

POURQUOI PARLER SALAIRE AUJOURD'HUI



GUIDE UGICT-CGT
DEGREMONT SUEZ INTERNATIONAL



L'ENJEU DES SALAIRES EST CENTRAL POUR TOUT LE MONDE

Y COMPRIS CHEZ SUEZ INTERNATIONAL - DEGREMONT

Cela pose d'abord la question du partage de la valeur créée par notre travail. Le salaire c'est la part qui revient aux travailleuses et travailleurs et non au capital.

Cela pose également la question de la part socialisée du salaire, attaquée continuellement par le patronat, qui remet en cause le principe des cotisations, base de notre modèle de société solidaire.

Avec ce livret, l'Ugict-CGT veut redonner au salaire sa juste place dans le débat collectif.

Comprendre comment il est défini, pourquoi il est si central, comment il est attaqué, et surtout comment on peut le défendre et le reconquérir. Lutter collectivement pour de meilleurs salaires c'est donc permettre que le fruit de notre travail nous revienne plutôt qu'aux actionnaires.

AUGMENTER LES SALAIRES : C'EST POSSIBLE, C'EST LÉGITIME, C'EST NÉCESSAIRE. ORGANISONS-NOUS !

CE LIVRET ABORDE

1. Qu'est-ce que le salaire ?
2. Les primes ne sont pas du salaire !
3. Le cout du capital
4. Salaire socialisé, pilier de la protection sociale
5. Rapprocher le net du brut une très mauvaise idée !
6. Décoder la fiche de paie
7. Salaires et inflation
8. Chez Suez, les salaires baissent depuis des années, pourquoi?
9. Égalité professionnelle
10. Transparence salariale?
11. Comment agir ensemble?

QU'EST-CE QUE LE SALAIRE ?

Le salaire est le paiement de la force de travail. Avec les prestations sociales, il doit garantir les moyens nécessaires à l'existence et permettre l'épanouissement des salarié·es par l'élévation de leur niveau de vie.



Le salaire est différent de la rémunération qui comprend en plus du salaire les primes et tous les avantages en espèce ou en nature.

Le salaire doit être garanti. Il doit aussi reconnaître les savoir-faire et les qualifications des salarié·es.

Le salaire comprend deux parties :

LE SALAIRE DIRECT :

C'est la somme versée individuellement à chaque salarié·e, le net de la feuille de paie ;

LE SALAIRE SOCIALISÉ :

Cette notion, qui traduit le caractère collectif de la relation de travail, s'est imposée grâce aux luttes sociales. Elle correspond à des prestations auxquelles ont droit les salarié·es et leurs familles qui couvrent de façon collective et solidaire les événements inhérents à l'activité et à l'existence (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, chômage, famille, retraite...).

La CGT revendique des hausses de salaire brut pour répondre à tous les besoins de la vie.

LES PRIMES NE SONT PAS DU SALAIRE !

Avec des salaires insuffisants et, pour certain·es, des fins de mois difficiles, les primes peuvent constituer une rémunération très attendue.

Elles donnent l'impression d'une augmentation de revenu. En réalité, elles sont surtout avantageuses pour le patronat :

- Non garanties, elles servent de variable d'ajustement pour maximiser son profit

- Parfois non socialisées, elles permettent au patronat de faire des économies au détriment de notre protection sociale

- Individualisées et arbitraires (telle la part variable), elles entraînent la mise en compétition des salarié·es et la casse des collectifs de travail

À ces primes s'ajoutent d'autres dispositifs financiarisés et à risque qui ne constituent pas du salaire (PEG, PERCOL, etc.).

Toute forme de rémunération doit être intégrée dans un salaire garanti, cotisé et soumis à revalorisation périodique.



LE COUT DU CAPITAL

Les dividendes disparaissent dans les poches des actionnaires sans jamais servir ni l'investissement des entreprises ni les emplois.

Ils alimentent les systèmes spéculatifs sans aucun ruissellement sur l'économie réelle.

Dans une entreprise comme Suez, les investissements sont autofinancés ou financés par l'emprunt et les aides publiques.

Depuis l'OPA, les nouveaux actionnaires de Suez ne se sont pas encore versés de dividendes mais cela ne saurait tarder. Les attentes sur la croissance du chiffre

d'affaires, de la marge et la réduction des frais de structure répondent bien à cette ambition : des bénéfices pour se verser des dividendes.

