



NOTE CGT SUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT

Montreuil, le 18 juin 2013

Augmenter les salaires pour renouer avec la croissance

On ne peut pas parler salaires sans parler coût du capital. Dans une économie capitaliste comme la France, il y a un conflit permanent entre le travail et le capital.

La bataille idéologique fait partie intégrante de ce conflit, et dans ce sens, la CGT considère que le travail n'est pas un coût mais un atout économique et social alors que le capital coûte de plus en plus cher pour l'ensemble de la société.

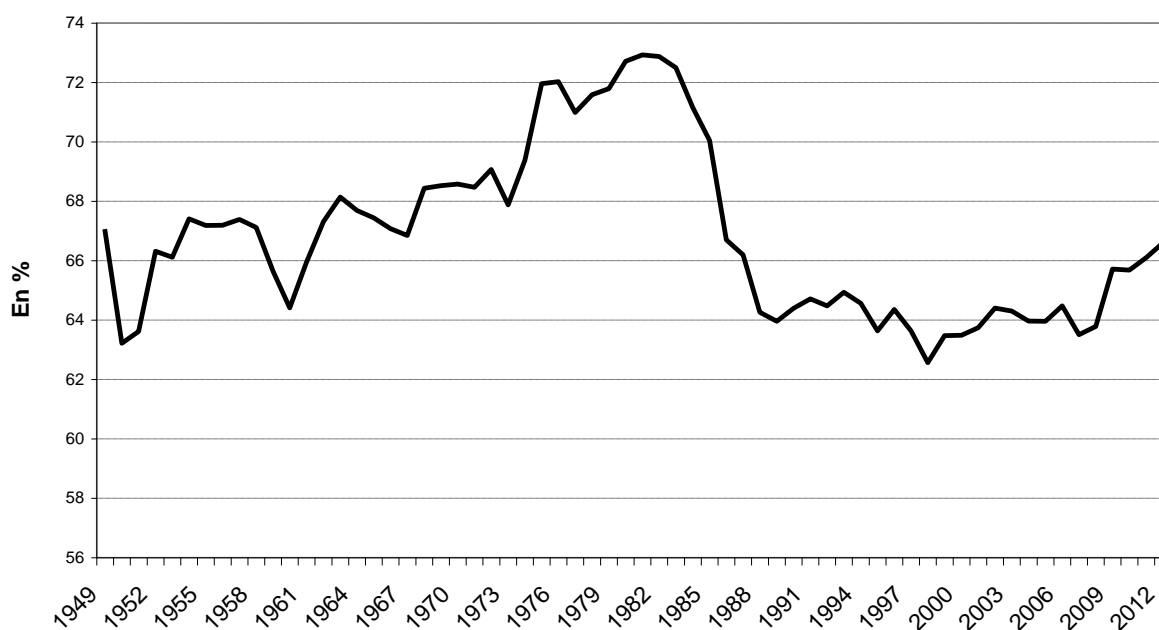
Il n'est donc pas inutile de rappeler que ce qui crée de la richesse et donc de la valeur ajoutée est bien le travail humain.

Le partage de la valeur ajoutée au détriment du travail donc des salariés

Dans l'ensemble de l'économie, la part des salaires dans la valeur ajoutée des sociétés non financières a augmenté de 8 points entre 1950 et 1982 (de 62% à 74%), a reculé de 10 points entre 1982 et 1989 (à 64%) et actuellement elle oscille autour de 65 %.

Sachant que chaque point de valeur ajoutée des sociétés non financières représente 10 milliards d'euros par an, alors 10 points de baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée de ces entreprises représentent 100 milliards d'euros par an.

Part des salaires dans la valeur ajoutée



La déformation du partage de la valeur ajoutée n'est pas sans lien avec le recul relatif de l'activité industrielle, le fait que l'industrie continue à perdre des emplois au profit des services, dont une part non négligeable à faible rémunération et le plus souvent précaire (dans les commerces, services aux particuliers,...).

En France, le salaire est composé de deux parties :

- Le salaire net : directement versé au salarié,
- Les cotisations sociales : c'est la partie du salaire mise dans un « pot commun ».

Les cotisations sociales forment une partie du salaire qui au lieu d'être directement versée au salarié sert à financer la protection sociale.

Les cotisations sociales dites patronales font aussi partie intégrante du salaire.

Le patronat mène une bataille idéologique pour présenter cette partie du salaire comme une « charge » qui pèserait sur les entreprises. C'est totalement faux et purement politique.

Conscient du fait que la part employeur des cotisations fait partie intégrante du salaire, le patronat exerce une forte pression pour réduire cette partie.

Pour satisfaire le patronat, l'Etat prend en charge une partie des cotisations.

