

# Négociation salariale dégradée, salaires conventionnels et effectifs des cadres en berne : recette d'un pouvoir d'achat déprimé...



Le taux de pauvreté monétaire est défini comme la proportion d'individus ayant un niveau de vie inférieur à un certain seuil de pauvreté fixé à 60 % ou 50 % du revenu médian. Aujourd'hui, en France, 8 millions de personnes pauvres, soit 13,4 % de la population, vivent avec 908 euros par mois<sup>1</sup>. Au seuil de 50 % (757€), le taux de pauvreté est de 7,2 % soit 4,2 millions de personnes. Occuper un emploi ne met pas à l'abri de la pauvreté.

Par ailleurs, le taux de travailleurs pauvres a augmenté. En effet, en 2007, avant la crise, au seuil 50 %, il était de 6,7 %.

À l'aune de ces chiffres et alors que de plus en plus de salariés en poste sont SDF, l'existence de salaires minima qui sont le ciment de la construction sociale de notre pays reprend tout son sens. Ils assurent en effet aux salariés la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation.

En 1970, le ministre du travail précisait lors de la présentation de la réforme du SMIG qui allait donner naissance au SMIC que « le salaire minimum ne peut jouer que le rôle de serre-file en matière de bas salaire (mais) que c'est aux salaires minima des conventions collectives de branches les plus favorisées de tenir le rôle d'avant-garde ». 41 ans plus tard on en est très loin !

Si les travaux du comité de suivi de la négociation salariale de branche, institué en 2005, ont eu des effets positifs : les partenaires sociaux ont su maintenir le dynamisme de la négociation salariale dans un contexte économique très déprimé (augmentation des accords de 5 % en 2009 et 4 % en 2010, 90 branches étaient en Commission Mixte Paritaire avec une moyenne de 600 réunions/an...), 27 % des branches du secteur général couvrant quelques 2,4 millions de salariés, présentaient encore, au 31 mai dernier, une grille démarrant en dessous du SMIC !

<sup>1</sup> Seuil de pauvreté à 60% du revenu médian.

Depuis de nombreuses années, la CFE-CGC s'intéresse à la problématique du resserrement de la hiérarchie des salaires. Elle n'a eu de cesse de demander à la Commission Nationale de la Négociation Collective qu'un suivi des éventails des salaires conventionnels soit réalisé par le ministère afin de ne pas laisser se pérenniser le tassement des grilles de rémunération. La CFE-CGC avait d'ailleurs obtenu qu'une étude soit faite en 2007 par la direction générale du travail (DGT) sur les minima conventionnels cadres. Cette étude inédite portait sur les années 2003-2005. Elle vient d'être réactualisée en juin dernier, toujours à notre demande...

L'étude réalisée par la DGT porte sur les salaires minima base 35 heures (les forfaits sont donc exclus), et hors ancienneté. Elle permet de suivre d'une part l'évolution des salaires minima des cadres de 2007 à 2010 et, d'autre part, les pourcentages d'augmentation des salaires minima des cadres.

Les salaires minima moyen et médian des **premiers niveaux cadres**, ont évolué à un rythme semblable à celui du plafond de la Sécurité sociale entre 2007 et 2010, mais **restent néanmoins inférieurs à ce plafond d'environ 30 %** :

- Le plafond de la Sécurité sociale a progressé de 7,8 % et s'élevait à 2 885 € en 2010,
- Le salaire moyen des premiers niveaux cadres a quant à lui évolué de 7,5 % et se situait à 2 027 € en 2010,
- Le salaire médian a évolué de 7,8% et s'établissait à 2 080 € en 2010.

**Dans près d'une branche sur deux (46 % en 2010 contre 41 % en 2007), la grille des cadres démarrait en 2010 à un salaire inférieur à 2 164 €, soit inférieur à 75 % du plafond de la Sécurité sociale.**

**Seulement deux branches avaient une grille cadres qui démarre au moins au niveau du plafond de la sécurité sociale** : les vins de Champagne et les transports publics urbains !

Dans les faits, très peu de conventions intègrent la référence au plafond de la Sécurité sociale dans leurs accords et s'engagent à fixer le minimum conventionnel de certains coefficients au moins au niveau de ce plafond. Lorsque cela arrive, cette référence ne concerne en général pas les premiers niveaux cadres (2<sup>ème</sup> niveau cadre dans les cafétérias ou le golf) voire est parfois limité aux salariés rémunérés au forfait (aérialique).

Pour ce qui est des **niveaux cadres les plus élevés des grilles de classification, les salaires minima moyen et médian ont progressé moins vite que le plafond de la sécurité sociale sur les trois dernières années** :

- + 5,5 % pour le salaire moyen, qui s'établissait à 4 671 € en 2010,
- + 3,9 % pour le salaire médian, qui s'élevait quand à lui à 5 070 €.

