

# CADRES INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 715 - FÉVRIER 2015

## Soutien aux lanceurs d'alerte

Agirc - Arrco  
les financements  
possibles

Case 408 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 83 40 - Fax : 01 55 82 83 33  
Directrice de la publication : Marie-José Kotlicki - ISSN 1143-757 X



### SOMMAIRE

- Page 2 L'UGICT-CGT communique
- Page 3 Édito | Agenda
- Page 4 Lanceurs d'alerte  
*La loi Macron perd un peu son secret*
- Page 7 Financement AGIRC-ARRCO  
*Des solutions applicables dès maintenant*
- Page 10 L'urgence de l'égalité salariale





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

## Affiches - Pour un droit à la déconnexion

Les trois affiches de la campagne sont disponibles en téléchargement sur le site de campagne : [ugict.cgt.fr/deconnexion](http://ugict.cgt.fr/deconnexion)  
Des exemplaires sont aussi disponibles à l'Ugict. Pour toute commande, merci de vous adresser à [ugict@cgt.fr](mailto:ugict@cgt.fr). (dans le cadre d'un envoi postal, les frais de port vous seront facturés).



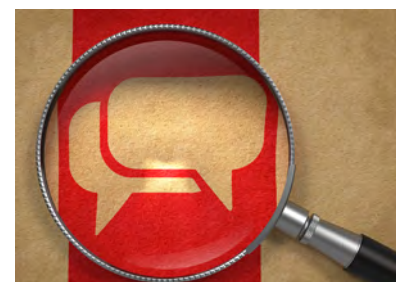
## Charte - Professions techniciennes

5 millions et demi de salariés dont 1 million et demi de fonctionnaires exercent aujourd'hui des professions techniques appelées également dans certains secteurs professionnels « salariés de professions intermédiaires ».  
Le 4 pages « Professions techniciennes » est disponible en téléchargement sur le site ou en version papier. Pour toute commande, merci de vous adresser à [ugict@cgt.fr](mailto:ugict@cgt.fr). (dans le cadre d'un envoi postal, les frais de port vous seront facturés).



## Formation

Pour faire valoir vos droits aux congés de formation, pensez à vous inscrire aux sessions 2015 dès maintenant.  
Pour s'inscrire ou consulter notre offre de formation, une seule adresse : [ugict.cgt.fr/formation](http://ugict.cgt.fr/formation)



## QUEL SYNDICALISME POUR LES LANCEURS D'ALERTE ?

Au moment où la génération des Résistants disparaît progressivement, leur héritage apparaît plus fragile que jamais. Les démocraties reconstruites sur les cendres des régimes totalitaires à partir de 1945 grâce aux mouvements de résistance, sont rongées de l'intérieur par la finance et la surveillance généralisée permise par internet. Le mouvement d'appropriation du monde par les 1 % qui possèdent 50 % de la richesse mondiale n'est pourtant pas inéluctable : ils disposent de tous les instruments de pouvoir, mais sont ultra minoritaires. Notre force, c'est d'être les 99 %.

La multiplicité des affaires révélées par des lanceurs d'alerte, notamment depuis wikileaks en 2010, en France comme dans le reste du monde, démontre l'impact du grain de sable : le courage, l'intégrité et la détermination d'une personne a permis de démonter des systèmes d'évasion fiscale, de corruption et de blanchiment (Stéphanie Gibaud et l'affaire UBS, Hervé Falciani et l'affaire HSBC, Pierre Delcour et Luxleaks...), de prévenir des risques sanitaires majeurs (Annie Thebaud-Monty affaire de l'amiante, André Cicollella et les éthers de glycol, Irène Frachon affaire du médiateur...), ou encore des atteintes graves aux libertés et aux droits fondamentaux (Edward Snowden affaire des écoutes de la NSA...). Ces salariés lanceurs d'alerte ont simplement, dans le cadre de leur travail, refusé de cautionner des pratiques contraires à leur éthique professionnelle. En l'absence de statut ou d'organisation collective, cette intégrité leur a coûté leur carrière, leur emploi, et a bouleversé leur vie personnelle. Les seuls cas où nous avons pu éviter ce sacrifice, c'est lorsque que le lanceur d'alerte est resté anonyme, et que les affaires ont été portées par le syndicat. C'est ce que le syndicat Ugict du Printemps a fait, s'appuyant sur les informations et documents transmis par un cadre resté anonyme pour dénoncer les rétro-commissions liées à la revente du Printemps Haussmann au Qatar. Alors que 55% des cadres considèrent que les choix et pratiques de leur entreprise entrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle, leur donner les moyens d'exercer leur responsabilité sociale et leur rôle contributif permettrait d'engager un mouvement de masse et de reconstruire nos démocraties à partir de la réappropriation du travail et de la technologie.

