

POUVOIR D'ACHAT

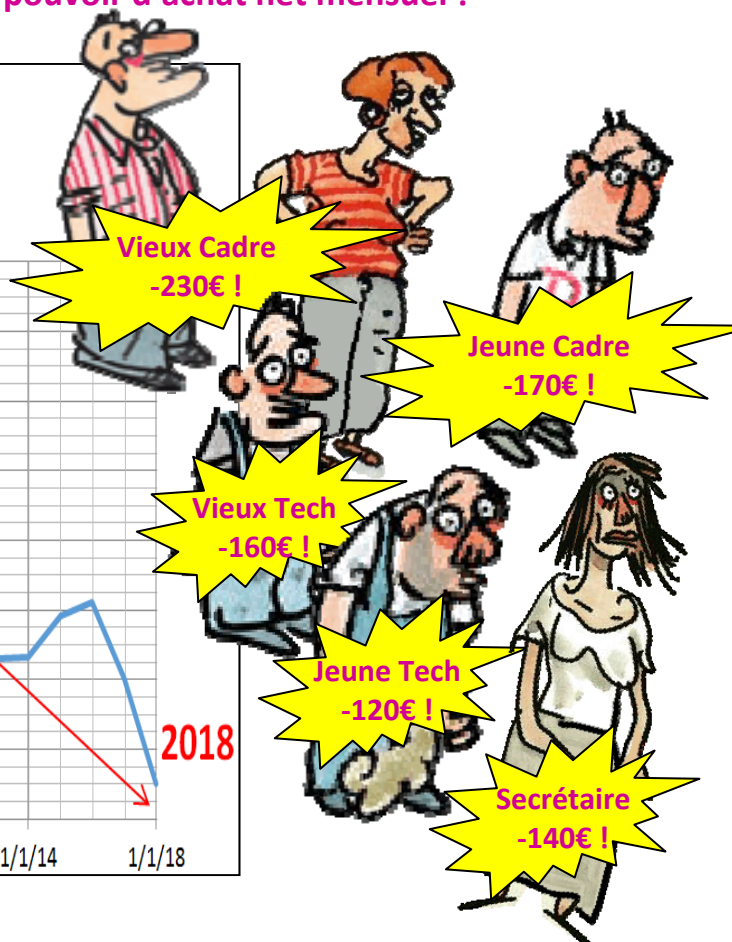
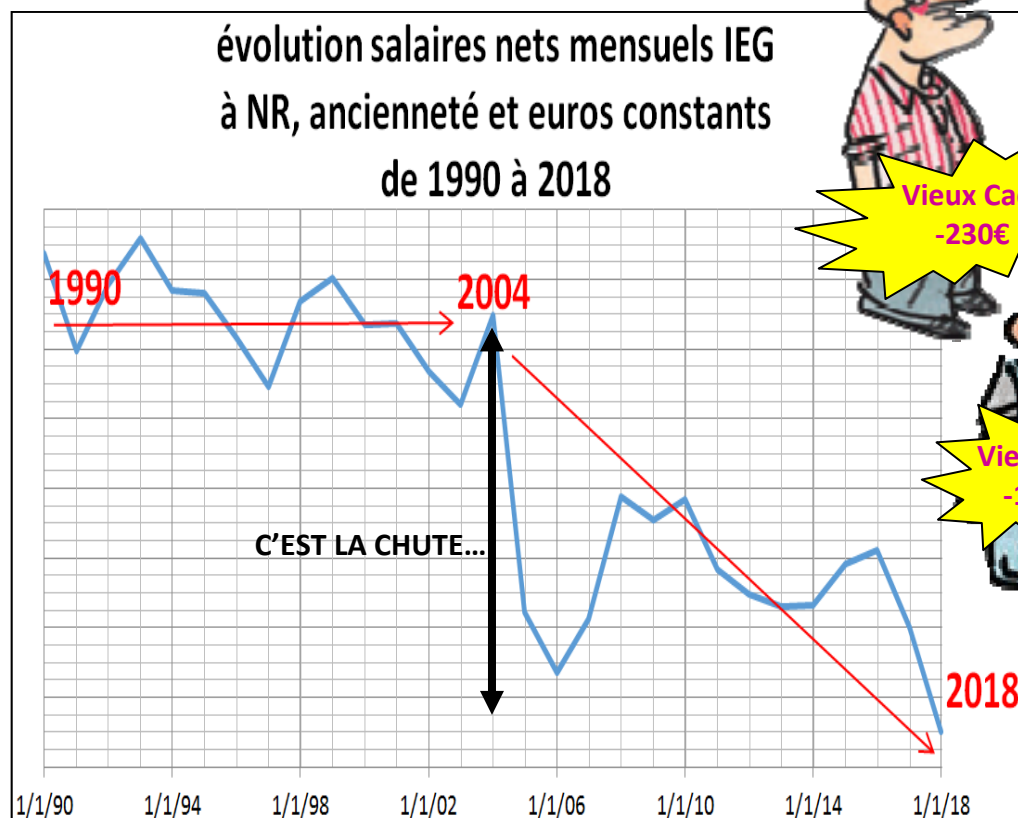
-120€ à -230€ net / mois

dans les IEG ! 1990-2018

Parler du SNB, c'est bien...
Intégrer l'évolution de l'inflation, du taux des cotisations salariales (brut/net) et celle des coeffNR, qui lient le NR à la paie, c'est encore mieux !
C'est ce que se propose de faire cette étude réalisée sur presque 30 ans de données !

