

Montreuil, le 20 septembre 2021

Quel salaire pour « vivre » ? La CGT vous donne la parole

Le salaire brut (salaire net + cotisation sociales salariales et patronales) est le paiement de la force de travail. Avec les prestations sociales, il doit garantir les moyens nécessaires à l'existence et permettre l'épanouissement du salarié par l'élévation de son niveau de vie, et ceci en dehors de tout autre élément de rémunération. Il doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences du salarié.

Ce sont sur ces bases que nous devons revendiquer dans les entreprises !

Sur chaque lieu de travail nous pouvons nous poser les questions sur la juste rémunération de notre force de travail :

❖ Mon salaire suffit-il à m'assurer une existence digne ? Puis-je assurer mes dépenses contraintes (loyer, eau, électricité, impôts, transports, éducation des enfants, etc.) et profiter du fruit de mon travail pour des loisirs (vacances, spectacles, sports, ...). **Si non, je revendique avec mes collègues pour un salaire décent.**

Les dépenses pré-engagées ou incompressibles (loyer, eau, électricité et téléphone) sont passées en moyenne de 20% du budget des ménages en 1978 à plus de 29%. Le taux de pauvreté s'établit à 14,8% en 2018. C'est le nombre le plus élevé de personne en situation de pauvreté depuis plus de 20 ans. Ce sont 9,3 millions de personnes qui sont désormais en situation de pauvreté monétaire. Eradiquer la grande pauvreté coûterait 10 milliards, soit l'équivalent de la baisse des « impôts de production » décidé par le gouvernement !

❖ Existe-t-il une grille de salaires en vigueur dans mon entreprise conforme aux différentes qualifications et expériences qui y coexistent ? **Si non, je revendique avec mes collègues pour une grille de salaire qui reconnaisse mon travail à sa juste valeur !**

Les entreprises du CAC 40 ont dégagé près de 57 milliards d'euros de profits au premier semestre, un niveau encore jamais atteint ! Toutes les entreprises du CAC 40 ont touché

des aides publiques ; y compris celles ayant versé en 2020 de généreux dividendes, licencié, pratiqué l'exil fiscal, ... Le coût du capital financier (dividendes versés aux actionnaires, rachats d'entreprises, intérêts versés aux banques) ne cesse d'augmenter. C'est ce coût du capital qu'il faut éradiquer car il pèse sur l'efficacité de l'entreprise, les investissements à réaliser et les salaires à augmenter. Gardons en tête que seul notre travail crée de la richesse !

❖ Mon propre salaire est-il conforme à mes qualifications, mon expérience. Le temps que j'ai passé dans cette entreprise (ou dans une autre) est-il justement pris en compte ? Mon propre salaire a-t-il une différence suffisante avec le premier échelon de la grille en vigueur qui rémunère à sa juste valeur ma qualification et mon expérience ? **Si non, je revendique avec mes collègues pour un salaire conforme à ma situation !**

Les aides publiques, exonérations fiscales ou de cotisations sociales représentent 10% du Produit Intérieur Brut ! Ces aides ne sont soumises à aucun critère d'efficacité sociale et aucune contrepartie de la part des entreprises. Bien au contraire, elles ne font qu'accélérer les restructurations et augmenter les dividendes !

❖ Suis-je en temps partiel subi avec un salaire qui ne me permet pas de vivre dignement ???? **Si oui, je revendique avec mes collègues pour un passage à temps complet de tous les travailleurs dans la même situation !**

Près de 5 millions de salariés travaillent à temps partiel, soit 18% de la population active. 76% de l'ensemble des temps partiels sont exercés par des femmes. Moins d'heures travaillées, c'est également moins d'euros cotisés. Rien que pour les cotisations retraites, le passage à temps complet de ces salariés, permettrait, de faire rentrer près de 3,5 milliards d'euros de cotisations supplémentaires soit autant que le déficit du régime général et le fonds de solidarité vieillesse prévu pour 2019.

La CGT vous donne la parole : la fédération CGT du secteur des activités postales et télécommunications lance une consultation sur les salaires dans les entreprises afin de permettre aux salariés d'exprimer leurs besoins et recueillir leur avis sur la politique salariale de leur entreprise. La CGT entend permettre aux salariés d'engager un véritable débat collectif sur la question des salaires et de la rémunération.

