NOS REVENDICATIONS

GRILLE FEDERALE DE SALAIRES REVENDIQUES
Adoptée au 43eme Congrès de la FNIC-CGT

Smic revendiqué 2 400 €

C'est la rémunération minimum pour répondre aux besoins élémentaires.
C'est aussi le salaire d'un travailleur sans formation initiale ou continue, ni expérience professionnelle.

Comment calculer le salaire de base brut de chaque salarié : **2 400 € + 12,8 x (coefficient - 130)**
(1) (2)

COEF	Niveaux d'embauche diplômes, évolutions	Echelonnement des catégories	Calcul des salaires	Salaire de base brut
130	→Niveau d'embauche d'un salarié sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience. Passe à 140 après 1 an maxi.	Ouvriers & Employés	2 400 €	**2 400 €**
140	Passe à 160 après 2 ans maxi à ce coefficient		2 400 € + 12,80 x (140-130)	**2 528 €**
160	Passe à 180 après 2 ans maxi à ce coefficient		2 400 € + 12,80 x (160-130)	**2 784 €**
180	→Niveau d'embauche des diplômes de niveau 5 (CAP,BEP,…). Passe à 200 après 3 ans maxi à ce coefficient.		2 400 € + 12,80 x (180-130)	**3 040 €**
200	Passe à 225 après 3 ans maxi à ce coefficient		2 400 € + 12,80 x (200-130)	**3 296 €**
225	→Niveau d'embauche des diplômes de niveau 4 (BT,BAC PRO,…). Passe à 250 après 3 ans maxi a ce coefficient.	Techniciens & Agents de Maîtrise	2 400 € + 12,80 x (225-130)	**3 616 €**
250	Passe à 280 après 3 ans maxi à ce coefficient		2 400 € + 12,80 x (250-130)	**3 936 €**
280	→Niveau d'embauche des diplômes de niveau 3 (BTS,DUT,…). Passe à 310 après 3 ans maxi à ce coefficient.		2 400 € + 12,80 x (280-130)	**4 320 €**
310	→Niveau d'embauche des BAC+3 (Licences, VM,…). Passe à 350 après 3 ans maxi à ce coefficient.		2 400 € + 12,80 x (310-130)	**4 704 €**
350	→Niveau d'embauche des diplômes de niveau 2 (BAC+4). Passe à 400 après 1 an maxi à ce coefficient.	Ingénieurs & Cadres	2 400 € + 12,80 x (350-130)	**5 216 €**
400	→Niveau d'embauche des diplômes de niveau 1 (ingénieurs, MASTERS/DESS,...). Passe à 450 après 3 ans maxi à ce coefficient.		2 400 € + 12,80 x (400-130)	**5 856 €**
450	→Niveau d'embauche des BAC+8(Doctorat). Passe à 550 après 3 ans maxi à ce coefficient.		2 400 € + 12,80 x (450-130)	**6 496 €**
550			2 400 € + 12,80 x (550-130)	**7 776 €**
660			2 400 € + 12,80 x (660-130)	**9 184 €**
770			2 400 € + 12,80 x (770-130)	**10 592 €**
880			2 400 € + 12,80 x (880-130)	**12 000 €**

(1) Salaire de base brut revendiqué par la FNIC CGT pour le coefficient 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience)
(2) Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 12,80

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 : 2 400 € et le coefficient 880 : 2 400 x 5 = 12 000 €

Pas de barrière, la formation continue ou l'experience doivent faciliter les évolutions. L'évolution de carrière prévue demande une validation par une VAE, du savoir faire, à niveau d'entrée de diplôme dans chaque catégorie.

Les coefficients ci-dessus sont ceux établis au cours de nos congrès pour donner à la grille de classifications une cohérence, et des écarts significatifs entre coefficients. **Ces coefficients ne sont donc pas à comparer avec ceux existant actuellement dans nos branches**. La grille fédérale se décline dans chaque convention collective avec les coefficients, indices ou groupes spécifiques à chaque branche.

Comment construire la grille des salaires ?

On considère que le salaire minimum est de **2 400 €**
On fait le choix que l'étendue de la grille soit dans une échelle de 1 à 5.
Autrement dit, le salaire le plus élevé est égal à 5 fois le plus faible, **2 400 € x 5 = 12 000 €**
On place le premier salaire de 2 400 € au premier coefficient (ici le 130) et le dernier salaire de 12 000€ au dernier coefficient (ici le 880).
Une simple règle de 3 nous donne alors la valeur du salaire pour chaque coefficient. Cette règle se résume dans la formule située en haut de la feuille précédente.

Salaire = 2 400 € + 12,8 x (coefficient du salarié - 130)

Cette formule de calcul nous donne une valeur de point en euros de 12,8 €.
Ce chiffre, qui est le tarif de chaque point de coefficient entre le 130 et le 180, est un indicateur de l'évolution de la grille au cours du temps. Il permet aussi de comparer les grilles entre elles, par exemple entre deux conventions collectives.
Revendiquer une grille de salaires dans chaque entreprise, c'est partir des besoins, et non de « l'existant », comme c'est le cas lorsqu'on revendique un pourcentage d'augmentation.