

POUR FAIRE FACE À L'INFLATION
 LA CGT PROPOSE LE SMIC À 2 000 € BRUT ET L'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES SUR LES PRIX

POUR VALORISER LES MÉTIERS
 4,6 MILLIONS de travailleurs, premiers de métier touchent -1000 €

POUR FINANCER LES RETRAITES ET LA SANTÉ
 +18 MILLIARDS D'EUROS pour les retraités et la santé
 soit 5% de l'investissement de capitaux

POUR PARTAGER LA CRÉATION DE RICHESSE
 70 MILLIARDS D'EUROS pour les salariés
 soit 1,2% de LA MASSE SALARIALE assurée à cotiser au secteur privé

4 BONNES RAISONS D'AUGMENTER LES SALAIRES

Entre 2010 et 2023,
 le salaire brut horaire réel a baissé de **3,7%**
 tandis que les profits ont augmenté de **45,6%**

Argumentaire Salaire – Retraite – 32h UD CGT 77



A destination des syndicats CGT, des syndiqu.e.s CGT et de celles et ceux qui veulent le devenir !

Depuis 2022, la hausse des profits est responsable de **45%**
 de l'inflation, le reste provient des coûts de l'énergie et des matières premières
 (Source : FMI)

Au 1^{er} trimestre 2023, les profits des entreprises agroalimentaires ont progressé de 18 % pour s'établir à **7 MILLIARDS D'€**

142 MILLIARDS D'€ de bénéfices en 2022 pour les entreprises du CAC 40



N'attendez plus la CGT, rejoignez-nous !

La CGT est porteuse de propositions afin de transformer la société et permettre l'émancipation des travailleurs et travailleuses.

Pour autant ces propositions peuvent paraître utopistes si elles ne sont pas débattues et expliquées sur les lieux de travail.

Ce **Guide militant** a pour but d'apporter des éléments de débats et une démarche de création des revendications basées sur l'expression des salariés et fonctionnaires.

Apporter des éléments de débats :

-Pour se sortir des contrevérités du patronat et du gouvernement qui laissent entendre qu'augmenter les salaires, réduire le temps de travail, améliorer les conditions de travail... seraient impossible.

-Pour revendiquer des augmentations de salaires en lien avec les qualifications et savoirs faire pour reconnaître le travail, les travailleuses et les travailleurs.

Une démarche de création des revendications :

-Pour impliquer mieux les travailleurs et travailleuses, leur permettre de construire leurs revendications à partir de leurs besoins et situations de travail.

Aucune avancée ou conquête sociales n'a été gagnée sans l'intervention des travailleurs et travailleuses !

C'est pourquoi nous devons proposer aux salarié.e.s et fonctionnaire de décider des revendications et des modalités d'actions pour obtenir les moyens de travailler mieux, travailler toutes et tous et répondre à nos besoins.

Retrouvez tous les outils pour construire une campagne salaire basée sur l'expression des salarié.e.s et fonctionnaires sur le site CGT77.fr.

- Consultation des salariés et des fonctionnaires
- Enquête de besoins pour construire la revendication à l'entreprise
- Argumentaire des propositions CGT pour imposer d'autres choix !
- Simulateur de de paiement de la qualification

Proposons aussi aux travailleurs et travailleuses de s'organiser avec la CGT pour gagner à l'entreprise et en dehors des entreprises de nouveaux droits pour une société en paix, plus juste, plus solidaires et permettant à chacun et chacune de vivre dignement et répondre aux besoins de ses proches.

- **Si La CGT n'existe pas dans votre entreprise ou établissement, organisez-vous entre collègues pour défendre vos droits avec La CGT.**
- **Si La CGT existe renforcez-la !**
- **Uni.e.s Nous sommes plus forts. <https://cgt77.fr>**

Une campagne revendicative d'action

Le Monde du travail, n'en peut plus des politiques libérales qui appauvrissent les populations et enrichissent les très riches. La colère s'exprime et chacun cherche une façon de s'en sortir.

Les solutions individuelles mènent à l'opposition des salarié.e.s entre eux, voire la stigmatisation d'une partie du salariat d'origine étrangère, faisant le jeu de l'extrême droite, du patronat et des plus riches.

La CGT a la responsabilité de construire des réponses collectives et ouvrir des perspectives de progrès social. Pour cela portons nos propositions de transformation sociale, il nous faut maintenant interroger collectivement les salarié.e.s en leur proposant d'agir.

Augmentation des salaires pour reconnaître les qualifications et répondre aux besoins, partage du temps de travail pour travailler mieux et travailler toutes et tous sont autant d'aspirations légitimes.

Elles ne pourront se concrétiser sans mise en mouvement des celles et ceux qui créent les richesses par leur travail ou bien répondent à l'intérêt général à savoir les services publics.

Les syndicats CGT sont invités à s'emparer de cette campagne et l'enrichir, pour construire les revendications et l'action pour gagner. Invitons les salarié.e.s à rejoindre la CGT pour construire ensemble les réponses nécessaires pour vivre mieux et travailler tous et toutes.

Là où il n'y a pas de syndicat CGT, il est de notre responsabilité collective de consulter et proposer aux salarié.e.s de s'organiser dans l'entreprise.

Cette campagne est évolutive, elle sera mise à jour périodiquement !

Proposition de mise en œuvre :

Le syndicat réunit les syndiqué.e.s pour définir les thèmes à traiter dans la campagne

Le syndicat informe les salarié.e.s par tract (de nombreux éléments sont dans cet argumentaire) et consulte sur les besoins. Les enquêtes de besoins et consultation salaires sont disponibles dans ce document.

