

## égalité professionnelle

En 2019, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent, en moyenne, de 26 %. Plusieurs phénomènes cumulés expliquent cet écart. Par exemple, les systèmes de classification professionnelle introduisent des biais dans la façon de prendre en compte ces emplois (par exemple une assistante de direction trilingue n'est pas forcément classée comme technicienne, malgré un même niveau de diplôme). Ainsi, les femmes subissent un retard de carrière tout au long de leur vie professionnelle. De plus, les femmes accèdent moins souvent à des promotions (le fameux plafond de verre) et touchent globalement moins de primes. Pour lutter contre toutes ces inégalités de nombreuses lois ont vu le jour mais restent peu, voire pas appliquées. Pourtant, gagner l'égalité salariale aurait des effets bénéfiques sur l'économie française. **La réduction des seules inégalités de genre augmenterait le PIB de 145 milliards, par la hausse de l'accès aux postes qualifiés et du taux d'emploi des femmes qui augmenteraient d'autant la masse salariale.** Cela représenterait un sérieux coup de pouce pour la croissance et la lutte contre les inégalités.

En savoir plus : [www.egalite-professionnelle.cgt.fr/](http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/)

## évolution professionnelle

Les perspectives d'évolution de salaire et de carrière sont réduites. La prime d'ancienneté pour les mensuels ou le passage automatique tous les 3 ans des cadres position II, sont les seuls éléments garantissant encore aujourd'hui (pour une partie de la carrière) une revalorisation du salaire brut et validant une reconnaissance de l'accroissement du savoir-faire et de l'expérience acquise des salariés.

Pour la CGT, **le déroulement de carrière et la rémunération sont la pierre angulaire du développement professionnel** du salarié au sein de l'entreprise. La qualification évolue tout au long de sa vie professionnelle (formation, acquisition d'expériences, de savoirs, polyvalence, polycompétence...). **Sa rémunération doit correspondre au paiement de cette qualification**

### LA CGT PROPOSE

- Une grille de classifications avec des références au niveau de l'Education Nationale et ses diplômés ;
- La garantie d'une progression minimale de coefficients pour chaque salarié au plus tous les quatre ans ;
- Le doublement au minimum du salaire de base de chaque salarié sur sa carrière ;
- Une hiérarchie maximum des salaires de 1 à 5 ;
- Une classification transposable d'une entreprise à une autre.

## lire ma fiche de paie



## suis-je bien payé-e ?

Pour assurer l'attractivité de nos métiers, le salaire doit correspondre au paiement de la qualification d'un individu dans un temps de travail donné et mesuré à partir d'un minimum pour la personne qui n'a pas de diplôme, ni de qualification reconnue le SMIC.

Mais la réalité est toute autre. La logique de compétences basées sur une évaluation individuelle des performances des salariés, et donc une individualisation des salaires, entraîne de plus en plus d'inégalités de rémunérations. D'ailleurs, depuis 2005, des dizaines d'accords d'entreprises ont fleuri pour enterrer le paiement au poste de travail.

Au contraire, pour valoriser les diplômés et savoir-faire, qui progressent tout au long de la carrière professionnelle, **la CGT propose une grille de classifications en fonction du (des) diplôme(s) ou titre(s) détenu(s) par le salarié démarquant à 1800€ bruts** (revendication du montant du SMIC par la CGT) pour un salarié sans diplôme, ni expérience.

- \* Calculer le montant du paiement de mes qualifications
- Salaire de base
- le montant du SMIC
- le paiement des qualifications

## le salaire, KESAKO ?

**Le salaire, c'est l'expression de la valeur de la force de travail**, c'est-à-dire la rémunération qui va permettre au travailleur de la reproduire. Le salaire, perçu chaque mois, permet de dégager plus ou moins de pouvoir d'achat. Mais pas seulement.

**Il ne faut pas oublier le salaire indirect ou socialisé**, c'est à dire la part du salaire versée immédiatement aux caisses de retraite, de Sécurité sociale, pour les accidents du travail, les allocations familiales, le chômage... ce que l'on définit généralement comme les cotisations sociales. Le montant ainsi prélevé, à l'occasion du travail, est mutualisé et redistribué selon les besoins à ceux qui sont malades, accidentés, retraités... C'est ce qui caractérise **le système social français solidaire** par rapport aux autres pays. Nous bénéficions de l'un des meilleurs systèmes de santé et de retraite au monde.

