

Les prix augmentent, et nos



salaires ?

Quelques éléments nationaux :

La première réunion de N.A.O. (Négociation Annuelle Obligatoire) aura le 08 février prochain. Ce sera l'occasion pour les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise (CGT, CFTD, FO, CFE-CGC) et la Direction Générale de négocier les augmentations de salaires pour l'année 2024. Avant l'ouverture des négociations, regardons quelques indicateurs qui nous permettront de nous situer dans le paysage.

La hausse des prix atteint 4,9 prix.

% sur un an. Nos salaires reculent sous l'effet de l'inflation et il devient de plus en plus compliqué de remplir le réfrigérateur, de payer ses factures ou de partir en vacances.

L'inflation est amplifiée par le niveau des profits, pas celui des salaires. Selon le FMI, en Europe, l'amélioration des marges des entreprises est responsable à 45 % de la hausse des prix depuis le début de l'année 2022.

La France est championne d'Europe des dividendes versés aux actionnaires.

Nos salaires réels sont en recul de 2 % en moyenne, avec un phénomène de tassement et plus de 3 millions de personnes au SMIC, dont une majorité de femmes. Bien qu'insuffisant, seul ce SMIC est protecteur, vu qu'il est indexé sur les

L'unique moyen de ne plus subir l'inflation, c'est d'indexer tous les salaires, les minima de branches et les différents indices sur la hausse du SMIC et des prix. Ce n'est pas du plus, c'est juste pour maintenir notre niveau de vie.

Au lieu d'augmenter nos salaires, on nous propose des primes exceptionnelles et individuelles, non cotisées et versées au bon vouloir des employeurs (prime de partage de la valeur, dite « prime Macron»). N'oublions pas : le salaire net c'est pour le mois ; le salaire brut c'est pour la vie.

Même chose pour la participation, l'intéressement qui ne comptent même pas pour financer notre protection sociale, tout au long de notre vie (naissances, maladie, chômage, invalidité, retraites).



ELECTRICITE
+ 30 %
depuis 2022



SERVICES
+ 6,1 %
depuis 2022



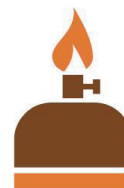
CARBURANT
+ 47 %
depuis 2015



ALIMENTATION
+ 19,4 %
depuis 2022



TABAC
+ 8,1 %
depuis 2022



GAZ
+ 71 %
depuis 2015



PRODUITS
MANUFACTURES
+ 6,6 %
depuis 2022



INFLATION
+ 10,4 %
depuis 2022



INFLATION
+ 13 %
depuis 2015

Qu'est ce que le salaire ?

Le salaire, c'est quoi ?

Le salaire, c'est le paiement de notre qualification (nos savoirs, diplômes et titres) et nos savoir-faire (expérience) pour un temps de travail donné et mesuré. Le salaire doit permettre aux travailleurs de reconstituer leur force de travail.

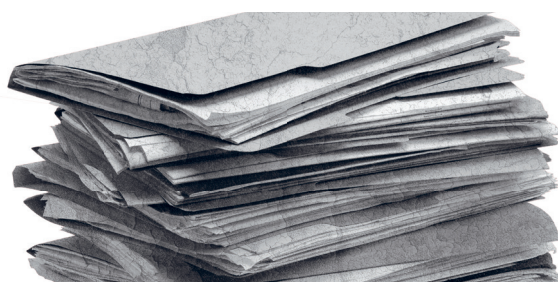
Le salaire de base, c'est la première ligne de la fiche de paie. Il apparaît en « brut ».

Les compléments de salaire, ce sont les primes et majorations qui s'ajoutent au salaire de base et qui viennent en contrepartie du travail, pour payer des conditions particulières (Ex : majorations d'heures supplémentaires, prime de rendement, d'habillement, de transport, d'insalubrité, de nuit, d'ancienneté etc...).

Sauf exception prévue par la loi, comme la "prime dite Macron" ou "prime de partage de la valeur", les primes sont soumises à cotisations sociales et apparaissent donc en « brut » sur la fiche de paie.

Le salaire brut, c'est le salaire complet, avant déduction des cotisations sociales.

Le salaire net, c'est le salaire auquel on a retiré une partie qu'on appelle cotisations sociales.



