

Dossier de presse  
Décembre 2014

# STOP AUX SALAIRES LOW-COST

---

[ugict.cgt.fr/dossiers/salaires](http://ugict.cgt.fr/dossiers/salaires)

 @CGTCadresTechs

 .com/UGICT

Contact presse :

Laura PELTIER | [communication@ugict.cgt.fr](mailto:communication@ugict.cgt.fr) | 01 55 82 83 51



# RECONNAÎTRE NOTRE QUALIFICATION ET NOS COMPÉTENCES PAR LE SALAIRE

Le plafond annuel de la sécurité sociale vient d'être fixé à **38 040€** soit **3 170€ bruts mensuels** pour 2015 : une augmentation de 1,3 %. Entre 2011 et 2012, elle frôlait les 3 %. Cette faible revalorisation confirme des choix politiques qui nous enferment dans une stratégie salariale low cost et entérine l'écrasement des grilles salariales. Sans parler du gel du point d'indice pour les fonctionnaires.

		Plafond mensuel de sécurité sociale (en euros par mois)	AUGMENTATION	
Année	Mois		En €	En %
2015	Janvier	<b>3 170</b>	<b>41</b>	<b>1,30%</b>
2014	Janvier	3 129	43	1,39%
2013	Janvier	3 086	55	1,81%
2012	Janvier	3 031	85	2,89%
2011	Janvier	<b>2 946</b>	<b>61</b>	<b>2,11%</b>
2010	Janvier	2 885	26	0,91%
2009	Janvier	2 859	86	3,10%
2008	Janvier	2 773	91	3,39%
2007	Janvier	<b>2 682</b>	<b>93</b>	<b>3,59%</b>
2006	Janvier	2 589	73	2,90%
2005	Janvier	2 516	40	1,62%
2004	Janvier	2 476	44	1,81%
2003	Janvier	2 432	80	3,40%
2002	Janvier	2 352	73	3,20%
2001	Janvier	2 279		

Évolution de montant du plafond de la sécurité sociale 2001 - 2015 Source INSEE

Année	Plafond SS	Poids des cotisants sous P	Salaire charnière
		Cadres art. 4&4bis	
2013	37 032	<i>résultats publiés en janvier 2015</i>	
2012	<b>36 372</b>	<b>20,6%</b>	<b>40 252</b>
2011	35 352	20,0%	39 147
2010	34 620	19,6%	38 285
2009	34 308	19,9%	37 973
2008	33 276	18,5%	36 877
2007	32 184	17,9%	35 666
2006	31 068	16,1%	34 428
2005	30 192	16,3%	33 512
2004	29 712	14,1%	32 952
2003	29 184	15,2%	32 349
2002	28 224	13,9%	31 337

Poids des cotisants sous P et poids des cadres sous le salaire charnière ventilés par catégorie  
Source AGIRC

Le nombre de cadres payés sous le plafond de la sécurité sociale ne cesse de s'accroître et **dépasse aujourd'hui les 20 %**.

Mais cette dégradation est aussi la conséquence de la non-reconnaissance des qualifications à l'embauche. Dernier exemple en date, l'accord signé dans la plasturgie, et combattu par la CGT, qui prévoit un abattement de 5 % du salaire minimum mensuel d'embauche des jeunes diplômés, sur 24 mois.

# Nouvelle hausse spectaculaire des dividendes + 30,3 %



**Dividendes versées**  
Étude du  
gestionnaire d'actifs  
Henderson Global  
Investors (HGI)  
2<sup>ème</sup> trimestre 2014

+ 18,2 %



+ 30,3 %



+ 9,7 %



+ 3,9 %



+ 18,5 %



+ 13,8 %

Pour renouer avec le progrès et la croissance, il faut changer de cap et rompre avec la financiarisation, l'austérité, les logiques de court terme et la fuite en avant de la compétitivité coût.

Plutôt que de nous laisser dicter notre avenir par la rentabilité financière, c'est en faisant le pari des qualifications, en investissant dans la recherche, et en redonnant du sens à notre travail que l'on trouvera la voie de la sortie de crise et du progrès...

