

MON SALAIRE POUR VIVRE C'EST CAPITAL !

La presse, la télévision, les patrons, le gouvernement nous répètent à l'envi que «*rémunérer le travail pénaliserait la compétitivité des entreprises*», que notre modèle social est un handicap dans la guerre économique. Ils nous assènent cette pseudo «*vérité* » alors que les indicateurs économiques montrent que nos entreprises souffrent d'un manque d'investissement, d'une trop forte rémunération des actionnaires, et d'une consommation en déclin faute d'emplois et de salaires corrects.

C'est cette même pensée unique que les gouvernements et le patronat européens mettent en œuvre par tous les moyens dans le seul but de réduire ce qu'ils appellent le «*coût du travail* » : nos salaires directs ou nos salaires socialisés, c'est-à-dire le financement de nos systèmes solidaires de protection sociale.

La crise a pu modifier, un temps seulement, la perception du rôle néfaste de la financiarisation de l'économie. Patronat, gouvernements successifs et médias s'en sont servi pour tenter de masquer les responsabilités, pire, de les faire supporter aux peuples.

Ce qu'ils ne veulent pas reconnaître, c'est que le mode de croissance financier et libéral qui s'est imposé depuis trente ans nous a précipité dans cette crise. C'est bien ce modèle économique qui privilégie la rémunération des actionnaires au détriment des salaires, de l'investissement, de la protection sociale et du bien commun qu'il faut mettre en cause, en accordant une place nouvelle au travail, à l'environnement, aux biens publics et

ÉDITO



Thierry Lepaon
Secrétaire général
de la CGT

aux activités productives. Le retour à une «*économie réelle*» présenté comme l'alternative à la «*financiarisation*», passe par la mise en cause de la logique de la rentabilité financière et par la reconnaissance de ces priorités sociales.

De nombreux économistes reconnaissent désormais que l'austérité empêche la croissance et provoque la récession. Non seulement elle est source de souffrances injustifiées, mais en plus elle est économiquement contre-productive. Contre l'austérité, un changement de cap est nécessaire et nous le disons avec l'ensemble des syndicats européens.

Augmenter les salaires, les pensions et les minima sociaux est une nécessité pour relancer l'économie et l'emploi, pour financer nos retraites et la Sécurité sociale. La CGT réaffirme la nécessité d'une décision politique pour la revalorisation significative du Smic et des salaires, dans le privé comme dans la fonction publique !

**Les créateurs
de richesses
c'est nous !**

C'est pour toutes ces raisons, que la CGT lance un grand débat national sur le coût du capital, véritable cause des tragédies économiques, sociales et environnementales, qui fracture les sociétés et profite aux spéculateurs.

Elle met en débat ses propositions alternatives.

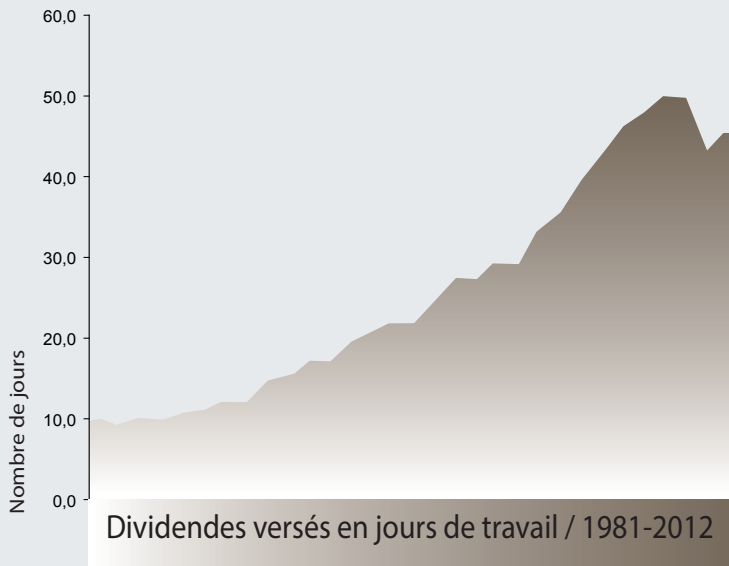
Pour la CGT, les exigences des salariés, des privés d'emploi et des retraités doivent être prioritaires face à celles de la rente financière défendues par le patronat et les financiers.

