

Il faut augmenter les salaires pour sortir de la crise

Nasser Mansouri-Guilani

août 2010



Pour accéder au chapitre qui vous intéresse : placez la souris sur le titre de votre choix et cliquez avec le bouton gauche de la souris. Vous accéderez directement à la page concernée. Pour retourner au sommaire cliquez sur « Sommaire » en haut de page.

IL FAUT AUGMENTER LES SALAIRES POUR SORTIR DE LA CRISE.....6

Première partie : Le salaire, un élément fondamental de la vie économique et sociale.....8

L'importance des luttes sociales.....	9
Le salaire et le « modèle social »	9
La pression patronale pour réduire sa part de cotisations	11
L'Etat employeur applique aussi des méthodes patronales	13
Face aux arguments fallacieux du patronat et du gouvernement.....	14
La France, le pays où le travail ne coûte pas si cher que cela	16
Pour peser sur les revendications, le patronat et l'Etat développent l'individualisation de la rémunération	19
Plus de la moitié des salariés sont concernés.....	19
Des pratiques plus courantes dans les grandes entreprises	20
Une forte hausse des sommes distribuées	20
Une prime représentant 8 % de la masse salariale	20

Deuxième partie : Pourquoi il faut augmenter les salaires aujourd'hui...23

La hausse des salaires est nécessaire pour rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée en faveur des travailleurs.....	23
La hausse des salaires est indispensable pour réduire les inégalités croissantes des salaires	25
La hausse des salaires est nécessaire pour reconnaître et encourager l'amélioration des niveaux de qualification	29
La hausse des salaires est nécessaire pour améliorer véritablement le pouvoir d'achat des salariés.....	31
La place prépondérante du revenu salarial	31
La hausse des salaires est nécessaire pour assurer une vie décente à tous les travailleurs, compatible avec les exigences de notre temps	34
Le poids des dépenses pré-engagées	34
Une baisse du niveau de vie pour les ménages à revenu modeste	35
Des situations de pauvreté inquiétantes	35
La hausse des salaires est nécessaire pour accroître la consommation et accélérer la croissance économique	37

Annexe 1 Repères revendicatifs de la Cgt 39

Fiche n°10 : Droit à un salaire 39

La Cgt propose 39

 Le droit à un salaire ou traitement conforme aux besoins avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière 39

Ce qui existe aujourd'hui 39

 La notion de salaire 39

Modalités de fixation des salaires 40

Un tassement des salaires 40

Des menaces sur les salaires : individualisation et annualisation 41

Les moyens pour y parvenir 42

Fiche n 11 : Salaire de la, du salarié(e) sans qualification 43

La Cgt propose 43

 Le droit à un salaire de base minimum de première embauche pour le, la salarié(e) sans qualification (sortie d'école obligatoire sans diplôme) 43

Ce qui existe aujourd'hui 43

 En France 43

 Sur le plan international 44

 En Europe 44

Les moyens pour y parvenir 44

 Pourquoi un Smic à 1 600 euros brut revendiqué au 1er octobre 2008 ? 44

Cinq principes pour redonner tout son sens au Smic 44

 Le Smic est un salaire (voir fiche 10) 44

 Le Smic est un salaire minimum 45

 Le Smic est un salaire interprofessionnel 45

 Le Smic est un salaire de croissance 45

 Le Smic est un salaire horaire et mensuel 45

Propositions sur les règles d'évolution du Smic 45

Fiche n° 12 : Salaire de la, du salarié(e) qualifié(e) 47

La Cgt propose 47

 Le droit à un salaire de base minimum de première embauche pour la, le salarié(e) qualifié(e) 47

Ce qui existe aujourd'hui 47

Dans la pratique 48

Dans la Fonction publique 48

Les moyens pour y parvenir 48

Annexe 2 La rémunération des agents de la fonction publique.....	50
La rémunération principale des agents de la fonction publique	50
Point d'indice et traitement indiciaire	50
Une perte du pouvoir d'achat du point d'indice.....	52
Traitement annuel mensuel.....	52
Date d'effet	52
Valeur du point d'indice	52
1 ^{er} juillet 2010	52
4,63 €.....	52
1 ^{er} octobre 2009.....	52
4,61 €.....	52
1 ^{er} juillet 2009	52
4,59 €.....	52
Date d'effet	53
Date d'effet	53
Valeur de l'indice 100	53
1 ^{er} juillet 2010	53
1er juillet 2010	53
5.556,35 €.....	53
1 ^{er} octobre 2009.....	53
1er octobre 2009	53
5.528,71 €.....	53
1 ^{er} juillet 2009	53
1er juillet 2009	53
5.512,17 €.....	53
Traitement mensuel brut	53
Du traitement brut au traitement net.....	53
Indemnité de résidence	53
Supplément familial du traitement.....	54
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	54
Primes et indemnités diverses	55
Les retenues.....	55

Annexe 3 Repères statistiques.....	57
Bas salaires	59
SMIC	60

IL FAUT AUGMENTER LES SALAIRES POUR SORTIR DE LA CRISE

Selon les dernières données officielles publiées par le Pôle emploi, en 2009, l'emploi salarié dans les secteurs marchands a diminué de 356 100 unités, sur un total de 16 287 000 emplois, soit une baisse de 1,5 % en un an. L'organisme public souligne : « *un tel niveau de destructions nettes d'emplois salariés n'avait jamais été observé depuis l'après-guerre* ».

Plus de la moitié de cette baisse concerne l'industrie où les effectifs ont diminué de 168 200 unités (- 5,2 %).

Dans la fonction publique de l'Etat aussi on assiste à une baisse continue des effectifs depuis 2003. En 2009, on compte 30 627 suppressions d'emplois à temps plein (*source Direction du Budget*).

Pendant ce temps, le produit intérieur brut (PIB) qui est une mesure statistique de l'ensemble des richesses nouvelles, de la valeur ajoutée produite en France a diminué de 2,5 %.

Selon les dernières statistiques de l'Insee, le PIB aurait stagné au premier trimestre de 2010 et les effectifs des secteurs marchands seraient légèrement repartis à la hausse (+ 23 900). Mais ce retour à un solde positif est dû à l'intérim qui a augmenté de 85 400 (il avait diminué de 250 000 l'année dernière). Sans l'intérim, l'emploi continue de diminuer.

La situation se caractérise par une forte hausse des emplois précaires et du sous-emploi. La notion de sous-emploi recouvre principalement le travail à temps partiel subi, auquel s'ajoute le chômage technique ou partiel. Près de 1,6 million de salariés, dont 1 million de femmes, le subissent. Le sous-emploi représente 6,1 % des actifs employés. Il est en forte hausse, notamment à cause de l'augmentation du temps partiel subi.

Pour lutter contre le chômage, le sous-emploi et la précarité, il faut accroître le volume d'activité et accélérer la croissance économique.

Le patronat et le gouvernement prétendent que la faiblesse de la croissance est due, en dernière analyse, aux coûts élevés du travail en France. C'est faux.

En tenant compte de la productivité du travail – c'est-à-dire de la quantité de richesses, de la valeur ajoutée, produite en un laps de temps donné –, le coût du travail en France est plutôt faible par comparaison avec d'autres pays de la Communauté européenne par exemple.

Pour la même raison, le patronat et le gouvernement refusent une hausse des salaires. C'est scandaleux.

Une hausse des salaires est indispensable pour plusieurs raisons :

- rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée en faveur des travailleurs,
- réduire les inégalités croissantes des salaires,

- reconnaître et encourager l'amélioration des niveaux de qualification,
- améliorer véritablement le pouvoir d'achat,
- assurer une vie décente à tous les travailleurs, compatible avec les exigences de notre temps,
- augmenter la consommation des ménages qui est le principal moteur de l'activité économique,
- accroître les ressources de la Sécurité sociale et des caisses de retraite.

Ces arguments justifient aussi une hausse des pensions de la retraite, de l'indemnité chômage et des minima sociaux.

PREMIERE PARTIE

LE SALAIRE, UN ELEMENT FONDAMENTAL DE LA VIE ECONOMIQUE ET SOCIALE

On ne le dira jamais assez, ce qui crée de la richesse nouvelle, de la valeur ajoutée, c'est bien le travail humain. Ni la machine, ni l'argent ne créent de la valeur, de la richesse nouvelle.

De l'argent en tant que tel ne peut pas fructifier. Pour ce faire, il doit être intégré dans un circuit économique. Mais l'argent qui n'est pas mis au service du développement des capacités productives, au service de l'emploi, de la formation, de la recherche, de l'investissement productif ne va pas contribuer à la création de la richesse nouvelle ; il va fructifier aux dépens de l'emploi, des salaires, de la satisfaction des besoins sociaux et économiques. De l'argent qui ne sert pas au développement des capacités productives ampute celles-ci pour servir ceux qui veulent faire de l'argent « en dormant ».

Une machine, même des plus sophistiquées et perfectionnées, ne produit pas non plus en soi de la valeur. Pour ce faire, elle doit être mise en marche par du travail humain. La machine ne crée pas de la valeur ajoutée, elle transmet seulement sa valeur au prorata de sa participation à la production (en comptabilité on utilise le concept d'amortissement pour en rendre compte).

Il en est de même en ce qui concerne les matières premières, y compris les sources de l'énergie, utilisées dans le processus de production (dans la comptabilité, on les désigne par consommation intermédiaire).

La machine, et plus généralement les équipements, et l'argent sont désignés par le terme générique de capital. Le capital n'est pas une chose, un objet ; il est un rapport social.

La société capitaliste fait de la force de travail une marchandise. La force de travail est la seule marchandise qui a une spécificité particulière, que n'ont pas les autres marchandises : son usage permet de créer une valeur supérieure à sa propre valeur. En d'autres termes, contrairement aux machines, équipements et matières qui transmettent leur valeur au prorata de leur participation à la production, la force de travail ne transmet pas seulement sa valeur, elle produit aussi une « valeur ajoutée ».

Dans une économie capitaliste, le salaire exprime la valeur de la force de travail. Il est historiquement et socialement défini. Le niveau et l'évolution des salaires rendent compte du niveau du développement économique et social d'un pays. Cela explique la différence des salaires dans le temps dans un pays comme la France ; cela explique aussi les différences des salaires entre pays.

