

LES HAUSSES DE SALAIRES! TOUT DE SUITE!



Le « jour d'après » sera ce que les salariés en feront par le rapport de force qu'ils pourront créer à travers leurs mobilisations.

Le Gouvernement et le patronat savent que la crise de la Covid-19 met en cause le système capitaliste libéral. Mais il serait très naïf de croire que cela conduira à un changement des politiques publiques et économiques qui sévissent depuis plus de trente ans.

La question des salaires en est un exemple flagrant. Alors que le salaire médian tourne autour de 1 789 euros nets, que le pouvoir d'achat stagne, la rétribution des dividendes obtient dans notre pays la médaille d'or à l'échelle mondiale. La crise de la Covid a dégradé la situation puisque des millions de Français ont perdu 16 % de leur salaire net avec l'activité partielle, soit l'équivalent de ce qu'ils consacrent, en moyenne, à leurs dépenses alimentaires. Selon le Gouvernement, les « accords de performance collective » (APC) sont la solution pour sauver l'emploi.

Pour la CGT, il est hors de question de se résoudre à la fatalité sur la baisse des salaires. En temps de crise, comme en 2008 ou aujourd'hui, la récession sert de chantage pour les maintenir à la baisse pour préserver l'emploi. En temps de croissance, on nous dit qu'il faut préserver la compétitivité et éviter l'inflation – donc là encore pas d'augmentation.

Le capitalisme est en crise et la pandémie est une aubaine pour les patrons, car bon nombre de ceux qui annoncent des plans de licenciements ont reçu des aides publiques et croulent sous des profits faramineux. Ça suffit !

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 1 800 euros bruts accompagné de hausses générales de salaires ou d'exigences liées à la pandémie comme le maintien des rémunérations en chômage partiel à 100 %.

SUR LES SALAIRES, L'ÉTAT EST RESPONSABLE, QUOI QU'IL EN DISE !

Sur la question des salaires, les gouvernements successifs ont fait le choix de se défausser. « *L'État n'a pas le pouvoir d'augmenter les salaires. Cela doit se négocier dans les entreprises* », nous objecte-t-on en boucle. Cet argument ne tient pas la route un seul instant.

D'abord, l'État a le pouvoir d'augmenter le Smic, et de ce fait, d'enclencher une hausse pour l'ensemble des salaires. Ailleurs en Europe, des gouvernements ont pris cette initiative très récemment, comme en Allemagne où une revalorisation de 8 % du salaire minimum a été décidée. En Espagne, le Gouvernement a augmenté de 22 % le salaire minimum, soit la plus forte hausse depuis 1977. Au Portugal, il s'est fixé comme objectif une hausse de 25 % du salaire minimum sur l'ensemble du mandat. En 2019, l'augmentation a été de l'ordre de 4 % et en 2020 de 6 %.

LA CGT EXIGE UN SMIC À 1 800 € BRUTS

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.

Il ne faudrait pas non plus oublier que l'État, avec 5,4 millions de fonctionnaires, est le premier employeur du pays. Une politique de revalorisation salariale ambitieuse pour les trois versants de la fonction publique aurait donc aussi un effet d'entraînement, sans compter l'impact considérable positif sur la consommation des ménages.

On est loin de cette ambition ! Pour preuve, les agents hospitaliers et les enseignants français sont parmi les moins

bien payés de l'Europe occidentale. À titre d'exemple, en Allemagne les enseignants gagnent 60 à 75 % de plus qu'en France. Autre exemple, au sein de l'OCDE, sur le classement salarial des infirmiers qui prend en compte le coût de la vie, la France est en 23^e position sur 33 pays. D'où la colère légitime qui a obligé le gouvernement à décider le Segur de la santé. Voilà le résultat de l'austérité salariale des gouvernements français successifs, cristallisée autour du gel du point d'indice depuis quinze ans. Quant à l'égalité professionnelle femmes-hommes, notamment avec l'égalité salariale et l'exigence de revalorisation des métiers à prédominance féminine, le Gouvernement se cantonne

à l'incantation. Dernier point, qui illustre la responsabilité des politiques publiques sur les salaires : la CGT **chiffre les aides publiques et les divers cadeaux fiscaux et sociaux aux entreprises et aux ménages les plus aisés aux alentours de 200 milliards d'euros par an, soit environ 10 % du produit intérieur brut.**

Avec la pandémie, les chiffres sont encore plus exorbitants, avec l'activité partielle (31 milliards), l'aide sectorielle (10 milliards), les reports de contributions sociales et fiscales (78 milliards). Or, il n'y a aucune conditionnalité de ces aides, qui sont un véritable chèque en blanc. Aucun critère obligatoire en matière de politique d'emploi, d'environnement... ou de salaire.

LE SALAIRE N'EST PAS L'ENNEMI DE L'EMPLOI !