Notre outil syndical, le maillage et l'organisation dont nous disposons nous offre une formidable opportunité de répondre à ce défi. C'est probablement la feuille de route du syndicalisme du 21e siècle, permettre aux salariés de dire #WeAreTheLeaks.

Sophie Binet,  
Secrétaire générale adjointe de l'Ugict-CGT

## AGENDA



Meeting

**Mardi 3 mars - 18h30-21h30**  
**Soutien à Stéphanie Gibaud et aux lanceurs d'alerte**  
Bourse du travail de Paris  
3 rue du Chateau d'Eau 75010



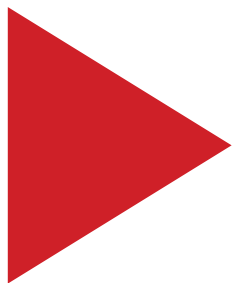
Rencontres

**Judi 5 mars - 9h-17h**  
**L'égalité entre les femmes et les hommes : plus que jamais d'actualité pour la CGT !**  
Montreuil, siège de la CGT, salle du CCN



Rassemblement national ICT

**Mercredi 17 juin 2015**  
**Les enjeux du travail qualifié**  
Parvis de la Défense



# LANCEURS D'ALERTE

## la loi Macron perd un peu son secret

Le retrait du projet de loi Macron de la directive sur le secret des affaires a été provoqué par la rapidité de la réaction des journalistes et des organisations syndicales, notamment celle de l'Ugict-CGT. Cependant, la directive européenne reste dans les tuyaux de la commission de Bruxelles. Son examen est affiché au calendrier des travaux pour le 28 avril 2015. Eurocadres et l'Ugict-CGT sont bien décidés à pousser l'avantage.

**E**n Avril 2014, dans le cadre de son Conseil national, l'Ugict avait invité Stéphanie Gibaud, ancienne directrice de communication chez UBS, pour un débat. Elle dénonçait, dans un ouvrage « *La femme qui en savait vraiment trop* » (Cherche Midi) le harcèlement et les menaces subies par les lanceurs d'alerte ainsi que les pratiques d'évasion fiscale de la banque.

Stéphanie Gibaud avait déposé plainte contre son employeur en 2009. La banque fut condamnée pour blanchiment et fraude fiscale par la justice française à payer 1,1 milliard d'euros de caution en septembre 2014.

Le jeudi 22 janvier 2015, le Tribunal des prudhommes de Paris devait se prononcer en formation de départage sur la situation de Stéphanie Gibaud. Le délibéré sera rendu le 5 mars prochain.

Avec d'autres organisations, l'Ugict organise un meeting de soutien aux lanceurs d'alerte le 3 mars à la Bourse du travail de Paris, à partir de 18h30 et un rassemblement le 5 mars à 9h devant le Conseil des prudhommes de Paris.

### L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE BAFOUÉE

La pression n'en finit pas de peser sur nos professions, écrasant l'éthique professionnelle et le

Mardi 3 mars 2015, 18h30

## Meeting de soutien aux lanceurs d'alerte

Bourse du travail, 3 rue du Château d'Eau, Métro République



#StopTradeSecret  
#WeAreTheLeaks

UGICT, la CGT des Ingénieurs, Cadres, et Techs  
Plateforme Internationale des Lanceurs d'Alerte (PILA)  
Ligue des Droits de l'Homme (LDH)  
Syndicat des Avocats de France (SAF)  
Syndicat de la Magistrature  
Sherpa  
Peuples solidaires  
Fédération des Banques et Assurances CGT  
Syndicat National des Journalistes CGT  
CGT Paris  
Anticor  
Fondation Sciences Citoyennes  
Paradis Fiscaux et Judiciaires  
Collectif Roosevelt  
Blueprint for Speech  
ATTAC  
Tax Justice Network (TJN)  
The Bureau of Investigative Journalism (TBJ)

plein exercice des responsabilités sociales, étouffés par l'utilisation abusive du bouclier patronal de la notion de confidentialité.

