

MON SALAIRE POUR VIVRE C'EST CAPITAL !

1



DES BONS SALAIRES, ÇA PASSE PAR... un Smic et des grilles de salaire de haut niveau

Le gouvernement n'a, à nouveau, pas accordé de coup de pouce au Smic au 1^{er} janvier 2015. En prenant cette décision, il continue dans la lignée de ses prédécesseurs à écouter le patronat qui considère que les salaires sont un coût pour l'économie française ! Au contraire, le Smic est un des remparts contre la déréglementation que les libéraux veulent mettre en œuvre. Il est un obstacle contre le travail traité comme une marchandise qui se vendrait et s'achèterait au prix du marché !

En Allemagne, pays devenu la référence du patronat, de la Commission Européenne, des gouvernements, avant la mise en place du salaire minimum début 2015, on établissait en 2010 à 6,5 millions de personnes le nombre de personnes touchant moins de 10 euros de l'heure, certains devant même vivre avec moins de 4 euros. En l'attente de l'entrée en vigueur du salaire minimum entre 2015 et 2017, l'Allemagne est un des pays où existent le plus de « salariés pauvres ».

Contrairement à ce qu'affirme le patronat, ce n'est pas le Smic qui est trop élevé. Ce sont les salaires qui sont trop bas et pour certains, trop proches du Smic.

Les allègements de cotisations sociales, pour les salaires jusqu'à 3,5 fois le Smic (2 300 euros), sont des véritables cadeaux octroyés au patronat par les gouvernements successifs depuis 1993 et bientôt renforcés par l'actuel gouvernement. Ils sont des scandaleuses « trappes à bas salaires ». Le patronat a tout intérêt à garder les salariés dans le créneau autour du Smic pour se faire subventionner à bon compte par l'argent public (le nôtre...). Résultat : plus de 55 % des salariés reçoivent un salaire horaire inférieur à 1,6 Smic.

La CGT considère que le Smic a cinq caractéristiques indissociables. C'est un salaire **minimum** qui reconnaît le travail effectué pour un salarié sans qualification et qui doit être suffisant pour une existence normale et digne. Les grilles de salaires au dessus de ce minimum doivent reconnaître les **qualifications et les évolutions de carrière**. C'est un salaire interprofessionnel qui doit donc s'appliquer à tout salarié travaillant en France, quelle que soit sa profession, son âge, son entreprise et sa nationalité. C'est un salaire de croissance qui doit permettre aux salariés de **bénéficier du développement économique et des progrès de la productivité du travail et de la valeur ajoutée** qu'elle crée.

C'est un salaire horaire et mensuel auquel tout salarié sans exception doit pouvoir prétendre. C'est donc un repère collectif fiable auquel les salariés peuvent s'accrocher pour revendiquer pour leur propre salaire.

Contrairement aux libéraux, la CGT affirme que les salaires sont une richesse qui permet aux salariés de vivre dignement et ils participent à la croissance du pays, notamment par la consommation qu'elle génère.

Ce sont sur ces bases que nous pouvons revendiquer dans les entreprises ! Ainsi, 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 normale et 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 légitimes (vacances, spectacles, sports, ...). **Si non, je revendique avec la CGT pour un salaire décent et de bon niveau !**
- existe-t-il une grille de salaires en vigueur dans mon entreprise

À suivre...

2 Salaires et protection sociale

RÉPARTIR
AUTREMENT,
ÇA C'EST
CAPITAL

la
cgt
www.cgt.fr

1,4 million de salariés (6,3 %) ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté. Les 10 % de salariés les mieux payés reçoivent 27 % du total des salaires.

conforme aux différentes qualifications et expériences qui y coexistent ? **Si non, je revendique avec la CGT pour une grille de salaire adaptée !**

- 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 la CGT pour un salaire adapté à ma situation !**

Le Smic concernait, au 1^{er} janvier 2013, 13 % des salariés, soit 3,1 millions de personnes.

- suis-je à temps complet et est ce que je perçois un salaire complet ou suis-je en temps partiel subi avec un salaire qui ne me permet pas de vivre dignement ? **Si non, je revendique avec la CGT pour un passage à temps complet avec mes autres collègues dans la même situation !**

Les exonérations de cotisations sociales représentent 25 milliards d'euros en 2010 !

