

Fiche n° 14 : Salaire de la, du salarié-e qualifié-e

La CGT propose...

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

La qualification (1) de la, du salarié-e doit être reconnue et rémunérée.

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.

À 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 quel que soit le mode d'acquisition de cette qualification (formation initiale, expérience, validation, formation continue).

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

- niveau BEP / CAP : 1,2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 040 € brut ;
- niveau Bac : 1,4 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 380 € brut ;
- niveau BTS / Deug / DUT : 1,6 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 720 € brut ;
- niveau Licence / Maîtrise : 1,8 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 3 060 € brut ;
- niveau Bac + 5 / Ingénieur : 2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 3 400 € brut ;
- niveau Doctorat : 2,3 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification soit 3 910 € brut.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 15.

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. 2241-1 ;

« 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 L. 2261-22.

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

L'écart moyen entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum est très faible. Par exemple, chez les ouvriers, entre les ouvriers non qualifiés et les ouvriers qualifiés, l'écart est de 1,13 ; chez les employés de 1,07.

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).

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.

Les moyens pour y parvenir

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

- fixer le point de départ de la grille au minimum au niveau du SMIC revendiqué à 1 700 €. Ce point de départ correspond au salaire minimum de première embauche d'un salarié sans qualification (2) ;
- déterminer dans les classifications et les grilles, les modes d'équivalence entre les salariés diplômés et celles, ceux 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'a 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.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 13.