

ÉDITO

Sylviane Lejeune, Secrétaire nationale de l'UGICT-CGT

Changer de politique

La CGT refuse une société du sacrifice, tournant le dos au progrès social, économique, sociétal. Les salariés, retraités et privés d'emploi, comme l'ensemble des citoyens, femmes et hommes, sont appelés à participer à l'élection présidentielle les 22 avril et 6 mai prochains. C'est un rendez-vous important pour l'expression démocratique. C'est l'occasion pour les salariés en France de s'exprimer pour peser sur des choix politiques et des critères économiques nationaux et européens à travers le vote et les luttes, comme cela a été mis en relief lors de la journée d'action du 29 février. Les questions du travail et du rapport capital-travail sont au cœur du changement escompté. La répartition des richesses, réorientée vers l'efficacité économique et sociale, et la possibilité d'agir sur les enjeux stratégiques des entreprises devraient permettre de privilégier les revenus des salariés, des retraités, les minima sociaux et la protection sociale. Face à la mainmise des marchés financiers sur l'ensemble de l'économie et sur les choix de société, il faut combattre la spéculation, mettre en place des dispositifs pour financer des activités créatrices d'emploi, investir dans une véritable politique industrielle et développer les services publics prenant en compte l'impératif de développement humain durable. Il faut donner plus de droits d'intervention aux salariés dans les entreprises privées, publiques et à tous les niveaux. Contre le partage de la pénurie dans le salariat, la CGT pose la révision du rapport capital-travail en faveur du travail dans l'ensemble de ses propositions revendicatives. L'élection présidentielle doit créer un nouveau contexte plus favorable aux revendications et au progrès social. Notre organisation réaffirme à cette occasion ses dix exigences pour sortir de la crise.

SOMMAIRE

RECONNAISSANCE DE LA QUALIFICATION

2/10 Un enjeu contre le dumping social, un atout pour la compétitivité

Un enjeu contre le dumping social, un atout pour la compétitivité

La problématique des salaires et des qualifications constitue un enjeu central dans la période marquée par un contexte politique de fin de quinquennat d'un pouvoir qui s'est évertué à renforcer les intérêts des marchés financiers au détriment de l'intérêt général, à mettre en œuvre les *desiderata* du Medef, rendant la vie des salariés et de la population de plus en plus difficile. Élu à l'Élysée en 2007 sur le slogan du *travailler plus pour gagner plus*, Nicolas Sarkozy termine son mandat en ayant réussi à faire gagner moins.

La crise financière s'accroît dans une Europe marquée par une dégradation économique et sociale, et notre gouvernement comme d'autres en Europe continue de faire le choix de la gestion de cette crise reproduisant les schémas qui, loin de la résoudre, l'amplifient. Les profits d'avant la crise sont assurés pour les grandes entreprises françaises : les bénéfices des sociétés du CAC 40 en 2010 ont presque doublé par rapport à 2009 (plus de 82 milliards d'euros !).

Entre 2000 et 2007, les profits du CAC 40 avaient augmenté de 97,4 %, les dividendes de 255 %, mais le taux d'investissement avaient reculé de 23 %. Les dividendes versés aux actionnaires au détriment des salaires, des investissements et des emplois, sont allés nourrir la spéculation sur les marchés financiers. Ce pouvoir maintient sa ligne sur le dogme de l'abaissement du coût du travail et celui de la recherche maximale de profits et de rentabilité financière immédiate, poursuit la remise en cause des droits sociaux, des garanties des salariés. La pression n'a cessé de croître sur le monde du travail : attaques contre l'emploi, contre les salaires, contre le temps de travail, remise en cause et réduction des droits à la retraite, emploi public sacrifié, mesures anti chômeurs, affaiblissement du droit du travail... La politique mise en œuvre par celui qui se présentait comme le candidat du pouvoir d'achat, c'est pas de coup de pouce au SMIC, pas d'augmentation générale des salaires, pensions, retraites, minima sociaux, freinage systématique de la masse salariale dans la fonction publique et gel du point d'indice, poursuite de la baisse des cotisations patronales, augmentation de la TVA...