► LA CGT REVENDIQUE

- **Une revalorisation du Smic à 1 700 euros bruts ;**
- **Une revalorisation des salaires :**
 - **Par l'ouverture immédiate de négociations dans les entreprises et les branches,**
 - **Par l'arrêt immédiat du gel de l'indice des fonctionnaires,**
 - **Pour répartir plus justement les gains de productivité et favoriser la croissance et l'emploi,**
 - **Pour maintenir et faire progresser le pouvoir d'achat,**
 - **Pour l'égalité entre les femmes et les hommes,**
 - **Pour rémunérer à leur juste valeur les qualifications.**

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts. Vous pouvez adhérer soit par courrier à : La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr



SMIC (Définition, mode de revalorisation)

Le gouvernement a instauré en 1970, dans la foulée de 1968, le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance). Il est théoriquement fixé pour que les salariés à faible revenus « voient leur condition améliorée non seulement en fonction de l'évolution des prix mais également par rapport au mouvement général des rémunérations et de l'économie ». Il est revalorisé au 1^{er} janvier (mais peut l'être à tout moment à l'initiative du gouvernement). Il est automatiquement indexé sur un indice Insee des prix à la consommation et sur le calcul du gain du pouvoir d'achat du salaire de base des ouvriers et employés. **Surtout, le gouvernement peut prendre à tout moment l'initiative d'un coup de pouce.** Le dernier en date a été une pichenette de 0,6 % au 1^{er} juillet 2012 (soit environ 6 centimes de l'heure !) et le précédent remontait à 2006 (0,3 %). Le gouvernement ayant refusé d'appliquer un « coup de pouce », au 1^{er} janvier 2015, le Smic est de 9,61 euros de l'heure (ou 1 457 euros bruts mensuels, soit 12€ de plus par mois).

CAC 40 en 2015
79 milliards de bénéfices !
39 milliards pour les actionnaires !

- 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 ? à quels niveaux sont les plus hauts salaires ? **Je revendique avec la CGT pour bénéficier du développement économique et que la rémunération du travail soit plus importante que celle du capital !**

LES SALARIÉS payés au Smic

Les emplois rémunérés sur la base du Smic sont le plus souvent peu qualifiés, à temps partiel et à durée déterminée. Ils sont davantage occupés par des salariés **femmes, jeunes, moins diplômés et ayant une faible ancienneté.** Les femmes sont près de deux fois plus souvent au Smic que les hommes : 13,9 % contre 8 %. Les salariés de moins de 25 ans sont 3 fois plus souvent au Smic que leurs aînés : 29,6 % contre 8,6 % des salariés de 40 ans ou plus. Beaucoup de salariés se situent aux alentours très proches du Smic du fait de grilles de salaires de branches et d'entreprises très « écrasées » dans les premiers échelons. Ainsi à chaque revalorisation annuelle du Smic, de nombreuses branches professionnelles doivent voir leurs premiers échelons car ils basculent en dessous du Smic.

MON SALAIRE POUR VIVRE C'EST CAPITAL !



2

MON SALAIRE, C'EST AUSSI MA PROTECTION SOCIALE !

Pour la CGT, le travail est à l'origine de la création des richesses. C'est un formidable atout pour l'économie française. Les salaires et les cotisations sociales sont primordiales pour vivre, se soigner, bien vieillir. Chaque augmentation de salaires gagnée améliore l'économie du pays et la protection sociale.

Le salaire, c'est quoi ?

Il ne se limite pas à ce qui est viré chaque mois sur votre compte en banque (le salaire net) mais inclut également les cotisations sociales (parts salariale et « patronale »). Les cotisations dites « patronales » sont de l'argent que l'entreprise vous doit au titre de votre travail, comme votre salaire.

La CSG. Elle s'est en partie substituée aux cotisations sociales (assurance maladie et famille) mais ne crée pas de droits, contrairement aux cotisations... ! Les entreprises ne payent pas de CSG.