L'austérité salariale est au cœur du système libéral depuis quarante ans. Dans le cadre d'un fossé qui ne cesse de se creuser, au niveau du partage de la valeur ajoutée, entre les revenus du travail et ceux du capital, il y a eu un transfert des salaires vers les dividendes. Pour rappel, **si la masse salariale en France a été multipliée par 3,6 depuis 1981, les dividendes des actionnaires ont, eux, été multipliés par 20 sur la même période.**

Dans un contexte de mondialisation libérale concurrentielle et de chômage structurel massif, la stratégie des libéraux a consisté à jouer la carte de la résignation et de la culpabilisation en permanence.

Le gouvernement vient de lancer une invitation aux patrons pour se saisir de l'outil infâme des accords de performance collective, qui imposent une baisse de salaire et/ou une hausse du temps de travail sous prétexte de sauver l'emploi. Message reçu, entre autres, chez Derichebourg, au sein du groupe L'Équipe, ou chez Ryan Air, avec des baisses de salaire de 10 à 20 % an-

nonçant un vent mauvais, puisque selon le cabinet de courtage et de conseil Willis Towers Watson, 47 % des DRH consultés envisagent de geler ou de baisser les salaires. **La crise n'est donc pas pour tout le monde.**

De très nombreuses entreprises du CAC 40 continuent allègrement de verser des mannes aux actionnaires : 7 milliards chez Total, 4 milliards chez Sanofi, 1,8 milliard chez Axa, 1,5 milliard chez Schneider Electric...

Au sein du groupe L'Équipe, on invoque la récession pour exiger les baisses de salaires mais on oublie de préciser que la trésorerie du groupe Amaury est dans une excellente santé financière.

Pendant des décennies, il était impossible de discuter de hausses de salaires dans le secteur public hospitalier : le sujet était tabou aux yeux des gouvernements. Désormais, il est au cœur des discussions et le gouvernement est sous pression. Il faut parvenir à l'imposer pour l'ensemble du salariat, en refusant d'emblée tout discours de culpabilisation et de résignation.

LE SALAIRE DOIT PRENDRE EN COMPTE LA QUALIFICATION, LA PÉNIBILITÉ ET L'UTILITÉ SOCIALE !

Le patronat cherche par tous les moyens à obtenir, dans les entreprises, le paiement au poste de travail ou à la fonction tenue au détriment de la qualification.

Ce qui lui permet de se soustraire à la prise en compte du critère de l'expérience professionnelle ou des diplômes, et de définir la rémunération de la façon la plus arbitraire et la plus opaque. **Donner ainsi la priorité au poste contre la qualification est une régression complète dans l'histoire sociale**, où les conquêtes ont été constantes sur la question de la qualification du salariat.

De nombreux salariés qualifiés sont rémunérés au Smic : c'est le résultat d'une pratique systématisée et pensée, pour ne pas rémunérer la qualification, dans le sens de l'obsession patronale de la baisse du prix de la force de travail. **La CGT porte donc haut et fort l'exigence d'une rénovation des grilles de salaires et**

de classifications, en réinstaurant dans les secteurs public et privé une hiérarchie de salaires basée sur le niveau de diplômes, la validation des acquis par l'expérience (VAE), et l'élimination de toute discrimination liée au sexe ou à l'origine, pour gagner l'égalité salariale femmes-hommes.

Mettre en place un système de valorisation de la qualification consiste à évaluer le travail selon des critères objectifs et collectifs, pour révéler tous les atouts des salariés dans une logique émancipatrice. Ceci implique de refuser une individualisation qui autorise l'arbitraire patronal dans l'évaluation. Bien entendu, le critère de la qualification doit se compléter d'autres éléments dans le sens d'une dynamique d'augmentation des rémunérations.

La CGT exige la revalorisation des métiers à prédominance féminine, largement surreprésentés dans les

métiers d'utilité sociale commune, dont le caractère indispensable est apparu aux yeux de tous durant la pandémie alors qu'ils sont si mal rémunérés. **Elle propose aussi des investissements massifs dans les ser-**

vices publics. Ce seront autant de cotisations sociales qui rentreront dans le cercle vertueux de la Sécurité sociale et de la redistribution.

PARTAGE DES RICHESSES : EXIGEONS NOTRE DÛ !

Depuis le début des années quatre-vingt, la part des salaires dans la valeur ajoutée ne cesse de décroître. Clairement, **de plus en plus de 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.** Les théorèmes fumeux tels que « *les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain* » ou encore celui du ruissellement de l'argent des riches vers les moins fortunés, sont des contes pour enfants et personne n'est dupe. Il faut un autre partage de la richesse et cela dès l'entreprise, comme le martèle la CGT à chaque occasion et en tous lieux de négociations. Sous couvert de crise sanitaire et à l'aune d'une crise sociale, le patronat et le gouvernement soufflent sur

les braises de la peur du lendemain pour des millions de travailleurs et leur famille et ainsi font pression sur les salaires.

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 !

