

Égalité professionnelle

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent, en moyenne, de 24 %. Plusieurs phénomènes cumulés expliquent cet écart (elles n'occupent pas les mêmes emplois, elles ne sont pas dans les mêmes filières que les hommes, or les emplois/filières à prédominance féminine sont dévalorisés. Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué). Ainsi, les femmes subissent un retard de carrière tout au long de leur vie professionnelle. De plus, les femmes accèdent moins souvent à des promotions (le fameux plafond de verre) et touchent globalement moins de primes.

Pour lutter contre toutes ces inégalités, de nombreuses lois ont vu le jour, mais elles restent peu, voire pas appliquées. Pourtant, gagner l'égalité salariale et professionnelle aurait des effets bénéfiques sur l'économie française. **La réduction des seules inégalités de genre augmenterait le PIB de 145 milliards d'euros, par la hausse de l'accès aux postes qualifiés et du taux d'emploi des femmes qui augmenteraient d'autant la masse salariale.** Cela représenterait un sérieux coup de pouce pour la croissance et la lutte contre les inégalités.

En savoir plus : www.egalite-professionnelle.cgt.fr/



Fonction publique hospitalière



ma fiche de paie



Le salaire, quèsaco ?

Le salaire, c'est le paiement de la qualification du salaire pour un temps de travail donné et mesuré. Il doit être suffisant pour que les travailleurs reconstituent leur force de travail.

Le salaire indirect ou socialisé, c'est-à-dire la part du salaire versée immédiatement aux caisses de retraite, de Sécurité sociale, pour les accidents du travail, les allocations familiales, le chômage... Ce que l'on définit généralement comme les cotisations sociales. Le montant ainsi prélevé, à l'occasion du travail, est mutualisé et redistribué selon les besoins à ceux qui sont malades, accidentés, retraités... C'est ce qui caractérise **le système social français solidaire** par rapport aux autres pays. Nous bénéficions de l'un des meilleurs systèmes de santé et de retraite au monde.

Pourtant, cet équilibre est mis à mal avec la chasse « aux coûts » des financiers qui dictent leur loi de l'argent. Ainsi, **la politique d'exonérations de cotisations sociales**, à l'œuvre depuis plus de trente ans, assèche les caisses des finances publiques. Pire encore, cette politique **contribue également à tirer les salaires vers le bas** sans effet sur l'emploi et alors que les évolutions technologiques poussent à davantage de qualifications.

Évolution professionnelle

Pour la CGT, le déroulement de carrière et la rémunération sont la pierre angulaire du développement professionnel de l'agent. La qualification évolue tout au long de sa vie professionnelle (formation, acquisition d'expériences, de savoirs, polyvalence, polycompétence...). Sa rémunération doit correspondre au paiement de cette qualification. Chaque fonctionnaire appartient à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans l'une des 3 catégories hiérarchiques (A, B et C). L'avancement d'échelon est accordé automatiquement en fonction de l'ancienneté – ou de la valeur professionnelle suivant le statut particulier du corps. Le statut particulier peut aussi prévoir des échelons spéciaux dont l'accès peut être restreint. Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut changer de cadre d'emplois par promotion interne ou en passant un concours (externe ou interne).

Pour chacun des grands niveaux de qualification, le salaire de base minimum garanti brut devrait être :

- Non diplômé: Smic – 2000 €;
- BEP-CAP: 1,2 fois le Smic – 2400 €;
- Bac (quel qu'il soit): 1,4 fois le Smic – 2800 €;
- BTS-DUT (BAC + 2): 1,6 fois le Smic – 3200 €;
- Licence LMD / licence professionnelle (BAC + 3): 1,8 fois le Smic – 3600 €;
- Master (BAC + 5): 2 fois le Smic – 4000 €;
- Doctorat (BAC + 8): 2,3 fois le Smic – 4600 €.

LA CGT PROPOSE :

- une grille des classifications avec des références au niveau de l'Éducation nationale et ses diplômes;
- la garantie d'une progression minimale d'échelon ou de grade pour chaque agent;
- le doublement au minimum du salaire de base de chaque agent sur sa carrière;
- une hiérarchie maximum des salaires de 1 à 5;
- une classification transposable d'une entreprise à une autre.