Cotisations sociales. Elles ouvrent des droits pour des prestations relatives soit à des risques (maladie, maternité, chômage, invalidité,...) soit à la qualité de votre vie future (retraite, ...) ou de celle de vos enfants (famille, ...). 100 euros de cotisations sociales, ce sont notamment 41 euros pour l'Assurance Maladie, 24 euros pour les retraites, 19 euros pour la famille, etc.

Réduction de cotisations sociales. Les exonérations de cotisations sociales (dont la réduction Fillon pour les salaires inférieur à 1,6 fois le Smic) qui représentent 27 milliards par an (sans compter les 30 milliards du « Crédit Impôt Compétitivité Emploi et du Pacte de responsabilité ») sont un exemple de cadeaux faits aux entreprises qui fragilisent la protection sociale. De plus, ces cadeaux sont remboursés en partie par des impôts (notamment les taxes sur le tabac). Un salarié payé au Smic a, du fait des exonérations, une baisse de son salaire socialisé de 407 euros !

Salaire net = votre salaire direct.

BULLETIN DE PAIE - NON CADRE - MARS 2015						
EMPLOYEUR:			SALARIE:			
Nom:			Nom et Prénom:			
Adresse:			Adresse:			
CP et Ville :			Numéro SS:			
Numéro APE:			Convention collective:			
Numéro SIRET:			Emploi:			
URSSAF:			Coefficient:			
Salaire de base	151,67	9,61 €	1 457,55 €	Plafond SS :	3 129 €	
			0,00 €			
			0,00 €			
SALAIRE BRUT			1 457,55 €			
COTISATIONS SOCIALES		PART SALARIALE			PART PATRONALE	
	Base	Taux	Montant	Base	Taux	Montant
CSG non déductible	1432,04	2,40%	34,37			
CRDS non déductible	1432,04	0,50%	7,16			
Csg déductible	1432,04	5,10%	73,03			
Assurance maladie	1457,55	0,75%	10,93	1457,55	13,10%	190,94
Assurance Vieillesse	1457,55	0,30%	4,37	1457,55	1,80%	26,24
Assurance Vieillesse plafonnée	1457,55	6,85%	99,84	1457,55	8,50%	123,89
Accidents du travail				1457,55	1,30%	18,95
Allocation familiales				1457,55	3,45%	50,29
Cotisations FNAL				1457,55	0,10%	1,46
Réduction Fillon						-407,37
Assurance chômage	1457,55	2,40%	34,98	1457,55	4,00%	58,30
Assurance chômage (FGS)				1457,55	0,30%	4,37
Retraite complémentaire et AGFF	1457,55	3,85%	56,12	1457,55	5,78%	84,25
Formation professionnelle				1457,55	0,50%	7,29
Taxe apprentissage				1457,55	0,68%	9,91
Prévoyance	1457,55	0,50%	7,29	1457,55	0,50%	7,29
Mutuelle frais de santé	35,00	50,00%	17,50	35,00	50,00%	17,50
TOTAL des cotisations			345,59			193,30
			Net à payer		1111,95	
Payé par virement bancaire le :			Salaire net imposable		1153,48	
A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE						

Salaire = salaire net + salaire socialisé (cotisations sociales)

À suivre...

3

Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

RÉPARTIR
AUTREMENT,
ÇA C'EST
CAPITAL

la
cgt
www.cgt.fr

La protection sociale accompagne les individus dans les différents moments de la vie. Articulée au travail, elle apporte des réponses convenables aux salariés et à leur famille. Elle doit répondre aux principes de solidarité, de démocratie et d'universalité qui constituent les fondements de la Sécurité sociale. La Sécurité sociale et la protection sociale ont permis des progrès sociaux considérables en termes de qualité et d'espérance de vie.

Les cotisations sociales (part salariale et part entreprise) représentent la majeure partie du financement de la protection sociale. **Les attaquer, c'est fragiliser la protection sociale !**

1% d'augmentation de salaires, c'est 2,2 milliards pour la Sécurité sociale.

