

PROPOSITION UTOPIQUE DE GRILLE SALARIALE

Pourquoi faire compliqué quand on peut faire simple? La simplicité est-elle utopique ? Les administratifs et les politiques sauront-ils être cohérents et simples?

PRINCIPES

Le salaire tient compte de l'âge, du diplôme, de l'expérience, de l'ancienneté, de la pénibilité/risque, de la responsabilité et de l'engagement dans le travail (primes). Le salaire en euros, qui fluctue en fonction de l'inflation, ne permet pas de suivre l'évolution de carrière. Le système à points n'est pas dépendant des fluctuations du coût de la vie.

Chaque année, le compte du salarié est en nombre de points :

- **m** points minimum en début de carrière et **k x m** points maximum
- **n** points systématiques par année d'ancienneté
- **0 à p** points de promotion chaque année

Le salaire brut annuel est $S = \text{SMIG annuel} \times \text{Nb de points}$

Le point est indexé sur l'évolution du coût de la vie. La valeur du point est donc $v = \text{SMIG mensuel} / m$.

k,m,n,p sont des valeurs négociables au niveau national. les valeurs typiques proposées sont :

$$m=300 \quad k=3 \quad n=10 \quad p=40$$

Au bout de 30 ans de carrière

sans aucune promotion	:	600 à 1200 points,
avec la promotion maximale	:	1200 à 2400 points

Le passage de l'état actuel à la grille unique se fait en additionnant les salaires et les primes et en soustrayant les avantages en nature, et en divisant le résultat par la valeur du point.

A l'embauche, le nombre de points est attribué selon la formation, l'âge, la fonction et les compétences apparentes par assimilation à une table paritaire.

Un jeune sans formation, pour un travail sans pénibilité, non loin de son domicile, commence à 300 points (équivalent au SMIG)

Pour un travail à temps partiel, le nombre de points est horaire, sur la base du nombre d'heures annuelles (1640 heures), majoré du fait des contraintes liées à la parcellisation du travail.

Les sanctions (commission justificative) peuvent faire l'objet de soustraction de points.