

Un bilan ... mais surtout une vision partielle

Les principaux éléments chiffrés du bilan salarial de la DRH concernant la période du 1er avril 2006 au 31 mars 2007 offre une vision très partielle des salaires réels puisque seuls les CDI présents durant cette période sont pris en compte (1728 salariés).

Les salariés embauchés et partis sont exclus. Tout comme le sont les prestataires, les intérimaires largement sous payés par rapport à un CDI et les stagiaires qui pour beaucoup occupent de vrais emplois sans en avoir la rémunération.

1 salarié sur 10 sans augmentation !

10.4% de salariés totalement individualisés ont été privés de toute augmentation : 3 « niveaux 5.2 et 5.3 » sur 168 et 161 cadres (11,6% des cadres). Soit 9.6% au niveau de tout le personnel.

C'est pourquoi la CGT revendique une augmentation générale pour tous.

Il n'y a aucune raison qu'un salarié voit son salaire régresser face à l'évolution des prix. Surtout dans une entreprise qui affiche de tels profits .

1 salarié sur 10 perd du pouvoir d'achat !

L'INSEE considérant lui-même son indice « ni comme un indice de dépense, ni comme un indice du coût de la vie », comparer les augmentations du coût de la vie avec cet indice devient de plus en plus hasardeux.

Cependant en le prenant tout de même comme référence, celui-ci, sur 1 an (janvier à décembre 2006), chiffre la hausse des prix à 1,88%.

Néanmoins, 2 salariés (cadres) ont perçu une augmentation comprise entre 1,25 et 1,5% ; 56 salariés totalement individualisés ont perçu une augmentation comprise entre 1,5% et 2% ; 6 salariés des niveaux 2 à 5.1 ont perçu une augmentation inférieure à 2%.

Ajouté à ceux qui n'ont rien perçu du tout, près de 13% des salariés ont vu leur pouvoir d'achat baisser.

Augmentation : Peut mieux faire !

Certes le montant d'une augmentation peut varier de 0 à 18.050 euros annuels.

Mais 1 salariés sur 3 (36.6%) a eu une augmentation inférieure à 3%.

22 cadres ont reçu une prime à la place (ou en complément) d'une augmentation.

2 cadres ont été promus sans la moindre augmentation de salaire.

3 salaires de base de « niveau 5 » sont inférieurs à ce que prévoit la convention collective. Ce sont les primes de fonction qu'ils perçoivent qui leur permettent de dépasser le plancher conventionnel.

