

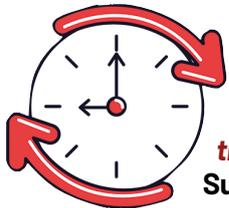
HAUSSE DES SALAIRES



Contrairement à une idée reçue, le salaire ne paye pas le travail, c'est l'inverse : c'est le travail qui paye, qui finance, le salaire. D'ailleurs, le travail finance tout. La valeur créée dans une entreprise vient en totalité du travail humain.

Démonstration →

La journée de l'exploité :



Prenons l'exemple d'une entreprise dont les travailleurs commencent à 8 h du matin et terminent à 17 h.

La valeur de cette journée de travail, c'est le chiffre d'affaires de l'entreprise pendant la journée.

Sur le chiffre d'affaires sont payés :

- les salaires, cotisations salariales et patronales comprises (dit « salaires socialisés »),
- le remboursement à la banque des investissements (locaux, machines...),
- les impôts pour l'Etat,
- les profits pour les actionnaires.

Autrement dit, à une certaine heure de la journée, mettons 11h30, les travailleurs ont produit suffisamment de valeur pour payer leurs propres salaires socialisés. Après 11h30, la production va continuer pour financer les investissements (qui seront par exemple payés à 14h), puis pour financer les impôts (qui seront payés à 14h30, car en général, les entreprises payent très peu d'impôts). Après 14h30, les travailleurs produisent de la valeur uniquement pour les profits des propriétaires des entreprises jusqu'à 17h.

Bien sûr, les horaires pris en exemple seront différents, plus ou moins tardifs dans la journée, suivant l'activité concernée, (industrie, commerce, services, etc.) car ils dépendent de la répartition salaires/investissements/impôts/profits dans le chiffre d'affaires.

Et cette répartition elle-même dépend largement du secteur d'activité.

Par exemple, la part des salaires dans le pétrole est beaucoup plus faible que dans les pharmacies d'officine.

Aussi dans le pétrole, l'heure à partir duquel les salaires seront payés intervient plus tôt que dans les pharmacies d'officine.

Mais le schéma reste toujours le même : dans chaque entreprise, après une certaine heure de la journée, le travailleur ne produit plus que pour l'actionnaire ou le patron. Cette production excédentaire, que s'accapare le capital, est nommée par Marx le **surtravail.**

Dans chaque entreprise, à l'aide du bilan comptable, il est possible de calculer l'heure à laquelle vous-même, après avoir payé la machine que vous utilisez et réglé les impôts réclamés à l'entreprise, vous n'alimentez plus que l'actionnaire.



01 LE SALAIRE



Ce que défendent les employeurs, c'est que le salaire devrait dépendre des résultats, donc des ventes réalisées par l'entreprise, comme si les salariés étaient des autoentrepreneurs ayant passé un contrat commercial avec l'entreprise, et avec des objectifs de résultat.

Dans le même ordre d'idée, les employeurs défendent le paiement du poste effectivement occupé par le travailleur, indépendamment de la qualification individuelle.

Si celle-ci est plus élevée que celle du poste, l'employeur considère que le salarié ne la met pas en mouvement dans le poste considéré et qu'il ne doit donc pas la payer.

POURTANT IL Y A UN PROBLÈME : si ce principe était vrai, le salarié en congés ne devrait pas être payé car il n'occupe aucun poste de travail à ce moment-là.

Autre exemple : un salarié qui passe 8 heures à réparer la machine qu'il est censé faire tourner pour produire, ne devrait pas être payé non plus car il n'a produit aucune valeur.

Idem pour le salarié en congés maladie, etc

Ces exemples démontrent que le salaire, c'est autre chose que ce que nous disent les patrons et les médias.

En réalité, le salaire est le paiement de la mise à disposition de la force de travail (physique ou intellectuelle).

Que cette force de travail soit utilisée ou non par l'employeur, peu importe, c'est le fait que durant 8 heures, le travailleur mette ses connaissances à la disposition de l'entreprise, qui justifie le versement du salaire.

Cette force de travail dépend de la somme des connaissances et des savoir-faire du salarié.

À la CGT, nous la nommons qualification.

LA QUALIFICATION, C'EST LA SOMME DE 3 ÉLÉMENTS :

- la formation initiale,
- la formation continue,
- l'expérience professionnelle.

La qualification est attachée à l'individu et non au poste occupé. **Verser un salaire en reconnaissance de la qualification, c'est donc établir une grille de correspondance entre salaire et qualification.**



Cette grille existe, elle s'appelle : la grille fédérale des salaires revendiqués.

Cette grille établit une échelle entre une classification de coefficients, qui est un indice proportionnel à la qualification individuelle, et un salaire.

C'est la correspondance qualification - classification - salaire.

Le salaire est le paiement de la qualification.

Deuxième aspect sur le salaire, il est lui-même composé de deux parties :

• d'une part, **le salaire net**, celui qui est versé sur le compte en banque du titulaire de l'emploi,

• d'autre part, **les cotisations sociales**, artificiellement séparées en cotisations « salariales » et « patronales », celles que les médias appellent « charges » ou encore « coût du travail », et ce que nous appelons à la CGT **le salaire socialisé**.

Les cotisations sont partie intégrante du salaire, d'ailleurs, elles apparaissent dans le bilan comptable de l'entreprise sous la rubrique « salaires ».

Pourtant, elles ne sont pas versées au titulaire de l'emploi, mais versées dans une caisse de solidarité, la Sécurité sociale, **pour payer le jour même : les prestations des retraités, des malades, des privés d'emploi, des parents, des handicapés, etc.**

On peut dire que les cotisations sont du salaire solidaire.

Le salaire comprend le salaire net, versé au titulaire de l'emploi, et les cotisations, ou salaire socialisé, versées dans une caisse commune, et qui bénéficie à ceux qui en ont besoin, et qui sont en dehors de l'emploi.