Le syndicat construit des revendications sur la base des consultations et propose l'action (pétition, débrayage, grève...)

Le syndicat peut demander l'ouverture ou la réouverture des négociations salariales.

Les outils sont disponibles dans ce guide et sur le site de l'UD CGT 77 : <https://cgt77.fr>

LES DIFFERENTS FLASH-CODES RENVOIENT VERS D'AUTRES OUTILS CGT PERMETTANT D'ECLAIRER LES CONSCIENCES.

La CGT n'existe pas dans votre entreprise ou administration ?

Organisez-vous entre collègues pour défendre vos droits avec La CGT

Consultations en ligne et contacts CGT.

<https://cgt77.fr>

1. Nous créons les richesses :

Le travail crée la richesse :

Le travail crée la richesse (PIB=2 639,1 Milliards € en 2022¹).

Cette richesse est répartie en 2 catégories :

- Le travail qui englobe les salaires et les cotisations sociales
- Le Capital et notamment la rémunération des actionnaires

Données générales

PIB: 2 639,1 Mds € en 2022.

> **Consommation des ménages**: 1352,4 Mds € en 2022.

> **Investissement des entreprises**: 371,9 Mds € en 2022.

> **Dividendes versés** (par les SNF): 191,3 Mds € en 2021.

> **Budget de l'État**: 445,7 Mds € en 2022 (exécution), dont charge de la dette: 50,7 Mds €.

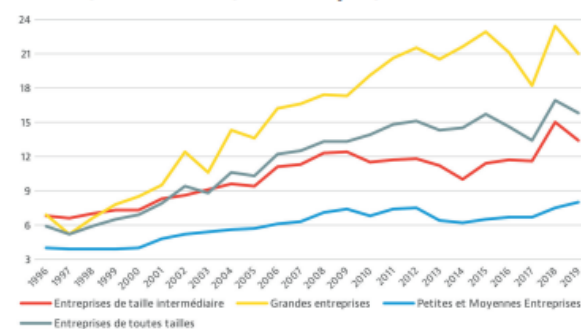
Les actionnaires se gavent :

La montée du pouvoir des actionnaires, visible sur le graphique ci-dessus, est le symptôme le plus évident de la financiarisation.

Leur poids dans le revenu global des entreprises a été **multiplié par 2,7 en à peine vingt ans en France**. Ce phénomène est particulièrement important dans les grandes entreprises. Pour ces dernières, la part des richesses accaparée par les actionnaires a été multipliée par 3 pour s'élever à plus de 20 %.

Part des richesses: + 170 % en vingt-trois ans pour les actionnaires

Part (en %) des actionnaires dans le revenu global, tous secteurs, critères LME, ratio moyen, brut



Source: Banque de France

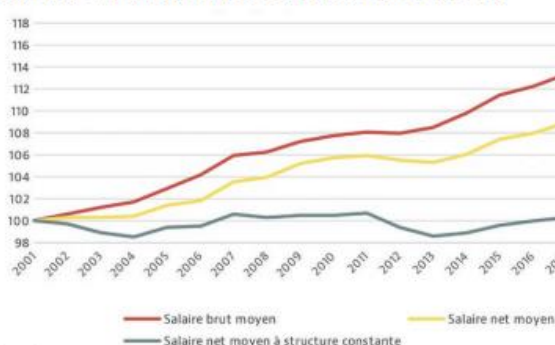
Les salaires stagnent :

Très faible augmentation du salaire réel, le graphique ci-après nous montre que l'augmentation du salaire réel (c'est-à-dire une fois l'augmentation des prix prise en compte) est très faible depuis le début du millénaire.

Le salaire net moyen a augmenté de + 14,2 % en dix-neuf ans, soit + 0,7 % par an en moyenne.

Salaires : la grande stagnation

Évolution, en euros constants, des salaires du secteur privé et des entreprises publiques (en EQTP, base 100 en 2021)



Source: Insee.

Note de lecture: Entre 2001 et 2020, le salaire net moyen en euros constants a augmenté de 14,2%. À structure constante (si la répartition entre cadres, employés, ouvrières, etc. était restée la même), l'augmentation n'aurait été que de 2,6% entre 2001 et 2020.

¹ Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7623591>

2. Salaire / Qualification :

Le salaire n'est pas une récompense !

Le salaire -ou traitement dans la fonction publique- est le paiement de la force de travail. Il doit répondre aux besoins des salarié.es et leur garantir les moyens nécessaires à l'existence et leur permettre l'épanouissement par l'élévation de leur niveau de vie, et ceci en dehors de tout autre élément de rémunération.

Il doit également leur assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences associées.

Le salaire c'est quoi ?

Le salaire et le traitement sont la rémunération de la qualification, des diplômes, de l'expérience, des savoir-faire et du temps dépensé pour travail.

Les niveaux de qualification de la, du salarié-e doivent avoir pour référence les niveaux des diplômes de l'Éducation nationale quel que soit le mode d'acquisition de cette qualification (formation initiale, expérience et savoirs faire acquis dans le cadre du travail, validation, formation continue).

À chaque niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche. Sans diplôme, après un an de travail au maximum, la-le salarié-e est considéré-e comme qualifié-e.

