

2006 OBJECTIF SALAIRES

Vers une juste répartition des richesses...

Après des années de dégradation des salaires, d'augmentations dérisoires ou de blocage pur et simple des rémunérations, les réponses du gouvernement et du patronat sont inacceptables.

Plusieurs arguments justifient d'ouvrir d'urgence partout des négociations sur ce dossier. Les salaires stagnent, alors que les prix à la consommation augmentent. Certains postes comme le logement atteignent des niveaux grevant sérieusement les budgets, sans parler de la hausse des produits pétroliers. Des dépenses supplémentaires comme celles liées à la réforme de l'assurance maladie viennent renforcer la détérioration du pouvoir d'achat. Par ailleurs l'évolution du mode de vie génère des dépenses nouvelles qui doivent être prises en compte.

Pour une grande partie d'entre nous, les salaires ont été trop longtemps bloqués, alors que dans le même temps la productivité n'a cessé de croître, avec une intensification de la charge de travail.

Le patronat et le gouvernement prétendent que la faiblesse de la croissance est due au coût élevé du travail, aggravé selon eux par les 35 heures et que toute augmentation des salaires serait inenvisageable. **C'est faux !**

Les employeurs bénéficient d'exonérations toujours plus importantes (30 milliards d'€ par an) sans obligation de contrepartie en terme d'investissement, de création d'emploi ou de redistribution des richesses.

En revanche, en 20 ans, le taux de prélèvement sur les salaires a augmenté de 50% en passant de 15 à 21.3 %. Les cotisations sont transférées sur les salariés. Au 1er juillet 2005, le coût salarial pour un salaire de 1 500€ a diminué de 4% ! C'est une véritable incitation à des politiques massives de bas salaires.

Par heure travaillée, la productivité de la France est de 24 % supérieure à la productivité moyenne de l'ensemble de l'Union européenne. Aujourd'hui elle évolue à un rythme annuel de 3 % tandis que la progression annuelle du salaire par tête est inférieure à 1 % (Source : INSEE).

La richesse créée, au lieu d'être redistribuée pour servir l'activité économique et l'emploi, est confisquée en faveur des actionnaires. Quand on n'augmente pas les salaires, la productivité alimente les profits. **C'est ainsi que les groupes français du CAC 40 affichent pour 2004 des profils records et que les dividendes de leurs actionnaires ont connu une hausse de 36,4% entre 2003 et 2004 (30 milliards pour 2005).** Entre 1978 et 2003, les rémunérations versées aux salariés ont été **multipliées par 4**, alors que les dividendes versés aux actionnaires ont été **multipliés par 16**. A eux seuls, les 40 plus grands groupes versent en dividendes l'équivalent de presque 1000€ par famille en France.

Depuis plusieurs années la part des salaires et des revenus du travail ne cessent de diminuer, par rapport aux profits, dans le partage de la valeur ajoutée des entreprises.

Le MEDEF oppose une fin de non-recevoir à l'idée de négocier dans les branches et les entreprises.

Le gouvernement dit vouloir augmenter le pouvoir d'achat grâce à l'intéressement et l'actionnariat salarié. C'est une voie dangereuse et contre-productive. Ce n'est pas la part aléatoire du salaire qu'il faut relever, c'est la part stable.





AUGMENTER

.....C'est nécessaire.....C'est possible.....

Il faut augmenter les salaires pour des raisons d'efficacité économique.

Dans un pays comme la France, le principal moteur de la croissance est la consommation. Quand la consommation est faible, les entreprises n'investissent pas, l'emploi diminue et le chômage augmente. En 2003, la totalité de la croissance économique (0,5 %) était due à celle de la consommation (0,8 %).

La hausse des salaires est indispensable pour donner aux salariés les moyens de subvenir à leurs besoins et pour dynamiser l'économie et créer des emplois.

En 2004 et 2005, la croissance de la consommation explique plus de la moitié de la croissance économique. Au niveau de l'ensemble de l'économie, les revenus issus du travail constituent environ 60 % du revenu total dont disposent les ménages pour consommer. Le meilleur moyen d'accroître le revenu disponible est donc d'augmenter les salaires. Il faut d'autant plus les augmenter que l'inflation mesurée par la hausse des prix a progressé plus vite que les salaires ces dernières années. Par exemple, le prix des loyers (correspondant environ à un quart des revenus) a augmenté en moyenne de 17 % l'an dernier et le carburant de 16% en un an. Au total, le pouvoir d'achat de la majorité des salariés a baissé depuis quatre ans.

Augmenter les salaires, c'est possible.

Les profits des entreprises augmentent beaucoup plus vite que les salaires. La part des salaires dans la valeur ajoutée a fortement diminué.

