

(ATTENTION, AUJOURD'HUI, PREMIER TRACT D'UNE SERIE DE TROIS CONSACRES AUX SALAIRES. LE PREMIER TEXTE EST RELATIF AUX CADRES ET A LA POLITIQUE GENERALE SUR LES SALAIRES, LE DEUXIEME, SERA RELATIF A LA MAITRISE, LE TROISIEME, AUX OUVRIERS ET EMPLOYES)



## SALAIRES CADRES: RETROUVER DU POUVOIR D'ACHAT ET UN FIXE



**POLITIQUE SALARIALE** : En quelques années, la rémunération des salariés a évolué dans sa structure. La part du fixe s'est rétrécie, la part du variable s'est développée. Des parties variables sont aujourd'hui exonérées de cotisations sociales (intéressement, participation, primes Sarkozy quand elles sont attribuées), d'autres pas (Bonus, primes de projet, gratifications). Les augmentations générales ayant pour finalité de maintenir, voire de développer le pouvoir d'achat pour tous sont maintenant lettre morte pour l'encadrement, lequel représentait 31,27% de l'effectif moyen de NESTLE-France au 31 décembre 2008. Sur le strict critère du développement individuel de carrière, le pourcentage réservé aux augmentations individuelles n'a pas bougé. Selon les catégories, et selon les années, elle représente de 0,5 à 1,5% environ de la masse salariale. L'aspect le plus clair de ces changements et de ces points fixes étant que l'employeur fait de plus en plus supporter à ses salariés les risques de l'entrepreneur (Parts de marchés et qualité pour l'intéressement, critères financiers pour les Bonus, résultats pour la participation). Pire, il demande à ses salariés de contribuer à ses plans de restructurations (la participation de 2007 était de 5,97% de la masse salariale du fait de l'externalisation de Dijon, elle est de 11,37% en 2008, année sans restructuration). Si les salariés laissent faire, le pourcentage de la part du variable et de l'aléatoire augmentera dans les années à venir et le salaire de base reculera.

**L'EMERGENCE DU VARIABLE** : Ces changements dans la politique salariale ont pour résultat unique de faire baisser le pouvoir d'achat et surtout donne à l'employeur la possibilité d'atténuer la part variable, voire de la faire disparaître en cas de crise. L'année 2009 risque d'être révélatrice à ce sujet. C'est dans cet esprit que la direction a affirmé le 3 avril, lors des négociations salariales annuelles, qu'elle ne voulait pas définir d'orientation salariale pour les cadres et qu'elle examinerait la question en septembre en fonction de la situation économique.

**L'AUGMENTATION GENERALE DISPARAIT** : Il serait naïf de prétendre que seul l'encadrement devrait supporter le risque de l'employeur et que ceci atténuerait cela. La direction supprimera dans de brefs délais, les augmentations générales de la maîtrise. Elle commence ce travail aujourd'hui en introduisant l'E.A.D. L'objectif final étant de supprimer toute augmentation générale, y compris pour les ouvriers/employés. La direction ne vient-elle pas de mettre en œuvre quelques E.A.D pour certains ouvriers ?

**HEUREUX COMME LES CADRES-DIRIGEANTS** : La seule évolution positive des rémunérations concerne les cadres-dirigeants de NESTLE-France. Crise ou pas crise, ils touchent. Ventes en chute libre depuis 6 ans, ils touchent encore. Gestion administrative catastrophique, ils touchent toujours. Demain, crise ou pas crise, ils ne seront pas responsables, donc ils toucheront malgré tout. Pour preuves ? Les stock-options attribués aux directeur-généraux et directeurs, et versés directement par Vevey. Mais aussi les voitures et les logements de fonction en dehors de toute fiscalité. La direction garde le silence et ne commente pas ces à-côtés. Pour preuve encore, l'évolution des 10 plus haut-salaires. Ils ont augmenté en moyenne de 7,33% entre 2005 et 2008, alors que les 10 plus bas-salaires ont augmenté sur la même période de ...3,04%. On ne peut pas dire qu'ils touchent encore, mais dans le cas présent, globalement ils se gavent !

