

Salaires : La direction doit payer nos qualifications à leur juste valeur

Quel est l'avantage d'être cadre ?

Être cadre, c'est exercer plus de responsabilités, avec une activité impactant les organisations et le développement de l'entreprise. Si cela assure souvent plus d'autonomie, c'est aussi une forme de reconnaissance de la part de l'entreprise que ce soit en management ou en postes d'expert. Le salaire doit s'adapter à ces responsabilités.

Quid des augmentations de salaires ?

Le recrutement se fait par la recherche de qualifications ou de compétences bien précises. Dans le monde du travail cette spécificité se négocie. À La Poste, il y a bien les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), mais le mélange de fonctionnaires et de salariés fait que l'entreprise se retranche toujours en direction du statut le plus favorable pour elle. L'inflation participe à niveler les salaires vers le bas du fait de la revalorisation des salaires les plus bas au SMIC (heureusement) par l'entreprise en omettant volontairement le repyramidage des autres niveaux de rémunérations.

Grilles de salaires et grilles indiciaires ?

Si la grille de salaires n'est pas une obligation et dépend du bon vouloir des entreprises, les fonctionnaires ont l'équivalent avec la grille indiciaire. Ces grilles se présentent sous la forme de tableaux qui servent de trame afin de définir le niveau de rémunération en fonction du poste détenu, des compétences et de l'ancienneté. L'objectif de ses grilles étant d'être le plus équitable possible.

À La Poste, tous les fonctionnaires sont sous grille indiciaire avec une modulation par complément poste pour les cadres supérieurs. Quant aux salariés, le salaire de base est défini en fonction du niveau de grade tenu, selon une grille et une valeur de point assurant une progression salariale à l'ancienneté et ce, dès la 1ère année d'ancienneté.

Que revendique l'UFC de la CGT FAPT pour le salaire des cadres ?

Lors des dernières NAO, la CGT FAPT et son Union Fédérale des Cadres ont enfin obtenu une augmentation générale aussi pour les cadres, ce qui a permis, outre une augmentation minimum pour tous, d'obtenir enfin pour les cadres supérieurs en TPAS (temps partiel aménagé senior) de bénéficier d'une augmentation/revalorisation de salaire. Jusqu'alors, ils étaient savamment oubliés des NAO.



Pour l'UFC CGT FAPT ce n'est pas suffisant, elle propose, entre autres :

- L'égalité femmes hommes tant au niveau des salaires que des carrières, la suppression des plafonds de verre visibles ou invisibles ;
- De réelles NAO pour que toutes et tous puissent, à minima, voir leur salaire évoluer au-dessus de l'inflation. Le tassement des salaires n'est pas compréhensible, ni même adapté à une entreprise ayant une stratégie de développement. Le risque est fort de voir partir les compétences ;
- Le maintien sans concession du pouvoir d'achat ;
- Une promotion systématique en cas d'atteinte du dernier niveau de la grille ;
- Des augmentations collectives de base pouvant être agrémentées d'augmentations individuelles ;
- La prise en charge, en totalité, des frais de transport domicile-travail ;
- L'application du droit à la déconnexion.

<p>La reconnaissance de nos qualifications doit se faire par :</p> <ul style="list-style-type: none">• L'instauration de minima salariaux à l'embauche, selon le niveau de qualification initiale ou acquise par l'expérience• Sur la base de la revendication CGT d'un Smic brut à 2 000 € bruts	<ul style="list-style-type: none">• 1,6 fois le Smic soit 3 200 € bruts pour un bac+2 (BTS-DU)• 1,8 fois le Smic soit 3 600 € bruts pour un bac+3 (licence)• 2 fois le Smic soit 4 000 € bruts pour un bac+5 (master, diplôme d'ingénieur)• 2,3 fois le Smic soit 4 600 € bruts pour un bac+8 (doctorat)
<p>Pour vous mobiliser pour la hausse de nos salaires, rejoignez la CGT FAPT et son Union Fédérale des Cadres !</p>	