**RÉPARTIR
AUTREMENT,
ÇA C'EST
CAPITAL**

**la
cgt**
www.cgt.fr

45 JOURS DE TRAVAIL PAR AN POUR PAYER LEURS DIVIDENDES AUX ACTIONNAIRES

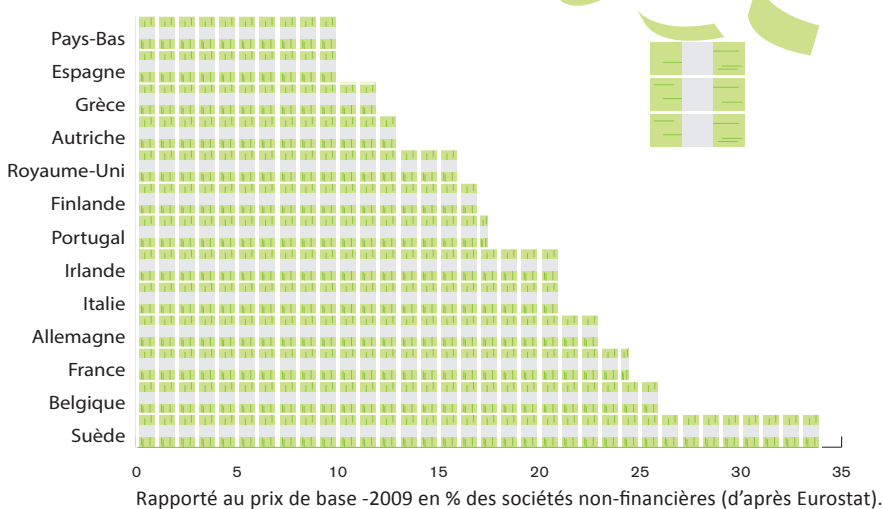
C'est la sous rémunération du travail qui a provoqué les crises économiques et sociales, dont l'un des aspects est la voracité des marchés financiers et des actionnaires. En 1981, les dividendes versés aux actionnaires représentaient 10 jours de travail par salarié dans les sociétés non financières. En 2012, ils en représentent 45 jours soit, 4,5 fois de plus. Ces chiffres sont moins dramatiques si on prend les dividendes versés nets de ceux perçus par les entreprises (dividendes nets). Mais là encore, la hausse est impressionnante. On passe de 6,4 jours en 1981 à 16,5 jours en 2012 pour le seul bénéfice des actionnaires.



Sur la base d'une durée annuelle du travail en France de 1 550 heures (chiffres 2010 source : Eurostat). En prenant également une base de 36 jours fériés et congés payés et 120 jours non œuvrés.

LA FRANCE EST UN PARADIS POUR LES ACTIONNAIRES

MONTANT DES DIVIDENDES ET AUTRES REVENUS DISTRIBUÉS



Ce n'est pas la CGT qui le dit, c'est un document « Approche de la compétitivité française » cosigné en juin 2011 par le MEDEF, l'UPA, la CGPME, la CFDT, la CFTC et la CGC, notre pays est en troisième place sur le podium des dividendes versés aux détenteurs du capital des entreprises.

LA CGT PROPOSE

- Revaloriser immédiatement le Smic à 1 700 euros bruts;
- Fin du gel de l'indice des fonctionnaires;
- Résorber les inégalités femmes/hommes;
- Ouvrir immédiatement des négociations dans les entreprises et les branches.

REVALORISER LES SALAIRES POUR RÉPARTIR PLUS JUSTEMENT LES GAINS DE PRODUCTIVITÉ ET FAVORISER LA CROISSANCE ET L'EMPLOI

Il existe des entreprises qui connaissent des difficultés réelles. En période de crise, c'est à l'État de jouer son rôle pour aider ces entreprises à ouvrir des perspectives de croissance et d'emploi. Mais il existe également des entreprises, des groupes, des donneurs d'ordre, qui malgré la crise, sont en parfaite santé et continuent à faire des profits importants.

Les montages financiers au sein des groupes, la création de holdings et de filiales au gré de la concurrence fiscale

et des paradis fiscaux permettent aux groupes d'augmenter les profits versés aux actionnaires et de dissimuler les richesses créées par le travail des salariés. Il convient d'une part, d'encadrer beaucoup plus fortement les dispositions financières applicables aux groupes et d'autre part de donner plus de droits de regard aux représentants des salariés dans les comptes des entreprises.