L'importance des luttes sociales

Lorsqu'on dit que le salaire est historiquement et socialement défini, on entend par là que derrière le salaire il y a bien un enjeu de choix de société et de « modèle social »¹. Et c'est là que les luttes sociales jouent pleinement leur rôle : elles permettent d'obtenir des avancées sociales, de revaloriser le travail.

Le salaire exprime la valeur de l'ensemble des biens et services nécessaires pour la reproduction de la force de travail. D'où son caractère historique et social.

Le panier de consommation n'était pas le même il y a cent ans, cinquante ans, trente ans, etc. Il y a cent ans la notion de vacances n'existait pas chez les salariés ; la sécurité sociale n'existait pas non plus et l'essentiel des soins de santé, par exemple, était directement à la charge des ménages, lorsqu'ils pouvaient se soigner ; la communication téléphonique ne figurait pas dans le panier de consommation... Il y a cinquante ans, peu d'ouvriers avaient accès à ce service. Aujourd'hui, pratiquement tous les foyers ont une ligne téléphonique. Autre exemple : l'Internet devient aujourd'hui pratiquement un objet de la vie quotidienne.

Ainsi, par exemple, le coût des communications fait désormais partie intégrante de ce qui est nécessaire pour assurer une vie décente, compatible avec les exigences du temps, avec l'état du développement de la société, avec les évolutions de la technologie.

La détermination de ce qui est nécessaire pour assurer une vie décente, la définition même de ce qui est une vie décente sont conditionnées par les luttes sociales. Ainsi, il est aujourd'hui acquis que les travailleurs doivent avoir droit aux congés payés. Tel n'a pas été le cas il y a cent ans. C'est grâce à leurs luttes que les travailleurs ont obtenu ce droit, à tel point qu'aujourd'hui, personne n'ose le remettre ouvertement en cause.

Il en est de même en ce qui concerne le temps de travail ou la retraite. Toutefois, ces deux exemples montrent que les avancées sociales peuvent être menacées. D'où l'importance des luttes permanentes pour sauvegarder et développer les droits et les acquis sociaux.

Le salaire et le « modèle social »

La reproduction de la force de travail est une construction sociale. Elle peut se réaliser dans un cadre plus ou moins socialisé. Ce cadre est défini, lui-même, par des luttes sociales.

Ainsi, en France, les luttes sociales ont donné lieu à un « modèle social » où la reproduction de la force de travail, de la naissance jusqu'aux derniers jours, est assurée dans un cadre qui demeure largement non marchand, en dépit des attaques permanentes du patronat et des libéraux.

Dans le « modèle social » français, le salaire est composé de deux parties : une partie est directement versée au salarié, c'est le salaire net qui est versé sur notre compte bancaire à la fin du mois. L'autre

¹ La notion de « modèle social » prête à débat. Elle est d'un emploi plus ou moins important selon les organisations syndicales. Ainsi, dans les documents des congrès de la Cgt cette notion n'apparaît guère. Voir la recherche réalisée dans le cadre de l'Agence d'objectif Cgt-Ires par Frédéric Lebaron, Florence Gallemand, Carole Waldvogel, « Le 'modèle social français'(est à bout de souffle) : genèse d'une doxa – 2005-2007 », La Revue de l'Ires, n° 61 - 2009/2.

partie est mise dans un « pot commun », à savoir les cotisations sociales. Il faut bien préciser que les cotisations sociales forment une partie du salaire qui au lieu d'être directement versée au salarié sert à financer la production des « biens publics » tels que la santé, la retraite, bref la protection sociale.

Les cotisations sociales constituent bien la partie socialisée du salaire. Elles ne sont pas du « salaire différé ». La notion de salaire différé ignore totalement la logique de solidarité et de mise en commun qui est inhérente au concept de salaire socialisé.

En plus de solidarités inter et intra générations, le concept de salaire socialisé permet aussi d'intégrer dans les revendications des aspects comme la nécessité de supprimer les écarts de rémunérations entre femmes et hommes, y compris en ce qui concerne les pensions de retraite, ou encore la pénibilité du travail.

Les cotisations sociales dites « patronales » font partie intégrante du salaire. Le patronat mène une bataille idéologique pour présenter cette partie du salaire comme une charge qui pèserait sur les entreprises. C'est faux.

Si on supprimait les cotisations sociales, autrement dit si on changeait du jour au lendemain notre « modèle social », il faudrait augmenter le salaire net à due concurrence. C'est ce que disait clairement Francis Mer lorsqu'il était ministre de l'Economie. Devant une assemblée de chefs de petites entreprises qui réclamaient de nouvelles exonérations, il a dit franchement : on peut même les supprimer complètement, mais il faudrait que vous augmentiez alors les salaires à due concurrence.

Que se passerait-il si les cotisations étaient versées directement aux salariés ?

La réponse se trouve bien dans le « modèle social ». Dans un modèle purement privé, où il n'y a aucune prise en charge collective de la protection sociale, il n'y a pas de cotisations sociales. Tout est versé directement aux salariés ; à charge pour eux de se débrouiller pour la santé, la retraite... d'eux-mêmes et de leur famille.

Ce modèle dont rêve le patronat est source d'inégalités ; il est profitable aux riches et aux entreprises qui voient dans des services de santé, d'éducation, de retraite des gisements d'activités lucratives mais au service d'une minorité qui a de l'argent pour s'offrir ces services.

On comprend pourquoi la retraite par capitalisation, de même que la privatisation des hôpitaux, constituent un enjeu pour le patronat.

La pression patronale pour réduire sa part de cotisations

Le patronat n'est pas dupe. Il sait que la part employeur des cotisations fait partie intégrante du salaire. C'est la raison pour laquelle il exerce une forte pression pour réduire sa part.

Pour satisfaire le patronat, l'Etat prend en charge une partie de ces cotisations. Cette politique qui est appliquée au nom de l'emploi coûte à présent en année pleine 33 milliards d'euros au budget de l'Etat, sans résultats probants en matière d'emploi, compte tenu de l'ampleur des besoins ².

Parallèlement, la part salariale des cotisations augmente régulièrement, ce qui entraîne une baisse immédiate du pouvoir d'achat des salariés.

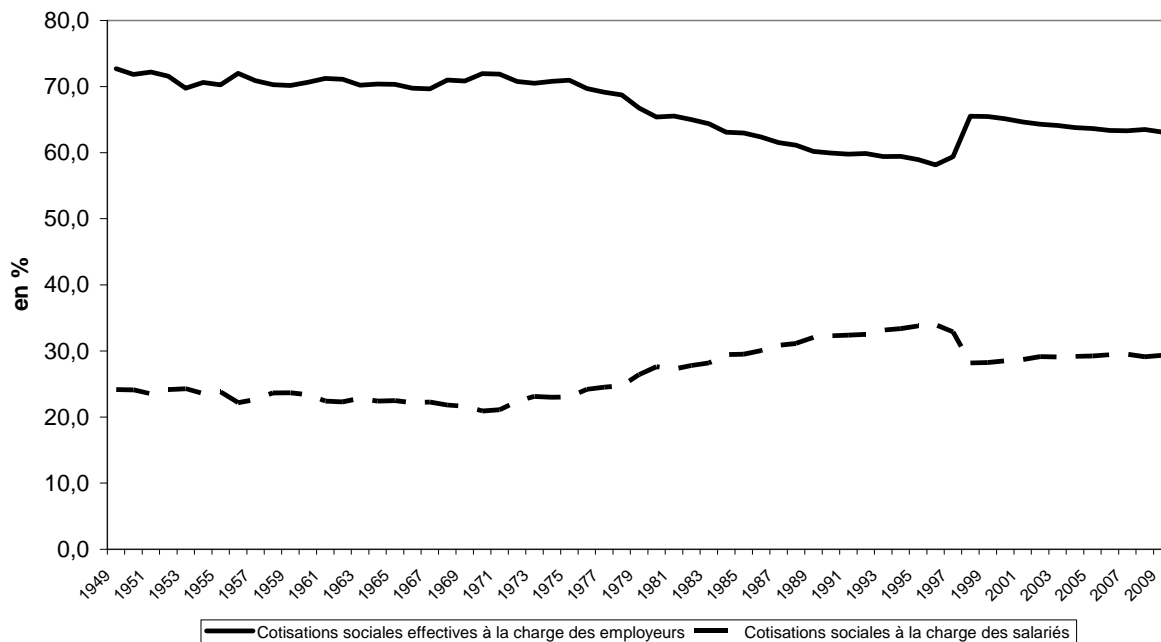
Les graphiques 1 et 2 mettent en évidence ces réalités. Le premier retrace l'évolution de la part des salariés et des employeurs dans le total des cotisations. Le second compare le montant des cotisations sociales dites « patronales » avec le salaire brut qui intègre la part salariale des cotisations. Dans les deux cas, on constate une hausse de la contribution des salariés et une baisse de celle des employeurs.

² Environ 5 millions d'individus sont exclus du travail pour des raisons économiques. Résorber le chômage et le sous-emploi implique de créer des millions d'emplois.

Selon les estimations les plus optimistes du gouvernement, qui sont fortement critiquées par certains experts, le nombre d'emplois créés ou « sauvés » grâce à la politique d'exonération de cotisations sociales dites patronales serait de 300 000. C'est rien compte tenu de l'ampleur des besoins, sans parler des effets pervers de cette politique sur le contenu des emplois et sur l'évolution des salaires. Environ 5 millions d'individus sont exclus du travail pour des raisons économiques. Résorber le chômage et le sous-emploi implique de créer des millions d'emplois.

