

LES QUALIFICATIONS

Congrès UGCIT-CGT

6 décembre 2013

Ou en sont nos Qualifications ?

Aujourd'hui nous avons 3 problèmes :

Pour les bac +2, nombreux sont ceux qui sont confrontés au blocage de leur carrière, parce que la grille de la convention collective s'arrête au niveau V 3 bis (395)...

Conquérir une prolongation de leur grille jusqu'à un coef. de 500 est une bien meilleure réponse que n'importe quelle prime.

C'est aussi la durée d'obtention d'un changement de coefficient qui est inadmissible !

Il n'est pas rare aujourd'hui de constater qu'il s'écoule 10 ans ou plus avant de changer de coefficient.

Durée parfois encore plus longue pour les femmes, et qui par conséquent, accentue le déficit d'égalité de traitement.

V.A.E non reconnu à sa juste valeur pour les salariés non ou peu diplômés, mais pleinement compétents.

Pour eux, c'est la double peine. Non seulement, on ne reconnaît pas leurs compétences, mais en plus pour exister et avoir la crédibilité d'un diplômé, il faut souvent travailler plus, avec acharnement, se battre constamment pour faire entendre son point de vue, toujours donner le meilleur de soi, être très professionnel sur des activités variées, etc... Sinon à la moindre erreur ... c'est l'échafaud !...

Si à ces problèmes, nous ajoutons indirectement :

- La mise en concurrence exacerbée entre les pays, entre les entreprises, les départements, les services et les catégories professionnelles au sein du groupe Volvo
Dernier exemple en date l'usine de BLV / usine de Gand
- La propagation de l'organisation du travail uniforme (LEAN)
- La remise en cause des droits syndicaux avec moins de moyens sur le terrain
- La réduction des acquis sociaux
- La délocalisation des services (Ex VBS, VIT...)
- Perte du savoir faire par le départ des consultants, prestations études, etc....
- L'isolement des salariés, perte de leur initiative liée à LEAN Orga,....
- La dévalorisation de la valeur du travail :
Le travail n'est pas un cout, mais un investissement sans lequel il n'y a pas de richesse et donc rien à vendre...
- Ingérence dans la gestion du choix de la Mutuelle d'entreprise
- La réduction des acquis sociaux et dénonciation d'articles de la convention d'entreprise
- Des décisions stratégiques discutables de la direction :
A-t-elle raison d'affirmer que la baisse des ventes oblige le recours au chômage, aux délocalisations et à l'alignement des prix de ventes au niveau de nos concurrents ?

En quoi, accepter moins de salaire, plus de flexibilité, des prix de vente plus élevés avec plus de productivité va-t-il nous faire vendre plus de camions ?

- Les propositions salariales de la direction depuis plusieurs années ne font que fragiliser les salariés, l'emploi et par conséquent l'entreprise par elle-même !...
- La réduction des emplois, la précarité, la flexibilité, les mobilités incessantes voulues ou non voulues, etc... génèrent une détérioration accrue de notre santé et font exploser les troubles psycho-sociaux sur des salariés fragilisés.
- La hiérarchisation des richesses créés par les salariés de l'entreprise
- Une rémunération du capital disproportionnée
- Une rémunération du travail toujours plus faible et aléatoire
- L'inégalité salariale Homme / Femme (Ecart de 20% soit 400€ de moins)
- Les conséquences de la loi TEPA : Perte non compensée sur le salaire mensuel (~ 85 €)
- Tout cela n'explique pas que la crise actuelle est liée à des salaires trop élevés !...

Le progrès social et l'émancipation des salariés, donc de la Société dans son intégralité, passent par le paiement de nos qualifications et de notre temps de travail.

L'UGICT CGT propose la mise en place d'un **Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance et de Qualification**

Pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessus, le salaire de base minimum interprofessionnel garanti devrait être :

SMICQ niveau BTS / DUT : 1,6 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 720 € brut

SMICQ niveau Licence : 1,8 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 3 060 € brut

SMICQ niveau Bac + 5 / Ingénieur : 2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 3 400 € brut

SMICQ niveau Doctorat : 2,3 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification soit 3 910 € brut.

