



Augmenter les salaires, c'est juste, c'est possible, c'est bon pour l'emploi

La hausse des salaires est juste, possible et bonne pour l'emploi.

Pourquoi la hausse des salaires est juste ?

Pour deux raisons :

Le premier argument qui plaide en faveur d'une hausse substantielle des salaires, c'est bien sûr **l'écart qui se creuse entre les besoins pour mener une vie normale et le niveau de salaires** qui ne suit pas l'évolution réelle du coût de la vie.

Le revenu des salariés dépend principalement de leur salaire.

Le pouvoir d'achat est le résultat de deux évolutions parallèles : la hausse des salaires et la hausse des prix.

Les prix des principaux postes de consommation, surtout les produits alimentaires, les loyers, les transports, les soins de santé ont fortement augmenté.

Le gouvernement dit vouloir augmenter le pouvoir d'achat en baissant les prix dans la grande distribution. C'est illusoire.

➔ Le gouvernement ne veut, en aucun cas, toucher aux profits.

➔ Dans de telles conditions, la baisse des prix dans la grande distribution, si elle avait lieu, serait atteinte par deux canaux : au détriment des salariés des entreprises du secteur qui sont déjà fortement touchés par la précarité et les pires conditions de travail ; au détriment aussi des salariés des entreprises sous-traitantes. Comme dans le cas précédent, l'ensemble du monde salarial serait perdant.

En revanche, pour une grande majorité des salariés, les salaires n'ont pas suffisamment augmenté ces dernières années, alors que les qualifications augmentent. C'est vrai dans le public comme dans le privé.

De plus, les salaires vont être rognés par des dépenses nouvelles notamment celles liées à la réforme de l'assurance maladie : hausse de la Csg et du Crds, de remboursement de médicaments, forfait d'un euro par consultation, forfait hospitalier.

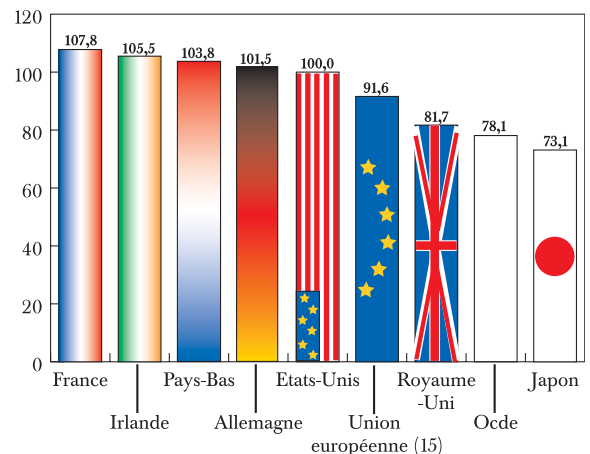
Quoi qu'en dise E.A. Seillière, la baisse du pouvoir d'achat n'est de pas qu'un « ressenti ».

Le deuxième argument est que le salaire est la contrepartie du travail effectué. Or, la productivité du travail est en forte hausse. Par heure travaillée, elle est supérieure de 24 % à la productivité moyenne de l'ensemble de l'Union européenne à 15. Selon les Comptes de la Nation, la productivité du travail dans l'industrie a augmenté de 3,8 % par an entre 1990 et 1995 et de 3,1 % par an entre 1995 et 2002.

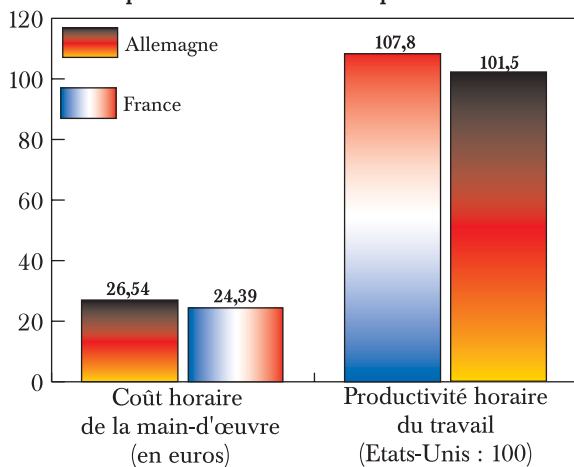
Augmentation des prix au quotidien (source : Insee)

