

ANTICIPONS POUR GAGNER +

Après deux ans d'austérité salariale, l'année 2011 risque fort de ne pas apporter d'amélioration aux salariés qui ont vu fondre leur pouvoir d'achat au fil des années.

Les salariés de l'encadrement ne sont pas mieux lotis que les autres catégories socioprofessionnelles. Selon une étude sur les rémunérations, réalisée par Cegos pour le quotidien Les Échos, 52 % des cadres se disent insatisfaits de l'évolution de leur rémunération et un tiers d'entre eux déclare n'avoir pas vu progresser leur fiche de paie en 2009.



Les dividendes ont suivi une trajectoire inverse de celle des salaires, ils atteignent 210 Milliards €, pour 2010, en 25 ans ils ont été multipliés par 13 alors que les salaires n'ont même pas doublé.



Le gouvernement donne aussi le ton : le Smic ne bénéficiera d'aucun coup de pouce et ce, pour la cinquième année consécutive. En parallèle, il a multiplié les **allègements de cotisations** pour les patrons, **favorisant inexorablement les bas salaires**.

Enfin nous constatons que le recul du pouvoir d'achat impacte la production industrielle et l'économie toute entière

Pour sortir de la crise, gagnons l'augmentation des salaires et l'égalité de traitement, la création d'emplois, des organisations du travail respectueuses de la santé des salariés et de nouvelles garanties collectives.

Appréhender plus collectivement les **N**égociations **O**bligatoires en **E**ntreprise (NOE) **c'est au mieux le risque de gagner plus**.

Un sondage BVA pour l'Expansion révèle que les deux tiers des salariés (64%) n'ont pas vu « leur revenu augmenter significativement » depuis deux ans. ¶

42% affirmant même qu'ils n'ont pas bénéficié d'augmentation depuis cinq ans. ¶

LES NOE, ON NEGOCIE QUOI ?

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation obligatoire sur les thèmes énoncés aux articles L.2242-5 à L. 2242-14 du code du travail.

La négociation doit porter sur :

- les salaires effectifs,
- la durée effective et l'organisation du temps de travail,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- la prévoyance
- l'épargne salariale
- l'emploi (tous les 3 ans)



1- La composition des délégations syndicales

L'article L.2232-17 du code du travail a fixé **3 conditions** en ce qui concerne la composition des délégations syndicales pour les négociations dans l'entreprise (les mêmes règles étant transposables au niveau des établissements quand la négociation a lieu à ce niveau) :

- Chaque délégation comprend obligatoirement le délégué syndical lorsque l'organisation en a désigné qu'un seul, et deux délégués syndicaux (librement choisis) lorsque l'organisation a désigné plus d'un délégué;
- Chaque délégation comprend, en outre, un ou deux salariés (qui pourront être des représentants du personnel autres que des délégués syndicaux), suivant qu'elle compte un ou deux délégués syndicaux ;
- Cependant, dans les entreprises où il n'y a qu'un seul délégué syndical, c'est-à-dire, où une seule organisation représentative a désigné un délégué syndical, ce dernier peut être accompagné de deux salariés (et non pas un salarié comme prévu ci-dessus). Ce cas se retrouvera souvent dans les entreprises de moins de 50 salariés où un délégué du personnel aura été désigné comme délégué syndical.

2- Calendrier, documents et situation comparée hommes/femmes

L.2242-2 « Lors de la première réunion sont précisés :

1. Le lieu et le calendrier des réunions ;
2. Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières prévues par le présent chapitre et la date de cette remise.

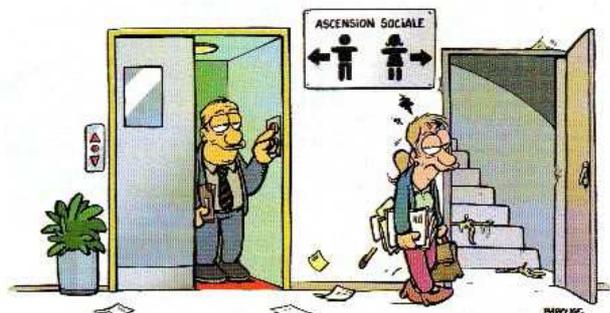
Ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Elles font apparaître les raisons des ces situations. »

Commentaires

Les informations doivent, notamment, permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne :

- Les emplois et les qualifications,
- Les salaires payés, (salaires bruts de base) par coefficients
- Les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

Les éléments transmis peuvent être affichés dans l'entreprise à condition qu'aucun salarié ne soit identifiable. Aucune obligation de confidentialité n'est opposable à la transmission de ces informations.



