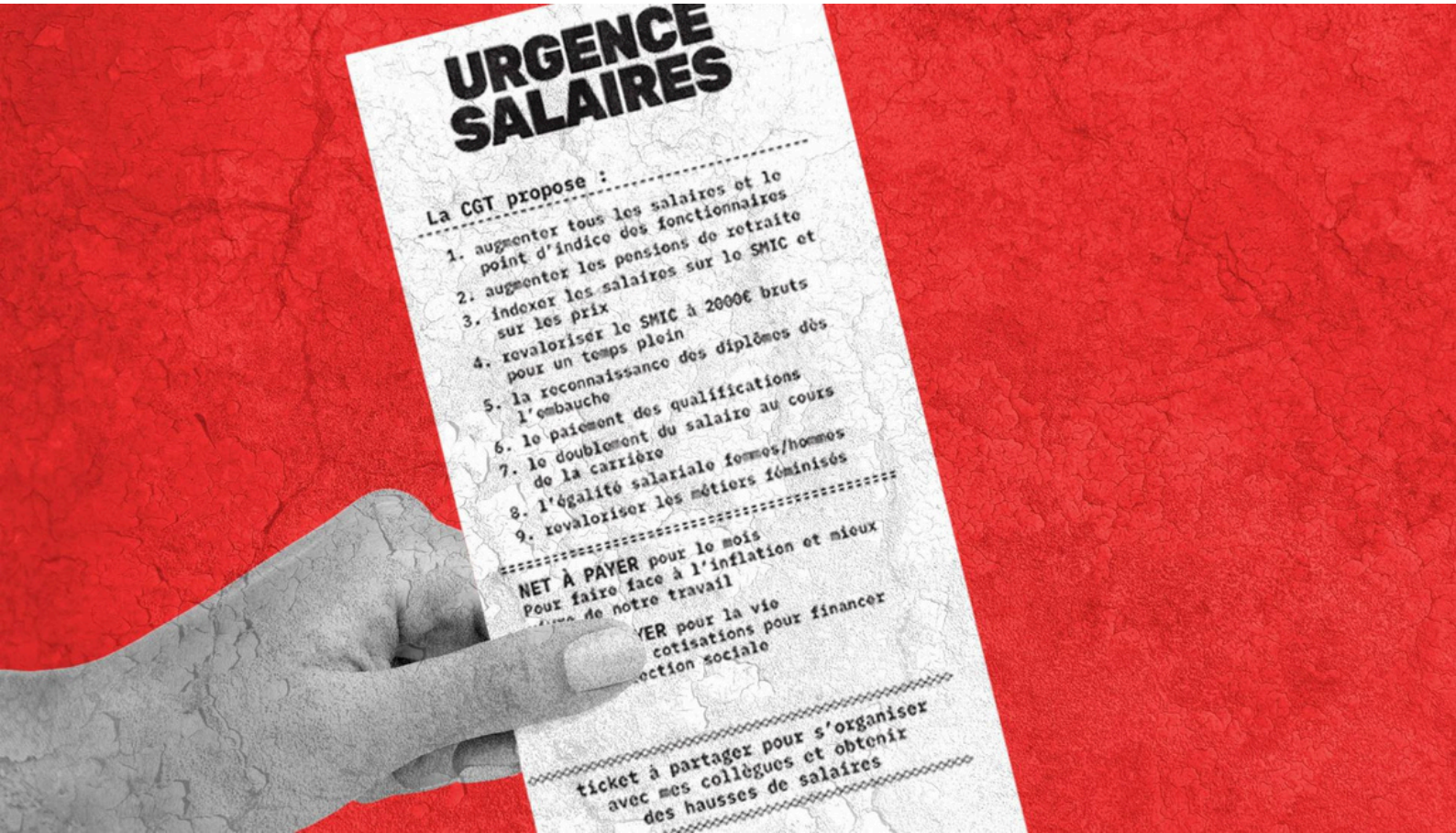
DOSSIER DE PRESSE CGT
1ER AVRIL 2026

SMIC ET SALAIRES : LA CGT DÉNONCE UN SYSTÈME À BOUT DE SOUFFLE

6 MILLIONS DE SALARIÉ·ES SONT DANS UNE BRANCHE DONT AU MOINS UN MINIMA EST EN-DESSOUS DU SMIC



SOMMAIRE

6 MILLIONS DE SALARIÉ·ES
SONT DANS UNE BRANCHE
DONT AU MOINS UN MINIMA
EST EN DESSOUS DU SMIC

LES REVENDICATIONS DE LA CGT

LA CGT EN LUTTE
LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES
POUR LES SALAIRES

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Le Smic devrait être un outil de justice sociale, un socle garantissant à chacun et chacune de vivre dignement de son travail. Pour la CGT, il doit constituer un levier de progrès social et de reconnaissance du travail. Or, depuis plus de dix ans, les gouvernements successifs ont fait le choix de ne lui accorder aucun véritable "coup de pouce", se limitant à des revalorisations automatiques liées à l'inflation. Ce choix politique affaiblit délibérément le rôle du Smic et tire l'ensemble des salaires vers le bas. Aujourd'hui, la France ne dispose plus que du 6e salaire minimum en Europe : un recul inacceptable pour un pays qui se revendique de progrès social.

Les conséquences sont concrètes et massives. Des millions de salarié·es sont enfermé·es dans des emplois sous-payés, souvent précaires, sans perspective d'évolution. Pour les 4,2 millions de salarié·es à temps partiel, qui sont à 80% des femmes, c'est la double peine. Elles sont payé·es au Smic ou proche du Smic horaire, et bien en-dessous du Smic mensuel : le salaire moyen d'un·e salarié·e à temps partiel est de 1030€ net/mois, à peine le seuil de pauvreté. Pour la CGT, cette situation n'est pas une dérive, mais le résultat de politiques qui organisent la compression des salaires.

Pire encore, les salaires n'étant pas indexés sur les prix, ils ne suivent pas l'augmentation du Smic et le tassement salarial ne cesse de croître. 2,2 millions de salarié·es dont 62% de femmes sont payé·es au Smic, pour certain·es durant toute leur carrière professionnelle.

Au 31 mars 2026, après la revalorisation du Smic d'1,18% intervenue au 1er janvier, la CGT recense **76 branches sur 230 avec des minima inférieurs au Smic, contre une vingtaine auparavant : 6,141 millions de salarié·es sont concernés dans le privé et 356 000 dans la fonction publique**. **C'est pourtant illégal.** Résultat : malgré de l'expérience, de l'ancienneté, des qualifications, des millions de salarié·es restent payé·es au Smic, parfois pendant toute leur carrière, les autres voient leur rémunération tirée vers le bas.

Cette situation illustre un décrochage structurel : les grilles salariales sont trop basses et contraintes de courir en permanence derrière le Smic, créant de fait un tassement des salaires des niveaux les plus bas des grilles. Prétexte supplémentaire pour les directions d'entreprises d'avoir de faibles négociations salariales. Cela crée une fragilisation de l'ensemble de la structure salariale, et alimente le sentiment légitime de déclassement.

Ce sujet n'est pas nouveau. Il était déjà au coeur de la conférence sociale de 2024, où Elisabeth Borne, alors Première ministre, s'était engagée à prendre des sanctions en déclarant : "*Si nous ne constatons pas de progrès significatifs d'ici le 1er juin 2024, le gouvernement proposera au Parlement un texte de loi qui permettra de calculer les exonérations, non pas sur la base du Smic, mais sur la base du minima de branche (...) De nombreuses branches professionnelles tardent à rehausser leurs grilles salariales et notamment leurs minima qui sont parfois en dessous du Smic. Si les entreprises de ces secteurs ne rémunèrent pas leurs salariés sous le salaire minimum, ce retard occasionne un tassement des salaires.*"

Trois ans après, cet engagement n'a pas été tenu. Le parlement a pourtant voté en novembre 2025 un amendement dans le PLFSS (article 20) prévoyant de premières sanctions.