Graphique 1

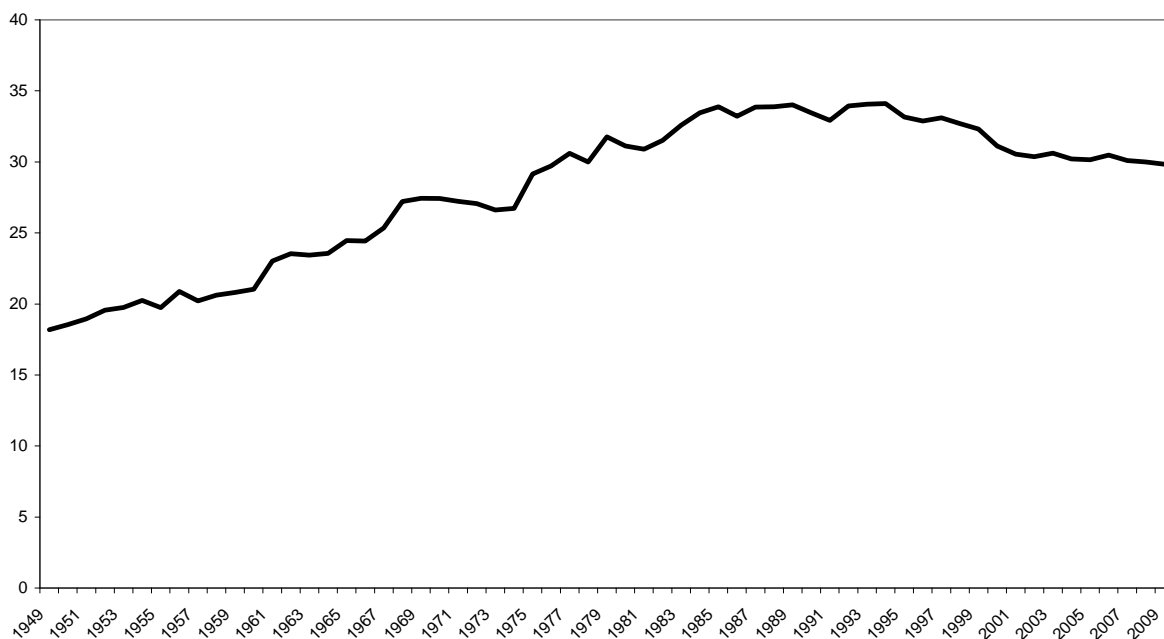
Part des salariés et des employeurs dans le total des cotisations sociales



Source : Insee, Comptes nationaux.

Graphique 2

Cotisations sociales employeurs/salaire brut (en %)



Source : Insee, Comptes nationaux.

L'Etat employeur applique aussi des méthodes patronales

La pression sur les salaires est aussi présente dans la fonction publique. Dans sa politique salariale, tout comme dans sa gestion globale, l'Etat employeur utilise de plus en plus de méthodes du secteur privé.

La pression sur les salaires dans la fonction publique se produit par une faible évolution des traitements de base, ce qui conduit à une perte de pouvoir d'achat du point d'indice de traitement. Ainsi, le pouvoir d'achat du point d'indice de traitement dans la fonction publique a baissé de 10 % entre 2000 et 2009 (pour une analyse plus détaillée voir en annexe 2, « La rémunération des agents de la fonction publique »).

La pression sur les salaires dans la fonction publique se produit également à travers le développement de l'individualisation des rémunérations et particulièrement la place de plus en plus importante des primes et indemnités diverses attribuées soi-disant en fonction du résultat des agents et des services.

FACE AUX ARGUMENTS FALLACIEUX DU PATRONAT ET DU GOUVERNEMENT

Le patronat et le gouvernement prétendent qu'il n'est pas possible d'augmenter les salaires. C'est faux.

Ce qui handicape la France, ce n'est pas le « coût du travail » mais bien les prélèvements financiers

Si les entreprises s'opposent à la hausse des salaires, elles sont en revanche très généreuses envers les actionnaires.

Ce que versent les entreprises à leurs créanciers sous la forme des charges d'intérêt de leurs dettes et à leurs propriétaires notamment sous la forme de dividendes, autrement dit ce qu'elles versent à une minorité de la population, augmente nettement plus vite que les salaires versés aux salariés, c'est-à-dire à la grande majorité de la population.

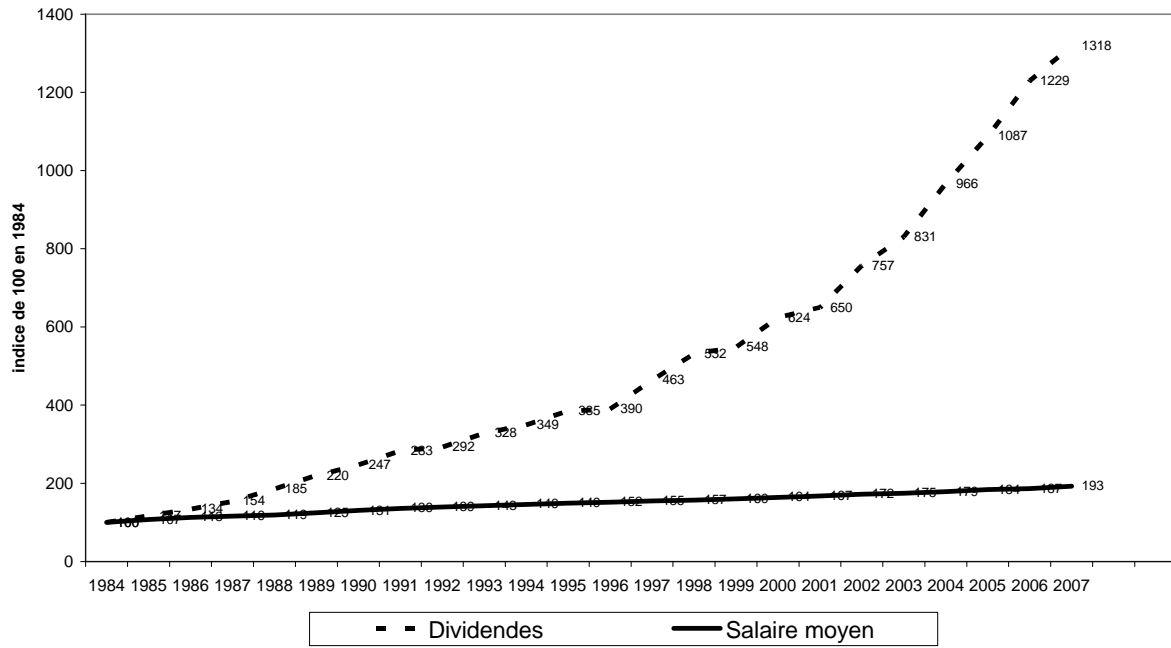
En 1950, pour 100 euros de salaire brut versé aux salariés (ce qui intègre les cotisations sociales payées par les salariés), les entreprises versaient 10 euros à leurs propriétaires notamment sous la forme de dividendes, et 4 euros sous la forme de charges d'intérêt de leurs dettes. Aujourd'hui, pour 100 euros de salaire versés aux salariés, les propriétaires reçoivent 49 euros et les créanciers 18 euros. Autrement dit, les prélèvements financiers équivalent à 2/3 du salaire brut.

Comme le montre le graphique 3, **entre 1984 et 2007, le salaire moyen a été multiplié par deux et les dividendes versés aux actionnaires ont été multipliés par 13.**

Même au sein des salariés, on constate que la répartition est loin d'être égalitaire : ainsi, les hauts salaires et même les très hauts salaires (les 1 % de salariés percevant les plus hauts salaires) accaparent une partie croissante de la hausse des salaires versés, ce qui semble constituer une tendance récente que l'on observe en France, comme dans d'autres pays européens, à la suite des Etats-Unis. Or ces hauts salaires sont aussi généralement ceux à qui les entreprises versent par ailleurs des revenus de nature différente du salaire (stock options, retraites « chapeau » et autres innovations très ciblées sur la fine pointe de la hiérarchie des entreprises.

Graphique 3

Evolution du salaire moyen et des dividendes



Source : Insee, Comptes nationaux.

La France, le pays où le travail ne coûte pas si cher que cela

Depuis déjà deux décennies, l'axe majeur de la politique de l'emploi en France a été la multiplication des exonérations de cotisations sociales et fiscales. Accessoirement, les contrats aidés ont été aussi plus ou moins promus.

Cette politique est fondée sur un argument totalement infondé selon lequel la faiblesse du taux d'emploi et la persistance du chômage en France seraient liées aux coûts élevés du travail et particulièrement au poids des cotisations sociales dites « patronales ».

Le « coût du travail » est un concept relatif, surtout dans le contexte de la mondialisation de l'économie. Il est vrai que le monde est fortement inégalitaire et que les écarts salariaux sont extrêmement importants. Toutefois, il est absurde de comparer le coût du travail dans différents pays sans tenir compte de deux facteurs :

1. la quantité de biens et services, de marchandises, que la force de travail permet de produire en un laps de temps donné, ce que les experts appellent « productivité du travail ». La productivité du travail est fortement liée à la qualité de la main d'œuvre et des infrastructures ;
2. l'évolution du coût du travail par rapport aux autres coûts de production et particulièrement par rapport aux prélèvements financiers (dividendes versés aux actionnaires et charges d'intérêts) ;

Le discours patronal, soutenu par le président et son gouvernement, consiste à dire que pour faire face aux concurrents et pour soutenir l'activité économique surtout dans l'industrie en France, il faut réduire le coût du travail.

Ce discours est biaisé. Contrairement à une idée reçue et largement répandue par le patronat et les libéraux, les produits français sont surtout concurrencés par ceux provenant des pays, tel l'Allemagne, qui ont un niveau de développement économique et social plus ou moins proche du nôtre.

Pour ce qui concerne la concurrence des pays à bas salaires, elle est pour l'essentiel circonscrite à un nombre limité de secteurs où l'absence d'une stratégie industrielle globale a affaibli le potentiel de la France.

En tout état de cause, focaliser le débat sur la comparaison des salaires entre la France et les pays à bas salaires est une grave erreur. Si on se limite à ce seul argument et si on oublie le problème fondamental de la stratégie de développement et le nécessaire renforcement du potentiel productif par une véritable politique industrielle, le combat sera perdu d'avance car les écarts de salaires à travers le monde sont énormes. On ne peut pas concurrencer les pays à bas salaires uniquement sur la base de réduction des coûts salariaux en France ; cela reviendrait à détruire notre système social et à anéantir tous les acquis sociaux obtenus au cours des décennies de luttes. Ce serait une véritable régression sociale dont rêve le patronat.

L'argument des coûts salariaux plus faibles dans les autres pays est donc fallacieux ; le patronat l'utilise pour faire du chantage.