LA CGT PROPOSE UNE GRILLE UNIQUE

de l'ouvrier à l'ingénieur, permettant un réel déroulement de carrière pour tous

Seuils d'accueil	Niveaux	Coefficients	Salaires de base en € (35h)
Sans savoir reconnu ni expérience	I	200	1 700 (revendication CGT)
Après un an		220	1 870
CAP	II	240	2 040 (Smic +20%)
BEP		260	2 210
Bac	III	280	2 380 (Smic +40%)
Bac Pro		300	2 550
Bac+2	IV	320	2 720 (Smic +60%)
BTS - DUT		340	2 890
Bac +3/4	V	360	3 060 (Smic +80%)
Licence		380	3 280
Bac +5	VI	400	3 400 (Smic x2)
Ingénieurs - Master		440	3 740
		480	4 080
Bac +8	VII	500	de 4 250 (2,5 x Smic) à 8 500 (5 x Smic)
Ingénieurs/Cadres et cadres sup. - Doctorat		500 à 1000	

LES SALAIRES

Congrès UGCIT-CGT

6 décembre 2013

Les Négociations Annuelles Obligatoires

**Le scenario de la direction s'est rodé depuis plusieurs années déjà...
Et ça marche !...**

AVANT LES NAO

Jean qui pleure...



- Le marché morose... comme chaque fin d'année
- Des commandes en baisse... comme chaque fin d'année
- Des annonces de chômage...
- La mauvaise conjoncture...
- Etc...

→ Je ne peux rien pour vous

APRES LES NAO

Jean qui rit...



- Le marché frémit...
- Les commandes repartent...
- Plus de chômage...et je gagne encore car je supprime les équipes
- Une nouvelle gamme du tonnerre...
- Etc...

→ Je vous ai bien eu !!!

Intéressements

Du fait des résultats de l'entreprise en **2011** → Intéressement **0**

+

Fin de l'accord sur l'intéressement en **2012** → Intéressement **0**

= la tête à TOTO ☹️

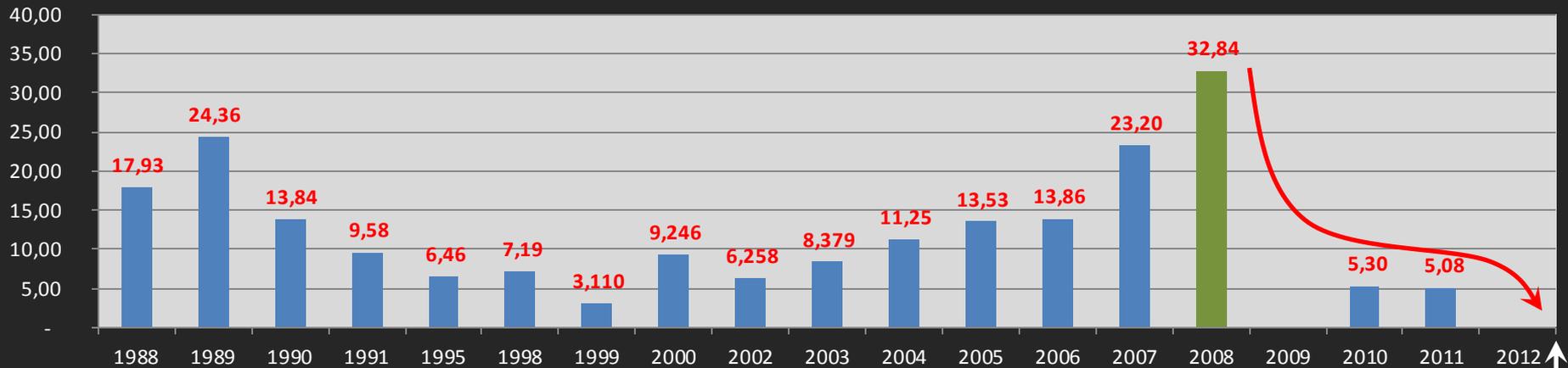
Volvo Profit Sharing - Participation

Maintenant les salariés doivent débourser pour partager les résultats de l'entreprise, donc le fruit de leur travail !...

C'est le jeu de la roulette scandinave !.... Une variante de sa sœur russe...

pour les têtes brulées....