Cependant, pour être mises en place, elles nécessitent un décret qui n'a toujours pas été pris par le gouvernement ! Résultat : la liste des branches avec des minima sous le Smic continue à s'allonger à chaque hausse du Smic.

Dans le même temps, les difficultés à joindre les deux bouts s'intensifient pour les salarié·es. L'explosion des prix de l'alimentation, de l'énergie et des carburants, largement alimentés par des phénomènes spéculatifs, alourdit le poids des dépenses contraintes.

Même si l'inflation a ralenti depuis 2024, les prix, eux, n'ont pas reculé : ils continuent d'augmenter mais à partir d'un niveau désormais bien plus élevé qu'avant la crise inflationniste. Les salaires ne suivent pas, et le pouvoir d'achat des travailleurs et des travailleuses ne s'est toujours pas rétabli à son niveau d'avant 2020.

Sur les cinq dernières années, la comparaison entre l'évolution des salaires et celle des prix met en évidence les pertes cumulées de pouvoir d'achat par les travailleur·ses. Ainsi, un·e travailleur·se rémunéré·e au salaire brut médian en 2021, soit 2 620 euros bruts par mois, a perdu près de 3,5 points de salaire aujourd'hui. Autrement dit, à la fin de l'année 2025, son niveau de vie était revenu à son niveau de début 2014.

Par ailleurs, les politiques d'exonérations de cotisations sociales, loin de corriger ces déséquilibres, les accentuent. Concentrées sur les bas salaires, elles encouragent le maintien des rémunérations proches du Smic et créent, de fait, des trappes à bas salaire.

Plus les salaires sont bas et proches du Smic, plus les exonérations de cotisations aux entreprises sont élevées. Ces exonérations qui s'élèvent aujourd'hui à plus de 80 milliards d'euros représentent un manque à gagner pour les caisses de la Sécurité Sociale. Leur compensation repose sur l'impôt, principalement la TVA et l'impôt sur le revenu, et donc sur les travailleurs·ses, au détriment des services publics, et sans effet avéré sur les emplois que ces exonérations sont supposées créer.

Pour la CGT, cette situation appelle des réponses immédiates et structurelles. **Il est indispensable d'augmenter significativement le Smic, de revaloriser l'ensemble des grilles salariales et de garantir une véritable progression des salaires tout au long de la carrière.** La CGT revendique également la mise en place d**'une échelle mobile des salaires, permettant leur indexation sur les prix**, ainsi que le renforcement des négociations collectives dans les branches et les entreprises.

Il ne s'agit pas seulement de corriger des déséquilibres, mais de faire un choix de société : celui de reconnaître le travail, de garantir des salaires dignes et de lutter contre les inégalités.

PARTIE 1

6 MILLIONS DE SALARIÉ·ES

SONT DANS UNE BRANCHE DONT AU MOINS UN MINIMA EST EN DESSOUS DU SMIC

6 millions de salarié·es sont dans une branche dont au moins un minima est en dessous du Smic

A) Qui sont les travailleurs et travailleuses dont les minima sont sous le Smic ? Typologies des bas salaires

Les chiffres clés

→ 76 branches ont au moins un niveau infra Smic

→ 6 141 274 salarié·es font partie de ces branches

Focus

Top 3 des Fédérations qui comportent le plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses, ayant au moins 1 minima sous le niveau du Smic

- Commerce 2 200 157 salarié·es sur 13 branches
- Société d'étude 1 729 469 salarié·es sur 3 branches
- Santé action sociale 1 518 701 salarié·es sur 7 branches

Les employeurs publics ne sont pas exemplaires !

Dans la fonction publique, 8 échelons sont inférieurs au Smic ce qui représente 356000 agent·es. Ce chiffre ne cesse d'augmenter du fait du gel du point d'indice, acté encore une fois pour 2026. Résultat : ils et elles perçoivent une "indemnité différentielle" pour rattraper l'écart avec le Smic. Le résultat : un tassement de l'ensemble des grilles qui atteint l'ensemble des agent·es de la fonction publique !

Rappel du cadre légal :

Alors que les branches ont l'obligation d'ouvrir les négociations des minima conventionnels dès la publication de la hausse du Smic[1], ce sont aujourd'hui 76 branches de plus de 5000 salarié·es dont un ou plusieurs niveaux de salaires sont inférieurs au Smic, depuis sa revalorisation mécanique au 1er janvier 2026.

[1] Article L. 2241-10 du code du travail

<u>Tableau des 20 branches</u> ayant les minima de branches avec le plus fort écart mensuel par rapport au Smic en 2026 *(tableau intégral en annexe)*

Nom de la branche	Secteur	Effectifs	Écarts avec le SMIC (1823,03)
Branche entreprises de transports maritime personnel navigants d'exécution	Maritime		-542,93 €
Établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif	Médico-social	360 400	-338,03 €
Croix-Rouge française	Médico-social		-93,82 €
Hospitalisation privée	Général	280 505	-93,67 €
Établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	Médico-social	475 600	-93,37 €
Distribution directe	Général	21 018	-75,79 €
Parcs et jardins zoologiques ouverts au public	Agriculture		-56,11 €
Grands Magasins et Magasins Populaires	Général	31 041	-56,11 €
Jardineries Graineteries	Général	20 029	-56,11 €
Géomètres	Général	13 316	-56,11 €
Habillement Commerce Succursales	Général	109 785	-56,03 €
Photographie	Général	5 911	-56,03 €
Service à la personne	Général	370 000	-51,53 €
Cafétérias	Général	11 923	-48,53 €
Coopératives et SICA céréales, meunerie, approvisionnement et alimentation du bétail et oléagineux	Agriculture		-47,88 €
Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010	Médico-social	215 600	-45,87 €
Remontées mécaniques	Général	16 725	-41,63 €
Médicaux Cabinets	Général	120 979	-40,89 €
Prestations de services médicotechniques négoce	Général	45 892	-38,03 €
Experts Comptables	Général	179 648	-37,22 €

Un tassement des salaires qui s'installe durablement

Pour la CGT, l'écrasement des salaires au niveau du Smic illustre un dysfonctionnement profond des politiques salariales. Les minima conventionnels, censés reconnaître les qualifications et l'expérience, sont désormais rattrapés, voire dépassés par le Smic dans de nombreuses branches. Ce phénomène bloque les progressions de carrière et, dans certains cas, conduit à des niveaux de classification inférieurs au Smic, en contradiction avec le cadre légal.

Les données issues du recensement réalisé par la CGT, en lien avec ses fédérations professionnelles, permettent de mesurer l'ampleur du phénomène : **au 31 mars 2026, 76 branches, représentant plus de 6 millions de salarié·es dans le privé,** sont concernées par la présence d'au moins un niveau de rémunération inférieur au Smic. Dans le secteur public, 356 000 personnes sont directement concernées par les minima.

Certains secteurs sont plus spécifiquement touchés : le commerce, la santé, les services à la personne… Malgré les obligations légales de négociation après chaque revalorisation, les ajustements restent insuffisants. Pour la CGT, cette situation s'explique notamment par l'absence de mécanismes contraignants et de sanctions effectives, malgré les engagements pris par le gouvernement en 2023.

Pouvoir d'achat, reconnaissance du travail : des enjeux centraux

Ce tassement des salaires intervient dans un contexte de hausse durable du coût de la vie. Si l'inflation ralentit, les prix restent élevés et les salaires ne suivent pas, d'autant **qu'aucun "coup de pouce" n'a été accordé au Smic depuis plus de treize ans.**

Dans le même temps, plusieurs pays européens ont fait le choix de revaloriser significativement leur salaire minimum ou de maintenir des mécanismes d'indexation sur l'inflation, montrant que d'autres orientations sont possibles : en Allemagne, le Smic a été augmenté de 30% en deux ans, en Espagne, le salaire minimum a bondi de près de 60% en 5 ans, en Belgique et au Luxembourg, les niveaux de rémunérations, qui sont nettement supérieurs à la France, continuent d'être indexés sur l'inflation.