Un sondage Ugict/Viavoice « Opinion et attentes des cadres au travail et Opinions et attentes des professions intermédiaires au travail » présenté au 17<sup>ème</sup> Congrès, confirmait que 55 % des cadres doivent faire face à des problèmes d'éthique professionnelle (Opinion et attentes des cadres et techs).

La feuille de route (point 2) du 17<sup>ème</sup> Congrès et l'Ugict aborde les nouveaux droits, individuels et garantis collectivement pour les ICT. Elle s'appuie sur le statut de lanceur d'alerte, les clauses existantes dans

les professions et sur l'analyse des décisions prud'homales. L'objectif reste de faire respecter la citoyenneté de l'encadrement.

Dès mai 2013, notre magazine *Options* (n°587), donnait dans le cadre des fiches juridiques, des éléments clefs concernant le droit d'alerte, notamment dans le domaine de la santé publique et de l'environnement.

Le droit d'alerte concerne tous les secteurs et il faut aussi s'interroger sur la légalité des dispositifs d'alerte mis en place dans les entreprises face aux réglementations de la CNIL. Il englobe aussi les lanceurs d'alerte qui transmettent des informations « hors de l'exercice de



leurs fonctions ». Et s'il est légitime de protéger le lanceur d'alerte, la protection de l'alerte elle-même s'impose.

Un chantier à mener conjointement avec le droit d'accès aux IRP pour les cadres dirigeants et le droit à la déconnexion professionnelle.

## UNE PROTECTION LÉGALE BIEN FRAGILE

Quelle est la situation législative ? Pour le moment, les textes sont issus de 3 lois : du 13 novembre 2007 spécifique à la corruption, du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière, et du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte.

L'adoption d'une loi novatrice par le Parlement : la loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à « l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte » octroie de nouvelles attributions et de nouveaux moyens aux salariés et à leurs représentants au CHSCT en matière de santé publique et d'environnement. Mais elle a contribué à ce que soit votée la loi de décembre 2013, instaurant de premières protections.

Cependant, une affaire comme l'affaire Gibaud démontre combien la protection dont bénéficient les lanceurs d'alerte est fragile.

Le projet de loi Macron prévoyait d'introduire dans les textes la notion de secret des affaires accompagné de son arsenal répressif : quiconque révélait ou détournait toute information protégée au titre du secret des affaires (était passible) d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 375.000 euros d'amende. Le projet de loi permettait également aux sociétés de demander la non-publicité de leurs comptes annuels. Autant de dispositions qui remettent en cause le droit des IRP et des salariés à accéder aux

## Les propositions de l'Ugict contre la directive européenne

- La nécessité d'une restriction de la définition du secret des affaires précisant quels types d'informations commerciales, technologiques et/ou savoir-faire sont à protéger contre l'appropriation illicite. En particulier, certaines données économiques de l'entreprise ne doivent pas pouvoir relever du « secret d'affaires ».
- Le secret d'affaires ne doit pas pouvoir être invoqué face aux requêtes des juridictions civiles et pénales.
- Enfin, le secret des affaires ne doit pas pouvoir être opposé sur les sujets qui relèvent des droits fondamentaux (Eugénisme, clonage, liberté de la presse, droits à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise, droit d'accès de toute personne au dossier qui la concerne).

informations sur la situation de l'entreprise, et empêchent les salariés de débattre des choix stratégiques de l'entreprise, de proposer des projets de reprise en cas de cession ou encore de garantir le respect de la loi.

Face à la pression sociale, le gouvernement annonçait, le 30 janvier 2015, le retrait de l'amendement de l'article 64 du projet de loi Macron instaurant un secret des affaires associé à des peines pénales.

Un recul notable du gouvernement soutenue par le fulgurant succès de la pétition ouverte le 28 janvier *MonEnnemiCestLaFinance.fr* et qui a recueilli plus de 3 000 signatures en quelques heures.

## PROCHAINE ÉTAPE : LA DIRECTIVE EUROPÉENNE

En adoptant cette loi la France aurait anticipé la transcription d'un projet de directive européenne, et serait devenue le premier pays européen à pénaliser la divulgation d'informations « à valeur économique ».