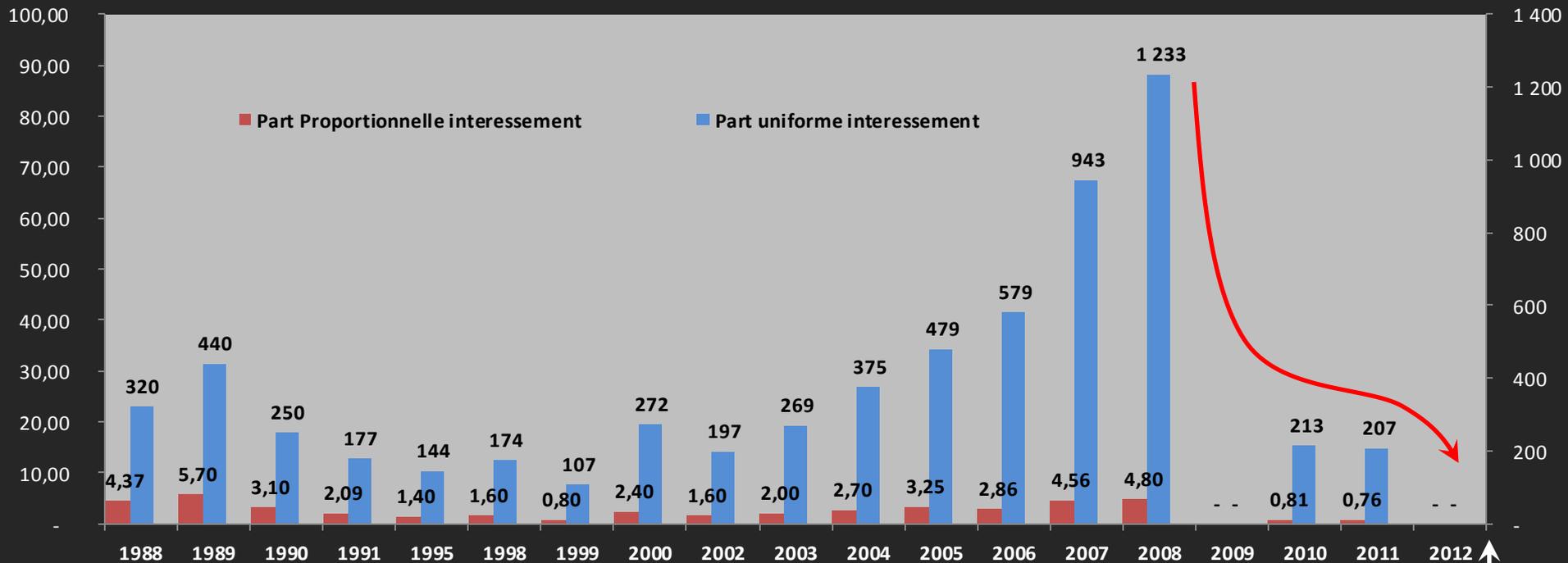
Intéressement montant global en millions d'€ versés en n+1



Fin de l'accord
Intéressement

Début du VPS
Volvo Profit
Sharing

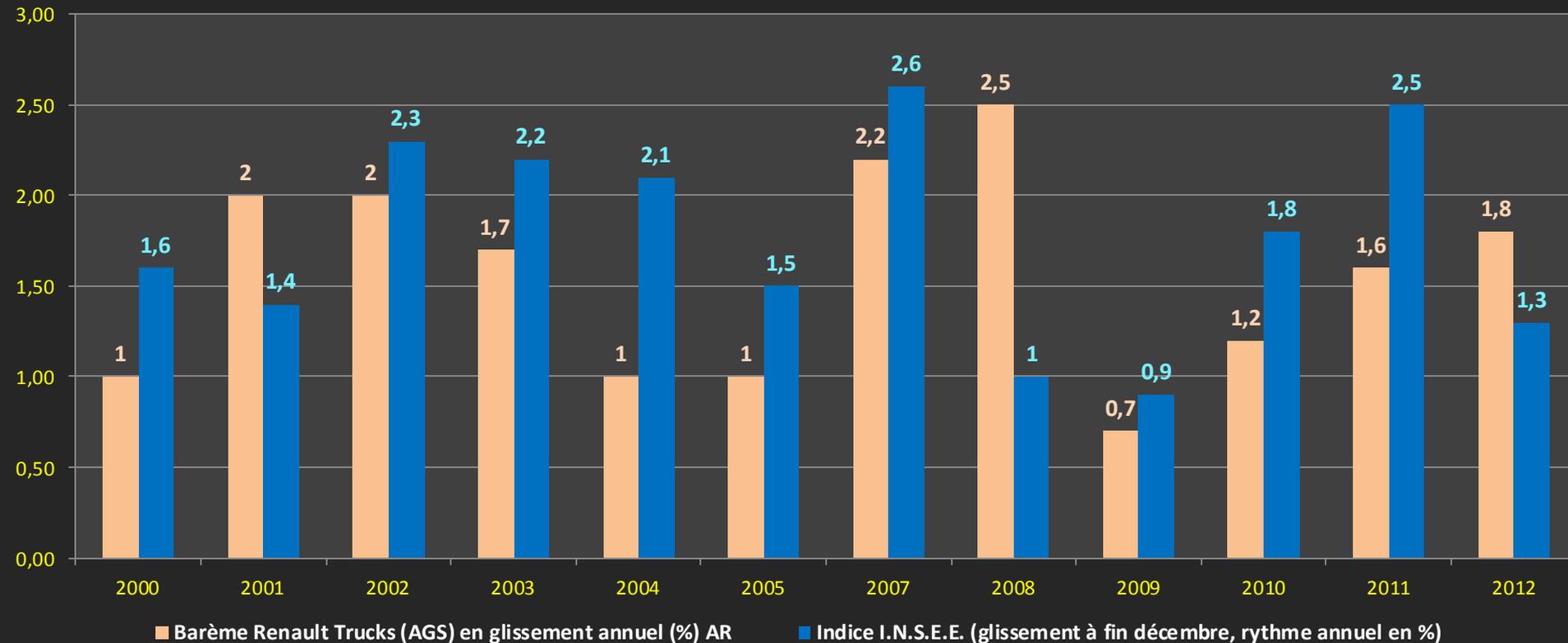
Intéressement montant en € - Part uniforme et proportionnelle