Le pouvoir d'achat des salariés est en forte régression : l'absence d'évolution salariale ou la faiblesse des augmentations se conjuguent à l'augmentation du coût de la vie, des prix des postes de consommation, situation sans cesse aggravée par les reculs sociaux imposés par exemple en matière de protection sociale et de santé. L'évolution des modes de vie et les aspirations des salariés qui impliqueraient légitimement de nouvelles dépenses, de nouveaux besoins à satisfaire dans une société de progrès social ne peuvent être à l'ordre du jour pour beaucoup de salariés. Ils sont toujours plus nombreux à rencontrer des difficultés, l'écart se creusant entre les besoins et le niveau des salaires. Des besoins élémentaires, fondamentaux comme le logement, l'alimentation, le transport, la santé, l'éducation ne sont plus satisfaits... Et nos catégories ne sont pas épargnées. La pauvreté s'étend dramatiquement (13 % de la population vivent sous le seuil de pauvreté), et celle-ci est instrumentalisée contre nos catégories pour valider le partage de la pénurie dans le salariat. La ficelle est grosse, mais elle complique singulièrement notre travail syndical qui doit sur cette question batailler plus pour

clarifier les enjeux. C'est un aspect important du travail revendicatif que nous avons à développer. Dans un contexte d'aggravation des difficultés sociales, du nombre toujours plus important de personnes dont les revenus ne permettent pas de vivre décemment, l'on voit refluer dans les discours politiques, syndicaux, médiatiques, dans de nombreuses études, le concept d'inégalités. Certes les inégalités existent bien, les politiques antisociales qui favorisent la finance et le capital, les développent et les confortent. Ceux qui mettent en œuvre ces politiques les instrumentalisent.

De telles approches présentent cependant un danger en ce qu'elles creusent un clivage entre les salariés, qu'elles déplacent le problème et ne donnent pas de visibilité aux solutions pour sortir de la crise notamment. Le gouvernement et le patronat essaient par tous les biais de créer des clivages entre les salariés, d'opposer les catégories entre elles (les anciens et les jeunes, les immigrés et les salariés français, les cadres et les ouvriers), alors que le clivage se situe entre la situation faite aux salariés en général de toutes catégories qu'ils veulent précariser davantage et les revenus du capital qui eux sont très largement épargnés. Ne leur prêtons pas la main pour gagner plus de terrain encore, pour rogner les droits sociaux et les garanties collectives. Notre responsabilité syndicale est de faire la clarté sur les enjeux et de mettre en garde sur les risques de cultiver ce prisme des inégalités et de nous battre ensemble, en cohérence pour conquérir des garanties d'un haut niveau pour l'ensemble des salariés.

Notons que 50 % des Français gagnent moins de 1 580 euros nets par mois, 70 % des salaires mensuels nets de tous prélèvements sont inférieurs à 2 074 euros. Depuis la fin des années 70, s'est opéré un changement radical du paysage salarial sur lequel nous avons à travailler : régression salariale des catégories ingénieurs, cadres et techniciennes, des cadres A et B du public, écrasement des grilles, remise en cause des classifications, développement de l'individualisation, de la part variable du salaire, développement de l'intéressement et autres dispositifs de rémunération variable, mais aussi déclassement des jeunes diplômés. Un nombre croissant de cadres perçoivent un salaire inférieur au plafond de la Sécurité sociale (fixé à 3 031 euros en 2012). Ce qui apparaît très clairement, tous secteurs confondus (privé, secteur public, fonction publique), c'est la similitude des stratégies des directions en matière de politique salariale qui aboutissent à une déstructuration du salaire, à un bouleversement des repères, à un recul net des rémunérations des ICT, à l'opacité de la rémunération. Beaucoup d'ingénieurs, cadres et techniciens n'ont bénéficié d'aucune évolution de salaire depuis plusieurs années. D'autres ont des carrières bloquées sans débouchés et ne bénéficient plus de revalorisation ou promotion. Ils sont soumis à des systèmes de rémunération où la part variable prend une place de plus en plus importante. Celle-ci manque fondamentalement de transparence et les ICT aspirent à plus de lisibilité des critères. Ils s'interrogent sur les notions de

QUI A VU SON SALAIRE PROGRESSER LE PLUS ?

	10 % de salariés gagnent moins de...			50 % de salarié gagnent moins de...				80 % de salarié gagnent moins de...			2 % de salariés gagnent plus		
	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	95 %	98 %	99 %	99,9 %
1996	1 251	1 418	1 572	1 756	1 931	2 149	2 448	2 921	3 905	5 102	7 133	8 959	19 374
2006	1 382	1 551	1 702	1 865	2 050	2 282	2 599	3 102	4 146	5 471	7 725	9 995	24 800
Gain %	10,5	9,4	8,3	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	7,2	8,3	11,6	28

Source Insee - salaires mensuels bruts à temps complet - Rapport Cotis 2009 sur le partage de la valeur ajoutée

- ⇒ Les 30 % de salariés les moins bien payés et les 2 % les mieux payés ont vu leurs salaires progresser plus vite que le reste des salariés.
- ⇒ En rouge, les salaires au dessus de 5 fois les salaires les plus bas : la proposition CGT d'une échelle des salaires de 1 à 5 concerne entre 95 et 98 % des salariés à temps plein.
- ⇒ L'augmentation insuffisante des bas revenus s'est faite via un partage des salaires des salariés qualifiés, non pas via le partage des profits.

performance et de mérite qui partout soutiennent une organisation du travail qui les met en concurrence et les évalue sur une obligation de résultats. Les directions d'entreprises et les RH développent leur conception de rémunération globale qui vient encore brouiller la conception du salaire.