02

LA RÉMUNÉRATION

Le salaire comme reconnaissance de la qualification, pose deux problèmes existentiels aux employeurs :

1. Le salaire net est vu par l'employeur, certes comme un coût, mais un « **mal nécessaire** » car il permet la reconstitution de la force de travail qui sera utilisée le lendemain.

Mais il n'en va pas de même pour **la cotisation sociale, vue comme une perte sèche** sans aucune contrepartie pour l'entreprise. D'où la rhétorique sur le « coût du travail ».

Mais rappelons-nous que le travail n'est pas un coût, c'est la base de la création de valeur.

Seul le capital, créé durant le surtravail (voir ci-avant) représente un coût, une charge car il oblige le travailleur à continuer sa production au-delà de ce qui est nécessaire.

Les employeurs cherchent ainsi à échapper avec acharnement au versement des cotisations sociales :

- exonérations,
- CSG,
- intéressement,
- participation,
- etc.

2. L'employeur préfère payer le travail qui produit de la valeur (donc du profit) plutôt que payer la qualification.

D'où les modes de paiement directement liés aux résultats du travail :

- primes de performance, participation,
- intéressement,
- abondement au plan d'épargne.

Ces éléments que le travailleur reçoit en paiement et qui ne sont pas du salaire, c'est la rémunération.

03

LE POUVOIR D'ACHAT

Le salaire net permet l'achat de biens et services marchands.

Le pouvoir d'achat, c'est la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec une unité de salaire (par exemple avec 50 euros).

Le pouvoir d'achat dépend du salaire net, mais aussi des prix et donc, de l'inflation.

REVENDIQUER UNE HAUSSE DU POUVOIR D'ACHAT, C'EST :

- soit augmenter les salaires plus vite que l'inflation,
- soit baisser les prix.

Dans les deux cas, il y a une référence aux prix des marchandises, qui touchent différemment les classes sociales et le niveau de salaire considéré.

Par exemple :

- Réglementer le prix du caviar n'a qu'un faible impact sur les catégories modestes.
- En revanche, laisser au « marché » le soin de fixer le prix des carburants a un impact sur la majorité des salariés, qui doivent prendre leur voiture pour aller travailler.

C'est le dilemme des indicateurs de prix, à commencer par celui de l'INSEE, qui est une moyenne.

Mais suivant qu'on gagne 1 200 ou 5 000 euros par mois, le panier des marchandises auxquelles on a accès est différent et on subit une inflation qui n'est pas la même que son voisin, actuellement beaucoup plus forte pour les bas salaires.

La hausse du pouvoir d'achat ne peut se concevoir qu'au moyen d'une hausse des salaires et non par une baisse des prix, inégalitaire suivant les catégories et toujours réalisée au détriment des salaires et conditions de travail de ceux qui produisent les marchandises, notamment par le dumping social.

CONCLUSION

Le salaire, tel que le conçoit la CGT, répond aux besoins de reconnaissance par laquelle chaque individu trouve sa place dans la société.

Il assure en même temps la solidarité par la réponse aux besoins en matière de maladie, de retraite, de perte d'emploi, etc.

Par ces deux aspects, le salaire est l'institution révolutionnaire et un élément incontournable de socialisation.

Pour l'employeur, le salaire est le mal nécessaire pour créer la valeur, dont la part la plus importante possible (le profit) doit être ponctionnée par l'actionnaire.

Pour la CGT, c'est l'inverse : le salaire ne doit pas être versé pour créer de la valeur, c'est la valeur qui doit être créée pour verser du salaire, vecteur de la réponse aux besoins de toutes et tous.

**TANT QUE LA TOTALITÉ DE LA VALEUR CRÉÉE
NE SERA PAS VERSÉE EN SALAIRE,**

LA LUTTE DES CLASSES PERDURERA,

**ET LES REVENDICATIONS DEVRONT ÊTRE
SOUTENUES PAR LES LUTTES SOCIALES.**



HAUSSE DES SALAIRES

L'INFLATION SELON L'INSEE L'IPC : UNE MOYENNE TROMPEUSE

Pour réaliser son fameux indice des prix, l'INSEE, institut national de la statistique, mesure régulièrement près de 100 000 prix.

Les données brutes sont ensuite associées et pondérées pour former l'indice des prix à la consommation ou IPC.

Pondérer, c'est assigner des coefficients numériques en fonction de ce que les consommateurs dépensent : logement, alimentation, loisirs, etc.

Le résultat est une moyenne et il existe de fortes variations sur le poids budgétaire des dépenses, selon l'âge, la région, mais avant tout, le revenu du ménage.

Les ménages les plus modestes dépensent davantage pour le logement et de manière générale, pour ce qu'on appelle les dépenses contraintes, que les ménages aisés.

Au final, l'inflation vraie subie par chaque ménage est souvent différente de la moyenne qu'exprime l'IPC.

L'INSEE a mis en place un **simulateur personnalisé d'indice des prix**, qui permet de faire varier le poids des différents postes de dépenses en manipulant des curseurs.

Son adresse Internet est la suivante :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2418131>

Grâce à cet outil, et sachant le poids des principaux postes de dépenses donné par l'INSEE pour les ménages modestes, nous avons établi la courbe d'inflation pour ceux-ci.

Ainsi, le poids du **loyer** passe de 6,1 % en moyenne selon l'INSEE, à **20 % pour les ménages modestes**, toujours selon l'INSEE. Même opération pour les dépenses énergétiques, électricité, gaz et fioul, liées au logement.