Fin de l'accord
Intéressement

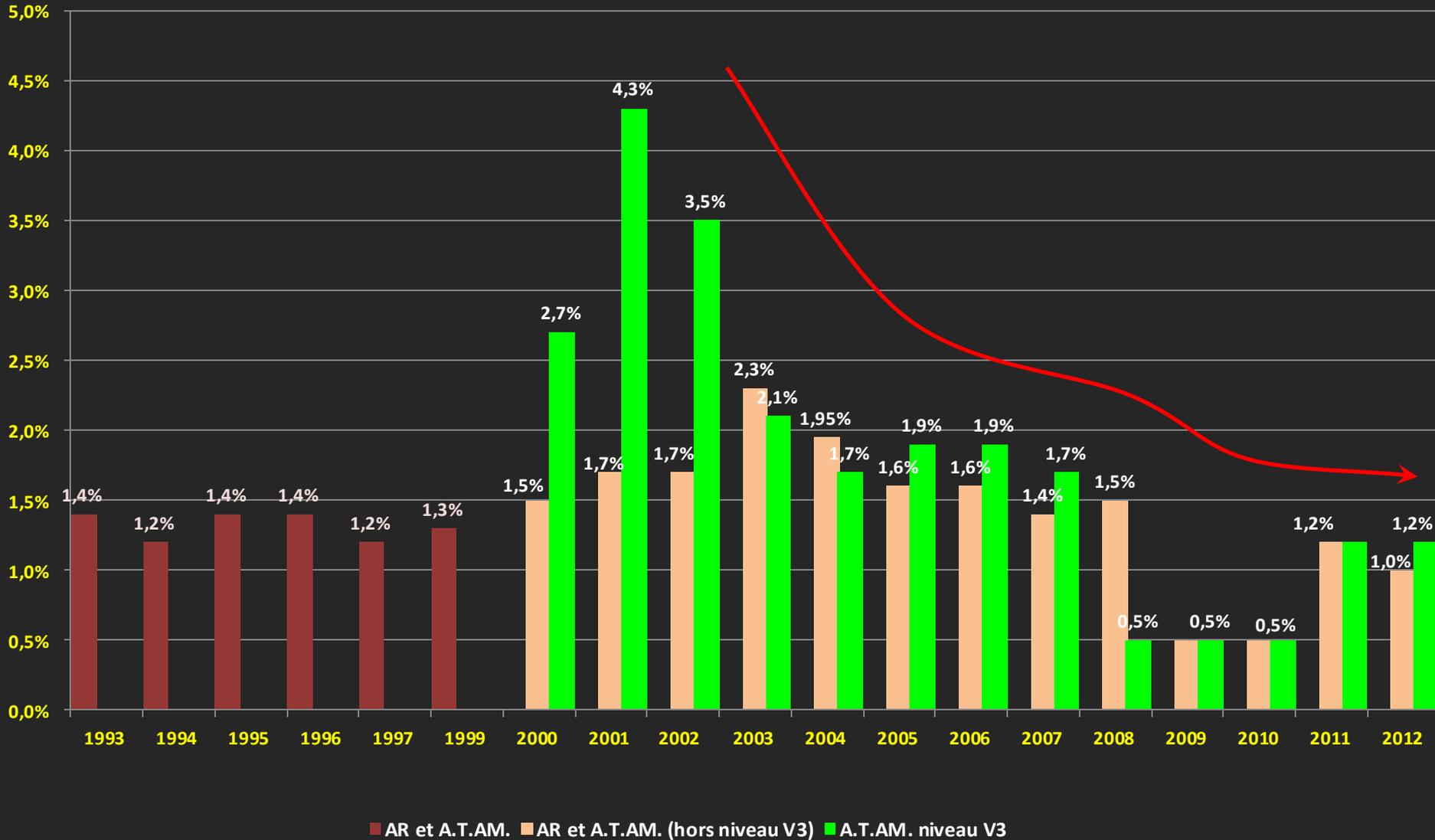
Début du VPS
Volvo Profit
Sharing

Evolution des barèmes (AGS) et indice INSEE (glissement annuel) en %



Mettre des explications

Budget des augmentations individuelles en % (promotion, gratification, initiative)



Mettre fin au tassement des salaires des cadres !

