

# CADRES

# INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 706 DU 31 JANVIER 2014



## SOMMAIRE

- Page 2 Edito | Agenda
- Page 3 Stagiaires : les exploités invisibles
- Page 4-5 Des salaires garants du progrès social
- Page 6 L'Ugict-Cgt communique



## CONTRE LE DÉCLASSEMENT DES JEUNES

### PROTÉGER, STABILISER, RECONNAÎTRE

Les jeunes n'ont jamais été aussi qualifiés : 70 % obtiennent le baccalauréat, 46 % un diplôme de l'enseignement supérieur. Pourtant, leur situation sur le marché du travail a rarement été aussi compliquée. Avec un taux de chômage deux fois supérieur à celui de leurs aînés qui touche d'abord les non diplômés, les jeunes sont victimes de précarité et de déclassement. 60 % des jeunes diplômés du supérieur ont pour premier emploi un CDD, 21 % des femmes diplômées à bac+3 un emploi à temps partiel (contre 11 % pour les hommes).

Les salaires d'embauche marquent un décrochage net de la reconnaissance de la qualification : le premier salaire net médian d'un docteur est de 1 200 €, celui d'un jeune diplômé à bac +5 de 1 700 € (1 500 € pour une femme). Trois ans après la fin des études, le salaire médian du docteur est de 2 200€, celui du diplômé de master de 2 000 €. Cette situation peut, pour partie, être qualifiée de « bizutage social » d'une génération. Pour partie seulement, car ces conditions dégradées d'entrée dans l'emploi laissent des traces durables sur la suite du parcours professionnel.

La première pierre de la sécurité sociale professionnelle que nous appelons de nos vœux doit donc concerner les jeunes. Il s'agit de protéger, avec la mise en place d'une allocation de recherche du premier emploi, de stabiliser, en faisant du CDI la norme et non plus l'exception, et de reconnaître les qualifications avec la mise en place d'un salaire minimum d'embauche interprofessionnel défini en fonction du niveau de qualification.

La question salariale représente systématiquement l'angle mort des politiques mises en œuvre en matière d'emploi des jeunes, à nous de remettre cette question sur le devant de la scène.

Sophie Binet,  
Secrétaire nationale de l'Ugict-Cgt

## AGENDA



### Journée d'étude

**4 février de 9h à 17h**

Recherche et territoire, quelle stratégie CGT ?

Salle de CCN Montreuil (93)

Site Ugict : [dossiers/recherche](#)



### Manifestation

**6 février départ 14h**

Ingés, cadres, techs sont appelés à manifester pour l'emploi et les salaires

Place de la République

Site Ugict : [ugict/tracts/lettre-ouverte](#)

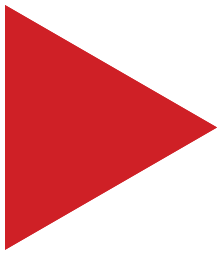


### journée de construction revendicative

**27 février de 9h à 17h**

Avec sa CD, l'Ugict Paris organise une journée de construction revendicative Bourse du Travail (Paris 3<sup>ème</sup>)

Site Ugict : [dossiers/egalite-femme-homme](#)



# Stagiaires : les exploités invisibles

On estime, chaque année, à 1,6 million le nombre de stagiaires. Un volume qui a triplé en 10 ans et qui représenterait 100 000 emplois à plein temps. Une véritable entreprise de dumping social. Suite aux batailles de l'Ugict, un projet de loi va être débattu à l'Assemblée Nationale en février. Sophie Binet fait le point sur la réalité des chiffres et la situation.

## 3 questions à Sophie Binet ...

**Cadres Infos :** Une enquête publiée par le Figaro Eco<sup>1</sup> annonce des gratifications de stagiaires pouvant atteindre 2 000 euros mensuels. Info ou intox ?