## Adopter un plan de relance à l'échelle nationale et Européenne.

La rigueur qui nous est imposée nous enfonce dans la crise. Avec la Confédération européenne des syndicats, la CGT propose d'adopter un plan de relance au service des investissements d'avenir, des services publics et des infrastructures. D'un montant de 2 % du PIB européen ce plan permettra de créer 11 millions de nouveaux emplois en Europe.

## Investir dans l'emploi qualifié, l'industrie et la recherche.

Nos entreprises sont mises en danger par la finance et les actionnaires qui exigent une rentabilité toujours plus importante au détriment de l'investissement, de la recherche et de l'emploi. Pour imposer des stratégies de long terme, il est nécessaire de réorienter le crédit des banques et de taxer la spéculation financière, les dividendes et les retraites «chapeau». Les salariés doivent disposer de nouveaux droits : droit prioritaire de reprise en cas de cession d'entreprise, droit de veto suspensif sur les plans sociaux... Chaque année, 200 milliards d'aides publiques sont accordées aux entreprises sous la forme d'allègements ou d'exonérations fiscales et sociales, sans aucune conditionnalité ni évaluation de l'efficacité de ces aides en matière d'emploi et d'investissements, et sans contrôle. L'ensemble de ces aides doit être remis à plat et évalué économiquement et socialement. Elles doivent être conditionnées à des objectifs d'emploi, de salaires et d'investissements pour développer notre outil productif.

## Les seniors maltraités

Les cadres seniors ont des fins de carrières plus difficiles que leurs collègues moins âgés. **Les évolutions de salaires se tarissent à compter de 50 ans.** Ce n'est pas un hasard si les entreprises rechignent à rétribuer leurs expériences professionnelles et leurs compétences. Cela participe à leur stratégie de tassement généralisé des niveaux de salaire, d'écrasement des grilles salariales.

Pour cela elles peuvent se servir des ruptures conventionnelles, mises en place avec l'ANI sur le marché du travail en 2008 (que la CGT n'a pas signé).

### Les ruptures conventionnelles touchent 2 fois plus les seniors

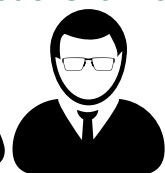
moins de 30 ans

13 %

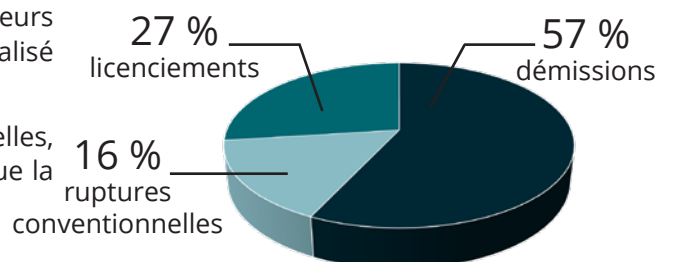


58/59 ans

26 %



### Motif de fins de CDI en 2012



Source : [journaldunet.com](http://journaldunet.com), chiffres de la Dares

# Agir pour l'égalité salariale

Aujourd'hui, une femme perçoit une rémunération inférieure en moyenne de 27 % à celle d'un homme. Cet écart, de 21 % en équivalent temps plein chez les cadres (43 k€ pour les femmes contre 50 k€ pour les hommes) peut même atteindre 30 à 40 % pour les cadres où l'éventail des salaires est plus large qu'au voisinage du Smic et où les inégalités de carrière sont plus marquées.

## SALAIRES DES CADRES



De nombreuses dispositions ont été prises depuis plus de 40 ans mais elles n'ont pas permis de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes de façon significative car en réalité, elles n'ont été que très peu mises en œuvre. Outre ce problème d'effectivité, c'est le contenu même de la législation et de la réglementation dans ce domaine qui n'est pas satisfaisant.

Dans le cadre de la loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, la CGT a obtenu un certain nombre d'avancées, parmi lesquelles on compte :

- l'obligation pour les entreprises d'évaluer et de lutter contre les discriminations sur l'ensemble de la carrière ;
- l'obligation pour les branches de vérifier si les classifications et les grilles salariales ne sont pas discriminantes pour les femmes ;
- la mise en place de premières sanctions pour les entreprises qui n'ont pas ouvert de négociation sur l'égalité professionnelle.

Ce n'est pas suffisant.