Conclusions

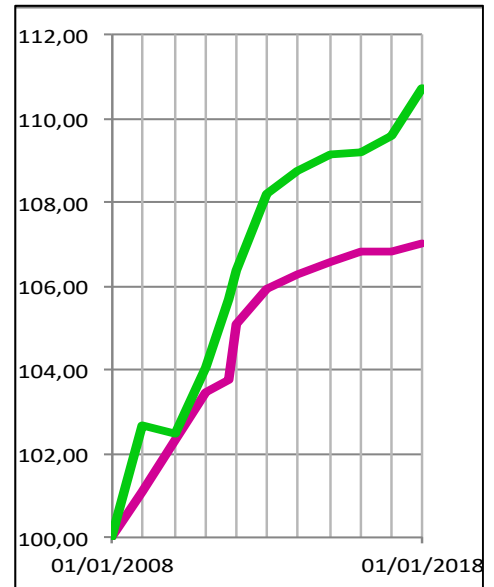
- ⇒ De 1990 à 2004, bon an, mal an, on constate une **stabilité** : ainsi, les salaires nets corrigés de l'inflation de 2004 sont-ils égaux à la moyenne 1990-2004 ;
- ⇒ **Rupture brutale en 2004**, avec la **privatisation** partielle d'EDF qui d'EPIC devient SA ;
- ⇒ **Depuis 2004**, à qualification, ancienneté et NR équivalent, tous les emplois de la DTG enregistrent **entre -120 € et -230 € de perte de pouvoir d'achat net mensuel !**



Tout le monde vous parle du décrochage du SNB...

C'est un fait, le décrochage du **SNB** avec l'inflation ces 10 dernières années est flagrant (l'indice des prix 01/2018 n'étant pas encore connu, nous avons pris pour 2018 l'indice d'oct 2017). Là où la vie a augmenté de 10,7%, le SNB n'a augmenté, de son côté, que de 7%, comme en témoignent le tableau et la courbe ci-dessous :

date	IEG SNB		INSEE INDICE DES PRIX HORS TABAC	
	valeur	base 100 en 2008	indice	base 100 en 2008
01/01/2008	470,72	100,00	91,58	100,00
01/01/2009	475,92	101,10	94,05	102,70
01/01/2010	481,64	102,32	93,85	102,48
01/01/2011	486,94	103,45	95,28	104,04
01/10/2011	488,4	103,76	96,79	105,69
01/01/2012	494,75	105,10	97,42	106,38
01/01/2013	498,71	105,95	99,07	108,18
01/01/2014	500,21	106,26	99,57	108,72
01/01/2015	501,71	106,58	99,95	109,14
01/01/2016	502,71	106,80	100,01	109,21
01/01/2017	502,71	106,80	100,37	109,60
01/01/2018	503,71	107,01	101,4	110,72

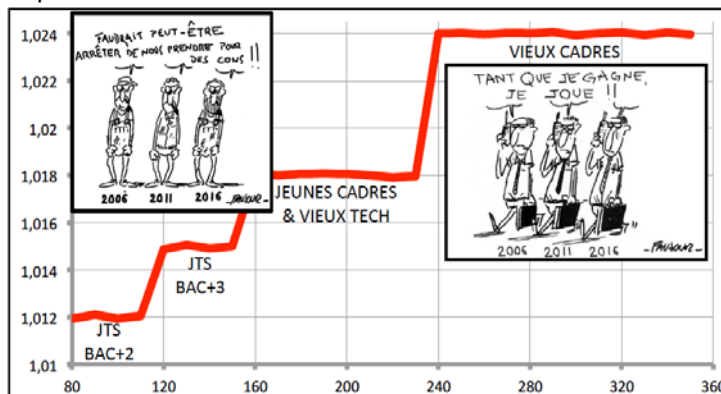


Mais il convient d'objectiver les choses jusqu'au bout : votre salaire net corrigé de l'inflation sera le fil conducteur de cette étude, menée depuis 1990. Il est temps de regarder ce qui est arrivé dans les IEG, depuis presque 30 ans, en douceur, comme pour la grenouille dans la casserole, vous savez ?

Pourquoi regarder le SNB ne suffit pas ?

En résumé, pour les agents des IEG, trois autres facteurs évolutifs influencent directement notre pouvoir d'achat : le coeff NR, leur taux de cotisation, et l'inflation. Explications...