**Sophie Binet :** La situation présentée ne correspond pas du tout à la réalité de terrain, ni aux statistiques officielles et publiques. Les stagiaires sont victimes d'une forme d'invisibilité. Nos sources fiables sont issues des enquêtes du Cereq et de la Dares. Elles recensent :

70 % de stages non rémunérés, une gratification moyenne qui s'élève à 480 euros (540 euros pour les stages de 3 à 6 mois).

Notons que dans la fonction publique, seuls 19 % des stages bénéficient d'une gratification.

**CI :** On parle souvent de stages rémunérés, mais il s'agit de gratification. Quelle est la différence ?

**S.B. :** La gratification interdit aux stagiaires de cotiser ni pour leur retraite, ni pour le chômage. La CGT revendique une rémunération à 50 % du Smic dès le premier jour, avec une augmentation progressive en fonction du niveau de qualification et de la durée du stage, comme c'est le cas pour l'apprentissage. Elle doit prendre en compte les cotisations

vieillesse et chômage. En outre, les modalités d'encadrement doivent garantir le contenu pédagogique du stage. Pour nous, la durée fait la différence entre le stage et l'apprentissage : au-delà de 6 mois par an, le stage devient apprentissage. Comme pour les écoles d'ingénieurs qui pratiquent l'année de césure où le stage s'apparente plus à de l'apprentissage ou à un CDI.

**CI :** Comment toucher les apprentis et les stagiaires ?

**S.B. :** Pour les apprentis, il faudrait par exemple se déployer dans les CFA à la rentrée. En ce qui nous concerne, il ne faut pas perdre de vue que 25 % des apprentis viennent de l'enseignement supérieur, ce qui signifie une montée en qualification. Le passage court des stagiaires dans l'entreprise les rend invisibles, sauf dans certains secteurs de l'économie où il est plus facile de les toucher. Mais au-delà, il nous faut toucher globalement les jeunes diplômés. Le meilleur moyen c'est de les défendre et nous avons de nombreuses occasions dans les négociations, par exemple dans le cas du contrat de génération, où l'on peut se battre pour obtenir des droits pour les



stagiaires accueillis dans l'entreprise. L'évaluation du nombre de stagiaires n'est inscrite nulle part, nous revendiquons l'inscription des stagiaires sur le registre unique du personnel de l'entreprise de façon à ce que les IRP puissent contrôler que les stagiaires ne se substituent pas à des contrats de travail. Nous exigeons aussi une limitation du temps de travail à 35h, une garantie d'encadrement pédagogique du stagiaire dans l'entreprise...

**“ L'Ugict a lancé une pétition nationale ”**

Dans certaines entreprises nous avons obtenu un droit systématique d'information des IRP en cas d'arrivée de stagiaires, ce qui nous permet d'aller à leur rencontre et de les informer sur leurs droits.

L'Ugict va d'ailleurs éditer un guide des droits du stagiaire dès que la législation sera fixée, vers septembre-octobre 2014. ♦

**Signer la pétition :** [change.org/LoiStages](http://change.org/LoiStages)

Voir notre dossier actu sur le site Ugict : <http://www.ugict.cgt.fr/dossiers/jeunes-diplomes>

<sup>1</sup>Le Figaro du 23/01/2014. Enquête Happy Trainées : 6358 étudiants sur 200 écoles et 450 entreprises

# Des salaires garants du progrès social



**La baisse des cotisations sociales et des salaires ne constituerait plus la condition nécessaire et suffisante à la compétitivité et au problème de l'emploi.** La présidente du FMI déclarait ainsi en janvier 2013 : « L'effet des plans d'austérité sur la croissance est plus fort que ce que nous avons anticipé ». Mais dans cette équation quelle est la part du coût du capital ?

La compétitivité par la réduction des « coûts » salariaux n'est plus. LA solution vertueuse aux problèmes d'efficacité et de production du travail ne fait plus recette. La question de la compétitivité relève, en effet, d'autres problématiques. Elle se joue dans la qualité des processus de travail, dans les ruptures technologiques, de politique industrielle, dans la nécessaire reconnaissance salariale de la qualification ou encore la qualité des infrastructures du pays.

