



Salaire et Qualification

Enjeu de la reconnaissance
du travail des

Ingénieurs,
Cadres et
Techniciens
de la Métallurgie

EDITION OCTOBRE 2013



Sommaire

Présentation	Page 3
Comment se calcule mon salaire ?	Page 4
Salaire brut et salaire net	Page 5
Comment lire ma fiche de paie ?	Page 6 - 9
Qualification / Classification actuelle des techniciens	Page 10 - 11
Qualification / Classification actuelle des Ingénieurs et Cadres	Page 12 - 13
L'impact du SMIC sur mon salaire	Page 14
Le forfait-jour et le paiement du temps de travail	Page 15
Comment reconstruire les grilles de classification?	Page 16
La CGT propose...	Page 17
AGIRC - ARCCO	Page 18
Egalité femme/homme	Page 19

Présentation

Les Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT) vivent aussi des situations professionnelles de plus en plus difficiles. Nous avons de plus en plus de mal à faire payer et reconnaître notre qualification. Pourtant, l'économie française aura de plus en plus besoin de salariés très qualifiés. Notre contribution sera cruciale pour développer de nouveaux produits, diriger la production, organiser le travail, encadrer, innover, gérer les entreprises, etc.

Afin de ne pas laisser au MEDEF le soin de s'occuper de nos emplois, notre travail et notre salaire, il est urgent de prendre en main notre avenir. Il nous faut non seulement défendre nos droits, mais aussi en conquérir de nouveaux. Et qui mieux que la CGT peut défendre cet objectif ?

Par ailleurs, il n'est plus acceptable que le progrès industriel et technologique soit capté par la finance au lieu d'être au service du progrès humain et des besoins réels de la société.

Cette brochure s'adresse plus particulièrement aux salariés Ingénieur, Cadre ou Technicien de la métallurgie. Elle vise à les informer de leurs droits actuels. Pour les défendre il faut d'abord les connaître ! Elle résume aussi un certain nombre de repères revendicatifs de la CGT, objectifs à atteindre pour améliorer notre situation professionnelle, nos perspectives de carrière et pour rééquilibrer le partage des richesses créées au profit des salariés plutôt que des actionnaires.

Cette brochure replace la notion de « qualification » au centre du débat. **Le salaire est bien le paiement de la qualification du salarié pendant un temps donné.** Il est indispensable de reconquérir ce terrain afin de stopper la dégradation de nos salaires et nos carrières.

La question du « forfait-jours » est décrite pour sensibiliser les salariés cadres sur leurs droits en matière de temps de travail.

La question des retraites complémentaires est évoquée pour sensibiliser nos collègues sur cet acquis social formidable et les raisons de le défendre.

La question de l'Égalité professionnelle Femme – Homme est de plus en plus une préoccupation de nos collègues. Nous décrivons nos moyens pour la faire progresser fortement.

Comment se calcule mon salaire ?

Qu'est-ce-que le salaire ?

Le salaire est défini par le contrat de travail qui établit un lien de subordination entre l'employeur et le salarié.

C'est le paiement par l'employeur de la force de travail mise en œuvre par le salarié qui fait valoir sa qualification dans un temps fixé et mesuré. Il constitue une redistribution partielle des richesses créées.

Le salaire de base

C'est la première somme inscrite en haut du bulletin de paie. Il est fixé selon la qualification du salarié, associant la reconnaissance d'un diplôme et l'expérience professionnelle.

La mensualisation

C'est le mode de paiement habituel des techniciens, intégrant de façon récurrente et chaque mois, le salaire de base, la prime d'ancienneté plus éventuellement les heures supplémentaires et les primes du type pénibilité. L'addition de cet ensemble constitue le salaire brut. La mensualisation fait le lien entre la qualification et le temps de travail effectif calculé en heures.

Le 13^{ème} mois ou la prime annuelle sont affichés sur le bulletin de paie et versés en une ou deux fois.

