

# L'individualisation, ou comment diviser plus pour moins payer

## L'arbitraire n'est pas une reconnaissance !

Dans une équipe, chacun contribue différemment au travail collectif. Mais devons-nous pour autant être soumis aux caprices de critères opaques, décidés unilatéralement ? Les employeurs voudraient nous le faire croire. L'individualisation des salaires ne récompense pas le mérite : elle fragilise la solidarité, entretient l'injustice et casse les repères collectifs. Il est temps d'ouvrir les yeux sur cette stratégie et d'y opposer un véritable projet de reconnaissance objective et équitable.

Depuis plusieurs années, les employeurs des IEG avancent, pas à pas, leur stratégie d'individualisation des rémunérations. Leur discours est bien rodé : il s'agirait de mieux « récompenser » l'implication et la performance, en donnant plus de liberté aux managers pour différencier les salariés. Mais derrière ces mots qui pourraient convaincre certains, la réalité est tout autre : des critères arbitraires, des inégalités croissantes, une perte de transparence... et au final, une masse salariale contenue, au détriment des salariés.

## Ce qu'ils appellent « reconnaissance », c'est en réalité l'arbitraire

Dans la dernière phase de négociations, les employeurs ont affiché leur objectif : faire passer la part des augmentations individuelles de 50 % aujourd'hui... à près de 80 % demain. Autrement dit, la reconnaissance collective (par les reclassements et les progressions liées à la classification) serait marginalisée, et les augmentations relèveraient quasi-exclusivement du « choix » du manager.

Cette individualisation accrue présente plusieurs dangers :

- Elle déconnecte les rémunérations des qualifica-

tions réelles et des compétences acquises,

- Elle rend l'évolution salariale imprévisible et inégale,
- Elle dépend d'objectifs flous, parfois inatteignables, et d'évaluations subjectives.

L'Ufict-CGT dénonce clairement une telle politique qui reviendrait à **affaiblir la reconnaissance collective des qualifications au profit de la seule appréciation hiérarchique.**

## Perte de repères, perte de mobilité

Aujourd'hui, **la classification et la grille unique assurent à chacun une lisibilité de sa carrière et une reconnaissance commune**, même en cas de mobilité entre entreprises de la branche. Avec l'individualisation, ces repères disparaîtraient : deux salariés ayant le même poste et la même expérience pourraient percevoir des rémunérations différentes simplement parce qu'ils auraient travaillé

dans deux entreprises distinctes, ou sous deux managers différents. Cette perte de cohérence fragiliserait également la mobilité professionnelle. Comment oser changer d'entreprise si le classement et la rémunération n'étaient plus garantis ? Comment revendiquer ses droits s'ils reposaient sur des critères non vérifiables ?

## L'opacité, ennemie de la confiance

L'opacité est l'un des effets les plus délétères de l'individualisation. **Quand les règles d'attribution des augmentations ne sont plus collectives et claires, elles deviennent incompréhensibles et contestées.** Cela crée méfiance, frustrations, jalousies et démotivation. Aujourd'hui, dans les entreprises où la part individuelle est déjà forte, 61 % des cadres jugent le système d'évaluation injuste et opaque (enquête Viaivoice/ Ufict-CGT 2024). La logique patronale aggrave ces inégalités

et mine la confiance des salariés dans la hiérarchie comme dans l'entreprise.

On observe aussi un effet pervers sur la liberté d'expression : la peur de déplaire à son supérieur pour conserver une prime ou une promotion réduit la capacité à dénoncer des dysfonctionnements ou à défendre ses conditions de travail. Cette autocensure affaiblit la capacité collective à faire valoir nos droits.

## Les revendications de l'Ufict-CGT : des règles claires et collectives

L'Ufict-CGT refuse cette logique d'individualisation et propose une alternative constructive :

- Maintenir la **grille unique** et la **classification** pour garantir des repères collectifs solides ;
- **Encadrer** strictement les **critères d'avancements individuels**, en lien avec des compétences et des responsabilités effectivement exercées ;
- **Renforcer la transparence** en associant les représentants du personnel à la validation des avancements ;
- **Garantir** à chacun une **progression salariale** sur la durée

de sa carrière, sans qu'elle soit soumise aux aléas d'évaluations subjectives.

Ces revendications sont justifiées par la réalité des attentes exprimées par les cadres dans l'enquête Viavoice pour l'Ufict-CGT en 2024 :

- 90 % se disent favorables aux augmentations collectives plutôt qu'aux primes ou augmentations individuelles.
- 61 % estiment que le système d'évaluation individuel n'est pas fondé sur de bons critères.
- 59 % jugent le système opaque.

## Derrière l'individualisation les employeurs cherchent à limiter la masse salariale

Ne soyons pas naïfs : cette stratégie ne vise pas réellement à « récompenser » les plus méritants. Elle vise juste à maintenir la masse salariale sous contrôle, en distribuant des miettes, au cas par cas. C'est une façon pour les employeurs de se dédouaner de leurs responsabilités collectives tout en divisant les salariés.

Car pendant que certains obtiennent quelques euros en plus, les autres voient leur pouvoir d'achat s'éroder, et les augmentations générales disparaissent. Pour preuve les pertes de pouvoir d'achat de ces dernières années face à l'inflation...

## À partir du 2 septembre, refusons ce marché de dupes

En refusant de défendre des repères collectifs, les employeurs veulent opposer les salariés les uns aux autres, casser l'unité, briser la solidarité et créer un climat de défiance. Il n'y a aucun progrès social à attendre d'une telle logique.

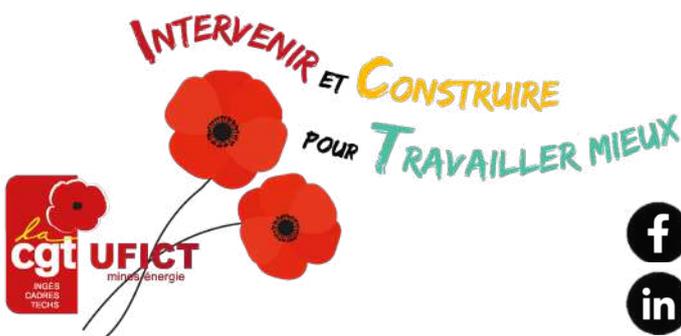
**C'est pourquoi l'Ufict-CGT appelle à se mobiliser dès le 2 septembre 2025, pour dire non à l'individualisation et exiger :**

- Une **reconnaissance fondée sur la qualification et la compétence**,
- Des **progressions de carrière prévisibles et équitables**,
- Une **grille unique et transparente**.

Estimez votre salaire avec une augmentation de 9% de la grille de branche, comme le revendique la CGT



“ Le mérite oui, mais une fois garanti l'évolution du salaire national de base, et sans arbitraire ! ”



[facebook.com/UfictCgtFnme/](https://facebook.com/UfictCgtFnme/)



<https://www.linkedin.com/company/ufict-fnme-cgt>



[ufictfnme.fr](https://ufictfnme.fr)