Les cotisations sociales

Les cotisations sociales sont la part du salaire qui n'est pas versée directement sur le compte en banque à la fin du mois. Cette part sert à financer la protection sociale (pour la maladie, l'invalidité, l'assurance-chômage, les congés de paternité, de maternité ou les retraites).

La grille des salaires

Elle définit le salaire prévu pour chaque niveau de classification. Cette grille existe dans toutes les conventions collectives de branche, elle peut aussi être négociée dans l'entreprise.

Dans notre entreprise, il n'y a plus de grille de salaires stricto sensu, mais une grille des salaires minima hiérarchiques, c'est à dire le montant minimum que vous percevrez en une année en fonction de votre classification.

La classification

La Classification, c'est la position des salariés dans la grille hiérarchique en fonction de leur qualification. La grille de classifications permet de déterminer la grille des salaires.

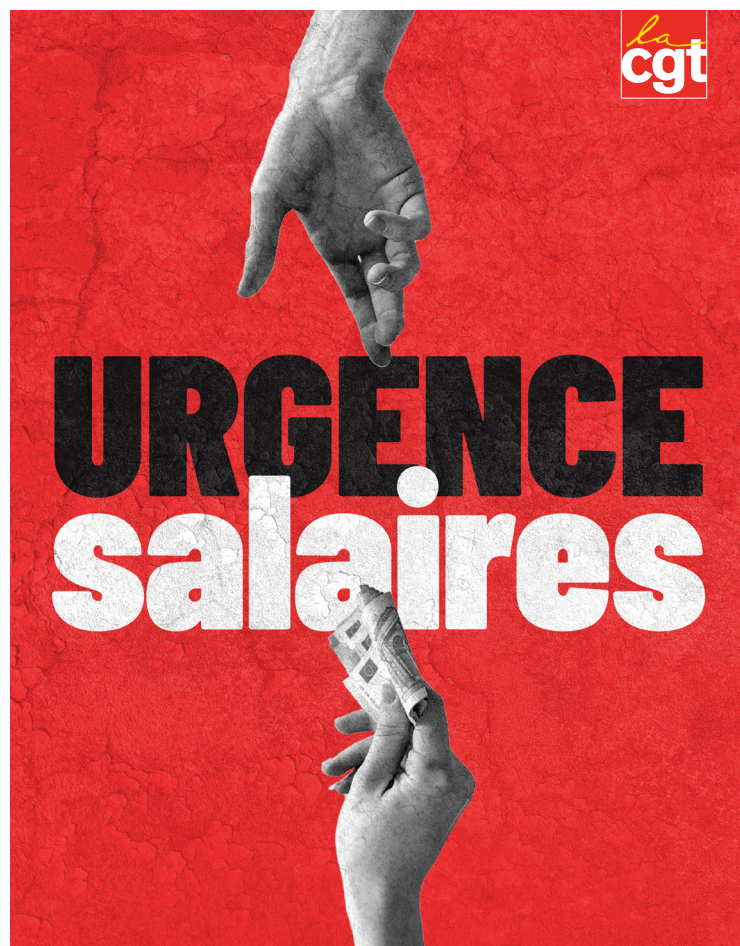
La qualification

C'est l'ensemble des savoirs, des savoir-faire dont disposent les salariés. Ils sont acquis par la formation initiale, continue et l'expérience professionnelle.