Il est important de rappeler que l'augmentation des salaires crée les emplois car elle permet de répondre aux vrais besoins de la population. Plus les salaires sont élevés, mieux se porte l'économie (alimentation, logement, éducation, loisirs, sécurité sociale, etc.) et en particulier l'économie locale.

« Le capital épuise deux sources : les travailleurs et la nature. »
Karl Marx, 1867

EN FRANCE, LES REVENUS DES ACTIONNAIRES ONT ÉTÉ MULTIPLIÉS PAR 4,5 EN 20 ANS :

D'après l'étude annuelle publiée par la *Lettre Vernimmen.net*, les actionnaires ont touché 97,2 milliards d'euros en 2023.

Ce résultat est un record. Jamais les entreprises de l'indice français n'avaient reversé autant à leurs actionnaires.

Sur 20 ans, ils ont bien été multipliés par 4,5, soit une augmentation de 350%.

⇒ En 2003, les actionnaires avaient touché 21,7 milliards d'euros.

⇒ Par ailleurs, si on reprend les chiffres de l'Insee les prix en France ont grimpé de 35% entre 2002 et 2022.

⇒ Les revenus des actionnaires ont donc bien augmenté dix fois plus vite que l'inflation

SALAIRE SOCIALISÉ, PILIER DE LA PROTECTION SOCIALE

La cotisation sociale, c'est du salaire socialisé. Il s'agit d'un versement obligatoire qui couvre de façon collective et solidaire un certain nombre de risques. Elle donne accès à des prestations auxquelles ont droit les salarié·es ainsi que leurs familles : les allocations familiales, la maladie, les accidents du travail et maladies professionnelles, la retraite et depuis 2020, la branche autonomie. C'est la base de la sécurité sociale qui, depuis 80 ans, fonctionne sur le principe « *de chacun selon ses moyens à chacun selon ses besoins* ». En France, tous les résidents en bénéficient.

Ce principe de solidarité est attaqué par le gouvernement et le syndicat des patrons, le MEDEF. Sous prétexte de coût du travail, ils souhaitent supprimer les cotisations et ainsi faire disparaître la sécurité sociale au profit de systèmes

d'assurances privées et de restes à charge plus élevés (franchises médicales, forfaits médicaux). Ces exonérations sont aussi compensées par une réaffectation des recettes fiscales (impôts, TVA...) au détriment des services publics (éducation, justice, infrastructures...).



Ces systèmes sont plus risqués (volatilité des marchés) et sont moins efficaces car ils coûtent plus cher aux bénéficiaires (frais de gestion, marges, dividendes, marketing, publicité...). Ils conduisent à une dégradation des prestations et sont incompatibles avec des besoins aussi essentiels que la santé.

La CGT revendique plus de cotisations sociales pour financer notre système social et solidaire et pour l'étendre à d'autres besoins (alimentations, logement, transport, etc.). Cela passe par plus d'emplois, de meilleurs salaires et la soumission à cotisation de tous les éléments de rémunération.

RAPPROCHER LE NET DU BRUT, UNE TRÈS MAUVAISE IDÉE !

Un discours très simpliste est de plus en plus véhiculé, en particulier par la droite et l'extrême droite. Pour augmenter les salaires, il suffirait de "rapprocher le salaire net du brut" : ce discours qui circule partout dans les médias peut avoir l'apparence d'une évidence alors que c'est tout le contraire !

En effet, les cotisations sont le socle du financement de notre protection sociale. Rapprocher le net du brut, c'est créer volontairement le trou de la sécurité sociale et c'est asphyxier notre modèle social auquel tous les français·es sont

très attaché·es.

Ce n'est pas non plus un gain en pouvoir d'achat sur le long terme puisque les dépenses actuellement supportées collectivement par la sécurité sociale, seront demain à la charge de chacun·e via la souscription d'assurances privées plus coûteuses, comme nous l'avons expliqué en page précédente.

Ces réductions, présentées comme un coup de pouce au pouvoir d'achat des salarié·es, seront avant tout une économie pour les employeurs qui pourront ainsi ne pas augmenter les salaires.



La CGT revendique de pérenniser et de développer le financement par cotisations sociales à la fois plus efficace et plus démocratique afin de préserver notre protection sociale qui est le meilleur rempart contre les inégalités et les difficultés de la vie, « pour en finir avec la souffrance et les angoisses du lendemain »

Ambroise Croizat

DECODER LA FICHE DE PAIE

1. La convention collective à laquelle l'entreprise est rattachée est obligatoire. Elle regroupe les garanties collectives de la branche: Métallurgie dans notre cas.