La rémunération du travail s'exprime par le salaire ou le traitement de base brut (sans les primes), **c'est la première ligne de la fiche de paie**. Le reste de la rémunération est généralement composé de primes ou indemnités de sujétion spéciale compensant les contraintes (Nuit, travail alterné, prime Ségur pour certains soignants, ancienneté, panier repas, ...).



https://www.youtube.com/watch?v=saFLgtYIU_8&t=41s

Qualification et expérience :

La qualification correspond aux savoir-faire, diplômes et connaissances nécessaires à l'exécution de votre contrat de travail. C'est la différence entre le salaire ou le traitement de base et le SMIC.

Calculez le paiement de votre qualification :

Calculez le paiement de votre qualification : 1ère ligne de votre fiche de paye

Votre Salaire de base - 1766,92€ = € Brut

Ce montant est la part de votre salaire qui correspond à la rémunération de votre qualification. Ce montant dépend des accords et diffère d'un secteur d'activité à un autre, d'une entreprise à une autre en fonction du rapport de force entre le capital et le travail.

Tous mal payés !

- Le salaire de base d'un-e **infirmier-e débutant-e BAC + 3** est de **1919,88 € brut par mois**. Le paiement de sa qualification est $1919 \text{ €} - \text{Smic} (1767 \text{ €}) = 152 \text{ € brut par mois}$.
- Le salaire de base minimum d'un **ouvrier-e du bâtiment** est de **1709,28 € brut par mois**². Le paiement de sa qualification $1709 \text{ €} - \text{Smic} (1767 \text{ €}) = - 58 \text{ € brut par mois}$.
- Le salaire de base d'un-e **professeur-e débutant-e BAC+5** est de **1920 € Brut par mois**. Le paiement de sa qualification est $1920\text{€} - \text{Smic} (1767\text{€}) = 153 \text{ € brut par mois}$.
- Le salaire de base d'un-e facteur-trice **débutant-e** est de **1705€ Brut par mois**. Le paiement de sa qualification est $1705\text{€} - \text{Smic} (1767 \text{ €}) = - 62 \text{ € brut par mois}$.

Pour connaître la rémunération de son expérience acquise au travail, il suffit de soustraire du salaire brut actuel le salaire brut en début de grille. A titre d'exemple :

- Au bout de 15 ans d'ancienneté, **un-e enseignant-e** touchera 2555 € brut mensuel, soit $2555 \text{ €} - 1920 \text{ €} = 635 \text{ € brut}$ chaque mois. Cela représente une reconnaissance de son ancienneté de **42 € environ par année de travail**.
- Le salaire d'un-e facteur-trice ayant 9 années d'expérience est de 1792 € brut par mois. Le paiement de son expérience est $1792\text{€} - \text{salaire de base} (1705 \text{ €}) = 87 \text{ € brut par mois}$, soit **9 € environ par année de travail**.

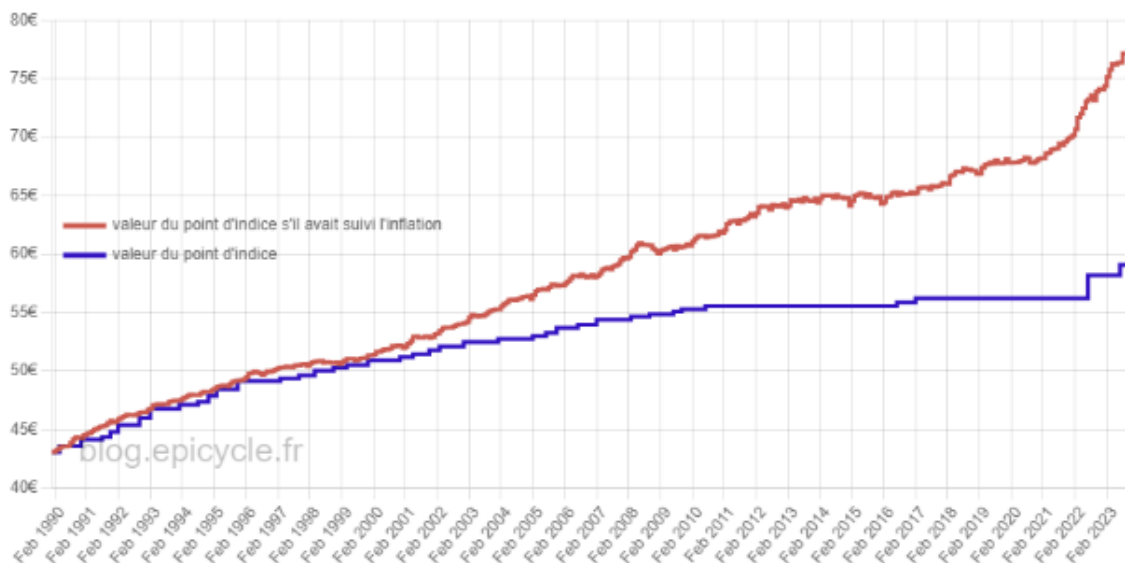


² Source : <https://www.batiweb.com/actualites/vie-pratique/salaires-des-metiers-du-btp-pour-2023-41854>

Gel du point d'indice : Faites vos comptes !

EVOLUTION DU POINT D'INDICE PAR RAPPORT A L'INFLATION

Le tableau ci-dessous indique l'évolution de la valeur du point d'indice des fonctionnaires depuis 1990 (en bleu ou courbe inférieure) et la valeur que ce même point d'indice aurait pu atteindre s'il avait été indexé sur l'inflation (en rouge ou courbe supérieure).



