

Continuer sur la vague du mouvement pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Les femmes en France représentent 47,5 % des 28,2 millions d'actifs c'est donc 14 millions de salariées. Souvent à temps partiel, précaires et avec des salaires toujours inférieurs à leurs collègues masculins.

Le mouvement social très important qui s'est déroulé au cours de l'année 2010, dont nous voyons encore les prolongements aujourd'hui, s'est illustré par la présence de nombreuses femmes dans les luttes et dans les cortèges de manifestations. Il est vrai que le montant des retraites qui sont le résultat de calculs prenant en compte les salaires

Salaire dans la fonction publique

La Loi de 1984 a mis en place le statut de la fonction publique. Ce statut garantit l'égalité de traitement entre fonctionnaire grâce à une grille indiciaire commune à l'ensemble des agents de même catégorie.

Depuis cette loi, bien des modifications statutaires allant à l'encontre de cette égalité de traitement furent mise en place. La loi Galland pour la création du régime indemnitaire, la NBI (nouvelle bonification indiciaire), la PFR (prime en fonction du résultat), l'intéressement, etc.

La logique du marché, fondée sur la rentabilité au détriment du salarié et de la qualité du service, est appliquée dans la Fonction publique. Voilà ce qui est proposé aux usagers des services publics.

Au service de cette rentabilité il est appliqué :

➔ le gel de la valeur du point d'indice en 2011, et son possible prolongement jusqu'en 2013 : alors que la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis 2000 est de près de 9 %, le gel du point sur trois ans entraînerait une

tout au long de la carrière ont fait éclater au grand jour les inégalités et injustices criantes en défaveur des femmes que la CGT dénonce depuis longtemps.

La CGT revendique :

- ➔ une réelle mixité des filières de formation initiale ;
- ➔ l'égalité d'accès à la formation ;
- ➔ une réelle mixité des métiers ;
- ➔ l'interdiction du temps partiel imposé ;
- ➔ l'accès aux postes à responsabilité ;
- ➔ l'application effective du principe : à travail de valeur égale, salaire égal ;

perte de 16 %. Du jamais vu depuis 1984 !

- ➔ le tassement de grille : les différentes mesures salariales améliorant les grilles de catégories A, B, C n'ont été qu'un leurre puisque dans tous les cas nous sommes toujours en dessous de la perte de pouvoir d'achat accumulée ;
- ➔ la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) : prime versée annuellement aux agents ayant perdu du pouvoir d'achat : prime non versée si obtention d'un avancement de grade ou d'échelon, ce qui signifie que l'ancienneté ne permet plus d'améliorer sa condition de vie mais juste rattraper la perte du pouvoir d'achat encaissé ;
- ➔ l'augmentation constante de la part aléatoire du traitement : le régime indemnitaire, part qui peut ne pas être attribuée, représente actuellement entre 20 et 50 %, participant à la concurrence entre territoires, services, administrations ;
- ➔ la distinction de rémunération entre agents : créant ainsi la compétition et donc une atmosphère détestable nuisant de fait à la qualité du service public.

- ➔ un vrai partage des temps sociaux : vies professionnelle, familiale et sociale ;
- ➔ un environnement de travail sans pression sexiste, harcèlement, ni violence sexuelle.



La CGT est claire là-dessus : seule l'augmentation de la valeur du point d'indice garantit une amélioration équitable entre les catégories socio professionnelles et ce sur tout le territoire.

La CGT revendique :

- ➔ une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice portant le salaire minimum de départ de la catégorie C à 1 600 euros ;
- ➔ le rattrapage de l'absence d'augmentation des salaires depuis 2000 ;
- ➔ l'intégration de toutes les primes dans les traitements ;
- ➔ une réforme complète des grilles indiciaires ;
- ➔ la reconnaissance des qualifications. ●



Revendiquer ensemble une autre répartition des richesses

Campagne Salaires
février 2011

Édito

La crise sert de prétexte à une nouvelle offensive du patronat et des gouvernements contre le coût du travail en France et dans les autres pays européens.

Or, cette crise s'explique avant tout par une rémunération du capital disproportionnée et une rémunération du travail toujours plus faible. Le résultat c'est la baisse du pouvoir d'achat des salariés et par conséquent cela devient leur première préoccupation.