Loyers (2001 - 2004)	+ 14,22 %	Indice de la Construction
Gazole (2001 - 2005)	+ 15,0 %	Prix au litre
Carte Orange (2001 - 2005)	+ 13,6 %	
Pain	+ 13,6 %	
Eau	+ 9,4 %	Indice Insee
Taxes Ordures Ménagères	+ 15,1 %	Indice Insee
Cigarettes	+ 33,0 %	
Timbre-poste	+ 15,2 %	
Taxis	+ 9,0 %	
Hausse Csg / Crds - Augmentation des frais de santé		

Productivité horaire du travail : France en tête



Les salaires sont plus bas en France qu'en Allemagne, mais la productivité du travail est plus forte en France



Alors que la hausse des salaires se justifie avant tout par la hausse de la productivité du travail, la courbe des salaires n'a pas suivi cette évolution.

Si on n'augmente pas les salaires, la hausse de la productivité va améliorer les profits

des entreprises.

La richesse créée, au lieu d'être redistribuée pour servir l'activité économique et l'emploi, est confisquée aux profits des actionnaires.

Depuis les années 1980, le partage de la valeur

En l'espace de vingt-cinq ans, la part des richesses versée aux actionnaires et aux financiers a augmenté trois fois plus vite que celle versée aux salariés. En 1980, pour 100 francs de salaires versés aux salariés, les entreprises versaient 9 francs aux actionnaires et aux créanciers. Aujourd'hui, pour 100 euros de salaires versés aux salariés, elles versent 26 euros aux actionnaires et créanciers

ajoutée (richesses créées dans le pays) s'effectue en faveur des profits et au détriment des salariés.

La part des salaires dans ce partage a chuté de 72,1 % à 64,7 % soit un recul en pourcentage d'environ dix points et ne parvient pas à se redresser. Par contre, la part des bénéfices versée aux actionnaires a augmenté. En même temps, les rémunérations aux dirigeants n'ont fait que progresser.

L'enjeu du Smic

C'est le seul élément qui, pour les salariés du secteur privé, dépend directement du gouvernement. Celui-ci n'a pas connu de progression du pouvoir d'achat depuis plusieurs années. Les seules augmentations ont porté sur le Smic horaire.

Quand le gouvernement parle d'augmentation du Smic à l'échéance juillet 2005, il ne s'agit que d'un rattrapage pour aligner le Smic 35 heures sur le Smic 39 heures.

Il faut donc ré-envisager la question de la revalorisation du Smic.

Autre mesure qui ne serait que justice : mettre fin au scandale des minima de branches en dessous du Smic.

Dans son offensive pour mettre à bat toutes garanties légales en matière de salaires, le patronat a utilisé des possibilités qui lui étaient ouvertes au niveau des branches. Les garanties de salaires à ces niveaux sont de plus en plus inopérantes : 80 % des salaires minima des branches demeurent en dessous du Smic.

Il y a urgence à ouvrir des négociations afin qu'aucun minima ne soit inférieur au Smic. Si ces négociations n'aboutissent pas, le gouvernement peut et doit légiférer sur cet aspect.

Dans la fonction publique, le gouvernement peut intervenir directement.

Le minimum Fonction publique après décision unilatérale du ministre en juillet 2004, se traduit aujourd'hui par moins de 3 euros au-dessus du Smic 35 h et près de 40 euros en-dessous du Smic 39 h.

Contrairement à ce qui ressort de la campagne de désinformation menée par le gouvernement, la part des richesses produites dans le pays mesurée par le Produit intérieur brut (Pib), consacrée aux rémunérations des agents de l'Etat ne cesse de reculer. Entre 1999 et 2003, elle est passée de 4,38 % à 4,25 %.