Ainsi mon salaire et mes cotisations sociales ouvrent des droits, dans certaines conditions, permettant :

- si je tombe malade, de prendre en charge tout ou partie des frais d'hospitalisation, de médicaments, ... ;
- si je suis en invalidité, de bénéficier d'un revenu minimum ;
- si je suis victime d'un accident du travail, de percevoir une rente ;
- si je perds mon emploi, de percevoir, des allocations chômage ;
- si j'ai un enfant, de rester avec celui-ci pendant ses premières semaines, de faire face aux charges liées à l'éducation de mes enfants, de bénéficier de certaines allocations (crèche, allocation de rentrée scolaire, etc.) ;
- de bénéficier d'une pension de retraite après mon activité professionnelle ;

► LA CGT REVENDIQUE

- **Une augmentation générale des salaires, pour augmenter la masse des cotisations sociales et améliorer notre protection sociale.**
- **Une politique de l'emploi active qui permette d'augmenter le nombre de salariés au travail et donc le nombre de cotisants et la masse totale d'argent disponible pour la protection sociale.**
- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant un meilleur financement et une meilleure pension de retraite.**
- **Une réforme du financement de la Sécurité sociale :**
 - axée sur la cotisation sociale,
 - introduisant une modulation privilégiant les entreprises qui investissent et créent des emplois et pénalisant les autres,
 - faisant contribuer les revenus financiers des entreprises au financement de la Sécurité sociale,
 - comportant une remise en cause des exonérations de cotisations sociales,
 - prenant en compte l'ensemble des éléments de rémunération y compris l'intéressement et la participation.

- à mes parents ou à un proche handicapé de bénéficier de prestations dans le cadre du maintien de leur autonomie à domicile ou de prendre en charge le coût de leur hébergement en maison de retraite ;
- si mes revenus sont insuffisants, de bénéficier d'allocations logement ; etc.

Quand le patronat dit « *il faut baisser le coût du travail* », il faut comprendre que nous devons diminuer le salaire et les cotisations sociales. Faire croire qu'on pourrait augmenter le salaire net en diminuant les cotisations sociales est une illusion : ce serait faire supporter au salarié un risque qu'il devrait assumer individuellement, selon ses moyens, comme cela se passe dans les pays anglo-saxons comme les États-Unis.

Selon une étude de l'Organisation Mondiale de la Santé datant de 2000, la France avait le meilleur système de santé au monde tandis que le Royaume-Uni et les États-Unis (pays qui dépense le plus par habitant) étaient respectivement aux 18^e et 37^e rangs mondiaux.

Le patronat en cherchant à amputer la protection sociale privilégie une fois de plus la rémunération du capital, les dividendes, les plus hauts salaires : il y a trente ans, les dividendes versés aux actionnaires correspondaient à dix jours de salaire ; c'était 45 jours en 2012 !

De même, lorsque l'entreprise au lieu de vous payer en salaire, privilégie d'autres formes de rémunérations (intéressement, participation, ...) pour lesquelles il n'y a pas de cotisations sociales, ni de droits créés pour de la protection sociale, le patronat s'attaque sans le dire à votre salaire et à votre protection sociale !

SUPPRESSION TOTALE DES COTISATIONS FAMILIALES D'ICI 2017 ?

Les cotisations familiales ont atteint leur point culminant en 1951 (le taux de cotisation était alors de 16,75 % du total des cotisations sociales) ; après qu'elles soient passées en 2013 de 5,4% à 5,25 %, puis à 3,45% pour les salaires inférieurs à 1,6 fois Smic en 2015, le gouvernement a surtout décidé de mettre en œuvre une exonération de celles-ci (par remboursement et prise en charge par le budget de l'État). C'est donc à nouveau faire cadeau aux employeurs d'une partie de la part socialisée de la rémunération des salariés. De plus, les 35 milliards de recettes amputées devront être compensées par l'augmentation de la CSG ou de la TVA et par une baisse drastique des prestations familiales (déjà engagée dans la Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2014 et 2015). En tout état de cause, cela a des conséquences désastreuses sur le pouvoir d'achat des familles et continue à amplifier la fracture sociale.

ÉTATS-UNIS / FRANCE

Faute d'un bon système de protection sociale, aux États-Unis, 47 millions de personnes (16 % de la population) dont 8 millions d'enfants n'étaient pas assurés pour le risque maladie avant la réforme mise en œuvre par le Président Obama (chiffres 2007). Les cotisations sociales étant incomparablement plus faibles qu'en France, le coût des assurances privées obligent souvent les individus à ne pas se soigner, notamment en cas de maladies graves. Ainsi cela peut coûter 27 000 dollars par an à une personne atteinte de cancer touchant un salaire de 60 000 dollars ! L'espérance de vie est inférieure de trois ans aux États-Unis qu'en France et la mortalité infantile pratiquement le double.