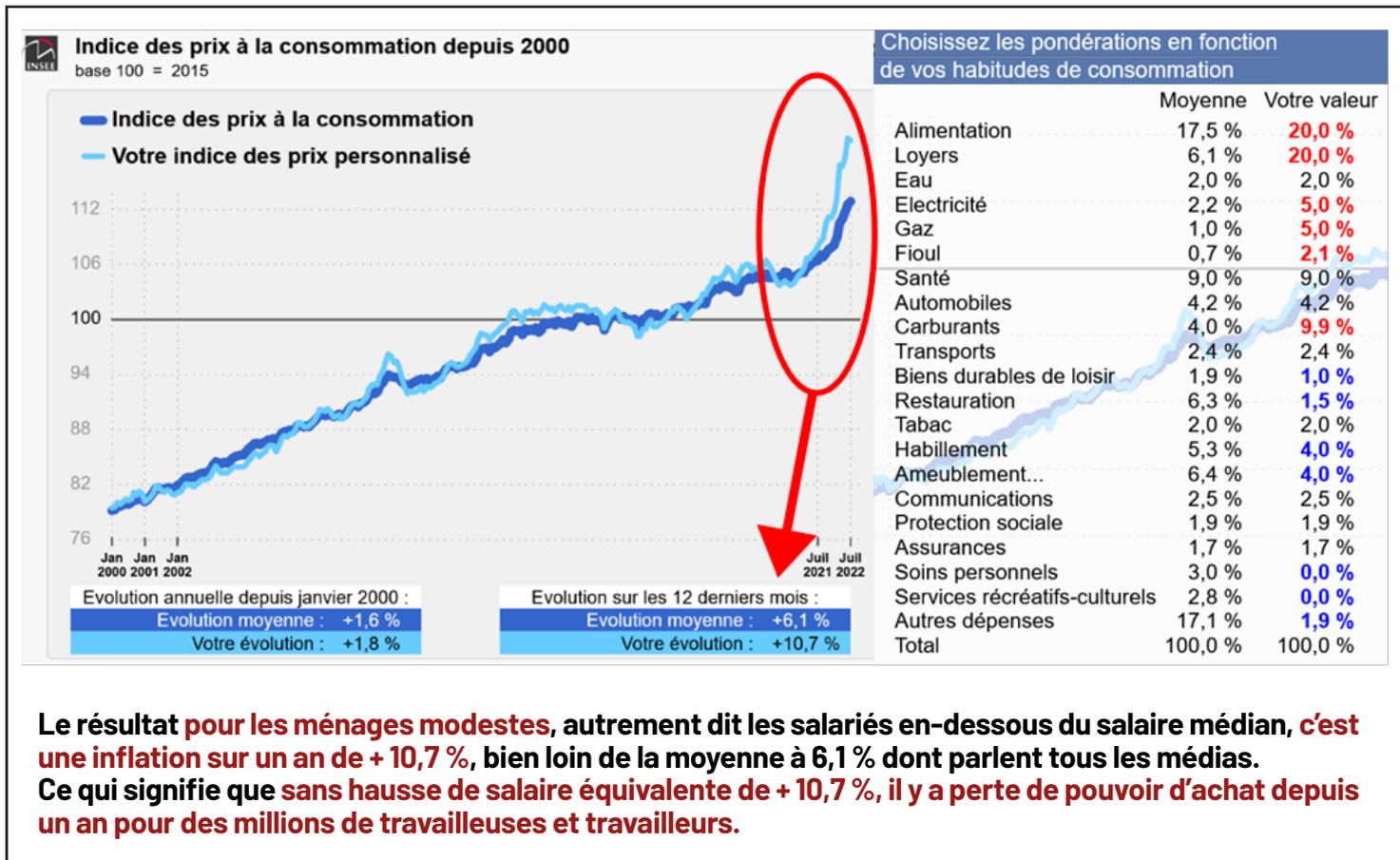
Le tableau à la page suivante donne les nouvelles valeurs à ce jour (en rouge), attribuées aux différents postes de dépenses, avec certains postes qui passent à zéro car oui, en ces temps d'inflation, les salariés font des sacrifices et par exemple, se passent de « loisirs récréatifs et culturels ».

Chacune et chacun peut se faire une idée de l'inflation réellement subie au niveau individuel en allant visiter le site et en modifiant les répartitions en fonction de sa situation personnelle.



L'INFLATION SELON L'INSEE

L'IPC : UNE MOYENNE TROMPEUSE



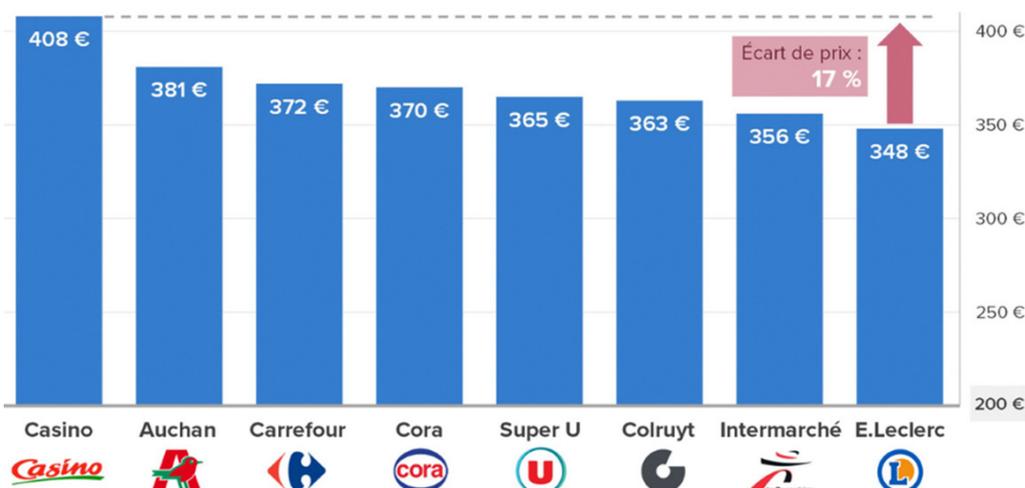
COMMENT CONTRER LES PRIX ALIMENTAIRES ABUSIFS DE LA GRANDE DISTRIBUTION ?

