

Hausse du SMIC de 0,9% en France versus 25% en Allemagne

Le SMIC en France a augmenté au 01/01/2022 de 0,9% passant de 10,48€/heure à 10,57€/heure ce qui correspond à un passage de 1589,47€ brut mensuel à 1603,12 brut mensuel pour 35 heures hebdomadaires.

Quatorze euros d'augmentation mensuelle restent bien en deçà de l'inflation caractérisée en particulier par l'augmentation des prix de l'énergie. Il est à noter que 59,3 % des salarié·e·s concerné·e·s par la hausse du Smic sont des femmes.

à gauche, la courbe de MES profits,
à droite, la courbe de VOS salaires!



Cependant, en Allemagne, l'équivalent du SMIC augmente de 9 à 12 euros. Ce qui correspond pour un nombre équivalent d'heures mensuelles en France (151,67 heures) à un salaire brut mensuel en Allemagne de 1820,04€, soit une différence de 216,92€. Cette faible augmentation du SMIC en France ne permettra pas au 12% des salarié·e·s au SMIC du secteur privé de vivre avec dignité et de faire face aux augmentations des prix (sont concernés 2,04 millions de salarié·e·s d'après la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail).

Contrairement à la thèse néolibérale qui considère que l'augmentation du SMIC détruit l'emploi en avançant l'argument des délocalisations, les smicards en France sont principalement dans des métiers non délocalisables (la restauration, l'hôtellerie, la construction et du service à la personne) ainsi l'argument néolibéral ne tient pas. Mais surtout, **l'augmentation du SMIC crée au contraire des emplois** en relançant la demande. En effet, quand on augmente les salaires des plus modestes, ces derniers les dépensent. Pour la CGT, il ne s'agit pas d'une augmentation du salaire réel du SMIC mais juste pour compenser une partie de l'inflation.

Qu'en est-il des autres salaires ? Compte tenu de la faible augmentation du SMIC, l'effet de rattrapage des autres salaires sera aussi faible alors que les entreprises ont beaucoup d'aides en matière d'allègement des cotisations. La CGT reste attachée à une augmentation générale des salaires au sein de notre entreprise et sur le plan national surtout que les chiffres sont bons malgré la crise sanitaire. Nous savons par ailleurs que 55% du PIB dépend de la consommation des ménages, ainsi : **l'augmentation des salaires relancerait instantanément la consommation et de fait la croissance, accroîtrait mécaniquement les recettes fiscales et sociales, réduisant de fait les déficits publics, et enfin participerait à la relance économique !**



Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et UNL soutiennent les actions et mobilisations organisées dans les jours et semaines qui viennent pour exiger des augmentations de salaires et défendre les emplois et conditions de travail et appellent à une mobilisation interprofessionnelle sur les salaires et l'emploi le jeudi 27 janvier 2022.

Petit vade-mecum du salaire

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

Le **salaire net**, c'est la partie du salaire restante après financement de la solidarité nationale par les cotisations sociales notamment.

Les **cotisations sociales**, c'est la part du salaire qui est retenue et qui sert à financer la sécurité sociale et les retraites. On parle aussi de salaire socialisé, voire de salaire différé car c'est de l'argent qui sert à financer la santé, la prévention, mais aussi les pensions.

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.

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 ou de la salariée acquis par la formation initiale, continue et l'expérience professionnelle.

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, chèques de transport, de vacance ou restaurant) 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 aux salarié·e·s 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, la tendance est à l'augmentation des 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, et encore pas toujours. 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.



Lors des élections de novembre 2019, la CGT a obtenu 2 sièges de Représentants de Proximité, un sur le périmètre de Strasbourg et l'autre sur le périmètre de Rouen de la société Sopra Steria Group. Ces 2 sièges sont vacants à ce jour. **Si tu as envie de t'engager auprès de tes collègues** contacte nous.

TELETRAVAIL : retour du volontariat pour tous, sites clients compris

Sous l'action conjointe de plusieurs organisations syndicales dont la CGT, la direction a cédé en décembre dernier pour le principe du retour au volontariat pour se déplacer sur son site de travail. Cette directive s'applique évidemment à tou-te-s les salarié-e-s quel que soit le lieu d'exécution de leurs missions - **site Sopra Steria ou site client.**

Des salarié-e-s sont venu-e-s exprimer les difficultés qu'ils et elles avaient pour faire accepter des jours de Télétravail lorsque leur lieu d'exécution de mission est sur site client. Le discours est souvent le même : « Le client n'est pas favorable au Télétravail et mon responsable hiérarchique chez Sopra Steria me répond, tu fais ce que le client te demande de faire !!! »

En matière de droit du travail, les choses ne sont pas aussi simples et un petit rappel des droits et obligations nous paraît ici opportun.

Chaque salarié-e a signé un contrat de travail qui le lie à sa société, en l'occurrence Sopra Steria Group dans le cas qui nous concerne. En contrepartie de son travail, chaque salarié-e reçoit une rémunération. **L'organisation de l'exécution du travail revient à l'employeur qui pour mener à bien cette tâche a en droit du travail, des salariés qui lui sont subordonnés, c'est-à-dire des salariés qui obéissent aux injonctions de l'employeur.**



Ce lien de subordination, très fort est bien sûr encadré, c'est d'ailleurs tout l'objet du droit du travail en France de protéger les salarié-e-s, partie liée au contrat mais dépendant de l'employeur.