La généralisation des compléments santé, à votre charge et au détriment de la Sécurité sociale, est un des signes du glissement français vers un système à l'anglo-saxonne.

MON SALAIRE POUR VIVRE C'EST CAPITAL !

3



Femmes-hommes : l'égalité des salaires, c'est capital !

En 2015, dans les entreprises, les femmes continuent à être moins bien payées que les hommes. Il y a aujourd'hui encore 27 % d'écart de salaire entre eux !

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes perdurent. Elles se traduisent notamment par des inégalités salariales.

En 2010, dans le secteur privé, les femmes percevaient en moyenne un revenu salarial net annuel de 15 600 euros de moins que les hommes.

De plus, malgré 6 lois successives en matière d'égalité salariale, ces inégalités stagnent !

Les raisons sont identifiées :

- **les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes** (elles sont concentrées dans les secteurs et entreprises qui paient le moins, elles occupent les emplois les moins qualifiés, ...). Leur salaire horaire moyen est inférieur à celui des hommes. Les emplois à bas salaires sont occupés à 75 % par des femmes ;
- **le salaire reflète aussi un temps de travail inférieur, en général imposé** : soit à cause des périodes d'inactivité ou de chômage, soit parce qu'elles sont plus souvent à temps partiel (souvent pas « choisi »), soit à temps complet parce que leur durée de travail est inférieure à celui des hommes. **Et même à poste égal, l'écart de salaire est encore environ de 10 %** (l'écart est même supérieur pour les cadres) ;
- **les primes sont attribuées majoritairement aux hommes** pour deux raisons : leurs emplois comportent davantage de contraintes qui ouvrent sur des primes. Pour autant, bon nombre des emplois occupés par les femmes sont tout aussi contraignants et pénibles (gestes répétitifs, position debout, contact avec des usagers parfois violents, travail régulier les week-ends, ...). De plus, les primes individuelles, à la « performance », sont données bien souvent « à la tête du client » et moins « de la cliente » ;
- **les femmes ont des retards d'avancement et de promotions dans leur carrière**. Parce qu'elles se sont arrêtées pour leurs enfants, parce qu'elles ont pris un temps partiel ou juste parce qu'elles sont femmes, elles n'ont pas le même déroulement de carrière, à poste égal ;
- la loi prévoit **un salaire égal pour un travail de valeur égale**. Pour autant, rien ou presque n'est fait pour reconnaître le vrai travail effectué par les femmes dans de nombreux secteurs tels que la santé, l'éducation, le nettoyage, l'aide à la domicile, etc.

À ce jour, seulement cinq entreprises ne respectant pas la loi ont fait l'objet d'une sanction, notamment en raison de l'insuffisance du nombre d'inspecteurs de travail en charge des contrôles et des mises en demeure.

L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes n'est pas un simple « supplément d'âme ». C'est un enjeu économique et social ! La moitié du salariat doit être rémunérée et reconnue à sa juste valeur. Le modèle familial traditionnel où M. Gagnepain s'occupait de Mme Aufoyer et de ses enfants est mort : le salaire des femmes n'est plus un salaire d'appoint, il est vital à leur vie et à celle de leur famille .



À suivre...

4

Salaires et qualifications professionnelles.

RÉPARTIR
AUTREMENT,
ÇA C'EST
CAPITAL

la
cgt
www.cgt.fr

Sur chaque lieu de travail, nous pouvons revendiquer et gagner :

- avec le syndicat CGT dans l'entreprise, j'exige la révision des grilles de salaire, notamment pour les plus bas échelons car ce sont en général les femmes les plus touchées ;
- avec le syndicat CGT dans l'entreprise, j'exige que toutes les entreprises fournissent des données réelles sur toutes les rémunérations et sur toute la carrière des salarié-e-s. Seule une entreprise sur deux fournit des données statistiques et se contente en général de donner une photo très floue de la réalité à savoir les salaires de base pour les grandes catégories d'emploi ;
- avec le syndicat CGT dans l'entreprise, j'exige que l'égalité soit effectivement négociée dans les classifications professionnelles et que toutes les classifications fassent l'objet d'une remise à plat des critères d'évaluation des emplois pour revaloriser les emplois à prédominance féminine ;
- si je suis victime de discriminations salariales (soit par retard de carrière, soit par dévalorisation de mon travail), je me rapproche de mon syndicat CGT afin de faire valoir mes droits et, le cas échéant, d'intenter une action en justice, sans craindre d'être isolée et victime de chantage.