Suis-je bien payé·e ?

Pour assurer l'attractivité de nos métiers, le salaire doit **correspondre au paiement de la qualification d'un individu dans un temps de travail donné et mesuré à partir d'un minimum pour la personne qui n'a pas de diplôme, ni de qualification reconnue**: le Smic.

Mais la réalité est tout autre. La logique de compétences basée sur une évaluation individuelle des performances des agents, et donc une individualisation des salaires, entraîne de plus en plus d'inégalités de rémunérations.

Au contraire, pour valoriser les diplômes et savoir-faire, qui progressent tout au long de la carrière professionnelle, **la CGT propose une grille indiciaire en fonction du (des) diplôme(s) ou titre(s) détenu(s) par l'agent démarrant à 2 000 euros bruts** (revendication montant du Smic de la CGT) pour un agent sans diplôme, ni expérience.

La CGT revendique l'augmentation automatique des salaires et des minima de branche à l'ouverture immédiate des négociations dès que le SMIC est revalorisé.

Calculer le montant du paiement de mes qualifications

Salaire de base - le montant du SMIC = le paiement des qualifications

www.sante.cgt.fr



Le travail est une richesse

Des richesses nouvelles sont créées grâce au travail. En effet, la force du travail n'est pas une marchandise comme les autres puisque son usage permet de créer une valeur supérieure à la sienne. Par exemple, le pain se fabrique à partir de la farine, du pétrin et du four mais surtout grâce au travail humain.

Ainsi, le travail produit non seulement des richesses mais crée de la valeur ajoutée. Or, ces richesses créées par le travail sont de plus en plus captées par le capital, par le biais des dividendes mais aussi en charges d'intérêts bancaires, en spéculation ou en évasion fiscale. Chaque année, plusieurs milliards d'euros sont captés dans la valeur ajoutée par les profits bruts au détriment de la masse salariale. Cette situation est injuste mais aussi néfaste pour l'économie.

Pour la CGT, il est urgent d'augmenter les salaires dans le cadre d'une autre répartition de la valeur ajoutée. Dans ce sens, la CGT propose la revalorisation de l'ensemble des salaires à partir d'un Smic à 2000 euros bruts pour un agent sans diplôme et sans expérience.

Lire ma fiche de paie*

1

N.I.R.: Numéro d'Inscription au répertoire des personnes physiques.

Il s'agit d'un code créé à partir de l'état civil.

C'est aussi le numéro de Sécurité sociale.

Code agent : identifiant de l'agent au sein de l'établissement.

2

Statut : il s'agit de la situation statutaire de l'agent au sein de l'établissement :

contractuel - stagiaire - titulaire.

Grade : grade de l'agent.

Métier : métier de l'agent.

3

Établis : correspond au site où est affecté l'agent

Affect : code UF (unité fonctionnelle) et service d'affectation de l'agent.

4

Échelle : échelle de rémunération

Echelon : échelon où est positionné l'agent dans la grille indiciaire.

Indice majoré : à chaque échelon correspond un indice qui permet de calculer la rémunération.

Temps travail et taux de rémunération : temps de travail en pourcentage et taux de rémunération correspondant.

5

Nb jours M-1 (Pleins, Réduits) : nombre de jours travaillés du mois précédent.

Nb jours M (Pleins, Réduits) : nombre de jours travaillés du mois en cours.

Enfants S.F.T. : nombre d'enfants pris en compte pour le calcul du supplément familial de traitement.

Nombre Heures : nombre d'heures travaillées dans le mois.

6

N° SIRET : identifiant nationale de l'établissement.

N° URSSAF : identifiant auprès de l'organisme percevant les cotisations et contributions sociales.

Lieu paiement

N° APE : définit le type d'activité principale de l'employeur.

7

Nom et adresse de l'agent.

Service et Pôle de l'agent.