Reste cependant la directive européenne. L'Ugict-CGT, la Plateforme Internationale des Lanceurs d'Alerte (PILA) et de nombreuses autres organisations ont donc lancé un appel pour dénoncer le secret des affaires. La Confédération Européenne des Syndicats, Eurocadres, la CGT et son Ugict ont d'ores et déjà fait part de leur

opposition à cette disposition sur le secret des affaires.

Au plan européen, la directive Secret d'Affaire est à l'agenda du parlement européen le 28 avril 2015.

En effet, la commission européenne a mis en chantier depuis janvier 2012 un projet de directive sur le secret des affaires. Il s'agit de construire un cadre commun sur le secret des affaires pour transposer l'accord ADPIC (Aspect des Droits de Propriété Intellectuelle qui touchent au Commerce) de l'OMC de 1994. Aujourd'hui, seuls les États-Unis, et dans une moindre mesure la Suède, disposent d'une législation spécifique au secret des affaires. [...]



La directive européenne va bien au-delà de ce qui est prévu dans l'accord OMC. Elle a pour objectif d'arriver à une définition commune du secret des affaires et des conséquences en matière civile et pénale en cas de révélation. Le problème, c'est d'abord que la définition du secret des affaires est par nature large et floue et concerne toutes les informations confidentielles qui ont une valeur commerciale. C'est ensuite que l'infraction au secret des affaires aurait lieu dès lors que ces informations seraient divulguées.

### **LES ORGANISATIONS SYNDICALES N'ONT PAS ÉTÉ CONSULTÉES**

Alors que les enjeux de cette directive sur les droits individuels et collectifs des salariés sont considérables, elle ne relève pas du dialogue social européen. Les organisations syndicales n'ont donc pas été formellement consultées sur la question.

À ce stade, nous partageons la position d'Eurocadres et ses objections sur la proposition de directive :

- les enjeux de mobilité professionnelle,
- la protection des lanceurs d'alerte,
- la protection des instances représentatives du personnel
- et la protection de la propriété intellectuelle.

L'Ugict a été à l'initiative d'une position commune avec les autres organisations syndicales françaises proposant des compléments à la position d'Eurocadres. Ces compléments ont été intégrés.

Pour mobiliser les salariés et l'opinion publique européenne sur les dangers du secret des affaires, l'Ugict propose à Eurocadres et aux ONG de publier un appel permettant d'interpeller parlementaires et chefs d'Etat européens sur le contenu de la directive. ♦

---

## **Jeudi 5 mars à 9h Rassemblement de soutien à Stéphanie Gibaud**

Devant le Conseil  
des prudhommes de Paris  
27 rue Louis Blanc,  
Métro Louis Blanc

---





# FINANCEMENT DE L'AGIRC ET DE L'ARRCO

## Des solutions applicables dès maintenant



Les négociations sur les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC seront d'actualité jusqu'à l'été. Le premier acte s'est déroulé le 17 février, la veille du séminaire organisé par l'Ugict à Montreuil : « Agirc-Arrco : les enjeux de la négociation ». Le but de cette matinée : présenter la campagne, les outils revendicatifs et les solutions de financement chiffrées et immédiatement opérationnelles et faire le point après cette première journée de négociation.

**A**près un message vidéo de présentation des enjeux de la pérennité des régimes Agirc-Arrco d'Eric Aubin, dirigeant confédéral en charge des retraites, Sylvie Durand, membre du Bureau de l'Ugict-Cgt, est entrée dans le détail des propositions de l'Ugict pour un financement des deux régimes complémentaires tout à fait réaliste, études du GIE Agirc Arrco à l'appui.

Un impératif car : « L'Agirc reste un enjeu de Sécurité sociale.

