

# 10

## MESURES D'URGENCE DE LA CGT POUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT



La CGT revendique un Smic à 15 € brut de l'heure, soit 2000 € brut par mois pour 32 heures par semaine.  
Travailler moins, toutes et tous, pour un salaire permettant de vivre dignement

### Fiche 3

## La reconnaissance des diplômes dès l'embauche et le paiement de la qualification

Être en capacité d'exercer un métier, d'occuper un poste déterminé, c'est être qualifié.e. Cette qualification, propre à chaque salariée, dépend de sa formation (initiale ou continue), de ses diplômes et de son expérience.

La qualification est donc intrinsèquement liée au ou à la salariée et lui permet d'être reconnue et positionnée, pour ce qu'il ou elle est, pour ce qu'il ou elle sait faire.

Le salaire représente le paiement de cette qualification pour un temps de travail donné et mesuré.

L'objectivité de cette qualification en fait aussi un élément essentiel dans la lutte contre toutes les discriminations (liées au genre, à l'origine, ou à l'activité syndicale...).

### L'avènement des compétences par le patronat, outil du déclassement salarial

Depuis plusieurs années, le patronat mène une offensive continue pour ne plus reconnaître – et donc ne plus payer – les qualifications. Au lieu de « classer » les salariées par leur qualification, de nombreuses branches professionnelles et entreprises mettent en place – plus ou moins insidieusement – une classification du poste de travail occupé avec une évaluation des compétences requises pour celui-ci, des responsabilités, de l'impact sur la valeur ajoutée... Les ingénieurs et cadres de tous les groupes perçoivent ainsi une partie de leur rémunération en part variable dont le montant cible est fonction du poste occupé et non pas de leur qualification!

En remplaçant la reconnaissance de la qualification par les « compétences », le patronat fait le choix d'un outil complètement à sa main. La notion de compétence est en effet subjective, interprétable, difficilement mesurable et donc totalement variable d'une profession à l'autre.

Les diplômes, l'expérience acquise ne sont plus reconnus, seul compte le poste occupé. L'évolution de carrière n'est donc plus garantie.

Cela entraîne un déclassement des salariées dont les salaires n'ont plus de lien avec leurs savoirs et savoir-faire.

### Reconnaître les qualifications et garantir la progression de carrière

Pour la CGT, la qualification du ou de la salariée constitue l'élément essentiel d'une grille de classification. Elle progresse tout au long de la vie, par la pratique et l'expérience, mais également par la formation professionnelle – d'où la nécessité d'un déroulement de carrière minimal garanti. La qualification doit être reconnue et rémunérée. Même sans diplôme, après un an de travail au maximum, le ou la salariée est considérée comme qualifiée.

Pour que la qualification soit reconnue, la CGT propose notamment qu'un salaire repère soit attaché à chaque niveau de diplôme et constitue ainsi un seuil d'accueil des salariées.

#### Pour chacun des grands niveaux de qualification, le salaire de base minimum garanti devrait être :

- **Sans savoirs reconnus, ni expérience** : Smic revendiqué à 2000 €
- **CAP-BEP** : 1,2 fois le Smic – 2400 €
- **Bac (quel qu'il soit)** : 1,4 fois le Smic – 2800 €
- **BTS-DUT (Bac + 2)** : 1,6 fois le Smic – 3200 €
- **Licence LMD / licence professionnelle (Bac + 3)** : 1,8 fois le Smic – 3600 €
- **Master 2 / Diplôme d'ingénieur (Bac + 5)** : 2 fois le Smic – 4000 €
- **Doctorat (Bac + 8)** : 2,3 fois le Smic – 4600 €

Revendiquer la reconnaissance et le paiement de la qualification, c'est revendiquer d'être payé-e pour ce que l'on est et pas pour ce que l'on fait, d'être payé-e pour notre potentiel et non selon le poste occupé.

Reconnaître les qualifications c'est aussi garantir une « même valeur » au diplôme quel que soit le secteur professionnel et ainsi lutter contre le déclassement professionnel qui touche particulièrement les femmes (voir la fiche n° 2 de cette série, « L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes »).

Par exemple, une infirmière ou un technicien de l'industrie tou-te-s deux titulaires d'un BAC + 3 doivent bénéficier de la même reconnaissance de leur diplôme ; un BTS, qu'il soit « technique » ou « administratif », reste un BTS.

## Grille de salaires et perspective de carrière

Quelle que soit la catégorie professionnelle du ou de la salarié-e (ouvrier-ère, employé-e, technicien-ne, agent-e de maîtrise ou ingénieur-e/cadre), reconnaître les qualifications c'est aussi permettre à tou-te-s un vrai déroulement de carrière. La CGT propose pour cela que soit garanti le doublement du salaire sur la carrière. Cela nécessite, dans les branches comme dans les entreprises, d'établir des grilles salariales qui ont du sens, avec des vrais écarts significatifs d'un niveau à l'autre. Il faut en finir avec la stratégie des employeurs-es qui vise à concentrer les salaires dans une fourchette restreinte. Les écarts entre les différents niveaux de l'échelle doivent être significatifs et réguliers.