La dégradation des salaires est réelle : plus de 20% de cadres sont payés en dessous du montant du plafond de la Sécurité sociale [1] soit une progression de 7,6 points sur 10 ans.

Elle s'explique notamment par la non-reconnaissance des qualifications des jeunes diplômés à l'embauche mais aussi l'extension de l'emploi précaire pour les jeunes diplômés.

Les cadres en poste ont moins de progression de rémunération : 0,5 % en 2013, 2,9 % en 2012 et 2,4% en 2011.

[1] Le plafond de la sécurité sociale vient d'être fixé à 3 129 euros brut mensuel pour 2014.

Une maigre progression de 1,4 %, alors que la revalorisation frôlait les 3 % entre 2011 et 2012 → Ecrasement des grilles salariales

l'Insee indique que les cadres sont ceux qui ont vu le plus leurs salaires diminuer (-1,5 %), sauf dans la finance et les assurances (+0,6 %).

Hausse des salaires généreuse dans l'industrie allemande

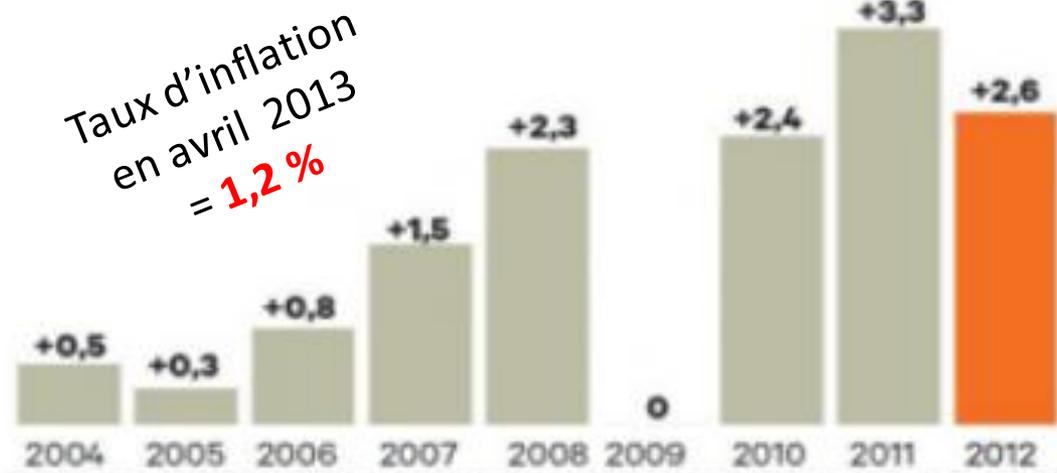
Lesechos.fr | 16/05/2013

+ 5,6 %

2013

Les hausses de salaires bruts en Allemagne

Evolution annuelle, tous secteurs confondus, en %



Taux d'inflation
en avril 2013
= 1,2 %

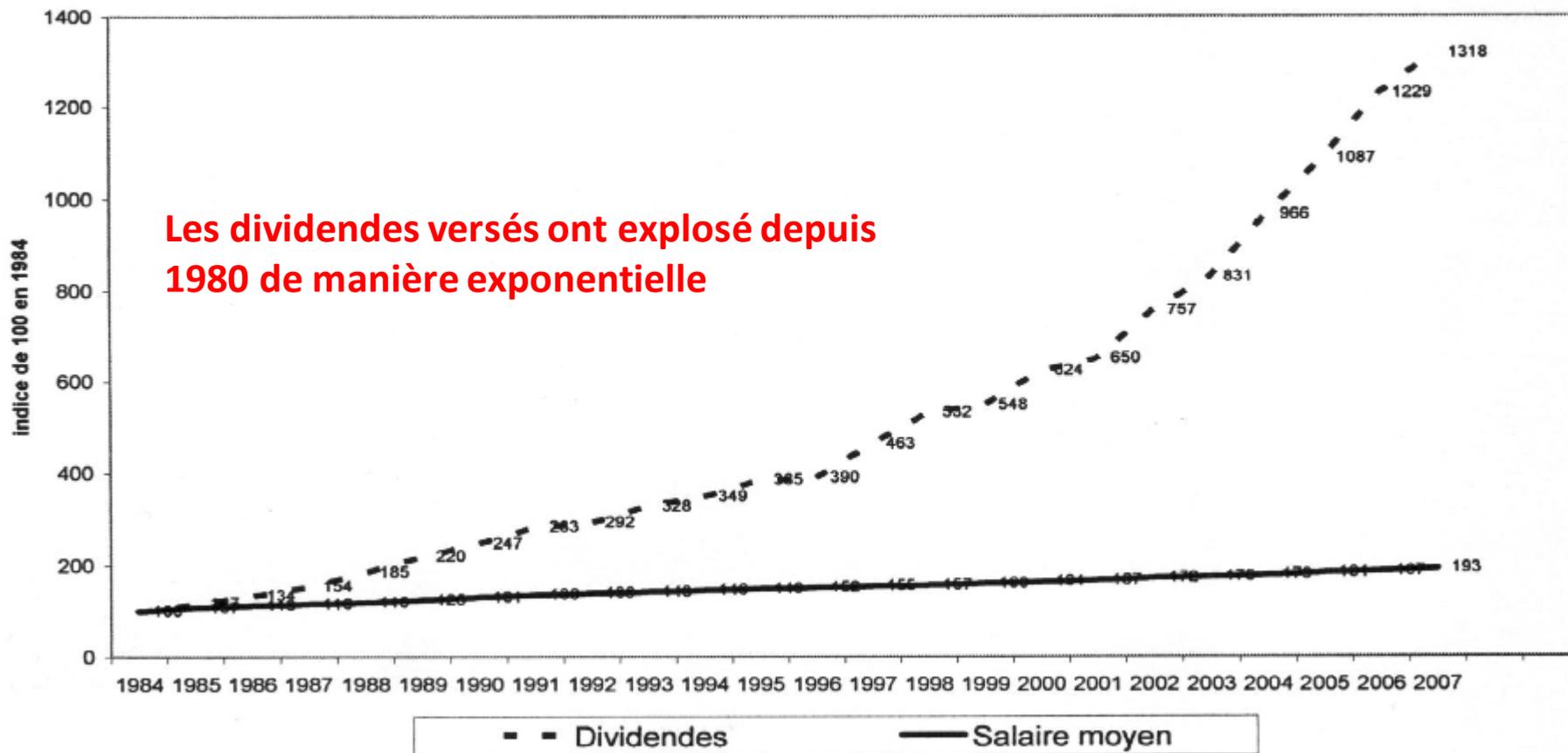
«LES ÉCHOS» / SOURCE : DESTATIS

Le patronat a obtenu une visibilité sur **20 mois**

Le syndicat IG Métal a remporté une **augmentation générale de 5,6 %** entre mai 2013 et décembre 2014 pour les 3,7 millions de salariés du secteur de la métallurgie

(Effets d'un saupoudrage électoral ou de la création d'un SMIC, ???...)

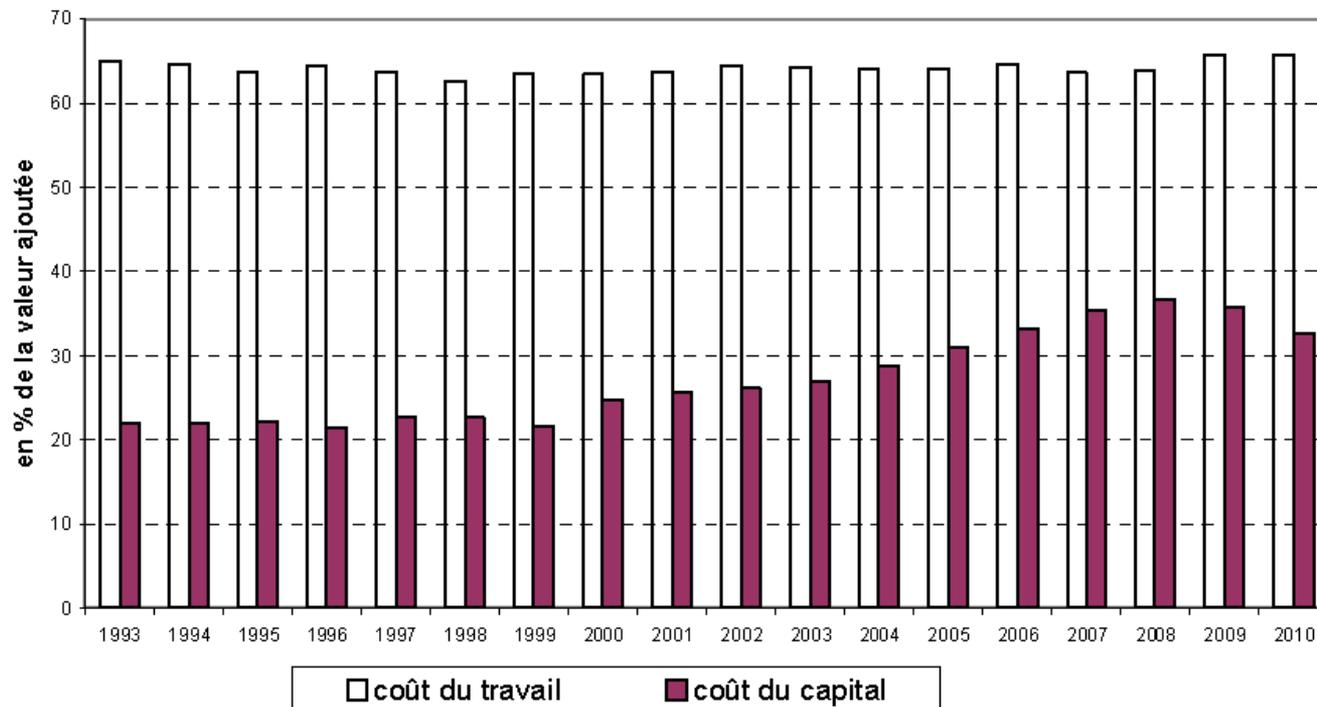
Evolution du salaire moyen et des dividendes