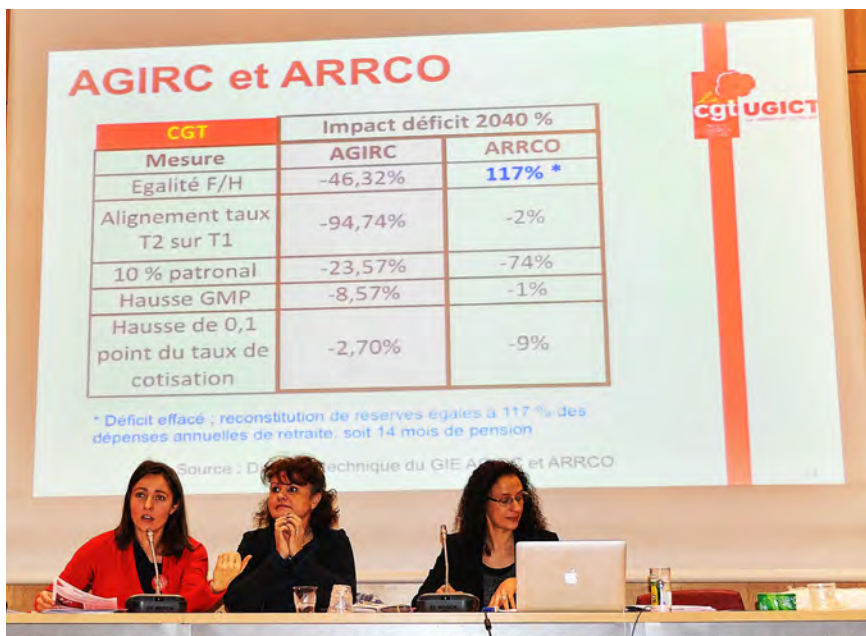
Sa suppression renverrait 4 millions de cadres cotisants vers la capitalisation : la Sécurité sociale

deviendrait alors un organisme d'assistance aux plus démunis ».

### QUELS SONT LES OBJECTIFS DE L'UGICT ET DE LA CGT ?

Il s'agit en premier lieu d'assurer à l'Agirc et à l'Arrco les ressources financières nécessaires pour garantir à terme aux Ictam, comme aux autres salariés, un taux de remplacement minimum de 75 % de leur dernier salaire et d'assurer le maintien des cadres dans le champ commun de la Sécurité sociale, dans l'intérêt commun. Des sources de financements sont non seulement possibles, mais réalistes

- L'égalité salariale femmes/hommes (voir article : « L'urgence de l'égalité salariale » page suivante) entraînerait une réduction de moitié, à l'horizon 2040, du déficit de l'Agirc. Pour l'Arrco, l'équilibre financier serait immédiatement rétabli, avec en réserve 13 mois d'allocations par année.
- L'alignement des taux de cotisations des deux côtés du plafond de la Sécurité sociale, pour maintenir le même niveau de prestations. Il faudrait augmenter de 2,45 % la cotisation Agirc, soit de 0,93 point pour la part salariale. Pour un salaire brut



mensuel de 4 000 € : 7,70€. Ainsi, pour le prix d'un paquet de cigarettes par mois, l'Agirc retrouverait son équilibre en 2033. À l'horizon 2040, 95 % des besoins de financement de l'Agirc seraient couverts.

- L'augmentation de la garantie minimale de points (GMP). La garantie minimale de points est de 120 points aujourd'hui (contre 144 à sa création). L'Ugict propose de la porter à 150 points. L'augmentation de la cotisation forfaitaire ferait rentrer immédiatement un gros volume de cotisations (1,4 million de cadres cotisent à la GMP). Il faudra attendre, pour bénéficier des prestations, que les salariés aient cotisés toute leur carrière. Avec l'augmentation des cotisations, le déficit serait réduit de 8,57 % en 2040 et les pensions améliorées.
- L'élargissement de l'assiette soumise à cotisations sociales en intégrant intéressement, épargne, participation, stock options, etc.

En utilisant simplement deux de ces solutions, l'équilibre de l'Agirc et de l'Arrco serait rétabli. En combinant les quatre, des excédents seraient reconstitués avec pour objectif une augmentation du niveau des pensions et sans

reculer l'âge de la retraite.

Il n'y a donc aucune impossibilité à financer l'Agirc et l'Arrco. Pour le Medef l'objectif est de contraindre les salariés à épargner pour leurs retraites.

### LE POINT SUR LES NÉGOCIATIONS

L'objet de cette première réunion de négociation portait sur la méthode, le calendrier et les propositions portées par les différents acteurs. La CGT a fait valoir que ces négociations ne devaient pas reproduire les expériences passées, avec le Medef comme unique prescripteur.

Pour Marie-José Kotlicki, membre de la délégation, la première cible du Medef fut la fusion Agirc-Arrco dès 2019. En détruisant l'Agirc, c'est une clef du dispositif, avec l'Apec, du statut cadre qui disparaît.