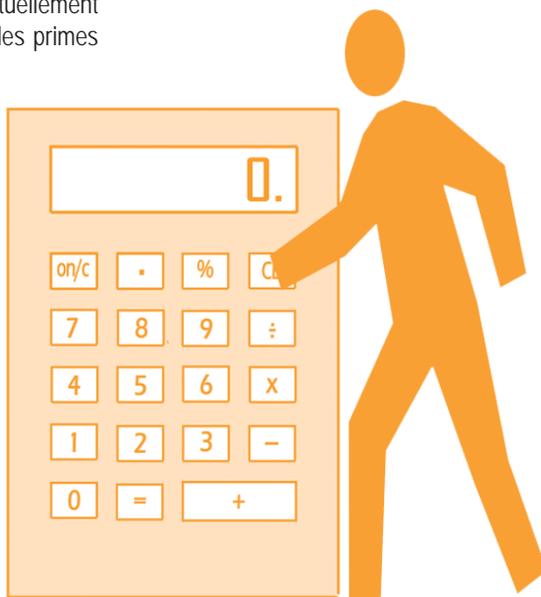
Calcul de la prime d'ancienneté

Deux types de calcul sont en cours :

- La Convention Collective des ETAM prévoit une prime

d'ancienneté. Elle est versée dès la 3^{ème} année d'ancienneté. Son montant est le produit du prix du point par le coefficient de classification, multiplié par "n" %, "n" étant le nombre d'année d'ancienneté. "n" est plafonné à 15 % et le prix du point est réévalué chaque année. Exemple d'un technicien au coefficient 305(V-1) avec 10 ans d'ancienneté : Valeur du point 4.93 € (en 2012) x Coefficient 305 x 10 % (ancienneté) = 150,36 €.

- Un 2^{ème} type de calcul, permis par des accords d'entreprises, associe la prime d'ancienneté directement au salaire de base et à l'ancienneté. Pour le même salarié V-1 avec un salaire de base de 2800€ et 10 ans d'ancienneté, la prime serait de : 280 €. Ce mode de calcul est donc plus favorable, d'autant plus que la prime n'est pas nécessairement plafonnée à 15 ans d'ancienneté.



Salaire brut et salaire net

L'annualisation

Ce mode de paiement concerne les ingénieurs et cadres (I/C). Le salaire est une somme calculée sur l'ensemble de l'année. Il est versé mensuellement, à partir de la somme annuelle divisée par 12 mois. Le 13^{ème} mois ou prime annuelle ainsi que la prime d'ancienneté sont absents de la fiche de paie des I/C car considérés inclus en terme d'équivalence dans le salaire annualisé.

Le salaire brut

C'est le salaire de base auquel s'ajoutent les différentes primes et sur lequel est prélevée une part dite de « salaire indirect », c'est-à-dire les cotisations sociales versées aux organismes de retraite, à la sécurité sociale, aux caisses d'allocations familiales et de chômage.

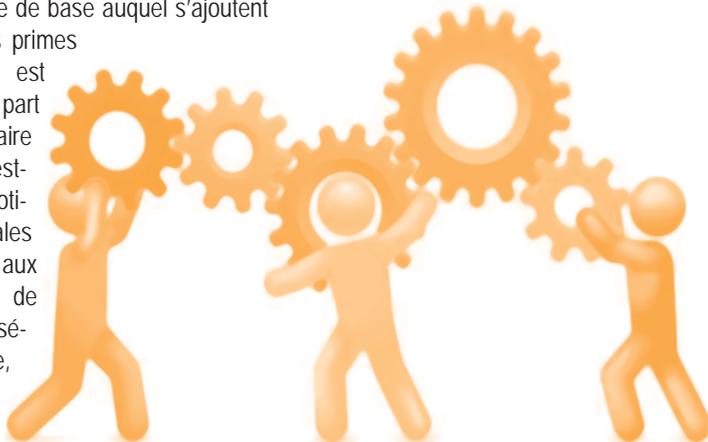
Ces cotisations représentent la part du travail prélevée directement et redistribuée selon les besoins de chacun en cas de maladie, d'accident et pour assumer la retraite.

Ce type de prélèvement permet le fonctionnement d'un système de financement solidaire de la protection sociale (santé et famille) ainsi que notre système de retraite par répartition.

Temps de travail

Le contrat en forfait-Jours a des conséquences sur le calcul du salaire. Il s'applique aux I/C autonomes. Les autres sont à forfait-horaires. L'autonomie permet la répartition annuelle des heures de travail. Elle n'inclut pas pour autant le non-paiement du travail effectué.

Les dérives de ce système ont été dénoncées par l'UGICT-CGT, en 2010 et 2011*, avec une forte mobilisation des I/C pour s'opposer à l'extension des jours inclus dans ces forfaits.