Au-delà des chiffres, la CGT souligne que c'est la question de la reconnaissance du travail qui est posée. Dans des secteurs essentiels comme les services à la personne, la santé ou le médico-social, les rémunérations restent durablement proches du Smic, malgré les besoins structurels et le rôle central de ces métiers. Pour la CGT, l'affaiblissement des minima de branche et des négociations collectives contribue ainsi à maintenir durablement des millions de salarié·es à bas salaire, en particulier les femmes, et pose un enjeu majeur en matière de parcours professionnels et d'égalité.

Face à cette situation, il est urgent de rétablir l'échelle mobile des salaires et de réaffirmer le rôle des minima de branche dans les progressions de carrière et non comme variable d'ajustement du SMIC, et d'appliquer enfin les sanctions annoncées.

B) Les temps partiels subis, les emplois précaires : les femmes sont les premières concernées

Les chiffres clés

- 4.2 millions de salarié·es sont en temps partiel, soit 17.4 % de l'ensemble des salarié·s *(chiffres Dares et Insee)*
- 80 % des emplois à temps partiels sont occupés par des femmes
- Plus de 40% d'entre elles et eux travaillent moins de 24h par semaine, alors même qu'une législation encadre ce seuil.
- 56 % des ouvrier·es sont à temps partiel, contre 36 % des cadres.
- Si l'on prend le salaire moyen, les salarié·es à temps partiel gagnent environ 1030€
- Environ 30 à 40 % des salarié·es à temps partiel subissent des horaires atypiques ou des journées morcelées
- 1 salarié·e à temps partiel sur 3 (soit plus de 1,5 million de personnes) fait face à une amplitude horaire importante
- Principales branches concernées : Nettoyage-propreté, Hébergement-restauration, Santé et action sociale, Éducation ; Aide à domicile- services à la personne *(Insee)*

Les bas salaires concernent d'abord et avant tout les femmes, qui concentrent l'essentiel des emplois les plus précaires : **62% des salarié·es au Smic sont des femmes, 80% des emplois en temps partiel sont occupés par des femmes.** Derrière cette réalité, ce sont des millions de travailleuses qui vivent avec des revenus insuffisants : le salaire médian à temps partiel se situe entre 900€ et 1100€ par mois, bien en dessous du niveau du Smic, sous le seuil de pauvreté.

Dans certaines branches, par exemple dans la branche associative, sanitaire, sociale et médico sociale, ce sont encore les femmes les plus touchées. Cela représente environ 400 000 salarié·es qui sont en sous le niveau du Smic (de manière structurelle), sur l'ensemble des salarié·es non-cadres et, à 80 %, des emplois féminisés.

Les temps partiels constituent l'un des principaux facteurs des inégalités salariales. Si l'on raisonne en salaire mensuel, en intégrant les temps partiels, les écarts entre les femmes et les hommes atteignent près de 30% contre environ 17% en équivalent temps plein[2]. Cette différence illustre le poids déterminant du temps de travail dans les inégalités économiques.

Dans sa grande majorité, le recours au temps partiel ne relève pas d'un choix libre. Il est

[2] https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/ce-que-nous-voulons/inegalites-salariales/temps-partiel/ et Georges-Kot Simon, 2020, Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé, *Insee premières*, n°1803, juin.

largement contraint par l'organisation sociale du travail : répartition inégalitaire des tâches domestiques, insuffisance des modes de garde, développement d'emplois à temps partiel dans les secteurs fortement féminisés (service à la personne, propreté…) ou encore à conditions de travail dégradées. Les salarié·es à temps partiel ont moins de droits, leurs heures complémentaires ne sont quasiment jamais majorées, elles et ils sont souvent exclu·es - en toute illégalité - de nombreuses primes ou dispositifs auxquels ont accès les salarié·es à temps plein.

Le temps partiel signifie aussi salaires partiels, carrières partielles et droits sociaux amputés : pensions de retraite plus faibles, protection sociale réduite, perspectives d'évolution de carrière limitées. Dans le même temps, ces emplois impliquent bien souvent une forte flexibilité et des amplitudes horaires importantes, des journées morcelées, des horaires atypiques (comme par exemple les auxiliaires de vie ou les agentes d'entretien). Ces exigences sont comparables à celles des cadres, mais les rémunérations sont plus proches du RSA. Face à cette réalité, il est essentiel de mettre la lumière sur l'ensemble des ces inégalités. C'est pourquoi la CGT propose :

- D'aligner la majoration des heures complémentaires des salarié·es à temps partiel sur celle des heures supplémentaires des salarié·es à temps plein, avec une majoration de 25% puis de 50% ;
- De créer une prime de temps partiel, à l'image de la prime de précarité, en majorant les salaires des salarié·es à temps partiel de 10% ;
- D'exiger que les données, en France comme en Europe, affichent les inégalités salariales globales, en distinguant les écarts mensuels, toutes durées du travail confondues, puis les écarts salariaux horaires ou en équivalent temps plein ;
- De sanctionner toutes entreprises qui continuent d'appliquer des temps partiels à moins de 24h.

C) Faible augmentation du Smic, rémunérations trop basses : la mécanique bien rodée du tassement des salaires

Pour la CGT, l'augmentation du Smic, lorsqu'elle n'est pas accompagnée d'une revalorisation de l'ensemble des grilles salariales, aggrave le **tassement des rémunérations**. Les minima de branche restent durablement à la traîne, avec des niveaux souvent au Smic ou à peine au-dessus. Cette situation traduit à la fois la stratégie du patronat, qui retarde les mises à jour, et l'absence de contraintes et de sanctions effectives de la part de l'État.

La CGT dénonce également le **recours croissant aux primes** (intéressement, participation, prime de partage de la valeur), utilisées en substitution des augmentations générales de salaires.

Ces dispositifs, variables et non cotisés, ne garantissent ni une progression durable des rémunérations ni le financement de la protection sociale.

Enfin, pour la CGT, le niveau actuel du Smic ne permet pas de vivre dignement de son travail et **contribue à tirer l'ensemble des salaires vers le bas**. Faute d'indexation des salaires sur les prix, les négociations se limitent trop souvent à compenser l'inflation, sans amélioration réelle du pouvoir d'achat. Dans ce contexte, les dispositifs comme la prime d'activité viennent seulement pallier les insuffisances salariales, sans en traiter les causes structurelles.