Cette politique coûte environ 30 milliards d'euros au budget de l'Etat (20 milliards sur les emplois dits à bas salaires), sans résultats probants en matière d'emplois mais surtout avec des effets pervers, tels que la trappe à bas salaires, c'est-à-dire que plus les salaires sont proches du smic, plus les exonérations sont importantes. Cette politique mène inévitablement au déclassement des qualifications et a donc un impact négatif sur la formation professionnelle.

La baisse des cotisations sociales dites patronales permet d'améliorer les marges, les profits des entreprises qui sont distribués sous forme de dividendes aux actionnaires et propriétaires.

Le crédit d'impôts pour la compétitivité et l'emploi (CICE), décidé en 2012 dans le cadre du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi obéit à la même logique.

Le montant du CICE de 20 milliards d'euros s'ajoute aux exonérations actuelles.

Ce nouveau cadeau coûte particulièrement cher pour peu de résultats. Le ministère de l'économie prévoit la création de 300 000 emplois. 20 milliards d'euros par an divisés par 300 000 emplois = 70 000 euros par emploi.

Pour la CGT, il faut utiliser cet argent pour développer les services publics, créer des emplois dans les services qui manquent de personnel : éducation, santé, aide aux personnes âgées.

Des allègements fiscaux pour emplois jeunes, cela nous donne aussi une idée du fameux prix du travail des jeunes alternants qui touchent à peine 50% du SMIC, car les employeurs pourront cumuler les avantages des alternants avec ceux des contrats générations.

Par exemple sur un salaire brut au Smic à temps plein les exonérations sont les suivantes : les allègements généraux (402€), le contrat génération (333€), le crédit emploi compétitivité (57€) l'exonération assurance chômage (57€) = TOTAL ALLEGEMENT 849€

Exonérations : une manne pour le patronat

Pour un emploi jeune avec un salaire brut au Smic de 1 430€, le patron bénéficie de 849€ d'exonérations

- allégements généraux	402
-contrat génération	333
Crédit emploi compétitivité	57
Exonération assurance chômage	57
Total	849

Circulaire DGEFP

Effets sur le prix du travail des nouvelles mesures d'aides à l'emploi mises en œuvre en 2013.

En 2013, l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI pourra ouvrir droit à 4 dispositifs d'exonération des cotisations sociales dues par les employeurs ou d'aide à l'emploi :

- les allégements généraux de cotisations sociales sur les bas salaires, dès lors que la rémunération du salarié est inférieure à 1,6 SMIC ;
- le Crédit d'Impôt Compétitivité-Emploi, dès lors que la rémunération du salarié est inférieure à 2,5 SMIC ;
- l'aide associée au Contrat de Génération, dès lors que l'entreprise recrute un jeune de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il est travailleur handicapé) et emploie un salarié âgé de 57 ans et plus (ou 55 et plus s'il est travailleur handicapé, ou recruté à 55 ans et plus) ;
- l'exonération de la part patronale des cotisations sociales d'assurance-chômage pour une durée de 3 ou 4 mois selon la taille de l'entreprise, prévue par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.

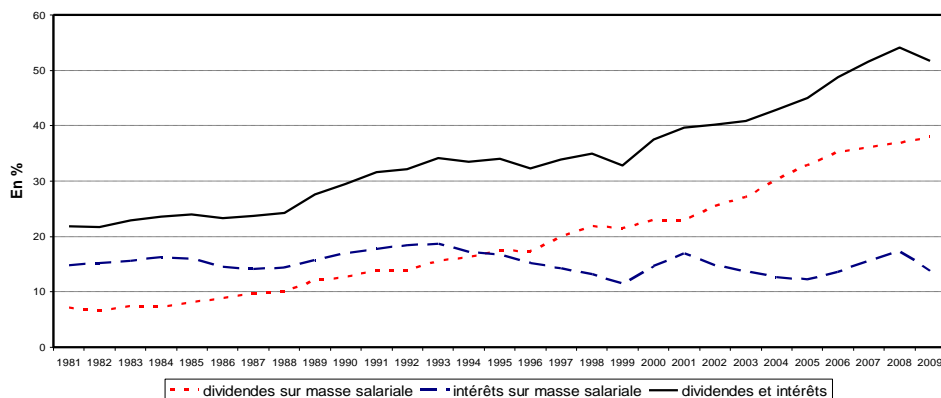
Hormis les allégements généraux de cotisations sociales, qui existent sous leur forme actuelle depuis 2005, ces dispositifs sont tous nouveaux.

Un alourdissement du coût du capital

Le coût du capital a un impact négatif sur l'emploi, les salaires et l'investissement productif.