Pourquoi la hausse des salaires est possible ?

Prises dans leur ensemble, les entreprises françaises ne souffrent pas d'un manque de fonds disponibles. Mais au lieu d'utiliser ses potentiels pour augmenter les salaires, investir et créer des emplois, les entreprises privilégient la distribution des dividendes aux actionnaires et aux propriétaires

Explosion des profits

Les 40 sociétés les plus grandes, cotées à la Bourse de Paris (CAC 40) ont enregistré 60 milliards d'euros de bénéfices, soit une hausse de 71 % en un an. 18 Sociétés ont des bénéfices supérieurs à 1 milliard d'euros.

Total	9,0 milliards d'euros
Sanofi-Aventis	525,0 milliards d'euros
BNP-Paribas	4,67 milliards d'euros
L'Oréal	3,6 milliards d'euros
Renault	3,5 milliards d'euros
Société Générale	3,13 milliards d'euros
AXA	2,72 milliards d'euros
Arcelor	2,3 milliards d'euros
Crédit Agricole	2,20 milliards d'euros
Peugeot	1,4 milliard d'euros

Les sommes versées aux actionnaires et aux créanciers sont supérieures aux investissements.

En 2003, les entreprises des secteurs de l'industrie et des services (en dehors des banques, des sociétés d'assurances et d'autres institutions financières) disposaient, au total, de 409 milliards d'euros. Cette somme représente la moitié de la valeur ajoutée créée par ces entreprises :

- ➔ plus de la moitié de cette somme de 409 milliards d'euros (54 %) est issue de l'activité propre des entreprises ;
- ➔ 16 % proviennent des revenus de la propriété (dividendes et intérêts perçus) ;
- ➔ les 30 % restants constituent les « ressources financières nouvelles ». La moitié de ces ressources nouvelles proviennent des émissions d'actions et d'obligations.

Comment cette somme de 409 milliards d'euros est-elle utilisée ?

- ➔ Un tiers de ces ressources (35 %) est utilisé pour financer les investissements dont le montant s'élève à 144 milliards d'euros ;
- ➔ 41 % (167 milliards d'euros) sont versés soit aux actionnaires sous forme de dividendes (99 milliards d'euros), soit aux banques et autres créanciers sous formes d'intérêts (65 milliards d'euros) ;
- ➔ 18 % (77 milliards d'euros) sont utilisés à des fins dont au moins une partie est directement liée aux opérations de nature financière (achats nets d'actions et d'obligations).

Il est important de souligner que les prélèvements financiers (dividendes et intérêts versés) dépassent largement les investissements productifs qui pourraient servir à développer l'activité et l'emploi.

Le patronat et le gouvernement, eux, prétendent que la faiblesse de la croissance est due

Entre 2001 et 2003, le salaire net (salaire brut net de cotisations sociales) par salarié a, en moyenne, diminué de 0,12 %. L'année 2003 est sans doute la plus « noire » pour les salariés : le pouvoir d'achat du salaire mensuel moyen a reculé de 0,3 %. C'est la première fois depuis 1996, reconnaît l'Insee que l'on assiste à une baisse du salaire net en euros constants.

Salaires : poids des bas salaires et inégalités hommes/femmes

Dans tous les secteurs, les femmes sont moins payées que les hommes.
 Dans le secteur privé et semi-public 10 % des salariés (1,7million) gagnent moins que le Smic. Parmi ces salariés, les femmes gagnent moins de 800 euros par mois, les hommes moins de 1 000 euros.
 Toujours dans le secteur privé et semi-public, la moitié des salariés gagnent moins de 1 450 euros par mois. Parmi eux les femmes gagnent moins de 1 300 euros par mois et les hommes moins de 1 500 euros par mois.

au coût élevé du travail, renchéri par le passage aux 35 h. Bref, toute augmentation de salaires serait inenvisageable. C'est faux !