Notre revendication d'un management alternatif constitue à cet égard une perspective qui, revalorisant le rôle contributif de l'encadrement, redonnerait du sens au travail et fournirait des outils de reconnaissance des qualifications fondés sur des repères collectifs redonnant du souffle aux carrières.

Les femmes perçoivent des salaires toujours très inférieurs à ceux des hommes. Lors de la journée organisée à l'occasion du 8 mars par le collectif femmes mixité de la confédération, plusieurs camarades cadres et techniciennes en ont témoigné : elles ont au sujet des écarts de rémunération soulevé la question de la part variable du salaire, des critères que celle-ci induit, autour des problématiques d'appréciation de l'implication et de la disponibilité, de leur importance pour le salaire et la carrière... L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reste à promouvoir en s'attaquant aux plafonds et aux parois de verre, à la disponibilité comme critère discriminatoire. Nous avons besoin de pousser les questions d'égalité « à travail de valeur comparable, salaire égal » ; « égalité d'accès aux postes à responsabilité ».

ÉGALITÉ : LE SALAIRE HORAIRE DES FEMMES INFÉRIEUR DE 14 % À CELUI DES HOMMES EN 2009 (DARES)

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, la rémunération annuelle brute moyenne des femmes était inférieure de 24 % à celle des hommes, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en 2009. L'écart est de 14 % quand on se réfère au salaire horaire, c'est-à-dire à la rémunération annuelle brute rapportée au nombre total d'heures rémunérées. C'est ce qu'indique la **Dares, dans une note publiée jeudi 8 mars 2012**, à l'occasion de la journée de la femme. L'écart salarial est légèrement inférieur pour le salaire horaire de base (12 %), mais les hommes perçoivent un montant moyen de primes supérieur à celui des femmes et étaient plus nombreux à effectuer des heures supplémentaires rémunérées. Ces écarts ont peu évolué au cours de ces dernières années, indique la Dares.

Les écarts de salaires horaires sont les plus forts dans les catégories où les rémunérations sont les plus élevées, c'est-à-dire parmi les cadres (21 %). Dans certains secteurs peu féminisés tels que la construction et le transport, le salaire horaire moyen des femmes est égal à celui des hommes car elles occupent plus de postes qualifiés, mieux rémunérés. L'écart est moins important parmi les salariés âgés de moins de 35 ans que parmi les 55 ans ou plus (8 % contre 24 %).

Par ailleurs, le nombre de femmes cadres est passé de 30 % à 39 % en vingt ans, Insee 8 mars 2012.

ÉCARTS FEMMES-HOMMES

L'Insee a publié le 22 février son enquête « *Emplois et salaires* » qui nous révèle qu'en 2009, les femmes gagnaient 20 % de moins que les hommes dans le secteur privé à temps de travail équivalent. « Cette situation est due pour partie à une structure des qualifications différentes », explique l'Insee : « par exemple, 19 % des hommes salariés du privé sont des cadres contre seulement 12 % des femmes ». Toutefois, même au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, « les écarts demeurent », ajoute l'Insee. Chez les cadres du privé, le salaire des femmes est inférieur de 23 % et de 21 % dans le public, indique l'Insee, notant que cet écart « peut s'expliquer en partie par un effet de plafond de verre, mais aussi par d'autres éléments, comme les choix de spécialité de formation, les secteurs d'activité ou les déroulements de carrière ».

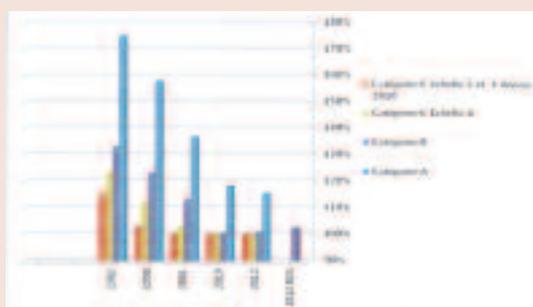
FAIBLE AMPLITUDE DE L'ÉCHELLE DES SALAIRES

Depuis trente ans les salariés subissent, à qualification égale, une baisse du pouvoir d'achat des salaires. Cette politique dite de « *modération salariale* » qui débute avec la désindexation de 1982 s'accompagne depuis 1993 de son lot d'exonérations des cotisations patronales et de remises en cause du salaire socialisé. Ces mesures d'allègement de cotisations sociales sont bien des mesures d'abaissement de la rémunération du travail. Les salaires exorbitants et scandaleux des dirigeants du CAC40 et de certains autres doivent être relevés et il faut à juste titre les dénoncer. Mais cet aspect ne saurait masquer, d'une

