



la
cgt

FÉDÉRATION,
SOCIÉTÉS D'ÉTUDES

**Les salaires,
c'est maintenant!**

Novembre 2021

SOMMAIRE

En guise d'introduction.....	4
C'est quand le bon moment pour augmenter les salaires?.....	5
Des signaux économiques encourageants.....	5
...mais qui tardent à se répercuter sur les salaires	5
Pas de volonté gouvernementale	6
Une question de justice sociale... ..	6
...et d'efficacité économique	6
Réduire les cotisations sociales, ça permet d'augmenter les salaires.....	8
Les prestidigitateurs de l'augmentation salariale	8
Vers un système perdant-perdant?.....	8
Et le partage de la valeur ajoutée?	9
La cotisation doit rester un pilier de la sécurité sociale.....	9
Augmenter les salaires, ça freine la compétitivité.....	13
Baisser le prix du travail n'est pas la bonne solution.....	13
Pointer les salaires pour faire oublier le coût du capital	13
Une impasse sociale et économique	14

EN GUISE D'INTRODUCTION

Cher.e camarade,

Dans le cadre de la campagne salaire initiée par la confédération et par notre XIème congrès, tu trouveras ci-joint un certain nombre d'éléments qui te permettra d'être efficace dans les débats avec les salarié.e.s.

Cette campagne doit, bien entendu, se faire en lien avec celle concernant le coût du capital :



Dans ce cadre, les camarades de la Commission Exécutive Fédérale seront présents pour travailler avec chaque organisation à ces débats. Notre objectif est bien sûr, de déconstruire les idées reçues comme quoi il serait impossible d'augmenter les salaires.

Alors tout y passe. Ce serait un frein à la relance, à la compétitivité, aux créations d'emplois...

Nous devons donc mener une bataille idéologique intense au quotidien. C'est avec les salarié.e.s que nous devons élaborer nos propositions en la matière et construire la mobilisation pour obtenir la satisfaction de nos revendications.

C'EST QUAND LE BON MOMENT POUR AUGMENTER LES SALAIRES ?

Si on écoute les patrons, ce n'est JAMAIS le bon moment pour augmenter les salaires.

Même quand les signaux sont aux verts. En mai 1968, par exemple, les syndicats patronaux criaient à la catastrophe alors que le mouvement de grève avait réussi à arracher des hausses de salaires... Résultat : l'économie française ne s'est pas écroulée. Cette hausse a même stimulé l'économie et l'emploi.

DES SIGNAUX ÉCONOMIQUES ENCOURAGEANTS...

Aujourd'hui, l'argument de la crise sanitaire et les incertitudes qu'elle engendre est rattrapé par une courbe de croissance encourageante.

Elle devrait atteindre 6 % selon les estimations de l'INSEE. Et si de nombreuses entreprises ont été fragilisées par la crise, elles se portent globalement plutôt mieux. Au second trimestre, leur taux de marge a atteint 35,4 %, selon l'Insee. Un record depuis 70 ans ! Quant aux entreprises du CAC 40, elles ont réalisé plus de 60 milliards d'euros de profits au premier semestre.

C'est 41 % de plus que lors de la même période en 2019. Ces signaux encourageants vont-ils se répercuter sur les salaires ?

Rien n'est moins sûr...

... MAIS QUI TARDENT À SE RÉPERCUTER SUR LES SALAIRES

Même dans les entreprises qui ont vu leur chiffre d'affaires progresser en 2020, les actionnaires sont passés avant les revalorisations salariales. La direction d'Amazon France, dont le chiffre d'affaires européen a bondi de 38 % l'an dernier, a accordé 2 % d'augmentation générale de salaire (*tout en diminuant le montant des primes*). Quant au groupe Carrefour, il a plafonné ses propositions d'augmentation générale à 0,5 % alors qu'il avait enregistré ses « *meilleurs résultats* » depuis 20 ans.

PAS DE VOLONTÉ GOUVERNEMENTALE !