Sources de données

- [Point d'indice de la fonction publique.](#)
- [Indice des prix à la consommation \(INSEE\), version reformatée.](#)

On constate que le décrochage s'opère à partir de décembre 2000. Au premier juillet 2023, l'écart entre la valeur réelle (59,073€) et la valeur qu'il aurait dû atteindre (77,143€) est de 18,070€ par point. Ces valeurs sont annuelles.

A titre d'exemple, cet écart représente, pour chaque agent.e, un manque à gagner **ANNUEL** de :

- **7047,30€** par an, pour un.e professeur.e débutant.e et 14998,10€ pour un.e professeur.e en fin de carrière.

- **6577,48€** par an, pour un.e agent.e de maîtrise communal.e débutant.e et 8601,32 pour un.e agent.e de maîtrise communal.e en fin de carrière,

- **6722,04€** par an, pour un.e infirmier.e débutant.e et 11203,40€ pour un.e infirmier.e en fin de carrière.

Le Smic est le salaire minimum, pas la norme !

Le Smic³ est le salaire minimum en dessous duquel un salarié ne peut être payé. C'est la rémunération de départ des grilles de salaire pour une poste ne nécessitant aucune qualification ni expérience.

Il s'applique à tout·e salarié·e majeur·e, quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire).

L'employeur peut être condamné à une amende d'un montant de **1 500 €** s'il verse au salarié une rémunération inférieure au Smic. L'employeur peut être condamné également à verser des *dommages et intérêts*: Somme d'argent destinée à réparer le préjudice subi au salarié.

Smic	Montant brut	Montant net (déduction des cotisations salariales)
Smic horaire	11,65 €	9,23 €
Smic mensuel (base 35h)	1 766,92 €	1 398,70 €
Smic annuel (base 35h)	21 203,04€	16 784,40 €

De nombreuses grilles de indiciaires dans la fonction publique et grilles de salaires conventionnelles (pour le privé) débutent sous le SMIC.

La CGT revendique⁴ :

Pour reconnaître les qualifications la CGT propose :

Diplôme ou expérience équivalente		Salaire Brut revendiqué CGT
Sans diplôme ni expérience	SMIC	2 000 €
CAP/BEP	1,2 X SMIC	2 400 €
BAC	1,4 X SMIC	2 800 €
BAC+2 BTS DUT	1,6 X SMIC	3 200 €
BAC+3 LMD Licence	1,8 X SMIC	3 600 €
BAC+5 Master	2 X SMIC	4 000 €
Doctorat	2,3 X SMIC	4 600 €

Le **SMIC à 2 000 € Brut** comme base de toutes les grilles de salaire et une grille des salaires garantissant la reconnaissance des diplômes, savoir-faire et l'expérience.

Une augmentation automatique des salaires en fonction de l'inflation.

C'est l'échelle mobile des salaires en vigueur en France jusqu'en 1982 et toujours d'actualité en Belgique et au Luxembourg.

³ Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

⁴ Source : Repères revendicatifs CGT, fiche 12 : droit à un salaire

3. Les cotisations, c'est du salaire :

Cotisations sociales : du salaire socialisé, pas des charges !



Les cotisations sociales sont une partie du salaire qui est mise en commun et dont les travailleurs décident collectivement de ce qu'ils souhaitent en faire pour l'intérêt général.

C'est ce qu'on appelle le salaire socialisé.

Grâce à ce pouvoir politique imposé au patronat, les travailleurs ont étendu la Sécurité sociale à de plus en plus de domaines.

La Sécurité sociale et la protection sociale ont ainsi permis des progrès sociaux considérables en matière d'accès aux soins et à la santé, de droit à une juste retraite, de politique familiale solidaire. Il en a résulté de très importantes améliorations dans le domaine de la qualité et de l'espérance de vie. Ces progrès sociaux sont rendus possibles jusque dans les années quatre-vingt-dix par l'augmentation continue des cotisations sociales face aux besoins.

Loin d'être un coût pour l'économie, la Sécurité sociale est au contraire un atout et une richesse. Elle permet de répondre aux besoins sociaux de la population. Elle finance des millions d'emplois directs et indirects. Cotisations sociales et progrès sociaux vont de pair.⁵

Les cotisations sociales sont toujours du salaire socialisé, redistribué sous forme de droits (retraite, assurance maladie, invalidité, chômage, accident du travail, famille) quand on en a besoin. Elles sont sans cesse contestées par le capital parce que c'est une part de la valeur ajoutée qu'il ne peut pas intégrer dans sa rémunération.

Si les cotisations sociales venaient à disparaître, les ménages devraient adhérer à un système assurantiel privé comme aux Etats-Unis dans lequel le niveau de redistribution (prestations pour les assurés) serait moindre puisqu'il y aurait alors nécessité de rémunérer le capital. En revanche, du côté du capital, cette manne financière que représente l'ensemble des cotisations sociales (salariales et patronales) pourrait générer des dividendes importants et contribuer encore plus à son enrichissement. On est face à une bataille idéologique fondamentale, un véritable choix de société !

DÉCRYPTAGE
COMPRENDRE SA PAYE
C'EST COMPRENDRE
LE FINANCEMENT
DE LA SÉCU !

https://youtu.be/8NOrjVo_49s

⁵ Source : Repères revendicatifs CGT, fiche 21 : droit à la sécurité sociale intégrale

Exonérations de cotisations, Pour la sécu ce n'est pas la solution :

En 2022, les entreprises françaises ont bénéficié de 73,6 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales. Dans le même temps, les salariés, malgré des luttes massives, ont été frappé par un recul de l'âge légal de la retraite et une baisse de leur niveau de pension. Le motif : un déficit accru de la caisse de retraite de la sécurité sociale.