Le Medef annonce aussi sa volonté d'ouvrir la discussion sur le statut des cadres. Sa suppression reviendrait à effacer les classifications professionnelles. La reconnaissance des classifications et leur rémunération avec des conséquences pour l'ensemble du salariat car il provoquerait un écrasement généralisé des grilles. La fonction publique, ne serait pas épargnée.

Alors que le Medef admet lui même que la fusion Agirc-Arrco ne régle-

rait pas les problèmes de financement, il devient clair qu'il s'agit d'accroître la pression sur la baisse du prix du travail et sur le prix du travail qualifié. Le Medef veut réserver un statut cadres aux cadres dirigeants et aux très hauts managers.

La fusion de l'Agirc et de l'Arrco aboutirait au paiement de la retraite des cadres par les non-cadres et siphonnerait très rapidement les réserves de l'Arrco tout en amputant les futures pensions des cadres au nom de l'équité. Une situation qui pousserait les cadres à épargner dans des organismes privés et à sortir du système par répartition. Ainsi, les marchés financiers feraient main basse sur la manne sur l'épargne des cadres.

De toute façon, actifs comme retraités sont concernés : soit des hausses des ressources des régimes pour valider maintenir et améliorer les droits, soit la baisse des retraites.

L'Ugict propose une faible hausse des cotisations pour les cadres, pour maintenir, voire améliorer, les droits et sécuriser le niveau des futures retraites.

### QUEL IMPACT SUR LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Qu'en sera-t-il de la compétitivité des entreprises ? objecte le Medef. Au nom du pacte de responsabilité, le syndicat patronal s'arcboute sur ses positions : favoriser la compétitivité des entreprises. Il claironne déjà « pas un chouia de plus » de financement des cotisations via la part patronale.

Pourtant, le partage d'efforts est toujours de mise. Ainsi, une éventuelle augmentation des cotisations patronales devrait être aussi partagée. En effet, le monde du travail, depuis 1993 (Réforme Balladur, accords que la CGT n'a pas signé), paie deux fois l'effort financier. Il paie en tant qu'actif ou chômeur et à nouveau comme retraité.

Nous avons chiffré cette « équité » des efforts supplémentaires.



## Les outils de la campagne :

- **Tract** : « Pour une bonne retraite les financements existent »
- **Affiche de campagne** : « Touche pas à ma complémentaire »
- **Les badges** : « Pour ma retraite, j'AGIRC ! »
- **11 fiches techniques** : pour comprendre les retraites complémentaires

Tous les outils de campagne sont disponibles sur le site : [ugict.cgt.fr/agirc](http://ugict.cgt.fr/agirc)

Le Medef a ramené sa contribution au rééquilibrage financier des régimes de 60 % (la part patronale) à 40 %. Soit un cadeau de 106 milliards d'euros. La compétitivité des entreprises a-t-elle profité de ces cadeaux ? Il ne semble pas.

Les chiffres émanent du GIE Agirc-Arrco, donc incontestables. Il faut les faire connaître.

### TOUS LES SALARIÉS SONT CONCERNÉS

Aujourd'hui, la négociation et le paritarisme, qu'il menace de faire sauter, n'intéresse plus le Medef. Il a clairement identifié la protection sociale comme source de profits, un « marché du siècle » auquel il faut ajouter celui des complémentaires de santé. Les négociateurs du Medef sont d'ailleurs menés par un assureur. Ce n'est pas un hasard.

Depuis 1993, nous assistons au recul progressif des droits et nous devons combattre le fatalisme qui s'est installé dans la tête des salariés, en affirmant que des leviers de financements existent en dehors des propositions patronales.

En dépit d'une campagne d'envergure sur la fusion inéluctable Agirc-Arrco, menée par les médias, les propositions de la CGT commencent à être reprises.

En revanche, les dèss resteront pipés si l'on continue à négocier sur les textes du Medef.

Il faut aussi faire bien comprendre que tout le monde est concerné et pas seulement une « poignée de cadres du privé ». Si le patronat réussi à décaler l'âge de l'ouverture

des droits à la retraite à 64 ans, par exemple, cette mesure sera adoptée pour le régime général sans débat public, puisque légitimée par la négociation entre « partenaires » sociaux.

C'est la question de la reconnaissance des qualifications qui est posée ainsi que celle du statut cadre.