Les entreprises ont les moyens d'augmenter les salaires. Elles s'y opposent parce qu'elles veulent augmenter davantage les dividendes versés aux actionnaires et aux propriétaires des entreprises.

En France, le coût horaire du salaire, cotisations sociales comprises, est désormais l'un des plus bas des pays développés (derrière la Suède, le Danemark et l'Allemagne), alors que la productivité horaire du travail est la plus élevée.

Créer votre syndicat, c'est donner plus de poids à votre intervention.

La loi vous permet de créer librement votre syndicat Cgt dans votre entreprise. L'employeur n'a pas le droit de s'y opposer. Au contraire, créer le syndicat cela vous donne des droits. **C'est le moyen indispensable** pour obliger votre employeur à engager chaque année des négociations sur les salaires, la durée et les conditions de travail. **C'est le moyen** de faire respecter vos droits, de faire bouger les choses dans l'entreprise et de ne pas laisser la direction décider toute seule. Actuellement, dans de nombreuses entreprises les salariés ont créé leur syndicat, ont exigé des négociations et ont obtenu des augmentations de salaires parfois importantes.

Pourquoi pas vous ? La Cgt, le syndicat de tous, pour tous.

Dans le syndicat, on réfléchit, on propose, on décide, on agit, pour soi, pour les autres, avec les autres. Dans le syndicat, on est citoyen, sa voix compte pour un, on est acteur de ce que l'on décide. Oui, chacun, chacune, y a sa place, non pas pour être dans le moule, mais pour être plus efficace pour défendre ses revendications.

C'est cet état d'esprit qui anime la Cgt.

- pour gagner des augmentations de salaires ;
- pour défendre l'emploi, la protection sociale, les retraites ;
- pour améliorer les conditions de vie et de travail ;
- pour gagner des droits nouveaux dans l'entreprise, la profession ;
- pour tisser des liens entre tous les salariés quel que soit leur métier, et lutter ensemble dans la localité, le département ;
- pour faire tomber les barrières que dresse le patronat entre nous.

Pour cela, la Cgt cherche en permanence à établir le rapport de force social le plus favorable pour que les aspirations des salariés soient prises en compte par le patronat et les pouvoirs publics, quel que soit leur entreprise, leur secteur de travail, leur catégorie professionnelle. **Oui, c'est l'action de tous qui doit donner le poids aux exigences de chacun.**

Profits records pour le CAC 40.

En 2005, les entreprises du CAC 40 ont, selon les experts, réalisé 80 milliards d'€ de profits. Un chiffre en progression de 22% sur un an qui, tout en confirmant leur bonne santé, devrait relancer le débat sur la répartition des richesses. (Le Parisien 3/02/2006).



LES SALAIRES !

.....C'est faisable.....

NAO

Négociation Annuelle Obligatoire

C'EST UN DROIT, (Articles L 132-27/28 et 29 du Code du Travail) pour les salariés, que nous avons le devoir de faire vivre sur chaque lieu de travail.

C'EST UNE OBLIGATION, pour l'employeur, que nous devons faire respecter.

Cette négociation doit être **REELLE et non FORMELLE** ce qui implique que les revendications déposées par les organisations syndicales doivent être discutées de façon approfondie. La négociation annuelle obligatoire concerne toutes les entreprises du secteur privé où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

L'obligation de négocier repose ainsi sur l'existence d'une section syndicale et la désignation d'un délégué syndical.

OBJET DE LA NEGOCIATION :

- ☛ **Les salaires effectifs.** Par salaires effectifs, il faut comprendre "salaires réels", c'est-à-dire les salaires effectivement payés dans l'entreprise. Les primes et autres avantages pécuniaires doivent être abordés lors des négociations, peu importe le fait qu'ils résultent d'accords collectifs ou de décisions unilatérales de l'employeur.
- ☛ **La durée effective du travail.**
- ☛ **La réduction du temps de travail.**
- ☛ **La durée annuelle effective du travail.** Pour permettre de calculer le déclenchement des heures supplémentaires.
- ☛ **L'organisation du temps de travail.**
- ☛ **L'éventuelle mise en place du temps de travail partiel à la demande des salariés.**
- ☛ **La formation professionnelle.**
- ☛ **L'égalité professionnelle Hommes/Femmes avec l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour atteindre cette égalité.**
- ☛ **Le nombre de CDD, d'intérimaires et le nombre des journées de travail effectuées par ces salariés.**
- ☛ **Les prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi dans l'entreprise.**
- ☛ **La prévoyance collective.**
- ☛ **L'épargne salariale.**

Présence syndicale : effets bénéfiques pour les salariés... et pour les entreprises ?

