

Égalité professionnelle

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent, en moyenne, de 24 %. Plusieurs phénomènes cumulés expliquent cet écart (elles n'occupent pas les mêmes emplois, elles ne sont pas dans les mêmes filières que les hommes, or les emplois/filières à prédominance féminine sont dévalorisés. Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué). 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 elles restent peu, voire pas appliquées. Pourtant, gagner l'égalité salariale et professionnelle aurait des effets bénéfiques sur l'économie française. **La réduction des seules inégalités de genre augmenterait le PIB de 145 milliards d'euros, 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/



lire ma fiche de paie



Le salaire, quèsaco ?

Le salaire, c'est le paiement de la qualification du salaire pour un temps de travail donné et mesuré. Il doit être suffisant pour que les travailleurs reconstituent leur force de travail.

Le salaire indirect ou socialisé, est 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 » des financiers qui dictent leur loi de l'argent. Ainsi, **la politique d'exonérations de cotisations sociales**, à l'œuvre depuis plus de trente ans, assèche les caisses des finances publiques. 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 salarié. 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.

Pour chacun des grands niveaux de qualification, le salaire de base minimum garanti brut devrait être :

- Non diplômé : 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 €.

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 ;
- 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.

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 tout autre. La logique de compétences basée sur une évaluation individuelle des performances des salariés, et donc une individualisation des salaires, 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) par le salarié démarrant à 2 000 euros bruts** (revendication montant du Smic de la CGT) pour un salarié sans diplôme, ni expérience.

La CGT revendique l'augmentation automatique des salaires et des minima de branche à l'ouverture immédiate des négociations dès que le SMIC est revalorisé.

$$\begin{array}{l} \text{Calculer} \\ \text{le montant} \\ \text{du paiement} \\ \text{de mes qualifications} \end{array} = \frac{\text{Salaire de base} - \text{le montant du SMIC}}{\text{le paiement des qualifications}}$$

www.cgt.fr



Le travail est une richesse

Des richesses nouvelles sont créées grâce au travail. En effet, la force du 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 en charges d'intérêts bancaires, en spéculation ou en 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 2 000 euros bruts pour un salarié sans diplôme et sans expérience.

Lire ma fiche de paie

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. 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 salarié acquis par un diplôme de l'Éducation 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 la convention collective. 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/coefficient/échelon.

4

Le salaire de base est 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. 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^{er} janvier 2019, elles sont désormais défiscalisées et exonérées de cotisations. Cette exonération est coûteuse pour l'État et la Sécurité sociale.

6

Les primes constituent un complément aléatoire au salaire de base. Elles sont prévues dans le contrat de travail, la convention collective ou un accord d'entreprise. Certaines sont liées à l'exécution du travail (prime qualité, assiduité, rendement, sécurité, habillage ou de panier), 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 comme le 13^e voire 14^e mois. 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.

BULLETIN DE SALAIRE

Société
Adresse

Convention collective **1**

Emploi **2**
Qualification **3**
Coefficient **3**
Contrat

Nom - Prénom
.....
.....
.....

Rubriques	Base	Part salariale		Part patronale	
		Taux	Montant	Taux	Montant
Salaire de base 4	... €				
Heures supplémentaires 5					
Primes 6					
Salaire brut	... €				
Santé	... %	... €	... %	... €	
AT/MP 7	... %	... €	... %	... €	
Retraite	... %	... €	... %	... €	
Famille - Sécurité sociale	... %	... €	... %	... €	
Autres cotisations dues par l'employeur	... €		... %	... €	
CSG 8	... €	... %	... €	... %	... €
Allègements de cotisations employeur 9					... €
Total des cotisations et contributions			... €		... €
Impôt sur le revenu 10	Base	Taux	Salaire net imposable 12		... €
Prélevé à la source 10	... €		Salaire net à payer 12		... €

Congés payés

En cours	Acquis 11
Pris	Soldés

7

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...). 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^{er} janvier 2017, elles sont regroupées par types de risques (santé, accident du travail et maladies professionnelles – AT/MP, 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, 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.

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. Ces exonérations 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. 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.

11

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

12

Le salaire net à payer, c'est la partie du salaire versée au salarié sur son compte bancaire pour vivre tous les mois. **Le salaire net imposable**, sert à calculer l'impôt sur le revenu.