

## Édito

Depuis des mois, les travailleurs et les travailleuses de tous les secteurs professionnels se mobilisent pour obtenir des augmentations générales de salaire.

L'inflation galopante touche de plus en plus toutes les familles qui redoutent l'hiver et les factures d'énergie, voient le prix de l'alimentation, des produits de première nécessité ou des carburants exploser. Pourtant, le gouvernement ne répond aux urgences sociales et à la montée des inégalités que par des mesures inefficaces à l'image de la loi sur le pouvoir d'achat. Il poursuit même ses projets de régression sociale en matière de droit au chômage et de report de l'âge de départ à la retraite.

Les entreprises touchent de plus en plus d'aides publiques – leur montant est estimé à plus de 157 milliards d'euros cette année. Les grandes entreprises, à l'image de TotalEnergies, versent toujours plus de dividendes à leurs actionnaires.

Gouvernement et Medef, main dans la main, s'en prennent même au droit fondamental de grève et aux libertés publiques avec les réquisitions de salarié·es face aux grèves majoritaires dans des raffineries.

Les travailleur·ses engagé·es dans les mouvements sociaux restent déterminé·es. Seules les mobilisations par la grève dans les entreprises ou les services obligent ces dernières à ouvrir des négociations. Beaucoup de secteurs obtiennent d'ailleurs de belles avancées salariales grâce à ces rapports de force. Augmenter les salaires est essentiel pour obtenir de bonnes retraites à 60 ans.

La hausse générale des salaires, c'est plus de cotisations pour la Sécurité sociale. C'est donc des moyens supplémentaires pour soigner, éduquer les enfants, être protégé·es en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de handicap. C'est aussi mieux vivre et vieillir à la retraite.

Face au projet de réforme des retraites injuste et rejetée par la très grande majorité de la population, la CGT porte des propositions alternatives financables avec une autre répartition des richesses. Afin de lutter et de gagner, il faut s'unir, s'organiser pour agir collectivement. C'est la force qu'on se donne en se syndiquant.

C'est aussi voter, pour donner du poids au syndicat – notamment dans les négociations – et pour de bons accords, votons CGT lors des prochaines élections professionnelles.

Défendre de bonnes retraites à 60 ans et plus tôt pour tous les métiers pénibles.

Obtenir des augmentations de salaires, du Smic et l'indexation automatique de tous les niveaux de rémunération sur le coût de la vie.

C'est urgent et c'est possible tout de suite!

# Augmenter les salaires, pas l'âge de la retraite

Augmentation des salaires

SMIC à 2000 €

32 heures par semaine

Retraite à soixante ans

Égalité femmes/hommes

15  
32  
60

Plus d'informations sur [cgt.fr](http://cgt.fr)



Tout augmente, sauf les salaires

Page 2

La retraite à 60 ans, une mesure de justice sociale

Page 3

## 70 milliards d'euros

versés aux actionnaires du CAC 40 en 2021, cela représente 1,4 million de salarié·es du privé au salaire moyen de 2019 (cotisations sociales comprises)

## 21 milliards d'euros

de cadeaux fiscaux aux entreprises depuis 2017, c'est 3 fois le montant nécessaire pour éradiquer la grande pauvreté

# Salaires/

### Tout augmente, sauf les salaires !

Avec la flambée des prix, les augmentations de salaires sont au cœur des luttes ces derniers mois. Depuis trop longtemps, le patronat n'a qu'une obsession : réduire le « coût du travail ». Il balaie toute demande d'augmentation de salaire sous prétexte que ce ne serait pas raisonnable pour l'économie. Contrairement à ce qu'il prétend, depuis quarante ans, la part des salaires et cotisations sociales par rapport aux richesses créées n'a jamais cessé de diminuer. Concrètement, plus de 200 milliards d'euros sont passés de la poche des travailleur·ses à celles des actionnaires. En 2021 – donc en pleine pandémie –

les quarante plus grosses entreprises françaises ont réalisé 163 milliards de profits (+ 300 %), elles ont toutes touché des milliards d'euros d'aides publiques (le fameux « quoi qu'il en coûte ») et supprimé des dizaines de milliers d'emplois. Dans le même temps, elles ont versé 70 milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires (+ 57 milliards par rapport à 2020). La rémunération des PDG de ces entreprises s'élève à 237 millions d'euros, soit 23 % d'augmentation en un an. Voilà où passent les richesses créées par les travailleur·ses de notre pays !