En France, la distribution alimentaire est dominée par les grandes surfaces, qui représentent 70 % d'un chiffre d'affaires qui s'élève à 260 milliards d'euros par an (2021).

La densité française de grandes surfaces bat des records en Europe : 5 400 supermarchés auxquels s'ajoutent 3 700 discounters et 2 200 hypermarchés.

Seulement 7 groupes contrôlent la vente de 92 % des produits de grande consommation.

Panier composé de produits (frais, épicerie, boissons, surgelés, hygiène). Prix du panier moyen : 366 €
Source : UFC-Que choisir



Pour ce faire, ces groupes supposés concurrents se sont organisés en achetant en commun, à travers leurs 4 centrales d'achats, pour pressurer les producteurs afin d'augmenter leurs marges : Envergure (Carrefour, Système U, Cora), Leclerc, Horizon (Auchan, Casino) et Intermarché.

L'énorme majorité de notre alimentation, et de son prix sont aux mains de ces quatre structures, les discounters Lidl et Aldi se partagent les 8 % restants.

Depuis 2019, la loi **ÉGalim**, votée dans un contexte d'inflation quasi nulle, **oblige les distributeurs à revendre les produits alimentaires au moins 10 % plus cher que leur prix d'achat**, dans le but non atteint que cette hausse « ruisselle » jusqu'aux agriculteurs, mais ce qui ajoute de l'inflation à l'inflation pour les consommateurs.

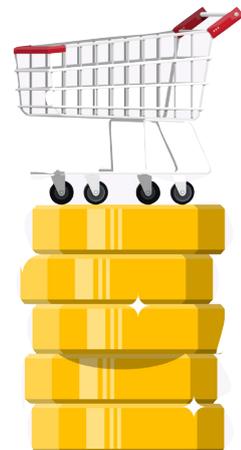
Aujourd'hui, les écarts entre enseignes peuvent dépasser 30 %, certains grands distributeurs profitent de la crise pour faire flamber leurs prix. Ainsi, les grandes surfaces ont augmenté plus fortement les prix de leurs marques de distributeurs, particulièrement les marques premier prix avec + 15 %.

Le nombre de produits différents en rayon (l'assortiment) a été diminué afin de réduire les coûts, le Bio étant particulièrement touché, une catastrophe pour les agriculteurs concernés. **Enfin, tous les prix ont été augmentés.**

Face à cela, les consommateurs achètent moins et baissent leur gamme d'achats, le volume de vente des marques premier prix a ainsi augmenté de 15 % en 1 an.

L'alimentaire est souvent la variable d'ajustement du budget, une fois le loyer et les charges payés.

Pour beaucoup de ménages, chaque euro compte.



Le Secours populaire indique que 1 Français sur 3 manque tellement d'argent qu'il doit diminuer la qualité de sa nourriture, et que 1 Français sur 5 est contraint de sauter des repas et ne mange pas à sa faim.

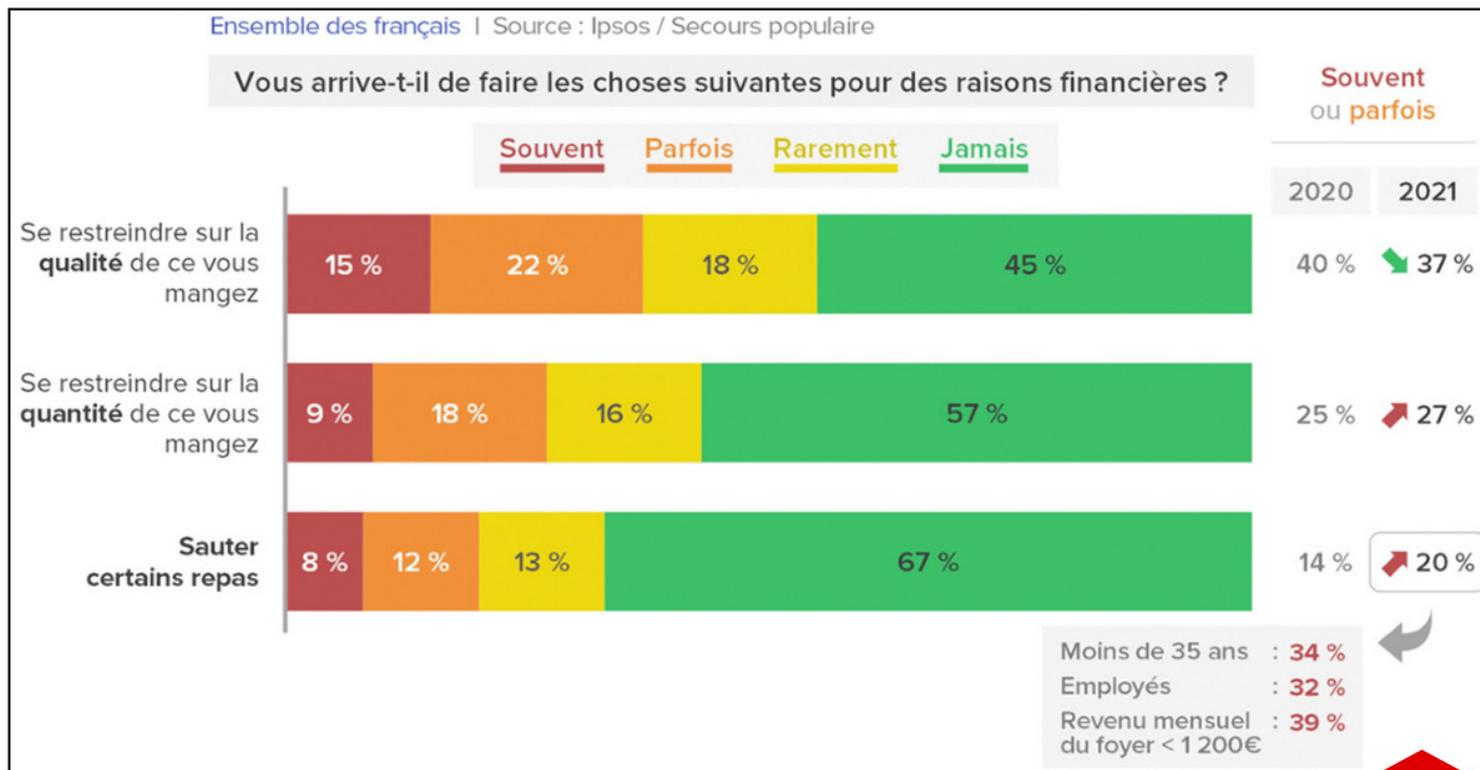
C'est le cas de 1 jeune de moins de 35 ans sur 3, de 1 employé sur 3, et de presque 1 Français sur 2 gagnant moins que le SMIC.