La revendication du comptage des heures travaillées, voire de la renégociation des accords de forfait-jours a alors été posée. L'accentuation des charges et des objectifs individuels engendrés par les accords dits de « compétitivité », qui risquent de se multiplier, justifie cette revendication.

* Arrêt Cour de Cassation du 29/06/2011
Avis CEDS de décembre 2010

Comment lire ma fiche de paie ?

Les mentions du bulletin de paie

1- Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié.

2- La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (n° de siret).

3- L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié.

4- Le nom et l'emploi du salarié.

5- Le taux horaire de base est calculé en fonction des appointements de base divisés par l'horaire mensuel.

6- L'appointements de base ou le forfait contractuel pour l'horaire temps plein.

7- Le coefficient et l'indice hiérarchique correspondent à la classification de référence à la Convention Collective.

8- Les minima conventionnels sont définis par les conventions collectives pour un horaire donné.

9- La nature et le montant des éléments de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales mentionnées aux articles R. 3243-2 et R. 3243-3.

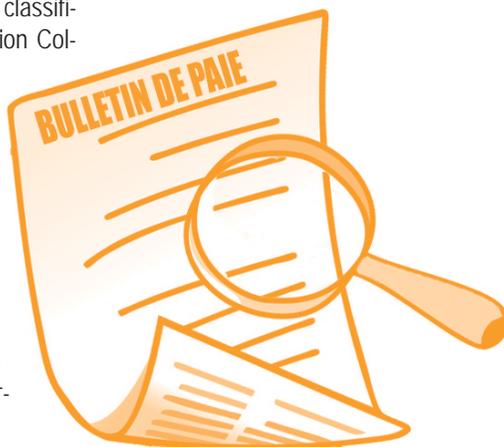
10- Le montant de la rémunération brute du salarié : appointements de base ou forfait, prime d'ancienneté et application d'une éventuelle minoration ou majoration (cf. page 4).

11- La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute.

12- Le net à régler : somme versée sur le compte bancaire du salarié après le décompte des cotisations salariales.

13- Le net fiscal exercice : montants cumulés (de décembre à novembre) du net fiscal à déduire.

14- Les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante dans la période de paie considérée. 1/10ème de la rémunération du mois pris en compte pour le paiement des congés payés.





Les frais de transports

Depuis le 1^{er} janvier 2009, tous les salariés bénéficient de 50 % minimum du remboursement des frais de transports publics : bus, métro, train, TGV, TER et également des services publics de location de vélo.

Les congés payés

Le code du travail prévoit deux modes de calcul de l'indemnité de congés payés, le plus favorable au salarié doit être retenu.

. le 1^{er} calcul A est en fonction de la rémunération annuelle.

Règle du 1/10^{ème} : se sont les rémunérations perçues par le salarié entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

$$\frac{\text{Rémunération perçue au cours de l'année} \times 10 \%}{\text{Nombre de congés légaux}}$$

. le 2^{ème} calcul B est en fonction du salaire qui aurait été perçu pendant le congé si le salarié avait travaillé.

Règle du 26^{ème} :

$$\frac{(6 \text{ jours ouvrables par semaine} \times 52 \text{ semaines}) = 26}{12 \text{ mois}}$$
$$\frac{\text{Rémunération du mois de juillet} = B}{26}$$

Il y a versement du complément congés payé si A est supérieur à B.

Montant du complément :

$$(A-B) \times \text{nombre de jours de congés}$$

Les mentions interdites

L'employeur ne doit pas faire figurer la référence à l'exercice du droit de grève, ni à une forme de mandat représentatif (conseiller prud'hommal, administrateur d'un organisme social CAF, CPAM, etc.)

Valeur et portée du bulletin de paie

Le bulletin de paie est un document important, sa copie est exigée par de nombreux organismes en matière de logement, prêts, banques,... garantissant certains droits. Il tend à prouver l'exécution du contrat de travail et la réalité des informations qu'il contient. Attention, leurs inexactitudes sont susceptibles de causer au salarié un préjudice, par exemple : indemnités de rupture réduites à cause d'une ancienneté tronquée ; calcul erroné d'une pension de retraite ; perte d'allocations de chômage, privation de congés ; équivalence non reconnue du fait d'une absence de la mention réelle de l'emploi exercé, etc.



