

## Comment évoluent nos rémunérations ?

*La direction annonce tous les ans des augmentations, alors que les organisations syndicales dénoncent des baisses de rémunération. Pourquoi ?*

Les augmentations incluent :

- 1) l'augmentation du salaire national de base et de la grille
- 2) les augmentations de salaire individuelles – liées à l'évolution de carrière (NR et GF)
- 3) Les augmentations éventuelles des éléments de rémunération annexes (primes, intéressement, etc.)

Au total, en moyenne, un salarié voit son salaire augmenter tous les ans (3,2% cette année pour la branche, 3,95% à EDF).

Mais **le salaire national de base progresse moins vite que l'inflation, depuis des années**. Cela signifie donc que le salaire d'embauche d'un jeune cette année est moins élevé que le salaire d'embauche du jeune de même profil l'an dernier, lui même moins élevé que le salaire du jeune de même diplôme 2 ans avant

...

**En 20 ans, c'est l'équivalent d'un mois de salaire qui a été perdu.**

Les augmentations individuelles ne peuvent compenser ces pertes de pouvoir d'achat, et ne concernent pas tout le monde.

Cette situation est inacceptable, d'autant plus dans des entreprises comme les nôtres qui font des bénéfices.

## Sommes-nous des privilégiés dans les IEG ?

Si nous nous en tenons au *salaire moyen*, nous sommes bien mieux payés que la moyenne de la population.

Mais **cela cache de très grandes disparités** :

- un salaire minimum de base de moins de 1200€ net pour les statutaires (NR 30, échelon 4), ne permettant pas de vivre décemment, notamment aux vus de l'envolée des prix du logement ;
- des salariés qui travaillent exclusivement pour EDF ou GDF-Suez, mais via des entreprises de sous-traitance (comme le nettoyage), qui gagnent péniblement 700 ou 800€ par mois (temps partiel contraint) ;
- à l'autre bout de l'échelle, des hauts salaires qui s'envolent (les 10 plus hauts salaires à EDF s'élèvent à près de 55 000€ net par mois, soit 2 fois plus qu'il y a 10 ans).

- Quant aux dirigeants de Gdf-Suez, Cirelli (n°2 de GDF-Suez) gagnait 2 Mds € en 2009 (hors stock option et primes), soit près de 6 fois plus qu'en 2005, et Gérard Mestrallet, n°1, se contentait d'une augmentation de 32% sur la même période pour arriver à 3,3 Mds € annuel !

### **Peut-on demander des augmentations en temps de crise ?**

Oui, bien sûr !

Toutes les analyses le démontrent, la crise est justement le résultat d'une répartition de plus en plus injuste des richesses : les salariés, les retraités, les chômeurs consomment moins du fait du blocage des salaires et des prestations. Dans le même temps, une part de plus en plus grande de la richesse est accaparée par les super-riches, qui spéculent avec, alimentant des bulles financières qui finissent par exploser.

Rappelons-le : En trente ans, la part des salaires dans les pays occidentaux est passée de 67% du PIB (produit intérieur brut mesurant la richesse nationale) à 57%. C'est 10% du PIB qui vont aux actionnaires au lieu d'aller aux salariés. Au total, en trente ans, cette perte cumulée pour les salariés équivaut à 150% du PIB ! Bien plus que la dette de la France (85% du PIB).

Dans notre secteur, nos entreprises se portent bien et leurs actionnaires encore mieux.

Elles paient grassement leurs dirigeants et reversent des dividendes très importants, qui ne cessent d'augmenter. Ainsi, à GDF-Suez, les dividendes augmentent de 5 %, après une hausse de 10 % en 2009. 90 % du résultat net est reversé aux actionnaires

### **Primes, intéressement ou salaire ?**

La part des primes dans les rémunérations augmente depuis des années. Cela présente de graves dangers :

