

UNE HAUSSE DES SALAIRES URGENTE POUR LA RELANCE

Le plan de relance de 100 milliards d'euros déployé par le gouvernement est construit autour de 3 volets principaux :

- écologie ;
- compétitivité ;
- cohésion.

En revanche, rien sur l'augmentation indispensable des salaires. Il serait très naïf de croire que ce nouveau plan conduira à un changement des politiques publiques et économiques qui sévissent depuis plus de trente ans.

Pire encore, tout en reculant les discussions autour du partage de la valeur, et donc de l'augmentation des salaires, le gouvernement n'hésite pas, dans la mise en œuvre du plan de relance, à proposer des baisses de salaire. Comment ? En envisageant d'élargir encore les exonérations de cotisations sociales qui existent pour différents dispositifs tels que le congé de mobilité ou le congé de reclassement.

Une fois de plus, il fait le choix de saborder le financement de notre système solidaire de Sécurité sociale.

La lutte pour la sauvegarde de l'environnement ne pourra être menée à bien que si chaque salarié a les moyens de concevoir un avenir plus serein. Cela passe, inévitablement, par un salaire qui lui

permette de vivre autrement et surtout décemment, qu'il ait la faculté de pouvoir acheter, utiliser les nouveaux produits respectueux de l'environnement. Mais aujourd'hui cela a un coût, et les salaires ne le permettent pas. C'est pourquoi l'augmentation des salaires est aussi indissociable du respect de l'environnement.

Il faut des mesures d'investissement dans les outils industriels, développer la formation qualifiante pour toutes et tous afin de garantir une évolution professionnelle des salariés sur ces nouvelles technologies et donc d'améliorer leur situation. La conditionnalité des aides financières doit être utilisée comme levier pour s'orienter plus fortement vers une transition écologique. Rappelons que sans le travail et les travailleurs, il n'y a pas de production de richesse. Sans consommation des populations, les économies ont chuté de manière importante.

En effet, plus de 55 % de la richesse produite dans notre pays dépend directement de la capacité des ménages à consommer.

La CGT propose aussi des investissements massifs dans les services publics ainsi qu'une véritable politique de l'emploi public et privé, qui seront autant de cotisations sociales rentrant dans le cercle vertueux de la Sécurité sociale et de la redistribution.

Pour la CGT, le déroulement de carrière et la rémunération sont la pierre angulaire du développement professionnel du salarié au sein de l'entreprise. La qualification évolue tout au long de sa vie professionnelle (formation, acquisition d'expériences, de savoirs, polyvalence, polycompétence...). Sa rémunération doit correspondre au paiement de cette qualification.

Pour chacun des grands niveaux de qualification, le salaire de base minimum garanti devrait être :

- non diplômé: le Smic – 1800 € bruts;
- niveau BEP-CAP: 1,2 fois le Smic, soit 2160 € bruts;
- niveau Bac (général, professionnel ou technologique): 1,4 fois le Smic, soit 2520 € bruts;
- niveau BTS-DUT (Bac + 2): 1,6 fois le Smic, soit 2880 € bruts;
- niveau licence LMD / licence professionnelle (Bac + 3): 1,8 fois le Smic, soit 3240 € bruts;
- niveau master (Bac + 5): 2 fois le Smic, soit 3600 € bruts;
- niveau doctorat (Bac +8): 2,3 fois le Smic, soit 4140 € bruts.

LA CGT PROPOSE :

- une grille des classifications avec des références au niveau de l'Éducation nationale et ses diplômes;
- la garantie d'une progression minimale de coefficients pour chaque salarié;
- le doublement au minimum du salaire de base de chaque salarié sur sa carrière;
- une hiérarchie permettant une meilleure répartition des richesses produites par les travailleurs;

- une classification transposable d'une entreprise à une autre.

Quand on parle de cohésion, où est-elle ? De plus en plus, les richesses produites par le travail passent de la poche des travailleurs à celle du capital, c'est-à-dire les banques et les actionnaires essentiellement. Alors que le pays et le monde connaissent une situation sanitaire et sociale grave et inédite, la machine à socialiser les pertes et privatiser les profits fonctionne à plein régime. Les richesses existent depuis bien longtemps et les coffres-forts, ou autres paradis fiscaux, en sont gavés.

Les dividendes versés aux actionnaires ont augmenté de 70 % entre 2009 et 2018, alors que le Smic augmentait de 12 %.

Il est donc urgent de partager les richesses et que les salariés obtiennent leur dû !

Il est grand temps que les salariés imposent leurs revendications, autour de l'égalité salariale et professionnelle femmes-hommes, de la revalorisation des métiers à prédominance féminine notamment, du Smic à 1800 € bruts accompagné de hausses générales de salaires qui doivent prendre en compte la qualification, la pénibilité et l'utilité sociale.

Le Smic est un salaire « de croissance » censé assurer aux salariés une participation au développement économique du pays. À ce titre, il doit croître plus vite que l'inflation et intégrer les gains de productivité du travail réalisé à l'échelle du pays. Il doit aussi contribuer à une redistribution de la valeur ajoutée plus favorable aux salariés.

Montreuil, le 9 octobre 2020