Pour un débat sérieux, il faut donc raisonner en termes du coût relatif du travail en tenant compte de sa productivité.

A l'aune de ce critère, la France n'est pas handicapée dans la concurrence internationale. Au contraire, la qualité de la main-d'œuvre et des infrastructures en France est un atout incontestable qu'il faut revaloriser. Or, les politiques gouvernementales et patronales affaiblissent ces atouts.

Le « coût du travail » en France, y compris les cotisations sociales, parts salariés et employeurs comprises, se situe dans la moyenne des pays qui ont à peu près le même niveau de développement économique et social. En revanche, la France se situe dans le peloton de tête en ce qui concerne la productivité du travail.

Le tableau 1 met en évidence cette réalité. Dans ce tableau, la rémunération des salariés est calculée en tenant compte de la productivité du travail. Il exprime donc le « coût du travail » par unité produite.

Pour la moyenne de l'Union européenne à 15, le « coût du travail » en tenant compte de la productivité du travail est pris comme référence (chiffre de 100 dans la troisième colonne). Pour l'Union européenne à 27, ce même coût est de 86,68.

On le voit clairement : qu'il s'agisse de la zone euro ou de l'Union européenne, lorsqu'on tient compte de la productivité du travail, la rémunération des salariés en France est en dessous de la moyenne.

En tenant compte de la productivité, la rémunération des salariés est plus élevée au Danemark, en Suède, en Finlande, en Autriche, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas.

Tableau 1

La France, pays où le « coût du travail » n'est pas élevé

	Productivité horaire du travail	coût du travail compte tenu de la productivité	rang
Danemark	96,4	139,73	1
Suède	103	125,36	2
Finlande	96,5	111,98	3
Autriche	101,7	105,27	4
UE à 15	100	100	
Allemagne	111,9	96,33	5
Italie	88,9	93,29	6
Pays-Bas	121	87,84	7
UE à 27	88,8	86,68	
France	116,9	83,75	8
Portugal	54,9	79,95	9
Luxembourg	165,5	77,32	10
Espagne	94,3	67,39	11
Estonie	47,8	60,3	12
République tchèque	54,8	55,76	13
Slovaquie	62,9	53,54	14
Hongrie	54,7	50,54	15
Pologne	43,6	50,54	16
Roumanie	31,4	42,11	17
Lettonie		41,9	18
Lituanie	47,1	39,51	19
Bulgarie	31,2	23,49	20

Source : D'après Conseil des prélèvements obligatoires, *Les prélèvements obligatoires des entreprises dans une économie globalisée*, octobre 2009.

POUR PESER SUR LES REVENDICATIONS, LE PATRONAT ET L'ETAT DEVELOPPENT L'INDIVIDUALISATION DE LA REMUNERATION

Pour peser sur les revendications salariales et diviser les salariés, les directions d'entreprises pratiquent de plus en plus une individualisation des rémunérations.

Ces pratiques sont aussi de plus en plus utilisées dans la fonction publique.

Les formes variables de rémunération qui bénéficient souvent des avantages sociaux et fiscaux, se développent. Ces « avantages sociaux et fiscaux » sont autant de recettes qui manquent à la Sécurité sociale et au budget de l'Etat pour financer les services collectifs dont l'ensemble de la population a le plus grand besoin. Les montants en cause se chiffrent en millions d'€ chaque année.

Il convient cependant de souligner que dans la fonction publique, les primes et indemnités sont, depuis janvier 2005 et suite à la loi Fillon de 2003, soumises à un prélèvement au titre d'un régime spécifique de retraite appelé le « Régime additionnel de la fonction publique » (Rafp). Il s'agit d'un pur système de retraite par capitalisation et de fonds de pension.

Plus de la moitié des salariés sont concernés

En 2007 (dernière année pour laquelle les informations sont disponibles ³), 9,2 millions de salariés, soit 57,2 % des salariés du secteur marchand non agricole, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne retraite collectif - PERCO).

Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 3,7 % entre 2006 et 2007.

La proportion de salariés couverts par un accord de participation passe de 42,8 % en 2006 à 44,4 % en 2007 et celle couverte par un accord d'intéressement de 34,6 % à 36,0 %.

39,5 % des salariés ont accès à un plan d'épargne entreprise et 8,5 % à un PERCO en 2007 contre respectivement 36,3 % et 5,2 % en 2006.

Le nombre de salariés couverts par un PERCO a plus que doublé en deux ans - ce qui n'est pas sans rapport avec le débat « retraites » actuel -, et créé de nouvelles inégalités entre salariés.

³ Dares, « La participation, l'intéressement et l'épargne salariale en 2007, Première, synthèses et informations, n° 31.2, juillet 2009.

Des pratiques plus courantes dans les grandes entreprises

Plus l'entreprise est grande, plus elle est susceptible de proposer à ses salariés plusieurs dispositifs de participation, d'intéressement, de PEE et de PERCO.

91,2 % des salariés travaillant dans des entreprises de plus de 500 salariés et 77,9 % de ceux des entreprises de 50 à 499 salariés sont couverts par au moins un dispositif contre 14,4 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Au total, 90 % des salariés ayant accès à un dispositif sont employés par des entreprises de 50 salariés ou plus.

La participation aux résultats de l'entreprise est le dispositif le plus répandu (7,1 millions de salariés), en particulier dans les entreprises de plus de 50 salariés où elle est obligatoire. Seuls 3 % des salariés couverts par un accord de participation travaillent dans une entreprise de moins de 50 salariés.

L'intéressement, qui est un dispositif facultatif, concerne 5,8 millions de salariés dont 9 % sont employés dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Parmi les salariés couverts par un accord de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale, 7,8 millions, soit près de 85 % d'entre eux, ont reçu une prime en 2007.

Une forte hausse des sommes distribuées

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, 17,4 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'exercice 2007, soit une progression de 15,3 % par rapport à l'année précédente. Cette hausse, deux fois plus forte qu'en 2006, concerne l'ensemble des dispositifs.

Les montants distribués progressent fortement dans les entreprises de 10 à 99 salariés (+20 %) et dans celles de plus de 500 salariés (+17 %).

La participation est le dispositif qui a généré les flux les plus importants. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, elle a atteint 8,3 milliards d'euros en 2007, contre 7,4 milliards pour l'intéressement, près de 1,5 milliard pour l'abondement au PEE et 190 millions pour l'abondement au PERCO.

Une prime représentant 8 % de la masse salariale

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, les sommes distribuées ont progressé plus rapidement en 2007 (+15,3 %) que le nombre des bénéficiaires (+10,7 %).

La prime moyenne perçue par les salariés bénéficiaires a augmenté de 4 % par rapport à l'année précédente (+2,5 %), pour s'établir à 2 324 euros en 2007.

Cette prime représente, pour les salariés bénéficiaires, 7,7 % de leur masse salariale.

En 2007, plus d'un salarié sur deux du secteur marchand non agricole a eu accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. Malgré une diffusion accrue, ces dispositifs restent concentrés dans les grandes entreprises.

Dans la fonction publique, les primes représentent en moyenne 20 % de la rémunération globale. Dans certains corps ou cadres d'emploi elles représentent une proportion encore plus importante. Les pratiques d'individualisation et les méthodes de management privé se développant de plus en plus dans la fonction publique, la place des primes et indemnités diverses dans la rémunération des agents tend à augmenter.

Tableau 2
Dispositifs d'individualisation de la rémunération

	2005	2006	2007
Participation			
Montant brut distribué (en millions d'euros)	6989	7144	8319
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4848	5204	5456
Montant moyen de la participation (en euros)	1442	1373	1525
Part dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	5,1	4,8	5,1
Intéressement			
Montant brut distribué (en millions d'euros)	5708	6496	7410
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4119	4241	4887
Montant moyen de l'intéressement (en euros)	1386	1532	1516
Part dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	4,5	4,9	4,9
Plan d'épargne entreprise (PEE)			
Versements totaux nets (en millions d'euros)	8266	8847	9946
Nombre de bénéficiaires de PEE (en milliers)	3537	3725	3963
Montant total brut au titre de l'abondement (en millions d'euros)	1302	1307	1467
Nombre de bénéficiaires de l'abondement	2418	2417	2585
Montant moyen de l'abondement (en euros)	539	541	567
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	1,6	1,6	1,6
Plan d'épargne retraite collectif (PERCO)			
Versements totaux nets (en millions d'euros)	310	372	523
Nombre de bénéficiaires de PERCO (en milliers)	147	294	406
Montant total brut au titre de l'abondement (en millions d'euros)	79	140	190
Nombre de bénéficiaires de l'abondement	86	271	367
Montant moyen de l'abondement (en euros)	927	516	517
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	2,5	1,5	1,4
Total des dispositifs			
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	14078	15091	17391
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	6444	6759	7482
Montant moyen (en euros)	2185	2233	2324
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	7,5	7,5	7,7
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)	8140	8495	8773
Rappel			
Masse salariale totale	320474	339225	354117
Nombre total de salariés	11960	12310	12556

Champ : secteur marchand non agricole.

Source : DADS, Dares.

DEUXIEME PARTIE POURQUOI IL FAUT AUGMENTER LES SALAIRES AUJOURD'HUI

LA HAUSSE DES SALAIRES EST NECESSAIRE POUR REEQUILIBRER LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS

Les richesses créées (ou la valeur ajoutée) sont partagées entre les travailleurs qui les produisent et les détenteurs de capitaux. La part du travail dans la valeur ajoutée est représentée par la masse salariale, c'est-à-dire les salaires bruts plus les cotisations sociales dites « patronales ».

Lorsque les richesses produites, c'est-à-dire la valeur ajoutée, augmentent plus vite que la masse salariale et surtout plus vite que le volume de l'emploi, cela signifie que la productivité du travail augmente. Autrement dit, les salariés produisent plus de richesses, mais leur part n'augmente pas au même rythme. La différence va vers les détenteurs de capitaux.

La politique économique de la France a été orientée au tournant des années 1982-1984 vers les intérêts des détenteurs de capitaux. La part des salaires dans la valeur ajoutée a fortement diminué entre 1983 et 1989 ; inversement, celle des profits a augmenté. Cette tendance n'a pas été inversée au cours des années 1990 et 2000.