Le SMIC

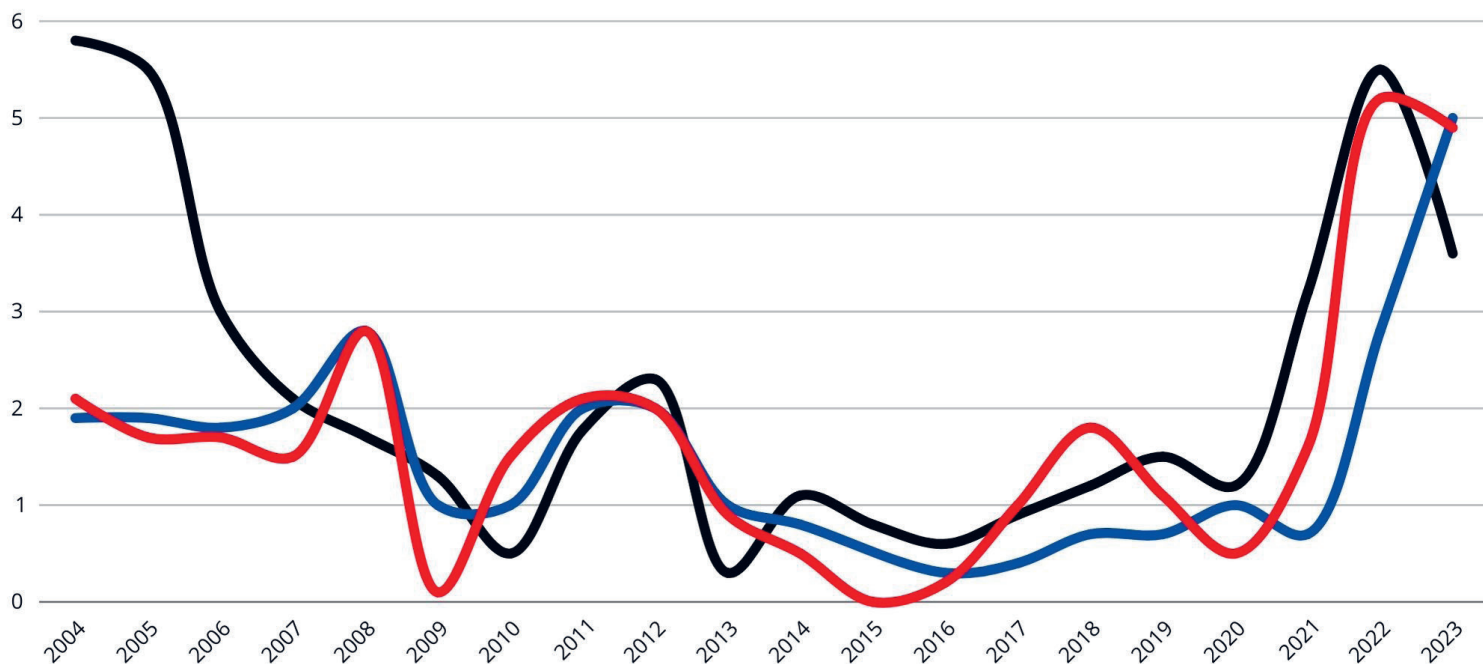
C'est le salaire minimum interprofessionnel de croissance qui est garanti par la loi sous peine de sanctions pour l'employeur.

L'objet du SMIC est double : non seulement il permet de maintenir le niveau de vie, quelle que soit la hausse des prix, mais aussi de garantir ce niveau de vie qui doit progresser en même temps que le développement économique de la Nation.



Salaire : comment nous situons nous à SG PAM ?

■ SMIC ■ SGPAM ■ Inflation

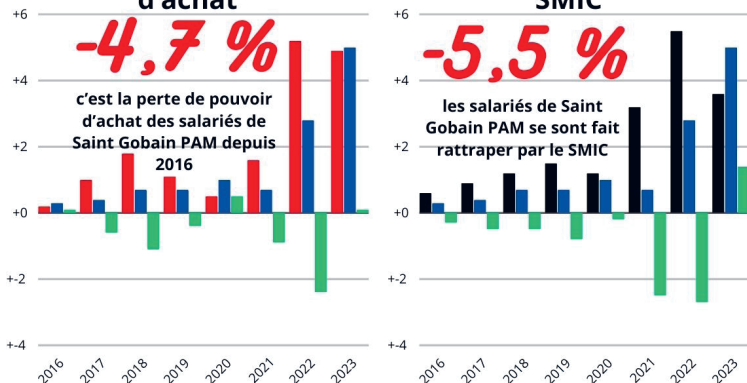


Comment analyser le graphique ?

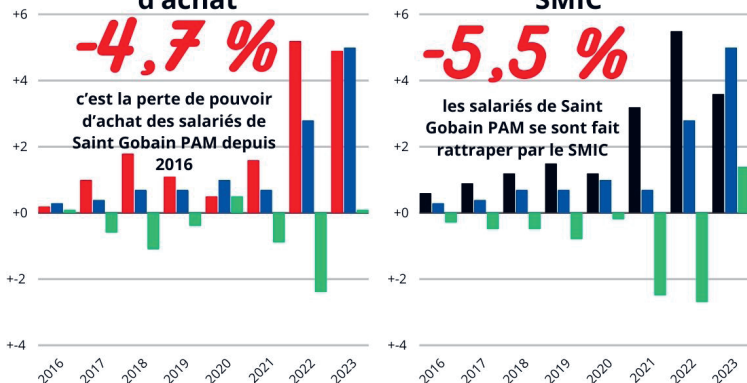
Lorsque la courbe rouge se situe au dessus de la courbe bleue, cela veut dire que l'inflation est plus forte que l'augmentation des salaires à Saint Gobain PAM. **C'est à dire que nous perdons du pouvoir d'achat.**

