

1
La convention collective à laquelle l'entreprise est rattachée est obligatoire. Elle regroupe les garanties collectives de la branche auxquelles ont droit les salariés. A défaut, la référence au Code du travail doit être indiquée pour les dispositions relatives à la durée des congés payés et la durée de préavis.

2
La qualification représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire d'un salarié acquis par un diplôme de l'Education Nationale, une certification, un titre validé par le Ministère du travail et l'expérience professionnelle.

La qualification est individuelle, elle varie pour chaque salarié, augmente avec l'expérience et ne devrait pas dépendre du poste occupé comme c'est parfois le cas. Elle permet, au contraire, au salarié de dire pourquoi il sait faire, pourquoi il sait apprendre à faire, et même, ce qu'il pourrait faire. La qualification ne se résume pas à une liste de compétences. **Cela structure la redistribution des richesses selon l'apport de chacun dans le travail collectif.** C'est aussi un outil contre toutes les discriminations.

3
La classification dépend, actuellement, de votre catégorie : ouvrier, technicien/administratif, agent de maîtrise, cadre, ingénieur. Les classifications sont définies par un accord national pour les mensuels et une convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres. Elles permettent de hiérarchiser les qualifications entre elles par un classement, d'évaluer le rapport entre deux qualifications et donc entre deux salaires. Elles permettent de définir un salaire minimum pour chaque niveau. Ces coefficients sont également des éléments déterminants pour les cotisations aux caisses complémentaires retraite.

8
La CSG (Contribution Sociale Généralisée) 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. Mais il n'ouvre pas les droits aux prestations sociales.

10
Le net fiscal imposable est le montant pris en compte pour le calcul de votre impôt sur le revenu. Il se différencie du revenu net à payer car certaines de vos cotisations ne sont pas toutes déductibles pour le calcul de votre impôt sur le revenu, par exemple une partie de la CSG et le RDS. L'autre élément qui s'ajoute à votre net fiscal est le montant de la part patronale concernant votre mutuelle.

Avec le prélèvement à la source, votre taux d'imposition est dorénavant calculé sur vos revenus annuels et déterminera le montant de vos impôts mensuellement. C'est l'employeur qui verse le montant prélevé aux impôts. Vous devez quand même vérifier que le taux de prélèvement appliqué sur votre paie est bien celui transmis par l'administration fiscale et que votre salaire imposable, sur lequel il va opérer le prélèvement, est correct.

Pour en savoir plus : www.cgtfinances.fr

11
Les Congés payés doivent figurer sur la fiche de paie pour permettre à chaque salarié de visionner le décompte obligatoire des jours acquis et disponibles.

Lire ma fiche

SOCIÉTÉ
 ADRESSE

CONVENTION COLLECTIVE **1**

EMPLOI
 QUALIFICATION
 COEFFICIENT
 CONTRAT **2 3**

RUBRIQUES

SALAIRE DE BASE **4**

HEURES SUPPLÉMENTAIRES **5**

PRIMES **6**

SALAIRE BRUT

SANTÉ **7**

ACCIDENTS DU TRAVAIL /MALADIES PROFESSIONNELLES

RETRAITE

FAMILLE – SÉCURITÉ SOCIALE

AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR EMPLOYEUR

CSG **8**

ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS EMPLOYEUR

TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS

IMPOT SUR LE REVENU

IMPOT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE

CONGÉS PAYÉS

JOURS ACQUIS
 JOURS SOUS-TRAITS **11**

12
Le salaire net, c'est la partie du salaire sur son compte bancaire. La cotisation maladie (0,75%) et chômage (frémissement du salaire net (22€ par mois) en moyenne pour un célibataire gagnant le smic en 2019, ou en moyenne pour un célibataire gagnant le smic par mois). Si on peut se réjouir, au premier coup de pouce, il ne faut pas être du côté du non financement de notre Sécurité Sociale que le gouvernement accorde d'un montant partiellement – de l'autre. En fait, soit la partie du revenu sur laquelle on paie l'impôt sur le revenu, augmenté

égalité professionnelle

En 2019, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent, en moyenne, de 26 %. Plusieurs phénomènes cumulés expliquent cet écart. Par exemple, les systèmes de classification professionnelle introduisent des biais dans la façon de prendre en compte ces emplois (par exemple une assistante de direction trilingue n'est pas forcément classée comme technicien, malgré un même niveau de diplôme). 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 restent peu, voire pas appliquées. Pourtant, gagner l'égalité salariale aurait des effets bénéfiques sur l'économie française. **La réduction des seules inégalités de genre augmenterait le PIB de 145 milliards, 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/

évolution professionnelle

Les perspectives d'évolution de salaire et de carrière sont réduites. La prime d'ancienneté pour les mensuels ou le passage automatique tous les 3 ans des cadres position II, sont les seuls éléments garantissant encore aujourd'hui (pour une partie de la carrière) une revalorisation du salaire brut et validant une reconnaissance de l'accroissement du savoir-faire et de l'expérience acquise des salariés.

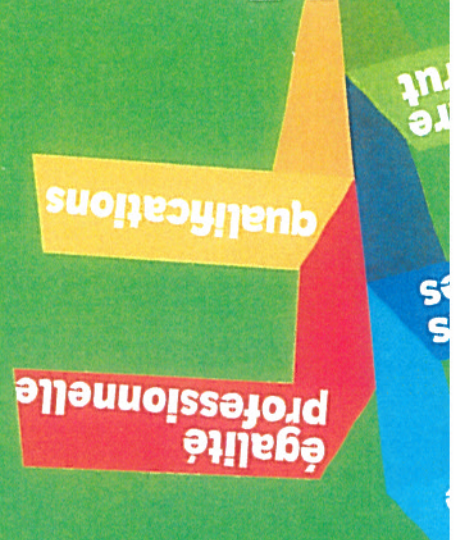
Pour la CGT, **le déroulement de carrière et la rémunération sont la pierre angulaire du développement professionnel** du salarié au sein de l'entreprise. La **qualification évolue** tout au long de sa vie professionnelle (formation, acquisition d'expériences, de savoirs, polyvalence, polycompétence...). **Sa rémunération doit correspondre au paiement de cette qualification.**

LA CGT PROPOSE

- Une grille de classifications avec des références au niveau de l'Education Nationale et ses diplômes ;
- La garantie d'une progression minimale de coefficients pour chaque salarié au plus tous les quatre ans ;

- Le doublement au minimum du salaire de base de chaque salarié sur sa carrière ;
- Une hiérarchie maximum des salaires de 1 à 5 ;
- Une classification transposable d'une entreprise à une autre.

égalité professionnelle



suis-je bien

Pour assurer l'attractivité de nos métiers, nous proposons le **paiement de la qualification d'un salarié donné et mesuré à partir d'un diplôme, ni de qualification reconnue par l'Etat.**

Mais la réalité est tout autre. La loi n'a pas permis une évaluation individuelle des postes, ni une individualisation des salaires, ni une adéquation des rémunérations. D'ailleurs, depuis 2017, de nouvelles entreprises ont fleuri pour entériner ces pratiques.

Au contraire, pour valoriser les diplômes, nous proposons **de classer les salariés en fonction du diplôme obtenu par le salarié détenant à 1800€ (le SMIC de la CGT) pour un salarié sans diplôme.**

.....
* Calculer le montant du paiement de mes qualifications = L

Plus d'info : « Classifications, mod