Droit d'accès et de rectification

Le salarié dispose de trois ans pour présenter des réclamations aux Prud'hommes par exemple s'il n'a pas reçu de bulletin de paie ou que celui-ci est irrégulier ou erroné, afin d'obtenir de l'employeur, éventuellement sous astreinte, la délivrance des bulletins manquants ou rectifiés en application des dispositions légales (art. L.3245-1 c. trav. [paiement], art. 2224 c. civil, [dommages et intérêts]). En conclusion, une exécution loyale et de bonne foi du contrat de travail doit suffire à rétablir le bon ordre. L'employeur ne peut pas maintenir des informations erronées qui lui sont signalées sur les bulletins de paie.

La qualification

La qualification représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis par un salarié soit par certification (formation diplômante), soit par l'expérience professionnelle (exercice professionnel et syndical, formation), soit au cours des expériences dans le cadre de la vie privée (système associatif, culturel, sportif, humanitaire, etc).

La qualification appartient au salarié et s'accroît donc tout au long de la vie.

La qualification porte en son sein un principe émancipateur et représente un levier revendicatif fort : elle permet au salarié de dire pourquoi il sait faire, pourquoi il sait apprendre à faire, et même, ce qu'il pourrait faire. Ceci le sort de l'enfermement de la vision patronale du salarié cantonné et rémunéré au poste de travail.

La qualification ne se résume pas à une liste de compétences.

La classification

Elle permet de hiérarchiser les qualifications entre elles par un classement. Elle évalue le rapport entre deux qualifications et donc le rapport entre deux salaires.

La classification du poste

Dans les entreprises, se généralise la classification du poste avec une évaluation des compétences requises, des responsabilités, de l'impact sur la valeur ajoutée... L'employeur cherche à classer le poste au détriment des qualifications du salarié. La CGT lutte contre cette dérive.



Qualifications/classification actuelle des techniciens

Il existe 76 conventions territoriales de la Métallurgie pour les Administratifs, Techniciens et Agents de maîtrise (ATAM)

Formation initiale

Seuil d'accueil et/ou progression

Baccalauréat Professionnel (BP), Baccalauréat Technologique (BT), Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes 2ème degré (CFPA) ou Certificat de Qualification Professionnel de la Métallurgie cat B

Seuil d'accueil

Pour les CFPA après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise
Pour les BT après 1 an de travail effectif dans l'entreprise

Brevet de Technicien Supérieur ou Diplôme Universitaire de Technologie ou Certificat de Qualification Professionnel de la Métallurgie cat C ou Diplôme de 1er cycle technique ou économique du CNAM

Seuil d'accueil

Certificat de Qualification Professionnel de la Métallurgie cat C*

Pour les BTS/DUT après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise
Pour les BTS/DUT après 18 mois de travail effectif dans l'entreprise

Diplôme d'étude supérieure technique et économique du CNAM

Métallurgie Accord National du 21 juillet 1975 Annexe I et Annexe III (Accord du 25 janvier 1990)

Entretien hiérarchique pour perspective de carrière vers le Niveau IV

Classification

	Niveau	Coefficient	Minima 2013 annuels en €
	III 1	215	Les minima salariaux sont négociés par territoire
entreprise	III 2	225	
entreprise	III 3	240	
	IV 1	255	21 121
l'entreprise	IV 2	270	
l'entreprise	IV 3	285	23 618
	V 1	305	
	V 2	335	
	V 3	365	
	V 3bis	395	

Exemple du barème des taux garantis annuels (TGA) en 2013 de la région parisienne (hors département du 77) d'une des 76 conventions territoriales de la Métallurgie pour les Administratifs, Techniciens et Agents de maîtrise (ATAM).

Il existe un niveau VI dans certaines sociétés obtenu à l'initiative de la CGT qui permet de donner des perspectives d'évolution aux techniciens qui ne pourront pas ou ne voudront pas passer cadre.

Qualifications/classification actuelle des ingénieurs et cadres

Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie (CCN)

Formation initiale

Seuil d'accueil et/ou progression

Licence, Maîtrise ou Certificat de Qualification Professionnel de la Métallurgie cat D

21 ans

Les licences professionnelles (BAC +3) sont reconnues comme les BTS et DUT.