## **COÛT DU SALAIRE CONTRE PRIX DU TRAVAIL**

Aujourd'hui, une autre question s'impose dans le débat : quels sont les coûts du capital face au prix du capital ?

Depuis trente ans, la part des salaires dans la valeur ajoutée recule. En revanche, celle des revenus distribués, notamment les dividendes, est en hausse constante.

D'ailleurs, le rapport Cotis démontrait déjà en 2009 que la part de la valeur ajoutée consacrée aux dividendes a plus que doublé en France depuis 10 ans. C'est bien cette courbe ascendante du capital qui pose problème : la priorité est donnée à la rémunération du capital aux dépens de l'emploi et de l'investissement productif.

### **Les derniers indicateurs de l'Apec pour le secteur privé**

- Rémunération brute médiane en 2012 : 48 000 €. (1,8 % sous les 25 000 € ; 4,4 % plus de 100 000 €).
- 47 % des cadres perçoivent une rémunération comprenant une part variable.
- 51% des augmentations sont à caractère individuel ; 11 % général ; 38 % mixtes

## DÉGRADATION DES SALAIRES ET TASSEMENT DES GRILLES

La dégradation de la part des salaires dans le partage de la plus-value renvoie à une dégradation de la reconnaissance salariale des qualifications.

Le patronat ne cesse de dévaloriser des grilles de classification et d'imposer son propre système de classement de postes ou la démarche « compétences. » Plus il prétend améliorer la reconnaissance individuelle, plus il la nie, alors qu'il existe bien une élévation des qualifications et des transformations profondes dans l'équilibre des métiers et la structuration du salariat.

Nous assistons donc à une forte baisse de la rémunération des salariés qualifiés.

Dans les catégories cadres et techniciennes, les salaires d'embauche des jeunes BTS ou ingénieurs cadres se tassent de plus en plus vers le SMIC, pour un temps de travail forfaité, non décompté, alors que les perspectives de carrière sont réduites, pour l'ensemble des catégories, dans le privé comme dans le public.

Dans la fonction publique, la valeur du point d'indice des agents (plus de 5 millions) est bloquée depuis juillet 2010, entraînant une perte de pouvoir d'achat de plusieurs centaines d'euros sur des niveaux de salaires d'embauche totalement indécents.

Dans le privé, le nombre croissant d'ingénieurs, cadres et techniciens en dessous du plafond de la Sécurité sociale atteint 25 %. Une progression qui n'est pas sans poser des problèmes de cotisations à l'Agirc.

De plus, l'augmentation du temps de travail, souvent non-rémunéré en raison de l'application du forfait-jours, ajoute à la dégradation des salaires des ICT.

La dégradation de la reconnaissance salariale des qualifications et l'augmentation de temps de travail non rémunéré n'invitent-ils pas à dresser le vrai bilan du management par l'individualisation salariale, les primes variables...?

La rémunération du travail qualifié doit être revalorisée. À la clé : une amélioration des financements de la protection sociale, des retraites, des finances publiques, le progrès du pouvoir d'achat des ménages et au final un dynamisme économique plus important, sans compter un déblocage des perspectives de carrière pour toutes les catégories.

## LE PAIEMENT DES QUALIFICATIONS CONTRE L'AUGMENTATION DES COÛTS DU CAPITAL

L'objectif du Medef est de couper le lien du salaire entre le temps de travail et le niveau de qualification.

À travers la dégradation des grilles de salaire, s'est mis en place une ponction automatique des dividendes et des prélèvements financiers sur la valeur ajoutée au détriment des salariés.

Renouer le lien entre le salaire, la qualification et le temps de travail est donc une nécessaire réponse structurelle à la dégradation du partage des richesses et à l'augmentation des coûts du capital.