Sans échelle mobile, les salaires ont décroché face à l'inflation depuis 2021

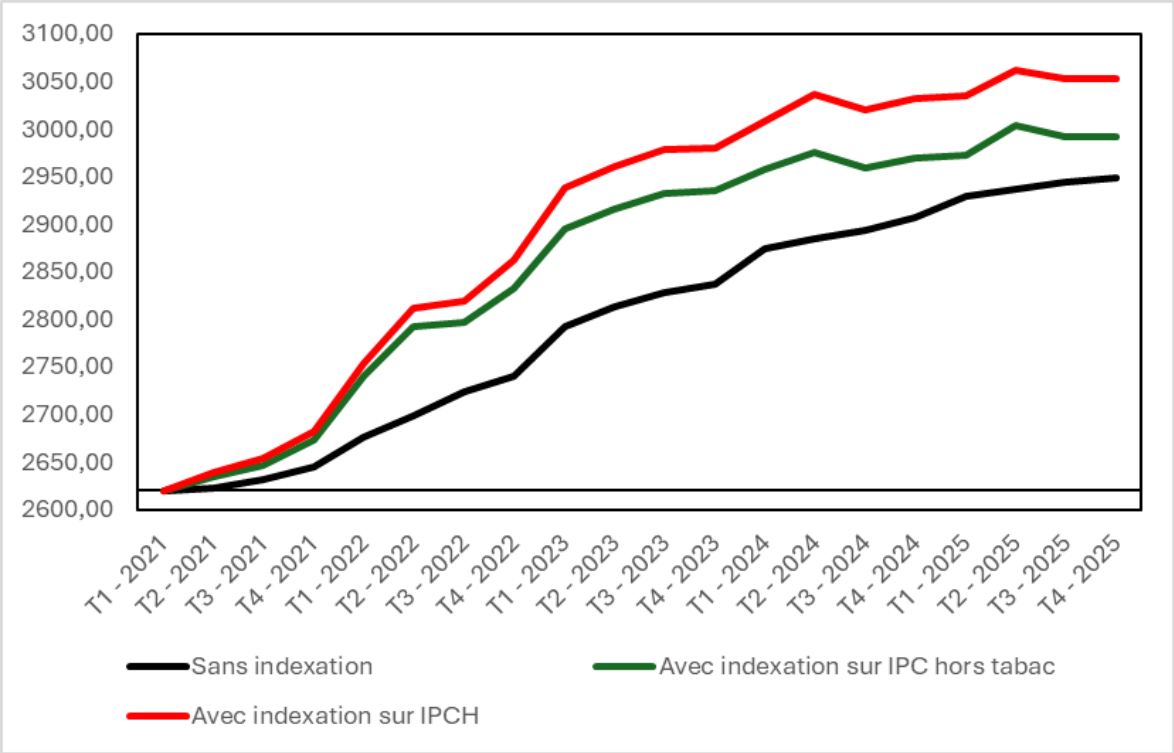
Même si l'inflation a ralenti depuis 2024, les prix n'ont pas baissé : ils ne reviennent pas à ce qu'ils étaient avant la crise inflationniste. Ils continuent d'augmenter, mais à partir d'un niveau désormais bien plus élevé. En comparant l'évolution des salaires et des prix sur cinq ans, on mesure les pertes cumulées de pouvoir d'achat subies par les travailleur·ses. part. Ainsi, un·e travailleur·se rémunéré·e au salaire brut médian en 2021, soit 2 620 euros bruts par mois, a perdu près de 3,5 points de salaire aujourd'hui. Autrement dit, à la fin de l'année 2025, son pouvoir d'achat était revenu à son niveau de début 2014.

L'échelle mobile est un mécanisme par lequel les salaires sont automatiquement revalorisés en fonction de l'évolution des prix, garantissant ainsi que le pouvoir d'achat des travailleur·ses est préservé. Son rétablissement aurait permis d'éviter cette situation, comme le montre le graphique ci-dessous en comparant trois trajectoires : l'évolution effective du salaire brut médian d'une part, et ce qu'elle aurait été avec une indexation sur les prix d'autre part. Les calculs supposent que le salaire médian évolue au rythme du salaire mensuel de base (SMB). L'indice des prix utilisé pour mesurer l'évolution du pouvoir d'achat est l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH). Pour simuler les indexations, nous utilisons l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac, indice habituellement utilisé pour les revalorisations salariales mais aussi l'IPCH indice revendiqué par la CGT car il est plus favorable aux travailleurs sur le long terme.

Ainsi, un·e travailleur·se dont le salaire était de 2 620 euros bruts par mois en 2021 a vu son salaire passer à 2 948,5 euros bruts fin 2025 ; avec une indexation sur l'IPC hors tabac, l'indice habituellement utilisé pour les revalorisations salariales, il aurait été de 2 991,2 euros bruts, et de 3 052,3 euros bruts avec une indexation sur l'IPCH, l'indice revendiqué par la CGT. Fin 2025, cette différence représente une perte de 42,7 euros de pouvoir d'achat par mois avec l'IPC hors tabac, et de 103,8 euros avec l'IPCH, soit respectivement 512 et 1 245 euros par an.

En cumulé depuis 5 ans, un·e travailleur·se rémunéré·e au niveau du salaire brut médian de 2021 aurait perdu près de 3 974 euros de pouvoir d'achat avec l'IPC hors tabac, et près de 6 160 euros avec l'IPCH. C'est la conséquence directe de l'absence d'échelle mobile : faute d'une indexation automatique des salaires sur les prix, chaque année d'inflation se traduit par une perte qui s'accumule et ne se récupère pas.

Évolution du salaire brut médian avec et sans indexation sur les prix (2021-2025).



PARTIE 2

LES REVENDICATIONS DE LA CGT

Les revendications de la CGT

1. Gagner l'augmentation générale de tous les salaires

Par l'ouverture de négociations salariales dans toutes les entreprises et la fin du gel du point d'indice des fonctionnaires, source d'un véritable décrochage depuis vingt-cinq ans (voir le calculateur du gel de point d'indice sur cgt.fr/simfp)

2. Augmenter le SMIC en le passant à 2 000 € brut et en l'indexant sur l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH)

Augmenter le SMIC permettrait de répondre aux besoins sociaux des travailleurs·ses, de leur permettre de vivre de leur travail sans avoir à survivre grâce à la prime d'activité, de redistribuer les profits qui se sont envolés ces dernières années, de relancer la consommation, de maintenir la protection sociale à l'équilibre et de reconnaître le travail des femmes.

Les revalorisations automatiques du SMIC sont calculées à partir de l'indice des prix à la consommation (IPC) produit par l'Insee[3]. Or cet indice est désormais contesté par de nombreux·ses économistes (Le Monde 2025) et défavorable aux travailleurs·ses sur le temps long. Si le SMIC avait été indexé sur l'IPCH plutôt que sur l'IPC hors tabac dès juillet 2005, il serait passé à 1 903,73 euros brut en septembre 2024 (CGT 2025).

3. Indexer les salaires sur les prix, et a minima lever l'interdiction de négocier l'indexation des salaires sur les prix

L'indexation des salaires a été appliquée en France jusqu'en 1983. Cette mesure, en place en Belgique, au Luxembourg et à Malte, permet de maintenir a minima le niveau de vie des travailleurs·ses mais aussi l'économie du pays. L'indexation des salaires est soutenue par les

[3] Article L 3231-4 du code du travail

catégories de salariés qui ont le plus perdu en pouvoir d'achat ces dernières années : 89 % des professions intermédiaires et 86 % des cadres la réclament (ViaVoice 2023).

En Belgique par exemple :

- Le PIB/tête est de 46 200 €, contre 40 900 € en France (Eurostat 2024)
- Le salaire horaire médian est de 23,8 €, contre 16,5 € en France (Insee 2022)

Il faut réintroduire l'indexation des salaires sur les prix (ou "échelle mobile des salaires") pour garantir le maintien du pouvoir d'achat de tou·tes les travailleurs·ses.

Le code du travail[4] et le code monétaire et financier[5] interdisent la négociation d'accords d'indexation sur les prix dans les branches et dans les entreprises, même si la négociation conduit syndicat et patronat à se mettre d'accord sur cette solution. Cette interdiction est une entrave à la négociation ! Elle doit être levée.

4. Supprimer les exonérations de cotisations sociales et mettre en place le comité de suivi des exonérations de cotisations sociale

Les exonérations de cotisations sociales mises en place dans les années 1990 représentent un manque à gagner considérable pour la Sécurité sociale et leur compensation est principalement financée par les impôts payés par les travailleurs·ses (TVA, impôt sur le revenu), au détriment du financement des services publics. Elles génèrent une trappe à bas salaire. En effet, plus les salaires sont bas et plus les exonérations de cotisations sociales sont hautes, incitant d'autant plus les entreprises à maintenir des salaires faibles.

La loi de financement de la Sécurité sociale 2025 prévoit la mise en place d'un comité de suivi chargé de l'évaluation des exonérations de cotisations sociales composé par des parlementaires, les organisations syndicales et patronales et les administrations compétentes (article 18 de la loi de financement de la Sécurité sociale 2025).

Un an après, ce comité n'est pas mis en place, alors qu'il aurait dû produire un rapport en amont des débats parlementaires sur le PLFSS 2026 et ainsi faire la transparence sur les comptes de la Sécurité sociale et de l'Etat et la dynamique salariale en France.