### Nos salaires doivent suivre l'inflation des prix

Depuis le début de l'année, les prix à la consommation ont augmenté de plus de 6 %. L'inflation devrait même atteindre 10 % d'ici la fin de l'année. Depuis plus de vingt ans, les prix augmentent plus vite que les salaires. Le pouvoir d'achat des travailleur·ses, des privé·es d'emploi et des retraité·es diminue d'année en année. Selon la Dares, le salaire mensuel de base a baissé de 2,9 % sur un an, en euros constants. La perte de pouvoir d'achat est de 2,2 % pour les employé·es, 2,7 % pour les ouvrier·es et de 3,6 % pour les cadres et les professions intermédiaires.

Le niveau de rémunération – à commencer par le Smic – reste clairement insuffisant pour faire face à l'augmentation du coût de la vie et pour reconnaître les qualifications. Si le salaire minimum est indexé

sur l'inflation, ce n'est pas le cas des grilles de salaires. Aussi, à chaque revalorisation, de nombreuses conventions collectives ont plusieurs niveaux de salaires minima situés en dessous du Smic. Or, des minima salariaux trop bas ont une incidence sur l'ensemble de la grille de salaires et donc sur les évolutions de rémunérations. L'absence de rattrapage des minima sur le Smic érode, au fur et à mesure, la position hiérarchique de l'échelle des salaires. Ainsi, beaucoup de salarié·es sont déclassé·es, et leurs qualifications non reconnues. Dans la fonction publique, le même phénomène existe. Ainsi, un·e fonctionnaire de catégorie C peut passer neuf ans au Smic en raison du gel des salaires. Les catégories A et B de la fonction publique ont perdu 10 % en une décennie.

### L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, c'est maintenant

Tous temps de travail confondus, les femmes gagnent 26 % de moins que les hommes. Outre les phénomènes de pure discrimination sexiste, ces écarts sont principalement liés à un certain nombre de facteurs sur lesquels il est possible d'agir : les temps partiels, l'écart cumulé sur les carrières, la non-mixité des emplois qualifiés et la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, l'écart sur la part variable de la ré-

munération (primes, heures supplémentaires...). La CGT porte l'exigence de l'augmentation des salaires et la reconnaissance des qualifications des métiers à prédominance féminine. Elle propose également des mesures concrètes pour lutter contre la discrimination à l'embauche, ainsi que la mise en place d'indicateurs permettant de mesurer les discriminations au long de la carrière, afin d'y mettre fin.

### La reconnaissance des qualifications

La qualification, c'est l'ensemble des savoirs et des savoir-faire du ou de la salarié·e acquis par la formation initiale, continue et par l'expérience professionnelle. La qualification ne se résume pas à une liste de compétences. La classification, c'est la position du ou de la salarié·e dans la grille hiérarchique en fonction de sa qualification. La grille de classifications permet de déterminer la grille des salaires.

Le triptyque qualification/classification/salaire est remis en cause par le patronat depuis plusieurs années. En remplaçant la qualification par le « tout-com-

pétence », le patronat met à mal l'ensemble des outils qui font sens et permettent aux salariés de se reconnaître collectivement au sein d'un champ professionnel et d'un métier. Le patronat veut clairement payer les travailleur·ses en fonction du poste de travail et non pas en fonction de leurs qualifications ou expérience professionnelle, toujours dans le but de faire pression sur le salaire. Aussi, gagner des augmentations de salaire, c'est reconnaître les qualifications et le travail de chacun·e.



© Bapoushoo

### Primes, augmentations individuelles ou augmentation générale des salaires ?

Bien qu'alléchante, la prime est souvent individuelle et laisse libre cours au chantage des patron·nes – notamment en ce moment – pour diminuer son montant, voire refuser de l'octroyer aux salarié·es. Certaines ne sont pas soumises à cotisations sociales ou sont défiscalisées (intérêt, participation, prime inflation, énergie, prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, etc.). C'est donc autant d'argent qui reste dans les poches du patronat.

Quant aux augmentations individuelles, elles répondent souvent à des objectifs fixés pour les intérêts financiers de l'entreprise et ne s'appliquent donc pas à tou·tes.

Se mobiliser pour des augmentations générales de salaire, c'est lutter contre l'individualisation de la rémunération. Obtenir des augmentations générales et pérennes des salaires, si possible en pourcentage, c'est conserver des écarts de salaires entre les niveaux de qualification, reconnaître les diplômes ainsi que l'expérience professionnelle. Le salaire socialisé (c'est-à-dire avec toutes les cotisations sociales) reste essentiel à l'émancipation et à la construction sociale de chacun·e.