**LA BAISSÉ DES SALAIRES ANNUELS** : Examinons maintenant le salaire moyen annuel des cadres. Le tableau, ci-après, permet de faire un certain nombre de constatations :

	Effectifs cadres	Effectifs par sextile	Salaire Annuel 1er sextile	Salaire Annuel 6ème sextile
2004	824	137	39 332	125 770
2005	832	138	41 068	120 479
2006	850	141	41 834	135 668
2007	801	133	41 272	137 179
2008	726	121	41 592	144 911
	Augmentation Moyenne :		4,28%	5,59%

Sextile=Effectifs / 6 - Exemple pour 2008 :1er Sextile= Les 121 plus bas salaires Cadres; 6ème Sextile = Les 121 plus hauts salaires Cadres

Comme on peut le voir, l'effectif cadres est en chute libre. C'est la conséquence du plan Avenir. Nous perdons en 2008 une centaine de postes CDI sur la moyenne des années précédentes. Au niveau du 1<sup>er</sup> sextile (sur les 5 années observées) qui regroupe pour chaque année un effectif de même grandeur, nous constatons que l'effet Bonus joue la première année de son attribution (2005) et qu'ensuite, il n'y a plus d'évolution, le salaire moyen reste à 41000 €. Le Bonus pour la population des coefficients 350-400 a donc été une tromperie et a permis la baisse des salaires d'une bonne partie de l'encadrement comme l'a toujours affirmé la CGT. La population du 6<sup>ème</sup> sextile où l'on trouve les 120 à 140 cadres les mieux rémunérés (cadres 600 et au-dessus) ne souffre pas de la même manière et tire son épingle du jeu notamment par un niveau de Bonus nettement supérieur. Il vaut mieux être bien payé pour avoir une évolution favorable de son pouvoir d'achat !

**LES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES** : Pour l'année 2008, le pourcentage des augmentations générales a été de 3,2% pour les non-cadres. Le pourcentage des augmentations individuelles a été fixé pour les cadres à 3,30%. Il faut en déduire qu'un pourcentage de 0,10% a été réservé pour les évolutions de carrière. C'est insignifiant. En 2007, cet écart représentait 0,36%. Autre aspect des choses, en 2005 le pourcentage réservé aux augmentations individuelles des cadres était de 1,35% au siège social malgré une augmentation générale de 1,8%. La catégorie des cadres qui semble être la catégorie la plus privilégiée a cependant toutes les raisons d'être en colère. Les augmentations individuelles ne couvrent pas toujours les augmentations générales. Le pouvoir d'achat recule d'année en année de façon spectaculaire pour les coefficients 350-400, avec un léger décalage de deux ans pour les coefficients 500 et d'une façon moins accentuée pour les coefficients 600 qui bénéficient d'un fort pourcentage de Bonus pour retarder la chute. (Voir aussi page 4).

**LES SALAIRES MINIMA** : La politique salariale menée ces dernières années affecte durablement les carrières cadres. La démonstration passe par l'examen de la grille des salaires minima. La direction a supprimé toute évolution des salaires minima dès l'instauration des Bonus, sous prétexte qu'il n'y avait plus d'augmentation générale pour ces catégories. Sous la pression de la CGT, la direction a rehaussé pour 2009 les minima des 350 à 600 mais du seul pourcentage des augmentations générales de 2008, soit 3,2%, en ignorant la perte des années antérieures (2005 à 2008). La direction a empoché la différence en figeant les salaires des nouveaux embauchés cadres, depuis 2005. Il s'ensuit que la grille est laminée et que les salaires minima de certains assimilé-cadres sont maintenant au-dessus des salaires minima cadres.

Salaires minima des cadres et assimilés						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
300	2028	2083	2121	2159	2199	2272
320	2117	2175	2214	2254	2295	2369
340	2221	2280	2322	2364	2406	2484
350	2270	2315	2315	2315	2315	2390
400	2599	2652	2652	2652	2652	2738
500	2822	2822	2822	2822	2822	2913
600	3386	3386	3386	3386	3386	3495

**SALAIRES REELS D'EMBAUCHE** : Ce démantèlement de la grille des minima se répercute sur les salaires réels d'embauche. Le minima des 350 qui s'établit en 2009 à 2390 € devrait être de 2477€, s'il n'y avait pas eu l'interruption de 2005 à 2008. Il devrait être de 2887 € pour les 400, alors qu'il n'est que de 2738 €. Comme on peut le voir sur la grille suivante les salaires d'embauche ont baissé. C'est la jeunesse qui paie cette restructuration salariale, avec une accentuation pour les jeunes femmes cadres. Mais ne soyons mauvaise langue, NESTLE ne discrimine pas envers les femmes. C'est bien connu !