Si le ministre de l'Économie encourage les entreprises à donner un coup de pouce salarial, le gouvernement ne donne pas le bon exemple. Le refus d'augmenter le SMIC, au-delà de la revalorisation automatique en raison d'une inflation supérieure à 2 %, témoigne de l'absence de volonté gouvernementale et du mépris vis-à-vis des travailleurs dits de la deuxième ligne. Coté services publics, le gouvernement concède ici ou là quelques revalorisations pour les fonctionnaires, mais le point d'indice, lui, est toujours gelé.

UNE QUESTION DE JUSTICE SOCIALE...

Mais la soif de justice sociale qui s'est exprimée ces dernières années, n'a pas disparu avec la crise sanitaire. Au contraire. Les promesses de ruissellement ne convainquent plus. Entre 2009 et 2018, les versements de dividendes aux actionnaires du CAC 40 ont augmenté de 70 % contre 20 % pour le salaire moyen. Cette frilosité à revaloriser les salaires est d'autant plus incompréhensible que l'austérité salariale a un impact négatif sur l'économie. Celle imposée au nom de la crise de 2008 a laissé des traces, les inégalités se sont creusées.

... ET D'EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE

Face à la pression salariale, gouvernement et patronat accordent quelques avancées. Mais ce saupoudrage reste insuffisant. Une autre répartition des richesses créée est non seulement un enjeu de justice sociale, mais aussi d'efficacité économique. À l'heure de l'annonce de la fin du « *quoi qu'il en coûte* », une hausse des salaires remplirait mécaniquement, via la fiscalité et les cotisations, les caisses de l'État et la protection sociale. C'est aussi un levier de croissance alors que la consommation représente plus de 50% du PIB. C'est pour cette raison que certains pays ont donné le feu vert à des hausses de salaires en créant un salaire minimum comme aux États-Unis ou en le revalorisant, comme en Espagne (+22%), en Pologne (+16%), en Nouvelle-Zélande (+7%), en Slovaquie (+11,5%) et même au Royaume-Uni (+6%) !

EST CE QUE C'EST LE BON MOMENT ? POUR AUGMENTER LES SALAIRES

Non

Pour les patrons, ce n'est JAMAIS le bon moment ... même en période de croissance économique. Les plus fortes progressions salariales ont été toujours obtenues grâce aux mobilisations des salariés.

Oui, mais la crise sanitaire a fragilisé de nombreux secteurs.

Et les autres ?
Certaines entreprises s'en sortent très bien !

La majorité des groupes du CAC40 affichent, au premier semestre, 57 milliards d'€ de bénéfices, soit 33% de hausse par rapport à 2019.

Ils attendent peut-être la reprise économique ?

...Mais augmenter les salaires, c'est participer à la relance économique.

Comment ça ?

55% du PIB dépend de la consommation des ménages... Donc augmenter les salaires, notamment les plus faibles, relance instantanément la consommation et donc la croissance.

Et ?

Augmenter les salaires accroît, mécaniquement, les recettes fiscales et sociales, réduisant, de fait, les déficits publics.
Augmenter les salaires, ce n'est donc pas un frein à la relance, au contraire, c'est UNE solution pour sortir de l'austérité !

OUI, les fins de mois sont de plus en plus difficiles..

Effectivement, les prix augmentent plus vite que les salaires.

Mais c'est possible d'augmenter les salaires ?

De l'argent il y en a, c'est une question de choix !
Entre 2009 et 2018, le versement des dividendes aux actionnaires du CAC 40 ont augmenté de 70% contre 20% pour le salaire moyen.

Inverser la tendance, c'est bon pour la croissance ?

Augmenter les salaires, c'est possible

la
cgt

RÉDUIRE LES COTISATIONS SOCIALES, ÇA PERMET D'AUGMENTER LES SALAIRES

Certains ont trouvé la formule magique pour augmenter le salaire net sans toucher au brut... en supprimant les cotisations sociales.