Lorsque la courbe noire se situe au dessus de la courbe bleue, cela veut dire que l'augmentation du SMIC est plus importante que les augmentations de salaires à Saint Gobain PAM. **C'est à dire que nous nous faisons rattraper par le SMIC.**

Evolution du pouvoir d'achat



Evolution par rapport au SMIC



2017



Un ouvrier de SG PAM percevait en moyenne

1,85 SMIC



Un EDTAM de SG PAM percevait en moyenne

2,14 SMIC



Un Cadre de SG PAM percevait en moyenne

4,19 SMIC

2022



Un ouvrier de SG PAM percevait en moyenne

1,76 SMIC



Un EDTAM de SG PAM percevait en moyenne

2,04 SMIC



Un Cadre de SG PAM percevait en moyenne

3,66 SMIC

Les modes de rémunérations périphériques au salaire

La rémunération, c'est quoi ?

Elle inclut toutes les sommes liées à l'accomplissement du travail, c'est-à-dire le salaire de base, les compléments de salaire, les suppléments de salaire (mutuelle, prévoyance, chèques transport, vacances ou restaurant) et les éléments annexes (intéressement, participation aux bénéfices).

Participation

Elle redistribue sous forme de prime une partie des bénéfices de l'entreprise. Elle est soit versée immédiatement soit bloquée. Comme l'intéressement, la prime de participation n'est pas soumise aux cotisations sociales (ne contribue donc pas non plus à la protection sociale).

URGENCE SALAIRES

La CGT propose :

1. augmenter tous les salaires et le point d'indice des fonctionnaires
2. augmenter les pensions de retraite
3. indexer les salaires sur le SMIC et sur les prix
4. revaloriser le SMIC à 2000€ bruts pour un temps plein
5. la reconnaissance des diplômes dès l'embauche
6. le paiement des qualifications
7. le doublement du salaire au cours de la carrière
8. l'égalité salariale femmes/hommes
9. revaloriser les métiers féminisés

NET À PAYER pour le mois
Pour faire face à l'inflation et mieux vivre de notre travail

BRUT À PAYER pour la vie
ce sont nos cotisations pour financer notre protection sociale

ticket à partager pour s'organiser
avec mes collègues et obtenir
des hausses de salaires



Épargne salariale

C'est l'ensemble des dispositifs de rémunération liés aux résultats de l'entreprise. Les sommes sont versées directement au salarié ou alors déposées sur un plan d'épargne entreprise. C'est le cas du P.E.G. dans notre entreprise.

Intéressement

C'est un dispositif facultatif d'épargne salariale, lié aux résultats de l'entreprise. La prime d'intéressement n'est pas soumise à cotisations sociales (elle ne contribue donc pas au financement de la sécurité sociale ni des retraites et n'est pas prise en compte dans le calcul du montant des indemnités en cas de maladie, de chômage ou de retraite).

Prime de Partage de la Valeur

Cette prime anciennement appelée prime Macron ou prime de pouvoir d'achat est exonérée de l'impôt sur le revenu, des cotisations salariales et des contributions sociales, y compris de la Contribution sociale généralisée (CSG) et de la Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

ATTENTION

La rémunération, ce n'est pas du salaire !

La tendance est à l'augmentation des rémunérations périphériques au salaire. D'apparence, elles seraient avantageuses, mais elles sont en réalité aléatoires et problématiques. Ces primes, non inscrites au contrat de travail, ne sont ni régulières, ni prévisibles et en pratique, elles se substituent au salaire de base. Elles ne sont pas socialisées, mais souvent fiscalisées, c'est-à-dire qu'elles sont soumises à des impôts, mais pas à des cotisations (elles ne contribuent donc pas non plus au financement de la protection sociale.).

Ces rémunérations ne permettent donc pas d'accumuler des droits supplémentaires et par conséquent 1 000€ de prime d'intéressement ou de participation ont moins de valeur que 1 000€ de salaire net.