



Cahier revendicatif
du syndicat CGT de

LA CARTE D'IDENTITÉ DE L'ENTREPRISE

Entreprise, établissement :

Groupe :

Filière :

☐ Donneur d'Ordre

☐ S/traitant ☐ 1er rang ☐ 2ème rang ☐ 3ème rang ☐ +

CARTE D'IDENTITÉ DU SYNDICAT

Nombre de syndiqués :
dont I.C.T.* :
O.E.* :

Répartition : Hommes :
Femmes :

Nombre de syndiqués entrés dans CoqéTiel :
Restent à entrer :
Qui s'en occupe :

utilisation du « kit de continuité syndicale » : ☐ OUI ☐ NON

Objectif de syndicalisation au/...../20..... :
.....

versement des cotisations aux structures via CoqéTise à jour ? ☐ OUI ☐ NON

Qui s'en occupe :

Nombre d'élus et mandatés CGT :
CE ou COS-CASC :
DP ou CAP :
CE-DP ou CTP :
CHSCT :

Le bureau du syndicat est composé de:

....., Secrétaire général(e)

....., Trésorier(e)

....., Secrétaire

.....,

.....,

Prochaine assemblée générale de syndiqués prévue le / / 20..

Prochain Congrès du syndicat prévu le / / 20 ..

*Ingénieur/Cadre/Technicien

*Ouvrier/Employé

Emploi et salaire dans l'entreprise ... à vous la parole



Face aux plans d'austérité du gouvernement et des dirigeants européens, la CGT a décidé d'agir avec les salariés à partir de leurs besoins pour construire des réponses dans l'entreprise et sur les territoires.

Le comité régional, a créé cet outil et le met à la disposition de l'ensemble des militants de la CGT pour aider à faire émerger les besoins, les mettre en rapport avec les moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient et ainsi revendiquer un autre partage des richesses. Ce livret soulève sous la forme de questions, les enjeux de salaire, d'emploi, de formation, de conditions et de temps de travail. C'est à vous d'y répondre avec les salariés car ce cahier n'est qu'une trame, sur laquelle vous pourrez vous appuyer pour passer à l'offensive dans ces domaines et construire l'intervention des salariés dans l'entreprise. Des fiches à photocopier sont intégrées pour consulter les salariés afin que chacun(e) puisse s'exprimer et faire un point sur sa situation vis-à-vis des revendications. Notre démarche consistera ensuite à faire converger les propositions et à organiser un rapport des forces dans les professions, les filières et les territoires pour gagner ensemble.

Vous trouverez à la dernière page, les coordonnées des organisations de la CGT qui peuvent vous aider. N'hésitez pas à y faire appel, mais vous pouvez également vous mettre au service de salariés d'une entreprise voisine de la vôtre ou qui intervient dans la même filière, pour aider à votre tour à la construction revendicative et à la syndicalisation.

**Nous comptons sur vous,
vous pouvez compter sur nous !!!**

Sommaire

L'emploi	p.5
L'emploi dans l'entreprise	p.6
L'emploi et le temps de travail	p.7
Emploi, santé et conditions de travail	p.8
LA CGT VOUS CONSULTE	p.9-10
Résultats de la consultation	p.11-12
Emploi et formation Professionnelle	p.13
Salaires et pouvoir d'achat	p.14
Salaires et Service public	p.15
Salaires et résultats de l'entreprise et du groupe	p.16-17
Salaires et qualifications	p.18
Les notes et propositions du syndicat	p.19
Informations	p.20



1 - L'emploi

Se déplacer, se chauffer et s'éclairer, se nourrir, faire garder ses enfants, communiquer, se cultiver, accéder aux loisirs, aux sports, se loger, éduquer nos enfants, etc... toutes ces activités humaines, ces besoins se traduisent par des emplois. Qu'ils soient publics ou privés, industriels ou de services, ils doivent avant tout répondre aux besoins de la population avant de répondre à l'avidité de la finance et du marché. L'emploi est au cœur de l'aménagement des territoires. Il ne peut y avoir de développement industriel sans services publics performants. Il ne peut y avoir de service public sans développement économique et l'emploi industriel y prend une place incontournable.