3- Le salaire n'est pas une récompense

Les questions salariales sont toujours aussi prégnantes dans les entreprises, pour autant l'individualisation des salaires, les augmentations individuelles ont détruits tous repères collectifs de classification et qualification.

C'est pourquoi, il est utile de partir des conventions collectives qui (re)deviennent les références de la qualification.

☺ Le salaire c'est quoi ?

C'est le paiement de la qualification et / ou du savoir faire pour un temps défini,

Ce n'est pas une récompense.

☺ Le SMIC c'est quoi ?

Le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance est le salaire minimum que doit toucher un salarié sans qualification et sans expérience.

Le SMIC sera relevé de **2,1 % à compter du 1er Décembre 2011.**

Le taux horaire du SMIC passera ainsi de **9 euros à 9,19 euros bruts.**

Soit un **SMIC mensuel brut de 1.393,82 euros (151.67 heures mensuelles) 35 h / semaine.**

☺ Paiement de la qualification :

C'est le salaire payé moins le SMIC.

Par exemple : un Technicien payé 1 800 euros par mois.

Paiement de la qualification : $1800 - 1396,82 = 403,18 \text{ €}$.



4- Construisons les revendications avec les salariés

L'information des salariés, leur consultation doit se faire bien en amont, pour cela la campagne doit être décidée et portée par les syndiqués. **(Ci-joint une consultation).**

Anticiper plusieurs mois avant est nécessaire pour faire grandir le rapport de force.

Les sources d'informations peuvent émaner de l'expertise des comptes de l'entreprise votée au CE (dividendes, chiffre d'affaire...), du bilan social, des questions de DP concernant par exemple la répartition des enveloppes d'augmentation individuelles...

Cela nécessite un plan d'action coordonné des élus CGT dans les IRP.

- Plus d'info :
- <http://www.cgt.fr/Negociier-chaque-annee-une.html>
 - Dossier NOE de la Fédération de la Métallurgie
 - Formation NOE organisée par l'UD CGT 77 :
 - o 14 et 15/02/2012 à Melun,
 - o 17 et 18/09/2012 (nord 77),



Victoire!



- CONSULTATION -

La CGT vous propose, « facture et calculatrice en mains » de cerner vos besoins :



- Vous êtes : un homme : une femme :
- Votre contrat : CDI CDD Intérim
- Votre qualification (P1, P2, Technicien, agent de maîtrise...) : _____
- Votre formation initiale (Ex CAP, BEP, BAC...) : _____
- Votre coefficient actuel : Ex 190, 215... : _____
- Votre année d'embauche ou date de 1^{er} contrat : _____
- Votre salaire de base brut sans primes : _____
- Avez-vous déjà eu une promotion de carrière : OUI NON
- Pensez-vous que votre salaire actuel répond à vos besoins et à ceux de votre famille ? : OUI NON
- Vous estimez à combien l'augmentation de salaire pour vivre comme vous le souhaiteriez ? _____ euros
- Vous estimez à combien l'augmentation demandée lors de vos prochaines NOE ? _____ euros
- Pour Gagner une augmentation de salaire, êtes-vous prêt(e) à l'action ? OUI NON
- Si oui, sous quelle forme ?
 - dans l'entreprise ? OUI NON
 - dans la rue ? : OUI NON
 - Autres : _____

JE RECENSE MES BESOINS MENSUELS

Nom : _____
 Prénom : _____
 Entreprise: _____
 (facultatif)

- Nourriture/vêtements €
- Loyer/charges €
- Chauffage/eau/énergie €
- Santé €
- Education €
- Frais scolaires/garde enfant €
- Transports (essence/carte orange) €
- Impôts et taxes (revenus, habitation)..... €
- Assurances €
- Budget culture €
- Budget vacances/loisirs €
- Téléphone/médias €
- Crédits/emprunts €
- Autres €

TOTAL : _____ €

Mes revenus : _____ €

Combien il me manque pour satisfaire mes besoins et mes projets : _____ €