- Les primes sont individuelles et peuvent être remises en cause tous les ans, ce qui laisse la porte ouverte à toutes les pressions possibles de la part des direction : un salarié en conflit avec son chef paiera le prix fort sur sa prime, même s'il n'est pas en tort. Et l'individualisation met en concurrence les salariés entre eux, créant un climat malsain, de la jalousie, de la souffrance, un sentiment d'injustice ou de dénigrement du travail fourni ...
- Les primes ne sont pas intégrées dans le calcul de la retraite.
- Certaines primes ne sont pas soumises à cotisation sociale

Plus généralement, l'individualisation croissante des salaires rend de plus en plus difficile toute revendication collective, oppose les salariés les uns aux autres. Et comment garder sa liberté de parole lorsque le responsable hiérarchique a la main sur une part importante de votre rémunération ? Cela pousse à la docilité.

### **Augmentations au pourcentage ou égales pour tous ?**

SUD Energie se bat depuis des années pour des augmentations égales pour tous au lieu des augmentations en pourcentage du salaire. Pourquoi ?

Parce qu'une augmentation au pourcentage, par exemple 5%, cela représente 2500€ pour un salaire de 50 000€, 300€ supplémentaires par mois pour un salaire de 6000€ ... mais seulement 60€ pour un salaire de 1200€. Or le prix de la baguette de pain augmente de la même façon pour tout le monde !

SUD Energie, 144 Bd de la Villette, 75019 PARIS. Tél : 06.67.58.79.50 – 06.83.55.10.47,

<http://www.sudenergie.com>, [sudenergie@gmail.com](mailto:sudenergie@gmail.com)

Ceux qui ont le plus besoin des augmentations, ce sont les plus petits salaires. Quand les salaires à 6000€ augmentent de 400€, il faut que les petits salaires augmentent également d'au moins 400€. C'est une question de justice.

A cela s'ajoute le fait que les taux d'avancement sont bien plus faibles dans les collèges Exécution et maîtrise que dans le collège cadre.

Les dernières années ont vu l'échelle des salaires (écart entre les plus hauts et les plus bas salaires) exploser. Il faut inverser cette tendance !

De même, pourquoi les primes sont-elles en pourcentage du salaire ? Il est choquant qu'un cadre soit indemnisé 3 fois plus qu'un salarié en Exécution pour un même déplacement ou pour une astreinte, un quart...

### Faut-il avoir peur de la transparence ?

SUD Energie revendique la transparence de la grille des rémunérations. Historiquement, c'était le cas mais au fil du temps, dans une logique très libérale, de plus en plus d'éléments ont échappé à cette grille : les primes n'y sont pas intégrées, des salariés sont « hors grille », soit avec des rémunérations plus basses (chez les sous-traitants), soit avec des rémunérations plus hautes, nos chers patrons considérant maintenant que leur valeur exceptionnelle justifie des salaires bien au-delà de la grille.

La transparence ne signifie pas que chacun doit savoir ce que gagne son voisin, mais simplement que chacun dispose d'une vision globale des niveaux de rémunération dans l'entreprise, pour pouvoir se situer, développer des revendications communes, dénoncer les dérives et se battre ensemble pour de meilleures rémunérations pour tous.

Accepter l'opacité sur les rémunérations, c'est donner les pleins pouvoirs aux directions sur ce sujet essentiel.

#### SUD Energie revendique :

- une transparence totale sur l'ensemble des rémunérations
- une intégration des primes non liées à une contrainte et de l'intéressement dans les salaires
- Un rattrapage immédiat : pas de salaire inférieur à 1600€ net, 400€ d'augmentation pour tous
- Une réduction progressive des écarts entre les bas et hauts salaires. Cela passe notamment par :
  - des augmentations égales pour tous et toutes (et non en pourcentage du salaire)
  - des primes liées à une contrainte (quart, astreinte, etc.) indépendantes du salaire de base
  - des taux d'avancement égaux dans tous les collèges
  - un plafonnement des hauts salaires
  - une égalité homme-femme
  - une application de la grille des salaires à tous les salariés travaillant pour nos entreprises qui le souhaitent (sous-traitants notamment)
- Une réduction du temps de travail sans perte de rémunération et avec les embauches associées