Pour casser le « plafond de verre » et supprimer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes chez les ICT, la Cgt et son Ugict proposent notamment :

- de **sanctionner les entraves à la progression de carrière des femmes** : réelle incitation à la négociation et à la conclusion d'accords pour supprimer les discriminations directes et indirectes sur la base d'un diagnostic fiable ;
- d'adopter des **critères non-discriminants des emplois à prédominance féminine** et de conditionner les exonérations de cotisations sociales dont bénéficient les entreprises à la négociation sur les classifications ;
- de **faciliter l'articulation vie familiale - vie professionnelle** : encadrement des forfaits-jours, droit à la déconnexion le soir et le week-end, remise en cause de l'évaluation fondée sur le culte du présentisme, meilleur partage du congé parental, création de places d'accueil des jeunes enfants ;
- d'instaurer **l'action de groupe** pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice et d'obtenir réparation pour tout-e-s les salarié-e-s victimes d'une même discrimination ;
- de favoriser **l'implication des femmes dans les IRP**.

**Dans la fonction publique, l'État doit être exemplaire sur l'égalité professionnelle.** Les dispositions réglementaires nécessaires pour l'application du protocole d'accord signé le 8 mars 2013 doivent être prises et le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale doit être appliqué dans les grilles salariales.

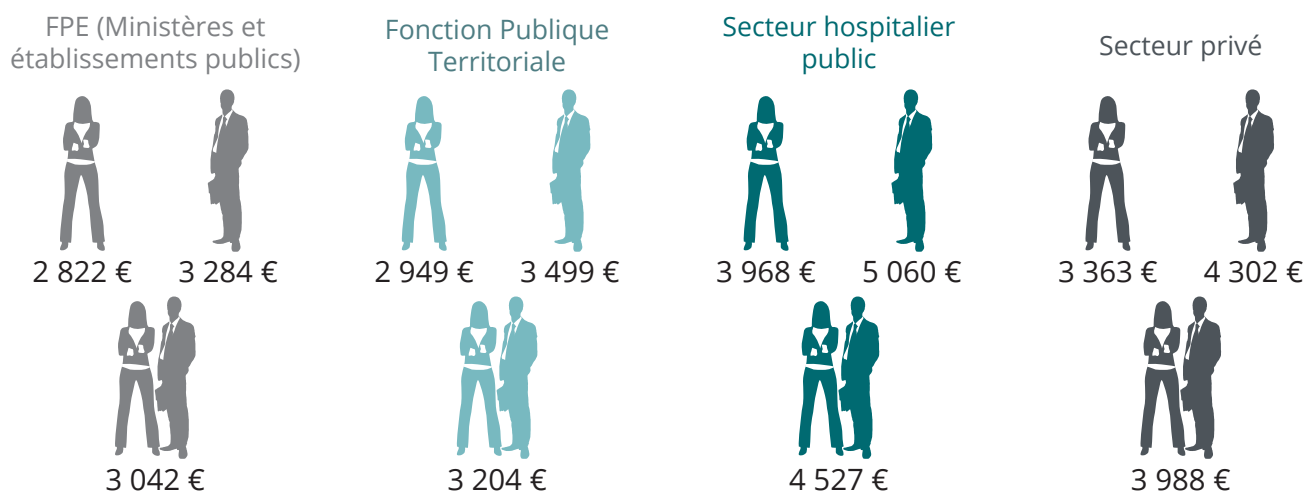
À noter enfin : **63 % des fonctionnaires étant des femmes, augmenter la valeur du point, gelé depuis plus de 4 ans, reviendrait à agir de manière concrète pour réduire les inégalités salariales.**

