

Table ronde

«Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces»

Le gouvernement vient d'annoncer une hausse du salaire minimum interprofessionnel de croissance de 2% le portant à 1425,67 euros bruts mensuels, c'est-à-dire avec les cotisations sociales versées à notre système de protection sociale.

Même si nous savons que c'est le premier coup de pouce depuis 6 ans, cette faible hausse qui n'est en fait que de 0,6%, puisque 1,4% est la traduction dans le salaire minimum de l'inflation, ne nous satisfait pas.

La CGT, nous revendiquons un Smic à 1700 euros bruts salaire minimum pour vivre décemment dans un premier emploi sans qualification. Cela contribuera à relancer la consommation, redonner confiance aux salariés et donc sera bénéfique pour notre économie. Nous rappelons que le code du travail stipule que le Smic assure aux salariés, dont les rémunérations sont les plus faibles, la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation. Il est à ce sujet hors de question d'ouvrir une brèche au nom de la compétitivité pour expérimenter, « négocier » des dispositifs permettant de mettre en place des salaires minimums par branche, voir au niveau régional. Ce serait un recul social inacceptable.

En 2010, la moitié des salariés à temps plein touchent moins de 1675 euros nets. Les 10% les moins bien payés touchent moins de 1142 euros nets, cette situation inacceptable voit perdurer des inégalités femme/homme, puisqu'en moyenne elles touchent 19,7% de moins. La question des salaires est une question économique et sociale centrale. Les obliga-

tions de négociation, notamment en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi en matière d'emploi des seniors, se sont transformées en simple possibilité de plan d'action à la discrétion de l'employeur. Les femmes gagnent en moyenne 400 euros de moins (1 834 euros net par mois en 2009 contre 2 240 euros pour les hommes). Il faut donc rendre plus cher le travail à temps partiel. Une nouvelle législation dans ce domaine s'impose pour faire reculer les politiques patronales de recours au temps partiel.

Nous demandons donc des négociations rapidement dans les branches professionnelles et dans la fonction publique, afin de permettre une augmentation des salaires et traitements qui prennent en compte les déroulements de carrière, les qualifications acquises et aussi la suppression de la précarité. Il faut reconstruire une cohérence hiérarchique (un CAP doit garantir plus que le Smic, ce qui n'est plus le cas dans la réalité ; les salaires des jeunes BTS sont très proches du Smic, etc.). La reconstruction de la cohérence hiérarchique doit aller de pair avec objectif de redonner de l'amplitude hiérarchique aux grilles conventionnelles : bien souvent en dessous de 3 [99 sur 175 branches] et une dizaine seulement au-dessus de 4 aujourd'hui entre le bas de grille et la qualification maximum ingénieur/cadre...

La question de favoriser le salaire, élément de rémunération juste, au détriment de dispositifs, primes diverses et variables, est posée clairement dans la période.

Pour répondre à la crise et allier économique et social,

il va donc falloir créer d'autres politiques salariales et renforcer le pouvoir d'achat des 22 millions de salariés du privé comme des trois fonctions publiques, car sans cette évolution, l'économie ne pourra évoluer positivement.

Rappelons qu'en dessous de 1 700 euros (niveau supérieur aujourd'hui à la fois au Smic et au salaire médian), les salariés ne peuvent vivre dignement de leur travail. L'année 2010 aura été l'année des plus faibles augmentations salariales depuis 10 ans, le pouvoir d'achat par ménage a baissé de plus d'un point entre 2007 et 2010 .

Dans la fonction publique, la grille indiciaire est complètement écrasée. Le seul rattrapage de l'inflation de cette année n'est pas suffisant. Quel autre calendrier prévu si cette mesure n'est qu'une mesure d'urgence ?

Il est nécessaire d'ouvrir la discussion sur les aides et exonérations des cotisations sociales qui s'élèvent à 172 milliards d'euros, soit près de 4 fois l'impôt que versent les sociétés. Elles n'ont par ailleurs pas démontré leur efficacité économique. Nous demandons une remise à plat totale du système d'exonérations de cotisations sociales (exonérations de cotisations jusqu'à 1,6 Smic) octroyées aux employeurs qui représente une trappe aux bas salaires. Ces exonérations doivent être conditionnées au respect de critères sociaux comme la politique salariale, le développement des qualifications, la création d'emplois stables.