Le coût du capital = rémunération du capital = intérêts versés aux créanciers et dividendes versés aux actionnaires.

Dividendes distribués et intérêts versés en % de la masse salariale



Ce qui handicape la France, ce n'est donc pas le « coût » du travail mais bien le coût du capital, c'est-à-dire les prélèvements financiers.

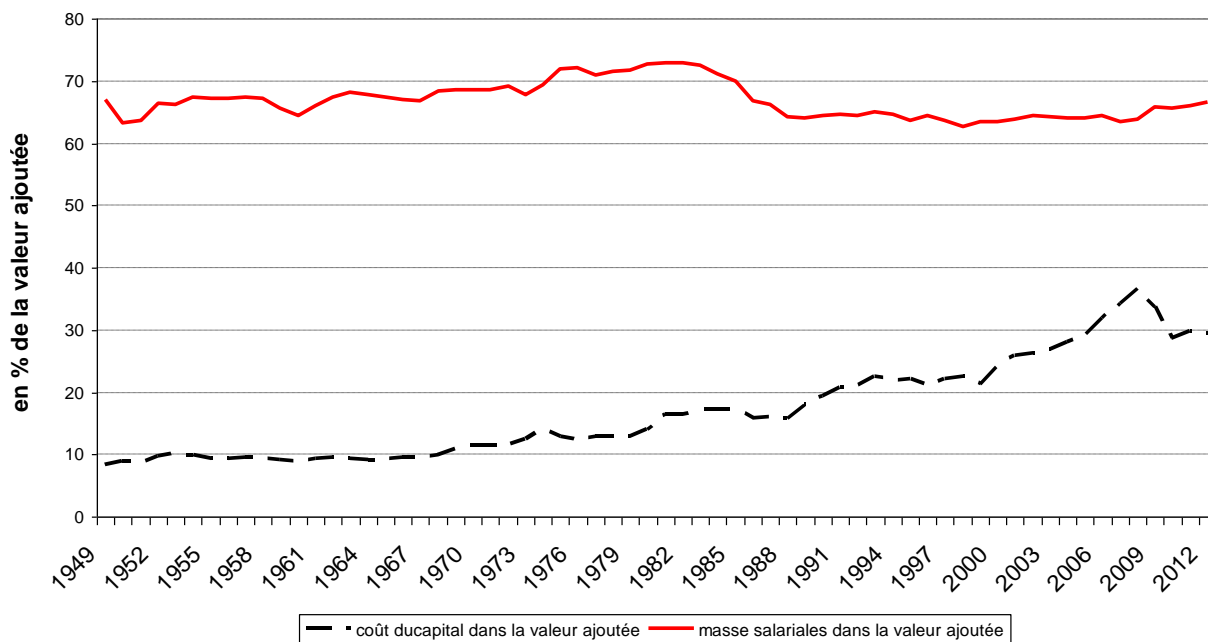
En 1950, pour 100 € de masse salariale, les entreprises versaient 9,5€ de dividendes et 4,5€ de charges d'intérêts.

Aujourd'hui, pour 100 € de masse salariale, les propriétaires reçoivent 36€ et les créanciers 10€.

Aujourd'hui, les prélèvements financiers (dividendes et intérêts versés) équivalent à la moitié de la masse salariale des sociétés non financières.

Par conséquent, ce qui handicape la France, c'est bien le coût du capital.

Coût du capital et masse salariale



Le problème vient d'un mode de gestion des entreprises et des choix de politique économique qui dévalorisent le travail, le considère comme un coût qu'il faut réduire. De tels choix favorisent la financiarisation de l'économie.

Il en résulte donc :