C'est la faiblesse du pouvoir d'achat qui explique la faiblesse de la croissance économique.

Lorsque le gouvernement et le patronat utilisent la formule « travailler plus pour gagner plus », ils veulent faire d'une pierre deux coups : remettre en cause l'acquis social de la réduction du temps de travail et s'opposer à la hausse des salaires, pour assurer des profits supplémentaires pour les actionnaires et les propriétaires des entreprises. C'est une logique qui est à l'œuvre depuis plusieurs années.

Le gouvernement dit vouloir augmenter le pouvoir d'achat des salariés grâce à l'intéressement et à l'actionnariat salarié. C'est une voie dangereuse et contre productive.

Plusieurs mesures sont avancées qui visent à détourner les revendications des salariés d'augmenter les salaires :

- ➔ favoriser le développement de l'actionnariat salarié dans les sociétés non cotées, notamment en accordant un rabais de 20 à 30 % par rapport à la valeur de l'action ;
- ➔ favoriser la diffusion de l'intéressement et de la participation dans les Pme en permettant à l'employeur de bénéficier de l'intéressement s'il négocie un accord d'intéressement dans l'entreprise.

La Cgt est opposée à ces mesures non seulement pour des raisons de principes, mais aussi pour des raisons d'efficacité économique :

- ➔ pour créer les bases solides d'une croissance robuste, **il faut réduire le facteur aléatoire** ; la meilleure solution est d'augmenter les salaires. C'est le contraire de ce que propose le gouvernement en développant l'intéressement qui vise à faire dépendre en partie la rémunération des salariés des résultats financiers de l'entreprise. Dans la grande majorité des cas (3 fois sur 4), les indicateurs d'intéressement portent sur des objectifs de rentabilité. On retrouve la vieille idée selon laquelle la mondialisation condamnerait à la modération salariale, mais que dans les bonnes périodes il faudrait redistribuer aux salariés une (faible) partie des profits ;
- ➔ **ces dispositifs sont particulièrement inégaux. Le montant des sommes reçues croît fortement avec le niveau du salaire et la taille de l'entreprise.** Comme ils sont exonérés d'impôts (sous réserve que les fonds soient bloqués cinq ans) ils favorisent beaucoup les salariés à imposition élevée, pas du tout les salariés non imposables (rappelons que seuls 50 % des ménages paient l'impôt sur le revenu).

- ➔ Pour augmenter les profits et la redistribution sous forme d'intéressement et d'actionnariat, les entreprises réduisent leur masse salariale. Cette pression se fait soit directement dans l'entreprise, soit indirectement en pesant sur les sous-traitants qui, à leur tour, augmentent la pression sur leurs propres salariés. Pris dans l'ensemble, les salariés seront perdants ;
- ➔ de plus, l'intéressement et l'actionnariat salarial provoquent des pertes importantes pour les caisses de l'Etat et de la Sécurité sociale à cause de multiples exonérations sociales et fiscales.
- ➔ enfin, ils ne répondent pas à la question posée : l'augmentation immédiate du pouvoir d'achat pour développer la consommation puisque les sommes sont bloquées cinq ans. L'importance des retraits sur le plan d'épargne d'entreprise (Pee) rendus possibles par le déblocage décidé en 2004 par Sarkozy montre que les salariés souhaitent plus de pouvoir d'achat pour consommer immédiatement. Ce souhait est totalement justifié d'un point de vue économique : la question posée est d'augmenter le pouvoir d'achat des ménages pour accroître la consommation. Le constat que fait la Cgt est aujourd'hui partagé par de nombreux économistes.

La hausse des salaires, c'est bon pour l'emploi

La hausse des salaires ne s'oppose pas à l'emploi, au contraire, elle est indispensable pour dynamiser l'économie et créer des emplois.

La consommation constitue l'essentiel de l'activité économique. Pour décider d'investir, les entreprises regardent d'abord du côté des débouchés, donc de la consommation des ménages.

