

## Fiche n° 14 : Salaire et qualifications

### La CGT propose...

***Le droit à un salaire de base minimum de première embauche lié au niveau de qualification.***

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

Même sans diplôme, après un an de travail au maximum, le salarié est considéré comme qualifié.

La qualification peut être acquise et doit être reconnue dans l'emploi comme dans le salaire :

- par l'obtention d'un diplôme professionnel ;
- par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme ;
- par la validation des acquis ;
- 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 :

- non diplômé : le SMIC <sup>(2)</sup> ;
- niveau BEP / CAP : 1,2 fois le SMIC, soit 2 160 € brut ;
- niveau Bac (général, professionnel ou technologique) : 1,4 fois le SMIC, soit 2 520 € brut ;
- niveau BTS / DUT (BAC +2) : 1,6 fois le SMIC, soit 2 880 € brut ;
- niveau Licence LMD / licence professionnelle (BAC +3) : 1,8 fois le SMIC, soit 3 240 € brut ;
- niveau Master (BAC + 5) : 2 fois le SMIC, soit 3 600 € brut ;
- niveau Doctorat (BAC +8) : 2,3 fois le SMIC soit 4 140 € brut.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 15.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 13

## CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre. » (Article L. 2241-1 du CT) <sup>(3)</sup>.

« Pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient (...) des clauses portant sur (...) les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision, (...) l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées » (Article L. 2261-22 du CT).

Un nombre important de branches ont au moins un premier niveau de minima inférieur au SMIC

et sont donc rattrapées à chaque augmentation annuelle du SMIC.

### 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'État, 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. À cela s'ajoute son gel depuis 2010.

## 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 1 800 €. Ce point de départ correspond au salaire minimum de première embauche d'un salarié sans qualification et sans diplôme ;
- 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 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.

(3) Les articles du CT sont susceptibles d'être modifiés régulièrement ; les camarades sont invités à aller vérifier la version en vigueur.