LES PRESTIDIGITATEURS DE L'AUGMENTATION SALARIALE

La formule n'est pas nouvelle. Déjà en 2018, face à la pression sociale, le gouvernement a supprimé les cotisations salariales assurance chômage et maladie pour augmenter le net à payer. Avec 20€ supplémentaire par mois pour un salarié au SMIC on est loin d'un véritable gain de pouvoir d'achat. En fait, le basculement d'une partie du salaire socialisé vers le net à payer a été compensé par une hausse de la CSG. Une sorte de vases communicants où l'on donne du salaire d'un côté pour le récupérer de l'autre. Plus grave encore, ce tour de passe-passe affaiblit les garanties sociales et plus globalement, le système solidaire de protection sociale.

VERS UN SYSTÈME PERDANT-PERDANT ?

Depuis 30 ans, la multiplication des dispositifs (*plus de 80*) d'exonérations de cotisations assèche les recettes de la protection sociale et se traduit par un recul des droits : baisse des remboursements des frais de santé par l'assurance maladie ou des droits futurs à la retraite...

A terme, si les cotisations sociales venaient à disparaître définitivement, les ménages devraient dépenser plus pour espérer conserver le même niveau de protection sociale.

Par exemple, pour atteindre une pension de retraite équivalente à 75% du dernier bulletin de salaire, il faudrait placer 2 mois de salaire chaque année sans aucune garantie de restitution. Aujourd'hui, avec le système par répartition, le montant cotisé est de 10€ par mois pour un salaire de 2500€ pour une retraite à 60 ans. Le remplacement des cotisations vers l'impôt fait basculer la protection sociale d'un système solidaire (*où chacun participe selon ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins*), à un système d'assistance minimal, financé par l'Etat qui pousse, ceux qui en ont les moyens, à se tourner à un système assurantiel privé.

ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE ?

S'attaquer aux cotisations, c'est fermer les yeux sur l'emprise grandissante des actionnaires sur la valeur ajoutée. En effet, la part de la valeur ajoutée consacrée aux dividendes a presque triplé en 20 ans !

En revanche, celle destinée à la rémunération du travail a diminué (*comme celle revenant à l'État via les impôts et taxes*). Concrètement, les salaires (et les cotisations qui y sont rattachées) n'ont pas suivi la courbe des profits. Cette sous-rémunération du travail est une source d'explosion des inégalités économiques et sociales.

Sachant que si la part des dividendes versées aux actionnaires du CAC40 en 2016 avait été maintenu au taux de 2009, les entreprises auraient pu accorder plus de 2000€ à ses salariés, la vraie solution pour augmenter les salaires serait d'ouvrir un vrai débat sur l'utilisation de la valeur ajoutée. Qui dit hausse des salaires, dit plus de recettes pour la protection sociale, donc plus de droits ! Cette piste est d'autant plus intéressante que la France est championne du monde en versement de dividendes !

LA COTISATION DOIT RESTER UN PILIER DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La cotisation est le pilier du financement du système de protection sociale français. Elle s'appuie sur la création de richesses par le travail et garantit une gestion par les travailleurs dont l'objectif est de répondre aux besoins.

C'est un choix de société qui permet de soustraire la protection sociale aux critères de rentabilité ou à des arbitrages budgétaires de l'Etat.

C'est pourquoi, la CGT demande l'arrêt des exonérations de cotisations (*qui représentaient plus de 66 milliards d'euros de manque à gagner pour les caisses de la sécu en 2019*) et propose une réforme ambitieuse du financement du système visant à remettre le travail et l'emploi au cœur du modèle productif de l'économie française.

RÉDUIRE LES COTISATIONS SOCIALES, ÇA PERMET D'AUGMENTER LES SALAIRES ?

C'est ça la solution !

En 2018, deux cotisations salariales ont déjà été supprimées au profit du salaire net à payer.

De moins de 20€ pour un salarié au SMIC...

Et le pouvoir d'achat a augmenté ?

C'est tout ?

Oui, car l'Etat a augmenté la CSG pour compenser la baisse de recettes engendrées par la suppression des cotisations.

C'est moins de droits pour leurs futurs retraites ou une baisse de la prise en charge en cas de maladie pour eux et leur famille! Surtout, ça affaiblit le système.

