Négocier les salaires en prenant en compte la situation des ingés, cadres et techs

Note Ugict-CGT du 12 novembre 2026

cgt.fr/dossiers/guide-salaires-negocier-pour-gagner-dans-lentreprise

cgt.fr/tutosalaires

Cette note vient compléter le guide CGT *Salaires : négocier pour gagner dans l'entreprise* et le tutoriel de mobilisation associé (liens ci-contre).



La prise en compte de la situation des ingés, cadres et techs est un enjeu pour toute la CGT et pour tout le salariat car c'est une question de partage des richesses. Si certain·es salarié·es perdent sur la rémunération de leur travail, c'est la rémunération du capital qui sort gagnante.

Voici 7 conseils pour négocier les salaires en prenant en compte la situation des ingés, cadres et techs :

- Prendre en compte la situation des ingés, cadres et techs dans l'entreprise.
- Intégrer les Ictam dans le travail du syndicat.
- Être au clair sur les « enveloppes ».
- Défendre les augmentations en pourcentage plutôt qu'en forfait (ex. 100€ pour tous).
- Privilégier les augmentations collectives sur les augmentations individuelles.
- Insister sur l'égalité professionnelle
- Argumenter face à la direction



la cgt INGÉS CADRES TECHS UGICT La référence syndicale

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux :

1 PRENDRE EN COMPTE LA SITUATION DES INGÉS, CADRES ET TECHS DANS L'ENTREPRISE

Les cadres et professions intermédiaires sont exposé·es à :

L'individualisation des salaires.

Les augmentations de salaire sont discrétionnaires et liées à l'évaluation professionnelle sur la base de critères opaques, sans contrôle possible des représentant·es des salarié·es. L'individualisation des salaires conduit à des inégalités femmes-hommes (20.6 % d'écart de revenu salarial chez les cadres tous secteurs confondus) et au non-respect du principe « salaire égal pour un travail de valeur égale »

L'écrasement ou le tassement progressif des grilles de salaires.

Les revalorisations du SMIC, combinées aux augmentations ciblées sur les bas salaires ont réduit les écarts de rémunération entre niveaux de qualification. Les Ictam ont vu leur salaire progresser nominalement tout en voyant leur qualification dévaluée dans la grille. Entre l'effet des hausses indiciaires concentrées sur les bas salaires et l'érosion en euros constants (notamment pour les cadres dont les salaires réels ont parfois reculé face à l'inflation), le différentiel de rémunération justifiant les responsabilités, l'expertise ou le statut s'est considérablement réduit.

Le recours massif au forfait-jour.

Cette modalité d'organisation du travail qui repose sur l'absence du décompte des heures réellement travaillées conduit les salarié·es à travailler bien au-delà des 35 heures sans que leurs heures supplémentaires soient prises en compte. Rapporté au taux horaire, le salaire des cadres et professions intermédiaires au forfait-jour est donc plus faible.

La non prise en compte de l'inflation dans le salaire.

Le salaire moyen des cadres et des professions intermédiaires a augmenté de moins de 1 % seulement en euros constants depuis 1996, contre 14 % pour la moyenne des salaire·es (Insee).

La baisse du salaire d'embauche

Le salaire moyen à l'embauche des diplômé·es de licence 3 et de Master 2 a perdu respectivement 40 € et 200 € en euros constants entre 1997 et aujourd'hui (Céreq).

La réduction des perspectives d'évolution professionnelle. Alors que les cadres et professions intermédiaires sont diplômé·es ils et elles sont déclassé·es : seul·es 45 % des cadres estiment que leur évolution professionnelle est positive (ViaVoice, 2026). Les Ictam sont obligés de changer d'entreprise pour gagner des hausses de salaire.

La « trappe à bas salaire »

Les Ictam débutent souvent leur salaire dans la « trappe à bas salaire » avec un salaire inférieur à 1,6 SMIC (environ 3000 € bruts). Les directions sont désincité·es à augmenter les salaires des salarié·es puisque plus les salaires augmentent, plus la direction perd des exonérations de cotisations sociales. Les employeurs bénéficient de ces aides publiques y compris sur les salaires des ingés, cadres et techs puisqu'elles s'appliquent jusqu'à 5600 € bruts environs.

C'est le capital qui sort gagnant et raffle la mise des gains de productivité permis par la hausse des qualifications.

Entre les années 1980 et aujourd'hui la part des richesses versée aux salaires a baissé d'au moins 5 points au bénéfice de la part versée au capital (CGT), principalement grâce au hold up sur la rémunération du travail qualifié. Rien que sur le 2e trimestre 2026 les dividendes versés en France représentaient un record de 61 milliards d'euros (Janus Henderson)

2 PRENDRE EN COMPTE LA SITUATION DES INGÉS, CADRES ET TECHS DANS L'ENTREPRISE

Intégrer les Ictam dans le syndicat pour rassembler les salarié·es.

La stratégie patronale de segmentation des travailleurs·ses lui permet de sortir gagnant. Rassembler les salarié·es en leur proposant de s'organiser collectivement, de se syndiquer à la CGT permet de répondre par l'unité à la stratégie de divisions des salarié·s portée par les directions.