Il est inquiétant de noter pour les niveaux cadres dits « élevés », que **18 % des branches prévoient encore des minima inférieurs au plafond de la Sécurité sociale !**

En 2010, les pourcentages d'augmentation accordés aux cadres ont eu tendance à se rapprocher de ceux des autres catégories, voire par-

fois à leur être supérieurs alors qu'ils étaient plus faibles auparavant. Ainsi, la médiane des augmentations des cadres se situait à 1,3 % en 2010 contre 1,2 % pour l'ensemble des catégories.

Pour la CFE-CGC ces constats ne sont pas rassurants quant à l'évolution des salaires dans les mois et années à venir. Ils sont révélateurs de l'état dégradé de la négociation salariale de notre pays. On peut légitimement s'inquiéter du devenir du pouvoir d'achat des salariés que nous représentons.

**Au premier rang de la négociation salariale figure la négociation collective.** Le dynamisme de la négociation collective est un élément clef de la progression des revenus et du pouvoir d'achat des salariés au niveau de la branche via les minima conventionnels ou dans l'entreprise via les salaires effectifs. Pour cette raison, **la CFE-CGC :**

- **déplore l'absence de réunion plénière de la sous-commission des salaires en 2009 et 2010 ;**
- **regrette qu'il n'y ait eu qu'une réunion du comité de suivi de la négociation salariale de branche fin 2009 et fin 2010...**

En effet, les travaux menés par ces instances permettent d'activer efficacement, lorsque les partenaires sociaux le jugent nécessaire, les commissions mixtes paritaires qui contribuent souvent à dénouer des situations de blocages. Cela permet d'aboutir à des avancées salariales notables et nécessaires notamment pour les salariés dont la branche reste le curseur de référence pour l'évolution de leurs salaires...

De même, la teneur de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC) du 14 décembre 2010 est révélatrice de la léthargie salariale dans laquelle notre pays se trouve. Le SMIC, qui est un instrument de protection sociale et un moteur du développement économique et social fondamental y a été revalorisé de seulement 1.6%, ce qui le porte à 9 €/h<sup>2</sup>, soit 1 365 € mensuels pour 2011. La CFE-CGC avait pris acte de la revalorisation annoncée, mais elle a néanmoins signifié au gouvernement qu'il aurait pu faire mieux dans un contexte marqué par une conjoncture économique et sociale difficile pour les salariés.

La vraie question qui se pose à nous aujourd'hui n'est pas celle de la définition ou de la redéfinition du périmètre du SMIC qui revient de plus en plus souvent sur le devant de la scène lorsqu'on parle d'emploi et de pouvoir d'achat. Elle n'est pas non plus de démontrer l'utilité des salaires minimum conventionnels.

La vraie question qui se pose à nous est celle du **salaires** qui doit rester impérativement **la clé de voûte de « l'édifice » rémunération.**

Dans un contexte où la concurrence internationale et la faible croissance économique tendent à réduire de façon notoire les montants versés au titre de l'intéressement ou de la participation, il est primordial de garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés par des augmentations des salaires de base.

Par ailleurs, la CFE-CGC revendique **la mise en œuvre d'un pacte de progression des schémas de rémunération.**

---

2 En brut

1. Elle passe par l'instauration d'un salaire minimum plancher pour l'ensemble des salariés non cadres au forfait jours égal au plafond de la Sécurité sociale (35 352 €/an en 2011).

Il s'agit ni plus ni moins que de rémunérer correctement les salariés qui ne peuvent bénéficier du décompte horaire de leur temps de travail, qui ne comptent pas leurs heures, qui sont « dits » autonomes dans leur travail et à qui on donne des responsabilités croissantes sans qu'ils ne puissent avoir accès au statut cadre. En 2010, un quart des salariés ayant répondu à notre enquête salaires 2009 avait un salaire annuel brut inférieur au plafond annuel de la Sécurité sociale.<sup>3</sup>

Ce salaire s'appliquerait à tout salarié quel que soit son statut dès lors qu'il est en forfait jours. Proposer ce salaire minimum pour les salariés non cadres au forfait jours s'explique par le fait que la mise en place de tels forfaits passe, en principe, nécessairement par une négociation. Le choix du plafond de la Sécurité sociale comme salaire de référence s'explique quant à lui par le fait qu'il est défini par la loi.

2. Elle implique également la **création d'un salaire minimum de base de référence « Cadre » égal au salaire charnière de l'AGIRC** (39 146,63 €/an en 2011). Ce salaire serait la traduction de la reconnaissance de la spécificité des missions du personnel d'encadrement. Ce salaire serait rattaché au statut cadre, aux articles 4 bis et 36 de la convention AGIRC de 1947. Ce salaire permettrait de rémunérer correctement les cadres qui ne comptent pas leurs heures et qui ont des responsabilités croissantes ! En 2010, 32% des salariés ayant répondu à notre enquête salaires 2009 avaient un salaire annuel brut inférieur au salaire charnière de l'AGIRC<sup>4</sup>.