2. La qualification représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire d'un·e salarié·e acquis par un diplôme, une certification, l'expérience professionnelle.

3. La classification dépend, actuellement, de votre catégorie : Cadres / Non-Cadres dans la métallurgie.

4. Le salaire de base, défini dans le contrat de travail, doit respecter les minima de la convention collective et ne peut pas être inférieur au Smic brut. Son montant sert de base de calcul pour les cotisations sociales. Il ne comprend ni les primes diverses, ni les heures supplémentaires.

5. Les heures supplémentaires sont toutes les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, soit 35 heures. Elles sont majorées sur le taux horaire et/ou donnent lieu à une contrepartie en repos. Elles sont désormais défiscalisées et exonérées de cotisations.

6. Les primes constituent un complément aléatoire au salaire de base. Dans la plupart des cas, elles expriment la volonté d'associer les salarié·es à des objectifs de productivité fixés par l'employeur et participent à l'individualisation des salaires.

7. Les cotisations sociales sont une partie du salaire retenue pour financer des prestations auxquelles les salarié·es ont droit et couvrent de façon collective et solidaire les risques inhérents aux événements de la vie (enfants, retraite, maladie, invalidité, chômage...). Elles sont la part de notre salaire qui est versée à un « pot commun » : la protection sociale.

Société

Adresse

Convention collective **1****BULLETIN DE SALAIRE**Emploi **2**
Qualification
Coefficient **3**
ContratNom - Prénom
.....
.....
.....

| Rubriques | Base | Part salariale | | Part patronale | |
|---|----------|----------------|-----------------------|----------------|---------|
| | | Taux | Montant | Taux | Montant |
| Salaire de base 4 | ... € | | | | |
| Heures supplémentaires 5 | | | | | |
| Primes 6 | | | | | |
| Salaire brut | ... € | | | | |
| Santé | | ... % | ... € | ... % | ... € |
| AT/MP 7 | | ... % | ... € | ... % | ... € |
| Retraite | | ... % | ... € | ... % | ... € |
| Famille - Sécurité sociale | | ... % | ... € | ... % | ... € |
| Autres cotisations dues par l'employeur | ... € | | | ... % | ... € |
| CSG 8 | ... € | ... % | ... € | ... % | ... € |
| Allègements de cotisations employeur | 9 | | | | ... € |
| Total des cotisations et contributions | | | ... € | | ... € |
| Impôt sur le revenu 10 | Base | Taux | Salaire net imposable | | |
| Prélevé à la source | ... € | | 12 | | ... € |
| | | | Salaire net à payer | | |

| | |
|------------------------|--------|
| Congés payés 11 | |
| En cours | Acquis |
| Pris | Soldés |

8. La CSG (contribution sociale généralisée) est un prélèvement obligatoire créé en 1991 pour financer le déficit de la Sécurité sociale et, depuis 2018, l'assurance chômage, à la place des cotisations prélevées sur les salaires. C'est donc un impôt. Mais il n'ouvre pas les droits aux prestations sociales.

9. Les exonérations de cotisations sociales sont une baisse de salaire. Elles apparaissent sur le bulletin de paie à la demande de la CGT.

10. Le net fiscal imposable est le montant pris en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu. Il se différencie du revenu net à payer car certaines de vos cotisations ne sont pas toutes déductibles pour le calcul de votre impôt sur le revenu.

L'autre élément qui s'ajoute à votre net fiscal est le montant de la part patronale concernant votre mutuelle. mensuellement, versé par l'employeur.

11. Les congés payés doivent figurer sur la fiche de paie pour permettre à chacun.e de visionner le décompte.

12. Le salaire net est la partie du salaire versée directement au ou à la salarié.e. La récente suppression des cotisations maladie et chômage a permis un léger frémissement du salaire net. Il ne faut pas être dupe : cela aboutit au non-financement de notre Sécurité sociale.