Mais de quels emplois parle-t-on ? Car qui dit emploi, dit travail, donc l'emploi doit en premier lieu répondre aux conditions de travail du salarié qui l'occupe. Il doit être un moyen d'émancipation et d'épanouissement et non pas un vecteur de souffrances et d'asservissement.

Ces quelques affirmations impliquent que nous regardions dans nos entreprises où sont les besoins en emplois pour répondre à ces attentes fortes des salariés et de la population.

En y regardant de près et en croisant nos constats sur un même territoire, on se rend compte que bon nombre de besoins ne sont pas satisfaits et nécessitent des créations ou des transformations d'emplois.

Ce guide est là pour vous aider à faire le point.

LES NOUVEAUX PAUVRES



2 - L'emploi dans l'entreprise

Les questions
qu'il faut se poser :

Nombre de salariés dans l'entreprise :

dont les salariés de la sous-traitance interne :

Évolution de l'emploi depuis 2007 :

Année	CDI		%*	Intérimaires		%	Temps partiel		%	Statutaires/ titulaires		%	Stagiaires/ apprentis		%	TOTAL	
	O.E.	I.C.T.		O.E.	I.C.T.		O.E.	I.C.T.		O.E.	I.C.T.		O.E.	I.C.T.		O.E.	I.C.T.
2007																	
2008																	
2009																	
2010																	

*du total (O.E : ouvrier/employé ICT : ingénieur/cadre/technicien)

Répartition Hommes/Femmes

genre	2007	2008	2009	2010
Femmes				
Hommes				

Pyramide des âges :

genre	<25 ans	25-35 ans	36-45 ans	46-55 ans	56-60 ans	>60ans
Femmes						
Hommes						
Total						

Comment transformer les emplois précaires en emplois stables (CDI, statutaires, titulaires) ?

Comment développer l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que l'emploi des femmes ?

Comment assurer un développement de carrière à chacun(e) ?

Ce qu'il faut savoir :

Dictionnaire permanent, bulletin n° 936-2, novembre 2011, Editions législatives.
À compter du 1er janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent disposer d'un accord collectif sur l'égalité professionnelle ou un plan d'action. À défaut, elles pourront être soumises à une pénalité de 1% maximum, calculée sur les rémunérations versées pendant la période de carence.
Les objectifs qui doivent être abordés :

- L'embauche,
- La formation professionnelle,
- La promotion professionnelle, la classification et la rémunération,
- Les conditions de travail,
- L'articulation vie professionnelle et responsabilités familiales.

Les propositions du syndicat

3 - L'emploi et le temps de travail

Les questions
qu'il faut se poser :

L'entreprise est-elle aux 35 heures ?
si non :
Les salariés souhaitent-ils passer aux 35 heures ?
Quelles propositions du syndicat ?
si oui :

Gestion des RTT, compte épargne temps, est-on vraiment à 35 heures ?

Y a-t-il des forfaits horaires ou des forfaits jours ?

Quelles en sont les conséquences sur l'emploi et le travail ?

Les RTT sont-elles prises ?

Si non, pourquoi ?



Organisation du temps de travail :

Travail en équipe alternante, de nuit, VSD, ... est-ce indispensable ?

Quel intérêt pour les salariés ?

Nb d'heures supplémentaires effectuées :

Sont-elles payées ou récupérées ?

Que souhaitent les salariés ?

Les propositions du syndicat

un petit calcul rapide :

Le nombre total d'heures
supplémentaires effectuées
en 20__ soit ____ : 1607 h =
____ emplois équivalent à
temps plein.

