



Le SMH ? Une supercherie !



L'entrée en vigueur de la NCC, non signée par la CGT, apporte son lot de subtilités. Malgré la signature de l'accord « rémunération » qui améliore grandement cette nouvelle convention, un point attire particulièrement notre attention : le **SMH (Salaire Minimum Hiérarchique)**.

Le SMH est la rémunération annuelle minimale brute que chaque salarié doit percevoir en fonction de sa classe d'emploi.

Pour rappel, l'ancienne grille des salaires SLS indiquait le salaire mensuel brut minimum des différents coefficients, hors 13^{ème} mois, primes d'équipe, de panier, etc.

La grille de la nouvelle convention collective, améliorée par l'accord rémunération, indique le salaire minimum annuel de chacune des classifications, 13^{ème} mois inclus et hors prime d'ancienneté.

Une ambiguïté demeure : l'intégration ou pas des primes dans le SMH.

Au vu de la présentation faite par la direction générale lors de l'intersyndicale du 7 mars, le doute est permis. Celle-ci indique que le SMH prendra en compte tous les éléments bruts de rémunération, y compris les primes versées « en contrepartie ou à l'occasion du travail ». C'est-à-dire les primes liées au travail en équipe...

Un équipier qui voit son salaire de base augmenter de par sa nouvelle cotation, se verra-t-il attribuer le salaire minimum de sa classe d'emploi ?

Les primes relatives au travail en équipe seront-elles ajoutées à ce montant afin de récompenser le travail en horaire décalé ?

Suivant les classifications de chacun, nous pourrions donc avoir des salariés qui se situent au salaire minimum de leur classification ou légèrement au-dessus tout en faisant les équipes. Inadmissible.

Le propre de ces différentes primes réside dans la gratification qu'elles apportent aux salariés faisant des horaires atypiques.

Dans les mêmes conditions, un salarié à la journée et un salarié en équipe auraient le même salaire...

Cette année :

- Je suis salarié à 240 en équipe, mon salaire de base est de 2350 € brut et de 2700 € brut primes comprises (équipe, panier...)
- Mon collègue est à 240 mais en journée avec un salaire de base de 2350 € brut.
- Notre nouvelle cotation est de D7, avec un SMH de 35595 brut annuel.
- Ce qui revient à environ 2700 € brut mensuel : (SMH – 13^{ème} mois) / 12
- Mon collègue bénéficiera donc d'environ 250 € brut d'augmentation et moi ? Rien ?
- Etant donné que les primes d'équipe sont dans le SMH et que notre hiérarchie nous attribue à tous les deux le SMH, soit 2700 € brut mensuel, quel intérêt ai-je à travailler en équipe ?
- Et si mon collègue passe un jour en équipe, lui attribuera-t-on les primes d'équipe ?

Dans un futur proche :

- Je suis salarié à la journée avec une cotation C6 et je passe D7 et en équipe.
- Je touchais 33000 € brut annuel.
- On m'attribue le SMH du D7 : 35595 brut annuel soit 2595 de plus que mon ancien salaire.
- Mais cette augmentation n'absorbe même pas les primes d'équipe que je devrais percevoir annuellement, environ 4000 €...

La gratification pour les horaires atypiques pourrait ainsi disparaître en fonction de la volonté de la hiérarchie. La CGT demande à tous les salariés une vigilance particulière sur ce point et exige une prise en compte de ce problème par notre direction.

Nous exigeons que le salaire minimum hiérarchique (SMH) ne prenne pas en compte les primes liées à l'organisation du travail (primes d'équipes, panier, etc).

Nous demandons également l'exclusion du 13^{ème} mois et du bonus pour les cadres.

**Pour la CGT, ce problème constitue une ligne noire !
Nous exigeons dès à présent une ouverture de négociation sur les SMH chez SLS !**