



## Coup bas sur les cadres Un statut galvaudé en perte de valeur

Suite à des négociations Employés, la **CGT**, a obtenu des revalorisations salariales et des graduations d'échelons élargies permettant des perspectives d'avenir professionnel, et ce avec effet à l'été 2024. Mais de fait, les cadres, en bas de grille, se voient moins rémunérés que les plus hauts salaires Employé. Si la **CGT** obtient la réévaluation du coefficient d'entrée de grille des cadres, hors journalistes, ce n'est pas celui revendiqué et respectueux du travail et des horaires élastiques des cadres, que propose la direction. Passer de **250** à **280**, n'est même pas l'équivalent du plus haut coefficient Employé du point de vue du taux horaire.

**Indigne et dégradant !**

Notre analyse démontre que l'équivalence avec le plus haut coefficient Employé exigerait un coefficient Cadre à 334 pour l'entrée de grille. Nous aurions pu valider une entrée de grille à 280 si nos revendications d'obtenir des évolutions automatiques et ce, sur trois années aboutissaient à 334. Or la direction refuse catégoriquement. L'écart en défaveur des cadres se creuse de manière abyssale.

Un refus inacceptable. La direction rejette en bloc de prendre en compte l'effet domino jugé trop fort. Mais pour la **CGT**, il n'est pas question d'un tassement de la grille mais bien de réévaluer l'ensemble des coefficients et de rendre justice à une grande partie des 464 cadres laissés pour compte depuis trop longtemps.

Un constat alarmant. Une quarantaine de salariés sur des postes aujourd'hui côté à 280 sont désormais sous payés, exploités. Et pour aggraver ce constat, encore à ce jour 7,4% de cadres en CDI, environ une trentaine de salariés sont payés en dessous du coefficient de leur poste ! Pour noircir le tableau, cela concerne 65% de femmes.

La **CGT** dénonce le non-respect de l'accord « égalité homme-femme » et exige que ces femmes obtiennent immédiatement le coefficient qui leur est dû, qui est de plus, déjà sous-évalué.

L'égalité professionnelle est un combat que nous ne cesserons de mener.

**L'évolution de carrière et salariale des cadres,  
doit sortir de l'opacité, et du cas par cas.**

Si sept salariés au coefficient de 250 seraient revalorisés à 280, la **CGT** est loin d'être satisfaite.

Il nous faut des gages d'avenir, un engagement concret sur une progression des revalorisations salariales ainsi que sur la construction d'une grille spécifique Cadre, à l'instar des autres statuts. Avoir une visibilité sur les possibilités d'évolution de carrière est un minimum. Qui reste junior toute sa vie professionnelle ? La transparence des critères d'évolutions est déterminante, notamment pour veiller à l'égalité professionnelle toujours à l'amende.

**C'est un coup bas honteux.  
Et un sujet de démotivation supplémentaire.**

Être cadre, cadre encadrant, voire cadre dirigeant (top 80) sans n'avoir plus, ni aucune autonomie ni pouvoir décisionnel, est un constat d'empêchement de la fonction. Le seul pouvoir relève du Directoire. Nous y sommes tous assujettis, même si certains laisseraient croire le contraire. Un jeu de dupes.

Nous ne sommes pas aux 35h ni d'ailleurs aux 39h mais « au forfait jour » avec des heures supplémentaires non prises en compte pas plus que notre charge mentale croissante. Par contre être corvéable et malléable à merci, met bien notre santé en danger. D'ailleurs, certains d'entre nous ne s'en sont pas relevés. L'épuisement, la perte de sens de la fonction, du rôle de chef d'orchestre alimentent l'affaiblissement de l'intérêt général. Si les piliers s'effritent, l'édifice entier risque de s'effondrer.

Le projet de transformation de l'entreprise via Efficience 2, repose essentiellement sur les cadres encadrants. Continuerons-nous à être des « bons soldats », payés chaque année de moins en moins cher ? Ne resterons pas de marbre. Il est temps de revendiquer dignité, reconnaissance et légitimité.

Agissons ensemble, appuyez-vous sur vos délégués Cadre **CGT** pour vous représenter.