4 - Emploi, santé et conditions de travail

Les questions
qu'il faut se poser :

L'EMPLOI INDUSTRIEL



Les conditions de travail et la santé des salariés se dégradent-elles : ☐ Oui ☐ Non

Pour quelles raisons :

- ☐ Augmentation de la charge de travail ou du niveau des objectifs à atteindre
- ☐ Sous effectif
- ☐ Problèmes de formation
- ☐ Problèmes d'organisation et de type de management (primes aux résultats, intéressement, etc...)

Par quoi cela se traduit-il ?

- ☐ Maladies professionnelles (TMS, troubles psycho sociaux, etc...)
- ☐ Accidents du travail
- ☐ Absentéisme

Quelle évolution :

S'il y a un CHSCT, est-il efficace ? A-t-il les moyens pour accomplir ses missions?

Conséquences sur la qualité :

- Du travail
- De la production et des services

Quelle reconnaissance de la pénibilité (âge de départ à la retraite, aménagement de postes de travail, etc.) ?

Les propositions du syndicat

Ce qu'il faut savoir :

- Dictionnaire permanent, bulletin n° 936-2, novembre 2011, Editions législatives.
- Les entreprises doivent conclure un accord ou élaborer un plan d'action sur la pénibilité au travail au plus tard en 2012, sous peine de sanctions financières. Cela doit notamment porter sur :
- un diagnostic de la pénibilité dans l'entreprise,
 - Les mesures et actions de prévention qui en découlent,
 - Les modalités de suivi de leur mise en œuvre.



LA CGT VOUS CONSULTE sur les salaires et le pouvoir d'achat

Pourquoi la Cgt considère-t-elle comme un véritable enjeu de consulter les salariés sur leur salaire ? Tout simplement parce que les réalités de vos besoins, de vos dépenses, de vos rémunérations sont niées par la direction d'entreprise au nom de la compétitivité. Lors des négociations salariales, les représentants du patronat ne peuvent faire autrement que de reconnaître que tout augmente et particulièrement les dépenses incompressibles : logement, transport, santé, nourriture.

Cela ne les conduit pas pour autant à augmenter les salaires. Au contraire, ils invoquent la conjoncture, les marges, les actionnaires pour lâcher au compte goutte en défendant l'idée que l'entreprise n'est pas responsable du coût de la vie, en un mot, c'est de la faute au marché et à la spéculation si les prix sont à la hausse.

Seulement voilà, les salariés, eux, n'ont que leur salaire pour vivre. Il doit leur permettre de faire face à toutes les dépenses nécessaires pour vivre décemment aujourd'hui. Revaloriser le travail, cela passe d'abord par la reconnaissance des qualifications et par l'augmentation des salaires et cela permettra de relancer l'économie en répondant aux besoins sociaux tout en finançant la protection sociale.

Plus d'argent pour les salaires et moins pour les actionnaires, c'est le moyen d'une répartition des richesses qui place les négociations salariales comme un véritable levier. À présent, merci de prendre le temps de participer à cette consultation et de nous informer des arguments et repères que nous voulons placer dans le débat.

Une première étape, chiffrez vos dépenses

Loyer	
Transport, assurances	
Culture, Sport, Loisirs et vacances	
Electricité, gaz, eau, téléphone, Internet,...	
Nourriture	
Frais pour la recherche d'emploi	
Santé, mutuelle, appareillage...	
Education enfants (cantine, frais scolaires, frais de garde...)	
Vêtements	
Impôts (sur le revenu, locaux...)	
TOTAL	€

Vous êtes : ☐ Ingénieur, ☐ Cadre, ☐ Technicien,
☐ Ouvrier, ☐ Employé

Comparé à votre salaire, qu'est-ce cela donne ?

Salaire	
Total dépense	
Différence	

Souvent, la différence est négative, elle représente un endettement (crédit, découvert bancaire, etc.)

SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) :

- En 2011 : 1365 euros pour 151,67h de travail
- En 2001 : 1127 euros pour 169h de travail

Différence 23,65%.

Votre salaire a-t-il augmenté dans cette proportion ?

À vous de juger.

Pour être rémunéré à hauteur de mes qualifications, pour répondre à mes besoins et vivre mieux, j'estime que mon salaire brut devrait s'élever à :€
Cela représente une augmentation de€, soit +%

LA CGT VOUS CONSULTE sur l'emploi et le travail

L'emploi est au cœur de la réponse aux besoins des salariés et de la population. Mais de quel emploi parle-t-on ? Ne devrions-nous pas parler également du travail, de ce qu'il représente pour chacun, de ce qu'il apporte ou devrait apporter ?

L'emploi que vous occupez est certainement nécessaire, mais le travail que vous y effectuez ne vous satisfait peut-être pas. Tout cela dépend de beaucoup de facteurs comme la formation, le temps de travail, les questions d'hygiène et de sécurité, les horaires de

travail, les équipes, l'organisation de l'entreprise, les moyens et les outils à votre disposition, la charge de travail, les objectifs fixés, la pression hiérarchique, les méthodes de management, le salaire, etc.

C'est pourquoi, nous vous posons la question de votre rapport à votre emploi et à votre travail.

Merci donc de bien vouloir consacrer quelques instants à cette consultation qui nous aidera à construire les revendications et les propositions que nous porterons auprès de l'employeur.

VOUS ÊTES :

☐ Ingénieur, ☐ Cadre, ☐ Ouvrier, ☐ Employé, ☐ Technicien, ☐ Agent de maîtrise

Votre emploi est-il menacé ? ☐ Oui ☐ Non

Pourquoi ? :

.....

.....

.....

Pensez-vous que votre emploi doit évoluer ? ☐ Oui ☐ Non

Comment et pour quelles raisons ? :

.....

.....

.....

Comment vivez-vous votre travail ? :

☐ Une souffrance, ☐ un moyen de s'épanouir, ☐ un simple gagne pain

Votre rapport à votre travail :

☐ Se dégrade, ☐ s'améliore, ☐ ne change pas

Que faudrait-il faire pour améliorer votre (vie au) travail ? :

.....

.....

.....

POUR AGIR, POUR NE PLUS SUBIR, JE ME SYNDIQUE À LA CGT

Nom, Prénom :

Entreprise, service :

Adresse :

Tel et mail :

Consultation à retourner au syndicat CGT de l'entreprise ou à un militant CGT de votre connaissance.

Résultat de la consultation sur l'emploi et le travail

Nombre total de réponses :

Soit : %

	Ingénieur, cadre		Ouvrier, employé		Technicien, agent de maîtrise		ensemble	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Votre emploi est-il menacé ?								
Pourquoi ? (Ce qui ressort le plus)								
Pensez-vous que votre emploi doit évoluer ?								
Pourquoi et comment ?								
Comment vivez-vous votre travail ?	Une souffrance		Une souffrance		Une souffrance		Une souffrance	
	Un simple gagne-pain		Un simple gagne-pain		Un simple gagne-pain		Un simple gagne-pain	
	Un épanouissement		Un épanouissement		Un épanouissement		Un épanouissement	
Votre rapport à votre travail ?	Se dégrade		Se dégrade		Se dégrade		Se dégrade	
	s'améliore		s'améliore		s'améliore		s'améliore	
	ne change pas		ne change pas		ne change pas		ne change pas	
Que faudrait-il faire pour améliorer votre (vie au) travail ?								

