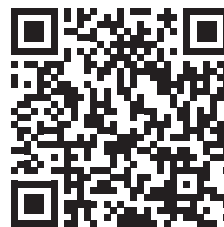


# Augmentez nos salaires maintenant



**FLASHER LE  
CODE POUR  
SE SYNDIQUER**



**cgf.fr**

**Les richesses créées par le travail sont de plus en plus captées par le capital, par le biais des dividendes mais aussi en charges d'intérêts bancaires, en spéculation ou en évasion fiscale, 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.**

## Qu'est-ce que le salaire ?

Le salaire est la rémunération du ou de la travailleur-se pour le travail qu'il ou elle a fourni à l'entreprise. Il 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 est mutualisé et redistribué selon les besoins à celles et ceux qui sont malades, accidenté-es, retraité-es... Cet équilibre est mis à mal par la politique d'exonérations de cotisations sociales à l'œuvre depuis plus de trente ans, qui assèche les caisses de solidarité. Pire 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.

## Évolution professionnelle

Pour la CGT, le déroulement de carrière et la rémunération sont la pierre angulaire du développement professionnel du ou la salarié-e. La qualification évolue tout au long de sa vie professionnelle (formation, acquisition d'expériences, de savoirs, polyvalence, polycompétence...), et la rémunération doit y correspondre.

### LA CGT PROPOSE :

- une grille des classifications avec des références au niveau de l'Éducation nationale et ses diplômes;
- la garantie d'une progression minimale d'échelon ou de grade pour chaque salarié-e;
- le doublement au minimum du salaire de base de chaque salarié-e sur sa carrière;
- une hiérarchie maximum des salaires de 1 à 5;
- une classification transposable d'une entreprise à une autre.

## Égalité professionnelle

En 2019, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent, en moyenne, de 24 %. Plusieurs phénomènes cumulés expliquent cet écart (les emplois/filières à prédominance féminine sont dévalorisés, et le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué). Les femmes subissent un retard de carrière tout au long de leur vie professionnelle, accèdent moins souvent à des promotions et touchent globalement moins de primes. Les lois votées pour lutter contre ces inégalités sont peu, voire pas appliquées. Pourtant, gagner l'égalité salariale permettrait une augmentation du PIB de 145 milliards d'euros, par la hausse de l'accès aux postes qualifiés et du taux d'emploi des femmes qui augmenterait d'autant la masse salariale.

## Un salaire correspondant à la qualification

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 tout autre. La logique de compétences basées sur une évaluation individuelle des performances des salarié-es entraîne de plus en plus d'inégalités de rémunérations.

Au contraire, pour valoriser les diplômes 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) :

- Non diplômé-e : Smic – 2 000 €;
- BEP-CAP : 1,2 fois le Smic – 2 400 €;
- Bac (quel qu'il soit) : 1,4 fois le Smic – 2 800 €;
- BTS-DUT (BAC + 2) : 1,6 fois le Smic – 3 200 €;
- Licence LMD / licence professionnelle (BAC + 3) : 1,8 fois le Smic – 3 600 €;
- Master (BAC + 5) : 2 fois le Smic – 4 000 €;
- Doctorat (BAC +8) : 2,3 fois le Smic – 4 600 €.

# Lire ma fiche de paie

Société		BULLETIN DE SALAIRE			
Adresse		Nom - Prénom			
Convention collective <b>1</b>					
Emploi	<b>2</b>				
Qualification	<b>3</b>				
Coefficient	<b>3</b>				
Contrat	<b>3</b>				
Rubriques	Base	Part salariale		Part patronale	
		Taux	Montant	Taux	Montant
Salaire de base <b>4</b>	... €				
Heures supplémentaires <b>5</b>					
Primes <b>6</b>					
Salaire brut	... €				
Santé		... %	... €	... %	... €
AT/MP <b>7</b>		... %	... €	... %	... €
Retraite		... %	... €	... %	... €
Famille - Sécurité sociale		... %	... €	... %	... €
Autres cotisations dues par l'employeur	... €			... %	... €
CSG <b>8</b>	... €	... %	... €	... %	... €
Allègements de cotisations employeur <b>9</b>					... €
Total des cotisations et contributions			... €		... €
Impôt sur le revenu <b>10</b>	Base	Taux	Salaire net imposable <b>12</b> ... €		
Prélevé à la source	... €		Salaire net à payer <b>12</b> ... €		
Congés payés <b>11</b>					
En cours	Acquis				
Pris	Soldés				

**1. La convention collective** à laquelle l'entreprise est rattachée est obligatoire. Elle regroupe les garanties collectives de la branche auxquelles ont droit les salarié-es. À 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-e salarié-e acquis par un diplôme de l'Éducation nationale, une certification, un titre validé par le ministère du Travail et l'expérience professionnelle.

**3. La classification** dépend, actuellement, de votre catégorie : ouvrier-e, technicien-ne/administratif-ve, agent-e de maîtrise, cadre, ingénieur-e.

**4. Le salaire de base**, défini dans le contrat de travail, 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.

**5. Les heures supplémentaires** sont toutes les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, soit 35 heures. Elles sont majorées sur le taux horaire et/ou donnent lieu à une contrepartie en repos. 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 son coût prohibitif pour les finances de l'État alors que le nombre d'actif-ves sans emploi ne cesse de progresser.

**6. 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. Dans la plupart des cas, elles expriment la volonté d'associer les salarié-es à des objectifs de productivité fixés par l'employeur et participent à l'individualisation des salaires.

**7. Les cotisations sociales** sont une partie du salaire retenue pour financer des prestations auxquelles les salarié-es ont droit et couvrent de façon collective et solidaire les risques inhérents aux événements de la vie (enfants, retraite, maladie, invalidité, chômage...). Elles sont artificiellement séparées en parts salariale et patronale, comme si l'une appartenait au ou à la salarié-e et pas l'autre. En fait, elles sont la part de notre salaire qui est versée à un « pot commun » : la protection sociale.

**8. La CSG** (contribution sociale généralisée) 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.

**9. Les exonérations de cotisations sociales** sont une baisse de salaire. Elles apparaissent sur le bulletin de paie à la demande de la CGT. L'État 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 2022, cela représente 75 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 !

**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 toutes 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, versé par l'employeur. 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.

**11. Les congés payés** doivent figurer sur la fiche de paie pour permettre à chaque salarié-e de visionner le décompte obligatoire des jours acquis et disponibles.

**12. Le salaire net** est la partie du salaire versée directement au ou à la salarié-e. La récente suppression des cotisations maladie et chômage a permis un léger frémissement du salaire net. Il ne faut pas être dupe : cela aboutit au non-financement de notre Sécurité sociale. De plus, ce que le gouvernement accorde d'un côté, l'État le récupère – partiellement – de l'autre. En effet, le « net imposable », soit la partie du revenu sur laquelle est ensuite calculé l'impôt sur le revenu, augmente d'autant.