**157 milliards d'euros**

Montant des aides publiques versées aux entreprises

**1 000 milliards d'euros**

Montant cumulé de la fortune des 500 personnes les plus riches de France

# Retraites/

## La retraite à 60 ans, une mesure de justice sociale

La CGT défend la garantie d'un droit légal de départ à la retraite à 60 ans, avec une pension à taux plein qui ne doit pas être inférieure au Smic. Ce dernier doit être porté à 2000 euros brut. Rappelons que les retraité·es ont perdu entre 10 et 12 % de leur pouvoir d'achat en quinze ans, soit un mois de pension par an. C'est uniquement dû aux réformes successives – pourtant censées améliorer leur situation. Ce retour à une retraite à 60 ans va dans le sens de l'histoire et constitue une mesure de justice sociale. En effet, on constate que près d'un·e actif·ve sur deux n'est plus en emploi à 60 ans, y compris parce qu'elles et ils sont poussé·es vers la sortie par les employeur·ses les considérant comme moins productif·ves ou trop chers. C'est une mesure de justice sociale alors que la différence d'espérance de vie entre les plus riches et les plus pauvres peut atteindre treize ans et que l'espérance de vie en bonne santé, c'est-à-dire sans être malade ou physiquement diminué·e, reste inférieure à 64 ans. Le sens du progrès, c'est de travailler moins longtemps. Dans ce sens, la CGT revendique aussi la réduction du temps de travail à 32 heures.

## Des mesures pour vivre la retraite en bonne santé!

La CGT estime que le système existant doit garantir le maintien des régimes spéciaux bénéficiant de dispositifs de départs anticipés qui ont fait leurs preuves. Ces derniers doivent servir de base pour élargir ce droit à départ anticipé en retraite à taux plein avant 60 ans à tou·tes les salarié·es, notamment dans le secteur privé, ayant exercé des travaux pénibles et astreignants. Il est temps de prendre en compte, par des garanties collectives, les situations de travail particulièrement difficiles des salarié·es du bâtiment, du commerce, de l'agroalimentaire, les aides à domicile, les salarié·es exposé·es aux risques psychosociaux... C'est un chantier qui doit s'ouvrir en urgence, tout en renforçant la protection, la sécurité la prévention et la santé au travail. Cela nécessite de profondément changer l'organisation du travail. La CGT exige aussi des droits nouveaux et une garantie de départ anticipé à la retraite à taux plein pour les personnes en situation de handicap.

## Construire un système plus solidaire pour les jeunes générations

Ces prochaines décennies doivent voir se développer de nouveaux droits. Ces derniers doivent d'abord être pensés pour la jeunesse, de plus en plus diplômée et qualifiée. Nous revendiquons la prise en compte d'années d'études ou de recherche de premiers emplois pour le calcul de la retraite – comme c'est déjà le cas en Allemagne. Cela permettra de poser le droit à la retraite comme une nouvelle étape dans sa vie professionnelle, de citoyen ou citoyenne à part entière.



© Bapouchoo

## Augmenter les salaires, c'est bon pour les retraites

La CGT est attachée au système actuel de retraite par répartition, basé sur la production des richesses par les travailleur·ses. Sa solidité et sa fiabilité sur le long terme ne font pas débat, comme en atteste le dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites. Il reste un symbole de modernité et doit évoluer pour prendre en compte les évolutions du monde du travail et de la démographie. Ce principe assure la pérennité de la retraite pour les générations futures et garantit la possibilité d'augmenter les recettes pour répondre aux besoins de toutes et tous. Augmenter les salaires,

payer justement la qualification, c'est aussi bon pour les retraites!

Gagner l'égalité salariale entre les femmes et les hommes permettrait non seulement de gagner des droits nouveaux, mais également de renflouer la Sécurité sociale et les caisses de retraite de 5 milliards d'euros par an.

Améliorer les droits à la retraite pour toutes et tous, c'est un choix de société qui remet au cœur la reconnaissance du travail et la place de celles et ceux qui, par leur travail, créent les richesses dans notre pays.

## Un système pérenne et solidaire est possible et finançable

Il n'y a pas de problème de financement pour mettre en œuvre rapidement des droits améliorant la retraite de toutes et tous. Ce sont les exonérations de cotisations sociales (5,5 milliards d'euros en moins pour la retraite) et les bas salaires, l'explosion de la précarité au travail qui pèsent sur le régime des retraites.

La CGT propose des mesures immédiates de financement, notamment en élargissant l'assiette de cotisations aux dividendes versés aux actionnaires pour mettre le capital à contribution (14 milliards d'euros). Elle propose que l'ensemble des revenus tels l'intéressement, la participation, l'épargne salariale... soient soumis à cotisations (10 milliards d'euros). Elle défend la mise en place d'une surcotisation sur les emplois précaires – CDD, intérim, etc.: un point supplémentaire de cotisation rapporterait un milliard d'euros

et découragerait le recours à la précarité –, le déplafonnement des cotisations sur les salaires très élevés, la lutte contre les fraudes fiscales et sociales des plus riches. Sur ce dernier point, la plateforme Deliveroo, en privant les travailleurs de leurs droits à protection sociale, vient d'être reconnue coupable de fraude sociale et fiscale, avec un manque à gagner de 7 à 9 milliards d'euros de cotisations sociales par an.