Or, Dans son rapport annuel sur les évolutions et perspectives des retraites en France, publié le 22 juin 2023, le Conseil d'orientation des retraites (COR) projette un déficit des caisses de retraite estimé entre 0,2 et 0,3% du produit intérieur brut (PIB) à partir de 2024 et jusqu'en 2030, soit 5 à 8 milliards d'euros par an⁶...

Tableau : Soldes par branche des régimes obligatoires de base de la sécurité sociale

Soldes Md€, RB+FSV	2020	2021	2022	Evolution 2021-2022
Maladie	-30,5	-26,1	-21,0	5,0
AT-MP	-0,1	1,3	1,7	0,4
Vieillesse	-4,9	-1,1	-3,8	-2,7
Famille	-1,8	2,9	1,9	-1,0
Autonomie		0,3	0,2	0,0
Régimes de base	-37,3	-22,7	-21,0	1,8
FSV	-2,5	-1,5	1,3	2,9
RB+FSV	-39,7	-24,3	-19,6	4,6

Le gouvernement, dont il ne fait nul doute qu'il sert le capital, n'avait nul besoin de rallonger la durée de cotisation des salariés. Le système est viable et même bénéficiaire s'il arrêta d'exonérer les grandes entreprises de sa participation à l'intérêt général.

Exonérations de cotisations, c'est tout bénéf pour les patrons :

Les aides aux entreprises près de 200 milliards en 2022

<https://www.cgt.fr/actualites/france/interprofessionnel/fiscalite/aides-aux-entreprises-oui-mais-sous-conditions>

« L'essentiel de ces mesures sont des exonérations de cotisations sociales, et le reste consiste en niches fiscales » précise Mathieu Cocq, économiste CGT.

En 2019 les seules aides aux entreprises atteignaient 157 Milliards, le montant des aides publiques aux entreprises ont été multipliées par 5 depuis la fin des années 90. En y ajoutant les mesures fiscales les aides aux entreprises atteignent près de 200 milliards.

Ce montant correspond à :

- 5 fois la dette des hôpitaux,
- 2 fois le budget de l'Éducation nationale
- 6 fois celui de l'Enseignement supérieur et de la recherche.



⁶ Source : Rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites - Juin 2023
Puis source tableau : La sécurité sociale, communiqué de presse 22 mars 2023

4. Du salaire, pas des primes, Les Primes ça déprime !

Les primes, sujétions spéciales et compléments de salaire sont des contreparties :

Les **compléments de salaire** sont les primes et les majorations qui s'ajoutent au salaire de base et qui viennent en contrepartie du travail, pour payer des conditions particulières (ex : majorations d'heures supplémentaires, prime d'équipe, d'habillement, de transport, d'insalubrité, de nuit, d'ancienneté, de mission particulière, ...).

Elles ne sont pas contractuelles et n'ont donc pas de caractère pérenne. Elles sont soumises à la négociation avec l'employeur, au coup par coup. Elles sont parfois individualisées et sont alors utilisées par le capital pour diviser les salarié-es.

ATTENTION : Dans la fonction publique, les primes, nommées indemnités de sujétion spéciale, ne comptent pas pour le calcul de la pension de retraite

5. Revendiquons plus que l'inflation !

L'INSEE définit ainsi l'inflation :

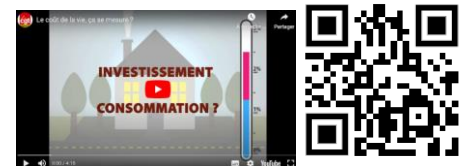
L'inflation est la perte du pouvoir d'achat de la monnaie qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix. Elle doit être distinguée de l'augmentation du coût de la vie.

L'indice des prix à la consommation (IPC) est utilisé pour évaluer l'inflation. Cette mesure est partielle étant donné que l'inflation couvre un champ plus large que celui de la seule consommation des ménages.

L'INSEE estime l'inflation annuelle à 4,9% sur un an en septembre 2023⁷.

Le baromètre de 60 millions de consommateurs, montre, quant à lui, une hausse de 12,9 % entre août 2022 et août 2023.⁸

Mais, sur les prix de l'alimentation, l'INSEE a calculé une inflation de 13,7% sur entre juillet 2022 et juin 2023. Cette donnée est masquée par le capital, cela évite de pointer l'échec des politiques sociales.



[Le coût de la vie, ça se mesure ? - YouTube](#)

Les prix qui montent

LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DE PRIX À RETENIR

Jun 2023 (publication du 13 juillet)	Évolutions sur 12 mois et sur 8 ans
Indice des prix à la consommation source Insee	+ 4,5 % sur 12 mois (5,1 en mai)
Indice spécifique pour les ménages modestes (*)	+ 4,6 % sur 12 mois (5,3 en mai)
Indice harmonisé pour la France (normes Eurostat)	+ 5,3 % sur 12 mois (6,0 en mai)
Indice pour les produits de grande consommation	+ 13,8 % sur 12 mois (14,5 en mai)
Estimation du coût de la vie (correctif CGT)	Au moins + 5,5 % sur 12 mois
Sucre	+ 48,1 % sur 12 mois
Combustibles solides	+ 28,7 % sur 12 mois
Chips	+ 23,1 % sur 12 mois
Lait demi-écrémé et écrémé	+ 22,4 % sur 12 mois
Pâtes alimentaires et couscous	+ 20,1 % sur 12 mois
Énergie thermique	+ 103,5 % depuis 2015
Gaz naturel et gaz de ville	+ 100,4 % depuis 2015
Tabac	+ 67,1 % depuis 2015
Beurre	+ 669,3 % depuis 2015
Services d'expédition du courrier	+ 66,8 % depuis 2015
Légumes frais hors tubercules	+ 57,6 % depuis 2015

⁷ Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7649749>

⁸ Source : <https://www.60millions-mag.com/2023/08/29/observatoire-de-l-inflation-19695>

SI LES SALAIRES AUGMENTENT, L'INFLATION RISQUE D'AUGMENTER (la boucle prix salaires):

Faux : Le cas de l'alimentaire est particulièrement éclairant.