SALAIRES DES Ingés Cadres Techs ET INFLATION

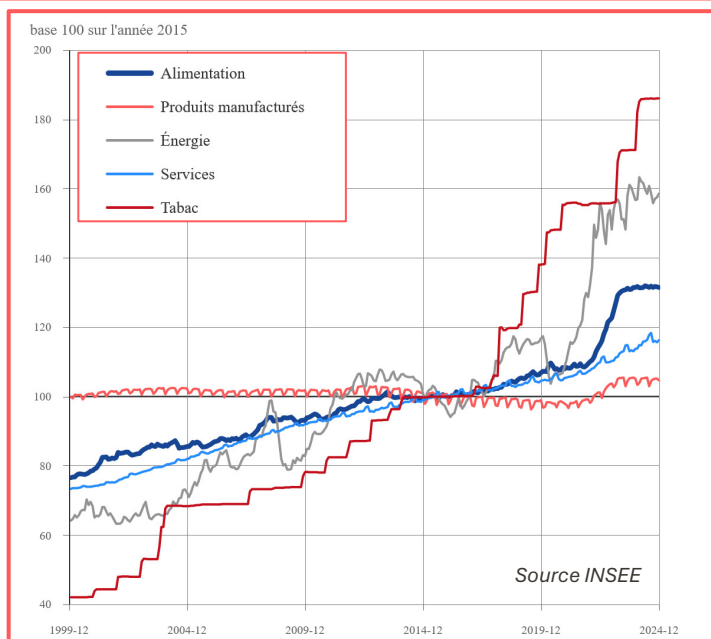
L'INFLATION : UNE RÉALITÉ QUOTIDIENNE

Depuis plus de vingt ans, l'inflation pèse lourdement sur le budget des salarié·es.

Elle ne se limite pas à des statistiques : elle touche en priorité les dépenses contraintes, celles que l'on ne peut ni reporter, ni éviter.

- **Alimentation** : Un panier de courses d'environ 80 € en 1999 dépasse aujourd'hui 130 € en 2025. **+63 %** selon l'INSEE.
- **Énergie** : Une dépense énergétique mensuelle d'environ 65 € en 1999 atteint près de 160 € en 2025. **+158 %** selon l'INSEE.

Se nourrir, se chauffer, se déplacer coûtent **beaucoup plus cher** qu'hier.



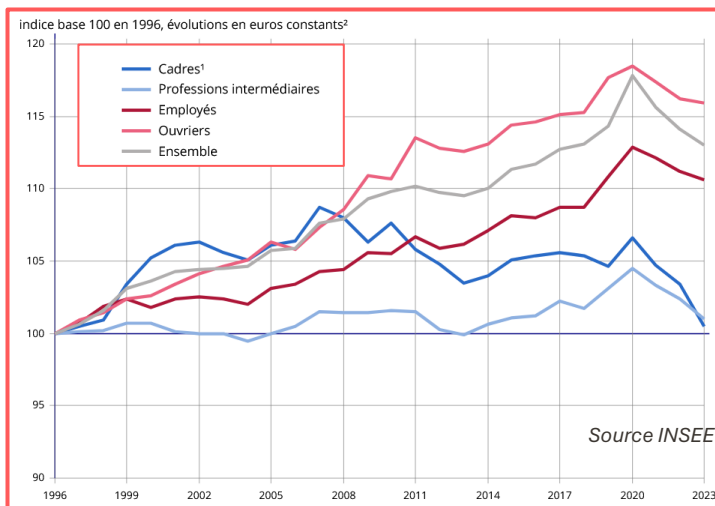
DES SALAIRES QUI NE SUIVENT PAS

Face à cette explosion des prix, les salaires n'ont pas augmenté dans les mêmes proportions. Pire : pour les ingés, cadres et professions intermédiaires, ils ont quasiment stagné, inflation déduite.

Selon l'INSEE, entre **1996 et 2023**, en euros constants :

- **+0,5 %** pour les ingés, cadres
- **+1,0 %** pour les professions intermédiaires

Près de 30 ans sans véritable progression salariale.



L'échelle mobile des salaires garantit que l'inflation est compensée par une hausse des salaires. C'est une revendication CGT pour protéger durablement le pouvoir d'achat et sortir de l'arbitraire des primes et des augmentations individuelles.

CHEZ SUEZ, LES SALAIRES BAISSENT DEPUIS DES ANNÉES, POURQUOI?