part la faiblesse du Smic actuel, et d'autre part dans les secteurs privé et public, la faible amplitude de l'échelle des salaires en fonction des qualifications. Celle-ci s'est considérablement réduite alors que dans la même période, particulièrement ces 20 dernières années, les qualifications de l'ensemble des salariés ont augmenté, contribuant ainsi à l'amélioration de la productivité sans retour sur les salaires. Les tableaux Fonction publique et Thalès illustrent clairement le tassement de l'échelle des salaires, résultant de la mise en œuvre de politiques salariales qui ont mis à mal les classifications dans les conventions collectives comme la grille indiciaire de la fonction publique et qui ont dévoyé les aspirations des salariés à la reconnaissance sur les pistes de l'individualisation.

FONCTION PUBLIQUE Un tassement des carrières sans précédent

Le graphique ci-dessous, qui retrace pour 4 niveaux de recrutement le rapport au SMIC depuis 1983, est tristement illustratif de cette smicardisation généralisée.

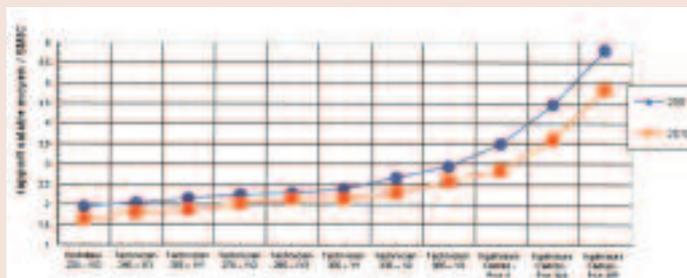


SAIRES THALES COLOMBES 92 Évolution des salaires sur 10 ans

Mieux ou moins reconnus ?

La question de la reconnaissance de notre travail, de nos qualifications mérite une attention particulière. Le constat sur plusieurs années est que les salariés qualifiés sont de moins en moins rémunérés par rapport aux seuils sociaux de référence. Tassement de nos rémunérations vers le SMIC, un SMIC à moins de 1400 euros brut aujourd'hui : environ 1070 euros net.

Comparaison de l'évolution des salaires moyens en proportion du SMIC sur 10 ans (exemple à Thales Système Aéroportée)



Ce tassement des salaires vers le SMIC (et aussi leur décrochage par rapport à l'évolution du plafond de la Sécurité sociale) signifie à la fois des salaires d'embauches en régression et des perspectives de carrière dégradées.

- ⇒ Un ingénieur Pos II en 2001 pouvait espérer gagner près de 6 fois le SMIC en passant IIIC. En 2010, la perspective est tombée à moins de 5 SMIC.
- ⇒ Un BTS IV1 en 2001 pouvait espérer gagner près de 3 fois le SMIC en atteignant le 365. Il ne peut plus espérer que gagner 2,6 SMIC.
- ⇒ Cette régression des perspectives de carrière vaut pour toutes les catégories, les générations et bien entendu plus fortement encore pour ceux qui n'auront pas ces profils parfaits de carrière...

Dans ce nouveau paysage, nous devons aussi mesurer les stratégies individuelles à l'œuvre. Si les salariés prennent de plus en plus conscience des limites de l'individualisation, nous devons reconnaître que c'est parfois compliqué et en tout cas que cela nous oblige à revenir sur un certain nombre de repères, pour reconquérir un terrain que le patronat a voulu nous confisquer. Sur ce dossier, les salariés doivent reprendre la main. Ils le font dans les luttes, mais on a besoin d'intensifier notre travail revendicatif sur ces enjeux et d'aider les ICT à s'organiser pour reconquérir la reconnaissance de leur travail à travers le paiement de la qualification pour un temps donné. Tout au plus, les directions d'entreprise cèdent des augmentations réduites et discriminatoires, se limitant aux minima. En tant qu'employeur, l'État a décidé de geler le traitement des agents de la Fonction publique durant trois années 2011-2012 et 2013, après des années d'augmentations inférieures à l'inflation et des années blanches, développant parallèlement les dispositifs de part variable autour de la performance et du mérite.

