



Petit vade-mecum du salaire et minima de branches

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

Pour aider les militants dans la bataille revendicative sur les 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 transport, d'insalubrité, 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. Toutes exonérations des cotisations pour les entreprises sont, en réalité, une baisse de salaire.

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 salarié acquis par la formation initiale, continue et l'expérience professionnelle.

Les **minima de branches** fixent, par négociation, un niveau de salaire minimal à chaque coefficient. Que ce soit avant ou après revalorisation du Smic, la plupart des branches présentent des salaires minima inférieurs au SMIC. La CGT propose l'augmentation automatique de l'ensemble des salaires, minima de branches, dès lors que le Smic est revalorisé et l'ouverture immédiate des négociations salariales dans l'ensemble des branches.

La hiérarchie des salaires doit être, selon la CGT, suffisamment significative. Il faut fixer, en fonction du niveau du Smic, un niveau de salaire minimum garanti pour chaque grand niveau de qualification :

- 1,2 fois le Smic (Smic CGT à 2 000€) pour le CAP
- 1,4 fois le Smic pour le BAC
- 1,6 fois le Smic pour le BTS-DUT
- 1,8 fois le Smic pour la Licence
- 2 fois le Smic pour le BAC+5 et ingénieurs
- 2,3 fois le Smic pour le BAC+8

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 CGT revendique le Smic à 2 000€.

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 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, la tendance est à l'augmentation 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.