Les aides publiques aux entreprises, sans conditionnalité ou contrepartie, s'élèvent à plus de 150 milliards d'euros par an. Tous les quinze ans, nous dépensons l'équivalent d'une année de richesses créées par les travailleur·ses (2200 milliards d'euros).

Alors, toujours pas d'argent pour les retraites?

## Pour les salaires, la CGT revendique

- un **Smic à 2 000 euros bruts** ;
- la mise en place de l'**échelle mobile des salaires**, c'est-à-dire un dispositif qui entraîne la revalorisation automatique des salaires en fonction des hausses de prix ;
- une **augmentation automatique de tous les salaires minima** des branches professionnelles quand le Smic augmente ;
- l'**ouverture (ou réouverture) immédiate de négociations salariales dans les branches, les entreprises et l'administration publique** pour augmenter l'ensemble des salaires ;
- la **reconnaissance des diplômes dès l'embauche** ;
- le **paiement de la qualification à la même hauteur**, quel que soit le secteur dans lequel on travaille.

## Financer de bonnes retraites par répartition et à prestations définies, c'est possible les propositions de la CGT

### Modifier la répartition des richesses :

Passage du taux de chômage à 7,4 % en 2022 =	Augmentation des salaires de 3,5 % =	Augmentation du point d'indice de la fonction publique =	Intégration des primes dans la fonction publique =	Égalité salariale femme/homme =
<b>+10 milliards d'euros</b>	<b>+6,5 milliards d'euros</b>	<b>+6 milliards d'euros</b>	<b>+6 milliards d'euros</b>	<b>+5,5 milliards d'euros</b>

### Supprimer les exonérations et soumettre à cotisations sociales tous les éléments de rémunération:

Les exonérations de cotisations sociales représentent 66 milliards d'euros (source : commission des comptes de la Sécurité Sociale). Supprimer les exonérations =	Soumettre à cotisations l'épargne salariale =	Instaurer un malus sur les emplois précaires =	Lutter contre la fraude aux cotisations sociales =
<b>+20 milliards d'euros</b>	<b>+10 milliards d'euros</b>	<b>+10 milliards d'euros</b>	<b>+1 à 2 milliards d'euros par an</b>

(source: Acooss)

## grille des salaires revendiquée par la CGT

<b>NON DIPLÔMÉ</b>	<b>2000 euros</b> Smic
<b>CAP/BEP</b>	<b>2400 euros</b> 1,2 Smic
<b>BAC</b>	<b>2800 euros</b> 1,4 Smic
<b>BAC + 2</b>	<b>3200 euros</b> 1,6 Smic
<b>BAC + 3</b>	<b>3600 euros</b> 1,8 Smic
<b>BAC + 5</b>	<b>4000 euros</b> 2 Smic
<b>BAC + 8</b>	<b>4600 euros</b> 2,3 Smic

Salaires bruts à l'embauche.

## Plus nombreux, nous sommes plus forts

De nombreuses transformations pèsent sur notre quotidien, sur nos conditions de travail et interrogent notre avenir. Les salarié·es ont souvent un sentiment d'impuissance face à ces bouleversements. Comment agir pour maîtriser notre avenir? Comment intervenir sur les choix qui nous touchent directement? Chacun d'entre nous détient une part de la solution. Beaucoup dépend de ce que nous

sommes capables de faire ensemble pour que notre avis soit entendu, que les revendications élaborées ensemble trouvent une issue positive. La CGT défend les intérêts individuels et collectifs des salarié·es. Quand nous prenons nos affaires en main, on peut changer les choses. Dans beaucoup de services ou d'entreprises, l'action collective permet des avancées en matière de salaires, de conditions de travail,

de lutte contre la précarité... La CGT se nourrit des différences de chacun·e pour faire vivre des valeurs de justice, de solidarité, de démocratie, d'antiracisme. Nous avons besoin que la CGT devienne plus forte, qu'elle s'installe dans le quotidien de travail de toutes et tous, partout. Alors faites comme des milliers de salarié·es chaque année, organisez-vous, rejoignez-nous!

### Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom  Prénom

Adresse

Code postal  Ville

Téléphone  Courriel

Âge  profession

Entreprise (nom et adresse)

Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex  
Téléphone : 01 55 82 81 94, courriel : [orga@cgt.fr](mailto:orga@cgt.fr). Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr).

La CGT recueille ici vos données personnelles pour le traitement de votre adhésion. Vous pouvez exercer vos droits d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition, de limitation et de portabilité en contactant notre délégué à la protection des données à l'adresse suivante : [dpo@cgt.fr](mailto:dpo@cgt.fr).