22 ans

23 ans

Après 1 an d'expérience au-delà de 23 ans

Après une nouvelle période d'1 an

Après une nouvelle période d'1 an

Ingénieurs ou Cadres confirmés

Après 3 ans en position I, dont 1 année en entreprise, et âgé de 27 ans

Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie Annexe V Art 21: Les ingénieurs et cadres confirmés soit par leur période probatoire en position I, soit par promotion pour les non-diplômés, sont classés dans la position II et la position III.

Après 3 ans en position II dans l'entreprise

Après une nouvelle période de 3 ans

Les appointements minima garantis sont négociés chaque année. On négocie la valeur du coef. 100 qui donnera la valeur du point unique suivant une référence au temps de travail (forfait-heures 35h, forfait-jours...). Exemple pour 2013, un I/C au coef. 100 sur un temps de travail de 35h sera rémunéré au minimum 26 926€ annuels et un I/C au coef. 100 au forfait-jours sera rémunéré au minimum 35 004€ annuels.

Classification

	Valeur du point unique	Indice	Minima 2013 annuels en €	
			35H	Forfait-jours
	Pos I	60		
	Pos I	68		
	Pos I	76		
	Pos I	80		
	Pos I	86		
	Pos I	92		
Ingénieur	Pos II	100	26 926	35 004
	Pos II	108		
	Pos II	114		
	Pos II	120		
	Pos II	125		
	Pos II	130		
	Pos II	135		
	Pos III A	135		
	Pos III B	180		
	Pos III C	240		

Convention Collective National (CCN) des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie Annexe V Art 21 : Les salariés classés au troisième échelon du niveau V de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 - possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains - seront placés en position II au sens du présent article à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante. Ils auront la garantie de l'indice hiérarchique 108 ...

Les ingénieurs Position II ont une évolution de carrière garantie par la Convention Collective tous les 3 ans pendant 18 ans.

L'impact du Smic sur mon salaire

Le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) est le même quelle que soit la branche. Il sert à favoriser la croissance de l'économie par la redistribution des richesses créées. Il s'adresse aux salariés les moins qualifiés n'ayant pu bénéficier de formations et n'ayant pas d'expérience professionnelle. La pression du MEDEF pour faire baisser le prix du travail a mené à un tassement de la hiérarchie des salaires. De plus en plus de salariés formés et expérimentés se retrouvent alors proche du SMIC. La qualification de ces salariés n'est donc pas payée à sa juste mesure.

Pour savoir si le SMIC est à sa juste valeur, il faut savoir quel est le rapport du SMIC sur la productivité moyenne des salariés français. En 2012, le SMIC ne représentait que 23% de ce que produit en moyenne un salarié français*. A la création du SMIG au début des années 50, il représentait 45% de ce que produisait en moyenne un salarié français. Le SMIC n'a jamais été aussi bas qu'en 2012 ! Il est donc faux d'affirmer que le SMIC est trop élevé actuellement.

C'est bien le non-paiement de la qualification qui est responsable du tassement des salaires, et non l'augmentation du SMIC. Ce phénomène est aggravé par la trappe à bas-salaires que représentent les exonérations de cotisations sociales. Ce système mis en place en 1993 sans contrepartie en matière d'emploi est une incitation à ne pas trop augmenter les salaires pour continuer à bénéficier des exonérations de cotisations sociales. De plus, ce dispositif coûte très cher à l'Etat.

Pourtant, nos salaires d'ingénieurs cadres et techniciens augmentent moins vite que le SMIC depuis des années. La CGT de Thalès Elancourt a constaté que, dans cette entreprise, un cadre IIB était payé en moyenne 5,5 SMIC en 2001, mais plus que 4,3 SMIC en 2011. Dans la même période, un technicien niveau V-1 aura perdu en moyenne un tiers de SMIC. Ce phénomène peut s'observer dans toutes les entreprises de la métallurgie.



Il est donc urgent de revaloriser les salaires de nos catégories. La CGT demande de rétablir le rapport des coefficients à ceux des salaires à partir du SMIC à 1700€. Cette règle rend crédible notre grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur (voir page 17).

* PIB / heures de travail total en France
Source «Alternative économique», oct. 2012

Le forfait-jours et le paiement du temps de travail



Seul le contrat horaire est la norme légale. Le temps de travail légal est de 35 heures hebdomadaires pour tout salarié en France. L'annualisation du temps de travail est une dérogation devant faire l'objet d'une négociation préalable.