AUGMENTER LES SALAIRES C'EST DÉVELOPPER L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Cette période de crise sanitaire, avec le confinement que nous venons de traverser, a eu de nombreux impacts sur l'économie. Le débat sur les activités essentielles et la pression exercée par le gouvernement et le patronat sur les salariés pour qu'ils reprennent le travail ont démontré à ceux qui le niaient que **sans travailleurs, il n'y a pas de production de richesse.** L'insistance pour la réouverture des commerces et des lieux de consommation au sens large a également illustré que la capacité des ménages à consommer est vitale pour l'économie.

Sans consommation des populations, les économies ont chuté de manière importante. Nous avons coutume de dire que la consommation des ménages est le moteur de l'économie, cette crise sanitaire n'a fait que renforcer cet état de fait.

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

salaires, traitements, pensions et minima sociaux augmentent, ces montants alimentent directement l'économie réelle. Plus les salaires et revenus sont bas, plus les ménages utilisent leurs revenus pour répondre à leurs besoins, notamment les besoins primaires (alimentation, logement, santé, transports...).

De l'autre côté, de nombreuses études démontrent que les ménages les plus aisés sont ceux qui accumulent du capital des revenus et spéculent.

Augmenter les salaires pour favoriser la consommation des ménages, c'est aussi donner les moyens aux populations de « consommer » mieux et de ne pas surconsommer, c'est-à-dire d'avoir les revenus qui leur permettent d'acquérir des biens et des services qui répondent à leurs besoins.

C'est donner la capacité aux salariés de ne pas acheter dans une logique du moindre coût, mais bien de pouvoir acquérir des biens et services de qualité qui répondent à des critères sociaux et environnementaux.

DU LIEN À IMPOSER ENTRE UTILITÉ SOCIALE ET RECONNAISSANCE SALARIALE

Si l'on met en regard la hiérarchie salariale actuelle des professions avec leur rôle face à la Covid-19, on constate, en effet, pour une grande majorité, une inversion complète.

Ainsi **les métiers applaudis durant le confinement, unanimement reconnus comme vitaux, sont en grande majorité en bas de l'échelle des revenus.** Ils ont longtemps été dévalorisés socialement, symboliquement et financièrement.

VERS UN PLAN DE RELANCE DE L'ÉCONOMIE DES « SOINS AUX AUTRES »

La première piste de réflexion et de revendications porte sur un **plan de relance par l'économie des « soins aux autres », qui passerait par la revalorisation immédiate des rémunérations et des carrières de tous les personnels concernés, et plus largement pour tous ces emplois en première ligne, dont l'utilité**

sociale n'est plus à démontrer. Ce plan de relance doit s'appuyer sur une nouvelle politique publique de santé, abrogeant les décisions retenues jusqu'alors et la mise en œuvre d'un plan d'urgence pour faire face à la pandémie avec un plan de recrutement important et une revalorisation de leurs rémunérations.

RESSERRER L'ÉCHELLE DES SALAIRES

Évidemment, la revalorisation du Smic en est un élément central. De même, la reconnaissance des qualifications réelles des professions à prédominance

féminine devrait permettre à ce que la plupart d'entre elles soient revalorisées au-dessus de ce nouveau Smic, dont le montant serait a minima de 1 800 euros brut. C'est le montant que nous revendiquons pour une application immédiate.

Mais, cet outil ne peut se mettre en place que lorsqu'il est accompagné de l'action de l'État, par une véritable « révolution fiscale », avec un élargissement de l'assiette de l'impôt sur le revenu à tous les revenus financiers et du patrimoine, une augmentation du nombre de tranches et du taux d'imposition des tranches supérieures.

PRIMES OU AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES ?

Répondre à cette question, c'est comme répondre à cette interrogation : individuel ou collectif ?

QU'EST-CE QU'UNE PRIME ?

Bien qu'alléchante, la prime est individuelle et laisse libre cours au chantage des employeurs qui, par le jeu des négociations peut la diminuer, voire refuser de l'octroyer aux salariés. **Certaines ne sont pas soumises à cotisations sociales** (intéressement, participation, prime « gilets jaunes »...), **donc autant d'argent économisé par nos employeurs**, au lieu de le reverser dans le pot commun de la solidarité.

QU'EST-CE QUE LE SALAIRE ?

Bien qu'individualisé, le salaire est socialisé. Il permet, à travers les différentes cotisations (cotisations salariales et patronales qui sont en fait notre salaire), **de financer la protection sociale** (Sécurité sociale, hôpitaux, assurance-chômage, etc.).

Le niveau des salaires est négocié chaque année dans les entreprises ou les branches. Il est basé sur la reconnaissance de diplômes et de qualifications, pour un temps de travail précis.

C'EST ENSEMBLE ET POUR TOUTES ET TOUS QUE LA CGT REVENDIQUE L'AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES !

Vous ne voulez pas en rester-là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Âge : _____ Profession : _____

Entreprise (nom et adresse) : _____



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**

La CGT recueille ici vos données personnelles pour le traitement de votre adhésion. Vous pouvez exercer vos droits d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition, de limitation et de portabilité en contactant notre délégué à la protection des données à l'adresse suivante : dpo@cgt.fr.