Une étude menée sur 2 800 établissements et publiée en 2004 (revue Finances, Contrôle et stratégie) montre que les salaires sont plus élevés dans les entreprises où il y a une présence syndicale. Cela n'affecte pas la rentabilité des sociétés : « *l'action d'un ou plusieurs syndicats conduit les employeurs à verser des salaires légèrement supérieurs, environ 3 % à ceux de leurs concurrents. Cette hausse est compensée par une amélioration de la productivité du travail* ». L'existence d'une organisation syndicale dans l'entreprise, du fait de son effet « *prise de parole* » contribuerait à améliorer la communication et l'apprentissage collectif ainsi qu'à réduire la rotation du personnel, si l'on en croit le journal Les Echos du 22 février 2005.

Un peu de décence vis-à-vis des smicards.

Le rapport sur le SMIC présenté par le ministre du travail, début janvier, accuse la valeur du SMIC d'être une menace sur la création d'emplois. Ces détracteurs, gouvernement comme patronat, oublient volontairement que les cotisations patronales ont diminué considérablement depuis 12 années.

En effet, en 1993 le SMIC valait 5 886,30 F soit 897,30€ bruts pour 169 heures. Si on y ajoutait les 40,65% de cotisations patronales, le SMIC "coûtait" alors à un patron 1 262,05€.

En 2005, le SMIC vaut 1217,05€ bruts pour 151,67 heures. Si on n'y ajoute non plus les 40,65% de cotisations patronales mais seulement les 14,65% d'aujourd'hui le SMIC leur coûte alors 1 396,30€.

Donc en 12 ans, l'augmentation n'est que de 10,63% soit en moyenne 0,88% par an. Aujourd'hui, les bas salaires cotisent davantage que leurs patrons.

La Cgt revendique un SMIC à 1500€ ce qui entraînerait une augmentation de tous les salaires et relancerait l'économie.

Les augmentations d'aujourd'hui créeront les emplois de demain !



QUESTIONS/REponses

salariales...

Qu'est-ce que le salaire ?

C'est le paiement de la mise à disposition de la qualification du salarié pour un temps donné.

Qu'est-ce que la qualification ?

C'est l'ensemble des capacités acquises par le salarié lors de son parcours scolaire, professionnel, personnel qu'il est susceptible de mettre en œuvre. Elle représente le potentiel du salarié dans son emploi actuel et futur.

Pourquoi payer la qualification ?

Payer les salariés pour ce qu'ils sont et non pas pour ce qu'ils font est le seul moyen de garantir l'équité de traitement entre salariés, d'éviter les discriminations, de reconnaître les capacités des individus, de valoriser et d'encourager la formation tout au long de la vie par le paiement immédiat des acquis.

Pourquoi revendiquer des augmentations générales ?

D'abord pour préserver le pouvoir d'achat, puis pour assurer un partage des gains de productivité car tous les salariés contribuent, au sein de leur collectif de travail, à la création de richesses. Par ailleurs, il faut prévoir une garantie d'évolution de carrière car personne ne doit rester au même coefficient toute sa vie.

Sommes-nous favorables à des augmentations uniformes pour tous ?

Dès l'entrée dans la vie professionnelle, les qualifications sont hiérarchisées, en général en fonction du niveau scolaire, du diplôme. Conserver cette hiérarchie est la conséquence du déroulement de carrière auquel tous les salariés aspirent. La seule façon de la conserver est de revendiquer des augmentations en pourcentage, et non un montant fixe qui aplatit durablement la hiérarchie des salaires et pénalise tous les salariés.

Qu'est-ce que la Valeur Ajoutée ?



La valeur ajoutée est la richesse créée à l'échelle d'une entreprise ou d'une nation. Elle s'obtient en soustrayant de la production totale, les consommations intermédiaires (matières premières, énergie). Cette richesse est répartie entre trois éléments. **Le premier** est le salaire qui rémunère la force de travail. **Le deuxième** élément sont les taxes (impôts) et les prélèvements sociaux (cotisations sociales). Enfin, **le troisième** élément est constitué des profits qui rémunèrent le

capital. Entre les deux premiers éléments et le troisième se joue un conflit de répartition. **Depuis les années quatre-vingt, la part des salaires dans la valeur ajoutée a diminué de 10% en faveur des profits.**



Pour un **syndicalisme de conquête et solidaire**, je me syndique à



Je souhaite un rendez-vous de contact Je me syndique

NOM :PRENOM :AGE :TEL :

ADRESSE :

Email :ENTREPRISE :

Fax : 01 55 84 41 09 Email : ul-saintdenis-cgt@wanadoo.fr

Tél : 01 55 84 41 13/14

Bulletin à retourner à l'Union Locale CGT 9/11 rue Génin 93200 Saint-Denis