Face à ces hausses de prix parfois faramineuses dans l'alimentaire, les travailleurs-consommateurs doivent rester vigilants.

L'association Que Choisir a réalisé un outil gratuit permettant de comparer chaque supermarché à ses voisins.

Son adresse Internet :

www.quechoisir.org/carte-interactive/drives-n21243/



DÉPENSES CONTRAINTES : L'EXPLOSION !



On appelle dépenses contraintes, des coûts pré-engagés difficilement négociables du fait de leur caractère d'obligation légale ou contractuelle: loyer ou crédit immobilier, transport y compris carburant, crédit à la consommation, abonnement téléphonique et Internet, eau, électricité, gaz, assurances, impôts et taxes, reste à charge santé, frais bancaires.

Ces dépenses ont augmenté depuis 20 ans et plus particulièrement dans la dernière période. Elles pèsent dans le budget des ménages d'autant plus lourdement quand les revenus sont faibles.

En réalité, à la liste ci-dessus, il faut aussi ajouter aux dépenses contraintes les produits de première nécessité, en particulier une partie de la nourriture et de l'habillement, car il faut bien s'alimenter et se vêtir. Si bien que, **dans beaucoup de cas, les dépenses contraintes dépassent les revenus du ménage, avec un reste à vivre qui se réduit à rien.**

Cette situation conduit les ménages à opérer des arbitrages parfois impossibles : choisir entre se chauffer ou payer les fournitures scolaires, reporter des soins de santé (dentiste...) qui coûteront plus cher à terme.

D'autre part, les confinements Covid ont accéléré les modifications dans les habitudes de consommation. Aujourd'hui, l'abonnement est plébiscité, on nous conduit à préférer la location à la propriété, bref, on pense qu'on est libre, et qu'en plus on sauve la planète.

En réalité, comme le géant Gulliver, on est prisonnier de multiples petits liens, d'autant qu'on veut nous faire croire qu'ils n'existent pas.

L'année 2022 a montré une explosion des coûts imposés aux ménages, et notamment le prix de l'énergie (gaz, électricité, pétrole) qui se répercute par effet domino sur tous les prix sans exception.

Le MWh coûte dix fois ce qu'il valait il y a tout juste un an.

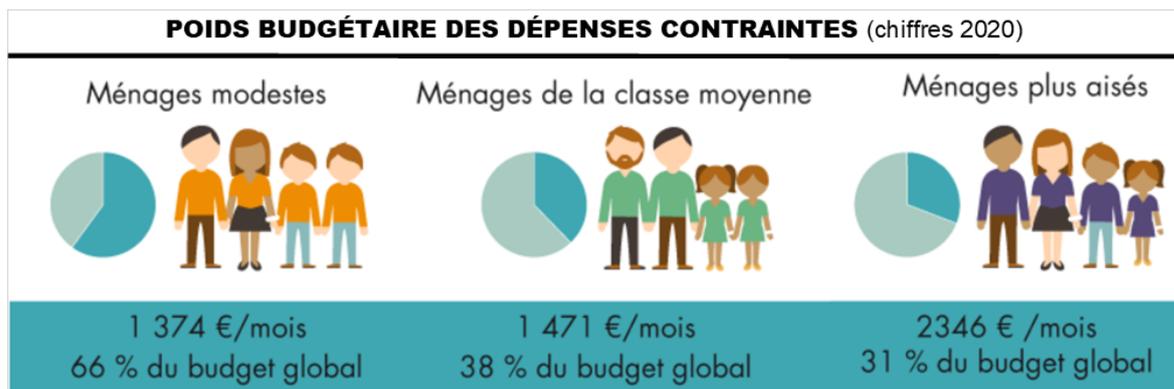
Le gaz est dix fois plus cher qu'en 2019, et le pétrole brut a doublé par rapport à son niveau de début 2021. Et la Première ministre nous annonce + 15 % sur l'électricité début 2023 !

Avec des salaires qui subissent la pression des employeurs sous prétexte de compétitivité, on assiste à une paupérisation des travailleuses et travailleurs.

Cette précarité salariale montre qu'il n'y a plus de séparation claire entre le monde du travail et celui des prestations sociales.

Avec la création de la prime pour l'emploi, en 2001, l'État a pris acte du fait que nombre de travailleurs et surtout de travailleuses modestes ne parvenaient plus à joindre les deux bouts malgré les salaires qui leur étaient versés par leurs employeurs privés ou publics.

Pour pallier le problème, une série de solutions existent : le relèvement général des salaires et des pensions et notamment du SMIC, et la hausse des prestations sociales.



HAUSSE DES SALAIRES

La réponse à l'inflation : LA HAUSSE DES SALAIRES

Après des décennies d'inflation modérée dans notre pays, la crise économique a relancé une véritable valse des prix en France.

Ce n'est pas forcément un drame, à condition que les salaires et les minima sociaux suivent le rythme à l'image de ce qui était en place jusqu'au début des années 80, avec l'échelle mobile des salaires. L'inflation est une bonne nouvelle pour les emprunteurs dont elle allège la dette, une mauvaise pour ceux qui ont des revenus fixes, comme les rentiers.

