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.

Calculer le montant du paiement de mes qualifications

Salaire de base
- le montant du SMIC
= le paiement des qualifications

www.cgt.fr

Rivet Presse Édition - Limoges

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.