



COUP DE FROID SUR LES SALAIRES... ET L'EMPLOI

Déjà bloqués dans plus d'une entreprise sur trois en 2009, les salaires devraient rester gelés dans près de 20 % des entreprises en 2010.

Quelque 33% des entreprises ont appliqué en 2009 un gel des salaires pour les cadres hors vente, 35% pour les employés, 36% pour le management, 38% pour les cadres de la vente et les ouvriers, 42% pour les cadres supérieurs et 47% pour les cadres dirigeants. Pour 2010, les entreprises prévoient des augmentations mais qui restent inférieures aux années précédentes. Ainsi, seul un quart des entreprises comptent dépasser les 3% d'augmentation.

C'est une année noire pour les cadres, les augmentations de salaires s'annoncent en 2009 historiquement faibles, quand ils ne subissent pas, c'est une première, une baisse. Les cabinets de conseil, entreprises d'ingénierie, SSII, tous expliquent que la courbe de leurs salaires ressemblera à un électroencéphalogramme plat. Entreprise-phare du secteur, Accenture a, pour la première fois depuis quinze ans, décidé de geler les salaires en 2009.

le chantage : salaires contre emplois. L'emploi continuera à être aussi sévèrement touché en 2010, pronostique le cabinet Mercer: 14% des entreprises pré-

voient une baisse de leurs effectifs, 10% une augmentation et 76% pas de changement.

Le gel des salaires est de plus en plus souvent présenté comme un moyen d'éviter les licenciements. «*Le deal gel des rémunérations-maintien des postes est très délicat à manier*», met en garde Jean-Michel Caye, du Boston Consulting Group. Car il engage toujours l'avenir, reste comme une dette du dirigeant à l'égard de ses équipes. Un pas supplémentaire a été franchi avec l'apparition de la baisse des salaires.

Pour la population cadre, le manque à gagner est d'autant plus important qu'elle est, le plus souvent, exclue des systèmes d'augmentations générales.

Mais plus que l'augmentation individuelle, c'est la part variable qui se voit, cette année, sérieusement entamée. «*Les baisses pourront atteindre de 20 à 80% en fonction des postes*», prévoit Jean-Michel Caye, au Boston Consulting Group. A Safran selon la responsable RH «*Si les augmentations salariales ont été maintenues à 2,5% cette année, rien ne nous permet de dire qu'il en sera de même au prochain exercice.*» Le changement d'entreprise, qui autrefois restait un des meilleurs moyens de faire un saut salarial, ne remplit plus ses promesses.

Attitudes syndicales

Nombreuses sont les entreprises de la branche qui se réorganisent. Qu'il s'agisse ou non de réduction d'effectifs, de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), on constate qu'elles associent les partenaires sociaux. Reste de savoir auprès de qui et comment ? La qualité d'une négociation suppose la connaissance (généralement acquise) et le respect (moins fréquent) des fonctions syndicales dans l'entreprise.

Quelques exemples :

- un PSE, c'est le Comité d'Entreprise ; il étudie les aspects économiques et sociaux du plan, peut diligenter un expert, faire des contrepropositions, appuyer des amendements ; le syndicat restera en soutien, en retrait...
 - un accord de méthode, négocier une GPEC, c'est le Délégué Syndical qui prend la main ; le principe et les règles de la négociation sociale s'imposent...
- Certains DRH ont tendance à confondre les rôles et les mission de chacun... et c'est rarement par naïveté !

Le chiffre du flash : 79 %

Une grande majorité des Français et des Européens estiment que le travail contribue à dégrader leur santé. En France, 27% des personnes interrogées pensent que le travail contribue "beaucoup" et 52% "dans une certaine mesure" à dégrader leur santé, selon un sondage TNS auprès de 27.000 personnes pour l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

En chiffres :

Plafond de la Sécurité Sociale : 2859 €/ mois

Valeur du point de la Convention Collective :

19,04 €

[pour consulter la CCN : www.fieci-cgc.org]

Comment se porte la crise ?

" *C'est la crise... dans le contexte de crise actuel... dû à la crise... etc.* " A force d'être citée, rabâchée, mise à toutes les sauces, la crise est devenue un concept aux contours flous, censé expliquer toutes les situations, justifier les nouveaux comportements et la nécessité d'attitudes dérogatoires sur le plan juridique, condamnables ou délictuelles en temps ordinaire mais qui ne le seraient plus... " *...du fait de la crise* ".

Dans l'entreprise, se développe une forme d'apologie des transgressions sociales. Certaines protections sont combattues ; il est de bon ton d'estimer qu'elles ne peuvent plus être appliquées dans le contexte actuel.

Mais de quelle crise parlons-nous exactement ?

- Si c'est de la crise bancaire initiée par les subprimes, il y a deux ans déjà, il faut diffuser la bonne nouvelle : la crise est finie ; les banques se recapitalisent, affichent des résultats satisfaisants et commencent à se désengager de l'Etat.

- Quand à la crise économique et sociale, elle crée un effet d'aubaine, des entreprises se réorganisent " à la hussarde ", en oubliant tout simplement de respecter les règles en vigueur d'information et de consultation des IRP, entre autres.

Plus spécialement dans notre branche, une réflexion mérite d'être engagée : les salariés n'ont-ils pas quelque raison de continuer à avoir le moral en berne lorsqu'il y a si peu de transparence dans leur entreprise et lorsque le nerf de la guerre, à savoir la motivation salariale apparaît de plus en plus comme le parent pauvre de la reprise attendue ?

FIECI CFE CGC

Fédération Nationale de l'Encadrement des SSII, Etudes, Conseil et Ingénierie.

35 rue du Faubourg Poissonnière 75009 Paris.

☎ 01 42 46 33 33 ☒ 01 42 46 33 22

✉ cfecgc@fieci-cgc.com