

Salaire de la, du salarié(e) qualifié(e)

Ce qui existe aujourd'hui



· “ Les organisations liées par une convention de branche se réunissent au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications “ Article L 132-12 ;

· “ La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement pour pouvoir être étendue... des dispositions concernant : les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leur équivalence... “

Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles :

· **le salaire minimum professionnel du salarié sans qualification,**

· les **coefficients hiérarchiques** afférents aux diverses qualifications professionnelles,

· les **majorations pour travaux pénibles** physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres,

· les modalités du principe à **travail égal, salaire égal**, etc. les conditions d'emploi et rémunération du personnel à temps partiel, etc. Article 133-5.

Dans la pratique

· 40 % des branches ont au moins un premier niveau de minima inférieur au Smic et sont donc non conformes (au 31/12/2005),

· l'éventail des salaires (écart entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum) est très faible. Chez les ouvriers, il est de 1,13 ; chez les employés de : 1,07 par exemple.

Service public



La Cgt propose

Le droit à un salaire de base minimum de première embauche pour la, le salarié(e) qualifié(e).

· La **qualification** de la, du salarié(e) doit être **reconnue et rémunérée** ; (*Qualification, compétence : voir repère revendicatif, fiche 14 : Droit à la formation tout au long de la vie*).

· Cette qualification doit être **reconnue dès l'obtention d'un diplôme professionnel** dans l'emploi comme dans le salaire ;

· La qualification peut être acquise par **l'expérience dans un emploi** équivalent à un niveau de diplôme et/ou par la validation des acquis et/ou par la formation continue ;

Dans la Fonction publique

Tout fonctionnaire appartient à un “grade” classé dans une **grille indiciaire unique**, commune à l'ensemble de la fonction publique (fonctionnaires d'Etat, territoriaux, hospitaliers).

Le premier niveau rassemble la qualification la plus basse, le dernier la plus haute.

La qualification est celle de l'emploi ou de la fonction et indirectement celle du fonctionnaire, dans la mesure où le concours d'accès exige un niveau de formation ou de certification de la personne. L'adéquation est moins évidente pour les personnels non fonctionnaires pour qui l'employeur public fixe la rémunération le plus généralement contractuellement et exceptionnellement par voie réglementaire.

Les **pertes de pouvoir d'achat** subies par le point indiciaire depuis la désindexation de 1982 ont conduit à un tassement considérable de la grille. Par exemple le plus haut grade de la grille était en 1986 à 206 % du Smic, il n'est plus qu'à 130 % en 2006.

L'ensemble des organisations syndicales de fonctionnaires revendique la **refonte de la grille indiciaire**.

Les moyens pour y parvenir

La construction de nouvelles grilles de classification et de salaires doit se fonder sur les principes suivants :

- fixer le point de départ de la grille au minimum au niveau du **Smic** revendiqué à **1 500 €**. Ce point de départ correspond au salaire minimum de première embauche d'un salarié sans qualification.

- déterminer dans les classifications et les grilles, les modes d'équivalence entre les salariés diplômés et ceux, celles non diplômés qui ont acquis leur qualification par l'expérience, la validation, la formation continue,

- déterminer les modes d'équivalence et de reconnaissance de la pluri compétence. La pluri compétence pouvant se définir par les capacités qu'à un salarié à tenir plusieurs emplois de même ou de différentes qualifications. la construction d'une grille doit prendre en compte cette réalité pour la reconnaître en particulier dans le salaire,

· l'égalité d'accès à une **promotion** doit être garantie en lien avec les changements de **qualification**.



La Cgt propose

Pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessus, le **salaire de base minimum garanti** devrait être :

A partir du salaire minimum de première embauche sans qualification à **1 500 € brut** ;

niveau Bep / Cap : 1,2 fois, soit **1 800 € brut** ;

niveau Bac : 1,4 fois, soit **2 100 € brut** ;

niveau Bts / Deug / Dut : 1,6 fois, soit **2 400 € brut** ;

niveau Licence / Maîtrise : 1,8 fois, soit **2 700 € brut** ;

niveau Bac + 5 / Ingénieur : 2 fois, soit : **3 000 € brut** ;

niveau Doctorat : 2,3 fois, soit : **3 450 € brut**.



A chaque grand **niveau de qualification** doit correspondre un **niveau de salaire de base minimum** de première embauche ;

Ces grands niveaux de qualification de la, du salarié(e) doivent avoir pour **référence les niveaux des diplômes de l'éducation nationale** quelque soit le mode d'acquisition de cette qualification (*formation initiale, expérience, validation, formation continue*)

Extrait du : *Repère revendicatif n° 12*

Rejoignez la CGT

*Bulletin à renvoyer à la fédération de l'Équipement et de l'Environnement
263 rue de Paris, case 543, 93515 Montreuil CEDEX*

BULLETIN D'ADHESION OU DE CONTACT

Je souhaite me syndiquer

Je souhaite prendre contact

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse (professionnelle ou personnelle) : _____

e-mail bureau : _____ e-mail personnel : _____

Tél. bureau : _____ Tél. personnel : _____