Statistiquement, la part des salaires dans la valeur ajoutée est restée relativement stable au cours des années 1990 et 2000. Cette stabilité apparente cache en fait une hausse des inégalités au sein du salariat, les hauts et les très hauts salaires ayant fortement augmenté.

Résultat : la croissance économique a été faible, les entreprises n'ont pas suffisamment investi, le chômage a augmenté.

La part des salaires dans la valeur ajoutée a reculé de 10 points dans les années 1980. Chaque point du PIB représente 20 milliards d'euros par an. Il y a donc 200 milliards d'euros supplémentaires qui passent chaque année, et cela depuis vingt ans, du camp du travail à celui du capital.

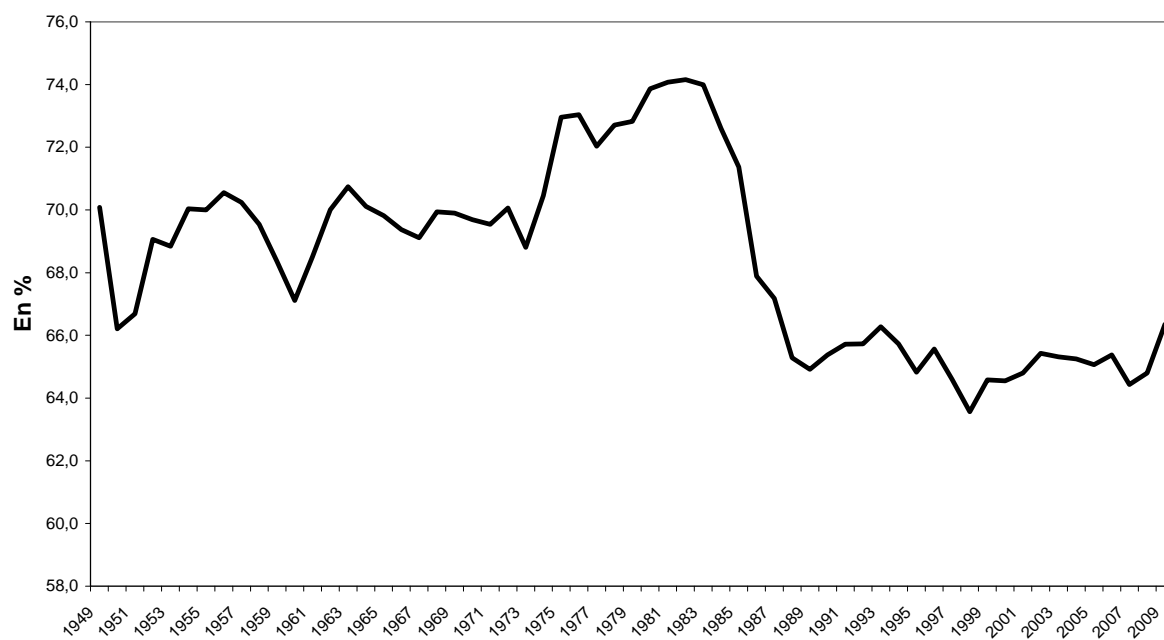
Il faut souligner qu'aujourd'hui, la part des salaires dans la valeur ajoutée est historiquement faible, en-deçà même du niveau atteint dans les années 1960 ⁴.

Une hausse des salaires est donc indispensable pour mettre fin à cette injustice, qui constitue de plus une source de stagnation économique.

⁴ Voir Nasser Mansouri-Guilani, « Le partage de la valeur ajoutée, un enjeu revendicatif », mai 2009.

GRAPHIQUE 4

Part de la masse salariale dans la Valeur ajoutée



Source : Insee, Comptes nationaux.

LA HAUSSE DES SALAIRES EST INDISPENSABLE POUR REDUIRE LES INEGALITES CROISSANTES DES SALAIRES

Ces dernières années, les inégalités salariales ont fortement augmenté.

D'un côté, un nombre de plus en plus important de salariés sont payés en voisinage du Smic, ceci à cause du faible dynamisme des bas salaires et de la politique d'exonération de cotisations sociales dites patronales qui incitent les entreprises à embaucher au niveau du Smic et à s'opposer à la hausse des salaires (voir plus loin). D'un autre côté, les hauts et les très hauts salaires, notamment les 10 % et les 1 % les mieux rémunérés, ont fortement augmenté.

Parmi la population féminine, les 10 % les mieux rémunérés gagnent, en moyenne, 16 fois plus que les 10 % les moins bien payés. Pour les hommes, le chiffre correspondant est de 13. Et encore, ces chiffres n'intègrent pas les éléments variables de la rémunération comme les primes, les *stock-options* et autres « parachutes dorés » qui sont fortement concentrés dans le haut de l'échelle des salaires.

Dans le tableau 3, la population des salariés est répartie en 10 tranches, chaque tranche représentant 10 % des salariés (déciles). Ainsi, le premier décile (noté généralement D1) est le niveau de salaire au-dessous duquel se situent les 10 % des salaires les plus faibles et le neuvième décile (D9) est le salaire au dessus duquel se situent les 10 % des salaires les plus élevés. Ce tableau montre que la moitié du salariat, surtout les femmes, se trouve dans une situation grave où le salaire est à peine supérieur au Smic.

Les salariés se trouvant dans le premier décile, autrement dit les 10 % les moins bien payés, gagnent en moyenne et net de toutes cotisations 1 770 € par an en ce qui concerne les femmes et 2 872 € par an en ce qui concerne les hommes. La faiblesse de ces montants atteste de la forte présence des emplois précaires (contrat à durée déterminée, temps partiel) parmi cette tranche du salariat. La situation n'est pas plus réjouissante pour le tiers du salariat dont le revenu salarial est inférieur au Smic mensuel.

Tableau 3

Revenu salarial annuel net en 2007 en euros courants

Décile	Hommes	Femmes
1er décile (D1;10% les moins bien payés)	2 872	1 770
2ème décile (D2)	8 260	5 053
3ème décile (D3)	13 233	8 724
4ème décile (D4)	15 652	12 084
Médiane (D5)	17 748	14 472
6ème décile (D6)	20 093	16 614
7ème décile (D7)	23 120	19 137
8ème décile (D8)	27 842	22 570
9ème décile (D9)	37 259	28 236
D9/D1	13,0	16,0
D9/D5	2,0	2,0
D5/D1	6,0	8,0

Champ : tous salariés. - Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'Etat.

Pour les salariés à temps complet, en 2007 le salaire moyen du premier décile est de 13 038 euros par an, le salaire médian est de 19 147 euros par an, et le salaire moyen du dernier décile 37 975 euros par an.

Tableau 4
Salaire annuel net moyen en 2007

Secteur privé et semi-public				
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ecart hommes-femmes (%)
Cadres	48006	39243	51359	23,6
Professions intermédiaires	24227	22361	25513	12,4
Employés	16714	16411	17362	5,5
Ouvriers	17566	14890	18006	17,3
1er décile (D1)	13038	12364	13538	8,7
Médiane	19147	17612	20019	12
9ème décile (D9)	39975	32003	41413	22,7
Rapport D9/D1	2,9	2,6	3,1	
Fonction publique d'Etat				
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ecart hommes-femmes (%)
Ensemble	26930	25311	29207	13,3
Cadres	30295	27864	34147	18,4
Professions intermédiaires	23981	22818	25104	9,1
Employés et ouvriers	19343	19059	19478	2,2
1er décile (D1)	17146	16809	17626	4,6
Médiane	24761	23843	26466	9,9
9ème décile (D9)	38673	35154	43490	19,2
Rapport D9/D1	2,3	2,1	2,5	

Source : Insee, France, portrait social, édition 2009.

S'agissant des hauts salaires (les 10 % les mieux payés) et les très hauts salaires (représentant 1 % du salariat les mieux rémunérés), on constate une forte concentration dans les activités de conseil et les activités financières, toutes deux fortement liées à l'évolution de l'économie ces dernières années et notamment au développement de la financiarisation.

Le tableau 5 montre, par exemple, que dans le secteur « Conseil et assistance », le salaire brut moyen des salariés se trouvant parmi les 1 % les mieux payés de ce secteur est de 222 000 euros en 2007. Le salaire moyen de ceux se trouvant parmi les 10 % les mieux payés de ce secteur (hauts salaires) est de 72 000 €, tandis que le salaire moyen de l'ensemble des salariés du secteur est de 45 000 euros. Ce secteur représente 27 % de la population des très hauts salaires et 19 % des hauts salaires, alors qu'il ne représente que 9 % de l'emploi total. Les très hauts salaires représentent 3,1 % des salariés de ce secteur.

Tableau 5
Les hauts et très hauts salaires en France

	Salaire brut annuel moyen 2007			Répartition par secteurs (%)			Proportion de THS dans le secteur (%)
	Très hauts salaires (THS, 1% les mieux payés)	Hauts salaires (10% les mieux payés)	Ensemble des salariés	Très hauts salaires	Hauts salaires (entre D9 et C99)	Ensemble des salariés	
Conseil et assistance	222 324	72 041	45 086	27	19	9	3,1
dont: Administration de sociétés (holding)	243 131	75 457	59 742	9	4	2	6,0
Activités financières et immobilières	264 178	71 705	44 460	18	12	6	2,9
Activités récréatives, culturelles et sportives	297 298	69 883	37 933	2	2	1	1,9
Commerce de gros	188 008	71 892	35 540	11	10	7	1,6
Activités	198 214	70 274	36 982	6	9	5	1,2
Autres Industries	191 827	70 115	32 705	16	23	21	0,7
Autre tertiaire	192 254	69 185	26 421	15	20	41	0,3
BTP	184 036	69 543	27 892	4	5	9	0,3
Ensemble	215 664	70 659	31 984	100	100	100	1,0

Source : Insee, DADS.

LA HAUSSE DES SALAIRES EST NECESSAIRE POUR RECONNAITRE ET ENCOURAGER L'AMELIORATION DES NIVEAUX DE QUALIFICATION

Pris dans l'ensemble, le niveau de formation de la force de travail s'améliore. Cela ne contredit pas le fait majeur et inquiétant qu'une partie des jeunes quitte l'école sans aucune qualification et qu'une partie des salariés souffre encore d'analphabétisme.