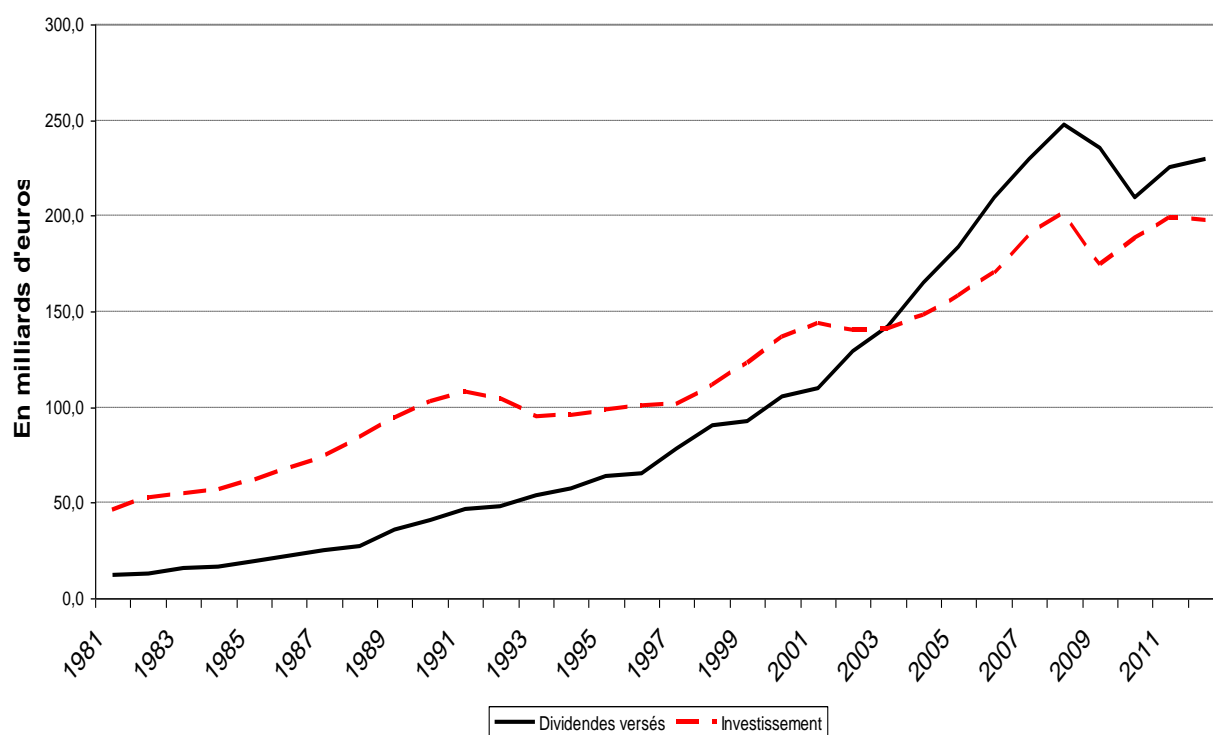
- un faible dynamisme de l'emploi,
- un chômage massif et persistant,
- une multiplication des emplois précaires,
- une dégradation des conditions de travail,
- des salaires faibles.

Contrairement à ce que prétend le patronat, les profits d'aujourd'hui ne font ni les investissements de demain ni les emplois d'après demain.

L'argent versé aux actionnaires est autant d'argent qui ne va ni aux salariés ni à l'investissement productif.

Depuis le milieu des années 1980, les dividendes versés aux actionnaires augmentent régulièrement au détriment des salaires de l'investissement productif.

Dividendes versés et investissement





Le patronat parle à tort et à travers de la compétitivité et pour soi-disant l'améliorer dans les entreprises, les salariés sont contraints de voir leurs droits diminuer (augmentation du temps de travail, baisse des salaires, remise en cause des accords sociaux).

Selon la définition de l'Union européenne, la compétitivité c'est la capacité d'une nation à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale dans un environnement de qualité.

On peut clairement dire que ce n'est pas cette voie qu'ont utilisé le patronat et le gouvernement.

Pour la CGT, au lieu de parler compétitivité dont les conséquences dégradent fortement les conditions de travail, de vie des salariés et le développement du pays, il faut parler d'efficacité industrielle et sociale.