À partir de ces résultats, les axes d'action du syndicat seront ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Résultats de la consultation sur les salaires et le pouvoir d'achat

Nombre total de réponses :

Soit : %

	Ingénieurs, cadres	Techniciens, maîtrises	Ouvriers, employés	Ensemble
Salaire moyen				
Total moyen des dépenses				
Différence moyenne				
Salaire brut moyen revendiqué				
Augmentation revendiquée en €				
Augmentation revendiquée en %				

À partir de ces résultats, quels vont être les axes d'action du syndicat ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

POUR AGIR, POUR NE PLUS SUBIR, JE ME SYNDIQUE À LA CGT

Nom, Prénom :

Entreprise, service :

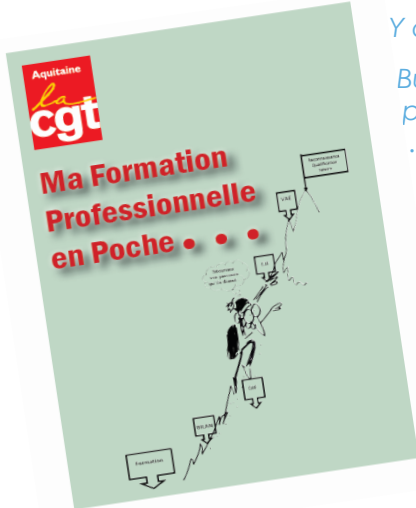
Adresse :

Tel et mail :

Consultation à retourner au syndicat CGT de l'entreprise ou à un militant CGT de votre connaissance.

5 - Emploi et formation professionnelle

Les questions qu'il faut se poser :



Y a-t-il un plan de formation ?

Budget consacré à la formation, par rapport à la masse salariale : quel pourcentage ?

Nb d'apprentis ou stage en alternance :

Conditions d'apprentissage et taux d'embauche des apprentis :

à noter :

Pour se procurer le livret sur simple demande à :
formation-pro@cgt-aquitaine.com
Ou à télécharger sur : www.cgt-aquitaine.com

La CGT considère
la formation
comme un
investissement
mais c'est avant
tout
un droit
LE VÔTRE !

Un enjeu

L'évolution des techniques, le désir de changer d'emploi ou d'évoluer professionnellement, de faire valider et reconnaître son expérience, les délocalisations subies et la fragilité des emplois occupés... ne nous amènent-ils pas à repenser notre formation et à nous poser les questions liées à celle-ci ? Pourquoi ne pas envisager de continuer à se former dans les meilleures conditions possibles ? Dans quel cas est-on obligé de se former ? Quelles sont les possibilités d'obtenir une formation ? Sur le temps de travail ? Avec quelle rémunération ? Dans quel but se forme-t-on ? Est-ce une demande individuelle ou ne converge-t-elle pas sur des demandes communes à un bon nombre de salariés ? Quelle est la prise en compte de la formation dans l'entreprise ? Quelles revendications envisager à ce sujet ? Qu'entend-on par se former tout au long de la vie professionnelle ? Peut-on espérer un emploi durable sans se remettre en question et se former régulièrement ? Comment faire reconnaître sa formation d'une entreprise à l'autre ? Est-il encore possible de ne compter que sur sa formation initiale pour se maintenir dans un emploi tout au long de sa vie professionnelle ? Comment accéder à une formation ? Comment, après la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et celle du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, connaître les nouvelles obligations pour les employeurs et les nouveaux droits pour les salariés ? La formation professionnelle est un enjeu considérable. Elle permet à chaque salarié d'évoluer dans sa carrière par l'amélioration de sa qualification et par la même de son salaire. De nombreuses dispositions relèvent de l'initiative du salarié, soit indépendamment soit en lien avec son entreprise. Avec ce fascicule, « Ma formation professionnelle en poche », la CGT souhaite vous donner le maximum d'informations vous permettant de faire prévaloir vos droits.

6 - Salaires et pouvoir d'achat

L'enjeu

Pourquoi la Cgt considère-t-elle comme un véritable enjeu de consulter les salariés sur leur salaire ? Tout simplement parce que les réalités de vos besoins, de vos dépenses, de vos rémunérations sont niées par la direction d'entreprise au nom de la compétitivité. Lors des négociations salariales, les représentants du patronat ne peuvent faire autrement que de reconnaître que tout augmente et particulièrement les dépenses incompressibles : logement, transport, santé, nourriture.