Charger les Ictam du syndicat d'aller échanger avec les Ictam de l'entreprise pour préparer les négociations et récolter leurs revendications.

C'est plus simple de confier aux Ictam qui ont les salaires les plus importants la responsabilité de faire émerger les revendications de leurs collègues qui peuvent parfois avoir le sentiment qu'ils sont privilégiés et pas légitimes à exiger une hausse de salaire (on casse l'auto-censure en responsabilisant les personnes concernées). Le 2e délégué·e Ictam (dans les entreprises de +500 salarié·es) joue un rôle essentiel pour agir en direction des Ictam.

Intégrer les Ictam dans la délégation de négociation

Cela leur permet de porter leurs problématiques spécifiques et leurs revendications.

Consulter les Ictam sur le nombre d'heures qu'ils travaillent

Notamment quand ils sont au forfait-jour pour calculer un taux horaire et révéler la faiblesse du salaire en rapport du nombre d'heures travaillées.

Consulter les Ictam sur leurs besoins économiques à partir de leurs dépenses réelles

- Remboursement du crédit étudiant ;
- loyer ou crédit en particulier dans les métropoles y compris le coût de la pièce en plus dédiée au télétravail ;
- frais de transport notamment domicile-travail ou pour prendre en charge les ascendants quand on est aidant·e ;
- aide financière au vieillissement des parents ;
- frais de vacances ;
- frais de garde et d'éducation des enfants, culture, etc.

Consulter les Ictam sur leur perception de leur salaire par rapport à leur statut

Faire des études et être embauché·e sur un emploi de profession intermédiaire ou de cadre est censé permettre de sortir du déterminisme social, mais leur position dans l'entreprise et la société n'est plus reconnue par le salaire (la qualification et sa rémunération sont dévalorisées).

Solliciter les Ictam dans la phase de préparation de la négociation et d'analyse des données économiques et sociales de l'entreprise.

Ils et elles ont souvent accès à des données financières sans pour autant peser sur les décisions salariales qui les concernent. En transmettant et décryptant les informations auxquelles ils et elles ont accès, ils peuvent contribuer à la mobilisation de l'ensemble des salarié·es.

Informer les Ictam sur leur situation réelle

Les salaires ont baissé en euros constants sur les 30 dernières années, leur rôle contributif et leur qualification n'est pas reconnu par le salaire.

Informer les Ictam sur la valeur produite par leur travail et les moyens de l'entreprise

(gains de productivité, chiffre d'affaires, etc.)

Les Ictam sont souvent sensibles à la compréhension des mécanismes économiques et à l'objectivation des situations salariales.



Travailler des revendications fédératrices pour les ouvrier·ères, employé·es et les Ictam

La CGT défend tous les salarié·es, c'est la crédibilité de la CGT qui est en jeu

Créer un lien permanent avec les Ictam sur les négociations en cours pour les embarquer dans la mobilisation en les informant sur le contenu de ce qui est discuté.

Par exemple, envoyer des lettres-infos en direction des Ictam permet de les informer à partir de leur situation spécifique (évolution des augmentations et primes individuelles, écarts de rémunération femme/homme, impact du forfait-jour sur le salaire horaire, impact du télétravail, etc.)

3 ÊTRE AU CLAIR SUR LES « ENVELOPPES »



La direction se présente systématiquement aux négociations avec une enveloppe non discutable. Elle enferme les salarié·es dans une somme prédéfinie à partager entre eux ! Il faut gagner des augmentations de salaires liées à des données économiques réelles : l'inflation a minima, et surtout les données économiques de l'entreprise (gains de productivité, chiffre d'affaires, bénéfices).

Il faut distinguer l'enveloppe d'augmentation de salaires annuelle qui est liée aux bénéfices et aux gains de productivité de l'entreprise et à l'inflation subie par les salariés par rapport à l'année d'avant des autres enveloppes.

- L'employeur doit sanctuariser une enveloppe dédiée aux rattrapages d'écart de rémunération femme-homme qui ne doit pas pénaliser les augmentations salariales prévues pour l'année.
- En outre, l'employeur doit dédier une enveloppe spécifique aux hausses de salaire associées à la progression de carrière (promotions) qui ne doit pas non plus pénaliser celle des augmentations salariales prévues pour l'année.

4 DÉFENDRE LES AUGMENTATIONS EN POURCENTAGE PLUTÔT QU'EN FORFAIT (EX. 100€ POUR TOUS).

Aucune augmentation de salaire ne devrait être exigée sous la forme d'un forfait.

Une augmentation en pourcentage colle mieux à la réalité, alors que l'augmentation forfaitaire est rapidement obsolète par rapport à l'actualité de l'entreprise. Ex. On exige 100€ en février, on les obtient en avril, mais entre-temps l'employeur a dégagé des bénéfices notamment grâce aux gains de productivité réalisés par notre travail. La hausse forfaitaire « en argent » se dévalue rapidement.