Source : Insee, Comptes nationaux.

En 25 ans, le salaire moyen n'a même pas doublé, alors que les dividendes ont été x par 13

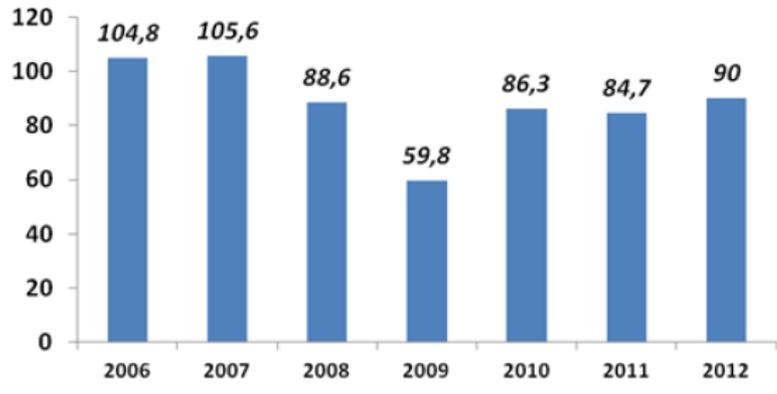
Coût du capital et coût du travail



En 1950 : Pour 100 € de masse salariale (salaire brut + cotisations sociales dites patronales), les entreprises versaient 10 € de dividendes et 4 € de charges d'intérêt de leurs dettes

Aujourd'hui : Pour 100 € de masse salariale, les propriétaires reçoivent 49 € et les créanciers 18 € soit les 2/3 de la masse salariale....

Bénéfices des entreprises du CAC 40



Estimations 2011 et 2012 Source les Echos

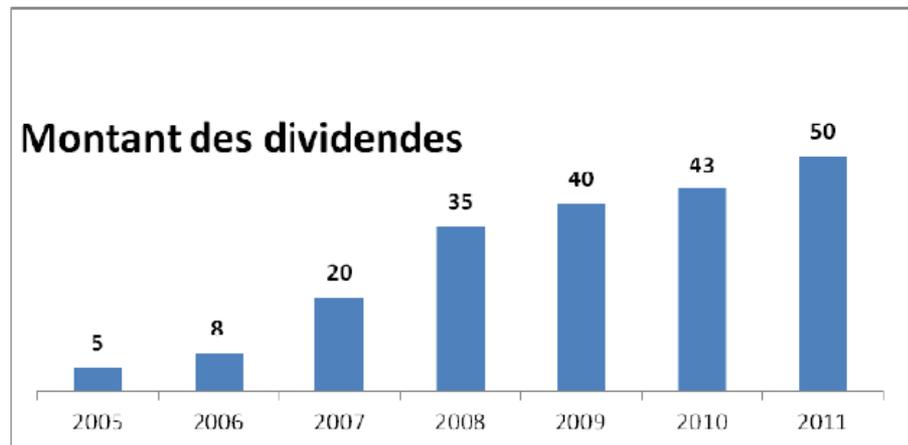
La France est en tête des pays re-distributeurs de dividendes