Les cadres au forfait-jours comptent leurs jours de travail, pas leurs jours d'absence comme les autres catégories ou les autres contrats. Le maximum est 218 jours par an (sauf exceptions).

Les ingénieurs et cadres bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires passé 30 ans avec un an d'ancienneté, et de 3 jours de congés supplémentaires passé 35 ans avec 2 ans d'ancienneté.

Ces jours doivent donc venir en déduction du plafond du nombre de jours annuels travaillés.

Le forfait-jours s'accompagne d'un dispositif obligatoire de suivi des jours de travail. Celui-ci incombe à l'entreprise. Son ab-

sence requalifierait de fait le contrat d'un salarié de forfait-jours en forfait horaire.

La Cour de Cassation rappelle dans son arrêt du 29 juin 2011 le droit de tous salariés « à la santé et au repos ». L'arrêt rappelle la nécessité de respecter les durées maximales de travail : 48 heures hebdomadaires, une moyenne de 44 heures hebdomadaires sur une durée de 12 semaines, 10 heures par jour, avec 11 heures de repos obligatoire entre chaque journée et 24 heures de repos obligatoire par semaine.

Afin d'évaluer précisément la charge de travail pour vérifier qu'elle n'est pas trop importante, un entretien spécifique est de droit, ne se confondant pas avec l'entretien d'évaluation (Art L3121-46 du code du travail).

Dans la métallurgie, les minima de salaire pour chaque coefficient ont été négociés et sont 30 % supérieurs aux minima du forfait à 35 heures pour chaque coefficient.

Le forfait-jours permet une importante flexibilité par la répartition sur l'année de la charge de travail. Attention, le temps de travail incluant les heures supplémentaires doit pouvoir être payé à tout salarié au forfait-jours. Il n'est pas corvéable à merci.

La CGT revendique l'instauration de dispositifs de mesure déclarative du temps de travail afin de payer toutes les heures de travail.

Comment reconstruire les grilles de classifications ?

Pour la CGT, la reconnaissance de quelques-uns ne peut se faire au détriment de la reconnaissance des autres. Ceci implique des règles négociées syndicalement : les grilles de classification.

Les grilles de 1972 et 1975 sont appliquées à toutes les catégories de la métallurgie avec 5 critères d'évaluation, une hiérarchisation des différents diplômes et des classifications, une échelle salariale conventionnelle établie entre le 1^{er} échelon OETAM et le dernier échelon I/C.

Depuis, la hiérarchisation des diplômes et les différents niveaux de classification ont été mis à mal. L'échelle salariale a été tassée. Les perspectives d'évolution de salaire et de carrière ont été réduites.

Les mêmes tendances se retrouvent dans les entreprises sur les salaires réels.

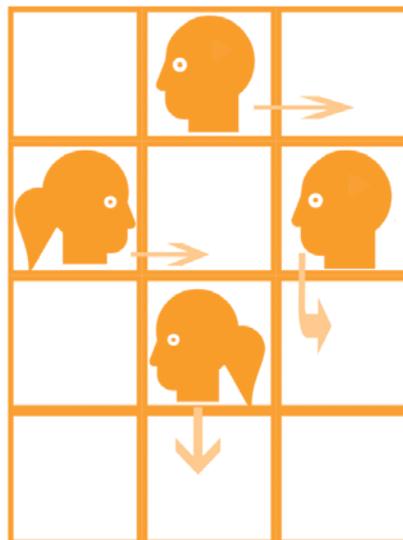
Aujourd'hui, les bilans sociaux des entreprises montrent que de 90 à 95 % des salariés à temps plein base 35 heures gagnent moins que 5 fois le SMIC.

Le défi syndical est double : Réévaluer le SMIC, comme référence du seuil de la grille, rehiérarchiser les classifications dans un rapport de 1 à 5.

La dégradation des minima salariaux de la convention collective est pour le patronat un moyen de dégrader les salaires réels.

Il y a un lien entre le tassement des salaires et les dispositifs managériaux en matière de classement des postes, des fonctions, de notations et d'objectifs, mis en place dans les grandes entreprises à partir des années 90.

Il y a un lien entre la dégradation du partage des richesses dont souffre l'économie française et le refus de payer les qualifications.