The image shows a sample payslip form with various fields and sections. Numbered callouts 1 through 12 point to specific areas: 1 (N.I.R. Code Agent), 2 (Statut, Grade, Métier), 3 (Etablis, Affect), 4 (Echelle, Echelon, Indice Majoré, Temps Travail, Taux Rémunération), 5 (Nb jours M-1, Nb jours M, Enfants S.F.T, Nombre Heures), 6 (N° SIRET, N° URSSAF, Lieu de paiement, N° APE), 7 (Nom Adresse Agent), 8 (Code Paie, Libellé), 9 (Brut imposable, Cotisations), 10 (Total cotisations, Autres retenues), 11 (MENSUEL IMPOSABLE NET, CUMUL AVANTAGE EN NATURE, CUMUL ANNUEL IMPOSABLE, PRELEVEMENT A LA SOURCE), 12 (NET A PAYER, CET pér. (H)).

8

RÉMUNÉRATION BRUTE

Traitement Indiciaire : il s'agit du traitement de base. Il est calculé en multipliant l'indice majoré (nombre de points d'indice selon l'échelon) par la valeur de point d'indice.

Nouvel. Bonif. Indiciaire : elle est attribuée aux emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière. Il s'agit d'un nombre de points d'indice défini selon la fonction exercée.

Inter. Astreint & Astreinte : il s'agit des indemnités concernant les périodes d'astreinte et les périodes dites d'interventions qui comprennent les périodes sur place ainsi que les temps de trajet. La période d'intervention est rémunérée au tarif de l'heure supplémentaire normale, de l'heure supplémentaire de nuit ou de l'heure supplémentaire de dimanche et jours fériés.

Ind. Travail. Intensif Nuit : le travail de nuit comprend période allant de 21 heures à 6 heures.

Heures Suppl. : il s'agit des heures payées au-delà de l'horaire hebdomadaires en fonction de la période de travail

Ind. Forfait. Dim & JF : cette indemnité est versée pour tout travail compris entreheures etheures les dimanches et jours fériés.

G.I.P.A. : la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été mise en place en 2008 pour compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents. Elle concerne les agents dont l'évolution du traitement indiciaire brut est inférieure à celle de l'indice des prix à la consommation sur une période de quatre ans.

Prime : il existe de nombreuses primes selon les fonctions.

9

COTISATIONS

Les cotisations CSG / CRDS : la contribution sociale généralisée (CSG) est un prélèvement obligatoire créé en 1991 pour financer le déficit de la Sécurité sociale et, depuis 2018, l'assurance chômage, à la place des cotisations prélevées sur les salaires. C'est donc un impôt n'ouvrant pas les droits aux prestations sociales. La contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) alimente un fonds qui permet de rembourser les déficits accumulés de la Sécurité sociale, avant tout liés aux politiques d'exonérations de cotisations sociales au profit du patronat.

Cotisation retraite de l'agent : pour les titulaires, elle comporte une part obligatoire (CNRACL) calculée sur la base du seul traitement indiciaire (le cas échéant NBI), comprend une part complémentaire (RAFP) calculée sur ce qui s'ajoute (en particulier les primes) au traitement indiciaire dans la limite de 20 % de ce dernier. Les agents contractuels cotisent pour la retraite de base à la CNAV et pour le régime de retraite complémentaire à l'IRCANTEC.

Elles sont artificiellement séparées en parts salariales et patronales, comme si l'une appartenait au salarié et pas l'autre. En fait, elles sont la part de notre salaire qui est versée à un « pot commun » : la protection sociale.

10

AUTRES RETENUES

Cotisations mutuelles : cotisation pour les mutuelles hospitalières. La mutuelle est facultative pour les agents ayant une mutuelle extérieure.

Amicale : cotisation pour l'amicale du personnel.

Prêt CGOS : mensualité de remboursement de prêt au comité de gestion des œuvres sociales par exemple pour les aides remboursables.

12

NET A PAYER : somme qui sera effectivement versée sur votre compte bancaire.

CET pér. (H) : décompte du nombre d'heure sur le compte épargne temps.

* Le contenu de ce document ne s'applique qu'aux titulaires et stagiaires