Répondre aux arguments pour des augmentations forfaitaires :

- « C'est plus compréhensible, plus vendeur » : oui, mais rien n'empêche de présenter en détail ce que représente le pourcentage en sommes en euros à l'instant T, par niveau de salaire par exemple.
- « C'est plus égalitaire » : non, car les salarié·es n'ont pas la même rémunération, du fait qu'ils n'ont pas la même qualification (formation initiale, expérience, etc.). Une augmentation forfaitaire de 100 € représentera 5 % pour un ouvrier sans qualification payé au SMIC (1867 € bruts) et 3 % pour un technicien payé 3000 € bruts. Si la hausse en pourcentage est inférieure, ce n'est pas égalitaire ! La seule augmentation réellement égalitaire doit être faite en pourcentage.
- « C'est plus juste, il faut répondre prioritairement aux besoins des plus à plaindre » : c'est un argument patronal de partage de la pénurie qui épargne totalement le capital. La direction va préférer faire payer les cadres et professions intermédiaires pour reverser aux ouvrier·es et employé·es, plutôt que de prendre dans la rémunération des actionnaires. Cela rejoint le rêve patronal du « salaire unique » qui lui permettrait de ne pas payer les qualifications, la reconnaissance de la pénibilité et des responsabilités à leur juste valeur.

Exprimer l'augmentation de salaire en pourcentage permet :

- D'éviter le tassement des grilles : les niveaux les plus élevés ne sont pas progressivement rattrapés par les niveaux les plus bas
- De coller aux augmentations des grandes données économiques qui se font en pourcentage :

l'Insee exprime les chiffres de l'inflation en pourcentage, pas en montant,
Dans les entreprises, les directions expriment l'évolution du chiffre d'affaires, des bénéfices, etc. en pourcentage.
Les gains de productivité sont calculés en euros constants
Même les aides publiques comme les exonérations de cotisations sociales dont bénéficient les entreprises sont calculées en pourcentage

- De mieux cotiser à la Sécurité sociale : avec des augmentations en pourcentage qui leur permette d'améliorer nettement leur niveau de salaire brut, les Ictam cotisent plus à la Sécurité sociale (mais aussi à la CGT !).

De garder la population très qualifiée dans l'entreprise et éviter qu'elle ne doive quitter l'entreprise pour gagner une hausse de salaire



5 PRIVILÉGIER LES AUGMENTATIONS COLLECTIVES SUR CELLES INDIVIDUELLES

Les cadres sont plus favorables aux augmentations individuelles qu'aux augmentations collectives : 87 % et à 82 % favorables aux augmentations collectives (ViaVoice, 2026). Il ne faut pas les opposer, mais il faut garantir des augmentations collectives minimales (au moins égales à l'inflation) auxquelles s'ajouteront des augmentations individuelles dont le coût ne doit pas reposer sur l'enveloppe des augmentations annuelles car elles dépendent d'autres critères qui ne sont pas ceux de la NAO (coût de la vie, activité de l'entreprise).

Par ailleurs, il faut avoir conscience que les augmentations individuelles génèrent des discriminations salariales et notamment des inégalités salariales femmes-hommes. Il faut donc exiger de contrôler qui a eu et aura les augmentations individuelles et refuser l'aspect discrétionnaire d'une telle politique salariale.

6 INSISTER SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'article L. 2242-1 du code du travail sur les négociations annuelles obligatoires prévoit qu'elles portent sur la rémunération mais aussi sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail. » La négociation salariale doit donc intégrer le principe d'un « salaire égal pour un travail de valeur égale » et ainsi anticiper la transposition de la directive transparence salariale.

Or les cadres et professions intermédiaires sont particulièrement exposé·es aux inégalités de rémunération notamment car :

- Les professions féminisées sont qualifiées mais non reconnues comme telles. La discussion doit donc aussi ouvrir une réflexion sur les classifications et la nécessité de les mettre à jour pour respecter le principe d'un « salaire égal pour un travail de valeur égale ».
- La rémunération individualisée pénalise directement des femmes cadres et professions intermédiaires car elle repose sur des critères inatteignables de présentéisme.

7 ARGUMENTER FACE À LA DIRECTION

Ne pas augmenter les salaires des Ictam c'est :

- Ne pas garantir le maintien de leur niveau de vie face à l'inflation.
- Ne pas suivre la hausse générale des salaires : au niveau interprofessionnel les salaires moyens ont augmenté de 14 %, ceux des Ictam ont augmenté de moins de 1 % entre 1996 et aujourd'hui (Insee).
- Ne pas reconnaître la juste valeur de leur qualification initiale : de plus en plus de salariés sont embauché·es avec des qualifications plus importantes que le poste qu'ils occupent et par ailleurs doivent rembourser des crédits étudiants. Or les salaires d'embauche ont reculé ces dernières décennies.
- Ne pas reconnaître la qualification acquise par l'ancienneté et l'expérience (y compris par la formation continue)
- Ne pas reconnaître l'implication au travail des Ictam et donc générer un déséquilibre entre l'effort et la récompense. Cela provoque une exposition aux risques psychosociaux (cf. modèle Sigriest/Karasek).
- Ne pas reconnaître les heures de travail réellement effectuées notamment pour les cadres et professions intermédiaires au forfait-jour.