Ça change quoi pour les salariés ?

Comment ça ?

Le remplacement des cotisations vers l'impôt fait basculer la protection sociale d'un système solidaire où chacun participe selon ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins, à un système assistanciel qui pousse, ceux qui en ont les moyens, vers un système assurantiel privé.

C'est moins bien ?

Le système de protection social actuel n'est pas soumis à la pression de la rentabilité du privé. Son financement par la cotisation garantit une gestion par les travailleurs dont l'objectif est de répondre aux besoins.

Mais on a encore les moyens de garder notre système de protection sociale ?

En fait, on produit de plus en plus de richesses mais elles sont accaparées par les gros actionnaires au dépend des salaires (et des cotisations qui y sont rattachées).

C'est donc ça qui creuse les inégalités ?

Exactement ! La France est championne du monde en versement de dividendes, alors diminuer leur part dans le partage des richesses, ça permettrait de financer les revalorisations salariales... et la protection sociale !

Non, les cotisations financent la protection sociale.

Oui, les cotisations c'est du salaire différé, redistribué sous forme de droits (retraite, assurance maladie, chômage, accident du travail, famille) quand l'on en a besoin. Si les cotisations sociales venaient à disparaître, les ménages devraient dépenser plus pour espérer conserver le même niveau de protection sociale!

Augmenter les salaires, c'est possible !

{Logo du syndicat}

{Adresse du syndicat}

**MODELE
pour les syndicats**

{Date lieu}

{Adresse de l'entreprise}

Objet : Ouverture des Négociations Annuelles Obligatoires

Monsieur / Madame le/la directeur-ric

Notre organisation syndicale CGT *{nom du syndicat}* vous demande d'organiser dans les plus brefs délais, sans attendre les échéances habituelles des négociations annuelles, une réunion de négociation relative aux salaires et à la politique salariale.

{Éléments concrets concernant l'entreprise, profits / dividendes versées / reprise de l'activité...}

Les salariés subissent de plein fouet une inflation galopante qui touche particulièrement les produits de première nécessité (énergies, alimentation...). Le gouvernement a été contraint de revaloriser le SMIC au 1er octobre comme le prévoit la législation du travail. Cette revalorisation est loin de répondre au besoin urgent de véritables augmentations des salaires.

La grille des salaires dans l'entreprise est loin de reconnaître concrètement le niveau de qualification des salariés et leur engagement, qui notamment, depuis de longs mois, se sont investis pour faire perdurer l'activité durant cette période de pandémie. *{Donner des éléments précis concernant la grille des salaires dans l'entreprise}*.

Ainsi nous réaffirmons notre exigence quant à l'ouverture anticipée de cette négociation salariale avec les représentants de l'ensemble des salariés de l'entreprise, à partir de leur revendication forte de voir les salaires de tous augmenter, prenant en compte la reconnaissance des qualifications et l'évolution professionnelle.

Nous vous demandons Monsieur/Madame le/ la Directeur.ric, de programmer dans les prochains jours la première rencontre sur cette négociation.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Monsieur/Madame le/la Directeur.ric, nos salutations distinguées.

{Signature}

Pétition

Pour une augmentation générale des salaires

Tout augmente sauf les salaires : les tarifs des loyers, de l'électricité, du gaz comme de nombreux produits de 1^{ère} nécessité explosent, notre pouvoir d'achat quant à lui diminue, notre sécurité sociale est malmenée notamment par une exonération croissante des cotisations sociales qui diminue les ressources de notre système de protection sociale. Des milliards d'aides sont versées aux entreprises dont certaines réalisent d'énormes profits. L'argent doit être utilisé à l'augmentation générale des salaires et non pas ne profiter qu'à quelques-uns !

Augmenter les salaires, c'est indispensable pour bien vivre. C'est un élément essentiel pour relancer la consommation des ménages, et renforcer notre sécurité sociale.

Nous exigeons que s'ouvrent immédiatement des négociations salariales pour :

- La revalorisation significative des salaires
- L'égalité salariale et professionnelle femmes - hommes ;
- La reconnaissance des qualifications.