Pourtant, cet équilibre est mis à mal avec la chasse « aux coûts » de la part des financiers qui dictent leur loi de l'argent. Ainsi, **la politique d'exonérations de cotisations sociales**, à l'œuvre depuis plus de 30 ans, **assèche les caisses des finances publiques**. Pre encore, cette politique contribue également à tirer les salaires vers le bas sans effet sur l'emploi et alors que les évolutions technologiques poussent à davantage de qualifications.

## le travail est une richesse

Des richesses nouvelles sont créées grâce au travail. En effet, la force de travail n'est pas une marchandise comme les autres puisque son usage **permet de créer une valeur supérieure à la sienne**. Par exemple, le pain se fabrique à partir de la farine, du pétrin et du four mais surtout grâce au travail humain.

**Ainsi, le travail produit non seulement des richesses mais crée de la valeur ajoutée**. Or, ces richesses créées par le travail, sont de plus en plus captées par le capital, par le biais des dividendes mais aussi par les charges d'intérêts bancaires, la spéculation ou l'évasion fiscale. Chaque année **plusieurs milliards d'euros sont captés dans la valeur ajoutée par les profits bruts au détriment de la masse salariale**. Cette situation est injuste mais aussi néfaste pour l'économie.

**Pour la CGT, il est urgent d'augmenter les salaires** dans le cadre d'une autre répartition de la valeur ajoutée. Dans ce sens, la CGT propose **la revalorisation de l'ensemble des salaires à partir d'un SMIC à 1800€ bruts pour un salarié sans diplôme et sans expérience**.



**1 La convention collective** à laquelle l'entreprise est rattachée est obligatoire. Elle regroupe les garanties collectives de la branche auxquelles ont droit les salariés. A défaut, la référence au Code du travail doit être indiquée pour les dispositions relatives à la durée des congés payés et la durée de préavis.

**2 La qualification** représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire d'un salarié acquis par un diplôme de l'Education Nationale, une certification, un titre validé par le Ministère du travail et l'expérience professionnelle.

La qualification est individuelle, elle varie pour chaque salarié, augmente avec l'expérience et ne devrait pas dépendre du poste occupé comme c'est parfois le cas. Elle permet, au contraire, au salarié de dire pourquoi il sait faire, pourquoi il sait apprendre à faire, et même, ce qu'il pourrait faire. La qualification ne se résume pas à une liste de compétences. Cela structure la redistribution des richesses selon l'apport de chacun dans le travail collectif. C'est aussi un outil contre toutes les discriminations.

**3 La classification** dépend, actuellement, de votre catégorie : ouvrier, technicien/administratif, agent de maîtrise, cadre, ingénieur. Les classifications sont définies par un accord national pour les mensuels et une convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres. Elles permettent de hiérarchiser les qualifications entre elles par un classement, d'évaluer le rapport entre deux qualifications et donc entre deux salaires. Elles permettent de définir un salaire minimum pour chaque niveau. Ces coefficients sont également des éléments déterminants pour les cotisations aux caisses complémentaires retraite.

**8 La CSG (Contribution Sociale Generalisée)**

est un prélèvement obligatoire créé en 1991 pour financer le déficit de la Sécurité Sociale, et, depuis 2018, l'assurance chômage, à la place des cotisations prélevées sur les salaires. C'est donc un impôt. Mais il n'ouvre pas les droits aux prestations sociales.

**10 Le net fiscal imposable**

est le montant pris en compte pour le calcul de votre impôt sur le revenu. Il se différencie du revenu net à payer car certaines de vos cotisations ne sont pas déductibles pour le calcul de votre impôt sur le revenu, par exemple une partie de la CSG et le RDS. L'autre élément qui s'ajoute à votre net fiscal est le montant de la part patronale concernant votre mutuelle.

**Avec le prélèvement à la source**, votre taux d'imposition est dorénavant calculé sur vos revenus annuels et déterminera le montant de vos impôts mensuellement. C'est l'employeur qui verse le montant prélevé aux impôts. Vous devez quand même vérifier que le taux de prélèvement appliqué sur votre paie est bien celui transmis par l'administration fiscale et que votre salaire imposable, sur lequel il va opérer le prélèvement, est correct.

