



La Commune



Les salaires en pièce

La Lettre de La Commune, nouvelle série, n° 14 – lundi 18 septembre 2017

Dans la vie de tous les jours, la question des salaires est vitale. Depuis 1945, dans toutes les corporations, elle est liée au coût de la vie, aux besoins et à la qualification professionnelle. Les gouvernements successifs, au moins depuis 1982 n'ont eu de cesse d'attaquer les bases mêmes du salaire. Les lois travail s'inscrivent dans la lignée des tentatives de « déréguler les salaires » pour maintenir les profits capitalistes. Nous avons beaucoup à défendre.



Depuis 1982, les salaires sont « déconnectés » du coût de la vie. Celui-ci reste une référence dans les négociations mais l'augmentation du coût de la vie n'enclenche plus automatiquement les augmentations correspondantes des salaires. Les patrons en seront éternellement reconnaissants à Mitterrand, même si le grand historien qu'est Mélenchon est prêt à s'insurger contre les « gauchistes » qui prétendraient que Mitterrand a « trahi ». Mitterrand, il est vrai, ne s'est pas trahi lui-même !

Désindexation salaires-prix, modèle Mitterrand 1982 = 20% de moins en 10 ans

Au-delà de cette mesure qui occasionna la perte de 20% du pouvoir d'achat salarié en 10 ans (estimations CGT), ce sont les bases de calcul même du salaire qui sont sans cesse mises en cause. Des règles de calcul à ne pas perdre de vue

Valeur du point – coefficient – qualification

Le salaire de chacun est calculé en multipliant la valeur du point avec un indice de qualification.

Cet indice de qualification est déterminé par le coefficient hiérarchique qui figure sur toutes les feuilles de paie. Selon la branche d'activité, cette valeur du point diffère. Elle peut être par exemple de 4,5€. Tout

syndicaliste sérieux militera donc pour l'augmentation de valeur du point.

C'est ce principe de calcul des salaires qui est sans cesse remis en question. Il est basé sur les grilles de salaire (grille de classification par branche) qui veut que chaque qualif corresponde à un coefficient hiérarchique donné. La simple application de la loi travail actuelle peut faire exploser ce cadre salarial.

Les attaques contre les qualifications ouvrières et l'individualisation

Dès les années 85-86, les gouvernements successifs et l'État-patron de la fonction publique des entreprises comme SNCF, EDF ont pris des dispositions pour remettre en cause le rapport salaires-qualification, de deux manières :

- Imposer des grilles « au mérite », c'est-à-dire « à la tête du client », selon « les compétences » évaluées de façon subjective avec des critères tels que « disponibilité », « esprit d'initiative », « répondre au-delà des attentes », « autonomie » dans l'esprit du « management ». Dans cet esprit, lors d'un colloque des DRH en 1990, un « animateur » avait fanfaronné : « *le salarié agit en état de manque, c'est le besoin de reconnaissance qui le pousse à faire des efforts* ». Ce qu'un directeur d'établissement de la SNCF avait traduit plus simplement : « *le cheminot, faut lui mettre une carotte devant le nez pour qu'il avance* ». Mais les tentatives de mettre en place des grilles au mérite se heurtent le plus souvent à une vive résistance (cf. La grève des cheminots de décembre 1986).
- Remplacer les augmentations en niveau (augmentation de la valeur du point) par des augmentations dites « en masse ». Ce principe d'augmentation « en masse » avait été acté dans l'accord « 35 heures » à la SNCF en 2000, sous l'appellation RMPP (« rémunération moyenne des personnels en place ». Ce qui signifie qu'une augmentation de 2,5% « intégrera » le volume d'argent que représentent les promotions au titre du déroulement de carrière (avancement, proportions). Si ce volume de la dite « masse des salaires » représente 1,25%, l'augmentation générale annuelle des salaires se ramènera à 1%. Dans cette RMPP entrera également en compte les primes. Le système des primes, lui-même, sera remanié, avec l'apparition, à côté des primes de « sujétion » (travail de nuit, travaux particulièrement salissant, travail en sous-sol, panier, déplacement etc) fleurissent des primes de « motivations » collectives d'équipes dont le montant varie selon « le présentisme », les primes individuelles selon le « profil » de chacun dans le cadre d'enveloppes que la « hiérarchie de proximité » va répartir entre les membres d'une équipe. les augmentations de salaire individualisées selon les « résultats » de chacun, qui sont de rigueur dans les Banques (entre autre). Le salarié est reçu par son « hiérarchique » qui, le plus clair du temps, lui dira : « je ne peux pas vous augmenter cette année mais persistez dans vos efforts, ils finiront par être récompensés ».

Dans la même logique infernale s'insère Le Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP) qui, fin 2016, a remplacé la plupart des primes et indemnités des fonctionnaires. Désormais, les agents touchent une indemnité principale dite « indemnité de fonctions, sujétions et expertise », d'une part et un complément annuel individuel qui varie selon « l'engagement professionnel » et « la manière de servir ».

On l'aura compris, tous ces dispositifs encore inachevés visent à mettre les salariés en concurrence entre eux (si l'un a « + », l'autre aura « -»)

Pour le syndicat de la fiche de paie

Dans cette situation, il est nécessaire de rétablir pleinement le syndicalisme de la Fiche de paie :

- ré-indexation des salaires sur le coût de la vie !
- Grilles de salaires selon les diplômes et l'expérience acquise par ancienneté !
- Augmentation générale des salaires en niveau (valeur du point) et non « en masse » et « au mérite » - Travail égal, qualification égale, statut égal, salaire égal, pour tous français-immigrés (**ce qui veut dire aussi : régularisation sans condition de tous les sans-papiers), femmes -hommes (avec effet rétroactif en faveur des femmes victimes du sexisme salarial).**

Voir aussi dans la catégorie **Lettre de la Commune - Chronique Hebdo**



Il y a quelque chose de pourri au royaume de Macron

Un pouvoir en marche pour sa réélection qui n'en finit pas de traîner des casseroles judiciaires ... Une classe politique en décalage total avec la clairvoyance des masses ... la fin de régime... >>



« La colère sociale est là » ...

A la question ; « Craignez-vous un printemps social ? », Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT, invité au Grand Jury RTL-Le Figaro-LCI du 31 janvier 2021, avait répondu : « Non, je... >>



Nous sommes en guerre ... contre Macron !

Leurs élections valent plus que nos vies ! Au plus haut niveau de l'État, toutes et tous savaient, aucun.e n'a rien fait ! C'est l'aveu de l'ex-ministre de la santé, Agnès Buzyn, fait... >>



Pour en finir avec Macron !

La Lettre de La Commune, nouvelle série, n° 124 - Jeudi 30 janvier 2020 Après 56 jours d'un conflit historique, c'est peu dire que Macron et sa politique sont rejetés par une grande majorité... >>



PAS DE RETRAIT, PAS DE TRÊVE ! PAS DE RETRAIT, PAS DE RENTRÉE !

La Lettre de La Commune, nouvelle série, n° 123 - Samedi 28 décembre 2019 Déjouant tous les pronostics, la détermination et la pugnacité des grévistes restent intactes au 24ème jour de grève... >>



Contre Macron et sa réforme des retraites : grève générale !

La démonstration de force des salariés contre la réforme des retraites engagée le 5 décembre se poursuit et certains secteurs très déterminés comme les transports publics (SNCF, RATP),... >>