprise, afin de maintenir la motivation et l'engagement des cadres dans leur travail. Et de les rassurer sur le maintien de leur pouvoir d'achat.

Des promesses qui ne sont pas toujours simples à tenir. D'autant que près de neuf professionnels sur dix songent à devenir plus sélectifs dans les augmentations individuelles.

L'étude met également en lumière un décrochage des prévisions d'augmentations générales, qui ne seront pratiquées que par 38% des entreprises en 2011, contre 48% en 2009 et en 2010.