C'est le facteur qui contribue le plus à la demande et donc à la croissance économique. En 2004 et 2005, la croissance de la consommation devrait expliquer plus de la moitié de la croissance économique.

L'augmentation des salaires n'est pas seulement juste et possible, elle est nécessaire pour assurer la croissance et le développement de demain.

Avec un taux de chômage qui atteint aujourd'hui 10 % et qui touche plus de 2 millions et demi de

personnes, sans compter les Rmistes (plus d'un million), cette nécessité d'augmenter les salaires se pose de manière urgente.

De véritables potentialités existent pour augmenter les salaires, investir et créer des emplois.

La Cgt a des propositions pour favoriser une politique salariale soutenant la croissance, l'emploi et les investissements.

Il s'agit surtout de modifier en profondeur le système d'aide aux entreprises qui crée un effet d'aubaine pour elles au lieu de créer véritablement des emplois. Depuis le début des années 1990, la réduction des exonérations patronales sur les bas salaires et le travail dit « non qualifié » a constitué l'un des outils principaux de lutte contre le chômage. Ces exonérations ont pris une ampleur considérable, elles représentent près de 20 milliards d'euros par an.

En outre, il s'agit **de remettre en cause les exonérations de cotisations patronales**, et au-delà de refondre complètement l'assiette de ces cotisations.

La Cgt s'est toujours opposée à ces politiques, sur la base de plusieurs arguments, dont les suivants :

- ➔ elles créent un effet de trappe à bas salaires : l'exonération est maximale au niveau du Smic, puis décroît de manière à s'annuler à 1,7 Smic. Ce dispositif incite les employeurs à verser de bas salaires, puisque l'augmentation des salaires conduit à une hausse des cotisations sociales des employeurs ;
- ➔ elles conduisent à faire payer les cotisations sociales par les salariés, puisque ces exonérations sont compensées par le budget de l'Etat, donc par les impôts, qui sont payés au 3/4 par les ménages.

Le gouvernement ne peut pas se contenter d'agir sur le seul levier du Smic, il doit renforcer le poids des organisations syndicales par une réforme de la démocratie sociale incluant le principe d'accords majoritaires et convoquer une conférence tripartite permettant de définir de grandes orientations en matière d'évolution des politiques salariales.

Quatre propositions de la Cgt pour soutenir les salaires et l'emploi

- 1) Une réforme des cotisations sociales dites patronales pour inciter les entreprises à augmenter les salaires et créer des emplois.

Le système actuel ne tient compte ni de la différence des secteurs en termes de la quantité de main d'œuvre employée (tous les secteurs ont une cotisation au même taux), ni du comportement des entreprises dans chaque secteur.

Pour remédier à ces problèmes, la Cgt propose que le taux de cotisation soit différent entre les secteurs pour tenir compte du poids de la main d'œuvre dans chaque secteur. La Cgt propose également de moduler le taux de cotisation des entreprises dans chaque secteur. Ainsi, une entreprise qui augmente sa masse salariale (emploi et salaires) cotiserait moins.

- 2) Une réforme des finances publiques, y compris celles des collectivités territoriales.
- 3) L'établissement d'un pôle financier public autour de la Caisse des dépôts, des Caisses d'épargne, de la Poste, avec la participation de la Banque de France.
- 4) La création des « fonds d'intervention pour l'emploi et le développement solidaire des territoires » (fonds régionaux). Ces fonds auraient pour mission de financer les projets concrets d'investissement, de création d'emplois et de formation des salariés. Ils auraient quatre sources de financement :
 - ➔ le redéploiement d'une partie des aides à l'emploi. Certaines aides européennes pourraient être intégrées ;
 - ➔ la mobilisation d'une partie du budget de la formation au niveau des régions ;
 - ➔ la mobilisation d'une partie ou de la totalité d'un ou de plusieurs impôts, locaux ou nationaux ;
 - ➔ la mobilisation de l'épargne, y compris l'épargne salariale.