Un exemple :

Les salariés de Dassault Mérignac ont démontré que l'écart entre les salaires et le SMIC ne cesse de diminuer.

Pour un P2, en prenant comme référence le salaire brut de base, l'écart est passé de 40% à 8%, soit une chute de pouvoir d'achat de 32 % en dix ans.

Cela ne les conduit pas pour autant à augmenter les salaires. Au contraire, ils invoquent la conjoncture, les marges, les actionnaires pour lâcher au compte goutte en défendant l'idée que l'entreprise n'est pas responsable du coût de la vie, en un mot, c'est de la faute au marché et à la spéculation si les prix sont à la hausse. Seulement voilà, les salariés, eux, n'ont que leur salaire pour vivre. Il doit leur permettre de faire face à toutes les dépenses nécessaires pour vivre décemment aujourd'hui. Revaloriser le travail, cela passe d'abord par la reconnaissance des qualifications et par l'augmentation des salaires et cela permettra de relancer l'économie en répondant aux besoins sociaux tout en finançant la protection sociale. Plus d'argent pour les salaires et moins pour les actionnaires, c'est le moyen d'une répartition des richesses qui place les négociations salariales comme un véritable levier.

Un petit calcul rapide

SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) :

- En 2011, 1393,82 €/salaire
 - En 2001, 1127,23€/salaire
- Différence 23,65%.

Les salaires de l'entreprise ont-ils augmenté dans cette proportion ?

Une des raisons majeures de la crise se trouve là. La pression exercée sur les salariés depuis des décennies pour augmenter les dividendes aux actionnaires, se traduit par une baisse généralisée du pouvoir d'achat.

1ERE RÉFORME ÉCONOMIQUE :
INTERDICTION DES
CRAUTES MOCHES



7 - Salaires et Service public

Les questions
qu'il faut se poser :

Le salaire d'embauche est-il équivalent à minima au SMIC ?

Quelles sont les différences de salaires entre titulaires et non titulaires (statutaires et non statutaires) ?

En associant tous les salaires des titulaires et non titulaires cela correspond à quelle moyenne dans un service, une unité ... ?

Quelle évolution des indemnités périphériques au salaire ?

Quelle place des heures supplémentaires, des primes d'astreinte, régime indemnitaire, etc... ?

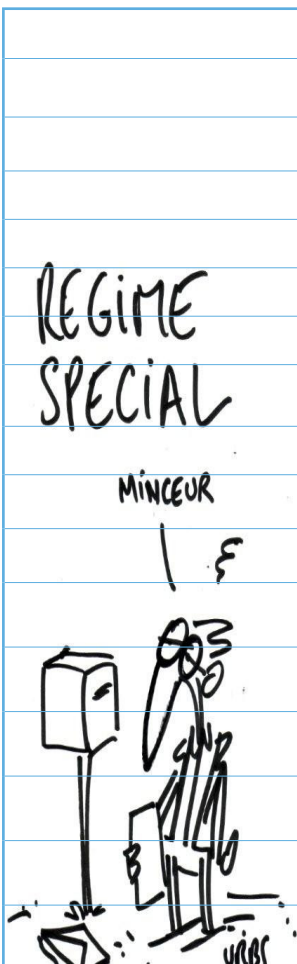
Comment intégrer certaines de ces indemnités dans le salaire de base ?

Quelle prise en compte de la revendication CGT d'un SMIC à 1700€ ?

Un exemple :

La rémunération entre 2 agents de même grade de 2 collectivités différentes ne sera pas identique car le régime indemnitaire est négocié localement.

C'est pourquoi, la CGT Services Publics demande l'intégration des primes dans le traitement (ou salaire).