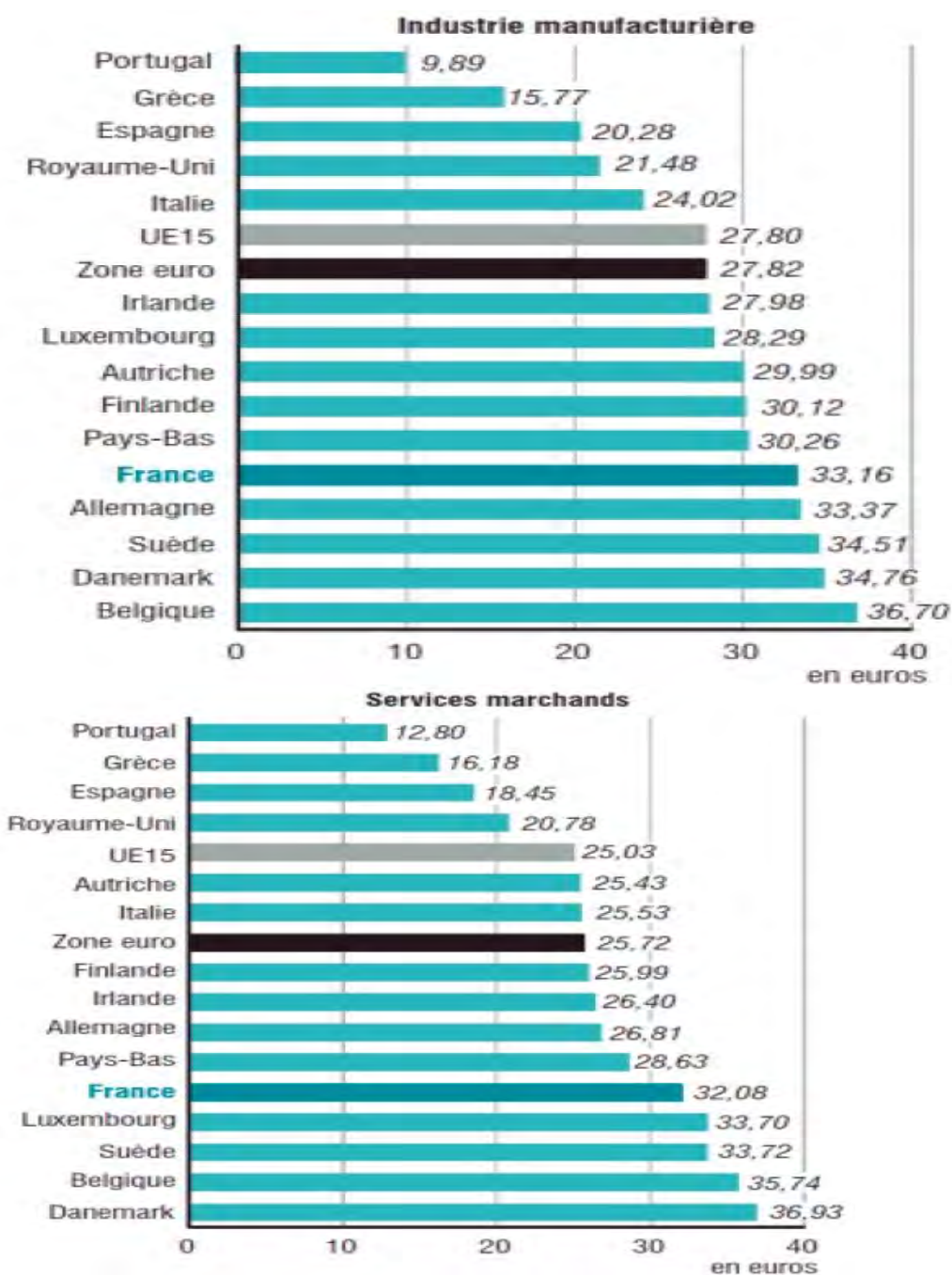
La France, le pays où le prix du travail ne coûte pas si cher que cela

Le prix du travail en France, y compris les cotisations sociales, se situe dans la moyenne des pays qui ont à peu près le même niveau de développement économique et social.

En revanche, la France se situe dans le peloton de tête en ce qui concerne la productivité du travail.

Coût du travail compte tenu de la productivité du travail

	Valeur	Rang
Danemark	140	1
Suède	125	2
Finlande	112	3
Autriche	105	4
UE à 15	100	
Allemagne	96	5
Italie	93	6
Pays-Bas	88	7
UE à 27	87	



La hausse des salaires est nécessaire pour accroître la consommation et accélérer la croissance économique.

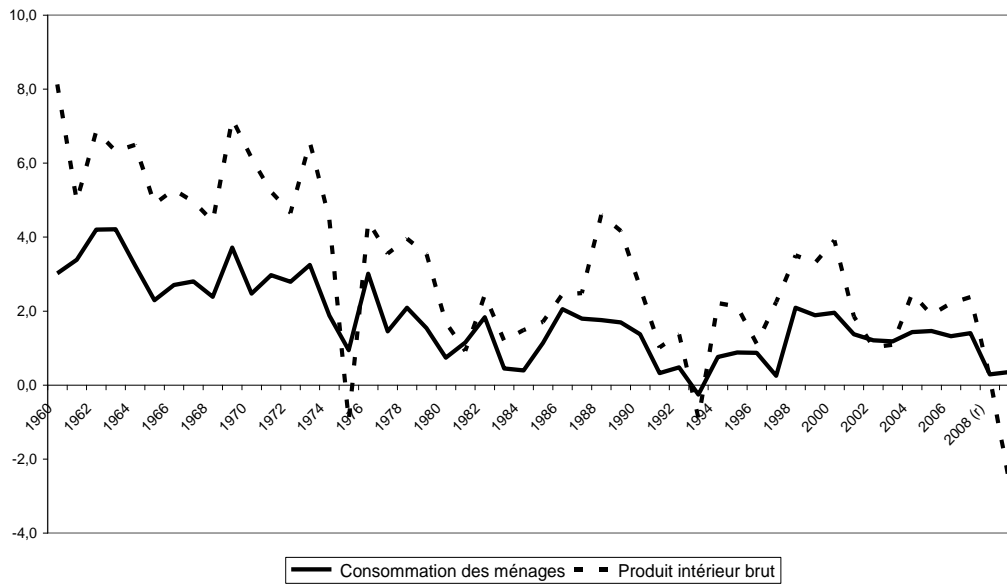
La consommation des ménages compte pour 57 % du PIB.