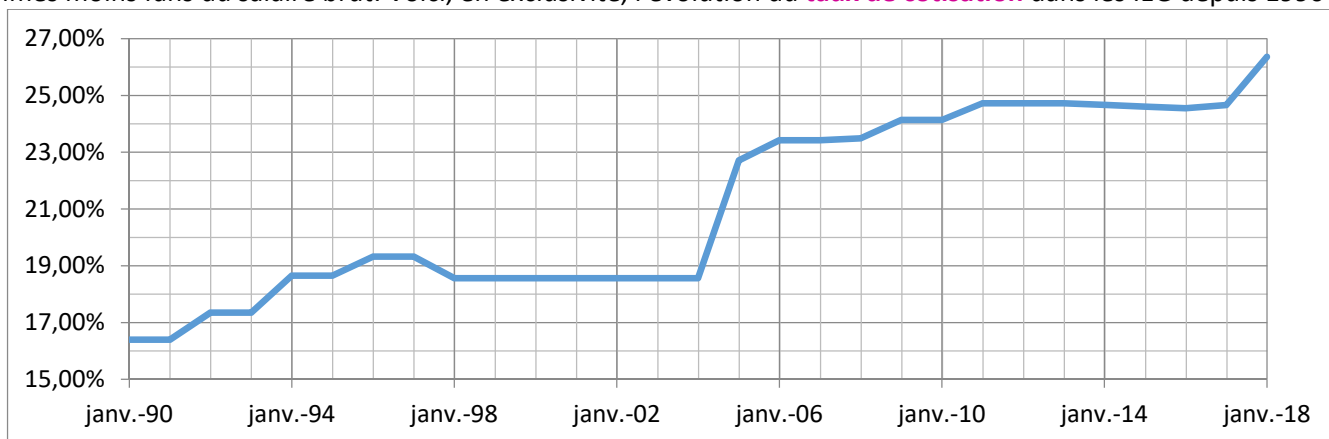
1/ Certes, le SNB intervient dans le calcul du salaire mensuel brut. mais tous les autres éléments de l'équation (salaire brut = coeff NR * SNB * (1+majo) * ancienneté) ne sont pas constants : le **coeff NR** a lui aussi bougé tous les 2 ans de 2008 à 2016 (accord social du 29 janvier 2008), compensant la réforme du régime des retraites des IEG, mais aussi augmentant les inégalités sur la période :



augmentation du coeff NR en fonction du NR entre 2008 et 2016

Ce coeffNR (lien entre le NR et le salaire brut) a également bougé tous les ans de 1990 à 1996 ainsi qu'en 2006. Et oui, à cette époque là, non seulement les employeurs augmentaient le SNB, mais de surcroît, ils revalorisaient le coeffNR... La belle époque... toutes ces évolutions sont prises en comptes dans la présente étude.

2/ Et qui a en tête l'évolution permanente de nos cotisations pour passer du brut au net ? Si SUD ENERGIE est très favorable au système de cotisations permettant du salaire socialisé pour les malades, les chômeurs et les retraités, nous sommes moins fans du salaire brut. Voici, en exclusivité, l'évolution du **taux de cotisation** dans les IEG depuis 1990 :



Difficile de conclure que ce taux n'a pas bougé, n'est-ce pas ? et on dirait que ça augmente plus souvent que ça baisse...

TAUX DES COTISATIONS OUVRIERES (part ouvrière)

COTISATIONS AU 1er JANVIER 1990	TAUX	PLAFOND MENSUEL
Assurances sociales Maladie - Maternité	4,90 %	non plafonné
Caisse d'Action Sociale (C.A.S.)	1,60 %	16 200 F.
Invalidité - Vieillesse - Décès (I.V.D.)	8,90 %	non plafonné
Contribution exceptionnelle de solidarité	1,00 %	43 200 F.

Le MEDEF a rendu ce taux très opaque. Ainsi, en 1990, et jusqu'en 1997, chaque année, en plus de la grille rémunération, figuraient les quatre taux de cotisations et plafonds (cf tableau ci-contre). Depuis lors, la nébuleuse ne cesse de grossir (certains taux sont plafonnés, d'autres sont différents selon qu'on est maîtrise ou cadre, il s'en crée presque un nouveau par an... prenez vos dernières fiches de paie, et essayer d'y comprendre quelque chose ?! On compte aujourd'hui 15 codes de cotisations contre seulement 4 en 1990, 5 en 1995 et même 6 seulement en 2005 ! Découvrir que certains taux sont plafonnés met en lumière que les hauts salaires contribuent moins (proportionnellement) que les bas salaires aux salaires socialisés que permet la cotisation. Comme dirait notre ami

Bernard Friot, une seule boussole : TAUX UNIQUE POUR TOUS ! On en est malheureusement très loin aujourd'hui...

Pour votre culture, voici la petite histoire des taux de cotisations prélevées sur vos salaires bruts sur presque 30 ans.

	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1			1,6%				1,775%					1,715%					0,9%			0,97%						0,72%			0,66%
2	8,9%								7,85%							12%					12,13%			12,33	12,43	12,48	12,63		
3																1%													
4	4,9%				5,8%																								6,8%
5			1,1%															2,4%											
6																													
7																													
8																									1,39%				
9																									0,586%	0,474%	0,372%		
10																										0,2%			
11																										0,45%			
12																										1,25%			
13																										0,55%			
14																										0,7%			
15																										1,15%			
																										5%			

- 1 : code 840 jusqu'en 2001 puis 846 jusqu'en 2007 puis 83C (ben oui, ça serait trop simple...), c'est la sécu CAMIEG
- 2 : code 850 jusqu'en 2001 puis code 870 après... ça, c'est la vieillesse, la retraite, quoi ;-)
- 3 : code 873 depuis toujours, c'est le 1% solidarité chômage que nos OS "nationalement représentatives" espèrent faire sauter. On est avec eux, ça fera toujours ça de moins face à la hausse de 1,7% de la CSG prévue pour 2018
- 4 : quand on parle du loup, ça, c'est la CSG (on vous en parle plus toute à l'heure), code 802 jusqu'en 1997 puis code 541
- 5 : ça c'est un mélange CSG CRDS, on a pas compris, code 501 sauf en 1994, 1,1% de 501+ 1,3% de 541, cherchez pas...
- 6 : code 513, la voici la voilà, la CRDS !
- 7 : code 83B jusqu'en 2007 puis 83D, ça s'appelle sécu solidarité (en attendant d'en savoir davantage...)
- 8 : CSM famille (CSM comme couverture supplémentaire maladie ? on revient vers vous dès qu'on en sait plus...), code 82Z
- 9 : là, on commence le wagon des surassurances obligatoires pour la famille Sarko... complémentaire santé, code 85L
- 10 : surmutuelle 1 obligatoire tech, code 82C avant 2017, puis 87S, merci Sarko !