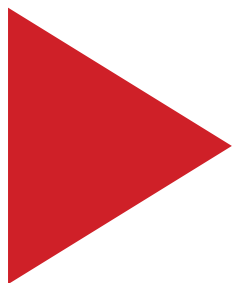
Si l'Agirc est préservée, la riposte du Medef sera de limiter le périmètre de la définition des cadres aux cadres hauts dirigeants et de supprimer la notion de cadres et assimilés.

Il faut convaincre que financer les régimes est possible et que la CGT a été la seule à avancer des mesures concrètes et chiffrées par l'Agirc et l'Arrco. ♦



C'est la question de la reconnaissance des qualifications qui est posée ainsi que celle du statut cadre





# FINANCEMENT DE L'AGIRC ET DE L'ARRCO

## L'urgence de l'égalité salariale

La nécessité de l'égalité salariale revêt un caractère d'urgence encore plus prégnant au moment des négociations sur la pérennité des systèmes Agirc-Arrco. Elle a été identifiée comme le levier le plus immédiatement efficace pour le refinancement des deux régimes de retraites.

Le GIE Agirc-Arrco a évalué l'impact de la réalisation progressive d'ici 2024 de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : réduction de moitié, à l'horizon 2040, du déficit de l'Agirc ; pour l'Arrco, rétablissement immédiat de l'équilibre financier avec constitution d'une réserve 13 mois d'allocations par an.

La 7<sup>e</sup> loi sur l'égalité a été votée en août 2014 et l'Ugict demande simplement que cette loi soit appliquée : à défaut, en ce domaine, le Medef restera hors la loi.

Aujourd'hui, le Medef explique que, pour des raisons de compétitivité, il est hors de question de réaliser l'égalité salariale.

Un raisonnement inacceptable qu'il faut porter en débat sur la place publique.

En mars 2006, dans la loi pour l'égalité salariale portée par la ministre Nicole Ameline était inscrite l'obligation pour les entreprises de supprimer tous les écarts de salaires, faute de quoi elles seraient sanctionnées à hauteur de 1 % de la masse salariale.

En 2010, en même temps que la réforme Fillon, grâce un discret cavalier législatif, les sanctions ont été supprimées pour les entreprises. En revanche, nous avons obtenu en 2012 que les entreprises qui n'auraient pas ouvert de négociation soient sanctionnées, sans obligation de conclure malheureusement.

À défaut d'accord, un plan d'action doit être construit. Les négociations sur l'égalité femmes-hommes se multiplient donc dans les entreprises, mais manquent très souvent de contenu. Le problème, est qu'en général les directions d'entreprise ouvrent la négociation, contrairement à ce qu'impose la loi, sur les écarts entre les femmes et les hommes, « toutes choses égales par ailleurs ». On va donc comparer le salaire de base d'un homme et d'une femme secrétaire à temps plein avec la même ancienneté. Ces écarts dits « inexplicables » sont en général de l'ordre de 5 %, alors que l'écart de salaire global entre les femmes et les hommes est de 27 %.

### ÉGALITÉ : LES PROPOSITIONS DE LA CGT

Contrairement au fatalisme entretenu, réaliser l'égalité en 10 ans, voire 5 ans, est tout à fait possible, mais cela nécessite d'agir sur les bons leviers :

- Faire sauter le verrou des temps partiels : 30 % des salariés sont à temps partiel, dont 80 % de femmes, pour la majorité en temps partiels subis.
- Agir sur la part variable des rémunérations.
- Il ne suffit pas de mesurer les écarts à un instant « t », de faire une photo, l'enjeu est de faire un film et de mesurer les écarts cumulés sur l'ensemble de la carrière entre salariés rentrés avec le même

niveau de qualification dans l'entreprise. Nous venons de marquer un point en obtenant l'inscription dans la loi de l'obligation de mesurer les écarts dans l'entreprise, il ne reste plus qu'à prendre le décret...

Enfin, le film doit être en 3D, la loi impose un salaire égal pour un travail de valeur égale, il faut donc comparer les métiers entre eux et agir sur la revalorisation des métiers à prédominance féminine et les classifications, (aides-soignantes, assistantes sociales etc.) Ainsi, les sages-femmes ont démontré qu'elles avaient le même niveau de qualification et pénibilité etc. que les ingénieurs hospitaliers... pour un salaire inférieur de 30 %...

L'égalité est atteignable facilement et rapidement, le problème c'est que le patronat refuse systématiquement d'avancer sur ces sujets et préfère continuer à discriminer plutôt qu'augmenter les salaires des femmes. ♦

