



*Syndicats CGT Ouvriers, Employés,  
Techniciens, Ingénieurs et Cadres (UFICT)*  
**SAE Villaroche**  
Tél : 01 60 59 79 99



E-mail : [cgt1.villaroche@orange.fr](mailto:cgt1.villaroche@orange.fr) /

Site : <https://cgtsafran.com/sae/secteur/villaroche/>



## **ECLAIRCISSEMENT SUR LA REMUNERATION DES INGENIEURS ET CADRES (2/2)**

### **LA LIMITATION DES PROMOTIONS COMME CONSEQUENCE DE LA POLITIQUE SALARIALE DE L'ENTREPRISE**

Dans le précédent tract, nous avons montré qu'entre 2004 et 2021, les nouveaux embauchés ingénieurs et cadres ont vu leur pouvoir d'achat baisser de 16%, correspondant à environ 580 euros bruts en moins par mois. Cette perte de salaire a également un impact sur l'âge possible pour avoir une promotion, en particulier pour le passage de II à IIIA. Ceci est amplifié par la politique de l'entreprise de généralisation des forfaits jours sur la prétendue reconnaissance de « l'autonomie ».

Pour permettre une promotion dans des conditions satisfaisantes, la direction vise un salaire sur la médiane (50%) de la courbe. Elle doit s'assurer également que le nouveau salaire soit supérieur au minimum de la métallurgie. Lors de la promotion IIIA, le salarié est positionné d'office au coefficient 135, quel que soit son âge et son ancienneté. Pour ce coefficient, le salaire minimum dépend du forfait de rémunération (horaire 38-40h ou jours).

Comparons le salaire minimum selon le forfait entre 2004 et 2021, ainsi que l'âge correspondant à cette valeur médiane :

année	Forfait horaire		Forfait jour	
	Minimum 135	age 50%	Minimum 135	age 50%
2004	36356	24	41098	32
2021	45444	33,5	51371	41

Sur ce tableau, nous voyons qu'en 2004, le minimum de la métallurgie pour être au coefficient 135 en forfait horaire était de 36356 euros. Ce salaire était alors atteint pour la moitié des IC dès l'âge de 24 ans. Dans les faits, une promotion IIIA intervenait généralement entre 32 et 35 ans, soit 7 à 10 ans d'ancienneté dans la position II. Nous voyons également qu'aujourd'hui le passage au forfait jour ne rendrait possible une promotion **qu'autour de 41 ans**.

La réduction vis-à-vis du minimum de la métallurgie du salaire d'embauches des IC a ainsi entraîné **un recul de 5 à 10 ans de l'âge possible pour le passage IIIA!**

Cette analyse avait été portée par la CGT lors des négociations de 2017 sur les conditions de travail des ingénieurs et cadres. La direction avait reconnu la pertinence de notre analyse et avait acté que le forfait jour devenait possible à partir de 10 ans d'ancienneté, pour éviter ce phénomène. Malheureusement, **la CFE-CGC s'était opposé à l'accord**, annulant sa mise en œuvre. La raison de cette opposition reste toujours un mystère.

La CGT continue de porter une revendication d'augmentation du pouvoir d'achat des Ingénieurs et Cadres par l'AG, par la limitation des forfaits jours et par la mise en place d'une grille unique rentrant dans la négociation annuelle obligatoire.

*Ca peut toujours servir*

## Qu'est ce que la bourse?

Tous les jours, on nous parle de l'état de la bourse comme si celle-ci reflétait la santé de notre économie. Pourtant, il n'y a qu'un peu plus de 1000 entreprises cotées ... sur 2,8 millions d'entreprises en France. **Cela représente moins de 0,04% des entreprises!**

La bourse est un lieu d'échange de **produits financiers**, appelés « actions ».

Pour les entreprises, elle se compose de deux marchés distincts:

- Le **marché primaire** des actions: Ce marché permet de « lever » des financements en vendant des « parts » de l'entreprise.
- Le **marché secondaire**: Il s'agit du marché de l'occasion dont les seuls produits échangés sont des actions, indépendamment du produit créé par « l'entreprise réelle ».

Les actionnaires sont les propriétaires de l'entreprises et la dirige selon leurs objectifs financiers. Ils reçoivent une part des bénéfices en tant que rémunération directe

Le prix de l'action se définit suivant l'offre et la demande