► Pour des meilleurs salaires et, plus tard, des meilleures retraites, la CGT revendique :

- La revalorisation du Smic à 1700 euros des salaires les plus bas et la revalorisation des grilles de classifications avec reconnaissance des qualifications ;
- la mixité au travail comme dans la société. Un homme comme une femme doit pouvoir devenir ingénieur-e, infirmier-e, caissier-e ou ouvrier-e ;
- la reconnaissance financière des métiers à prédominance féminine ;
- la sanction des entreprises qui discriminent et l'obligation de négocier pour assurer l'égalité professionnelle ;
- le conditionnement des 200 milliards d'aides publiques aux entreprises au respect de la loi en matière d'égalité professionnelle et à leurs pratiques de lutte contre la précarité et les temps partiels ;
- la limitation des temps partiels, qui sont à 80 % exercés par des femmes, la garantie d'un minimum de 24 h par semaine, la majoration de la rémunération des heures supplémentaires, l'accès aux droits sociaux, ... ;
- l'instauration d'une action de groupe contre les discriminations. Elle permet aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de tous les salariés victimes d'une même discrimination et d'obtenir réparation ;
- la formation de l'ensemble des managers et des représentants du personnel sur l'égalité professionnelle ;
- un meilleur partage des congés parentaux, et l'augmentation considérable des places en crèche et à l'école maternelle ;
- la prise en compte des risques professionnels et de la pénibilité des métiers à prédominance féminine ;
- la prise en compte de l'articulation vie privée / vie professionnelle, l'encadrement des forfaits jours, la limitation du travail en horaires décalés ou le dimanche ;
- le renforcement de la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel.

AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES

Augmenter les salaires des femmes passe par l'augmentation générale des salaires : Augmenter le Smic, les salaires les plus bas mais aussi réévaluer tous les échelons des grilles de classifications sont les moyens les plus sûrs d'augmenter les salaires des femmes et de corriger les déséquilibres avec les hommes. En effet, l'augmentation du Smic à 1 700 euros que la CGT revendique aurait pour effet de toucher une population à bas salaires très largement féminine. Par ailleurs, la révision des grilles de salaires par reconnaissance des qualifications dans tous les métiers qu'ils soient mixtes, plus féminins ou plus masculins serait une étape déterminante pour réduire les inégalités. En prenant sur les dividendes des entreprises, cette augmentation générale des salaires est possible. **La bataille pour l'égalité salariale passe par la réduction du coût du capital !**

GAGNER C'EST POSSIBLE !

Des femmes se battent pour faire reconnaître leur droit : Ainsi, des syndicalistes de Schneider Electric ont réussi à faire revaloriser le statut des assistantes de direction par rapport aux techniciens : leur BTS tertiaire a été reconnu comme les BTS techniques. Dans une autre entreprise, une responsable des ressources humaines a été reconnue comme faisant un travail comparable à un directeur commercial. Léonor, ouvrière retraitée de Messier Bugati, qui n'avait connu aucune évolution professionnelle, a obtenu 90 000 euros de dommages et intérêts (ce qui correspond pour elle à dix années de retraite). Annie, technicienne à Hispano-Suiza a eu son coefficient de salaire requalifié et a obtenu 134 000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice. Sarah, cadre de direction qui subissait une discrimination salariale et avait été licenciée après son congé maternité, a été réintégrée et a obtenu 280 000 euros de dommages et intérêts.

Par ailleurs, dans la récente loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la CGT a obtenu des avancées, même si le texte reste encore insuffisant (obligation pour les entreprises d'évaluer et de lutter contre les discriminations sur l'ensemble de la carrière, obligation pour les branches de vérifier si les classifications et les grilles salariales ne sont pas discriminantes pour les femmes, évaluation sexuée des risques professionnels par les CHSCT, pour éviter que la pénibilité des métiers à prédominance féminine ne soit sous-évaluée).