à partir de là, c'était tellement nébuleux (plafonds variables, distingo tech / cadre, riches / pauvres... en attendant d'y voir plus clair, on n'a pas pris en compte les taux suivants... c'est pour ça que tout éclaircissement rendra étonnamment le tableau plus sombre encore ;-)) avec sûrement 1% de perte suppl. de pouvoir d'achat ? dès qu'on sait, on vous dira, c'est promis !

- 11 : surmutuelle 2 obligatoire tech, code 82D avant 2017, puis 87T, merci Sarko !
- 12 : surmutuelle 1 obligatoire cadre, code 82F avant 2017, puis 87V, merci Sarko !
- 13 : surmutuelle 2 obligatoire cadre, code 82G avant 2017, puis 87W, merci Sarko !
- 14 : surmutuelle 3 obligatoire cadre, code 82H avant 2017, puis 87X, merci Sarko !
- 15 : EDF REGSUP SUJSERV à vos souhaits, on n'a rien compris...

(parenthèse) Augmentation de la CSG : les salariés des régimes spéciaux seraient les seuls perdants ?

La CSG (Contribution Sociale Généralisée) a été créée en par le gouvernement Rocard en 1991 pour prendre en charge une partie du financement de la protection sociale et faire contribuer notamment les revenus du capital (tous les revenus sont soumis à la CSG).

Elle a progressivement augmenté depuis sa création. Une nouvelle augmentation de 1.7% est prévue pour 2018 pour compenser une baisse des cotisations Maladie et Chômage.

Pour les salariés du privé, ce transfert des cotisations Maladie et Chômage vers la CSG se traduira par une augmentation du salaire net, puisque les cotisations supprimées représentent un prélèvement plus fort que l'augmentation de CSG. Pour les fonctionnaires et les indépendants, non soumis à ces cotisations, le gouvernement a annoncé qu'il compenserait intégralement ces baisses par d'autres mécanismes (une baisse d'autres cotisations).

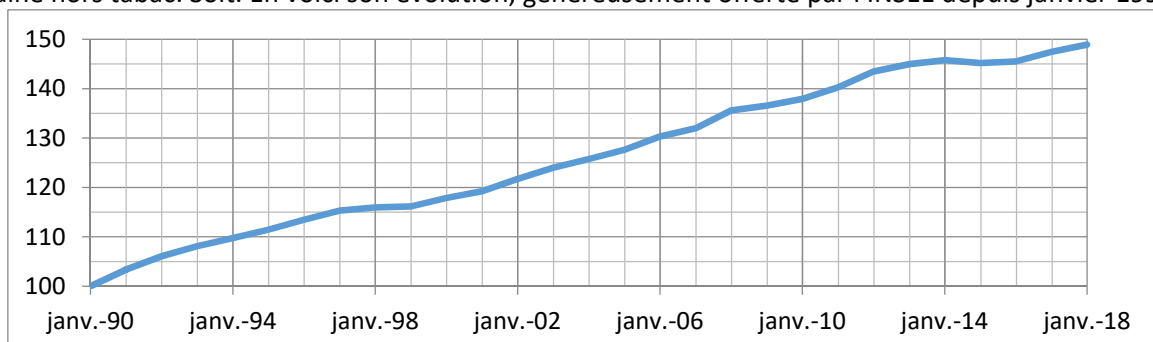
Restent les salariés des régimes spéciaux, notamment des IEG : les employeurs s'étaient engagés à compenser cette hausse de la CSG mais l'une des organisations d'employeurs, l'UFE (union française de l'électricité), semble revenir en arrière.

Le « principe d'équité » entre salariés, tant de fois évoqué pour niveler vers le bas nos conditions de travail, serait cette fois-ci mis de côté ! **Et nous serions les seuls salariés à être impactés négativement par la hausse de la CSG, aux côtés des retraités, eux aussi injustement pénalisés, et des bénéficiaires de revenus du capital pour qui la hausse est justifiable !**

Il est à noter par ailleurs que ce transfert des cotisations sociales vers la CSG ouvre un débat plus large qu'il conviendra de mener :

- Il remet en cause la gestion paritaire (par les syndicats salariés et patronaux) de l'assurance chômage : l'Unedic n'étant plus financée par des cotisations salarié, les décisions pourraient être prises par l'Etat seul, sans avis des syndicats.
- Il ne garantit plus un niveau de prestations : les cotisations chômage salariales sont des cotisations contributives qui ouvrent des droits à des prestations dépendant des cotisations versées. Par ailleurs, pour le chômage comme pour la maladie, ces cotisations sont « fléchées » : elles ne servent qu'au paiement des prestations chômage et maladie. Dans un système type CSG, elles peuvent être réaffectées à d'autres usages.
- En revanche, ce transfert permet de faire cotiser les revenus du capital, et tendent vers la mise en place d'un droit universel – le droit au chômage et à la santé - c'est-à-dire un droit accessible à tous indépendamment du fait d'avoir cotisé ou non.