# Dans le public comme dans le privé les salaires nets sont bridés

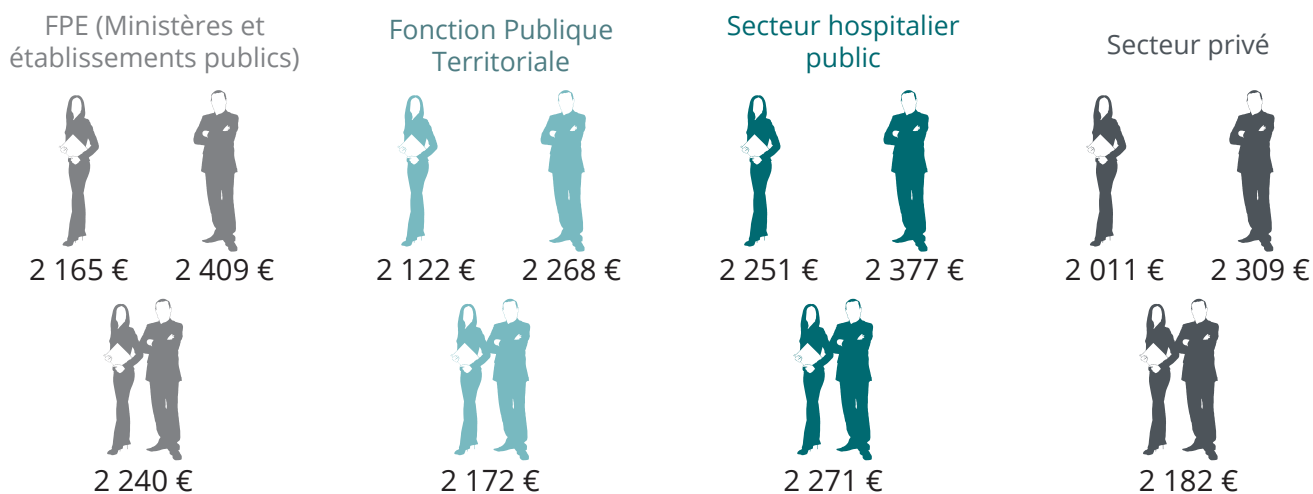
Salaires nets mensuels moyens par sexe et par catégorie socio-professionnelle en 2011

Source : DGAFP, Faits et chiffres : l'essentiel, édition 2013

## Professions et catégories socioprofessionnelles - Cadres



## Professions et catégories socioprofessionnelles - Professions intermédiaires



## Les politiques publiques amplifient ce phénomène

Les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et des allocations familiales.

Les exonérations Fillon dépassent les 20 milliards d'euros. Ces exonérations de cotisations sociales (part patronale) s'appliquent sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC (soit 2 312 € brut mensuel). Elles constituent une trappe à bas salaire encourageant les employeurs à écraser les grilles salariales pour obtenir le maximum d'exonérations de cotisations sociales.

# La rémunération des cadres en chiffres dans le secteur privé

Source APEC, décembre 2014

# 48 000 €

Rémunération annuelle brute médiane des cadres



**10 %**  
des cadres gagnent plus de **84 k€**

**10 %**  
des cadres gagnent moins de **33 k€**

## Record d'embauche en CDD

Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2014 la part des CDD dans les embauches atteint **84,2 %**. Selon la Dares, dans son étude sur le taux d'entrée en CDD publiée en novembre 2014, c'est le niveau le plus haut de ces quinze dernières années.

Pour la CGT, les **contracts courts doivent être davantage taxés**. C'est ce qu'elle avait proposé lors de la négociation de l'ANI du 11 janvier 2013, non signée par la CGT. L'absence de surcotisations suffisamment conséquentes n'a pas été dissuasive. Le résultat de cet accord signé par le MEDEF, la CFDT, la CGC et la CFTC est sans effet par rapport à la précarité de l'emploi dans le pays.

## Stop aux salaires low-cost !

Pour sortir de la crise, il est nécessaire d'abandonner les stratégies low cost imposées par la financiarisation de l'économie et les attaques contre notre système social

**Pour sortir de la crise l'UGICT-CGT revendique :**

1. L'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice des fonctionnaires avec un salaire minimum de 2 720€ bruts mensuels pour la catégorie B et 3 060€ bruts mensuels pour la catégorie A.
2. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui permettrait notamment le refinancement de l'Agirc.
3. L'ouverture immédiate de négociations dans les entreprises et les branches pour :
  - des augmentations salariales générales au moins égales à l'évolution du plafond de la sécurité sociale,
  - un plan de rattrapage salarial pour garantir au minimum une rémunération conforme au montant du plafond de la Sécurité sociale pour tous les cadres.
4. Le conditionnement des aides publiques à la conclusion de négociations salariales dans les branches et les entreprises.