Pour les travailleurs et travailleuses, l'inflation nourrit un sentiment d'incertitude sur l'avenir qui peut faire naître une forme d'attentisme. D'autant qu'une routine syndicale s'est installée au fil des années : on attend que l'employeur choisisse la date de la NAO (négociation annuelle obligatoire) pour, dans le meilleur des cas, se préoccuper de salaires et se mobiliser, à défaut, pour aller chercher les miettes qui auront été budgétisées au préalable.

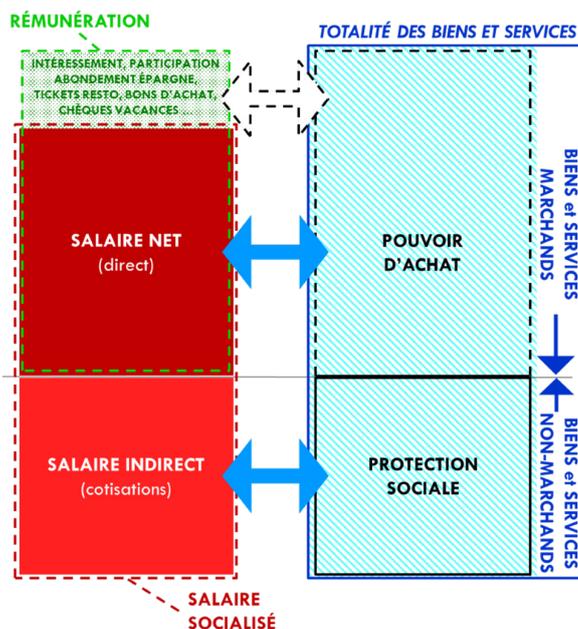
Pour analyser la situation, commençons par nous mettre d'accord sur quelques éléments de vocabulaire. De quoi parle-t-on quand on dit salaire ? Rémunération ? Pouvoir d'achat ? Inflation ?

Explications :

Dans le schéma ci-contre, à gauche est représenté ce que l'on reçoit, et à droite ce que l'on paye. À l'intérieur du pointillé rouge, c'est le salaire socialisé, composé du salaire net ou direct, ainsi que du salaire indirect (cotisations sociales).

Le salaire indirect paye la protection sociale (assurance maladie, retraite, parentalité, chômage) qui fait partie des biens et services nonmarchands, c'est-à-dire situés en dehors de la sphère capitaliste.

Le salaire direct peut-être complété d'éléments variables (primes de participation, abondement, tickets restaurant, etc.), l'ensemble étant nommé la rémunération (pointillé vert).



Cette rémunération correspond à notre pouvoir d'achat (à droite), c'est-à-dire notre capacité à payer les biens et services que le Capital met sur le marché.

Notons que le seul élément certain du pouvoir d'achat est le salaire net, car les éléments variables peuvent, par définition, être annulés par l'employeur.

L'inflation désigne la hausse des prix des biens et services marchands. Les prix des biens non-marchands sont quant à eux soumis à une régulation publique comme par exemple l'ONDAM pour l'Assurance maladie, le budget de la branche vieillesse de la Sécurité sociale, en ce qui concerne la retraite, etc.

Étant donné que ces services et biens nonmarchands subissent eux-aussi une inflation des coûts (ex: coûts d'énergie d'un hôpital), l'augmentation des salaires doit s'appliquer aussi bien sur le salaire net que sur les cotisations sociales.

Nous soutenons que l'inflation réellement constatée est souvent plus forte que l'indice officiel de l'INSEE.

L'argent existe pour répondre à l'urgence salariale, pour finir par la revendication que **tout Syndicat FNIC-CGT digne de ce nom doit porter dans son entreprise : la grille fédérale des salaires revendiqués.**

Ce dossier a pour vocation de donner les éléments contribuant à changer les choses, dans l'entreprise comme au niveau interprofessionnel : la mobilisation des travailleuses et des travailleurs de toutes les catégories, en particulier au moyen des arrêts de travail qui pèsent sur la production.

Il ne faut pas taxer le superprofits, IL FAUT ÉLIMINER LE PROFIT

Le CAC 40 a réalisé un record de 174 milliards d'euros de bénéfices en 2021, en pleine crise Covid. Ce chiffre risque d'être égalé ou dépassé en 2022 avec déjà 73 milliards d'euros sur le 1^{er} semestre, au cœur de la guerre en Ukraine et de la crise de l'énergie. **Loin d'être redistribuée aux salariés, cette manne financière vient gonfler des dividendes en hausse vertigineuse: 44,3 milliards pour le 1^{er} semestre 2022.**

Déjà, les salariés de ces entreprises ont les chiffres en main pour argumenter.

L'entreprise dans laquelle vous travaillez n'est pas dans le CAC 40 ? En fait, si !

D'un côté, on pourrait dire que le CAC 40 est davantage lié à la bonne ou mauvaise santé de l'économie capitaliste mondiale, qu'à l'économie française. Par exemple, le chiffre d'affaires de l'ensemble des actions du CAC 40 avoisine les 75 % du PIB français mais seulement 30 % est réalisé en France. Et donc, le CAC 40 et l'économie française, ça n'a rien à voir.

Mais en réalité, les PME (petites et moyennes entreprises) et ETI (entreprises de taille intermédiaire) ont un grand degré d'interdépendance et de complémentarité avec les grandes entreprises dans le système de production, notamment par la sous-traitance, la filialisation ou le partenariat.

Dans ces liens, **les grandes entreprises sont en position dominante et ponctionnent en conséquence une partie de la valeur réalisée par les PME et ETI**, ce qui explique leurs résultats financiers systématiquement supérieurs.