3/ Enfin, pour finir de compléter le chiffre en bas à droite de votre fiche de paie (le salaire net, intégrant les évolutions de coeffNR et du taux de cotisation), votre pouvoir d'achat résulte d'un dernier facteur à prendre aussi en compte : **l'inflation**. Direction et syndicats des IEG s'entendent depuis fort longtemps sur l'indice de consommation France métropolitaine hors tabac. Soit. En voici son évolution, généreusement offerte par l'INSEE depuis janvier 1990 :



L'inflation est faible mais continue, et sur de longues périodes, ça change vraiment la donne.

4/ un dernier indicateur demeure toujours intéressant pour mesurer l'évolution des salaires dans les IEG : le **SMIC**...

La suite de cette étude comparera donc des **salaires nets mensuels en € constants 2017** (corrigés de l'inflation, si vous préférez).

Evolution du pouvoir d'achat 1990-2018 : aux armes !

=> Munis des grilles de salaires bruts des IEG depuis janvier 1990,
=> des chiffres INSEE de l'inflation et du SMIC (seule incertitude, l'indice des prix en janv 2018, remplacé en attendant par celui d'oct 2017, et le SMIC 2018, pour lequel on a pris les prévisions INSEE),
=> et de l'évolution de notre taux de cotisation (seul point sur lequel nous pouvons encore nous améliorer, vue la nébuleuse qui entoure les évolutions des taux, mais nos conclusions n'en seront que pires : on a pris pour chaque année le taux le plus petit parmi nos différentes fiches de paie...),
voici ce à quoi nous aboutissons dans notre étude, pour vos salaires nets corrigés de l'inflation...

UNE CHOSE EST SÛRE, SI LES IEG NE COMPENSENT PAS LA HAUSSE A VENIR DE LA CSG, TOUT LE MONDE PERDRA, EN 2018, 3,5% de pouvoir d'achat en 2 ans (2016-2018) :

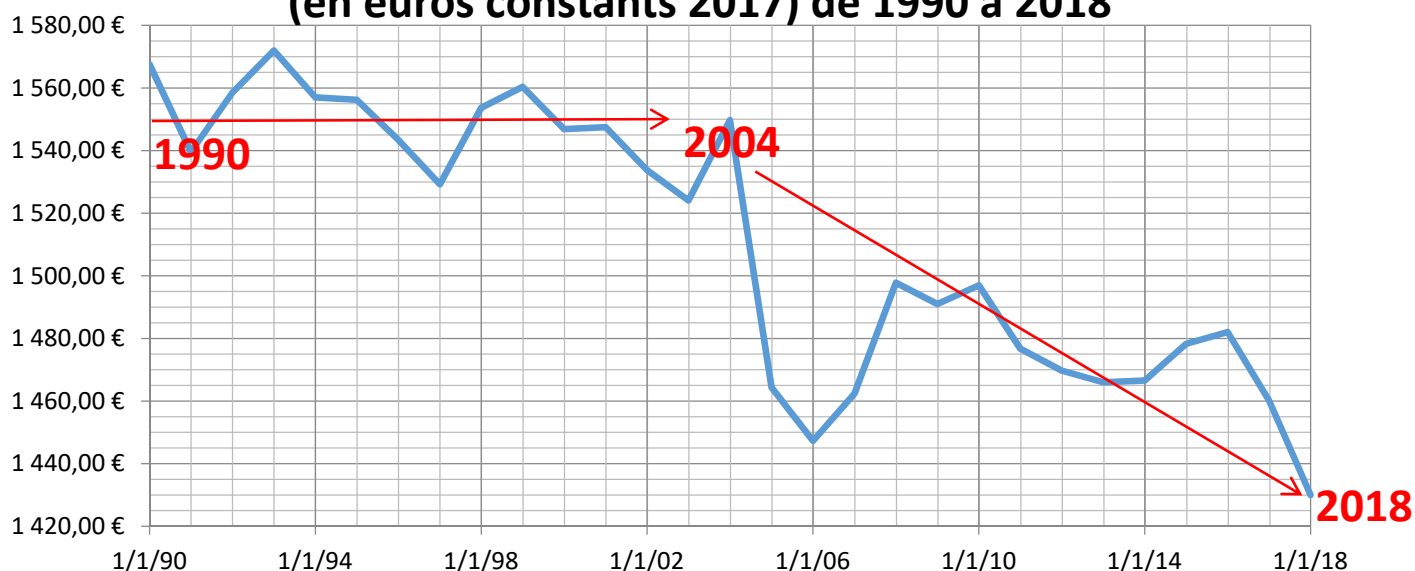
=> 45€ de baisse de pouvoir d'achat (salaire net corrigé de l'inflation) par mois en 2 ans (2016-2018) pour les CAP, BEP et bacheliers ;
=> 50 à 60€ de baisse de pouvoir d'achat (salaire net corrigé de l'inflation) par mois en 2 ans (2016-2018) pour les BTS, DUT et licence PRO ;
=> 75 à 90€ de baisse de pouvoir d'achat (salaire net corrigé de l'inflation) par mois en 2 ans (2016-2018) pour les jeunes BAC+5 ;
=> 110€ de baisse de pouvoir d'achat (salaire net corrigé de l'inflation) par mois en 2 ans (2016-2018) pour les vieux tech ;
=> 175€ de baisse de pouvoir d'achat (salaire net corrigé de l'inflation) par mois en 2 ans (2016-2018) pour les vieux cadres.