En effet, le nombre de travailleurs pauvres augmente, les qualifications sont de moins en moins reconnues et les augmentations de salaires, lorsqu'elles existent, sont non seulement souvent individualisées mais à un niveau tel que c'est un véritable mépris pour les salariés.

Mais devant des attitudes dictées par une idéologie au service de la finance, les salariés se rassemblent, s'organisent et revendiquent le droit à un salaire garantissant les moyens nécessaires à leur existence.

Il n'y aura pas de solution à la crise par l'augmentation de la pauvreté et de la précarité. Pour éviter une récession, il faut une augmentation générale des salaires, traitements, pensions, allocations chômage mais aussi la création d'un revenu d'insertion pour la jeunesse durement touchée par les choix économiques actuels.

D'autres choix sont possibles, de nombreux salariés sont mobilisés depuis plusieurs mois pour des augmentations de salaires et ont gagné.

La CGT propose aux salariés, privés d'emploi, retraités, de s'organiser collectivement dans des syndicats CGT et de revendiquer ensemble une autre répartition des richesses.

Parce que c'est possible de gagner sur les salaires !

Les salariés de Shelbox, entreprise de la métallurgie dans le Gard, ont obtenu une augmentation générale de 4,3 %, une prime d'été de 120 €, un jour de congé supplémentaire pour les salariés âgés de 50 ans et plus, l'augmentation de leur prime de transport et celle du budget social du CE.

Les salariés de Freudenberg, entreprise de la métallurgie dans la Loire, ont obtenu 70 € d'augmentation générale, l'embauche de huit intérimaires, le paiement de 50 % des jours de grève et le changement de coefficient pour les salariés d'un secteur.

Les salariés d'ALPACI, entreprise de la métallurgie dans le Bas-Rhin, ont obtenu une augmentation générale de 40 €, une prime pour le personnel administratif de 120 € par trimestre, une prime exceptionnelle de 160 € pour tous les salariés, un salaire minimum dans l'entreprise de 1 434 € ainsi qu'un plan d'embauches.

Les salariés d'AEROCAN, entreprise de la métallurgie dans l'Ain, ont obtenu 54 € d'augmentation générale soit 4,5 % pour les plus bas salaires, 3 % pour les techniciens, 2 % pour les cadres.

Rockwool : des acquis non négligeables après huit jours de grève, entreprise d'isolation à Saint-Eloy-les-Mines dans le Puy de Dôme.

L'accord conclu prévoit notamment :

- ➔ le relèvement du salaire de base de 1 450 euros à 1 480 euros ;
- ➔ une augmentation moyenne individuelle au mérite spécifique aux bas salaires portée à 3,8 % ;
- ➔ une augmentation moyenne individuelle au mérite de 2,5 % pour l'ensemble des salariés ;
- ➔ la création d'une prime de transport de 96 euros nets par an pour les salariés résidant à moins de 3 kilomètres de l'usine ;
- ➔ l'augmentation de la prime d'astreinte usine de 19 % et de la prime de panier de 10 % ;
- ➔ versement d'une prime de fin de conflit de 150 euros à tous les ouvriers et Etam et étalement des retenues des heures de grève entre un mois et six mois.

Enfin, l'accord se conclut sur un engagement de la direction à ne procéder à aucune action tendant à « stigmatiser les salariés ayant fait usage du droit de grève ».

Restauration rapide : un accord novateur pour une grille de salaires

Un accord a été conclu par l'ensemble des organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC) de salariés et le syndicat national de l'alimentation et de la restauration (SNARR) qui va permettre aux 120 000 salariés de la branche de bénéficier d'une grille de salaires conventionnelle revalorisée et d'une prime annuelle conventionnelle dont le montant sera calculé en fonction de l'ancienneté. Les partenaires sociaux se sont également engagés à mettre en place une mutuelle/frais de santé obligatoire pour tous les salariés de la Restauration rapide.

Fins de mois difficiles chez Plastyrobel : la grève dégèle les salaires

Après deux ans de gel des salaires et de hausse des prix, tous les ouvriers de cette PME de la filière plasturgie se sont mobilisés avec leur syndicat CGT pour revendiquer 50 euros d'augmentation à partir de lundi 24 janvier au petit matin.