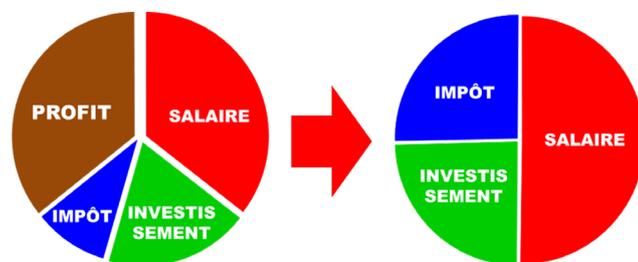
Donc si votre entreprise affiche peu de bénéfices net, outre que la comptabilité du patron a pour utilité de dissimuler, notamment au fisc, tout ce qui peut l'être, dites-vous aussi qu'elle participe par ses liens productifs ou commerciaux, de gré ou de force, aux bénéfices des grands groupes. Et vous avez donc toute légitimité à avancer ces chiffres faramineux dans votre entreprise ! Dans cette situation, une partie des commentateurs, y compris à gauche de l'échiquier politique, parlent de taxer les superprofits. Nous serons, pour une fois, d'accord avec Bruno Le Maire quand il dit qu'il ne sait pas ce que ce mot signifie !

Établir une taxe sur les superprofits, c'est asseoir une redistribution (par une taxe) sur un chiffre (le superprofit) dont on légitime ainsi l'existence.

Moins de superprofit, moins de redistribution, et il serait donc normal qu'une entreprise engrange des profits, à condition que ceux-ci ne soient pas « super ».

Rappelons alors une chose : en analyse Marxiste, la valeur ajoutée se divise entre travail et Capital.

Tout ce qui ne va pas à l'un, va à l'autre, selon le principe des vases communicants. **Le profit d'une entreprise, qui appartient au Capital, n'a aucune légitimité car toute la valeur est créée par le seul travail.**

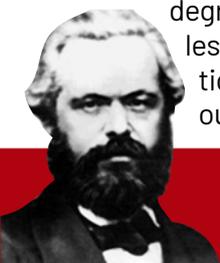


Remettre en cause le capitalisme, ce n'est pas taxer le profit, super ou pas, après qu'il ait été réalisé. C'est empêcher l'existence même du profit en attribuant dès sa formation, la totalité de la valeur entre :

- 1. le salaire** qui représente le travail vivant,
- 2. l'investissement** qui représente le travail différé (les machines achetées ont été créées elles-mêmes par le travail préalable d'autres salariés),
- 3. l'impôt**, qui est le paiement du travail collectif de la société (Service public, etc.) dans laquelle opère l'entreprise.

En éliminant le profit, on s'aperçoit qu'un fabuleux trésor existe déjà pour répondre aux revendications sur les salaires, mais aussi : protection sociale, retraite à 60 ans, égalité femmes-hommes, 32 heures payées 39, amélioration des conditions de travail, etc.

L'ARGENT EXISTE LARGEMENT POUR SATISFAIRE LES EXIGENCES DE SALAIRES.



Il ne faut pas taxer les superprofits, il faut éliminer le profit.

KARL MARX.

VOILÀ POURQUOI IL FAUT REVENDIQUER LA GRILLE FÉDÉRALE DANS VOTRE ENTREPRISE :

LES 3 DIMENSIONS DU SALAIRE

1. Il est constitué d'un revenu direct, le salaire net, qui permet au salarié de répondre à ses besoins, se nourrir, se loger, etc.
2. Il est constitué d'une part indirecte, la cotisation sociale, qui finance de manière mutualisée des besoins particuliers, les risques sociaux : santé, chômage, retraite, parentalité.
3. Il est la reconnaissance de la qualification, avec un talon ou plancher, le SMIC, qui est le salaire d'un travailleur sans qualification et expérience.

CE QUE N'EST PAS LE SALAIRE

Le salaire n'est pas le « juste » prix de la mise à disposition de la force de travail. Quel serait d'ailleurs ce « juste prix » ? Rien ne peut « objectivement » justifier le niveau d'un salaire, car le salaire est un TARIF, arbitraire, fixé par convention et toujours établi par un arbitrage politique à un moment donné.

Ce n'est pas non plus le « résultat » du travail, contrairement à de nombreux modes de rémunération activement soutenus par l'État et le patronat : actions gratuites, abondement, intéressement, participation, etc.

Les 3 différences avec le salaire, sont que ces rémunérations :

1. ne financent pas la protection sociale (exonérées de cotisations),
2. n'entrent pas dans l'assiette pour calculer les indemnités maladie ou chômage,
3. sont fonction du profit, résultat capitalistique de l'entreprise sur lequel le salarié n'a aucune prise.

LE SALAIRE EST LE PAIEMENT DE LA QUALIFICATION

La qualification, que paye le salaire, est la somme de 3 éléments : formation initiale + formation professionnelle + expérience professionnelle.

L'origine historique du paiement de la qualification se situe dans la fonction publique, où c'est la personne, et non l'emploi occupé, qui est qualifiée. Un capitaine de l'armée peut occuper beaucoup d'emplois différents (pilote, responsable informatique, marin, etc.), il est toujours payé comme capitaine, grade qui correspond à sa qualification.

Le salaire est relié à la qualification par un intermédiaire : la classification, c'est-à-dire le coefficient.

À chaque coefficient peuvent correspondre plusieurs types d'emplois. On dit qu'il y a une correspondance Qualification - Classification - Salaire.

COMMENT CONSTRUIRE LA GRILLE FÉDÉRALE

1. On considère que le salaire minimum est de 2 000 €,
2. On fait le choix que l'étendue de la grille soit dans une échelle de 1 à 5.
Autrement dit, le salaire le plus élevé est de 5 fois le plus faible, soit $2\,000 \times 5 = 10\,000$ €,
3. On place le premier salaire de 2 000 € au premier coefficient (le 130), et le dernier salaire de 10 000 € au dernier coefficient (le 880),
4. Une simple règle mathématique nous donne alors la valeur du salaire pour chaque coefficient. Cette règle se résume dans la formule située en haut de la feuille. Salaire = $2\,000 + 10,67 \times (K - 130)$, K étant le coefficient.
5. Cette formule de calcul nous donne une valeur de point en euros de 10,67. Ce chiffre, qui est le tarif de chaque point de coefficient entre le 130 et le 880, est un indicateur de l'évolution de la grille au cours du temps. Il permet aussi de comparer les grilles entre elles, par exemple entre deux Conventions collectives.

