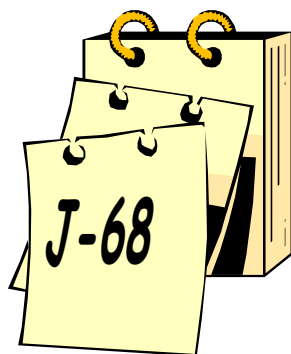


Systeme de rémunérations

1°) La méthode patronale n°21 le 4/9/01

2°) Les effets de la dénonciation n°22 le 18/9/01

3°) Nos employeurs auraient du génie



Nos employeurs, en dénonçant nos accords sur les rémunérations, ont choisi l'affrontement et adopté un slogan «vous ne perdez rien » assorti d'un complément fort alléchant «vous pourrez même gagner plus ! ».

Nous démontrons ci-après qu'au contraire, le projet patronal réduit nos salaires, c'est d'ailleurs sa raison d'être. Son objectif étant, ne l'oublions pas, de diminuer la masse salariale de 20%.

Pour être honnête, la formule patronale devrait être énoncée ainsi : « je ne vous prends rien aujourd'hui, mais je ne donnerai pas demain ce qui était prévu ».

Les promoteurs du projet patronal sont priés d'annoncer haut et fort que pas un centime ne sera pris sur les salaires existants. Est-ce une nouvelle de nature à donner au projet patronal un aspect rassurant ? Non, car maintenir les salaires au franc le franc est tout simplement une obligation légale, rien de plus.

Nos employeurs auraient du génie

Ils auraient trouvé l'alchimie permettant de réduire la masse salariale de 20 % tout en augmentant nos salaires de 10 %.

Le projet patronal, c'est :

- des salaires d'embauche qui baissent en moyenne de 20%,
- la fin des primes de durée d'expérience, prime familiale et prime de vacances,
- la suppression des garanties d'avancement liées à la formation professionnelle,
- la suppression de nombre d'éléments salariaux (prime de naissance, prêt au mariage...)
- l'institutionnalisation des promotions «blanches ». La plupart des promotions se feraient sans augmentation de salaire.

Les promotions blanches

Les promotions blanches constituent, sans doute, l'aspect le plus fourbe de ce projet.

Dans le système actuel, une promotion se traduit par une augmentation salariale correspondant à la différence entre la RGG (rémunération globale garantie) du niveau initial et la nouvelle RGG (environ 20.000 F/an pour une promotion de B à C, de C à D ou de D à E).

Cette différence est calculée entre les deux niveaux de RGG. Les autres éléments (PDE, prime familiale, de vacances...) n'entrent pas dans la comparaison.

Dans le système patronal, une promotion pourra n'avoir aucun effet sur le niveau de salaire.

En effet, le dispositif prévoit que le salarié doit percevoir une **rémunération annuelle** équivalente à 13 RGG de son niveau de classification.

En cas de promotion, il lui serait donc versé la différence entre les deux niveaux de classification (environ 20.000 F/an) sachant qu'ici, tous les éléments salariaux entrent dans la comparaison : c'est-à-dire

- la fameuse part variable,
- mais aussi les éléments que les employeurs souhaitent intégrer pour le personnel en place (PDE, prime familiale et de vacances).

Ainsi, dans de nombreux cas, il n'y aurait rien à ajouter, la promotion ne serait pas accompagnée d'une augmentation de salaire.

.../...

Les deux tableaux ci-après vous permettent d'apprécier cette notion de promotion blanche et de l'appliquer à votre propre situation.

Le tableau 1 vous montre l'écart annuel entre les niveaux de classification (de A à H, le projet des employeurs supprimant le niveau I).

Le tableau 2 vous donne le poids annuel des éléments familiaux correspondant à votre situation personnelle (par souci de simplification, le poids des PDE a été uniformisé à 5 points).

Tableau 1 – Ecart annuel entre les niveaux de classification, exprimé en Francs

Écarts RAG 2 niveaux		Écarts RAG 3 niveaux		Écarts RAG 4 niveaux	
A à B	13 071	A à C	32 677	A à D	50 650
B à C	19 606	B à D	37 579	B à E	52 283
C à D	17 972	C à E	32 677	C à F	52 283
D à E	14 705	D à F	34 311	D à G	58 819
E à F	19 606	E à G	44 114	E à H	90 679
F à G	24 508				
G à H	46 565				

Tableau 2 - Poids annuel des éléments personnels et familiaux, exprimé en Francs

	Célibataire	Marié	Marié + 1	Marié +2	Marié +3	Marié +4
0	6 146	8 597	13 401	18 205	30 361	43 335
6 ans	14 315	16 766	21 570	26 374	38 530	51 504
9 ans	18 400	20 850	25 654	30 459	42 615	55 588
12 ans	22 484	24 935	29 739	34 543	46 700	59 673
15 ans	26 569	29 020	33 824	38 628	50 784	63 758
18 ans	30 653	33 104	37 908	42 712	54 869	67 842
21 ans	34 738	37 189	41 993	46 797	58 953	71 927
24 ans	38 823	41 273	46 077	50 882	63 038	76 011
27 ans	42 907	45 358	50 162	54 966	67 123	80 096
30 ans	46 992	49 443	54 247	59 051	71 207	84 181

Prenons l'exemple d'un collègue marié, deux enfants, 15 ans d'ancienneté.

Pour ce salarié, le poids annuel de ses PDE, prime familiale et prime de vacances (tableau 2) nous donne 38.628 F. Après comparaison entre son salaire intégrant PDE, prime familiale et prime de vacances, et la nouvelle grille de rémunération, on appréhende la difficulté pour obtenir une augmentation de salaire liée à une promotion (tableau 1). Ce même collègue devrait, selon le système CNCE, passer de G en H¹ ou bien sauter deux classifications à la fois en étant promu de E en G ou de F en H, voire bénéficier d'une promotion de 3 niveaux ! Dans tous les autres cas, il ne gagnera pas un franc supplémentaire. Et nous n'avons pas tenu compte d'une éventuelle part variable, qui viendrait réduire d'autant les possibilités d'augmentation.

Avec le projet patronal :

- tous les salariés sont perdants (20 % en moyenne),
- certains pourront partiellement compenser (au prix de quels efforts ?) cette perte de salaire par une part variable,
- pour compenser la suppression des éléments salariaux actuels, cette part variable devrait être récurrente et de l'ordre de 20 %, mais pourrait-on alors l'appeler part variable ?

Dans une prochaine note, nous détaillerons le mécanisme imaginé par nos employeurs pour déterminer la part variable et les conditions très particulières de concertation, en tête-à-tête, de ce qui devrait constituer un avenant individuel au contrat de travail de chacun de nous.

Au fur et à mesure que le projet patronal se déroule, l'évidence de le combattre s'affirme.

L'heure est à l'offensive. Dès la deuxième quinzaine de décembre, montrons notre détermination face à l'arrogance de nos employeurs en cessant le travail.

Le Secrétariat national : Gilles Arnould – Bernard Charrier – Patrick Galpin – Serge Huber – Bettina Larry

¹ Aujourd'hui :

- une promotion de E en G se traduit par une augmentation annuelle de 44 114 F, dans le dispositif patronal elle serait de 5 486 F (44 114 – 38 628) ;
- une promotion de F en H se traduit par une augmentation annuelle de 71 073 F, dans le dispositif patronal elle serait de 32 445 F (71 073 – 38 628) ;
- une promotion de G en H se traduit par une augmentation annuelle de 46 565 F, dans le dispositif patronal elle serait de 7 937 F (46 565 – 38 628).