Confronté à cette mobilisation, le patron de cette petite entreprise a mis en avant des difficultés liées à la crise et au prix des matières premières pour leur proposer 20 euros et des tickets restaurant. Mais c'est du net sur la fiche de paie, du pouvoir d'achat que veulent ces salariés. Finalement, la direction a fini par céder 45 euros d'augmentation pour tous et le travail a repris après la signature d'un accord.



Augmenter les salaires : une urgence économique et sociale !

Car la crise s'explique avant tout par une rémunération du capital disproportionnée et une rémunération du travail toujours plus faible.

La CGT propose :

- ➔ de remettre à plat l'ensemble des aides et exonérations de cotisations sociales et subordonner toute aide à la signature d'un accord salarial, ceci pour pénaliser le recours excessif à la précarité par une réforme du mode de cotisation patronale ;
- ➔ une réforme fiscale de grande ampleur, dont celle de l'impôt sur les sociétés ;
- ➔ de créer un pôle financier public pour faciliter le développement de l'emploi et de l'activité économique ;
- ➔ des droits d'intervention des salariés dans les choix de gestion des entreprises pour que les fonds disponibles servent à la hausse de l'emploi et des salaires, à la formation et recherche et à l'investissement productif.

Augmenter les salaires pour sortir de la crise

La CGT revendique l'ouverture immédiate de négociations salariales dans les entreprises et les branches professionnelles.

Les augmentations des salaires doivent être générales, de l'ouvrier à l'ingénieur, car elles sont indispensables pour :

- ➔ la suppression des inégalités et la lutte contre la paupérisation de la société ;
- ➔ reconnaître et améliorer le niveau de qualification ;
- ➔ améliorer le pouvoir d'achat ;
- ➔ accroître la consommation et accélérer la croissance économique, génératrice d'emplois et de ressources financières pour la protection sociale.

Enfin, la hausse des salaires doivent tenir compte de :

- ➔ l'inflation et de la productivité au travail. La France fait partie des pays où la productivité horaire est la plus élevée au monde ;
- ➔ la construction de grilles de salaires de l'ouvrier à l'ingénieur permettant une véritable évolution de carrière et de reconnaissance des qualifications.

Pour la CGT, la notion de salaire doit primer sur celle de rémunération :

- ➔ le Smic à 1600 euros brut, base 35h, comme point de départ de la construction des grilles de salaire ;
- ➔ tous les salariés, y compris les cadres et techniciens, doivent bénéficier d'augmentations générales au moins équivalentes à l'évolution du coût de la vie ;
- ➔ les parts variables doivent diminuer et leurs critères d'attribution doivent être transparents et négociés collectivement ;
- ➔ tous les éléments de la rémunération doivent être soumis à cotisations sociales ;
- ➔ les augmentations individuelles doivent correspondre à une rémunération de l'accroissement de qua-

| | |
|------------------|------------|
| AP/BEP | Smic x 1,2 |
| BAC | Smic x 1,4 |
| BTS/DUT : | Smic x 1,6 |
| Licence/Maîtrise | Smic x 1,8 |
| BAC + 5 | Smic x 2,0 |
| Doctorat | Smic x 2,3 |

lification avec des règles précises de déroulement de carrière.

Les niveaux de salaire des cadres et des techniciens dans le privé et du traitement des cadres A et B de la fonction publique sont historiquement bas et indécents.

Les cadres et les techniciens, comme les autres salariés, connaissent une baisse significative de leur pouvoir d'achat.

L'individualisation de la rémunération, l'introduction de plus en plus massive des augmentations au mérite, ne garantissent aucune véritable progression de la rémunération des cadres. Malgré l'intensification du travail, malgré l'accroissement des responsabilités imposé à l'encadrement, malgré la hausse des qualifications, la reconnaissance individuelle et collective est rarement au rendez-vous.

Les jeunes diplômés connaissent un véritable déclassement, tandis que dans leur ensemble, les cadres et les techniciens subissent un tassement des grilles de salaires et les femmes, quant à elles, supportent des inégalités inacceptables. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'élèvent en moyenne à 25 %.

Aujourd'hui, plus de 20 % des cadres perçoivent un salaire inférieur au plafond de la Sécurité sociale. Le salaire mensuel moyen des techniciens et professions intermédiaires est tombé à 1 500 euros.

