

Salaires : l'exigence d'équité et de transparence

Les écarts entre les plus hauts revenus et ceux de la très grande majorité des salariés, y compris des cadres, continuent de se creuser alors que **le salaire moyen des cadres stagne depuis plusieurs années**. L'individualisation des salaires et les parts variables se substituent aux rémunérations fixes et négociées. Augmentation, primes et promotions relèvent de critères qui sont loin d'être toujours clairs, pertinents ou même efficaces aux yeux des cadres. **Plus les mesures sont individuelles, moins elles reposent sur des critères objectifs.**

Le système est devenu trop complexe, moins négocié et de plus en plus à la tête du client ou sous domination de référentiels imposés par les cabinets de conseils. **Les managers de proximité manquent de marges de manœuvre pour piloter la rémunération.** La politique de rémunération y est dominée par la recherche de réduction de la masse salariale plutôt que par l'évaluation de l'activité quotidienne.

La CFDT Cadres demande d'introduire ou de rétablir des principes de cohérence et d'étanchéité entre les différents éléments de la rémunération. Distinguer le professionnel et le personnel, la part fixe et la part variable, ce qui relève du collectif et de l'individuel. Encadrer l'individualisation par la négociation collective des règles de celle-ci. Les salariés ne condamnent pas l'individualisation, ils la veulent simplement transparente, objective, équitable. Sans être synonyme d'absence d'augmentation collective ! **La politique de rémunération doit relier performance individuelle, performance collective et responsabilité sociale de l'entreprise.**