La CGT propose de reconstruire les grilles de classification au niveau conventionnel et dans chaque entreprise. Nous voulons redonner à chacun le moyen d'une juste reconnaissance tout en assurant l'amélioration structurelle du partage macro-économique des richesses au fur et à mesure de l'élévation et démocratisation des qualifications. Nous demandons que la reconstruction des grilles de classification et des salaires s'accompagne du respect du prix du point unique.

La CGT propose ...

- Une grille unique avec comme départ le SMIC base 35h à 1700 € pour un salarié sans diplôme, ni qualification reconnue.
- Une hiérarchie des salaires de 1 à 5 dans l'entreprise.
- La reconnaissance de tous les diplômes.
- Une garantie minimale de carrière c'est-à-dire le doublement du coefficient et du salaire pour une carrière complète.
- Une grille et des qualifications fondées sur la reconnaissance des capacités de l'individu et valorisant leur potentialité (capacité à analyser et à ordonner l'analyse, à conceptualiser, à argumenter, à réaliser et à manager).

Cela dans 2 domaines : Les savoirs reconnus (diplômes, formation, ancienneté), le savoir-faire (expérience).

Seuil d'accueil	Niveaux	Coefficient	Salaires de base en € (35h)
Sans savoir reconnu, ni expérience	I	200	1700 (revendication CGT)
Après un an		220	1870
CAP	II	240	2040 (SMIC* + 20 %)
BEP		260	2210
BAC	III	280	2380 (SMIC* + 40 %)
BAC Pro		300	2550
BAC + 2	IV	320	2720 (SMIC* + 60 %)
BTS - DUT		340	2890
BAC + 3/4	V	360	3060 (SMIC* + 80 %)
Licence		380	3280
BAC + 5	VI	400	3400 (2 x SMIC*)
Ingénieurs - Master		440	3740
		480	4080
BAC + 8	VII	500	de 4250 (2,5 x SMIC*)
Ingénieurs/Cadres et cadres sup - Doctorat		500 à 1000	à 8500 (5 x SMIC*)

Retraites : accès aux droits

L'AGIRC et l'ARRCO sont deux régimes de retraite complémentaire. Ce sont des retraites « par points ». Chaque mois, le salarié achète des points avec ses cotisations. Le prix du point est indexé sur l'augmentation des prix. Lors du départ en retraite, les points sont liquidés à la « valeur de service » (prix de vente du point), ce qui définit une pension annuelle. Elle est indexée sur l'augmentation des prix (indice INSEE). L'AGIRC représente 40% de la pension d'un cadre retraité, l'ARRCO 20%.

L'ARRCO est une retraite complémentaire pour tous les salariés. Les non-cadres cotisent sur tout leur salaire. Les cadres et assimilés cotisent sur le plafond de la Sécurité Sociale (PSS) uniquement. Les taux de cotisations sont de 3% pour la part salarié et 4.5 % pour la part employeur.

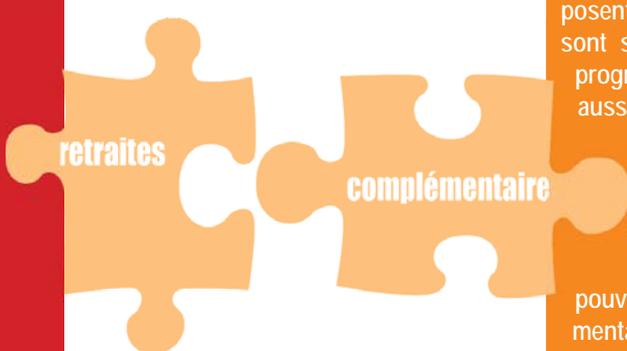
L'AGIRC est une retraite complémentaire pour les cadres et les assimilés. La cotisation est de 7,7% (part salarié) et 12,6%

(part employeur) de la tranche B, partie du salaire brut supérieur au PSS (3086 € mensuels en 2013) jusqu'à 4 fois le PSS. Pour les salaires des cadres et assimilés inférieurs au plafond de la sécurité sociale, ou ne pouvant acheter plus de 120 points par an, une Garantie Minimale de Points (GMP) de 120 points par an est attribuée automatiquement pour une cotisation forfaitaire. On ne peut pas liquider sa retraite complémentaire à taux plein avant 67 ans, sauf si on a cotisé tous ses trimestres et ce, grâce au mécanisme de financement (l'AGFF).