[4] Article L. 3231-3 du code du travail
[5] Article L. 112-2 du code monétaire et financier

5. Sanctionner les branches dont les minima sont inférieurs au SMIC

Le Parlement a adopté la mise en place de sanctions des entreprises des branches dont les minima conventionnels sont inférieurs au SMIC (article 20 de la loi de financement de la Sécurité sociale 2026). Annoncées par le Gouvernement dès la conférence sociale d'octobre 2023[6], ces sanctions ne sont toujours pas mises en œuvre.

Les entreprises des branches qui refusent de respecter le SMIC doivent être sanctionnées directement au portefeuille sur les cadeaux dont elles bénéficient, et en premier lieu les exonérations de cotisations sociales. Le Gouvernement doit publier sans tarder les décrets d'application de la mesure votée par le Parlement, faire la transparence sur les branches qui ne respectent pas la hausse du SMIC et mettre en œuvre les contrôles adaptés.

6. Dans le cadre de la transposition de la directive européenne "transparence salariale", la CGT exige :

- Des sanctions pour les entreprises qui discriminent
- Un indicateur pour rendre visible les écarts de déroulement de carrière
- La transparence obligatoire avec communication des écarts de salaires aux salarié·es comme aux organisations syndicales
- La revalorisation des métiers féminisés et l'application du principe prévu dans le Code du Travail depuis 50 ans : à travail de valeur égal salaire égal, avec l'obligation de mettre en place des négociations dans les branches sous peine de sanction

7. Sanctionner les entreprises qui abusent du temps partiel de moins de 24h

Lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023 le Gouvernement a annoncé une négociation interprofessionnelle sur les temps partiels. Dans son rapport d'octobre 2024, l'IGAS a appelé le ministère du travail à engager cette négociation en 2025 (recommandation n°4).

[6] Conclusions de la conférence sociale du 16 octobre 2023

La CGT revendique :

- L'égale rémunération des heures complémentaires des salarié·es à temps partiels avec les heures supplémentaires des temps pleins, avec 25 % à 50 % de majoration garantis par la loi ;
- Des droits sociaux – retraites, chômage, maladie – équivalents à ceux des temps pleins, financés par une augmentation des cotisations patronales sur les temps partiels de moins de 24h ;
- La suppression des exonérations de cotisations sociales accordées par l'Etat pour les emplois de moins de 24h hebdomadaires ;
- L'intégration du temps de trajet entre 2 lieux de travail et des coupures horaires de plus de 2h dans le temps de travail.

8. Appliquer le SMIC aux jeunes et apprenti·es qui ont acquis le niveau de qualification minimum en métropole comme dans les Dom

Le SMIC à 12,02 € brut/h et 1 823,03 € brut/mois n'est aujourd'hui pas applicable aux travailleurs·ses de Mayotte, aux jeunes de moins de 18 ans[7] et aux apprenti·es, y compris diplômé·es[8] !

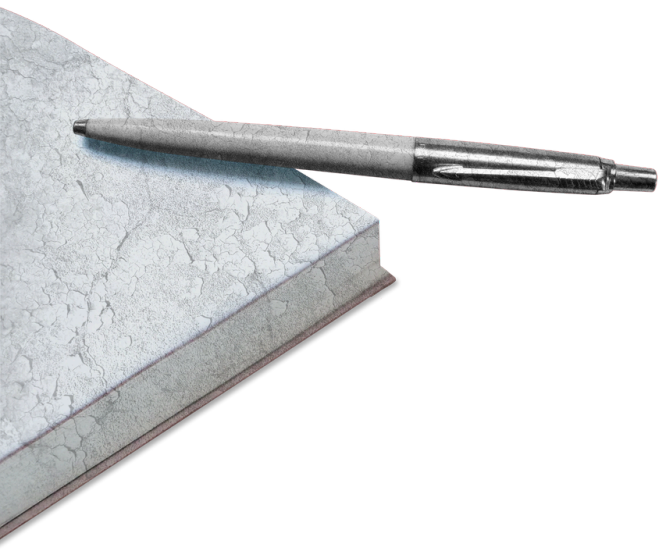
Ces inégalités doivent cesser et le SMIC doit redevenir un salaire de première embauche pour les travailleurs·ses sans diplôme et sans qualification.

[7] Article D. 3231-3 du code du travail
[8] Article D. 6222-26 du code du travail

PARTIE 3

LA CGT EN LUTTE

LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES POUR LES SALAIRES



La CGT en lutte : les négociations collectives pour les salaires

1. Luttes gagnantes

En 2025, partout en France, les salarié·es se sont mobilisé·es lors des NAO pour défendre leurs droits. Par la grève et l'organisation collective, ils et elles ont obtenu des avancées concrètes sur leurs salaires, leurs conditions de travail et leur reconnaissance. Les luttes continuent en 2026.

MARS 2025 : **AMAZON : une lutte qui a conditionné une belle victoire**

Après trois jours de grève sur six des huit sites du géant de la logistique Amazon en France, la direction a été contrainte de répondre aux revendications. Une nouvelle fois, la démonstration est faite que lorsque les salarié.es se mobilisent de manière coordonnée, il est possible d'obtenir des avancées sociales et salariales.

C'est bien par les arrêts de travail et l'impact sur la production que les salarié.es en charge de la préparation de colis (conditionnement) ont créé un rapport de force favorable, permettant d'obtenir des améliorations significatives.

Malgré l'absence d'autres syndicats, la CGT a su coordonner et animer seule la mobilisation des salarié·es et a permis d'obtenir, dans le cadre des NAO 2025 :

- Augmentation de 25 % de la proposition salariale initiale, la faisant passer de +2 % à +2,5 % (soit +51,57 € mensuels pour les plus de 24 mois et +60,67 € mensuels pour les moins de 24 mois).
- Augmentation de 66 % de la PPV, la faisant passer de 600 € à 1 000 €.
- Obtention de 5 jours de « Flex Day », dont 1 fractionnable à l'heure.
- Instauration d'une prime de 3 000 € pour les salarié.es avec 25 ans d'ancienneté.
- Mise en place d'un CET pour les employé.es et non plus seulement pour les cadres.
- Maintien du complément de salaire à partir du 4e jour d'arrêt maladie.

Octobre 2025 : **Victoire des salarié·es du groupe JDE Peet's après plus de 15 jours de grève**

Les travailleur·euses de l'usine de capsules de café à Andrézieux-Bouthéon, dans la Loire, se sont mobilisé·es après la vente du groupe JDE Peet's pour 23 milliards de dollars. Le site emploie 500 personnes et assure la production de 8 milliards d'unités (capsules) par an. Face aux bénéfices engrangés par le groupe néerlandais JDE Peet's, les grévistes demandaient une augmentation de 250 euros par mois.

La direction du numéro 1 mondial du café a refusé de négocier, avant de saisir le Tribunal judiciaire de Saint-Etienne pour « délit d'entrave ». La justice a ordonné une médiation entre la direction et les salarié·es grévistes. Les avocat·es de la CFDT et de la CGT ont invoqué les importants bénéfices réalisés par le groupe agroalimentaire : 422 millions d'euros de bénéfices au 1er semestre, dont plus de la moitié a été reversée aux actionnaires.

Début octobre, les salarié·es ont obtenu une augmentation de 160€ bruts, ainsi que 1500€ bruts de prime.

Depuis janvier 2026

Victoire : après 17 jours de grève chez Secan Gennevilliers (métaux ; 92) !

Les travailleurs et travailleuses ont réussi à se mobiliser durant 17 jours de grève. 100% de la production s'opposait aux méthodes de la direction, aux conditions de travail délétères et à des salaires trop bas. Dans cette entreprise, 20 salarié·es sont en arrêt maladie du fait des méthodes à l'œuvre. A l'issue de ce mouvement, les salarié·es ont obtenu :

- 160 euros brut mensuel pour tous les salarié·es sur 12 mois.
- 80% des jours de grève payés
- Une semaine de fermeture en moins en août.