Les salariés qui créent les richesses dans l'entreprise doivent avoir un droit de regard sur la répartition de ces

richesses entre ce qui va à l'investissement, ce qui va aux salaires et ce qui rémunère le capital.

LA CGT PROPOSE

L'intervention des représentants salariés dans les comptes des entreprises évitera bien des erreurs stratégiques fatales pour l'emploi. Les représentants des salariés doivent avoir leur mot à dire pour exiger que les gains de productivité réalisés donnent lieu à des revalorisations de salaires.

REVALORISER LES SALAIRES POUR MAINTENIR ET FAIRE PROGRESSER LE POUVOIR D'ACHAT

Dans son enquête sur les salaires de 2011, l'Insee vient confirmer l'analyse de la CGT. Les salaires font du surplace avec une augmentation annuelle de 0,2 % en euros constants (c'est-à-dire en déduisant l'inflation). Pour les fonctionnaires, c'est encore pire avec une perte de 0,4 % dans la fonction publique d'État et de 0,8 % pour la fonction publique territoriale. Il s'agit là du plus mauvais résultat depuis 2004, selon cette étude de l'Insee publiée le 30 octobre. Le Smic horaire est également attaqué, puisqu'il diminue de 0,3 % en euros constants.

La revalorisation des salaires est donc indispensable pour maintenir le pouvoir d'achat. L'indice des prix à la consommation de l'Insee est une moyenne qui ne traduit pas le coût de la vie quotidienne réelle pour l'ensemble des salariés. En particulier, les ménages modestes et les ménages composés d'un seul adulte (célibataire, famille monoparentale, etc.) voient leurs dépenses contraintes (logement, énergie, assurances, fiscalité, etc.) augmenter bien plus rapidement que l'indice du prix à la consommation. Selon l'Insee, elles ont augmenté en 2012

plus fortement que les autres dépenses (+ 2,8 % en valeur contre + 0,8 %). Les dépenses de logement, chauffage et éclairage des ménages représentent une part majoritaire (78,2 % en 2012) de ces dépenses pré-engagées.

LA CGT PROPOSE

La CGT réaffirme le besoin urgent de revaloriser significativement les salaires, les minimas sociaux, les traitements et les pensions. Il est urgent d'arrêter l'accompagnement de la spéculation et de privilégier la rémunération du travail.

REVALORISER LES SALAIRES POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les lois en matière d'égalité salariale sont nombreuses (près d'une dizaine de textes). Des décrets prévoyant la sanction des entreprises qui ne jouent pas le jeu se succèdent et pourtant, ces inégalités stagnent encore et toujours à 27 % d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes lorsque l'on compare les situations en équivalent temps plein et une répercussion sur les pensions (53 % d'écart de pensions, selon les chiffres officiels du Conseil d'orientation des retraites).

Les explications principales sont connues : les femmes n'occupent pas les mêmes

emplois (elles sont concentrées dans les secteurs et entreprises qui paient le moins, elles occupent les emplois les moins qualifiés...). Les femmes représentent 80 % des très bas salaires et dans 74 % des cas elles sont à temps partiel, rarement choisi, le plus souvent subi. En moyenne leurs ressources sont inférieures de 800 euros par mois par rapport aux hommes. La pénalisation des salariées concernées est réelle sur leurs salaires, sur leur déroulement de carrière, les promotions, les primes et les parts variables... Mais même à poste égal, l'écart est encore d'environ 10 %. Cette

inégalité est encore plus criante parmi les cadres avec 29,1 % d'écart en équivalent temps plein.