Salaires de base à Janvier 2009 (Nestlé-France)													
Coeff	HOMMES					FEMMES				TOTAL			
	Effectifs	Mini	Moyen	Maxi		Effectifs	Mini	Moyen	Maxi	Effectifs	Mini	Moyen	Maxi
350	103	2500	2998	3933		104	2403	2867	4488	207	2403	2932	4488
400	152	2738	3725	5228		116	2738	3549	5173	268	2738	3649	5228
500	104	3191	4607	5894		70	3510	4544	5643	174	3191	4582	5894
600	63	4220	5578	7236		40	3987	5404	6745	103	3987	5511	7236
0	61	5684	8289	12452		12	6541	7500	9616	73	5684	8159	12452

### **Il faut changer la politique salariale des cadres :**

- Les Bonus doivent être réincorporés dans le salaire de base.
- Les cadres doivent avoir des augmentations générales.
- Il faut développer les carrières : Le pourcentage global des augmentations individuelles doit être négocié.
- Une commission paritaire doit examiner la situation du personnel sans augmentation depuis 3 ans.
- Les minima pour les coefficients de 350 à 600 doivent être recalculés.
- Les femmes cadres ne doivent plus être pénalisées.
- La jeunesse ne doit pas être la victime de la politique salariale de NESTLE.

**LA MEILLEURE FACON DE SOUTENIR CES ORIENTATIONS, C'EST ENCORE DE LE DIRE TOUS ENSEMBLE.**

**VOUS POURREZ LE FAIRE :**

- **Le 1<sup>er</sup> MAI EN PARTICIPANT, A L'APPEL DE TOUS LES SYNDICATS, AUX MANIFESTATIONS QUI SERONT ORGANISEES DANS TOUT LE PAYS.**

**- LE 12 MAI, EN VOTANT MASSIVEMENT C.G.T AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES.**

Noisiel, le 8 avril 2009

*Au verso, découvrez, si vous n'êtes pas encore convaincu, que le Bonus n'est que l'instrument de la baisse du pouvoir d'achat.*

Base de calcul : (ces calculs ne tiennent pas compte de l'ancienneté, variable d'un individu à l'autre)

Application de l'augmentation générale : Salaire de base M = salaire de base M-1 + (salaire de base M-1 \* % augmentation)

Salaire brut annuel = (sal de base des 12 mois de l'année en cours) +13è mois base de Nov + bonus touché en A + prime de juin A

Bonus = salaire brut annuel A-1 + % bonus A

Prime de Juin = ( ( salaire de base de juin A-1 à mai A) + bonus touché en A + prime ) / 24

SANS BONUS

coef < 350

date d'appli	augm gén	prime	salaire base
janv-2004			3 000,00
mars-2004	1,00		3 030,00
mai-2004	15 € augm.		3 045,00
oct-2004	1,00		3 075,45
avr-2005	1,00		3 106,20
oct-2005	0,80		3 131,05
avr-2006	1,00		3 162,36
juin-2006	0,00	150	3 162,36
sept-2006	0,80		3 187,66
avr-2007	1,00		3 219,54
juin-2007	0,00	150	3 219,54
sept-2007	0,80		3 245,30
mars-2008	1,30		3 287,49
sept-2008	1,20		3 326,94
oct-2008	0,70		3 350,22

AVEC BONUS

350 >= coef <= 400

mois-année	augm gén	salaire base	bonus	total bonus	collec	indiv	an bonus
janv-2004		3 000,00					
mars-2004	1,00%	3 030,00					
mai-2004		3 030,00					
oct-2004	1,00%	3 060,30					
mars-2005		3 060,30	1 023,78	2,50%	0,00%	2,50%	2004
oct-2005		3 060,30					
mars-2006		3 060,30	2 203,52	5,20%	2,70%	2,50%	2005
juin-2006		3 060,30					
sept-2006		3 060,30					
mars-2007		3 060,30	2 398,52	5,50%	3,00%	2,50%	2006
juin-2007		3 060,30	150,00				
sept-2007		3 060,30					
mars-2008		3 060,30	2 594,16	5,90%	3,40%	2,50%	2007
sept-2008		3 060,30					
oct-2008		3 060,30					

année	sal. base an	prime	total
2004	41 087	0,00	41 087
2005	41 923	0,00	41 923
2006	42 707	150,00	42 857
2007	43 487	150,00	43 637
2008	44 574	0,00	44 574
Total 5 ans	213 778	300,00	214 078

sal. base an	bonus	total
40 951	0	40 951
41 352	1 023,78	42 375
41 406	2 203,52	43 609
41 420	2 548,52	43 969
41 422	2 594,16	44 016
206 551	8 369,98	214 921

écart annuel	
bonus / sans Bonus	
-136	-0,33%
452	1,08%
752	1,75%
332	0,76%
-558	-1,25%
843	0,39%

année	prime de juin	
	sans bonus	avec bonus
2004	1 500,00	1 500,00
2005	1 535,21	1 567,76
2006	1 563,99	1 621,96
2007	1 599,58	1 636,34
2008	1 630,95	1 638,24

Ce petit programme permet de calculer l'évolution salariale entre 2004 et 2008 pour un salaire de 3000 Euros au 01/01/2004. La CGT est à votre service pour vous calculer votre propre évolution individuelle. Que vous soyez 350-400-500-600