Fin de grève et un accord au conservatoire de Marseille après 10 jours de grève

Situé au Palais Carli dans le 1er arrondissement de Marseille, les agent·es d'accueil du conservatoire Pierre Barbizet, en grève pendant une dizaine de jours, sont sortis victorieux de leur mouvement social. Ils ont obtenu une augmentation de 200 euros nets pour tous les agents d'accueil et de sécurité et ont obtenu le passage en filière technique.

Après 10 jours de grève fin décembre, les éboueurs de la métropole Lilloise gagnent !

Les salarié·es de DEVERRA à Sequedin se sont mobilisé·es face à une dégradation continue de leurs conditions de travail : augmentation du nombre de tournées, baisse de la masse salariale, et, en contrepartie, 0 % d'augmentation des salaires. Après 10 jours de grève, la direction a dû revenir sur sa position concernant la présence de deux releveurs à l'arrière des camions. Elle a également formulé une première proposition comprenant 1,5% d'augmentation salariale et une prime de 200 €, jugée insuffisante par les salarié•es.

À la suite d'une nouvelle proposition de la direction, il a été acté : 1,5% d'augmentation au 1er janvier, 1% supplémentaire au 1er mai, soit 2,5% d'augmentation au total. Réuni·es en Assemblée Générale, les salarié·es ont majoritairement voté la fin du conflit et accepté la signature du protocole de fin de conflit.

Victoire à la polyclinique d'Amiens – (*Somme*)

Après huit jours de mobilisation, la grève, qui portait sur plusieurs revendications salariales, a pris fin le lundi 26 janvier à la polyclinique de Picardie, à Amiens, ainsi qu'au Val d'Ancre d'Albert.

Les grévistes (plus de 70%) ont obtenu la modification de leur accord sur la prime d'assiduité, qui devient donc individuelle. Ils ont aussi pu obtenir l'engagement écrit de la direction pour la mise en place d'un plan de recrutement sur les postes et métiers en tension, ainsi qu'une revalorisation salariale mensuelle de 75 euros nets dès le mois de février, avec un rattrapage prévu sur janvier. Les négociations ont aussi abouti à la prise en charge des jours de grève à hauteur de 50% par la direction. Pour les autres 50%, les salarié·es ont pu poser des congés payés ou des récupérations d'heures.

Victoire chez Weston après deux jours de tensions et de mobilisations (Haute Vienne).

Les salarié·es mobilisé·es, avec leurs syndicats FO et CGT, ont réussi à faire bouger les lignes : ils ont obtenu 1,8% d'augmentation générale des salaires pour toutes et tous, ainsi que quelques mesures complémentaires, notamment une enveloppe pour les formations et une prime de partage de valeur (PPV) de 200 euros.

L'entreprise, qui emploie 330 salarié·es, boutiques comprises, dont un peu moins de 200 au sein de la manufacture limougeaude, doit faire face à une augmentation de sa production, avec

notamment de nouveaux modèles, dans un contexte économique et de recrutements toujours délicat. Les salarié·es ont obtenu gain de cause, fait rare dans ce type d'entreprise !

Victoire sur les salaires chez Saint-Gobain à Sully-sur-Loire (45)

L'usine Saint-Gobain de Sully-sur-Loire produit des pièces pour l'armement, notamment l'aéronautique (pare-brise pour les avions). Les salarié·es réclamaient un geste de la direction sur les salaires, alors que le carnet de commandes est plein. Mi-février, les travailleur·euses se sont fortement mobilisé·es.

Cette mobilisation faisait suite à deux réunions infructueuses sur les négociations annuelles des salaires (NAO). Les syndicats doivent faire face à une "grande flexibilité", dans un contexte de pleine activité du site et alors que la cadence de production est à son maximum.

Le 18 février, un mouvement de grève historique, à l'appel de la CGT et de FO, a mobilisé 160 salarié·es sur 500 pendant 2 jours. De 0,4% d'augmentation des salaires, la proposition est passée à 1,2% avec une réévaluation de la prime d'intéressement. Même si le compte n'y est pas pour la CGT, la forte mobilisation des salarié.e.s et le rapport de force ont obligé le patronat a changé de ton et à ouvrir des véritables négociations face aux besoins exprimés par les travailleuses et les travailleurs. C'est une belle victoire pour les salarié·es.

Forvia : une grève victorieuse

Les sites d'Allenjoie, Sochaux et Bavans de l'entreprise Forvia ont mené la grève en mars dernier. Après l'échec des négociations entre les syndicats et la direction, les salarié·es mobilisé·es restaient mobilisé·es. Après deux semaines de détermination, des négociations ont été menées entre le syndicat et la direction, actant plusieurs victoires pour la CGT, mais un point de discorde a fait dérailler la sortie de grève.

Le taux de grévistes a atteint 95% parmi les travailleur·euses. Alors que la demande de rémunérer les jours de grève en les transformant en RTT collectifs avait été acceptée, la direction a créé un blocage en le refusant, entraînant le maintien du piquet de grève.

À l'issue des négociations menées, le syndicat a obtenu plusieurs avancées. Parmi elles : l'augmentation de tous les salaires de 1,8%, désormais inscrite dans le cadre de la NAO et une prime de 150 euros nets pour tous les salarié·es pour le mois de mars. A la fin du mois, la direction de Forvia avait cédé à la totalité des revendications.

2. Luttes en cours

Depuis janvier 2026, ce sont plus de 40 grèves importantes qui ont été répertoriées sur la question des salaires.

Ces luttes sont recensées sur carte.cgt.fr/salaires

Quelques exemples :

L'ensemble des syndicats CGT du groupe Bigard a appelé à la grève à partir du 5 mars

Les organisations syndicales étaient convoquées le 4 mars pour une unique réunion, au mépris de la demande de la CGT d'un minimum de deux réunions espacées de quinze jours. La proposition d'augmentation individuelle formulée par la Direction se fondait sur des critères d'éligibilité abjects et par la stigmatisation des ouvrier·es avec des critères subjectifs tels que : « pas d'insolence envers l'encadrement ».

La CGT et les salarié•es ont rejeté massivement ces propositions et le site de Guingamp s'est mobilisé dès le 5 mars, suivi le vendredi 6 mars par Quimperlé, Castre, Rognonas, Flers, et enfin le lundi 9 mars par l'Isle-sur-la-Sorgue et Cuiseaux. Malgré les pressions des directions de sites sur les salarié•es, le taux de grévistes est en moyenne de 35 %.

La CGT revendique 100 euros d'augmentation sur le salaire de base avec un effet rétroactif au 1er janvier. L'argent existe pour satisfaire cette revendication, la famille Bigard compte parmi les 500 fortunes de France : 600 millions d'euros, soit 333 000 Smic bruts en 2025. En 2024, la richesse créée par les travailleur·euses a rapporté près de 70 000 euros par salarié·e au groupe.

Débrayages chez TLD à Sorigny pour les salaires

À Sorigny, la colère monte chez TLD, sous-traitant aéronautique spécialisé dans les tracteurs d'avions. Malgré des bénéfices annoncés comme records en 2025, les représentant·es des salarié·es dénoncent des augmentations jugées « dérisoires » par la CGT : 2 % en général et 0,8% en individuel, lors des négociations annuelles obligatoires (NAO). Plusieurs débrayages, réunissant jusqu'à 100 employé·es, ont paralysé le site, du lundi 2 au mercredi 4 mars.

Appel à la grève à l'occasion des NAO sur le site Vabel cosmétique

Les négociations annuelles obligatoires sur le site ternois (02) du fabricant de produits cosmétiques et pharmaceutiques sont dans l'impasse. Les représentant·es du personnel mobilisent les salarié·es et organisent un mouvement de grève. L'usine implantée à Tergnier a été mise à l'arrêt : les discussions difficiles entre les représentant·es du personnel et la direction lors des NAO ont conduit les 154 salarié·es à se mettre en grève.

