

VOTRE SALAIRE

Venant d'être nouvellement embauché dans une entreprise, vous êtes impatient de recevoir vos premières feuilles de paye. Vous cherchez à mettre en adéquation le montant « brut », « net » de votre fiche de paye avec votre qualification, votre expérience professionnelle. Vous comparez votre salaire avec celui de vos amis, embauchés dans d'autres secteurs. Selon la CGT, le salaire doit permettre tout à la fois de maîtriser sa vie, réaliser ses projets, assurer son indépendance et se projeter dans un avenir professionnel. Il doit donc prendre en compte la réalité du coût de la vie et une juste reconnaissance de votre qualification.

Comprendre son salaire

Il est calculé par la formule suivante : salaire national de base (SNB) x coefficient (NR) x Majoration résidentielle x Majoration d'ancienneté.

La grille de salaire est unique, quelle que soit l'entreprise à laquelle vous appartenez et quel que soit le collègue.

Le salaire est soumis à toutes les cotisations (sécurité sociale, complémentaire maladie, CSG, CRDS...) et à l'impôt sur le revenu.

► Les différentes cotisations pour le système de retraite du régime général sont globalisées en une seule, égale à 12,43 % pour la part salarié.

► La cotisation mutuelle, obligatoire, et celle de la maladie pour la sécurité sociale sont perçues par la Camieg.

Système de classification

Il classe les fonctions en 19 groupes fonctionnels (GF) à partir de différents critères (formation, responsabilités...) et fait un lien avec la grille de rémunération. Il détermine aussi le collègue (exécution, maîtrise ou cadre). Le déroulement de carrière se fait en prenant des fonctions de niveau supérieur, en lien avec l'expérience et la formation continue acquises.

Pour déterminer le GF, trois systèmes cohabitent :

► L'un s'applique dans les entreprises de la branche « hors périmètre historique EDF-GDF (UNIPER, Entreprises Locales de Distribution...).

Il s'appuie sur un catalogue des fonctions qui décrit les emplois types au regard de la formation requise, l'expérience, les responsabilités, les activités maîtrisées et leur donne un GF.

► Le deuxième est basé sur la méthode M3E (Méthode d'Entreprise d'Evaluation des Emplois), avec 8 positions d'emploi (A à H) et son système d'ADP (Appréciation du Professionnalisme) et les 19 GF. Ce système est utilisé à EDF SA, Engie, GRT Gaz, Enedis et GrDF...

► Le troisième s'applique à RTE.

La CGT revendique un système de classification au niveau de la branche professionnelle IEG qui reconnaisse à son juste niveau l'ensemble des éléments de la qualification d'un salarié lui permettant de remplir sa fonction : reconnaître la formation initiale, la formation continue et l'expérience professionnelle nécessaires à la tenue du poste.

Rémunérations

► Rémunération principale

C'est la rémunération reconnue du salarié en fonction de sa qualification et de son ancienneté. Un « 13ème mois » est versé en trois fois dans l'année.

Rémunérations complémentaires

Elles sont liées aux contraintes de l'exercice de la fonction comme l'astreinte, les services continus, les heures supplémentaires, les primes spécifiques.

Des indemnités liées aux logements sont aussi en vigueur.

Rémunérations variables

Elles sont diverses et de formes multiples.

► **RDCIC** : Rémunération de la Disponibilité et de la Contribution Individuelle des Cadres.

► **RPCC** : Rémunération de la Performance Contractualisée des Cadres.

► **RPCAM** : Rémunération de la Performance Contractualisée des Agents de Maîtrise.

► **PVA ou RIP** : Prime variable annuelle, mise en place pour les agents de maîtrise.

Avec les rémunérations variables, les employeurs ont inventé le moyen de ne pas intégrer dans la rémunération principale une partie des gains de productivité de l'année. Il faut ajouter à cela le manque à gagner du financement de la protection sociale (retraite, sécurité sociale, mutuelle...) puisque les rémunérations variables en sont exonérées.

Il existe aussi des compléments financiers de rémunération : Intéressement, Participation, Plan d'épargne entreprise (PEE), Plan d'épargne inter-entreprise (PEI), Plan Epargne Retraite Collectif (Perco), actions gratuites...

► Intéressement et participation

Ces rémunérations ne font pas partie du salaire : elles sont attribuées sur l'atteinte de résultats collectifs, ne sont pas pérennes et ne contribuent pas au calcul de la pension.

Ces compléments de rémunération se multiplient. Ils sont financés par les gains de productivité, donc par les salariés eux-mêmes. Ils permettent aux employeurs de décrocher l'évolution des rémunérations principales de la productivité et de se soustraire au paiement de cotisations sociales sur ces sommes.

Stages

Une note précise les indemnités minimales pour les différents stages. Mais ces minimas ne sont pas régulièrement réévalués...

La CGT revendique :

► une rémunération dès le premier jour avec pour minimum le Smic et un barème progressif en fonction des diplômes et qualifications,

► la prise en compte à des coûts raisonnables des périodes de stages pour le calcul des droits à la retraite et du chômage,

► des négociations pour obtenir des grilles salariales stagiaires dans les conventions collectives.

Reconnaissance des qualifications

Ce que revendique la CGT :

Smic à 1800 euros brut

Bac = 1,4 x Smic soit 2520 euros brut

Bac + 2 = BTS/DUT : 1,6 x Smic soit 2880 euros brut

Bac + 3 = Licence : 1,8 x Smic soit 3240 euros brut

Bac + 5 = Master / Ingénieur : 2 x Smic soit

3600 euros brut

Bac + 8 = Doctorat : 2,3 x Smic soit 4110 euros brut

Les valeurs de la CGT

De réelles négociations salariales permettant de :

► résorber des pertes de pouvoir d'achat,

► assurer une augmentation régulière du SNB pour compenser la hausse du coût de la vie,

► harmoniser les taux d'avancements au choix, pour les trois collèges.

La défense du salaire « socialisé », que sont les cotisations sociales et patronales, qui financent de façon solidaire et collective la protection des salariés (maladie, accidents, famille, retraite, etc.)

Dans un premier temps : une transparence sur les enveloppes et les critères d'affectation des éléments variables de la rémunération.

Dans un second temps : une limitation du niveau du variable, voire une intégration de l'ensemble des rémunérations variables individuelles au salaire, assurant ainsi la pleine contribution à la protection sociale et à la détermination de la pension