Une masse salariale globale en baisse

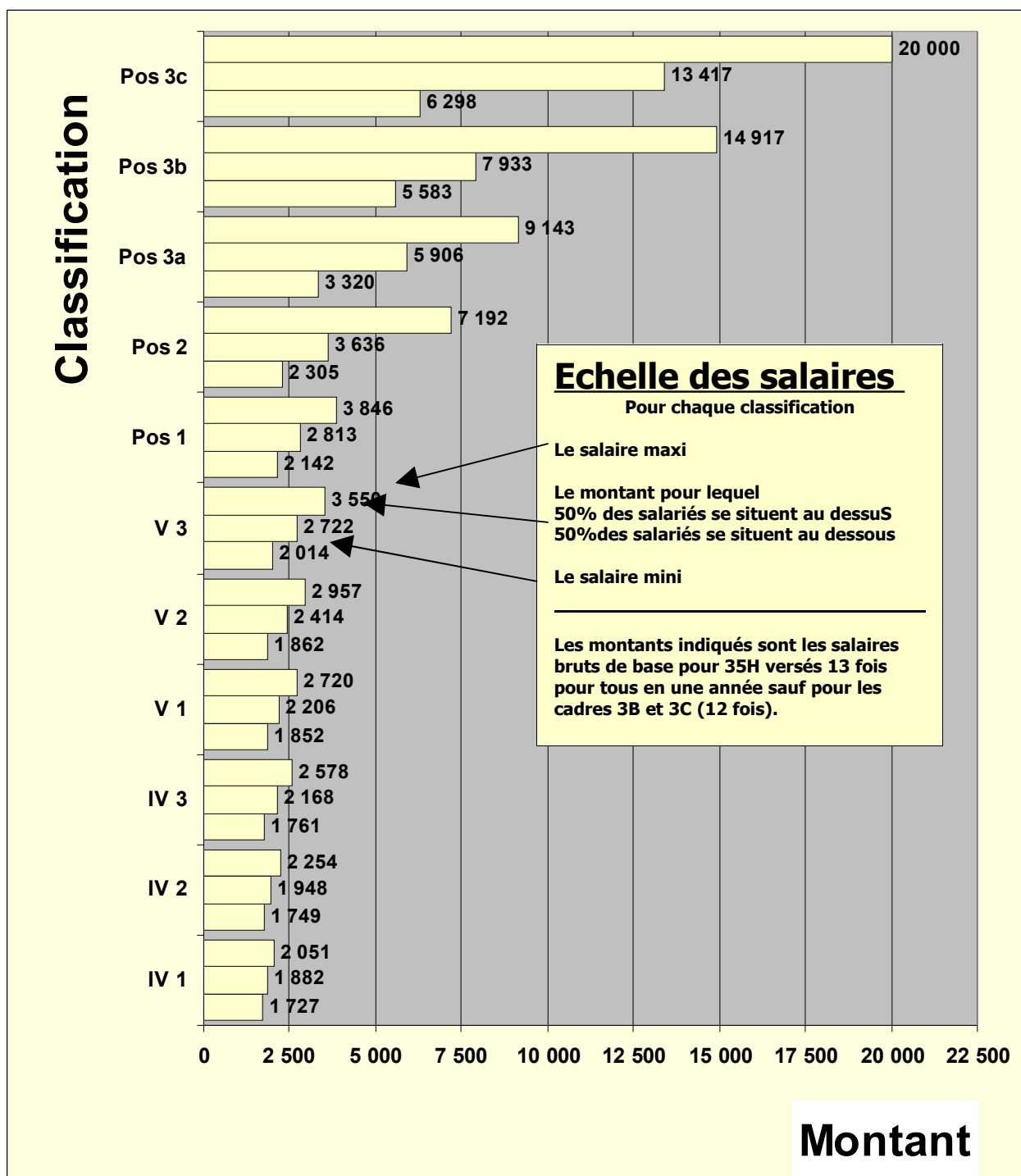
Comparée à l'année précédente, les informations de la direction montrent que l'effectif pris en compte a augmenté de 1,4% mais que la masse salariale a baissé de 2,7%.

Les limites de l'indice INSEE

Pour l'indice :

- Le loyer représente 6% des dépenses d'un ménage alors qu'il représente de 20 à 25% pour les locataires.
- L'incidence de l'achat d'un appartement n'a pas à être pris en compte car il s'agirait d'un investissement et non d'une consommation. Même si les notaires constatent une hausse de 14,8% en un an et 113% depuis 8 ans.
- Le crédit, les tarifs des services hospitaliers privés, l'assurance-vie, sont ignorés.
- L'évolution de certains produits (ex : les ordinateurs) est même considérée comme une baisse car ils sont plus performants même si le prix ne varie pas.

Comme l'effectif cadre est resté quasiment le même et qu'il représente 81% de l'effectif total, il y a donc eu au cours de l'année 2006 une baisse des salaires pratiqués dans l'entreprise que les statistiques de la direction masquent mais qui est bien réelle.



Cette année encore, de nombreux salariés ont perdu du pouvoir d'achat. La pénalisation sur le salaire est une réalité. C'est inadmissible. Rien ne justifie que notre salaire baisse à cause de l'inflation ou de la hausse des cotisations sociales lorsque l'on voit les profits réalisés par GE auquel chacun d'entre nous contribue.

**Une augmentation générale conséquente pour tous
n'est que justice**