Notons que dans cette période de crise systémique, une progression en 2011 de 8% des dividendes versés aux actionnaires des entreprises. Ces dividendes sont même supérieurs aux investissements réalisés.

Les salaires augmentent avec la taille de l'entreprise :

Le salaire moyen mensuel à temps complet dans les TPE est moins élevé (2333 euros bruts) que celui versé dans les entreprises plus grandes de plus de 1000 salariés (3686 euros). Une TPE sur cinq n'emploie que des salariés à temps partiel avec un salaire moyen de 880 euros (Dares). Il y a là matière à négociation pour relever ce défi et faire bénéficier à ces nombreux salariés le droit à un salaire décent.

Nos demandes urgentes à la CGT

Faire respecter l'égalité femme/homme

► La CGT revendique un Smic à 1700 euros bruts. La CGT demande la mise en place d'un processus permettant d'avancer sur une revalorisation régulière et progressive visant à parvenir à cet objectif.

► Mettre en place une automaticité de traduction de la hausse du Smic dans les minima de branches. En attente de la loi, instaurer des mécanismes de sanctions contre les employeurs pratiquant des minima de branche inférieurs au Smic.

► Relancer des négociations dans les branches, dès cet automne, sur les déroulements de carrière, la reconnaissance des qualifications et de l'expérience et leur traduction dans les grilles de branches.

► L'accès aux marchés publics ainsi que l'accès à des financements doivent être favorisés pour les PME et TPE, afin de dégager des possibilités nouvelles pour augmenter les salaires.

► Les heures complémentaires pour les salariés à temps partiel doivent être majorées à 25 % puis à 50 % comme des heures supplémentaires.

► Porter à la connaissance des représentants des salariés les plans de recrutement, et leur permettre d'intervenir, notamment en favorisant le passage à temps plein aux salariés à temps partiel qui le souhaitent.

► La création d'une « sur-cotisation » employeur destinée à dissuader ceux-ci de recourir aux emplois précaires ou aux emplois à temps partiel subi.

► Prendre en compte, dans les plans de formation des entreprises, la volonté des salariés à temps partiel souhaitant un temps complet.

Garanties collectives et déroulement de carrière

Nous revendiquons un changement de dynamique pour favoriser la couverture des salariés par des conventions collectives et la mise en place de grilles salariales permettant de doubler la rémunération dans une carrière (y compris bien sur pour les moins qualifiés).

Regroupement des périmètres des conventions collectives

Il faut ouvrir le chantier du périmètre des branches pour sortir de la forte dispersion à laquelle on est parvenu, contraire à la notion même de garantie collective universelle.

Heures supplémentaires défiscalisées

Ce dispositif est inefficace car l'objectif visé, la valorisation du travail, n'a permis que de gratifier certains salariés. Il correspond à 1,3 milliard d'euros d'exonérations pour les entreprises. Ce dispositif nuit gravement à l'emploi ! Les 175 millions d'heures supplémentaires totalisées au cours du seul premier trimestre 2011 représentent l'équivalent de 382000 postes à temps plein, alors que le chômage s'établit aujourd'hui à 4,6 millions.

Forfait-jours / heures supplémentaires

Ce sont des milliers d'heures de travail dissimulé, donc un pouvoir d'achat rogné illégalement et plus encore un manque à gagner pour les cotisations, les impôts.

Suite aux recours respectifs de la CGT et de la CGC, le jugement du comité européen des droits sociaux (janvier 2011) considère que les forfaits-jours n'indemnisent pas suffisamment la flexibilité et la durée réelle du temps de travail. En l'occurrence, il est possible de modifier la loi et d'imposer la réintroduction d'une référence horaire.

C'est d'autant plus urgent que les forfaits-jours ne concernent plus seulement certains cadres, mais d'autres catégories jusqu'à certains techniciens et même ouvriers (accord métallurgie par exemple).

Dès lors qu'une catégorie est victime d'une extorsion de travail gratuit, cela induit progressivement l'habitude de ce genre de pratiques pour les autres catégories. On peut le voir notamment parmi les personnels administratifs ou techniques qui travaillent avec des IC au forfait-jours.

► Mettre fin à la loi Tepas.