RECOUVREMENT DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

La qualification augmente avec les formations continues suivies par le salarié, mais aussi avec l'expérience acquise au cours des années.

La grille prévoit en conséquence que les catégories socio-professionnelles comportent des zones de recouvrement entre elles.

LA GRILLE REVENDIQUÉE CORRESPOND AUX SALAIRES RÉELS

La plupart des grilles conventionnelles, ou d'entreprise, quand elles existent, sont des grilles de salaire minimum, l'employeur s'arrogeant le privilège d'octroyer au-delà de ce minimum, des augmentations individuelles, selon des critères qu'il définit lui-même. C'est l'individualisation des salaires.

Telle n'est pas le principe de la grille fédérale.

La FNIC-CGT revendique que pour chaque coefficient, le salaire correspondant soit unique pour tous les salariés qui sont situés à ce niveau de qualification.

LA GRILLE FÉDÉRALE EST INTERPROFESSIONNELLE

C'est un repère collectif destiné à réellement mettre en place un salaire qui soit le paiement de la qualification.

Sa première fonction est bien entendu de faire évoluer les grilles de classifications de nos Conventions collectives. Mais elle a aussi vocation à s'appliquer à l'ensemble du collectif de travail, salariés dits « organiques » et sous-traitants, intérimaires, dans le but d'en faire un repère pour chaque salarié de nos industries. C'est en imposant la grille fédérale pour tous les salariés que nous serons à même de combattre l'individualisation des salaires, la fragilisation des collectifs de travail, ainsi que la précarité et le recours à la sous-traitance.

Salaire Minimum Revendiqué 2.000 €

C'est la rémunération minimum pour répondre aux besoins élémentaires. C'est aussi le salaire d'un travailleur sans aucune formation ni expérience professionnelle.



GRILLE FÉDÉRALE DE SALAIRES REVENDIQUÉS

adoptée au 42^{ème} Congrès extraordinaire de la FNIC CGT.

Comment calculer le salaire de base brut de chaque salarié :

$$2000 \text{ €}^* + 10,67 \text{ €}^{**} \times (\text{coefficient du salarié} - 130)$$

* Salaire de base brut revendiqué par la FNIC CGT pour le coefficient 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience)

** Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 10,67 €

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 (2000 €) et le 880 (2000 € x 5 = 10 000 €)

L'écart de salaire entre le 880 et le 130 = 8000 € pour 750 points. Donc 8000 ÷ 750 = 10,67 € par point au-delà du 130.

Coef	Niveaux d'embauche Diplômes, évolutions	Echelonnement des catégories	Calcul des salaires	Salaire de base brut	
130	Niveau d'embauche d'un salarié sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience. Passe à 140 après 1 an maxi	Ouvriers & Employés	2000 €	2 000 €	
140	Passe à 160 après 2 ans maxi à ce coefficient		2000 € + (10 x 10,67 €) =	2 107 €	
160	Passe à 180 après 2 ans maxi à ce coefficient		2000 € + (20 x 10,67 €) =	2 320 €	
180	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 5 (CAP, BEP, ...) Passe à 200 après 3 ans maxi à ce coefficient		2000 € + (50 x 10,67 €) =	2 533 €	
200	Passe à 225 après 3 ans maxi à ce coefficient		2000 € + (70 x 10,67 €) =	2 747 €	
225	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 4 (BT, BAC Pro, ...) Passe à 250 après 3 ans maxi à ce coefficient (pour les T&AM)		Techniciens Agents de Maîtrise	2000 € + (95 x 10,67 €) =	3 013 €
250	Passe à 280 après 3 ans maxi à ce coefficient	2000 € + (120 x 10,67 €) =		3 280 €	
280	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 3 (BTS, DUT, etc.) Passe à 310 après 4 ans maxi à ce coefficient	2000 € + (150 x 10,67 €) =		3 600 €	
310	→ Niveau d'embauche des Bac + 3 (Licence, VM, etc.) Passe à 350 après 4 ans maxi à ce coefficient	2000 € + (180 x 10,67 €) =		3 920 €	
350	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 2 (Bac + 4. Passe à 400 après 1 an maxi à ce coefficient (pour les I&C)	Ingénieurs & Cadres		2000 € + (220 x 10,67 €) =	4 347 €
400	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 1 (Ingénieurs, Masters/DESS, etc.) Passe à 450 après 3 ans maxi à ce coef. (I&C)			2000 € + (270 x 10,67 €) =	4 880 €
450	→ Niveau d'embauche des Bac + 8 (Doctorat). Passe à 550 après 3 ans maxi à ce coefficient (I&C)			2000 € + (320 x 10,67 €) =	5 413 €
550				2000 € + (420 x 10,67 €) =	6 480 €
660			2000 € + (530 x 10,67 €) =	7 653 €	
770			2000 € + (640 x 10,67 €) =	8 827 €	
880		2000 € + (750 x 10,67 €) =	10 000 €		

Pas de barrière, la formation continue ou l'expérience doivent faciliter les évolutions. L'évolution de carrière prévue demande une validation par une VAE, du savoir faire, à chaque niveau d'entrée de diplôme dans chaque catégorie.

Les coefficients ci-dessus sont ceux établis au cours de nos congrès pour donner à la grille de classifications une cohérence, et des écarts significatifs entre coefficients.

Ces coefficients ne sont donc pas à comparer avec ceux existant actuellement dans nos branches. La grille fédérale se décline dans chaque convention collective avec les coefficients, indices ou groupes spécifiques à chaque branche.

Classification

Qualification

Salaire