QUALIFICATIONS, OUTIL DE DUMPING ?

Parallèlement à la situation dégradée des salaires, on assiste depuis plus d'une décennie à **une augmentation significative du niveau d'études, des diplômes et des qualifications et donc du nombre de salariés qualifiés lors des premières embauches**. De fait, beaucoup de salariés qualifiés démarrent leur vie active dans des conditions de rémunération dégradées, auxquelles s'ajoutent souvent la précarité et des perspectives de carrière détériorées. L'importance quantitative et qualitative de l'élévation des qualifications présente des enjeux : la mise en concurrence des jeunes diplômés s'organise autour d'une hiérarchisation des formations, une dévalorisation de leur cursus initial pour mieux exploiter leurs qualifications. Les qualifications sont aussi largement sollicitées et exploitées dans des fonctions à responsabilités et sont sous-payées. Ainsi, ce qui devrait constituer un levier fort pour une société, l'élévation massive des qualifications est aujourd'hui détournée au profit d'un dumping social qui remet en cause les garanties collectives. Les jeunes diplômés font leur entrée au travail dans des conditions fortement dégradées : précarité, déclassification, déclassement et paupérisation durable du fait notamment du décrochage entre le niveau de responsabilité, le niveau de rémunération et le diplôme. La question des stagiaires reste entière et pointe tout particulièrement la reconnaissance et le paiement de la qualification. La situation des jeunes en apprentissage (en nombre croissant) dans des formations qui relèvent de nos catégories est elle aussi à examiner. Mais les Rencontres d'Options nous donneront l'occasion d'y revenir.

REPERES REVENDICATIFS CGT

Sur la base d'un SMIC à 1700 euros bruts

La qualification reconnue et rémunérée à l'embauche

Salaires mensuels bruts

Aucun diplôme	SMIC	1 700 euros
BEP/CAP	1,2 SMIC	2 040 euros
BAC	1,4 SMIC	2 380 euros
BAC + 2 BTS/DUT	1,6 SMIC	2 720 euros
BAC + 3 L – BAC + 4	1,8 SMIC	3 060 euros
BAC + 5 Master	2 SMIC	3 400 euros
BAC + 8 Doctorat	2,3 SMIC	3 910 euros

Que revendiquons-nous ?

- ⇒ Une hiérarchie des salaires de 1 à 5.
- ⇒ Au minimum : de 1 SMIC à 2,3 SMIC : aucun ICT en dessous de 1,6 SMIC seuil, aucun salaire cadre en dessous du plafond de la Sécurité sociale 3 031 euros bruts en 2012.
- ⇒ Un doublement de la classification et donc du salaire sur la carrière : seuils de 3,2 SMIC à 4,6 SMIC en fin de carrière.

INTENSIFICATION DU TRAVAIL QUALIFIÉ : LE TEMPS DE TRAVAIL, UN ENJEU POUR LA RECONNAISSANCE DE LA QUALIFICATION ET SON PAIEMENT

En matière de forfaits-jours, les accords qui ont été conclus sont assez variables, en fonction du rapport de force établi dans les entreprises. Dans de nombreux accords d'entreprises, là où le rapport de force était insuffisant, les employeurs ont cherché à combattre la réduction du temps de travail en utilisant l'absence de durée maximale quotidienne ou hebdomadaire du travail. En lien avec l'introduction des nouvelles formes de gestion et d'organisation du travail, cela leur a permis d'intensifier la charge des cadres, d'allonger l'amplitude des journées de travail sans payer les dépassements en heures supplémentaires. Les gains de productivité du travail auxquels les cadres contribuent fortement sont captés par la finance au détriment de l'emploi et des investissements. Au fur et à mesure que le niveau de formation des salariés s'élevait et que le nombre de cadres augmentait, la pression sur le personnel qualifié n'a cessé de croître. Trop sollicités, travaillant en moyenne 10 heures, voire 13 ou 18 heures par jour, soumis à une évaluation individualisée des performances, effectuant un travail invisible non rémunéré, la dégradation des conditions de travail des cadres est sans précédent et on le sait nuit gravement à leur santé.

Mais l'employeur a des obligations, il doit assurer le paiement d'un salaire en contrepartie du travail fourni. Le salaire est le paiement d'une qualification mise au service de l'employeur pour un temps donné.