C'est aussi une réponse aux exigences de reconnaissance, d'évolution de carrière, d'insertion des jeunes diplômés, de tous les salariés. « Le salaire, paiement de la qualification pour un temps de travail donné » est en effet une vision du salaire commune à tous les salariés

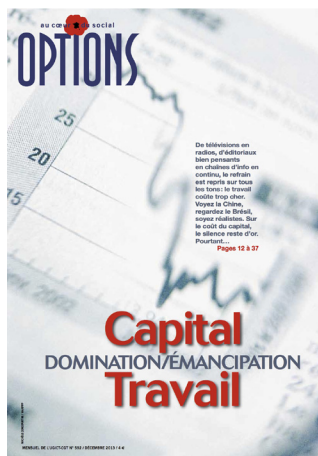
Sans salaire, pas de travail, pas de valeur ajoutée et pas de circulation et consommation des richesses... Le salaire est une indispensable avance sur recette tandis que l'augmentation des revenus du capital est une concentration dangereuse des richesses dans les mains de quelques-uns.

L'Ugict-Cgt persistera à défendre des augmentations de salaires permettant la rémunération des qualifications par le respect d'une échelle de salaires juste et efficace. Le principe du doublement du salaire pendant la carrière et de l'échelle hiérarchique salariale de 1 à 5 sera défendu. ♦

Voir notre dossier salaires sur le site Ugict : <http://www.ugict.cgt.fr/dossiers/salaires>

### Dans le cadre de la campagne Cgt sur le coût du travail, l'Ugict propose :

1. L'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice des fonctionnaires avec un salaire minimum de 2 720 € brut mensuel pour la catégorie B et 3 060 € brut mensuel à niveau bac +3 et 3 400 € à niveau Masters pour la catégorie A.
2. L'égalité salariale immédiate entre les femmes et les hommes
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 qu'aucun cadre ne soit rémunéré en-deçà du plafond de la Sécurité sociale
  - Le conditionnement des aides publiques à la conclusion de négociation salariale dans les branches et les entreprises



Archives et abonnement : [www.ugict.cgt.fr/options](http://www.ugict.cgt.fr/options)

## Impact et utilisation des réseaux sociaux pour les responsables UGICT et UFICT

L'Ugict organise une journée d'étude et de formation pratique :

**Matinée** : quel est l'impact des médias sociaux dans notre rapport à l'information et la mobilisation, en particulier chez les ICT et les jeunes ? Exemples et cas pratiques.

**Après-midi** : qu'est-ce que Twitter? Est-ce utile? Comment ça marche? Comment s'en servir dans son activité syndicale?

Cette journée est ouverte à tous les syndiqués affiliés UGICT et UFICT exerçant des responsabilités dans les professions et les territoires. Inscription obligatoire sur le site.



## Le site de l'Ugict fait peau neuve

Moins d'un an après son lancement dans sa nouvelle version, le site de l'Ugict évolue. Plus ergonomique, il accorde davantage de place aux contenus et comporte de nouvelles fonctionnalités. La priorité est donnée aux contenus, le design est plus adapté et les sites hébergés sur la plateforme Reference-Syndicale.fr sont présents sur toutes les pages.

[www.ugict.cgt.fr](http://www.ugict.cgt.fr)



## Mass to Mass : la campagne « cadres, réagissons ! » a franchi un premier palier

L'Ugict-Cgt a lancé une campagne de financement participatif afin de permettre la diffusion d'un message publicitaire visant à faire connaître la Cgt auprès des cadres. Pour réaliser cet objectif nous utilisons une plateforme collaborative : c'est le crowdfunding via « MassToMass ». La période dans laquelle nous sommes engagés est celle de la collecte de contributions financières. Nous avons passé un premier palier et nous avons jusqu'au 31 avril prochain pour atteindre l'objectif de 30 000 € et ainsi nous donner des marges de manœuvre pour envisager la publication d'un ou plusieurs visuels à destination des cadres dans la presse magazine, spécialisée ou quotidienne.

Téléchargez le flyer en pdf sur le site de l'Ugict afin de le diffuser autour de vous



[f.com/UGICT](https://www.facebook.com/UGICT)

[@CGTCadresTechs](https://twitter.com/CGTCadresTechs)

[ugict.cgt.fr](http://www.ugict.cgt.fr)