

Quid du déroulé de carrière des cadres

Selon le sondage Viavoice réalisé par l'UGICT, 65% des cadres n'ont vu aucune évolution professionnelle positive sur leurs 5 dernières années, 12% estiment même l'évolution négative. Dans les grandes entreprises, une part importante des cadres considèrent leur rémunération insuffisante.

Changer de poste dans une grande entreprise devrait être une évolution vers un autre métier et une promotion. Or, il est de plus en plus souvent difficile de progresser pour les cadres. Les suppressions de poste et les recrutements externes en sont souvent la cause. Cela pose la question de la gestion des organisations du travail et du personnel.

Le problème est également source d'inégalité entre les femmes et les hommes. Les femmes se sentent souvent contraintes de privilégier leur vie de famille plutôt que d'accepter un poste qui serait incompatible.



La partie variable associée à certaines fonctions est également un frein, car si elle est souvent stable

Elle représente une part importante de la rémunération annuelle des cadres. Pourtant au changement de poste, ce variable est rarement intégré au futur salaire. Pourquoi changer de poste et faire progresser sa carrière dans ces conditions ?

La première raison selon Viavoice pour laquelle un salarié recherche une promotion est liée à la baisse structurelle du pouvoir d'achat. C'est pourquoi la CGT propose l'échelle mobile des salaires. Le salaire devrait être calculé en fonction de l'ancienneté et de la qualification liée aux études et/ou à l'expérience. Les primes doivent être intégrées au salaire. Ce déroulé de carrière devrait permettre à chaque salarié de voir son salaire doubler en 20 ans.

La CGT propose également Le Nouveau Statut du Travail Salarié qui permettrait de conserver les acquis tout au long de sa carrière.