Plusieurs ruptures conventionnelles ont été enregistrées l'année dernière. Des CDD en cours n'ont pas été reconduits. Le pouvoir d'achat était au cœur de la procédure de NAO. Dans ce

contexte, les 0,8% d'augmentation annuelle, soit l'équivalent d'un rattrapage de l'inflation obtenu après d'âpres échanges, sont vécus comme un acte de mépris envers des salarié·es déjà mis·es sous pression.

Orange : les technicien·nes en grève nationale

À l'appel de la CGT, les technicien·nes d'intervention d'Orange ont été appelés à débrayer jeudi 12 mars. Le mouvement, initié à l'appel de la CGT au niveau national, a été relayé localement par l'intersyndicale 66 réunissant SUD PTT et CGT FAPT.

Plusieurs griefs alimentent la contestation, le déploiement de l'intelligence artificielle au sein du groupe est au cœur des revendications. Les organisations syndicales estiment qu'il sert de levier pour supprimer des emplois à terme. Elles pointent également le projet d'installation d'un système de géolocalisation des agent·es, qu'elles qualifient d'outil de surveillance.

La question de l'emploi est également centrale dans ce conflit. Orange avait annoncé une ré-internalisation d'activités, dans le contexte du non-renouvellement de son contrat de sous-traitance avec Solutions 30. Cette rupture a entraîné un plan de sauvegarde de l'emploi supprimant plus de 150 postes en Occitanie.

Pour les syndicats, cette réintégration d'activités ne s'est traduite par aucune création d'emploi, mais par une augmentation de la charge de travail pour les salarié·es en poste. Les négociations annuelles obligatoires cristallisent ces tensions. Orange propose une revalorisation salariale de 1% pour les ouvrier·es et employé·s, et de 1,6% pour les cadres. Des chiffres insuffisants au regard des résultats financiers du groupe : 3,1 milliards d'euros de bénéfices et plus de 2 milliards reversés aux actionnaires.

ZOOM SUR
Eurenco : 70 salarié·es en grève à Bergerac (24)
Des salarié·es d'Eurenco étaient mobilisé·es jeudi 19 mars pour une septième journée de grève, devant la poudrerie de Bergerac (Dordogne), dans le cadre du bras de fer qui oppose les syndicats et la direction sur les conditions de travail et de rémunération. Plus de 70 personnes étaient présentes au plus fort de la manifestation. Une réunion était prévue sur le site de Sorgues, dans le Vaucluse, avec le directeur général d'Eurenco France, Yves Traissac, pour tenter de trouver une issue à la mobilisation qui dure depuis fin janvier.

Mouvement de grève chez Lgm-Arelis (55)

La CGT s'est lancée dans un bras de fer avec la direction de l'entreprise Arelis, implantée dans le Nord Meusien. Cette société œuvre dans les domaines de la défense, de l'aéronautique et du spatial. C'est dans un contexte de négociations annuelles obligatoires à l'entreprise Lgm-Arelis, implantée à Marville, que la CGT a lancé un appel à la grève. La grève s'est poursuivie durant une semaine.
La CGT a réclamé 6% de hausse, soit 120 € bruts par mois, pour les employé·es dont les salaires sont inférieurs à 2 450 € bruts, soit 73 personnes sur les deux sites qui en regroupent 154. La direction a, quant à elle, proposé 2%.

Grève aux Machines de l'île à Nantes

En grève de façon perlée depuis le 7 février, les salariés des Machines de l'île, qui sont employés par le Voyage à Nantes, poursuivent leur mouvement. Un nouveau préavis a été déposé jusqu'au 11 avril 2026. Parmi les principales revendications : la revalorisation des salaires, l'amélioration des conditions de travail compliquées par la saisonnalité et la polyvalence.

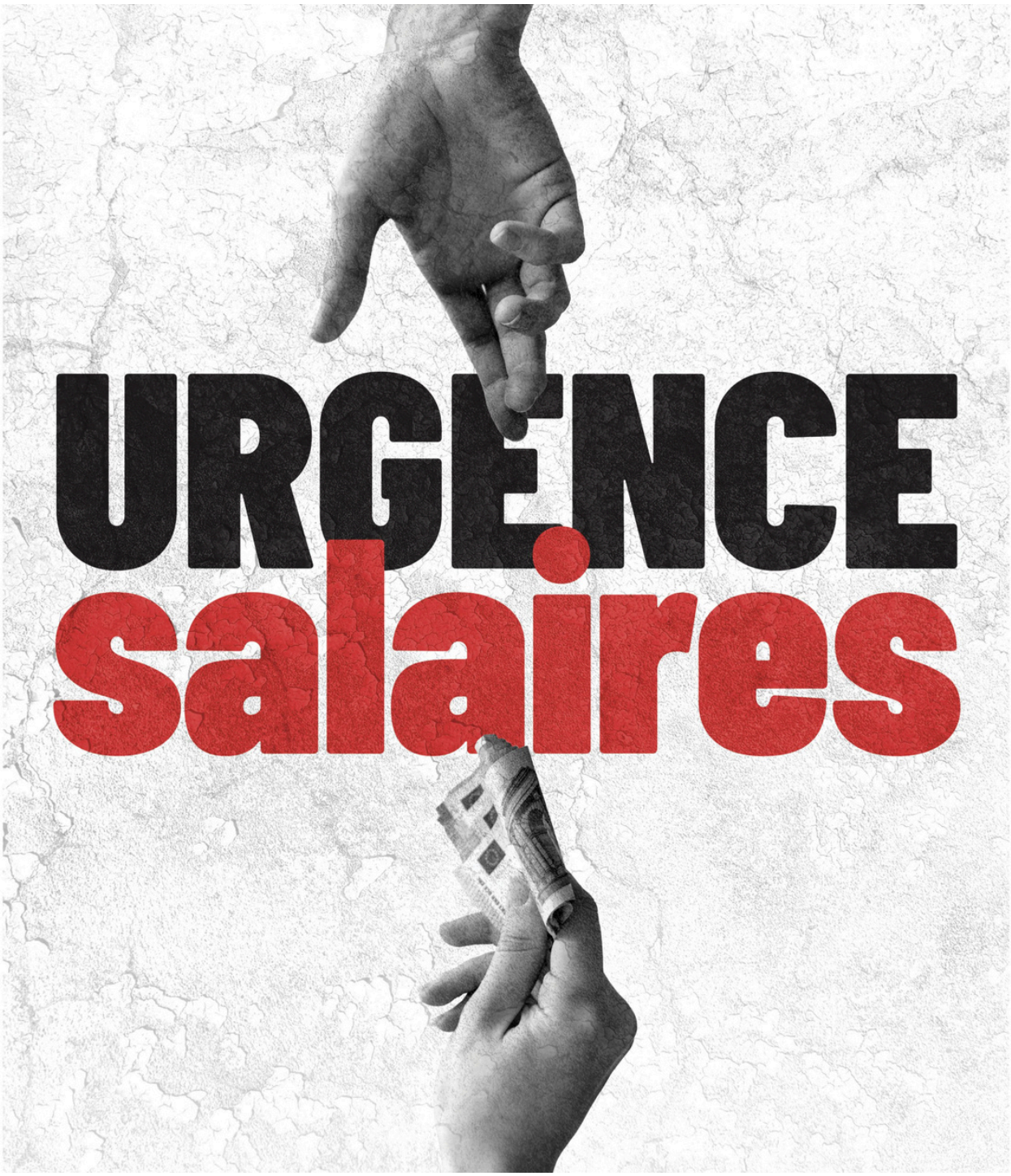
À Rives-en-Seine (76), une grève intermittente chez Revima suite à l'échec des NAO

Dans un contexte de NAO, syndicats et direction de Revima n'ont pas trouvé d'accord sur les revalorisations salariales collectives et individuelles. L'appel à la grève intersyndicale, porté par la CGT, FO et CFE CGC le 24 mars, a abouti à la convergence de plusieurs centaines de salarié·es.