Comment expliquer que les prix aient continué d'augmenter et soient restés haut, alors même que le cours des matières premières alimentaires a baissé depuis le pic de l'été ?

Parce que les industriels et la grande distribution profitent de ce que l'on s'est « habitué » à des prix élevés pour les maintenir alors que leurs coûts d'approvisionnement ont baissé. C'est la boucle Prix/Profits.

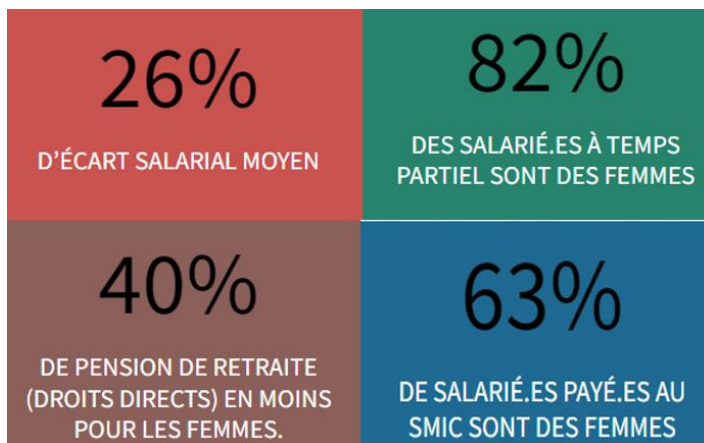
C'est ce qu'on appelle « l'effet cliquet », qui alimente des profits considérables, et qui explique que les taux de marge dans l'alimentaire soient toujours très hauts.

Le FMI (Fonds Monétaire International) reconnaît que la hausse des bénéfices des entreprises a été le principal contributeur à l'inflation en Europe au cours des deux dernières années, les entreprises ayant augmenté leurs prix.

La boucle Prix/Salaire est un fantasme néolibéral et la boucle Prix/Profits une réalité.

<https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-inflation-la-boucle-prix-profit-ne-fait-plus-aucun-doute>

6. L'égalité c'est maintenant



Pourquoi un tel écart ? Le temps partiel subi et les métiers genrés sont les premiers coupables

Deux facteurs principaux viennent expliquer l'écart.

-D'abord, le temps de travail: les femmes sont bien plus exposées au temps partiel, qui touche 27 % d'entre elles contre 8 % des hommes seulement. Si le temps de travail des femmes était aussi élevé que celui des hommes, l'écart ne serait « plus que » de 16,8 %.

-L'autre coupable est ce que l'on appelle la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que très peu de métiers comptent des proportions équivalentes d'hommes et de femmes.

Bien souvent, les métiers largement féminins sont moins bien rémunérés à niveau de diplôme équivalent, et s'exercent plus souvent à temps partiel.

Réduire les inégalités de salaires, c'est donc d'abord en finir avec le temps partiel subi et les métiers genrés. Mais cela ne doit pas faire oublier qu'à temps de travail et poste égaux, les femmes sont moins payées que leurs homologues masculins, et cela porte un nom : **la discrimination !**

GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>

7. Travailler Moins, travailler tous et toutes et travailler mieux :

Réduire le temps de travail 4 jours, 32h avec embauche

Le rapport au travail a été bousculé par la crise Covid, les crises économiques et écologiques. En découle une situation paradoxale avec d'un côté des salariés qui souffrent de mal travail ou d'avoir trop de travail.

Travailler Moins, travailler tous et toutes et travailler mieux nécessite de redonner du sens au travail et de partager le temps de travail

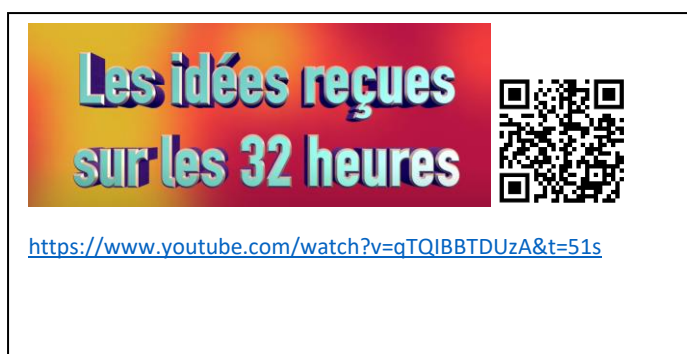
Relevons le défi de l'emploi par la réduction du temps de travail :

La semaine de 4 jours a prouvé son efficacité en Suède, aux Pays Bas tant en termes d'amélioration des conditions de vie et de travail qu'en terme de productivité.