L'enjeu

Dans les collectivités territoriales, les hôpitaux, les transports, chez les travailleurs de l'État, dans l'éducation, les impôts, etc.... La tendance est à rogner sur les moyens au prétexte d'une maîtrise des dépenses publiques qui serait incontournable pour sortir de la crise. Il s'agit en fait d'une volonté politique de soumettre le service public aux critères du marché pour mieux les privatiser. Cette politique a des conséquences sur l'emploi, le statut des personnels et leurs salaires. Par conséquent, c'est aussi la qualité du service rendu qui se dégrade.

Les fonctionnaires sont souvent présentés comme des privilégiés.

La meilleure manière de contrer cette stigmatisation est de porter la revendication sur les salaires en exigeant que les qualifications, la disponibilité des agents des services publics, soient rémunérées à la hauteur des exigences de qualité que porte la population.

Les propositions du syndicat

8 - Salaires et résultats de l'entreprise et du groupe

(Se procurer l'extrait Kbis de l'entreprise sur simple demande auprès du tribunal de commerce)

Les questions

qu'il faut se poser :

Richesse créée dans l'entreprise, quelle valeur ajoutée ?

Quelle part de la masse salariale dans la valeur ajoutée ? Quelle évolution ?

Chiffre d'affaire :

Bénéfices réalisés sur les 5 dernières années :

Dividendes versés aux actionnaires :

Qu'est-ce qui constitue le capital de l'entreprise ? Fonds de pension, capital d'état, etc

De quelle aide publique bénéficie l'entreprise, pour quelle utilisation (investissement, emploi, salaires, amélioration des conditions de travail, recherche et développement, etc.) ?

Les représentants du personnel en sont-ils informés ?

Exercent-ils un contrôle sur ces aides ?

Comment travailler la revendication avec les autres syndicats du groupe ou de la filière ?

Un exemple :

Le syndicat de l'entreprise LU à Cestas (33) a fait un calcul simple :

Le groupe auquel appartient l'entreprise, Kraft Foods, a réalisé en 2010 un résultat net de 4,1 Md de dollars. Il a versé 2,2 Md de dollars de dividendes aux actionnaires, soit 53% du résultat net. Si l'on divise ces 2,2 Md de dollars par les 127 000 salariés du groupe cela donne un montant de 17 000 dollars par salarié pour la seule année 2010 !

Il n'y a pas d'argent pour augmenter les salaires ni investir dans l'entreprise (embauches, activités, ...) ??

un petit calcul rapide :

CA du groupe ou de l'entreprise
Nb de salariés

= ----- par salarié

Résultats nets de l'année 20--
Nb de salariés

= ----- par salarié

Ce qu'il faut savoir :

Pourquoi comparer avec le salaire brut de base ?
Simplement parce que les autres éléments de la rémunération : prime d'équipe, de transport, ou tout autre, ne peuvent pas être pris en considération pour comparer au salaire minimum. En effet, ces éléments sont là pour compenser des contraintes ou nuisances.

Vous pouvez tenir la même comparaison avec le plafond de la sécurité sociale comme référence. Il sera de 3031 € mensuel au 1er janvier 2012, il était de 2279 € au 1er janvier 2001.

À la baisse du pouvoir d'achat s'ajoute la baisse des cotisations versées par le patronat alors que celles des salariés augmentent.

Désormais, les exonérations de cotisations concernent les rémunérations jusqu'à 1,6 SMIC, soit 2230,12 €. Pour un salarié payé au SMIC

l'entreprise est exonérée à hauteur de 280 €. Ramené à l'effectif total, on mesure mieux l'ampleur du cadeau qui n'a pas pour autant servi l'emploi.

Même démonstration pour les heures supplémentaires qui ne sont plus assujetties à cotisations et représentent en moyenne 1,5 € par heure de bonus patronal.

Au total, l'ensemble des fonds publics décernés aux entreprises représentent 85 milliards d'euros et auraient surtout servi à financer les restructurations.

