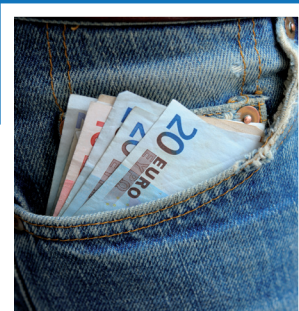


MON SALAIRE POUR VIVRE C'EST CAPITAL !

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 2014. 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, et où il n'y a pas encore de « Smic », 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 la mise en place d'un 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 1,6 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 1-1,6 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 concerne, 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 représentaient 30 milliards d'euros en 2010 !

- tous mes collègues, tous les salariés que je connais, quel que soient leur profession, leur nationalité, leur entreprise sont-ils payés selon leur 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 ne se serve pas de cet argument pour ne pas nous payer correctement !**

CAC 40 en 2013
80 milliards de bénéfices !
40 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 !**

▶ 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.

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 2014, le Smic sera de 9,53 euros de l'heure (ou 1 445 euros bruts mensuels, soit 15€ de plus par mois).

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 revoir leurs premiers échelons car ils basculent en dessous du Smic.