Toutefois, cette amélioration générale du niveau de qualification de la main d'œuvre ne se traduit pas par une hausse des salaires, à l'embauche tout comme pendant le déroulement de carrière.

Ainsi, les écarts de rémunération entre les CAP-BEP et les bacheliers se sont largement resserrés ces dernières années, ce qui traduit une dévalorisation salariale du niveau bac et non une progression des niveaux CAP-BEP.

« L'enquête emploi » de l'Insee et « l'enquête génération » du Céreq font état du problème de déclassement⁵. Comme le montre le tableau 6, un tiers des salariés souffre d'un déclassement salarial, c'est-à-dire d'un décalage entre la qualification et le salaire qui ne correspond pas à celle-ci.

Tableau 6
Fréquence de déclassement salarial*

	Enquête Génération 98 (Céreq)	Enquête emploi (Insee)
Bac généraux	46,8	42,5
Bac techniques et professionnels	41,5	36,4
Bac+2	26,4	25,4
Bac+3/4	38,2	39,7
Bac+5 et plus	14,6	17,6
Ensembles des bacheliers et des diplômés supérieurs	32,3	31

*En mars 2001.

Source : Economie et statistique, n° 388-389, 2005.

Les femmes supportent un « déclassement » plus important que les hommes⁶.

Le « déclassement » impacte la carrière des salariés et leur promotion salariale⁷.

⁵ Le déclassement ne se réduit pas à la seule baisse relative du niveau de rémunération ; il a aussi d'autres dimensions, comme par exemple le type de contrat de travail. Nous insisterons ici sur la seule dimension salariale.

⁶ Philippe Lemistre, « Un déclassement surévalué aux causes et conséquences sous estimées ? », Les Notes de IIRHE, février 2007.

Le « taux de promotion » est strictement croissant avec le niveau du salaire, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle. Un salarié a, en moyenne, d'autant plus de chance d'être promu en interne qu'il est initialement bien rémunéré : les individus les mieux rémunérés sont également ceux qui ont le plus de chance d'être promus.

Une tendance analogue s'observe lorsqu'il s'agit de la « promotion externe » : lorsque les salariés sont amenés à changer d'entreprise, ce changement s'effectue avec des pertes de salaire dans la plupart des cas.

Ce déclassement s'observe également après un passage au chômage. Un quart des salariés ayant perdu leur emploi se trouve dans une situation salariale dégradée à la sortie du chômage ⁸.

L'ensemble de ces données confirme la nécessité de la hausse des salaires. En particulier, le déclassement salarial des jeunes pose aussi le problème des perspectives de retraite des nouvelles générations et plus généralement le problème de financement de la protection sociale. Il légitime également notre objectif de conquête d'un nouveau statut du travail salarié.

⁷ Arnaud Chéron et Guoqing Ding, « La relation entre le niveau du salaire perçu et les transitions d'emploi à l'emploi en France : une remise en cause des modèles de recherche d'emploi ? », *Economie et statistique*, N° 412, 2008.

⁸ Laurence LIZE, Nicolas PROKOVAS, « Le déclassement à la sortie du chômage », *Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne*, 2007.44.

LA HAUSSE DES SALAIRES EST NECESSAIRE POUR AMELIORER VERITABLEMENT LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIES

La question du pouvoir d'achat reste au coeur des préoccupations des Français.

Le pouvoir d'achat dépend de deux facteurs : le revenu disponible et l'évolution des prix.

S'agissant des prix à la consommation, les dépenses pré-engagées ont évolué plus vite que les autres dépenses ; ce qui a obéré le pouvoir d'achat des ménages, surtout ceux à revenu modeste (voir le point suivant) ⁹.

S'agissant du revenu disponible, il représente l'ensemble du revenu d'un individu ou d'un ménage (y compris les revenus sociaux monétaires perçus) après paiement des impôts. Au niveau de l'ensemble de l'économie, les revenus issus du travail constituent aujourd'hui 62 % du revenu total dont disposent les ménages, notamment pour consommer.

La hausse du chômage et la faiblesse des salaires ont entraîné au cours des ans une hausse de la part des revenus non salariaux (diverses allocations) dans le revenu des ménages. Mais la part des salaires reste prépondérante.

Une société où la part des revenus sociaux tend à augmenter à cause de la faiblesse des salaires et de l'emploi est sans avenir. De plus, les revenus sociaux sont aussi sous pression et cette pression va être accentuée avec le programme d'austérité que le gouvernement veut mettre en place.

Le graphique 5 montre que sur le long terme la part des prestations sociales augmente dans le revenu disponible des ménages. De 1950 à 1995, cette part croît régulièrement, y compris lors de périodes de forte expansion salariale ; depuis, cette tendance se ralentit et nous avons une certaine stabilisation de la part des prestations sociales dans le revenu disponible des ménages, alors même que la pression sur les salaires s'intensifie.

La place prépondérante du revenu salarial

Le revenu des salariés est donc déterminé principalement par leur salaire (on peut en dire autant des pensions de retraite, directement liées aux salaires). Dans l'ensemble de l'économie, le revenu disponible des salariés qui leur permet de consommer et de subvenir à leurs besoins dépend à la fois

⁹ Il y a débat, voire interrogation, sur la pertinence des statistiques officielles concernant la hausse des prix. En conformité avec ses orientations stratégiques, la Cgt défend le service public des statistiques. Ainsi, les militants de la Cgt au sein des différents services de statistiques publiques (Insee, Dares...), de même que ses représentants au Conseil national de l'information statistique (Cnis) mènent combat à la fois pour la préservation de ce service public et pour l'amélioration de la qualité de ses services. S'agissant de l'évolution des prix, le décalage entre les chiffres officiels et le ressenti des citoyens s'explique par la complexité de la construction de l'indice et notamment par la prise en compte des dimensions qui n'apparaissent pas directement dans la vie quotidienne. Ainsi, par exemple, l'amélioration de la performance des ordinateurs conduit à une baisse de l'indice des prix à qualité constante. Dans la mesure où on ne change pas tous les jours d'ordinateur, on ne peut s'apercevoir de cette baisse qui est intégrée dans l'indice général des prix.

des salaires et de l'emploi, ou de la masse salariale globale. Les deux se complètent. Ils ne s'opposent pas, contrairement à ce que prétendent le patronat et les libéraux.

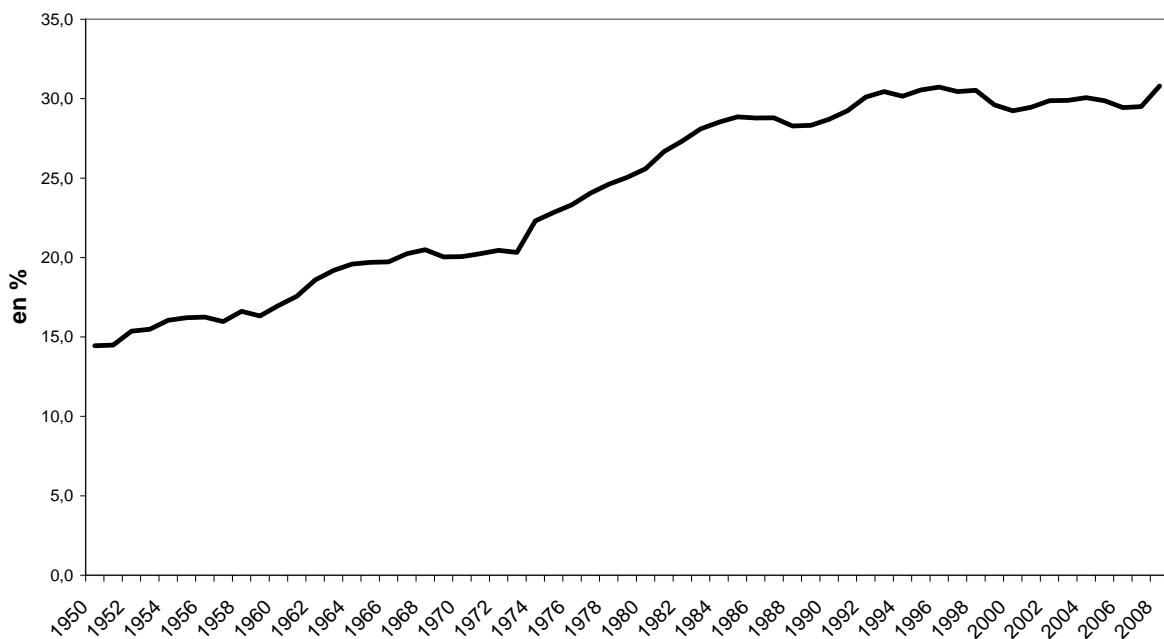
Le gouvernement prétend que la baisse de l'impôt sur le revenu améliore le pouvoir d'achat. En réalité, ce sont surtout les plus hauts revenus qui profitent de la baisse de cet impôt. En revanche, la TVA demeure un prélèvement lourd, notamment sur les ménages à revenu modeste. Dans tous les cas, l'ensemble de la population pâtit de la diminution des services publics financés par l'impôt et, dans certains cas, ce repli des services publics entraîne des dépenses nouvelles directement à charge des ménages.

Il est possible que pour réduire le déficit budgétaire, le gouvernement veuille augmenter la TVA, ce qui se traduirait par une baisse du pouvoir d'achat des ménages à revenu modeste.

La conclusion est claire : le meilleur moyen pour augmenter le pouvoir d'achat des ménages salariés est d'augmenter les salaires. De la même manière, le meilleur moyen pour augmenter le pouvoir d'achat des retraités et privés d'emploi est d'augmenter les pensions et les minima sociaux.