ÉGALITÉ SALARIALE ET COMPTES PUBLICS

La hausse des salaires et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes seraient une source importante de relance de notre économie : Ainsi une étude de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse démontre que l'égalité salariale apporterait 5 milliards de ressources supplémentaires au régime des retraites par ans dès 2015 et permettrait également aux femmes d'avoir de meilleures pensions !

**Augmenter les salaires, les minima sociaux,
les pensions, c'est urgent, nécessaire et juste !**

Moi, salarié-e, retraité-e, étudiant-e, chômeur-se :

- je demande l'augmentation du Smic, du point d'indice des fonctionnaires et des minima sociaux de 10 % au 1^{er} juillet 2015 ;
- je soutiens la proposition de la CGT pour la tenue d'une conférence sociale sur les salaires, convoquée par le gouvernement avant mi-juillet 2015 sur :
 - ✓ la revalorisation des salaires et pensions ;
 - ✓ l'égalité salariale femmes - hommes ;
 - ✓ la reconnaissance des qualifications.

Pétition à remettre à un-e militant-e CGT.

Les cartes-pétitions seront portées au gouvernement et au patronat.

Nom : Prénom :

Ville :

Signature :

**Augmenter les salaires, les minima sociaux,
les pensions, c'est urgent, nécessaire et juste !**

Moi, salarié-e, retraité-e, étudiant-e, chômeur-se :

- je demande l'augmentation du Smic, du point d'indice des fonctionnaires et des minima sociaux de 10 % au 1^{er} juillet 2015 ;
- je soutiens la proposition de la CGT pour la tenue d'une conférence sociale sur les salaires, convoquée par le gouvernement avant mi-juillet 2015 sur :
 - ✓ la revalorisation des salaires et pensions ;
 - ✓ l'égalité salariale femmes - hommes ;
 - ✓ la reconnaissance des qualifications.

Pétition à remettre à un-e militant-e CGT.

Les cartes-pétitions seront portées au gouvernement et au patronat.

Nom : Prénom :

Ville :

Signature :



Pétition à l'adresse du gouvernement et du patronat

Augmenter les salaires, les minima sociaux, les pensions, c'est urgent, nécessaire et juste

La répartition des richesses en France est de plus en plus inégale : les salaires, les pensions, les minima sociaux stagnent. La protection sociale est malmenée par une politique de bas salaires, de chômage et de cadeaux aux entreprises notamment par une exonération croissante des cotisations sociales qui diminue les ressources de notre protection sociale.

Les conséquences des politiques menées sont graves :

- nos salaires, nos pensions, nos ressources sont trop bas pour vivre correctement ;
- les diplômes et les qualifications ne sont pas suffisamment reconnus et rémunérés ;
- notre protection sociale couvre de moins en moins nos besoins face aux aléas de la vie.

C'est cela la crise.

Augmenter les salaires, les pensions, les minima sociaux, c'est indispensable pour bien vivre. C'est un élément essentiel pour relancer la consommation des ménages, renforcer notre système de protection sociale et sortir de la crise économique et sociale que connaît le pays depuis plusieurs années.

Remettre la sécurité sociale au cœur d'une politique sociale, c'est protéger notre santé, notre retraite, notre famille. C'est permettre de vivre dignement et en bonne santé à tout âge.

Moi, salarié-e, retraité-e, étudiant-e, chômeur-se :

- **je demande l'augmentation du Smic, du point d'indice des fonctionnaires et des minima sociaux de 10 % au 1^{er} juillet 2015 ;**
- **je soutiens la proposition de la CGT pour la tenue d'une conférence sociale sur les salaires, convoquée par le gouvernement avant mi-juillet 2015 sur :**
 - ✓ **la revalorisation des salaires et pensions ;**
 - ✓ **l'égalité salariale femmes - hommes ;**
 - ✓ **la reconnaissance des qualifications.**

Pétition à remettre à un-e militant-e CGT.

Les pétitions seront portées au gouvernement et au patronat.