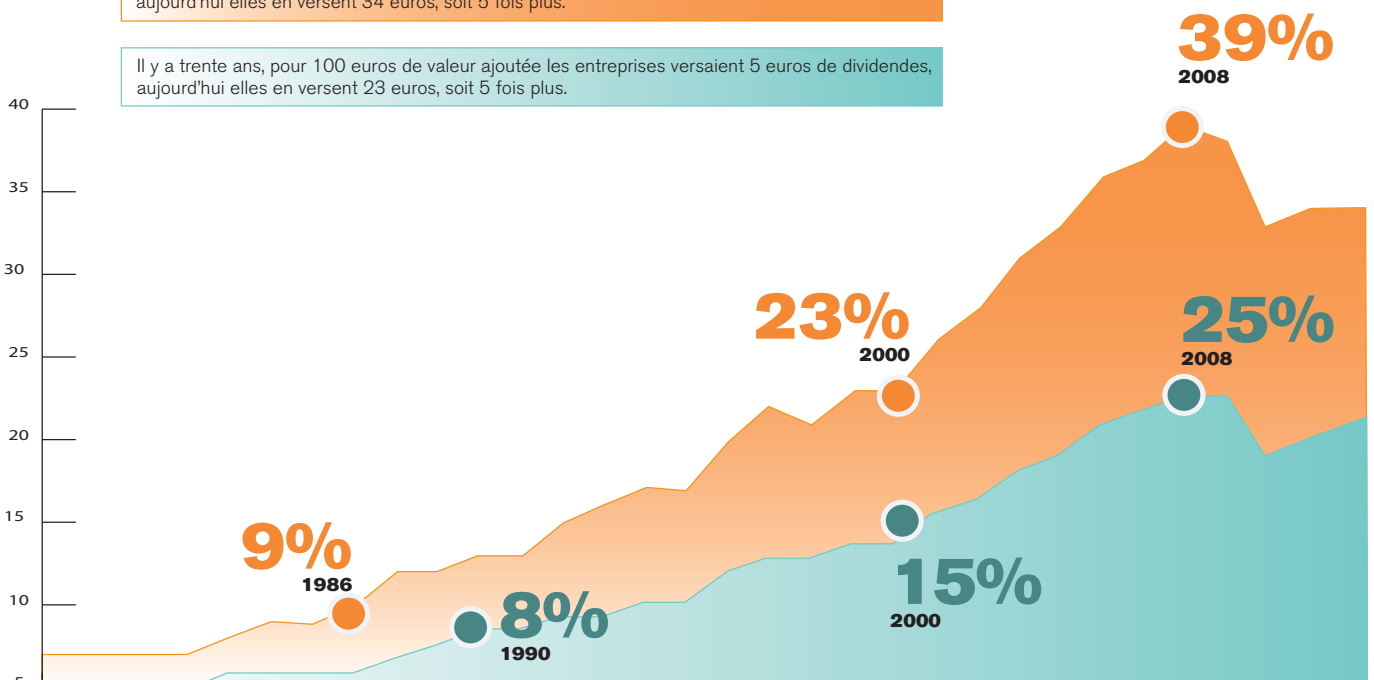
LA CGT PROPOSE

Revaloriser les salaires des femmes et les grilles de salaires des filières les plus féminisées est un impératif d'égalité et de reconnaissance du travail. C'est aussi un impératif économique. Une égalité salariale entre les femmes et les hommes à l'horizon 2023 rapporterait 5 milliards d'euros aux régimes de retraite dès 2015 et 10 milliards d'euros en 2020.

NOS SALAIRES STAGNENT LES DIVIDENDES FLAMBENT

Il y a trente ans, pour 100 euros de salaire les entreprises versaient 7 euros de dividendes, aujourd'hui elles en versent 34 euros, soit 5 fois plus.

Il y a trente ans, pour 100 euros de valeur ajoutée les entreprises versaient 5 euros de dividendes, aujourd'hui elles en versent 23 euros, soit 5 fois plus.



REVALORISER LES SALAIRES POUR RÉMUNÉRER NOS QUALIFICATIONS

Dans l'ensemble, le niveau de qualification, de diplôme est en progression, même si on constate encore que de nombreux jeunes quittent le système scolaire sans aucune qualification et qu'une partie des salariés souffre encore de situation d'illettrisme.

Mais, cette amélioration générale du niveau de qualification de la main d'œuvre ne se traduit pas par une hausse des salaires. Ainsi, les écarts de rémunération entre les CAP-BEP et les bacheliers se sont largement resserrés ces dernières années, ce qui traduit une dévalorisation salariale du niveau Bac et non une progression des niveaux CAP-BEP. Les jeunes diplômés connaissent un véritable déclassement, tandis que dans leur ensemble, les cadres et les techniciens subissent un tassement

des grilles de salaires. De plus en plus de salariés qualifiés sont rémunérés au niveau du Smic, alors que le salaire minimum est en principe réservé aux personnes sans qualification.

Pourtant, 90 % des salariés considèrent qu'avoir les moyens de bien travailler est efficace pour améliorer la situation économique des entreprises.