Aujourd'hui **un quart des cadres est en forfait jours !** Cette pratique tend à se généraliser. Il faut donc leur assurer un revenu minimum qui permettra de garantir leur pouvoir d'achat. Il aurait le mérite d'offrir des perspectives d'évolution salariale notamment aux cadres les plus jeunes, de dégager des recettes supplémentaires destinées à financer le système de protection sociale français, et d'assurer la constitution d'une retraite digne de ce nom aux salariés qualifiés.

Ce salaire minimum de base de référence « cadre » serait défini lors d'une négociation interprofessionnelle. Son évolution serait maîtrisée dans le sens où elle dépendrait de paramètres définis par les partenaires sociaux.

L'instauration de ces deux salaires minimaux favoriserait une restructuration de la hiérarchie salariale dans notre pays avec une ventilation de l'ensemble des salaires autour de ces deux pivots. Cela permettrait également de réorganiser les grilles de classification trop souvent obsolètes.

La CFE-CGC demande également que **les modalités d'individualisation** soient **clairement intégrées dans la négociation des rémunérations**. Cela peut se faire notamment en redéfinissant le périmètre de la notion de salaire effectif et en y intégrant la part variable du salaire (minima + rémunération variable). Cela est d'autant plus nécessaire que si elles

<sup>3</sup> 34 308 € soit 2 859 €/mois en 2009

<sup>4</sup> 37 973 € soit 3 164,42 €/mois en 2009.

concernent massivement la population cadre, les pratiques d'individualisation des salaires s'étendent actuellement à toutes les catégories socioprofessionnelles (techniciens, employés...).

Mais, pour avoir des systèmes de rémunérations efficaces **encore faut-il que les lois votées soient respectées**. Or, que constate-t-on ? Le non respect de la NAO dans les branches et dans les entreprises sur le thème des salaires, de l'égalité salariale, ou de la négociation quinquennale des grilles de classifications ! **Il est dès lors primordial et urgent de faire respecter les lois votées**.

Afin de ne pas laisser s'aggraver le tassement des grilles salariales, selon la CFE-CGC, il devient urgent de faire respecter l'obligation de renégocier tous les 5 ans les grilles de classifications.

Il est également urgent de **faire respecter la négociation annuelle obligatoire dans les branches ou les entreprises sur le thème des salaires, et de l'égalité salariale**. Il faut une égale rémunération entre les hommes et les femmes. Au 31/12/10 elle devait être effective selon la loi de 2006, or les écarts salariaux subsistent et ce, malgré les dispositifs légaux en vigueur. En ce domaine comme dans tous, il faut faire appliquer les lois : les femmes cadres restent les plus discriminées avec un écart salarial moyen de - 23 % par rapport aux hommes!

Pour la CFE-CGC, c'est, de la tenue de ces négociations que découle un véritable dynamisme dans la gestion des compétences, des emplois et des qualifications mais également dans le déroulé de la carrière salariale... Or, le report, décidé en CNNC du 14 décembre 2010, des sanctions prévues par la loi du 3 décembre 2008 à l'encontre du non respect de la NAO salariale d'entreprise ou de branche n'augure pas d'améliorations à venir.

De même, une autre voie permettant d'impulser un certain dynamisme de la négociation salariale consiste à **généraliser le recours aux clauses de revoyure dans les accords**, clauses prévoyant des nouvelles négociations dès qu'un coefficient de la grille conventionnelle se retrouve en dessous du Smic. La CFE-CGC s'y emploiera.

**Enfin, la rémunération des dirigeants mérite elle aussi d'être sérieusement considérée.**

Selon une étude publiée par Proxinvest le jour même de la revalorisation du Smic, un président exécutif du CAC 40 a touché en moyenne 3,06 millions d'euros en 2010. Certes cette rémunération a baissé sous l'effet de la crise (-20 %) mais il n'en demeure pas moins qu'un dirigeant du CAC 40 gagnait en moyenne 173 fois le Smic en 2010. Il est par ailleurs intéressant de noter que si la part actionnariale a reculé en raison de la crise, la part salariale de la rémunération des grands patrons a elle augmenté en moyenne de 5 %. Tous les salariés n'ont pas eu cette chance...

Pour toutes ces raisons et afin d'assurer une meilleure répartition de la richesse créée en France et de maintenir le pouvoir d'achat des salariés la CFE-CGC demande sans plus attendre l'organisation d'un Grenelle des rémunérations. D'ailleurs, il s'agit d'une attente forte des salariés puisque 72 % des personnes interrogées dans notre sondage Opinion-Way « les cadres et leur pouvoir d'achat » y étaient favorables en 2009. La CFE-CGC sera cette année encore et plus que jamais particulièrement vigilante et active dans les négociations salariales de branches et d'entreprises.