



## Les Inégalités de salaires

Ce tableau concerne 38 conducteurs aux coefficients 205, 215 et 225

Effectif	Date entrée Groupe	Salaire de base Mini en 2014	Salaire de base Maxi en 2014	Ecart
2	1988	2344,52€	2490,30€	145,78€
1	1989	-	2493,45€	-
3	1990	2241,19€	2551,16€	309,97€
1	1991	-	2469,79€	-
2	1994	2093,89€	2143,97€	50,08€
1	1995	-	2348,11€	-
1	1998	-	2075,23€	-
1	2000	-	2224,02€	-
2	2001	2051,34€	2296,77€	245,43€
8	2002	1941,58€	2277,81€	336,23€
14	2003	1987,38€	2212,21€	224,83€
2	2004	1978,65€	2129,73€	151,08€

Peu importe l'année d'embauche (avant et après accord 35H), les écarts sont aussi importants. On voit le résultat d'une politique salariale appliquée depuis plusieurs années ; pour un grand nombre de salarié atteindre le salaire maximum de cette grille est quasi impossible, même en fin de carrière.

### Le dicton «Diviser pour mieux régner » prend tout son sens !

Le but est de sensibiliser les salariés sur les écarts de salaire. La direction joue sur ces différences pour mettre en avant l'individualisme, c'est stratégique, en créant ces inégalités elle conditionne le comportement des salariés !

Le problème n'est pas qu'une personne gagne 2 500 €, 3 000 €..., là n'est pas la question mais plutôt, pourquoi une personne faisant le même travail gagnerait entre 200 et 300 € de moins, pourquoi ?

L'individualisation des salaires est une pièce de l'arsenal patronal pour mettre les travailleurs en concurrence, les opposer les uns aux autres mais les pressurer tous. A chacun de dépasser le voisin en « productivité » ! Avec au bout, le stress, la fatigue, les cadences infernales et des salaires qui sont certainement « individualisés » mais perdent toujours du terrain. Globalement, nous avons

perdu environ 300 euros en 20 ans (voir notre tableau sur le blog ou sur nos panneaux, l'évolution du SMIC et la grille salaire HPC I).

Comment la direction peut-elle justifier de tels écarts ! (on connaît déjà les réponses !!!!)

Sommes-nous réellement jugés « pour » nos compétences professionnelles !

Peut-on parler d'esprit d'équipe avec autant de différence et laisser une bonne partie des salariés sur une voie de garage...

Comment peut-elle se permettre d'ignorer le manque de motivation au sein de cette entreprise quand on voit ce genre de pratique. Nous avons toujours eu des doutes sur ces différences de traitements mais maintenant elle se confirme, il n'y a plus de suspicion ! (document obtenu par la direction au sujet d'un autre dossier)

On comprend mieux leurs réticences quand on leur demandait plus de **transparence** sur les salaires !

« Il est clair que ces différences ne s'arrêtent pas aux conducteurs et peu importe la fonction, ces inégalités existent pour tous les échelons dans cette usine ! »

Exemple :

- une opératrice avec plus de 30 ans d'ancienneté à un salaire de base d'à peine 2000€.
- Aucune augmentation individuelle sur les 11 dernières années pour une centaine de salariés...

## **L'individualisation pour mieux masquer la régression !**

Il y a un besoin réel d'augmenter les salaires, arrêtons de faire le jeu de la direction !

*La motivation  
est une perversité  
utile pour ceux qui ne  
savent pas rémunérer.*



Toutes les infos sur le blog de la CGT :  
<http://www.cgt-unilever-hpc-france.com>