<http://consultationsalaire2021.faptcgt.fr>



Scannez-moi

❖ Tous mes collègues, tous les salariés que je connais, quel que soient leur métier, leur entreprise sont-ils payés selon leurs qualifications et les évolutions de carrière qui doivent être les leurs ? **Si non, nous sommes solidaires et revendiquons collectivement avec la CGT pour que nous ne nous retrouvions pas en concurrence entre nous et que le patron se serve cet argument pour ne pas nous payer correctement !**

15% de travailleurs précaires, plus de 85% des embauches se font actuellement en CDD, 60% des travailleurs de moins de 30 ans en emploi sont en CDI.

❖ Mon salaire reflète-t-il le niveau de développement de la société, de mon entreprise ? Quel est le niveau de

profit des actionnaires de mon entreprise ? A quels niveaux sont les plus hauts salaires ? **Si non, je revendique avec mes collègues pour bénéficier du développement économique et de l'augmentation de la rémunération du travail.**

Les exonérations et niches fiscales représenteront en 2021 selon le projet de loi de finance de la sécurité sociale, 67,4 milliards d'euros. La cour des comptes évaluait ce chiffre plutôt à 91,3 milliards. La transformation du CICE en exonération de cotisations coûte entre 18 et 22 milliards d'euros par an. Avec cette somme l'Etat pourrait créer 350 000 postes de fonctionnaires et développer le Service Public.

La CGT a des propositions sur les salaires et la rémunération qui s'inscrivent dans un plan de rupture au système capitaliste. Cela est possible par une autre répartition des richesses créées par le seul travail sur la base des besoins de tous les salariés (la santé, l'énergie, les transports, les différents moyens de communications, l'eau, la culture, l'éducation, la formation, l'alimentation, des loisirs, etc...).

➔ L'établissement de grilles de salaires garanties sur la base d'un SMIC à 2000 € bruts mensuels minimum de première embauche pour un ou une salarié(e) non qualifié(e) et une progression tous les 2 ans à l'ancienneté pendant toute la carrière. Cela afin de garantir un véritable déroulement de carrière professionnel qui permette le doublement minimum de son salaire brut d'embauche en euros constants au cours d'une carrière professionnelle et qui reconnaisse les qualifications.

➔ L'égalité salariale doit être la règle entre les femmes et les hommes, entre les différents statuts des personnels, entre les salariés des entreprises donneuses d'ordres et des sous-traitants (mise en œuvre du principe « à travail de valeur égale, salaire égal »).

➔ La valorisation et la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

➔ L'augmentation du point d'indice pour les fonctionnaires.

➔ Le transfert des primes fixes dans le salaire.

➔ Tous les éléments de rémunération doivent être soumis à cotisations sociales.

➔ Le 13ème mois minimum pour tous.

➔ Le droit à la promotion avec négociation du volume et des critères pour les rendre transparents, objectifs et pour

une augmentation significative du nombre de promotions. Celui-ci doit se traduire par des augmentations effectives de salaire.

➔ Parce que quel que soit leur statut, les salariés font le même travail. La CGT revendique des droits et garanties de haut niveau pour tous les salariés. Cela passe par le Nouveau Statut du Travail salarié et la Sécurité Sociale Professionnelle, socle de droits cumulatifs et progressifs tout au long de la vie.

➔ La réduction du temps de travail sans perte de salaire : Aborder la question de la réduction légale du temps de travail remet le débat à sa vraie place : Quelle organisation du travail ? Quelle redistribution des gains de productivité et des richesses ? À Orange, les gains de productivité induits par le numérique notamment, représentent 6%. Les richesses créées doivent servir à améliorer la vie des salariés, leurs conditions de travail, leurs salaires et leur santé pour leur permettre de mieux vivre dans et hors l'entreprise. Le temps libre pour les uns permet l'accès à l'emploi pour les autres. Travailler moins, c'est travailler mieux, travailler toutes et tous. Le passage réel à 32 heures est potentiellement créateur de 4 millions d'emplois.

La CGT vous propose de débattre de ces propositions et de se mobiliser le 5 octobre dans le cadre de la journée d'action interprofessionnelle unitaire sur les salaires, l'emploi, les services publics, la protection sociale, les conditions de travail.



<https://adhesionfapt.lacgt.fr/>