Le MEDEF cherche à réduire les prestations de l'AGIRC en arguant de sa mauvaise santé financière. Son objectif est de fusionner les deux régimes pour se débarrasser d'un avantage acquis par les cadres.

Pour permettre à ces régimes de fonctionner correctement, la CGT demande l'augmentation des recettes, donc des cotisations dans une période où la démographie et l'allongement de la durée de vie l'imposent. Les gains de productivité sont suffisants pour permettre ce progrès social. La CGT revendique aussi de revenir à l'indexation de la « valeur de service » sur l'augmentation des salaires, plus favorable pour les retraités et les actifs actuels.

La CGT demande aussi de pouvoir liquider sa retraite complémentaire à taux plein dès lors que tous les trimestres sont cotisés.



retraites

complémentaire

Egalité femme/homme



La loi oblige les entreprises à négocier des accords sur l'Egalité professionnelle contenant les mesures pour corriger les dérives. Malgré ces accords, la réalité n'est souvent pas très rose...

Les entreprises de la métallurgie sont loin de respecter la loi en matière d'Egalité professionnelle. Beaucoup de femmes ICT dans notre branche sont victimes du «plafond de verre», particulièrement au cours de la trentaine, après la première grossesse ou lors d'un passage à temps partiel. Sans oublier les postes de dirigeants qui sont monopolisés par les hommes.

Il ne suffit pas de défendre « l'Egalité salariale » (« à travail de valeur égale, salaire égal »). Nous visons « l'Egalité professionnelle », permettant à une femme de bénéficier d'une carrière comparable à ses homologues masculins.

Les femmes Ingénieures, Cadres ou Techniciennes (ICT) souffrent d'un déficit de carrière : le «plafond de verre». Il empêche la plupart d'entre elles d'obtenir les mêmes postes que leurs collègues hommes, avec les mêmes responsabilités, qu'elles seraient pourtant capables d'assumer.

La gestion du temps de travail des ICT est en partie responsable : nous sommes incités à ne pas compter nos heures (surtout pour les « forfait-jours »), il est donc tentant pour les entreprises de donner les promotions à ceux qui en font le plus. Il s'agit alors de payer la disponibilité, et non plus la qualification. Les femmes sont les premières victimes de ces dérives managériales avec un « plafond de verre » très marqué en position II.

Un outil de mesure d'Egalité existe, la méthode des panels reconnue par la Cour de Cassation. On établit le « panel représentatif » d'une salariée (l'ensemble des salariés entrés dans l'entreprise la même année qu'elle, au même coefficient). On compare alors la « trajectoire de carrière » des uns et des autres. C'est à l'entreprise de justifier les différences de traitement. On peut alors demander à la direction de l'entreprise des corrections sur le salaire, la classification, la formation...

On peut faire intervenir s'il le faut l'inspection du travail ou une juridiction adéquate.

Etre payée autant pour un travail de valeur égale, c'est bien. Mais bénéficier des mêmes déroulements de carrières, c'est mieux. C'est à cela que s'attache la CGT.

L'UFICT propose que la notion de salaire soit prépondérante sur celle de revenu :

- Comme les autres salariés, les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (ICTAM) doivent bénéficier d'augmentations générales au moins équivalentes à l'évolution du coût de la vie ;
- Les parts variables doivent diminuer et leurs critères d'attribution doivent être transparents et négociés collectivement ;
- Tous les éléments de la rémunération doivent être soumis à cotisations sociales et compter dans le calcul de la retraite : prime départ et intéressement, abondements sur PPE et PERCO ;
- Les augmentations individuelles doivent correspondre au paiement de l'accroissement de qualification, avec des règles précises de déroulement de carrière.

Adresses utiles

<http://www.forfaitsjours.fr/>

www.ugict.cgt.fr

www.ftm.cgt.fr

www.ftm.cgt.fr/ufict.php

Contacts

ufict@ftm-cgt.fr



Bulletin d'adhésion

Je souhaite

Prendre contact

Me syndiquer

Nom Prénom

Entreprise

Adresse entreprise

Classification

@

Tél.

*A retourner à l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la Métallurgie CGT
Case 433 – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex
@ : ufict@ftm-cgt.fr / Fax : 01.55.82.86.53*