LA CGT PROPOSE

Il est donc urgent de reconnaître la qualification des salariés et de la rémunérer. Pour la CGT, le Smic porté à 1 700

euros bruts et un salaire minimal à l'embauche des cadres de 3 086 euros (soit le plafond de la Sécurité sociale) doivent servir de point de départ pour la construction des grilles de salaire. L'individualisation de la rémunération, l'introduction de plus en plus massive des augmentations au mérite ne garantissent aucune véritable progression de la rémunération. Tous les salariés, y compris les cadres et techniciens, doivent bénéficier d'augmentations générales au moins équivalentes à l'évolution du coût de la vie.

AUGMENTER LES SALAIRES POUR RELANCER L'ÉCONOMIE

Loin de relancer la croissance et l'emploi, la politique de baisse des salaires, de précarité, a contribué à baisser le pouvoir d'achat, la consommation et la croissance et donc à baisser la demande interne et détruire massivement des emplois.

La consommation des ménages compte pour 57 % du Produit Intérieur Brut de la France. L'évolution du PIB dépend donc largement de cette consommation. Au cours des années 2000, elle explique deux tiers de la croissance de l'activité économique en France. Donc, tout ce qui freine le pouvoir d'achat plombe la reprise de notre économie.

En se refusant à donner un « coup de pouce » réel au Smic et en gelant le point d'indice des fonctionnaires depuis quatre ans, l'État, premier employeur donne un signal très clair à tous les employeurs que le temps est à la compression des salaires. Cette politique est désastreuse pour les salariés car elle nuit à leur pouvoir d'achat. Elle est un cadeau pour les grands groupes qui continuent d'engranger des bénéfices sans augmenter les salaires. Plus grave, elle ne bénéficie même pas aux entreprises en difficultés puisqu'en compressant les salaires, elle nuit à la demande et donc à l'activité de ces mêmes entreprises.



LA COMPÉTITIVITÉ ? PARLONS-EN ! LE REVERS DE LA MÉDAILLE ALLEMANDE

La compétitivité est entendue par l'Union européenne comme « 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 ». Alors que dire du modèle allemand dont on nous rebat les oreilles en matière économique et sociale ?

En compressant fortement les salaires, l'Allemagne semble avoir « gagné en compétitivité » : son excédent commercial (la différence entre ses exportations et ses importations) s'est accru vis-à-vis du reste du monde et de l'Europe en particulier. Les libéraux se plaisent à nous raconter que la

baisse des salaires a servi la « compétitivité » des entreprises allemandes.

Si l'Allemagne exporte plus qu'elle n'importe c'est en grande partie parce qu'elle a appauvri ses salariés qui consomment de ce fait moins de produits étrangers.

Loin d'accepter ces sacrifices les salariés allemands et leurs grandes centrales syndicales ont mené ces derniers mois des grèves massives pour arracher des augmentations importantes de salaires et pour obtenir la mise en place d'un salaire minimum qui n'existe pas Outre-Rhin.



LA CGT PROPOSE

Au contraire, une augmentation immédiate du Smic et un rattrapage réel du point d'indice dans la fonction publique donneraient un ballon d'oxygène immédiat. Plus important, des engagements clairs et fermes de revaloriser le Smic au-delà de l'augmentation automatique et de revaloriser les traitements des fonctionnaires ainsi que les prestations sociales seraient de nature à réenclencher une spirale vertueuse et à libérer le pouvoir d'achat des salariés.

Pour la fonction publique, la valeur du point d'indice détermine plus de 80 % de la rémunération des 5,2 millions d'agents. Depuis 2000, les choix gouvernementaux successifs ont conduit à un décrochage massif de la valeur du point par rapport à l'évolution des prix : c'est désormais à plus

de 14 % de perte de pouvoir d'achat que s'élèvent les pertes accumulées.

Depuis juillet 2010, qui a marqué le début du gel de valeur du point, ce décrochage s'est fortement accéléré. Les conséquences sont désastreuses pour les conditions de vie des personnels, mais aussi pour la consommation et donc l'activité économique. En tant que premier employeur de France, en se faisant le promoteur de l'austérité salariale, le gouvernement envoie en outre un très mauvais signal qui pénalise tout le monde du travail.

Dans l'unité la plus large possible, la CGT est déterminée à gagner l'ouverture de négociations permettant de déboucher sur un arrêt de la politique ravageuse de gel du point d'indice et obtenir une augmentation significative des salaires dans les fonctions publiques.