

Négociations salariales :

POUR SORTIR DE LA CRISE : RECONNAÎTRE ET PAYER LES QUALIFICATIONS !

48 000 €

Rémunération annuelle brute médiane des cadres en 2012
source : APEC

Les négociations annuelles obligatoires sur les salaires ont débuté dans la plupart des entreprises. Force est de constater que les grilles salariales sont attaquées et que notre salaire est de plus en plus individualisé et déconnecté de notre qualification et de nos compétences. Cette individualisation croissante du système de rémunération laisse une part de plus en plus importante à l'arbitraire, et tire nos salaires vers le bas.

SALAIRES DES CADRES

femmes cadres
47,5 k€

hommes cadres
57,3 k€



les femmes gagnent en moyenne **21 %** de moins que les hommes

Les femmes cadres sont celles qui subissent les écarts salariaux les plus importants. Ces écarts se cumulent tout au long de la carrière. Au moment du départ en retraite le montant annuel de la retraite complémentaire AGIRC est pour une femme de 4 250 € brut, contre 10 655 € pour un homme (Chiffres clés 2012, AGIRC ARRCO édition septembre 2013).

25 800 €

Rémunération annuelle brute moyenne d'un jeune diplômé en 2013
source : APEC

L'extension de l'emploi précaire pour les jeunes diplômés se conjugue avec des rémunérations qui ne reconnaissent pas le niveau de qualification. Aujourd'hui, le salaire d'un jeune ingénieur informatique-sécurité, par exemple, atteint vaillamment 2 500 € brut mensuel. Et le taux d'accession à un emploi CDI se dégrade encore (à peine ½ selon l'APEC).

Année	Plafond Sécurité sociale	Poids des cotisants sous P
		Cadres art. 4&4bis
2012	36 372	<i>résultats publiés en janvier 2014</i>
2011	35 352	20,0%
2010	34 620	19,6%
2009	34 308	19,9%
2008	33 276	18,5%
2007	32 184	17,9%
2006	31 068	16,0%
2005	30 192	16,3%
2004	29 712	14,1%
2003	29 184	15,2%
2002	28 224	13,9%
2001	27 349	12,4%

Poids des cotisants sous P, source AGIRC

Aujourd'hui, le nombre de cadres payés en dessous du montant du plafond de la Sécurité sociale a atteint la barre des 20 %. Une progression de 7,6 points sur 10 ans. La dégradation des salaires s'explique notamment par la non-reconnaissance des qualifications des jeunes diplômés à l'embauche.

37 548 €

brut annuelle

C'est le montant du
plafond de la Sécurité
sociale en 2014.

source : APEC

72 %

C'est la part des entreprises
ayant distribué des
augmentations à tout ou partie
de leurs cadres en 2012

source : APEC

Les droits des cadres dans le collimateur des directions

Encouragés par le levier qu'offrent les accords compétitivités, les exemples de remise en cause de droits des cadres se multiplient : suppression d'une partie des jours de RTT ; baisse du salaire de base ; prime remise en cause pour tout ou partie ; augmentations salariales gelées...

Au nom de la fausse solidarité, les droits des cadres sont dans le collimateur des directions. Ainsi, en les présentant comme des « privilégiés » aux yeux des autres salariés les directions cultivent la division du salariat pour mieux régner. Cette période de crise étant propice à la recherche de boucs émissaires, l'aubaine des accords de compétitivité est l'outil qui permet d'étendre ses pratiques à plus grande échelle.

NATURE DES AUGMENTATION ATTRIBUÉES AUX CADRES EN 2012

51%



Exclusivement **individuelles**



38%

à la fois **générales
et individuelles**



11%

Exclusivement **générales**

Dans le même temps :

- **les politiques publiques accentuent ce tassement avec les exonérations de cotisations sociales** accordées sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC, avec ainsi une trappe à bas salaires qui a aussi des conséquences sur les salariés les plus qualifiés.
- **la France est en tête des pays redistributeurs de dividendes.** La masse salariale des entreprises non financières a été multipliée par 3,6 alors que les dividendes versés aux actionnaires l'ont été par 20 en trente ans.

Dans le cadre des négociations obligatoires en cours sur les salaires, l'UGICT-CGT propose :



Une **augmentation salariale générale** pour tous au moins égale à l'évolution du plafond de la Sécurité sociale en 2014 (+ 1,4%).



La **revalorisation des grilles salariales** pour mieux reconnaître les qualifications et l'expérience professionnelle.



Une mesure salariale garantissant au moins **10% en cas de promotion.**



La mise en place d'un **plan de rattrapage salarial**, avec 3 enveloppes dédiées, pour :

- garantir qu'aucun cadre ne soit rémunéré en-deçà du plafond de la Sécurité sociale
- garantir l'**égalité salariale Femmes/ Hommes**
- garantir aux **jeunes diplômés un niveau salarial d'embauche** égal à 1,8 SMIC pour le niveau Licence ; 2 SMIC pour le niveau Master ; 2,3 SMIC pour le niveau Docteur



Le **conditionnement de toutes les aides publiques perçues par l'entreprise** à la conclusion d'un accord salarial majoritaire.