Une politique salariale dans une entreprise doit a minima couvrir deux objectifs :

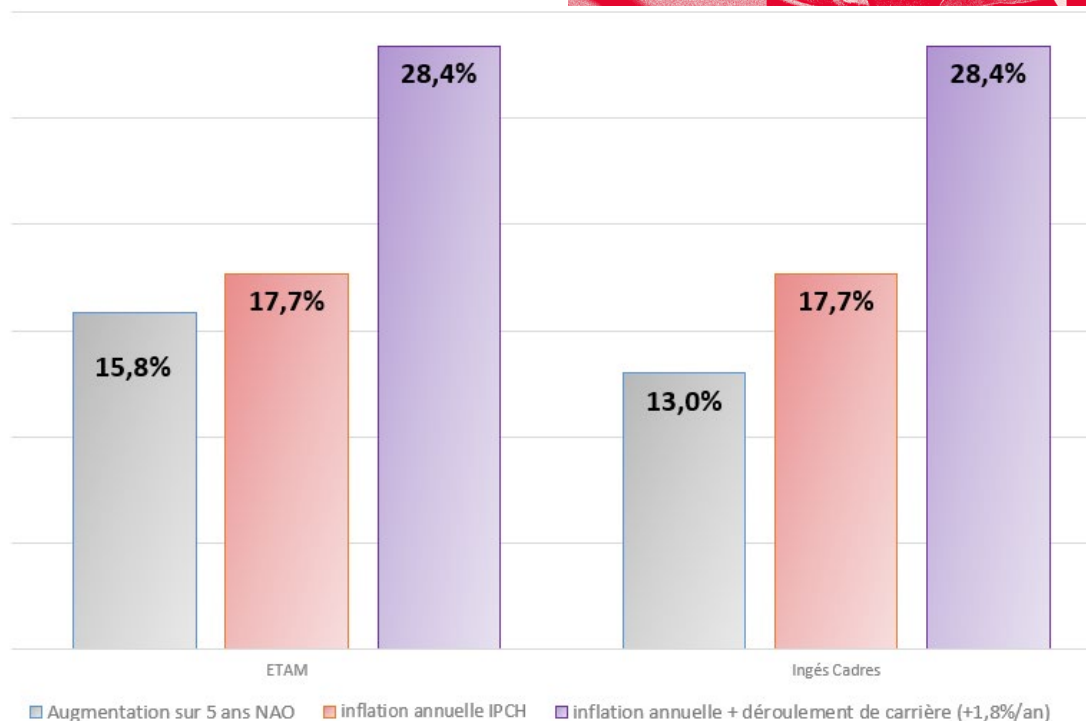
- compenser l'inflation
- permettre la progression de salaire hors inflation, pour assurer le déroulement de carrière.

Or, chez Suez, ni l'un ni l'autre ne sont assurés pour tous et toutes:

Les augmentations générales (AG), lorsqu'elles existent (1 fois en 11 ans), ne compensent plus l'inflation.

L'augmentation individuelle (AI) ne permet pas de compenser à la fois le manque à gagner par rapport à l'inflation et aux besoins d'augmentation nécessaires pour assurer le déroulement de carrière.

La CGT revendique des augmentations de salaire tous les ans pour toutes et tous, au moins égale à l'inflation plus 1,8% permettant le doublement du salaire sur la carrière pour reconnaître la qualification et l'expérience de chacun-e.



EGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'écart de rémunération entre travailleuses et travailleurs est de 22 % en moyenne en France et de 32 % en fin de carrière, bien que les femmes soient davantage diplômées et exercent les métiers les plus pénibles.

Alors que les femmes ne représentent que 37 % des effectifs sur le périmètre Suez International Degrémont, elles sont beaucoup plus nombreuses dans les métiers d'assistantes et chez les ingénieurs