L'évolution du PIB dépend largement de cette consommation.

Au cours des années 2000, la consommation des ménages explique deux tiers de la croissance de l'activité économique en France.

Enfin, la croissance économique suit l'évolution de la consommation.

La consommation des ménages tire la croissance économique



Egalité professionnelle

Les femmes sont plus souvent précaires dans le privé comme le public (53% des CDD sont occupés par des femmes, 59% des contrats aidés, une majorité parmi les vacataires et hors statuts).

82% du temps partiel est occupé par des femmes dans des emplois souvent peu qualifiés et subis avec des conséquences graves sur leur carrière et leur future pension de retraite.

Des inégalités de salaire existent toujours en France, 27% en moyenne sur les rémunérations annuelles pouvant aller jusqu'à plus de 40% prenant en compte le temps partiel, le moindre accès aux primes et promotions.

Les écarts de pension de retraite amplifient toutes les inégalités. 42 % d'écarts entre femmes et hommes, la majorité des retraités au minimum vieillesse (83% sont des femmes, 43% de femmes seulement valident 40 ans de carrière en 2010 contre 86% des hommes).

Propositions CGT

- Mise en place de sanctions et moyens de contrôles afin de contraindre réellement les employeurs à appliquer tous les textes régissant les questions d'égalité.
- Imposer l'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises sur le recrutement, la formation, les promotions, les rémunérations... tel que le prévoit la loi.
- Elles doivent aboutir à la suppression des écarts, au passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein choisi.
- Exiger la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale consacrée aux rattrapages des inégalités de rémunération, de déroulement de carrière, de formation.
- Imposer une organisation du travail qui garantisse l'égalité dans le déroulement de carrière.

- Porter le congé paternité à un mois intégralement rémunéré.
- Un congé parental plus partagé, plus court et mieux rémunéré (sur la base du dernier salaire).
- Organisation et développement d'un service public, de proximité, d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à tous.

Etablir l'égalité professionnelle femmes – hommes est nécessaire y compris pour équilibrer les comptes sociaux.

La suppression totale de l'écart de salaire permettrait de gagner environ 5 000€ par an pour chaque femme.

Pour l'ensemble des ménages, cela représenterait 60 milliards d'euros de revenu salarial supplémentaire par an, de quoi soutenir notamment la consommation des ménages et donc l'activité économique et 35 milliards d'euros de plus de cotisations sociales, de quoi combler le déficit de la Sécurité Sociale.

Salaires et pouvoir d'achat en France

Tout d'abord quel est le contexte social de notre pays ?

La France compte 8,6 millions de pauvres, c'est-à-dire ceux qui survivent avec moins de 960 € par mois. Mais cela n'est qu'une partie du problème.

Ce sont en fait 16 millions de personnes, soit un quart de la population qui a connu ces dernières années une situation de pauvreté qui a duré au moins un an. C'est la multiplication des emplois précaires et la montée continue du chômage de longue durée qui sont à l'origine de la pauvreté de masse.

La pauvreté englobe de multiples catégories :

- Les femmes élevant seules leurs enfants, travaillant avec des petits jobs précaires,
- Les salariés au smic ou tout proche du smic enchaînant des petits boulots précaires,
- Les retraités connaissent à nouveau la pauvreté alors que celle-ci avait reculé il y a quelques années,

Enfin la pauvreté concerne d'abord la jeunesse. Plus d'une personne pauvre sur 2 a moins de 35 ans.

La CGT part du principe que l'origine de la crise est celle de la défaillance d'un système économique et politique qui a pour conséquence la dévalorisation du travail.

Par conséquent, il faut inverser radicalement ce processus en revalorisant le travail c'est-à-dire :

- La rémunération,
- L'emploi,
- Les conditions et l'organisation du travail,
- Les droits des travailleurs.