Les négociations annuelles obligatoires

Les NAO doivent retrouver une dynamique permettant d'ouvrir des négociations offensives dans les

entreprises et se conclure par des accords de revalorisation des salaires qui prennent en compte les compétences et les qualifications.

► Relance des NAO dans les entreprises et nouvelle obligation légale de les commencer au cours du 1^{er} trimestre.

Travail du dimanche exceptionnel

Depuis la loi Maillé de 2009, c'est l'extension du travail du dimanche et les inégalités entre les salariés qui se creusent. Les inégalités de salaire entre les salariés travaillant dans des zones touristiques, des Périmètres urbains de consommation exceptionnelle (Puce) ou dans l'ameublement n'est pas acceptable.

► Revenir sur la loi Maillé.

► Doublement du salaire et repos compensateurs doivent être attribués aux salariés travaillant exceptionnellement le dimanche.

► Abrogation de l'amendement Debré pour les magasins d'ameublement.

Pouvoir d'achat

En 2011, 1,38 millions de personnes percevaient le RSA dit « socle » c'est à dire sans le revenu d'activité complémentaire, soit près de 4% de plus qu'en juin 2010. Au 1^{er} janvier 2011, son montant est de 467 euros pour une personne seule sans enfant, 840 euros pour une personne seule avec deux enfants, 980 euros pour un couple avec deux enfants.

► Revalorisation des minima sociaux de 25%.

► Ne plus tenir compte des prestations familiales pour le calcul du RSA famille.

► Augmentation des minima des pensions de retraite au niveau du Smic 75% du Smic pour les pensions de réversion.

► Lutte contre la précarité énergétique en développant les tarifs sociaux.

► Réindexer les salaires sur l'inflation à partir d'un indice amélioré afin de régler les problèmes de précarité énergétique, de logement, etc.

Transport

Depuis 2009, les frais d'abonnement aux transports collectifs, souscrit par les salariés pour leur déplacement entre domicile et lieu de travail sont pris en charge à hauteur de 50 % sur présentation de justificatif. La prime transport peut également bénéficier aux salariés qui utilisent leur véhicule personnel mais de façon très restrictive.

- ▶ Revalorisation de la prise en charge des frais d'abonnement aux transports collectifs.
- ▶ Ouverture obligatoire de négociations pour les salariés qui utilisent leur véhicule personnel.

Logement

Les prix du logement ont doublé depuis l'an 2000 et les loyers ont suivi cette escalade. Le logement est le premier poste de dépense des familles. L'encadrement des loyers ne concernerait que les logements mis en location pour la première fois et les relocations après le départ d'un locataire.

- ▶ Mettre en place un dispositif d'encadrement des loyers sur l'ensemble du territoire.
- ▶ Favoriser l'accès au logement des plus démunis, prévenir les expulsions locatives et développer, par de nouveaux financements, l'hébergement d'urgence et les centres d'hébergement et de réinsertion sociale.

Épargne salariale

L'épargne salariale a connu un développement très important depuis la loi Fabius de février 2001 qui a réformé en profondeur les dispositifs d'épargne salariale.

Les différents dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise et depuis la réforme des retraites de 2003, Perco) qui représentaient environ 50 Mds en 2000 s'élèvent à présent à 85 Mds.

Ce développement important de l'épargne salariale, s'il tient pour partie à son extension au PME/TPE, s'explique avant tout par un mouvement de substitution de l'épargne salariale aux salaires, notamment dans les grandes entreprises. Celui-ci se retrouve dans les approches de la politique de rémunération en termes de rémunération globale que l'on retrouve

dans de nombreuses grandes entreprises et groupes. Si le principe de non-substitution de l'épargne salariale au salaire, qui interdit de supprimer un élément de salaire (prime par exemple) pour le remplacer par de l'épargne salariale est globalement respecté, de très nombreuses entreprises limitent au minimum les augmentations de salaires tout en faisant porter l'effort vers des dispositifs d'épargne salariale, intéressement et abondement du PEE ou du Perco notamment. La CGT a toujours dénoncé les dangers de l'épargne salariale :

- Substitution de l'épargne salariale au salaire tendant à faire de plus en plus dépendre la rémunération des salariés des résultats financiers de l'entreprise, notamment via l'intéressement et l'actionnariat salarié.
- Perte de recettes pour la protection sociale, du fait de l'exemption de cotisations sociales dont bénéficient les dispositifs d'épargne salariale.