Le passage à 32 h (4 jours par semaine) avec embauches pourraient créer 4 Millions d'emplois répondant ainsi aux

Suite aux 35 h, en 2004,
la France se place au

2^e rang mondial
pour la productivité horaire du travail



besoins de temps libre et au besoin d'emplois.

En Seine-et-Marne pourrait créer au minimum **38700 emplois**.

<https://www.cgt.fr/actualites/temps-de-travail-mobilisation/argumentaire-pour-les-32-heures>

La retraite à 60 ans, c'est aussi partager le temps de travail :

La réforme des retraites qui s'applique depuis le 1^{er} septembre est toujours aussi injuste, brutale, injustifiée et impopulaire. Le combat se poursuit en mettant la pression dans les négociations en cours pour l'Agirc-Arcco (retraites complémentaires) et celles qui doivent s'ouvrir dans les branches au sujet des départs anticipés.

La CGT est mobilisée pour la retraite à 60 ans et avant en cas de pénibilité, ainsi que la prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite.

Financer la retraite à 60 ans c'est possible par

- L'augmentation des salaires
- La création d'emplois (32h renforcement des services publics
- Retrouvez les propositions de la CGT





Fonction publique

Consultation CGT Salaires/Traitement :

Retrouvez Lire ma fiche de paye <https://analyses-propositions.cgt.fr/bulletin-de-salaire-du-prive-et-de-la-fonction-publique>



1- Identité

Vous êtes Un homme Une Femme

Nom (facultatif): _____ Prénom (facultatif): _____

2- Travail

Ancienneté dans la fonction publique : _____ ans

Taux d'emploi : _____ %

Votre poste : _____

Votre Administration _____

Votre établissement/ collectivité Facultatif : _____

Votre établissement est-il situé en Seine et Marne ?

OUI NON

Vous êtes : Contractuel.le Stagiaire Titulaire

3- Votre qualification :

Votre Grade : _____ Votre Corps : _____

Votre Echelon/Indice Majoré (IM)/Indice : _____

Votre niveau d'études : CAP BEP BAC BAC+2 BAC+3 BAC+4 BAC+5

Avez-vous déjà eu une promotion, une évolution de carrière ? OUI NON

4- Votre Traitement Brut:

Traitement de Base 1^{er} ligne de la Fiche de paye :

_____ €

Estimez-vous que votre traitement soit suffisant pour répondre à vos besoins ? OUI NON

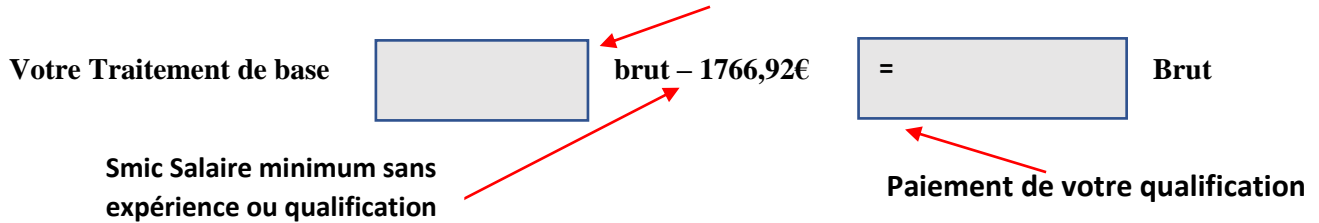


5 Paiement de votre Qualification :

La qualification correspond aux savoir-faire, diplômes et connaissances nécessaires à l'exécution de votre travail.

C'est la différence entre le traitement de base brut et le SMIC brut.

Calculez le paiement de votre qualification : 1ère ligne de votre fiche de paye Traitement de base 9



Estimez-vous que votre traitement reconnaisse vos diplômes, votre expérience, vos savoirs faire et les connaissances nécessaires à l'exécution de votre travail ?

OUI

NON

6 - Attentes/Besoins/Revendications :

De combien estimez-vous nécessaire d'augmenter votre traitement pour répondre à vos besoins et reconnaître votre travail ?

+ _____ €

+ _____ %

7 - Actions envisageables :

Etes-vous prêt à agir pour gagner une augmentation de salaire : OUI NON

Si OUI de quelle façon ? Signer une pétition OUI NON

Faire Grève la journée entière ? OUI NON

Participer à une manifestation OUI NON

Autre : _____

La CGT existe dans votre entreprise
ou administration ?

Vous pouvez la renforcer pour
défendre vos droits avec vos
collègues.

<https://cgt77.fr>

La CGT n'existe pas dans votre
entreprise ou établissement ?

Organisez vous entre collègues
pour défendre vos droits avec La
CGT

<https://cgt77.fr>

Entreprise du privé : Consultation CGT Salaires

Retrouvez Lire ma fiche de paie <https://analyses-propositions.cgt.fr/bulletin-de-salaire-du-privé-et-de-la-fonction-publique>



Identité

Vous êtes Un homme Une Femme

Nom (facultatif): _____ Prénom (facultatif): _____

1- Travail

Ancienneté dans l'entreprise : _____ ans Ancienneté dans le métier : _____ ans

Durée du travail :

Temps plein 35h (151,67 par mois) :

Forfait Jours :

Temps partiel : _____ préciser le nombre d'heures par mois

Votre secteur professionnel (santé- métallurgie-Btp...)