La direction proposait notamment une revalorisation globale des non-cadres de 0,9%, correspondant au niveau de l'inflation Cette proposition est incompréhensible pour les salarié·es, alors que 2025 est une année record pour Revima CEC depuis sa création. Les entités "train d'atterrissage" et "moteurs auxiliaires" ont été plus que bénéficiaires avec un résultat net de 35 millions d'euros, et 15 millions d'euros de dividendes au niveau du groupe.

la cgt

ANNEXES



Identifiant BDCC	Nom de la branche	Secteur	Effectifs	Montant du 1er niveau	Ecarts mensuels avec le SMIC 2026 (1823,03)
5521	Branche entreprises de transports maritime personnel navigants d'exécution	Maritime		1 280,10 €	-542,93 €
29	Etablissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif	Médico-social	360 400	1 485,00 €	-338,03 €
5502	Croix-Rouge française	Médico-social		1 729,21 €	-93,82 €
2264	Hospitalisation privée	Général	280 505	20 752,32 €	-93,67 €
413	Etablissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	Médico-social	475 600	1 729,66 €	-93,37 €
2372	Distribution directe	Général	21 018	1 747,24 €	-75,79 €
7017	parcs et jardins zoologiques ouverts au public	Agriculture		1 766,92 €	-56,11 €
2156	Grands Magasins et Magasins Populaires	Général	31 041	1 766,92 €	-56,11 €
1760	Jardineries Graineteries	Général	20 029	1 766,92 €	-56,11 €
2543	Géomètres	Général	13 316	1 766,92 €	-56,11 €
675	Habillement Commerce Succursales	Général	109 785	1 767,00 €	-56,03 €
3168	Photographie	Général	5 911	1 767,00 €	-56,03 €
3127	Service à la personne	Général	370 000	1 771,50 €	-51,53 €
2060	Cafétérias	Général	11 923	1 774,50 €	-48,53 €
7002	coopératives et SICA céréales, meunerie, approvisionnement et alimentation du bétail et oléagineux	Agriculture		1 775,15 €	-47,88 €
2941	Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010	Médico-social	215 600	1 777,16 €	-45,87 €
454	Remontées mécaniques	Général	16 725	1 781,40 €	-41,63 €
1147	Médicaux Cabinets	Général	120 979	1 782,14 €	-40,89 €

1982	Prestations de services médicotechniques négoce	Général	45 892	1 785,00 €	-38,03 €
787	Experts Comptables	Général	179 648	21 429,72 €	-37,22 €
1483	Habillement Commerce détail	Général	68 612	1 790,00 €	-33,03 €
1499	Miroiterie	Général	9 573	1 801,73 €	-21,30 €
1501	Restauration Rapide	Général	308 575	1 801,80 €	-21,23 €
1557	Sport Equipement Loisirs Commerce	Général	82 898	1 801,80 €	-21,23 €
1619	Dentaires Cabinets	Général	65 617	1 801,80 €	-21,23 €
	secteur des exploitations forestières et scieries agricoles (avec des conventions territoriales)	Agriculture	30 789	1 801,80 €	-21,23 €
3236	Industrie et services nautiques	Général	18 063	1 801,80 €	-21,23 €
1580	Chaussure Industrie	Général	7 128	1 801,80 €	-21,23 €
5619	Branche conchyliculture et cultures marines*	Maritime		1 801,80 €	-21,23 €
7003	coopératives agricoles, ../.. et SICA fabriquant conserves fruits et légumes, plats cuisinés et spécialités	Agriculture		1 801,80 €	-21,23 €
7006	coopératives, ../.. et SICA fleurs, fruits et légumes et pommes de terre	Agriculture		1 801,80 €	-21,23 €
7019	conchyliculture	Agriculture		1 801,80 €	-21,23 €
7024	production agricole/CUMA	Agriculture		1 801,80 €	-21,23 €
7025	ETARF (entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers)	Agriculture		1 801,80 €	-21,23 €
669	Verre fabrication mécanique	Général	22 976	1 801,84 €	-21,19 €
7023	entreprises agricoles de déshydratation	Agriculture		1 801,84 €	-21,19 €
158/ 20296	Bois des scieries, du négoce et de l'importation des bois	Général	38 506	1 802,00 €	-21,03 €

3222	Menuiserie Charpente	Général	15 565	1 802,00 €	-21,03 €
2098	Prestataires de services du secteur tertiaire	Général	202 506	1 802,10 €	-20,93 €
698/3242	Presse Quotidienne Régionale	Général	9 037	1 802,26 €	-20,77 €
959	Biologie médicale laboratoires	Général	52 695	1 802,29 €	-20,74 €
292	Plasturgie	Général	120 878	1 803,00 €	-20,03 €
16	Transports sanitaires	Transport	65 860	1 803,00 €	-20,03 €
1411	Ameublement Fabrication	Général	40 054	1 803,00 €	-20,03 €
1794	Retraites complémentaires institutions	Général	28 461	1 803,00 €	-20,03 €
2089	Panneaux à base de bois	Général	5 220	1 803,00 €	-20,03 €
7027	conseil et service en élevage - ex IDCC 7021 entreprises sélection et reproduction animale	Agriculture		1 804,66 €	-18,37 €
1747	Boulangerie Pâtisserie industrielle	Général	54 291	1 804,80 €	-18,23 €
2336	Foyers de jeunes travailleurs	Général	7 795	1 805,00 €	-18,03 €
7001	coopératives et SICA production,../.. bétail et viandes	Agriculture		1 806,00 €	-17,03 €
16	Logistique	Transport	57 233	1 806,00 €	-17,03 €
2683	Portage de presse	Général	11 031	1 807,91 €	-15,12 €
468	Chaussures Commerce succursales	Général	13 336	1 808,88 €	-14,15 €
3218	Enseignement privé non lucratif	Général	98 172	1 811,01 €	-12,02 €
7004	coopératives laitières, unions de coopératives laitières et SICA laitières	Agriculture		1 811,52 €	-11,51 €
7005	caves coopératives et unions élargie aux SICA vinicoles	Agriculture		1 811,80 €	-11,23 €
1534	Viandes Industrie Commerce de Gros	Général	44 990	1 812,00 €	-11,03 €
1558	Céramique Industrie	Général	7 239	1 812,24 €	-10,79 €

500	Habillement mercerie … commerce gros	Général	19 876	1 813,00 €	-10,03 €
2190	Missions locales et PAIO	Général	17 399	1 813,62 €	-9,41 €
16	Transport de fonds et valeurs	Transport	10 616	1 814,00 €	-9,03 €
1486	Bureaux d'études techniques	Général	1 347 315	1 815,00 €	-8,03 €
303	Couture Région Parisienne	Général	11 201	21 801,00 €	-6,28 €
538	Manutention Ferroviaire	Général	7 881	1 816,97 €	-6,06 €
7027	conseil et service en élevage - ex IDCC 7008 personnel des organismes de contrôle laitier	Agriculture		1 819,00 €	-4,03 €
135/211	Carrières et matériaux (Ile de France)	Général	5 900	1 819,00 €	-4,03 €
1821	Verre fabrication Main	Général	9 028	1 819,33 €	-3,70 €
45	Caoutchouc Industrie	Général	46 688	1 819,67 €	-3,36 €
1710 3245	Voyages opérateurs	Général	30 789	1 819,82 €	-3,21 €
1979	Hôtels Cafés Restaurants	Général	797 382	1 820,00 €	-3,03 €
1607	Jeux Jouets industrie	Général	5 169	1 820,00 €	-3,03 €
1286	Confiserie, chocolaterie, biscuiterie détail	Général	13 571	21 840,48 €	-2,99 €
7018	entreprises du paysage	Agriculture		1 820,04 €	-2,99 €
184	Imprimerie et Industries graphiques	Général	38 378	1 820,04 €	-2,99 €
614	Sérigraphie Industrie	Général	4 600	1 820,04 €	-2,99 €
1307	Cinéma Exploitations	Général	10 009	1 820,42 €	-2,61 €

RELATIONS PRESSE
CONFÉDÉRALES CGT

presse@cgt.org