Sur le forfait-jour, nous avons eu l'occasion de souligner qu'il faut apprendre et réapprendre à compter, à mesurer le temps et à calculer son salaire. Nous avons besoin de faire comprendre l'intérêt de déclarer toutes les heures réellement travaillées, à mesurer l'impact de la durée réelle de travail sur le salaire et sur le nombre de jours de repos à obtenir en compensation. La référence horaire est indispensable. Cette bataille est un enjeu fort pour la reconnaissance de la qualification, pour les salaires. Notre responsabilité syndicale nous impose de bien mettre en lien toutes les questions revendicatives, ce que nous travaillons sur le forfait-jour intéresse directement la question du salaire, défini comme le paiement d'une qualification mise au service de l'employeur pour un temps donné, de travailler sur un ensemble d'enjeux revendicatifs en cohérence.

Le lien temps de travail, paiement de ce temps de travail et santé est évident.

Comment gagner sur la santé au travail sans gagner sur le respect de paiement de la qualification pour un temps donné ?

De même que notre bataille revendicative sur l'évaluation interroge l'élément salaire : question-clé dans un fonctionnement des entreprises où la gestion des salariés est envisagée dans une optique de performance, de management par objectifs qui induit une non-reconnaissance de leur travail. L'entretien individuel d'évaluation définit l'évolution promotionnelle, l'attribution des rémunérations périphériques dont on sait quelle part elles prennent dans le revenu global du salarié, surtout ICT, déterminent la carrière et son évolution. Mais avec quel contrôle social ? L'enjeu de cette question du paiement du travail est bien central. Le patronat et le gouvernement ne s'y trompent pas.

Au-delà de la méthode brutale de pseudo-concertation à laquelle on a été confronté durant tout ce mandat présidentiel, enjeu, calendrier et résultat final des négociations décidés par le président de la République, **la méthode gouvernementale se caractérise également par un travail, pas nouveau mais bien en marche, de modification de la nature de la négociation collective dans notre pays.** Il parvient à avancer sur le terrain d'une négociation qui serait autonome de la loi et de la hiérarchie des normes. Or la loi est censée incarner l'intérêt général, être au-delà des intérêts professionnels ou d'une simple addition des intérêts individuels. Dans un contexte d'inégalité entre la partie patronale et la partie syndicale, subordonner la loi aux accords pose un sérieux problème de démocratie.

La question des Accords-Compétitivité plantée dans le décor par Nicolas Sarkozy fin janvier franchit en cela une étape.

Partout, les salariés s'entendent dire qu'ils coûtent trop cher. En France, le Président de la République a annoncé deux mesures qui à nouveau vont frapper durement les salariés, les retraités, les privés d'emploi. Après la réforme des retraites de 2010 et les deux plans d'austérité de 2011, il aggrave la situation en augmentant la TVA qui diminuera encore le pouvoir d'achat des salariés.

Il entend par ailleurs instaurer des accords « *compétitivité emploi* » légalisant ainsi le chantage des employeurs « *emploi contre salaires et temps de travail* ». Ces accords ouvrent la voie à la remise en cause d'un pilier essentiel du droit social français et du contrat de travail. Sous prétexte de préserver l'emploi, ce dispositif imposerait aux salariés, entreprise par entreprise, une diminution du temps de travail et avec elle, une baisse de salaire. Au nom de l'autonomie des partenaires sociaux, on aboutirait en fait à la baisse généralisée et à l'atomisation des garanties collectives des salariés. Le principe de ces accords de compétitivité est inacceptable, aussi inefficaces au plan économique qu'injustifiables et répressifs au plan social. Le dogme de la baisse des charges doit cesser.

ENQUETES UGICT/OPINIONWAY 17-20 JANVIER 2012

Décrochage des salaires

Pour l'UGICT-CGT, le salaire doit être à la hauteur des qualifications et des responsabilités professionnelles des cadres. Le problème de la reconnaissance par la rémunération se pose notamment de manière très claire dans le secteur public et pour les cadres ayant plus de dix ans d'ancienneté. Dans les deux cas, 1 cadre sur 2 considère sa rémunération insuffisante au regard de sa charge de travail et de son implication.

Un mécontentement croissant

Les cadres interrogés portent un jugement sévère à l'égard du niveau de leur rémunération. Presque la moitié des cadres a répondu que leur rémunération était insatisfaisante au regard à la fois de leur temps de travail réel, de leur charge de travail et de leur implication.

42 % considèrent également leur salaire insuffisant par rapport à leur niveau de qualification, 39 % par rapport aux responsabilités qu'ils occupent. Les précédents baromètres-cadres réalisés par l'UGICT-CGT révélaient déjà cette insatisfaction sur les salaires.

Les femmes cadres plus insatisfaites encore

Plus d'une cadre sur deux pense que son salaire n'est en adéquation ni avec son implication, ni avec sa charge de travail. Le salaire est insuffisant au regard de leur temps de travail pour 48 % des femmes cadres interrogées et à leur charge de travail pour 55 % d'entre elles.