**Lire ma fiche de paie**

**BULLETIN DE SALAIRE**

NOM PRÉNOM

RUBRIQUES	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
	Taux	Montant	Taux	Montant
<b>4</b> SALAIRE DE BASE		€		
<b>5</b> HEURES SUPPLEMENTAIRES		€		
<b>6</b> PRIMES	%	€	%	€
<b>7</b> SALAIRE BRUT	%	€	%	€
<b>9</b> SANTÉ ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES	%	€	%	€
RETRAITE	%	€	%	€
FAMILLE - SECURITE SOCIALE	%	€	%	€
<b>8</b> AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR EMPLOYEUR	%	€	%	€
<b>9</b> ALLEGEMENTS DE COTISATIONS EMPLOYEUR	%	€	%	€
<b>8</b> CSG	%	€	%	€
<b>9</b> ALLEGEMENTS DE COTISATIONS EMPLOYEUR	%	€	%	€
<b>9</b> TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS	%	€	%	€
<b>10</b> IMPOT SUR LE REVENU		€		
<b>10</b> IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE		€		
<b>11</b> CONGES PAYES (en congés payés)		€		
<b>11</b> SALAIRE NET IMPOSABLE		€		
<b>12</b> SALAIRE NET A PAYER		€		

**Le salaire de base** est défini dans le contrat de travail et doit respecter les minima de la convention collective et ne peut pas être inférieur au SMIC brut. Il est fixé pour une base moyenne de 151,67 heures par mois, calculée en fonction de la durée légale du temps de travail. Son montant sert de base de calcul pour les cotisations sociales. Il ne comprend ni les primes diverses, ni les heures supplémentaires.

**Les primes** constituent un complément aléatoire au salaire de base. Elles sont prévues dans le contrat de travail selon l'accord de branche, la convention collective ou un accord d'entreprise. Certaines sont liées à l'exécution du travail (prime qualité, assiduité, rendement, sécurité, intéressement), d'autres au type de travail (pénibilité, risque, nuit), ou encore aux événements (prime de fin d'année, de naissance, ...). Il existe également des primes issues de conquêtes sociales comme le 13<sup>e</sup> voire 14<sup>e</sup> mois ou les primes d'habillage ou de panier. Dans la plupart des cas, elles expriment la volonté d'associer les salariés à des objectifs de productivité fixés par l'employeur. Elles participent à l'individualisation des salaires.

**Les heures supplémentaires** sont toutes les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, soit 35 heures. Ces heures sont majorées sur le taux horaire (c'est-à-dire la rémunération à payer au salarié pour une heure de travail) et/ou donnent lieu à une contrepartie en repos. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, elles sont désormais défiscalisées et exonérées de cotisations. Cette mesure, déjà mise en place précédemment, avait été abandonnée après la publication d'un rapport qui pointait le coût prohibitif de cette mesure pour les finances de l'Etat alors que le nombre d'actifs sans emploi ne cesse de progresser.

**Les cotisations sociales** sont une partie du salaire retenue pour financer des prestations auxquelles les salariés ont droit et couvrent de façon collective et solidaire les risques inhérents aux événements de la vie (enfants, retraite, maladie, invalidité, chômage etc...). Elles sont artificiellement séparées en parts salariale et patronale, comme si l'une appartenait au salarié et pas l'autre. En fait, elles sont la part de notre salaire qui est versée à un « pot commun » : la protection sociale. C'est donc du salaire « indirect ». Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, elles sont regroupées par types de risques (santé, accident du travail et maladies professionnelles, retraite, famille, assurance chômage). La suppression de la mention de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations ne facilite pas les ouvertures de droits et encore moins leur traçabilité, comme, par exemple, pour la validation des congés maternité ou les droits découlant de la pénibilité du travail. Sans contrat de travail écrit, dans lequel sont indiqués tous les organismes auxquels les cotisations sont versées, ces informations étaient des points d'appui dans la défense des salariés, notamment devant les tribunaux.

**Les exonérations de cotisations sociales** sont une baisse de salaire. Elles apparaissent sur le bulletin de paie à la demande de la CGT. L'Etat exonère de cotisations sociales tous les salaires inférieurs à 1,6 SMIC, et jusqu'à 3,5 SMIC pour les cotisations patronales sur la famille. En 2016, cela représentait 276 milliards d'euros de cotisations non rentrées pour les caisses de la Sécurité sociale. Ces exonérations qui ne sont plus financées par les entreprises, sont partiellement compensées par l'impôt !

**Le salaire net**, c'est la partie du salaire versée au salarié sur son compte bancaire. La récente suppression des cotisations maladie (0,75%) et chômage a permis un léger frémissement du salaire net (22€ par mois en moyenne pour un célibataire au smic en 2019, ou encore 47€ supplémentaires en moyenne pour un célibataire gagnant 2.500 euros nets par mois). Si on peut se réjouir, au premier abord, de ce petit coup de pouce, il ne faut pas être dupe. Là encore cela aboutit au non financement de notre Sécurité Sociale. De plus, ce que le gouvernement accorde d'un côté, l'Etat le récupère - partiellement - de l'autre. En effet, le « net imposable », soit la partie du revenu sur laquelle est ensuite calculée l'impôt sur le revenu, augmente d'autant.