Sur 29 ans ? POUR TOUS LES JEUNES COMME POUR LES AUTRES, 2018 sera de loin l'année où on vous proposera le petit pouvoir d'achat, de BAC+2 à BAC+8 : entre 6 et 9 % de recul de pouvoir d'achat depuis 1993 !

=> 30 à 35€ de pouvoir d'achat en moins (salaire net corrigé de l'inflation) par mois que la moyenne des 28 années précédentes (1990-2017) pour les CAP, BEP et bacheliers
=> 85 à 95€ de pouvoir d'achat en moins (salaire net corrigé de l'inflation) par mois que la moyenne des 28 années précédentes (1990-2017)

pour les jeunes BTS, DUT et licence PRO, 120 à 135 € net / mois de moins que la moyenne 1990-2004 !

salaire net mensuel d'un jeune BTS ou DUT 90 (en euros constants 2017) de 1990 à 2018



=> 110 à 130€ de pouvoir d'achat en moins (salaire net corrigé de l'inflation) par mois que la moyenne des 28 années précédentes (1990-2017)

pour les jeunes BAC+5, 155 à 190 € net / mois de moins que la moyenne 1990-2004 !

=> 120€ de pouvoir d'achat en moins (salaire net corrigé de l'inflation) par mois que la moyenne des 28 années précédentes (1990-2017) pour les vieux tech
=> 170€ de pouvoir d'achat en moins (salaire net corrigé de l'inflation) par mois que la moyenne des 28 années précédentes (1990-2017) pour les vieux cadres

2018, plus petit pouvoir d'achat pour tou-te-s depuis 1990 au moins...

SALAIRE NET (€ constants 2017) EMBAUCHE EXECUTION :

	PERS 954 1 mars 1995	
	jeune CAP / BEP NR 30 éch4 (NR 40 au 1/1/2008)	jeune bac NR 40 éch4 (NR 50 au 1/1/2008)
janv 1993	1 230 €	1 280 €
janv 2016	1 215 €	1 260 €
moy 1990-2017	1 200 €	1 250 €
janv 2018	1 170 €	1 220 €

SALAIRE NET (€ constants 2017) EMBAUCHE AGENTS TECHNIQUES :

	PERS 952 20 oct 1994	
	jeune BTS / DUT NR 90 éch4	jeune licence pro NR 120 éch4
janv 1993	1 570 €	1 810 €
janv 2016	1 480 €	1 705 €
moy 1990-2017	1 515 €	1 740 €
janv 2018	1 430 €	1 650 €

SALAIRE NET (€ constants 2017) EMBAUCHE CADRES :

	PERS 925 30 juillet 1991		
	jeune ingé NR 160 éch4	NR 180 éch4	NR 200 éch4
janv 1993	2 195 €	2 420 €	2 665 €
janv 2016	2 080 €	2 295 €	2 525 €
moy 1990-2017	2 115 €	2 335 €	2 570 €
janv 2018	2 010 €	2 215 €	2 440 €

SALAIRE NET (€ constants 2017) FIN DE CARRIERE :

	vieux tech NR 200 éch12 (éch10 avant 2008)	vieux ingé NR 300 éch12 (éch 10 avant 2008)
	janv 1993	3 180 €
janv 2016	3 085 €	5 010 €
moy 1990-2017	3 095 €	5 005 €
janv 2018	2 975 €	4 835 €

Mais que s'est-il donc passé en 2004 ?

On le voit sur la courbe de la page précédente : le salaire net corrigé de l'inflation représente presque un plateau jusqu'en 2004 avant de s'effondrer lentement mais sûrement depuis... Alors, que s'est-il passé en 2004 ? 3 fois rien : EDF est passée du statut d'EPIC (établissement PUBLIC à caractère industriel & commercial - vos salaires étaient la juste rétribution de vos efforts à la mission de service public d'EDF) à celui de SA (société anonyme - vos salaires sont devenus des charges, empêchant EDF de faire plus de bénéfices).

Cette privatisation doublée d'une mise en concurrence était soi-disant faite pour le bien de tous :