Aux yeux des cadres les mesures de rigueur vont en somme avoir un impact négatif sur les salaires et au mieux un impact nul sur l'économie. En attendant, les actionnaires continueront de récupérer des profits exorbitants ponctionnés sur l'économie réelle.

COUT DU TRAVAIL OU COUT DU CAPITAL ?

Réduire l'approche de la compétitivité à une baisse des coûts et du prix de la force du travail est inefficace pour les entreprises et les communautés de travail qu'elles constituent.

Nicolas Sarkozy assure que pour une « *France forte* », il faut se caler sur le « *modèle allemand* » en matière de compétitivité. Au nom de quoi, il multiplie les mesures et promesses visant à « *baisser le coût du travail* », à précariser l'emploi, flexibiliser les salaires, faire disparaître la durée légale du travail, mettre en cause les droits sociaux des salariés et des chômeurs. Parallèlement, les médias ne cessent de montrer comment les réformes Hartz du marché du travail ont précarisé tout un pan du salariat allemand dans la première décennie 2000... Comme si cela expliquerait l'efficacité supérieure de l'industrie allemande. C'est un énorme piège, un mensonge qui consiste à faire croire que la compétitivité allemande a été acquise par la baisse du coût du travail et que sa force tiendrait par conséquent à la précarité de son salariat qu'il faudrait imiter. Or les ressorts de la compétitivité industrielle allemande sont tout autres.

⇒ **Le coût du travail dans l'industrie manufacturière est plus faible en France qu'en Allemagne** : France 33,2 euros / Allemagne 33,4 euros. Coût horaire main-d'oeuvre en euro (2008). Source : Eurostat-INSEE.

⇒ **L'un des principaux points forts de l'industrie allemande réside**

dans la construction automobile qui représente 40 % des exportations industrielles de ce pays.

⇒ **Les salaires bruts sont plus élevés en Allemagne.** Selon le rapport de juin 2010 de la Commission des comptes de la Sécurité sociale, le salaire annuel brut moyen des salariés travaillant à temps plein, de l'industrie et des services, est largement plus élevé en Allemagne qu'en France : 43 942 euros en 2008, contre 32 826 euros, soit un écart de 34 %. Et, s'il est sensiblement plus faible pour le revenu net après impôt, il demeure cependant nettement positif : 25 617 euros en Allemagne contre 23 694 euros en France.

⇒ **L'avantage allemand réside dans un autre type de relations entre les banques et l'industrie.**

⇒ **En matière de Recherche & Développement, l'Allemagne est loin devant.** En moyenne, sur la période 2000-2008, les dépenses en R & D représentaient 2,3% de la valeur ajoutée en France contre 2,8% en Allemagne. Pour 2012, les perspectives de dépenses en R & D, selon *Les Échos* du 20/02/2012, s'élèvent en France à 51 milliards d'euros contre 90 milliards d'euros en Allemagne. Les perspectives de dépenses en R & D du privé dans l'industrie, c'est 28 milliards d'euros pour la France contre 58 milliards d'euros pour l'Allemagne.

La conception étroite la plus fréquemment avancée réduit la notion de compétitivité à la seule problématique de la réduction des coûts et singulièrement de la réduction des coûts du travail. Cette conception conduit au bout du compte aux mêmes conséquences : la résignation devant le dumping fiscal, social et environnemental, voire son acceptation, c'est-à-dire la spirale de la régression pour tous. C'est ce que nous vivons en ce moment et qui est massivement rejeté par les salariés et toute la population.

Il convient au contraire de tirer les enseignements de la crise de la financiarisation, de la course au profit, de l'abandon des socles de production et de la maîtrise des process industriels, et de changer de politique : nous sommes favorables à une autre conception de la compétitivité. Il est impératif de mettre un terme aux politiques d'austérité. Nous avons besoin de la mise en place d'une politique industrielle par la puissance publique avec une vision et des investissements à long terme. Cela impose de rompre avec le dogme de la concurrence : une réorientation de la politique européenne en faveur de l'industrie, de la recherche, de l'innovation et de l'emploi s'impose. Considérer le social comme un coût pour l'entreprise conduit à faire l'impasse sur son apport en termes de ressources. Il faut rompre avec logiques des marchés financiers et des fonds d'investissements, rompre avec les stratégies de distribution de dividendes et privilégier le réinvestissement des résultats dans l'activité des entreprises et dans la recherche.

Les entreprises françaises non financières versent 156 milliards d'euros en cotisations sociales contre 309 milliards d'intérêts et de dividendes. La France est au premier rang européen pour le montant des dividendes. Il semble donc judicieux de s'intéresser au coût du capital.