Votre Convention Collective : _____

Votre entreprise Facultatif : _____

Votre entreprise est-elle située en Seine et Marne OUI NON

2- Votre salaire

Salaire de Base 1^{er} ligne de la Fiche de paie : _____ €

Estimez-vous que votre salaire soit suffisant pour répondre à vos besoins ? OUI NON

3- Votre qualification :

Vous êtes : Ouvrier Employé Technicien Agent de maîtrise

Ingénieur Cadre

Votre niveau d'études : CAP BEP BAC BAC+2 BAC+3 BAC+4 BAC+5

Votre qualification : _____ Votre Classification/coefficient : _____

Avez-vous déjà eu une promotion, une évolution de carrière ? OUI NON

Lire ma fiche de paie

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

4 Paiement de votre Qualification :

La qualification correspond aux savoir-faire, diplômes et connaissances nécessaires à l'exécution de votre contrat de travail.

C'est la différence entre le salaire ou le traitement de base et le SMIC.

Calculez le paiement de votre qualification : 1ère ligne de votre fiche de paye **4**

Votre Salaire de base brut

- 1766,92 €

=

Brut

Smic Salaire minimum sans
expérience ou qualification

Paiement de votre qualification

Estimez-vous que votre salaire reconnaisse vos diplômes, votre expérience, vos savoirs faire et les connaissances nécessaires à l'exécution de votre travail ?

OUI

NON

5 Attentes/Besoins/Revendications :

De combien estimez-vous nécessaire d'augmenter votre salaire pour répondre à vos besoins et reconnaître votre travail ?

+ _____ €

+ _____ %

6 Actions envisageables :

La CGT de votre entreprise doit-elle demander l'ouverture ou la réouverture des négociations salariales ?

OUI

NON

Etes-vous prêt à agir pour gagner une augmentation de salaire : OUI

NON

Si OUI de quelle façon ?

Signer une pétition

OUI

NON

Arrêter collectivement le travail (débrayage):

1h

2h

4h

Faire Grève la journée entière ?

OUI

NON

Participer à une manifestation

OUI

NON

Autre : _____

La CGT existe dans votre
entreprise ou administration ?

Vous pouvez la renforcer pour
défendre vos droits avec vos
collègues.

<https://cgt77.fr>

La CGT n'existe pas dans votre
entreprise ou administration ?

Organisez vous entre collègues
pour défendre vos droits avec
La CGT

<https://cgt77.fr>



Déterminez vos besoins pour vivre mieux !



(Retrouvez ce questionnaire sur <https://cgt77.fr>)

Le salaire n'est pas une récompense mais la rémunération de la force de travail (intellectuel ou manuel) et du temps passé au travail.

Le travail donc les travailleurs et travailleuses créent les richesses. Ces richesses sont captées par les plus riches et les actionnaires. Augmenter les salaires, les pensions et minimas sociaux permet de répartir les richesses pour répondre aux besoins des populations.

Remplir ce questionnaire n'a pas pour seule vocation de démontrer que les salaires sont trop bas (nous le voyons tous les jours) mais aussi de quantifier ce qui nous manque pour vivre mieux.

A vos calculettes.

Revenus et protection sociale	
Revenus mensuels du ménage (salaires, pensions, allocations chômage...)€
Allocations CAF – Bourses scolaires€
Prestations sociales - AAH - Invalidité€
Autres revenus€
Total revenus et protection sociale	N1€

Dépenses contraintes	
Loyers, prêts immobilier€
Impôts€
Assurances (Logement, voiture, scolaires...)€
Mutuelle€
Téléphonie / internet€
Energies (Gaz, électricité, chauffage...)€
Crédit (Voiture, conso...)€
Déplacements (Navigo, carburants...)€
Nourriture€
Vêtements€
Nourrices, fournitures scolaires, transport scolaire€
Total dépenses contraintes	N2€

Calculez votre reste a (sur)vivre :

$$\text{N1} \quad - \quad \text{N2}$$

Vos revenus - Vos dépenses contraintes

= Votre reste a (sur)vivre :

N3

€ par mois

Pour vivre et répondre à mes besoins de base (manger, se chauffer...), Il me manque :

N4

€ par mois



Pour vivre mieux, il faut pouvoir s'émanciper !

Accéder aux loisirs, à la culture, au sport, à la musique, au cinéma ou partir en vacances ne devrait pas être un luxe réservé aux plus riches !

Bien qu'inaccessibles pour un trop grand nombre de salarié.e.s, l'accès à ces activités sont un droit garanti par le préambule de la Constitution de 1946 (Art.11).

Pour vivre mieux et répondre à vos besoins et aspirations, accéder aux loisirs, culture, sport, musique, cinéma ou partir en vacances... de combien auriez-vous besoin en plus ?

Chaque mois Pour vivre mieux, j'ai besoin :		
Pour vivre mieux		J'ai besoin de
Aller au cinéma	+	€
Culture (concerts, Théâtre, Lecture, Musée...)	+	€
Partir en Vacances (diviser par 12 pour mensualiser)	+	€
Pratiquer la musique (diviser par 12 pour mensualiser)	+	€
Pratiquer un sport (diviser par 12 pour mensualiser)	+	€
Autres	+	€
TOTAL Dépenses :	N5 =	€

Pour vivre mieux, Il me manque :

N5

N4

€ par mois

+

€ par mois

=

Pour répondre à mes besoins et m'émanciper, il me manque :

€ par mois

Votre salaire ne permet pas de vivre mieux !

Si La CGT n'existe pas dans votre entreprise ou établissement, organisez-vous entre collègues pour défendre vos droits avec La CGT.

Si La CGT existe renforcez-la !

Uni.e.s Nous sommes plus forts

<https://cgt77.fr>