Pour la CGT, il faut d'urgence augmenter les salaires pour au moins 7 raisons essentielles :

- 1- pour rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée en faveur des travailleurs.
En effet, la part des salaires dans la valeur ajoutée a reculé de 10 points dans les années 80.
- 2- la hausse des salaires est indispensable pour réduire les inégalités croissantes des salaires.
En effet, la rémunération des femmes est en moyenne 27% inférieure à celle des hommes.
Ces dernières années, les inégalités salariales ont fortement augmenté. Deux exemples :

- un nombre de plus en plus important des salariés est payé au smic (2,6 millions de personnes) ou au voisinage du smic.
 - Les hauts revenus et les très hauts revenus notamment les 10 % et les 1 % les mieux rémunérés ont fortement augmenté.
- 3- La hausse des salaires est nécessaire pour reconnaître et encourager l'amélioration des qualifications.
En effet, les écarts de rémunération entre les CAP/BEP et les bacheliers se sont largement resserrés ces dernières années du fait d'une dévalorisation salariale du niveau BAC.
On estime que un tiers des salariés souffre d'un déclassement salarial, c'est-à-dire d'un décalage entre la qualification et le salaire qui ne correspond pas à celle-ci :
- Les femmes souffrent davantage du déclassement,
 - Le déclassement exerce un impact négatif sur la carrière des salariés et leur promotion salariale.
- 4- La hausse des salaires est nécessaire pour améliorer véritablement le pouvoir d'achat des travailleurs.
Au niveau de l'ensemble de l'économie, les revenus issus du travail constituent aujourd'hui deux tiers du revenu total des ménages.
Inversement la part des revenus dits sociaux ne cesse d'augmenter.
Tout le monde peut comprendre qu'une société où la part des revenus sociaux tend à augmenter à cause de la faiblesse des salaires et de l'emploi est sans avenir.
- 5- La hausse des salaires est nécessaire pour assurer une vie décente à tous les travailleurs, compatible avec les exigences de notre temps.
En effet, les dépenses pré-engagées représentent en moyenne 45 % du budget des ménages actuellement. Exemple, les mensualités de crédit, logement, eau, électricité, gaz, dépenses liées aux télécommunications...
Pour une majorité de salariés, la hausse des dépenses pré-engagées se fait au détriment des dépenses incontournables (l'alimentation, la santé, la culture).
- 6- La hausse des salaires est nécessaire pour accroître la consommation et accélérer la croissance économique du pays.
En effet, la consommation des ménages compte pour 57 % du PIB (richesse du pays), son évolution dépend donc largement de cette consommation.
La consommation des ménages explique 2 tiers de la croissance de l'activité économique en France.
- 7- La hausse des salaires est nécessaire pour accroître les ressources de la sécurité sociale, des caisses de retraites et des caisses de l'Etat.

Par exemple, nous proposons un smic base 35h à 1700 € pour un salarié sans diplôme, sans qualification reconnue et sans expérience.

Nous proposons un doublement du salaire et de la qualification sur toute la carrière professionnelle et pour cela nous proposons une grille unique de salaires de l'ouvrier au cadre garantissant un réel déroulement de carrière.

La CGT propose :

- l'ouverture de négociations pour une remise en ordre des grilles de classifications, chaque grille devant commencer au SMIC pour un salarié sans qualification particulière et assurant une échelle salariale de 1 à 5.
- 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 la recherche et à l'investissement productif.

**Les entreprises sont largement financées par la puissance publique sans aucun contrôle ni conséquence positives sur l'emploi ou les salaires.*

Exonérations patronales selon les rémunérations

Rémunération brute mensuelle*	1398,37 (smic au 01/01/12)	1500	1600	1700	1800	1900	2000	2100	2200
Exonération mensuelle*	365,58	319,56	276,22	232,89	189,56	146,22	102,89	59,56	16,22
Exonération annuelle*	4362,99	3837,67	3314,67	2794,67	2274,67	1754,67	1234,67	714,67	194,67

* en €

- niveau BEP / CAP : 1,2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification reconnue, soit 2 040 € brut ;
- niveau Bac : 1,4 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification reconnue, soit 2 380 € brut ;
- niveau BTS / Deug / DUT : 1,6 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification reconnue, soit 2 720 € brut ;
- niveau Licence / Maîtrise : 1,8 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification reconnue, soit 3 060 € brut ;
- niveau Bac + 5 / Ingénieur : 2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification reconnue, soit 3 400 € brut ;
- niveau Doctorat : 2,3 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification reconnue soit 3 910 € brut.

Fixer le point de départ de la grille au minimum au niveau du SMIC revendiqué à 1 700 €. Ce point de départ correspond au salaire minimum de première embauche d'un salarié sans qualification reconnue;

- déterminer dans les classifications et les grilles, les modes d'équivalence entre les salariés diplômés et celles, ceux non diplômés qui ont acquis leur qualification par l'expérience, la validation, la formation continue ;
- déterminer les modes d'équivalence et de reconnaissance de la pluri compétence. La pluri compétence pouvant se définir par les capacités qu'a un salarié à tenir plusieurs emplois de même ou de différentes qualifications. La construction d'une grille doit prendre en compte cette réalité pour la reconnaître en particulier dans le salaire ;
- l'égalité d'accès à une promotion doit être garantie en lien avec les changements de qualification.