Masse salariale des entreprises
(non financières) $\times 3,6$

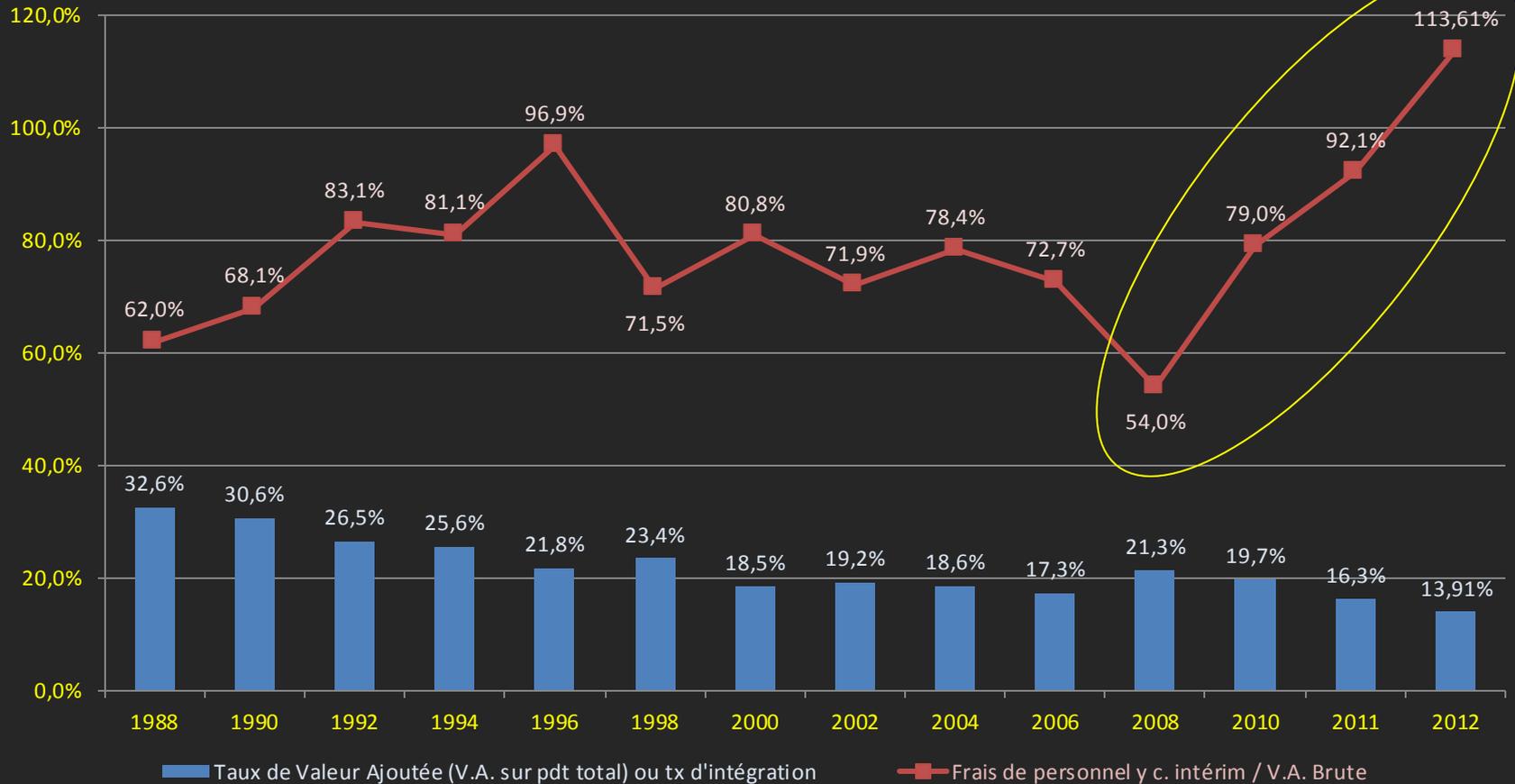
Dividendes versés aux actionnaires
 $\times 20$ en 30 ans.

Ce qui handicape la France, ce n'est pas « le cout du travail » mais bien les prélèvements financiers et le partage des richesses créées

Montant des dividendes en milliards d'€ des entreprises du CAC 40



TAUX D'INTÉGRATION RENAULT TRUCKS SAS : (Valeur Ajoutée sur Produit) et Partage de la V.A.



$$VA = CA - \text{Coûts intermédiaires (MP + services achetés pour produire)}$$

$$\text{Taux d'Intégration} = VA / \text{Produit total (CA + production déstockée \& immobilisée)}$$