

Petit vade-mecum du salaire

Salaire, rémunération, prime, salaire brut, salaire net, autant de notions qui recouvrent des réalités différentes.

Pour aider les salariés d'Eurengo à comprendre l'intérêt de se battre pour des augmentations salariales, voici, brièvement rappelé, ce que signifient tous ces termes.

Le **salaire**, c'est le paiement de notre qualification (nos savoirs (diplômes et titres) et nos savoir-faire (expérience)) pour un temps de travail donné et mesuré. Le salaire doit permettre au travailleur de reconstituer sa force de travail.

Le **salaire de base**, c'est la première ligne de la fiche de paie. Il apparaît en « brut ».

Les **compléments de salaire**, ce sont les primes et majorations qui s'ajoutent au salaire de base et qui viennent en contrepartie du travail, pour payer des conditions particulières (ex : majorations d'heures supplémentaires, prime d'équipe, d'habillement, de nuisance, de nuit, d'ancienneté...). Sauf exception prévue par la loi, les primes sont soumises à cotisations sociales et apparaissent donc en « brut » sur la fiche de paie.

Le **salaire brut**, c'est le salaire complet, avant déduction des cotisations sociales.

Le **salaire net**, c'est le salaire auquel on a retiré une partie qu'on appelle cotisations sociales.

Les **cotisations sociales**, c'est la part du salaire qui est retenue et qui sert à financer la sécurité sociale et les retraites.

La **grille de salaires** définit le salaire prévu pour chaque niveau de classification. Cette grille existe dans toutes les conventions collectives de branche, elle peut aussi être négociée dans l'entreprise et c'est ce que revendique la CGT Eurengo.

La **classification**, c'est la position du salarié dans la grille hiérarchique en fonction de sa qualification. La grille de classifications permet de déterminer la grille des salaires.

La **qualification**, c'est l'ensemble des savoirs, des savoir-faire du salarié acquis par la formation initiale, continue et l'expérience professionnelle.

Le **SMIC**, c'est le salaire minimum interprofessionnel de croissance qui est garanti par la loi sous peine de sanction pour l'employeur.

L'objet du SMIC est double : non seulement maintenir le pouvoir d'achat quel que soit le niveau des prix mais aussi garantir un pouvoir d'achat qui progresse en même temps que le développement économique de la Nation.

La **rémunération** inclue toutes les sommes liées à l'accomplissement du travail c'est-à-dire le salaire de base, les compléments de salaires, les suppléments de salaires (mutuelle, prévoyance, et les éléments annexes (intéressement, participation au bénéfice).

L'**épargne salariale** c'est l'ensemble des dispositifs de rémunération liés à la performance de l'entreprise. Les sommes sont versées directement au salarié ou alors déposées sur un plan d'épargne entreprise.

L'**intéressement** est un dispositif facultatif d'épargne salariale lié aux résultats de l'entreprise. La prime d'intéressement n'est pas soumise à cotisations sociales (elle ne participe donc pas au financement de la sécurité sociale et des retraites).

La **participation** redistribue sous forme de prime une partie des bénéfices de l'entreprise. Elle est soit versée immédiatement soit bloquée. Comme l'intéressement, la prime de participation n'est pas soumise à cotisations sociales.

Clairement, les directions d'entreprises sont favorables à la mise en place de ces rémunérations périphériques au salaire. D'apparence elles seraient avantageuses, mais sont en réalité aléatoires et problématiques.

Ces primes non inscrites au contrat de travail ne sont ni régulières ni prévisibles et en pratique elles se substituent au salaire de base. Elles ne sont pas socialisées, mais fiscalisées, c'est-à-dire qu'elles sont soumises à des impôts mais pas à des cotisations.

Ces rémunérations ne permettent donc pas d'accumuler des droits supplémentaires et par conséquent 1 000€ de prime d'intéressement ou de participation n'ont pas la même valeur que 1 000€ de salaire net.



Et si on parlait plutôt augmentation

100 balles et un mars, expression populaire qui résume assez bien le message du gouvernement.

100 euros une fois, pas pour tout le monde, pour tenter d'étouffer le trop-plein de colère des Français face à la baisse de leur pouvoir d'achat.

Une barre chocolatée pour améliorer l'ordinaire à Noël... c'est leur petit côté humain. La somme n'est, pourtant, pas symbolique.

Pour un grand nombre d'entre nous, c'est presque l'augmentation qu'il faudrait à notre salaire tous les mois pour tout simplement vivre.

Augmenter les salaires, voilà bien la question que gouvernement et patronat veulent à tout prix éluder.

Jusqu'à-là, ils avaient réussi à confisquer le sujet en usant du chantage sur l'emploi, de la compétitivité, du "coût du travail", de l'inflation...

Aujourd'hui encore, tous les arguments sont mobilisés pour éviter d'en parler.

Car ouvrir le débat sur les salaires, c'est s'interroger collectivement sur l'utilisation des richesses créées.

C'est aller chercher de vraies solutions et pas se contenter d'un chèque cadeau.

Il reste que la question enfle dans toutes les têtes.

Pour preuve : le nombre de luttes qui s'engagent dans les entreprises sur la question des salaires explose !!!

Dans les entreprises où les salariés s'emparent du sujet, les directions sont contraintes de lâcher du lest.

C'est pourquoi et afin de préparer les prochaines négociations sur le sujet, la CGT Eurengo Sorgues organisera des assemblées générales payées le mardi 23 novembre.

A Sorgues, le 26 octobre 2021