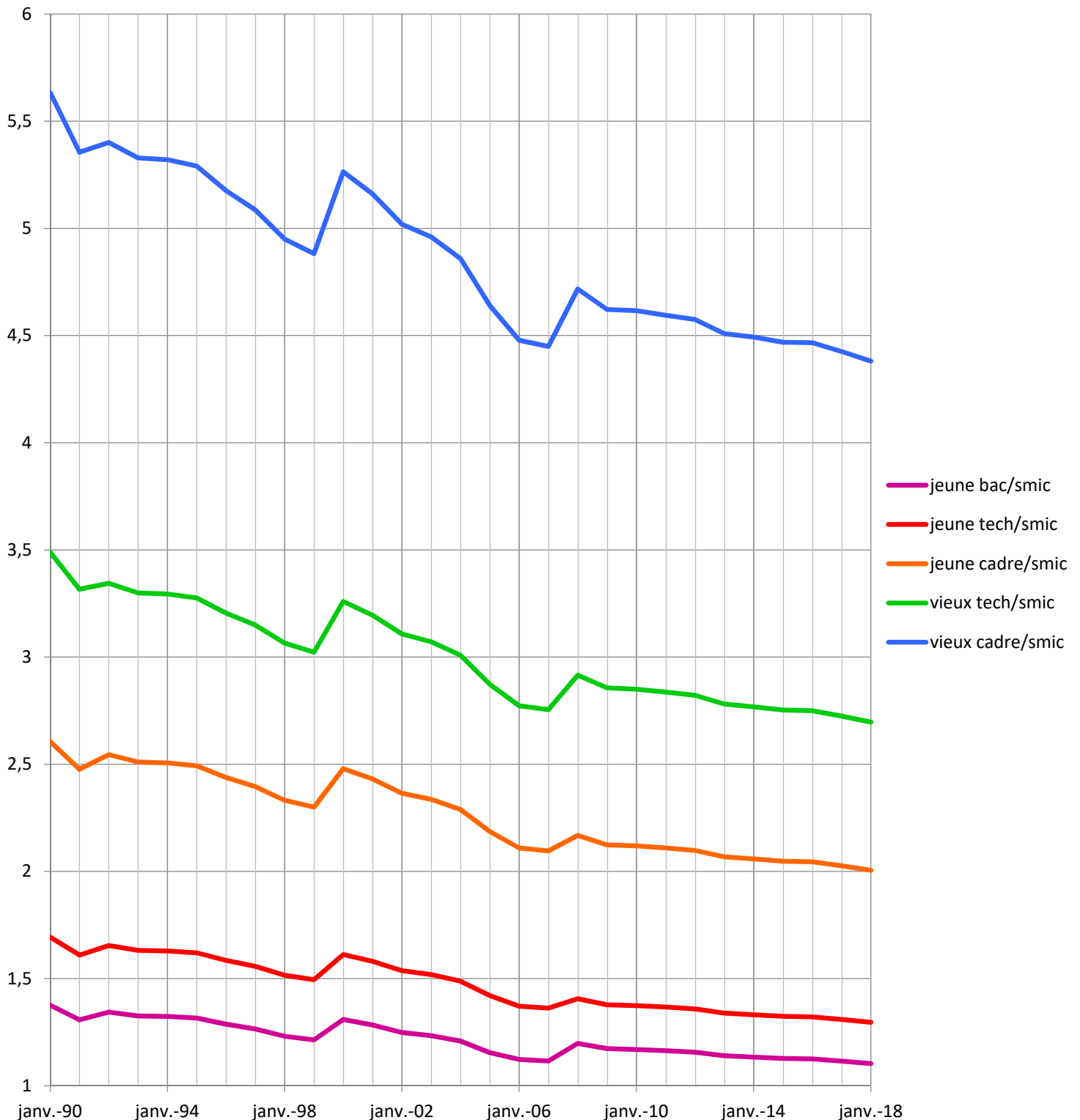
=> Capital nous a montré qu'entre 2006 et 2016, la facture des usagers a augmenté de 37%...

=> Cette étude démontre que depuis 2004, les agents ont perdu autour de 8% de pouvoir d'achat...

Le rêve du monde libéral s'estompe, on dirait !

Comparaison salaires IEG / SMIC - période 1990-2018

- => en 29 ans, le salaire d'un jeune bac (NR40 éch3 jusqu'en juin 1991, puis éch4 ensuite, puis NR50 éch4 à partir de 2008) est passé de 1,4 X SMIC en 1990 à 1,10 X SMIC en 2018 (chute de 21%)
- => en 29 ans, le salaire d'un jeune tech (NR90 éch3 jusqu'en juin 1991 puis éch4 ensuite) est passé de 1,69 X SMIC en 1996 à 1,3 X SMIC en 2018 (chute de 25%)
- => en 29 ans, le salaire d'un jeune ingé (NR180 éch3 jusqu'en juin 1991, puis éch4 ensuite) est passé de 2,6 X SMIC en 1996 à 2 X SMIC en 2018 (chute de 25%)
- => en 29 ans, le salaire d'un vieux tech (NR200 éch 10 jusqu'en 2007, puis éch12 depuis janvier 2008) est passé de 3,5 X SMIC en 1996 à 2,7 X SMIC en 2018 (chute de 25%)
- => en 29 ans, le salaire d'un vieil ingé (NR300 éch 10 jusqu'en 2007, puis éch12 depuis janvier 2008) est passé de 5,7 X SMIC en 1996 à 4,4 X SMIC en 2018 (chute de 24%)



SMIC calé sur 38h jusqu'en 1999 (164,67h/mois) puis sur 35h (151,67h/mois) ensuite (temps de travail à EDF).

Le SNB baisse, mais nos salaires augmenteraient grâce à nos augmentations individuelles ?

Régulièrement, cet argument nous est renvoyé : « ne vous plaignez pas, vos salaires augmentent grâce aux augmentations individuelles ! ».

Mais il s'agit bien de deux éléments distincts :

1) L'évolution du SNB reflète l'évolution du salaire d'embauche, et de tout salaire à poste, ancienneté et diplômes équivalents.

Ainsi, un jeune technicien en 2018 gagnera 8,2% de moins que le même jeune embauché en 2004. C'est inacceptable !