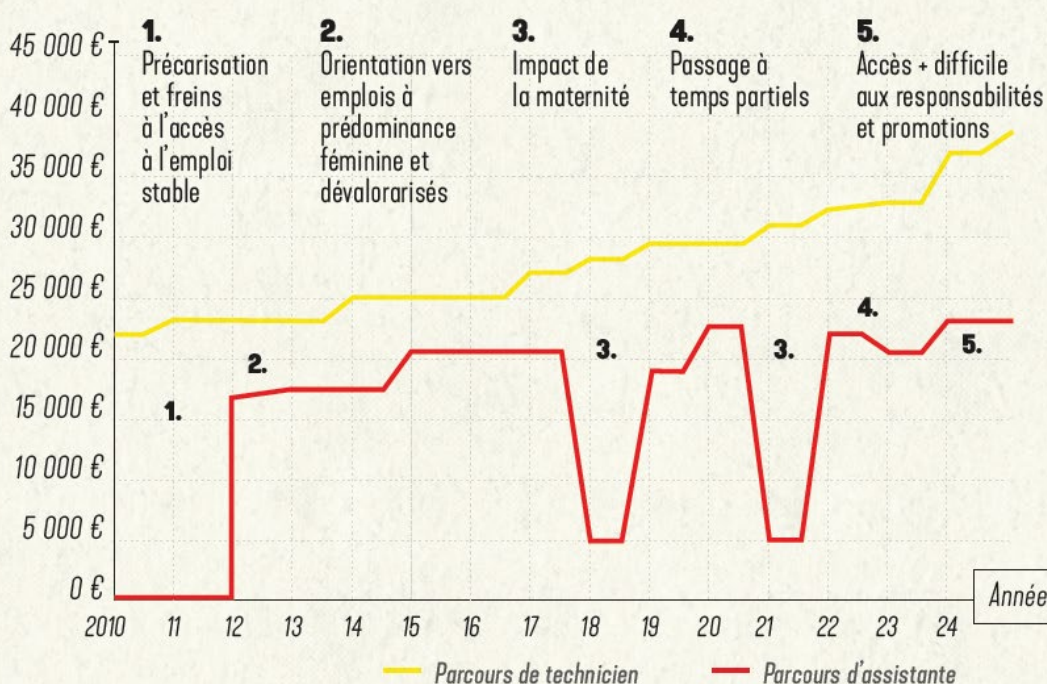
Cadres dans les filières non-techniques.

la Direction doit mettre en place une véritable politique de recrutement et d'évolution des femmes vers les métiers techniques / scientifiques, cœur de métiers sur notre périmètre.



Moi, quand je serai grande, j'aurai un salaire d'homme!

Ci-dessous étude réalisée par la CGT Airbus sur l'évolution salariale entre les techniciens et les assistantes. Cette étude est totalement transposable chez Suez International – Degrémont.



À titre d'exemple réel au sein d'Airbus, si on compare le parcours d'une assistante à celui d'un technicien à Airbus, l'écart de rémunération atteint 200 000 € brut cumulé sur 15 ans. Tous ces écarts se répercutent au niveau du salaire socialisé et donc au moment de la retraite.

TRANSPARENCE SALARIALE ?

La transparence salariale est un enjeu du rapport de force salariat-patronat.

La loi oblige à ce qu'à travail de valeur égale, femmes et hommes soient rémunérés de manière égale. Toutefois, pour annuler les écarts de rémunération, il faut pouvoir les évaluer.

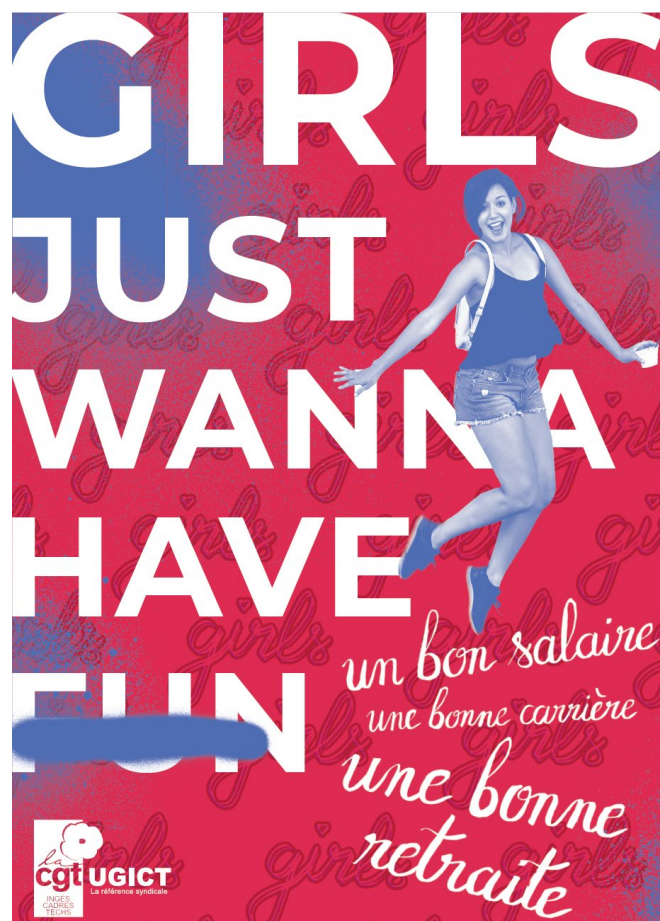
Pour cela, des obligations de transparence salariale ont été mises en place en 1983 avec des rapports de situation comparée entre homme et femme en matière d'embauche, de formation, de promotion, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération.