Graphique 5

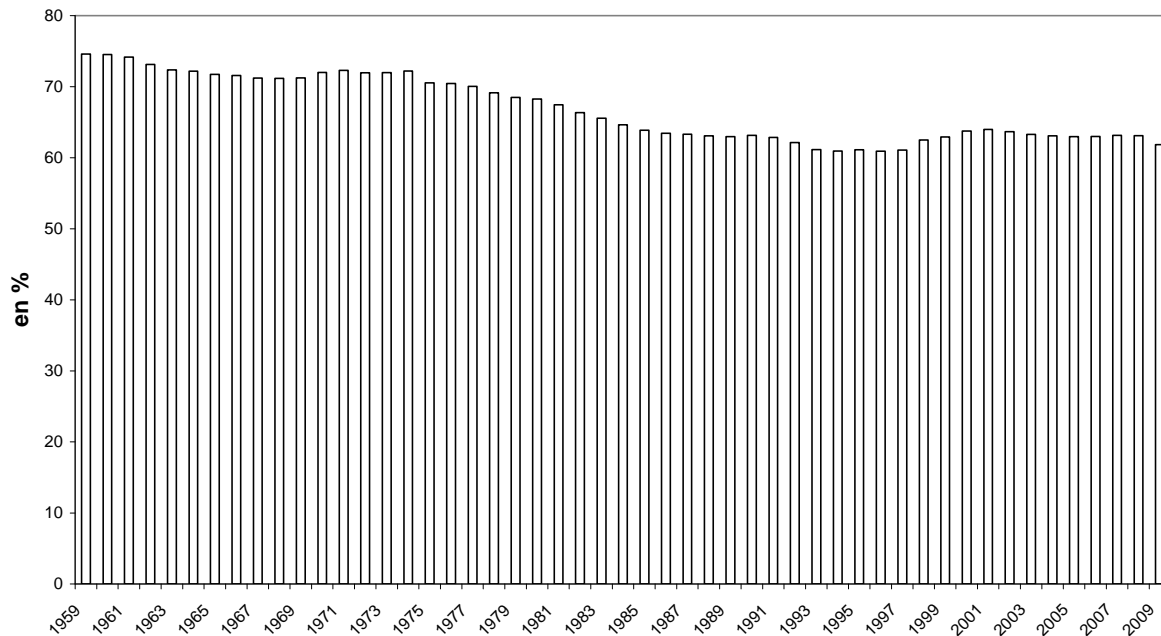
Part des prestations sociales dans le revenu disponible des ménages



Source : Insee, site Internet.

Graphique 6

part des revenus salariaux dans le revenu des ménages



Source : Insee, site Internet.

LA HAUSSE DES SALAIRES EST NECESSAIRE POUR ASSURER UNE VIE DECENTE A TOUS LES TRAVAILLEURS, COMPATIBLE AVEC LES EXIGENCES DE NOTRE TEMPS

Les salariés se plaignent à juste titre de la détérioration de leur pouvoir d'achat. Toutefois, la perte du pouvoir d'achat est une réalité dont le système statistique public ne rend pas compte suffisamment. Ce décalage de perception s'explique largement par le poids croissant des dépenses contraintes ou pré-engagées.

Le poids des dépenses pré-engagées

Les dépenses contraintes ou pré-engagées – qu'on qualifie parfois d'incompressibles ou de « contraintes » –, sont celles auxquelles on ne peut pas échapper sans subir des pénalités : mensualités de crédits, logement, eau, électricité, gaz, frais d'assurances, dépenses liées aux télécommunications, etc. La particularité de ces dépenses est qu'elles sont réalisées, parfois prélevées directement sur le compte, avant toute autre dépense. Par exemple, on paie d'abord son loyer et ensuite on fait ses courses quotidiennes.

Ces dépenses représentent en moyenne 45 % du budget des ménages en 2006 (dernière année pour laquelle les données sont disponibles), contre 41 % en 2001.

Pour l'ensemble des ménages, le poids des dépenses de logement progresse de 2,7 points passant de 17,5 % en 2001 à 20,2 % en 2006. *Idem* pour les assurances dont le poids augmente de 2 points à 8,8 % du budget des ménages.

La progression de la part des dépenses pré-engagées touche particulièrement les ménages aux revenus modestes et intermédiaires, et des foyers les plus jeunes ou monoparentaux ¹⁰.

- En 2006, les dépenses pré-engagées représentent trois-quarts du revenu des 20 % des ménages les plus pauvres, contre la moitié en 2001 ;
- Pour ces ménages, le poids du logement dans leurs dépenses passe de 31 % en 2001 à 44 % en 2006 ; celui des assurances de 9 % à 15 %.

Ces dépenses, incompressibles au moins à court terme, augmentent plus vite que les revenus. Pour les ménages à revenu modeste, les dépenses de logement, de l'électricité, de l'eau, du gaz et des combustibles représentent ensemble 46 % de leurs dépenses, contre 22 % en 1979. Pour les ménages à revenu médian, ces postes représentent 38 % de leurs dépenses, contre seulement 21 % en 1979.

¹⁰ Centre d'analyse stratégique, *La mesure du déclassement*, La Documentation française, 2009.

Une baisse du niveau de vie pour les ménages à revenu modeste

Pour une majorité de salariés, de retraités et des privés d'emploi, la progression rapide des dépenses pré-engagées s'effectue au détriment des dépenses qualifiées souvent d'incontournables (alimentation, santé, culture...). Elle entraîne donc un abaissement du niveau de vie de ces catégories de la population.

Les enquêtes du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC) signalent la dégradation des opinions sur les évolutions du niveau de vie personnel depuis une dizaine d'années. Cette perception atteint en 2009 un niveau jamais observé jusqu'ici. Pour la première fois depuis l'installation du baromètre en 1979, une majorité de répondants considèrent que sur dix ans, leur situation s'est dégradée.

70 % des Français déclarent devoir s'imposer des restrictions de consommation. Si la crise fait peser une menace plus réelle sur le pouvoir d'achat, le sentiment de restrictions des consommateurs était déjà très élevé il y a deux ans et n'a pas cessé de progresser depuis 2000.

Ces restrictions se traduisent par des exemples concrets. Une enquête récente du CREDOC révèle que, au niveau du revenu médian, soit environ 1 500 euros mensuels après imposition, 50 % des personnes n'ont pas accès à Internet à domicile, 37 % ne vont jamais au cinéma, 34 % n'ont pas de voiture.

72 % des « classes moyennes inférieures » selon le CREDOC déclarent devoir s'imposer régulièrement des restrictions sur certains postes de leur budget, alors qu'elles étaient 64 % dans ce cas en 1980. Parmi les catégories plus modestes, le sentiment de restriction est passé de 71 % à 80 %.

Ces restrictions revêtent également une dimension intergénérationnelle. Pour prendre l'exemple des vacances, les jeunes générations prennent moins de jours de vacances que les générations précédentes au même âge.

L'évolution des dépenses incontournables entraîne une forte hausse des inégalités des niveaux de vie. Le poids de ces dépenses est plus lourd pour les ménages qui se trouvent en bas de l'échelle des revenus.

Des situations de pauvreté inquiétantes

En France, traditionnellement, le seuil de pauvreté était fixé à 50 % du revenu médian, mais il est également calculé selon la norme européenne. Au niveau européen, le seuil de pauvreté est fixé à 60 % du revenu médian ¹¹.

Sur la base des définitions européennes, 8 millions de personnes, soit un Français sur sept, sont pauvres en 2007, dernière référence connue ; ceci équivaut à un « taux de pauvreté monétaire » de 13,4 %, soit la proportion des personnes pauvres dans l'ensemble de la population ¹².

¹¹ Le revenu médian est le revenu des personnes qui se trouvent au milieu de l'échelle des revenus; autrement dit une moitié de la population gagne moins et une autre moitié gagne plus que ce revenu médian.

Tableau 7

La pauvreté en France

	Femmes	Hommes	Total
Seuil à 60 % du revenu médian	4,3	3,7	8
Seuil à 50 % du revenu médian	2,3	2	4,3

Source : Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

La hausse des salaires (de même que les minima sociaux) est indispensable pour éradiquer la pauvreté.

¹² *Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, Rapport 2009-2010, page 66.*

LA HAUSSE DES SALAIRES EST NECESSAIRE POUR ACCROITRE LA CONSOMMATION ET ACCELERER LA CROISSANCE ECONOMIQUE

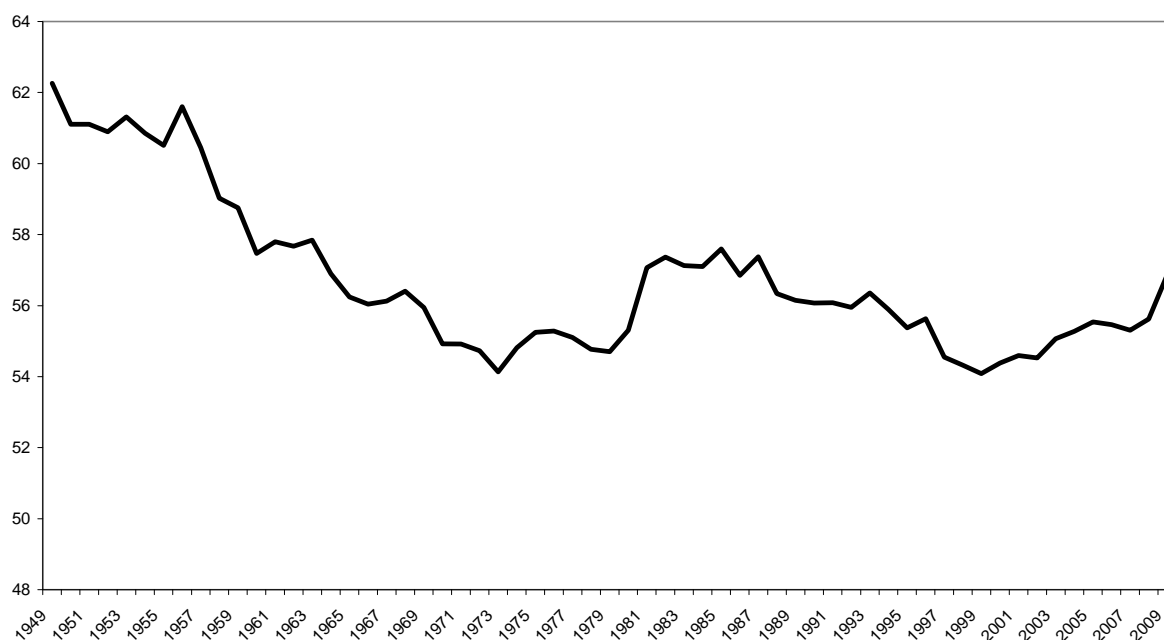
L'activité économique est mesurée par les richesses nouvelles créées par les travailleurs. Statistiquement, le concept de produit intérieur brut (PIB) en rend compte.