Nous revendiquons l'augmentation automatique des salaires et des minima dans les branches et l'ouverture immédiate des négociations dès que le Smic augmente. Pour la CGT, aucun salaire minimum ne doit être en dessous !

Pour la CGT, le SMIC doit être relevé à 2000 euros pour pouvoir vivre dignement de son travail

NOMS et Prénom	Service ou Atelier	Signature

AUGMENTER LES SALAIRES, ÇA FREINE LA COMPÉTITIVITÉ

Le saviez-vous ? Il existerait un théorème de la compétitivité selon lequel le seul moyen de préserver ou de gagner des parts de marché serait de limiter, voir baisser, les salaires.

Cette croyance s'appuie sur le constat suivant : là où les coûts salariaux unitaires ont le plus augmenté, la compétitivité s'est dégradée.

Dans cette logique, les baisser permettrait de retrouver de la compétitivité.

BAISSER LE PRIX DU TRAVAIL N'EST PAS LA BONNE SOLUTION

La recette est-elle efficace ? Depuis 2013, le dispositif du CICE (*Crédit Impôt Compétitivité et Emploi*) a coûté plus de 110 milliards d'euros au profit des activités tertiaires majoritairement, peu soumises à la concurrence internationale.

Les industries manufacturières directement exposées à la concurrence internationale et aux menaces de délocalisation ont peu profité des dispositifs.

Le CICE a donc surtout permis aux entreprises de rétablir leurs marges de l'aveu même d'un rapport de l'OFCE, le centre de recherche économique de sciences Po. Déjà dans un rapport sur la compétitivité daté de 2010, la Commission européenne reconnaissait que les « *coûts* » salariaux ne peuvent être la cause de la dégradation de la balance commerciale.

D'autres études d'économistes du FMI, de la Banque de France confirment l'absence de corrélation entre salaires et compétitivité.

POINTER LES SALAIRES POUR FAIRE OUBLIER LE COÛT DU CAPITAL

En fait, le diagnostic est erroné. Même la compétitivité-prix retenue dans les démonstrations libérales, ne se rapporte pas uniquement aux "*coûts*" salariaux.

Les taux de change et de marge sont des éléments déterminants. Mais ce dernier serait intouchable car il servirait aux investissements.

Mais c'est de moins en moins vrai : la hausse du taux de marge ne s'accompagne plus d'un effort de R&D. Depuis le début des années 2000, c'est la distribution nette de dividendes qui explose.

Au nom de la compétitivité, la pression sur les salaires et le renoncement aux investissements permettent, en priorité, d'alimenter les actionnaires.

UNE IMPASSE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE

La course à la compétitivité, dans le contexte de la mondialisation, pousse à la mise en concurrence des travailleurs et au nivellement, par le bas, de leurs conditions sociales. C'est une impasse non seulement sociale, mais aussi économique et écologique.

La compétitivité ne se définit pas seulement par rapport au prix. Il est tout à fait possible de conquérir des parts de marché indépendamment du niveau de prix : grâce à la capacité d'adaptation à la demande, à la qualité, aux services après-vente, à l'image de marque, aux délais de livraison, ...