Ce tassement de la hiérarchie des salaires pour l'encadrement s'est répercuté sur toutes les catégories. ●

Le patronat profite du chômage pour peser sur les revendications salariales

Le chantage à l'emploi est un moyen de pression du patronat pour s'opposer aux demandes légitimes des salariés lors des négociations salariales.

Aujourd'hui quatre chômeurs sur dix sont indemnisés, la moyenne d'indemnisation des privés d'emploi est d'environ 950 euros en Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) et 460 euros en Allocation de Solidarité Spécifique (ASS).

Le patronat profite du chômage massif pour peser sur les salaires.

Sur la situation salariale des retraités

La situation des retraités en terme de pouvoir d'achat traduit les inégalités dont ils ont été l'objet durant toute leur vie active et les accentue. La moyenne des pensions aux environs de 1 200 € pour les hommes, 900 € pour les femmes, met en évidence tout à la fois la faiblesse des revenus des retraités et les inégalités liées au sexe.

Au-delà de la perte de pouvoir d'achat due au faible niveau du salaire de remplacement lors de la liquidation de la pension, la désindexation des pensions sur le salaire depuis la réforme Balladur de 1993 et leur indexation sur l'Insee se chiffre aujourd'hui par un retard de plus de 20 % par rapport au salaire moyen. Les lois Fillon allongeant la durée de cotisations requises pour une retraite pleine et entière ont encore accentué cette perte de pouvoir d'achat.

Il n'est pas acceptable que les retraités, sous prétexte qu'ils représenteront bientôt un tiers de la population globale soient désignés comme un fléau pour notre société. Durant toute leur activité, ils ont contribué à créer des richesses et ont financé les retraites de leurs aînés ;

C'est aussi vrai pour ce qui est du recours à la précarité dans les entreprises. Aujourd'hui 60 % des embauches sont des CDD de moins d'un mois.

Le temps partiel imposé, les contrats aidés, le Revenu de Solidarité Active (RSA), tirent les salaires vers le bas.

La CGT revendique une augmentation significative du SMIC (3,4 millions de salariés concernés) et des indemnités chômage permettant ainsi de tirer les salaires vers le haut. ●

La CGT propose pour les cadres et les techniciens un salaire minimal à l'embauche, égal au plafond de la Sécurité sociale, soit 2 946 € en 2011, base de cotisation cadre. *Le plafond de la Sécurité sociale pour les cadres est une référence commune et interprofessionnelle qui parle aux intéressés, qui peut aider à contester la faiblesse des revalorisations salariales ainsi que l'individualisation des politiques salariales.* ●

il n'y a donc aucune raison qu'ils fassent les frais d'une crise dont ils ne sont nullement responsables.

Les retraités contribuent aussi largement à la vie sociale et associative et ne peuvent en aucune façon être considérés comme une charge. C'est en ce sens que les intentions gouvernementales et patronales d'exclure le financement de la perte d'autonomie de la couverture solidaire de la sécurité sociale et de la faire financer par les malades (dont beaucoup de retraités) et leurs familles sont purement inadmissibles. Les conséquences des conditions de vie et de travail apparaissent aussi à la retraite et les entreprises ne peuvent donc se soustraire à leurs obligations de prise en charge.

Les retraités sont aussi des consommateurs et de ce fait, le niveau des pensions est un élément important pour la croissance du pays.

Il n'y a donc pas de clivage entre les revendications des salariés, qu'ils soient actifs, privés d'emploi ou retraités. Les retraités partagent l'idée

que **l'avenir de notre société passe par le plein emploi, des salaires de haut niveau et une autre répartition des richesses produites. C'est la seule voie crédible pour financer les retraites et plus largement la protection sociale.** ●

Par ailleurs, le développement des dispositifs de participation financière et d'épargne salariale est dangereux. Dans la mesure où il est brandi par le patronat en opposition au salaire mais également parce qu'il fragilise la protection sociale de tous, la retraite par répartition, du fait des exonérations de cotisations. La signification sociale du salaire se retrouve donc mise à mal à travers ces formes aléatoires de rémunération.

Au final, il faut donner un sérieux coup de frein aux formes aléatoires et non salariales des rémunérations. Le contrat de travail qui lie l'employeur au salarié est un contrat de moyens ; il ne doit pas devenir un contrat d'objectifs dans lequel les salariés prennent les risques en lieu et place de l'entreprise et des actionnaires. ●