Le lien de subordination n'est pas transférable !

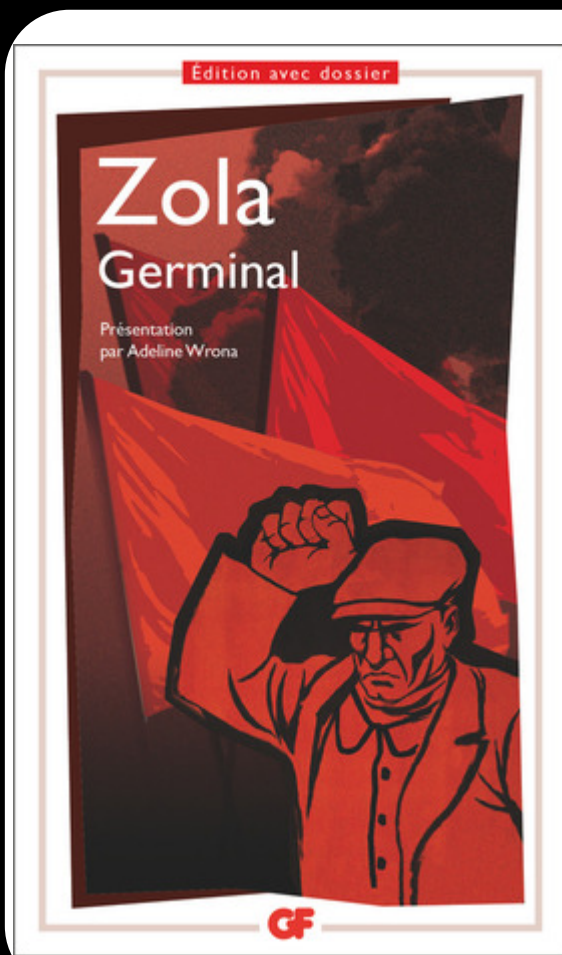


Un-e salarié-e en mission chez un client dépend uniquement de Sopra Steria pour l'organisation de son travail et non du client pour lequel il exécute la mission. Lorsque le télétravail est mis en place par la direction de l'entreprise pour raison sanitaire comme cela est le cas dans la période actuelle, il n'est pas aussi simple de si soustraire. En effet, c'est la responsabilité entière de l'employeur qui est engagé si la santé ou la sécurité du ou de la salariée n'est pas garantie.

Il revient donc à l'employeur de mettre en place toutes les conditions nécessaires pour prévenir tout risque encouru par le salarié dans l'exécution de son travail. Par exemple, s'il n'est pas possible de mettre en place le télétravail sur un site client, c'est à Sopra Steria de mettre en place des mesures de contournement :

- En permettant au salarié de se rendre sur le site client avec un véhicule afin d'éviter les risques encourus dans les transports en commun.
- En s'assurant que dans le P.P.R (plan prévisionnel des risques à présenter à tout salarié sur site extérieur) les masques, gel hydroalcoolique, *contact tracing* sont bien mis en place et fournis au salarié.

conseil de
lecture



Germinal,
Émile Zola, multiples éditions
Après la série TV en 2021 le LIVRE en 2022.
En 2021, l'excellente série TV a eu le grand mérite de moderniser le roman de ZOLA GERMINAL. On y découvre des mineurs exploités par des conditions de travail déplorables et des baisses de salaire pour faire face à la crise - tiens déjà !! Les mineurs se révoltent - c'est la grève ! La direction envoie un casseur de grève afin d'éliminer les meneurs... Ce personnage remarquablement interprété dans la série et qui fait sens aux générations actuelles n'existe pas dans le roman. Pour cause l'action de GERMINAL se déroule dans les années 1860 pendant le second empire et à cette époque pas de syndicat, interdiction de se réunir pour revendiquer des augmentations de salaires, pas de droit de grève, seul le délit de coalition a été abrogé par Napoléon III en 1864. IL est intéressant de se rappeler les combats historiques qui ont permis au cours des siècles aux salariés d'obtenir des droits chèrement conquis !! Alors en 2022, lisez GERMINAL, découvrez l'émancipation d'un droit syndical naissant pour faire face à un capitalisme carnassier cherchant toujours plus de profit au détriment des travailleurs, de leurs salaires et de leurs conditions de vie. Toujours d'actualité...

Pour en savoir plus, la CGT vous invite à contacter ses élus

Les élu.es CGT au CSE SSG:

HERVE Marie-Christine : 06 63 55 07 55

mc34gene@gmail.com

SANVISENS Clément : 06 43 56 59 77

PHAM Quynh Chi : quynhnet@yahoo.fr

LANDIER Eric: elandier@hotmail.com

Les élu.es au CSE I2S

DILSCHNEIDER Franck : 06 01 99 03 42

CUCEGLIO Valérie : valerie.cuceglio1234@gmail.com

DAGAIL Dominique: dominique.dagail@9online.fr

BENABDERRAHMAN Abdelaziz: 06 17 25 17 97

Représentant syndical :

DE FRANCO Michel: CSE I2S, 0608431060.
conseiller du salarié, défenseur syndical

Délégués syndicaux CSE I2S

MARQUE Sébastien: 0685421938

BERNARD Pascal: pascal.bernard781@gmail.com

USTASE Vincent: uvjk.ss.cgtideuxs@free.fr