L'épargne salariale existe depuis plus de 50 ans. Elle fait donc partie du paysage de la négociation collective. Tout en étant critique sur ces dispositifs, il s'agit avant tout pour la CGT de mieux l'encadrer. C'est pourquoi elle participe depuis sa création en 2002 au Comité intersyndical de l'épargne salariale.

Dans le cadre de la conférence, la CGT formule trois types de propositions.

- ▶ Soumettre les dispositifs d'épargne salariale au même taux de cotisation que les salaires.

La CGT revendique que l'épargne salariale soit soumise à cotisations sociales (Sécurité sociale, retraites complémentaires et assurance-chômage) au même taux que les salaires.

Notons que la CGT privilégie cette solution à une augmentation du forfait social, dans la mesure où nous souhaitons que les sommes versées « comptent pour la retraite » et soient prises en compte dans le calcul des prestations d'assurance-chômage et dans celui des indemnités journalières d'assurance maladie.

Notre proposition impliquerait bien sûr que l'épargne salariale ne soit plus assujettie au forfait social.

- ▶ Mieux encadrer l'épargne salariale et l'épargne-retraite (le Perco).

- Subordonner la possibilité pour l'entreprise de bénéficier des avantages l'épargne salariale à la conclusion d'un accord salarial dans l'entreprise
- Fixer le plafond d'abondement du Perco au même niveau que celui du PEE.
- Interdire un abondement plus important pour le Perco que pour le PEE à cinq ans (et interdire un abondement plus important pour l'actionnariat salarié que pour le PEE diversifié).
- Réformer la « gouvernance du PEE » : rendre obligatoire une majorité de représentants des salariés dans le conseil de surveillance des FCPE ; prendre en compte systématiquement la représentativité des organisations syndicales dans la composition des FCPE, abroger la règle qui impose la représentation de l'ensemble des entreprises signataires de l'accord dans le conseil de surveillance des FCPE diversifiés, et permettant leur représentation par les organisations syndicales et patronales représentatives, ce qui limiterait la taille des FCPE tout en leur permettant d'effectuer un contrôle effectif sur la gestion du fonds.

► Réformer le mode de calcul de la participation.

La CGT est opposée à la fusion de l'intéressement et de la participation.

En effet, cette fusion conduirait à renforcer davantage la logique actuelle de l'intéressement qui conduit à le faire dépendre principalement des objectifs de rentabilité financière au profit de l'actionnaire, tandis que la participation opère une redistribution aux salariés d'une partie des profits, sur une base plus objective.

► La CGT est favorable à une réforme de la formule de calcul de l'intéressement.

En premier lieu, la CGT souhaite que la base de la formule de calcul soit le résultat comptable et non le résultat fiscal, afin de limiter les possibilités d'opti-

sation fiscale de la part de la direction de l'entreprise (par exemple report des déficits des années antérieures)

Elle se prononce ensuite pour une révision de la formule de calcul.

En particulier, nous souhaitons supprimer la disposition qui empêche les salariés de bénéficier de la participation si le résultat net est inférieur à 5 % des capitaux propres de l'entreprise.

Rémunération des dirigeants

Les rémunérations des dirigeants d'entreprise est un sujet de débat légitime.

Ces rémunérations atteignent désormais 275 fois le Smic, contre 40 il y a 25 ans !

Soit un écart qui a été multiplié par 7 en moins de trois décennies. Selon une étude de l'institut Montaigne de juin 2008, 1,2 million de chefs d'entreprise ayant un ou plusieurs salariés, ont une rémunération entre 50 000 euros et 700 000 euros par an.

Stocks options, retraite chapeau, rémunération variable les caractérisent. La transparence n'est pas de mise.

Par conséquent, nous revendiquons :

► Que les administrateurs élus par les salariés deviennent une obligation légale.

► Une participation de ceux-ci à tous les comités d'audit mais aussi au comité des rémunérations.

► De lier l'évolution des rémunérations des dirigeants, dans leur totalité, à celles du personnel.

► D'établir un seuil maximum et obligation de publication.