Et même, pour que la part des salaires dans la richesse nationale (mesurée par le PIB) reste constante, il faudrait que ce SNB suive non pas l'inflation, mais le PIB. Or celui-ci a augmenté de 1,7% en 2017 et la prévision pour 2018 s'élève à +1,8%¹ (soit 0,7% de plus que l'inflation). **Ainsi, pour la seule année 2018, c'est donc à un décrochement non pas de 2,6%, mais de 3,4% par rapport au PIB qu'il faut s'attendre.**

2) Les augmentations individuelles reflètent, quant à elles, l'évolution de carrière. Elles tracent vos prises de responsabilités, vos acquisitions de compétences et d'expérience.

C'est une aberration (une malhonnêteté intellectuelle) de les prendre en compte dans les évolutions de salaire des IEG. Ce qui ne les empêche pas d'être également problématiques : pour que ces évolutions de carrière ne se dégradent pas au cours du temps (autrement dit, que les jeunes embauchés aujourd'hui aient les mêmes perspectives d'évolution que leurs aînés), il faudrait que le nombre de NR dans le système soit constant², et donc que chaque année, tous les NR obtenus par les salariés qui partent à la retraite au cours de leur carrière (et donc qui sortent de l'entreprise) soient redistribués. Il est peu probable que cela soit le cas. Cela revient à dire que tous les ans, l'enveloppe de NR distribués devrait être constante.

Or à l'évidence, ce n'est pas le cas ces dernières années : le nombre de NR distribués ne cesse de diminuer. Une majorité d'entre nous n'en percevra pas en 2018.

Il existe par ailleurs un troisième élément à considérer: la distribution des salaires. En supposant que, en moyenne, les salariés ne soient perdants ni sur l'évolution du SNB, ni sur l'évolution des augmentations individuelles, la situation ne serait toujours pas satisfaisante si les augmentations étaient concentrées entre les mains de quelques-uns, sur des critères par ailleurs contestables et bien éloignés du service public. Sur ce point aussi, on peut avoir de grosses craintes.

Nous serions déjà trop bien payés ?

Il y a, dans les IEG, des petits salaires et des salaires plus élevés. Si l'objectif du gouvernement était de redistribuer de manière plus juste les richesses du pays, alors cela devrait passer par une réduction générale de l'échelle des revenus (salaires et revenus du capital), soit directement, soit via l'impôt.

A l'évidence, au vu de ses décisions et notamment de sa réforme fiscale qui favorisera les plus riches et pénalisera les plus pauvres³, ce n'est pas ce qu'il souhaite, au contraire !

¹ Prévisions du FMI d'octobre 2017.

² En supposant que la pyramide des âges est homogène, c'est-à-dire que la population des salariés des IEG n'ait pas tendance à vieillir ou à rajeunir.

³ Voir [rapport de l'Oxfam](#)

Que faire ?

Nous ne pouvons continuer à laisser faire, à laisser le gouvernement s'attaquer méthodiquement à tous nos conquits sociaux. **Nous le savons, l'une des prochaines étapes sera notre régime de retraite**, avec la prise en compte des 25 meilleures années au lieu du dernier salaire comme salaire de référence. L'impact serait énorme.

La situation appelle une mobilisation forte, construite, dès janvier. Nous nous tenons à la disposition des organisations syndicales nationales pour organiser cette mobilisation.

Au-delà de ces attaques sur le statut, cette évolution dont on mesure tous les jours les dégâts est la conséquence directe, inéluctable, de la libéralisation du secteur électrique et de la privatisation partielle de notre entreprise. Chaque jour, on nous assène que les difficultés financières de notre entreprise justifieraient tous les sacrifices : baisses de rémunération, dégradation des conditions de travail, baisses d'effectifs (avec une nouvelle baisse annoncée pour 2019). Et maintenant, c'est même l'intégrité de notre entreprise, à EDF, qui est menacée, avec un projet d'éclatement en deux pôles, nucléaire d'un côté, nationalisable, et Énergies renouvelables + réseau de l'autre, privatisable. Nous y reviendrons.

Ce dogme du marché tout puissant qui, à l'évidence, est néfaste tant pour les usagers que pour les salariés, doit être remis en cause une fois pour toute !

Seul un mouvement qui remettrait radicalement en cause la libéralisation du secteur de l'électricité et le Traité de Barcelone de 2002 permettra de faire reculer durablement les attaques contre les IEG !

SUD-ÉNERGIE revendique une augmentation de 150 € net / mois en 2018 pour tou-te-s
pour recoller globalement à la moyenne des 15 années précédant la privatisation, tout en réduisant les inégalités

SUD-ÉNERGIE revendique la transparence des taux de cotisations comme jusqu'en 1997
pour que chacun mesure aisément l'évolution grandissante entre salaire brut et net

SUD-ÉNERGIE revendique une grille rémunération "nette" et non pas "brute" :
les agents sont intéressés par ce qu'ils gagnent, pas par ce qu'ils coûtent

SUD ÉNERGIE vous offre une grille universelle, valable de 1990 à 2018 (à paraître...)
parce qu'avec l'accès universel aux données, on est moins bêtes

SUD-ÉNERGIE vous offre cette étude longue et poussée de 1990 à 2018
en espérant qu'elle vous donne envie de lutter et de dire enfin STOP! à tous ces abus patronaux