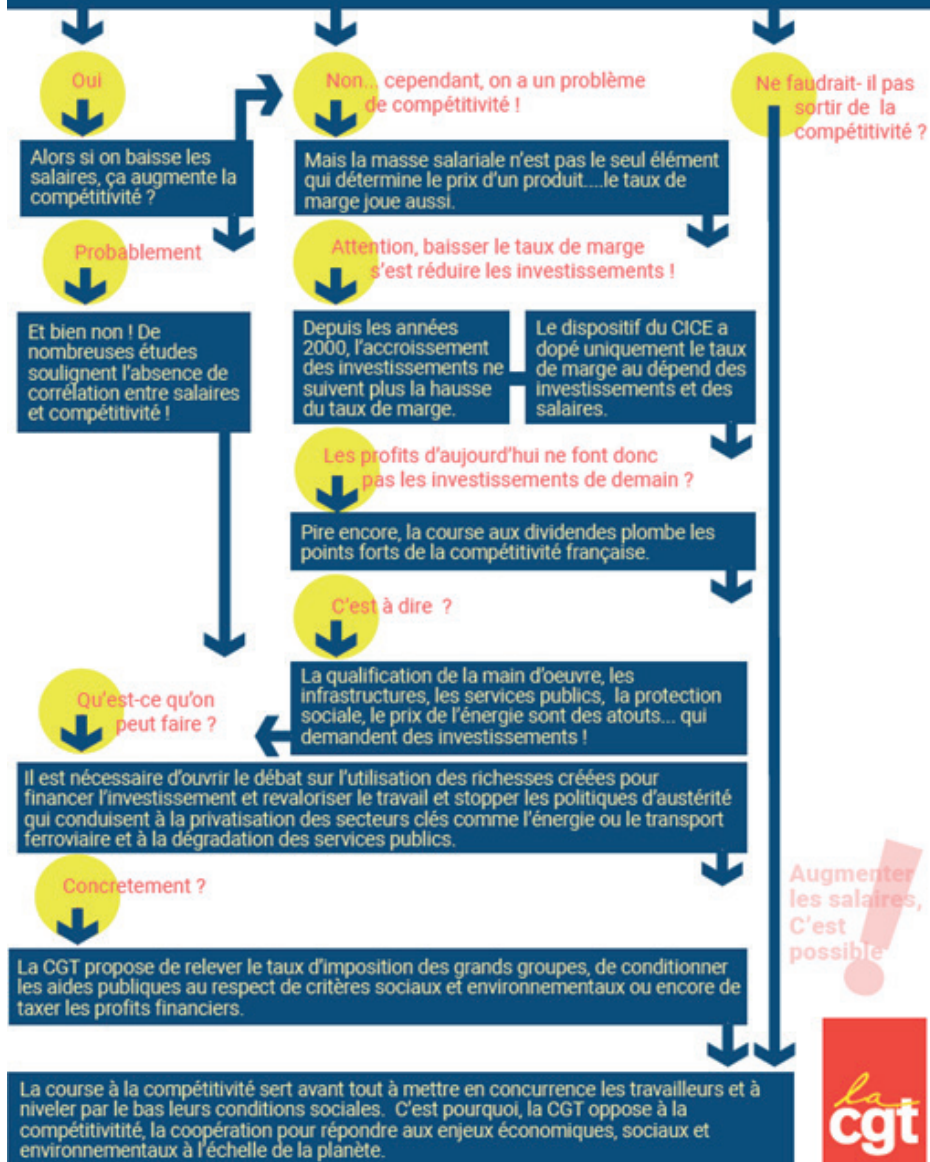
La qualification de la main d'œuvre (*formation et savoir-faire*), mais aussi, indirectement, les infrastructures et les services publics sont des atouts de la compétitivité française.

Mais, voilà, depuis plusieurs décennies, ses points forts sont fragilisés par les politiques d'austérité gouvernementales et la captation des richesses par les actionnaires.

C'est pourquoi, la CGT oppose à la compétitivité le projet de coopération pour répondre aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux à l'échelle de la planète.

A ce titre, outre une autre utilisation de la valeur ajoutée, elle exige, l'arrêt des cures d'austérité imposées aux services publics et la réorientation des aides publiques aux entreprises pour financer la formation, l'investissement et la transition écologique.

AUGMENTER LES SALAIRES, ÇA FREINE LA COMPÉTITIVITÉ ?



Fédération des Sociétés d'Etudes

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil Cedex - France

Tél. : +33 (0) 1 55 82 89 41 / +33 (0) 1 55 82 89 44

Fax. : +33 (0) 1 55 82 89 42

Courriel : fsetud@cgt.fr

Facebook : <https://www.facebook.com/fsetud>

Twitter : <https://twitter.com/FSETUD>

**les salaires,
c'est maintenant!**



www.so-c-etudes.cgt.fr