Il conviendrait d'envisager une modulation des cotisations sociales en fonction du rapport masse salariale/valeur ajoutée et de supprimer certains dispositifs dérogatoires, de conditionner une modulation de l'impôt sur les sociétés aux efforts d'investissement à long terme, de recherche, d'innovation et d'emploi.

Les chiffres démontrent que le partage de la valeur ajoutée a bougé au détriment du travail. Un rééquilibrage en faveur du travail permettrait de renforcer la mobilisation des compétences, leur pérennité dans les entreprises, de revaloriser les activités économiques de production et de service plutôt que les activités financières. Reconnaître à leur juste prix et non pas au prix le plus juste les qualifications, participe aussi à s'inscrire dans une compétitivité durable. La comparaison avec l'Allemagne montre qu'un haut niveau de salaire ne freine pas la compétitivité. L'industrie manufacturière y est plus compétitive qu'en France avec des salaires plus élevés. Par ailleurs, la productivité horaire reste élevée en France.

Les contrats de compétitivité déboucheront à court terme sur l'explosion des garanties collectives, et très concrètement sur la destruction ou le détournement du Code du travail. Sans droits collectifs, les négociations se dérouleront sous pression de l'employeur qui veut faire du travail la variable d'ajustement (salaires, emploi, temps de travail...). Ainsi, la France occupe le premier rang européen de la productivité horaire du travail et le versement des montants des dividendes aux actionnaires. Ce sont les charges financières des entreprises qui aspirent les fruits du travail salarié et de la recherche au bénéfice des marchés financiers qui pénalisent les entreprises et le travail, et non ce qu'elles appellent indûment « *les charges sociales* » !

Le pacte compétitivité-emploi veut imposer aux salariés une plus grande exploitation encore, avec des rémunérations en baisse, de la précarité et une intensité du travail en hausse. A l'inverse, il y a besoin de reconnaître et de revaloriser le travail, de revaloriser la technicité et de reconnaître l'expertise, de favoriser les transitions professionnelles avec une transférabilité des droits appropriée. Il y a besoin d'interdire le dumping social par les jeunes diplômés, de lever les oppositions entre ICT diplômés et les ICT issus du rang, par une reconnaissance de tous les aspects de la qualification, qu'elle soit issue du diplôme ou de l'expérience. ■

ÉCHOS DES LUTTES...

Au cours d'un conseil d'administration le 8 mars, l'ensemble des organisations syndicales de **La Poste** a voté contre la mise en place de l'actionnariat salarié au sein du groupe. Les syndicats du groupe devenus le 1^{er} mars 2010 une société anonyme à capitaux publics rejettent ce projet que le PDG présente comme une logique « *tout à fait différente d'une logique salariale* » et « *qui change la nature de la relation entre La Poste et les postiers parce qu'ils deviendront progressivement actionnaires, acteurs, plus impliqués dans la stratégie, plus impliqués dans la gouvernance* ». La CGT y voit surtout un projet « *purement dogmatique* » qui va « *à l'encontre de l'augmentation du pouvoir d'achat et des salaires, du développement de l'emploi et de l'amélioration du service public* ».

Le 12 mars, plus d'un millier de salariés de l'équipementier télécoms **Alcatel-Lucent** se sont rassemblés devant le siège du groupe à Paris pour réclamer des hausses de salaires. A l'appel d'une intersyndicale CGT, CFDT, CGC ils dénoncent une « *politique salariale injuste et injustifiée* » alors que le groupe a fait un bénéfice net d'un milliard d'euros en 2011. La direction a en effet annoncé un gel des salaires pour 2012. Les principaux dirigeants, soit une quinzaine de personnes, ont vu leur rémunération augmenter de 35% entre 2010 et 2011, passant de 23 millions d'euros à 31 millions.

A l'appel d'une intersyndicale CGT-SUD-CFTC-CFDT, 600 salariés du Technocentre et des sites de Rueil-Malmaison (Hauts-de-Seine) et Lardy (Essonne) se sont rassemblés le 15 mars devant le site **Renault** de Guyancourt pour dénoncer des hausses de salaires insuffisantes. Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les rémunérations, la direction de Renault ne consent à augmenter que de 3% en moyenne les ouvriers, les employés, techniciens et agents de maîtrise. La CGT fait valoir que « *30% des cadres auront 1,5% d'augmentation individuelle, soit moins que l'augmentation générale* ». Les syndicats appelaient de nouveau à l'action mercredi 21 mars à Boulogne-Billancourt, où devait se tenir un comité central d'entreprise.