En 2017, un décret du gouvernement Macron a mis fin en grande partie à ces obligations de transparence en France, ce qui réduit considérablement les informations fournies aux salarié·es sur les rémunérations.

Le parlement européen a depuis adopté une directive qui vise à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

La France tarde à transposer cette directive européenne qui prévoit des obligations claires pour les employeurs afin de lutter contre la discrimination persistante, notamment dans les métiers à prédominance féminine et les emplois à temps partiel.

N'hésitez pas à nous solliciter pour avoir des informations et conseils sur votre salaire, votre rémunération.



COMMENT AGIR ENSEMBLE ?

Les augmentations de salaire et la reconnaissance du travail ne se décrètent pas : elles se construisent. Elles sont le résultat d'un rapport de forces que les salarié·es peuvent faire évoluer lorsqu'ils et elles s'organisent collectivement. Exprimer des exigences, les rendre visibles et les porter dans la durée est une condition indispensable pour obtenir des avancées concrètes.

Le travail des ingénieur·es, cadres et technicien·nes est un levier central de la création de valeur. Par nos compétences, notre expertise et notre engagement professionnel, nous contribuons directement à la performance économique, à l'innovation et à la pérennité de l'entreprise. Cette responsabilité nous donne une légitimité pleine et entière pour intervenir sur le partage de la valeur produite, sur les rémunérations et sur les conditions d'exercice de nos métiers.

Le dialogue social n'est efficace que s'il s'appuie sur un collectif de salarié·es organisé, informé et capable de peser. Sans mobilisation, sans construction de rapports de force, le dialogue se réduit trop souvent à un simple échange sans résultats. Les conquêtes sociales sont toujours le fruit d'un engagement collectif, structuré et déterminé.

Agir ensemble, c'est refuser l'isolement, la mise en concurrence individuelle et la banalisation des reculs sociaux. C'est faire le choix de défendre nos intérêts professionnels, notre autonomie de jugement, la qualité du travail et le sens de nos missions. C'est aussi assumer pleinement notre rôle d'acteurs et d'actrices de l'entreprise, capables d'influencer ses orientations.

À l'Ugict-CGT, nous portons un syndicalisme exigeant, fondé sur l'expertise, la solidarité et l'action collective. Un syndicalisme qui s'adresse aux ingénieur·es, cadres et technicien·nes et qui agit pour transformer le rapport de forces afin d'obtenir des droits nouveaux et des avancées durables.

**TOUT RESTE À
CONSTRUIRE ENSEMBLE.
L'ACTION COLLECTIVE
EST NOTRE FORCE.**

UGICT CGT

SUEZ *International Degrémont*

SYNDIQUÉZ VOUS !

**A l'écoute des
salariés**

Démocratique

Solidaire

Revendicative



Rejoignez la CGT

**Participez aux actions
Faites des propositions**

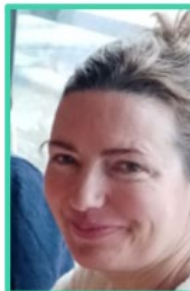
Contact : Christine CHIFFRE – 06 37 36 55 38

Vos Représentants

UGICT CGT Degrémont SUEZ



**Guytaine
BIOT**
Coordinatrice
REX



**Dominique
BONIN**
Assistante DT



**Thomas
ESTEVES
PEREIRA**
Ingénieur
Process



**Olivier
CONTE**
Ingénieur
Process



**Christine
CHIFFRE**
Ingénieure
Méthodes



**Laurent
FOUASSE**
Responsable
Montage



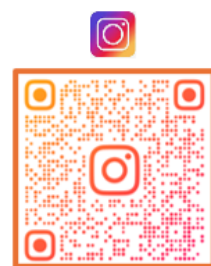
**Sébastien
PIERRART**
Ingénieur
Process



**Khalida
SEDOUKI**
Ingénieure
Process



Suivez-nous sur les réseaux



cgtdegremonsuez@gmail.com

Rejoignez-nous !