Dans le même temps, la productivité n'a cessé de croître de près de 3,5 % par an en détruisant massivement les emplois.

En divisant le chiffre d'affaires par le nombre de salariés, vous aurez un petit aperçu de l'accroissement de la part des richesses créées par le travail et qui profite surtout aux financiers.

Les propositions du syndicat



9 - Salaires et qualifications

Un exemple :

	Niveaux	Coef.	Salaire	
Sans savoir reconnu ni expérience	I	200	1 700	(revendication CGT)
après un an		220	1 870	
CAP	II	240	2 040	(smic +20%)
BEP		260	2 210	
Bac	III	280	2 380	(smic +40%)
Bac Pro		300	2 550	
Bac +2	IV	320	2 720	(smic +60%)
BTS - DUT		340	2 890	
BAC +3/4	V	360	3 060	(smic +80%)
Licence		380	3 230	
Bac +5	VI	400	3 400	(smic x 2)
Ingénieurs Masters		440	3 740	
		480	4 080	
Bac +8	VII	500	4 250	(smic x 2,5)
Ingénieurs / Cadres		500 à	8 500	(smic x 5)
Cadres sup Doctorat		1000		

Pour la CGT EADS, il est important de revenir à des repères collectifs, avec notamment des augmentations en % pour toutes les catégories de salariés y compris les ingénieurs et cadres.

La CGT EADS propose que nous portions ces revendications dans les négociations de toutes les filiales d'EADS, elles ne sont pas à prendre ou à laisser, mais doivent servir de base au débat.

Les questions qu'il faut se poser :

La grille des salaires de la convention collective est-elle à minima appliquée ?

La participation de l'entreprise au transport, à la santé (cotis. sociales, mutuelle, au logement (0,8%), aux activités sociales représente le salaire « différé ». Comment évolue t-il dans l'entreprise ?

Comment faire intégrer dans le salaire, les indemnités périphériques telles que l'intéressement, la participation, ... ?

Les propositions du syndicat

Ce qu'il faut savoir :

Pour la CGT une grille de salaires, c'est un élément structurant pour redonner du sens au collectif de travail.
La CGT propose la mise en place, d'une grille de salaire assurant une échelle de 1 à 5 avec un départ de grille à 1700 € permettant la reconnaissance des diplômes et une évolution de carrière pour tous les salariés y compris ceux qui n'ont pas de diplôme.

Les notes et propositions du syndicat

QUELLE CGT POUR
NOUS DÉFENDRE
DANS LE TRAVAIL ?

C'EST QUOI
UN TRAVAIL ?



Informations

Si vous avez besoin d'aide pour construire les revendications dans l'entreprise, voici plusieurs possibilités :

L'Union Locale ou l'Union Départementale CGT dont les coordonnées sont sur : www.cgt-aquitaine.com (rubrique « contacts »)

Votre fédération CGT sur www.cgt.fr (rubrique « la CGT » puis « la CGT près de chez-vous »)

La formation syndicale en téléphonant aux Unions départementales ou en visitant leurs sites :

✗ www.lacgt64.org

✗ www.cgt-gironde.org

✗ www.cgt-landes.org

✗ www.cgt47.fr

✗ <http://udcgt24.fr>

La presse CGT :

la NVO pour s'abonner : www.librairie-nvo.com rubrique « s'abonner »

Le Peuple pour s'abonner : www.lepeuple-cgt.com

Ensemble : mensuel de la CGT que chaque syndiqué reçoit dès qu'il est inscrit sur Coq iTel.



Édité par le Comité régional CGT d'Aquitaine - Bourse du Travail - 44 Cours
Aristide Briand - CS 61653 - 33075 Bordeaux cedex - Tel : 05 57 22 74 80
Courriel : secretariat@cgt-aquitaine.com / www.cgt-aquitaine.com

Dessins d'URBS - imprimé par Graphie Sud - Tous droits réservés