Propositions sur les règles d'évolution du SMIC :

- prendre en compte l'évolution des coûts des dépenses incompressibles ;
- prendre en compte la hausse des prix dès qu'elle atteint 1 % ;

- accorder une progression annuelle du SMIC au moins égale à celle du taux du salaire horaire moyen ;
- stipuler expressément dans le Code du travail que le salaire minimum professionnel garanti fixé par la convention collective doit être supérieur ou au moins égal au SMIC. Ce qui rend obligatoire le déclenchement automatique de l'obligation de négocier si le minimum professionnel est dépassé par le SMIC ;
- prévoir une garantie du SMIC mensuel en faveur des salariés en temps partiel imposé ;
- procéder réellement à l'examen annuel de l'évolution du SMIC par rapport à l'évolution générale de l'économie et des autres revenus.

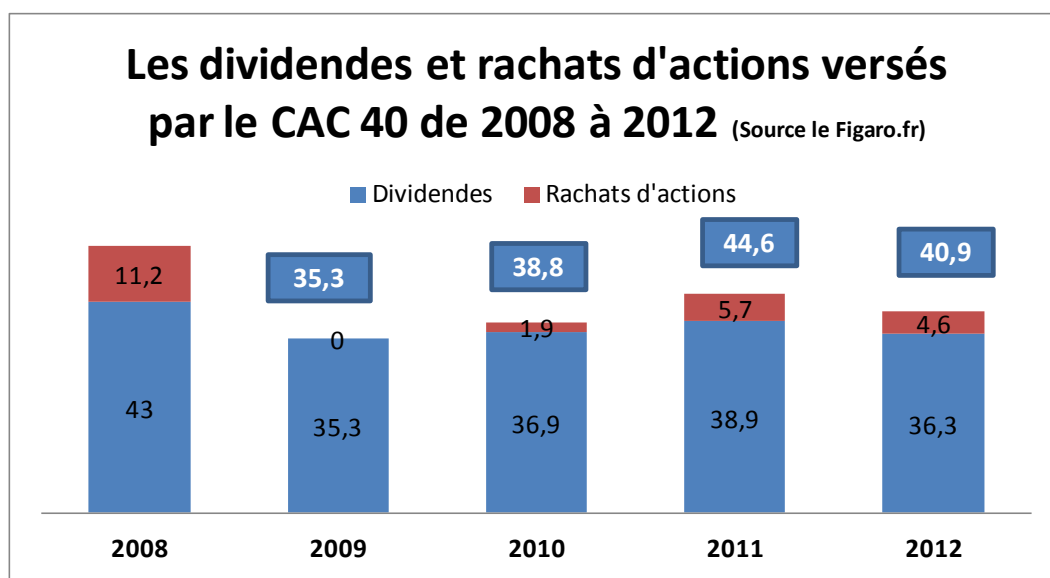
En qui concerne les branches, certaines connaissent toujours un tassement des premiers niveaux de grilles salariales.

Pourtant, le gouvernement avait pris l'engagement à l'occasion notamment de la Conférence sociale de juillet 2012 et de la CNNC plénière du 26 juin 2012, de mener un travail approfondi dans le cadre du comité de suivi sur les structurations des branches présentant des blocages pérennes de négociation et sur les trajectoires salariales.

Dans la métallurgie on constate d'année en année un véritable tassement des grilles salariales entraînant l'absence d'évolution et de trajectoire salariale réelle d'un coefficient à l'autre. Nous sommes loin des projections établies par la grande conférence sociale de juillet 2012 et les quelques préconisations du Ministre du travail n'y changeront rien (obligation d'ouvrir des négociations, regroupement de conventions collectives). De réelles grilles de salaires avec de vrais écarts hiérarchiques nous semblent essentielles pour développer l'attractivité de la branche.

Par ailleurs, persistent des démarrages de grille inférieurs au Smic en vigueur. Consternant et une fois de plus, en opposition avec les choix de la conférence sociale.

En 2012, pas de crise pour les bénéfices des grands groupes



En 2012, les groupes du CAC 40 ont réalisé 53 milliards d'euros de bénéfices. Ces bénéfices ont servi à hauteur de 36.3 milliards d'euros à verser des dividendes et à hauteur de 4.6 milliards d'euros à procéder à des rachats d'actions.

Ces grands groupes auraient déduits de leurs résultats 17 milliards d'euros pour dépréciations d'actifs.