Le PIB est une mesure de l'ensemble des biens et services que l'on produit en France en un an.

L'évolution du PIB dépend largement de la consommation des ménages. Celle-ci compte pour plus de la moitié (57 %) du PIB.

Graphique 7

part de la consommation des ménages dans le PIB (en %)



Source : Insee, site Internet.

La consommation des ménages est le facteur qui contribue le plus à l'activité et à la croissance économique.

Au cours des années 2000, la consommation des ménages explique deux tiers de la croissance de l'activité économique en France.

En 2009, la hausse de la consommation des ménages est restée modérée (+ 0,6 % après + 0,5 % en 2008). Sans cette hausse, le recul du PIB (-2,5 %) aurait été encore plus prononcé, en raison de

l'effondrement des investissements et des exportations qui constituent les autres « moteurs » de l'activité économique.

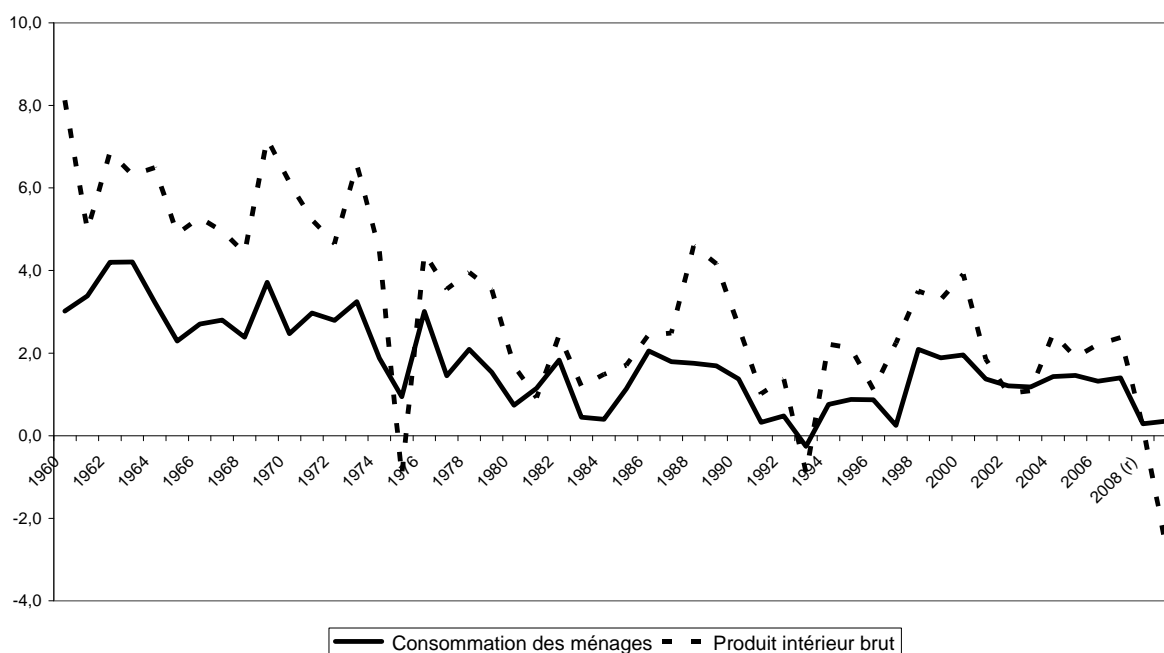
Comme le montre le graphique 8, la croissance économique suit l'évolution de la consommation.

Conclusion : pour avoir plus de croissance économique, il faut avoir plus de consommation. De plus, lorsque la consommation est faible, les entreprises n'investissent pas, ce qui a un impact sur l'emploi et le chômage.

Le meilleur moyen pour augmenter la consommation des ménages est d'augmenter les salaires.

Graphique 8

La consommation des ménages tire la croissance économique



Source : Insee, site Internet.

ANNEXE 1

REPERES REVENDICATIFS DE LA CGT

Fiche n°10 : Droit à un salaire

La Cgt propose

Le droit à un salaire ou traitement conforme aux besoins avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière

- ▶ Le salaire doit être la juste rémunération de la force de travail garantissant les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération ;
- ▶ tout salaire doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences du ou de la salarié(e) ;
- ▶ le salaire doit permettre de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, contribuer à son épanouissement par l'élévation de son niveau de vie ;
- ▶ tout salaire doit assurer une participation effective à la croissance ;
- ▶ au bout d'une carrière professionnelle normale (hors action de formation et promotion particulière) chaque salarié doit au minimum avoir obtenu le doublement de son salaire d'embauche (à valeur monétaire constante) ;
- ▶ l'égalité salariale entre les hommes et les femmes doit être garantie, la reconnaissance de la valeur des individus doit permettre d'y parvenir ;
- ▶ plus généralement, l'égalité de traitement entre tous les salariés intégrant le respect du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », « à qualification, compétence égale, salaire égal » ;
- ▶ garantir le pouvoir d'achat des salariés actifs, privés d'emploi et retraités est une étape incontournable pour que le salaire réponde réellement aux besoins et à leurs évolutions ;
- ▶ en Europe, afin d'éviter la mise en concurrence de salariés et le dumping social, pour favoriser la croissance des salaires : les objectifs revendicatifs de la négociation doivent avoir pour base minimale la prise en compte de l'inflation et de la productivité articulées à des mécanismes de rattrapages des salaires.

Ce qui existe aujourd'hui

La notion de salaire

Le salaire comprend deux éléments :

- ▶ le salaire direct : c'est la somme versée individuellement à chaque salarié : le net de la feuille de paie ;

► le salaire socialisé : cette notion, qui traduit le caractère collectif de la relation de travail, s'est imposée grâce aux luttes sociales. Elle correspond à des prestations auxquelles ont droit les salariés et qui couvrent de façon collective et solidaire un certain nombre de risques (entendu au sens événements) inhérents aux aléas de l'existence. Font partie de ces prestations la couverture de la maladie, l'indemnisation du chômage et des accidents du travail, la survenance d'enfants (allocations familiales), la retraite. En fait, ce sont les cotisations calculées sur les salaires versés aux salariés actifs qui, collectivement, forment le salaire socialisé. Ainsi, pour les retraites, ce sont les cotisations versées par les salariés en activité qui servent à payer les retraites des retraités vivant à ce moment. Toute diminution des « charges sociales » versées par l'employeur s'analyse donc comme une baisse du salaire socialisé et donc du salaire tout court dont les salariés devront payer les conséquences d'une manière ou d'une autre (réduction des retraites, baisse des remboursements de Sécu, etc.). Cela est vrai même si l'état compense l'exonération de cotisation car il faudra bien financer par l'impôt cette compensation.

Modalités de fixation des salaires

En France, les salaires sont fixés de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Le traitement des fonctionnaires est fixé par décision du gouvernement.

- L'employeur doit respecter :
- le Smic ;
- les salaires minima de branche s'ils sont supérieurs au Smic ;
- l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale ou un même travail ;
- les majorations pour heures supplémentaires prévues conventionnellement ([voir fiche n°15](#))

Au moins une fois par an, les salaires doivent faire l'objet de négociations aussi bien dans les branches professionnelles que dans les entreprises (articles L.2241-1 et L.2242-8 du Code du Travail). Les branches élaborent des conventions collectives de branches qui fixent un minimum de rémunération distinct du Smic. Ce minimum peut varier en fonction de chaque groupe de salariés : ouvriers, agents de maîtrise, cadres.

Actuellement, de très nombreuses branches ont des minima inférieurs au Smic. Les minima peuvent être inférieurs au Smic, mais le salaire réel ne peut l'être.

Au niveau des entreprises, c'est dans le cadre au minimum de la négociation annuelle obligatoire que doivent se négocier chaque année les salaires. Le Code du Travail précise que les négociations doivent porter sur les salaires effectifs c'est-à-dire bruts par catégorie.

Un tassement des salaires

De plus en plus la masse salariale se concentre vers le bas. Le salaire médian tend à se rapprocher du Smic alors même que le niveau des qualifications s'élève.

16,8 % des salariés étaient en 2005, payés au Smic, 80 % sont des femmes. La proportion de salariés payés au salaire minimum est la plus élevée de l'Union européenne.

Cette situation traduit la faiblesse d'ensemble des rémunérations et la tendance patronale à ne pas reconnaître la qualification des salariés et en multipliant de façon abusive les emplois faiblement rémunérés.

Des menaces sur les salaires : individualisation et annualisation

Individualisation des salaires

Dans le salaire, la part fixe a tendance à se réduire au profit d'éléments individualisés tels que les primes. Individualiser revient à rémunérer chaque salarié non seulement en fonction du travail fourni mais également en fonction d'éléments liés à la personne même du salarié : mérite individuel, comportement, performance...

L'équilibre entre les différents types de prime se modifie : la part des primes de performance augmente au détriment des primes fixes mensuelles.

Les politiques de rémunérations individualisées sont, très largement, utilisées par les directions (publiques comme privées) en tant qu'outil de gestion de la main d'œuvre pour une plus grande flexibilité.

La multiplication de ces éléments contribue à créer de fortes diversités entre salariés, selon la taille de l'entreprise, de ses résultats, les postes occupés, la couverture conventionnelle autant d'éléments qui fragilisent et remettent en cause la nature de garantie collective que constituent les salaires.

Intéressement, participation, épargne salariale

Encouragée par la loi Fabius de février 2001, l'épargne salariale a connu un développement important.

Les fonds d'épargne salariale représentent aujourd'hui plus de 70 milliards d'euros.

La croissance de l'épargne salariale est très supérieure à celle des salaires. En 2004 (dernière année disponible), les fonds versés au titre de l'épargne salariale ont augmenté de 8,7 %, quand les salaires nets augmentaient de 2,1 %.

De plus en plus d'entreprises mènent des négociations sur la rémunération globale incluant salaires, intéressement, participation et épargne salariale, épargne retraite, proposant un arbitrage entre le salaire et les autres formes de rémunération non soumises à cotisations sociales.

De très nombreuses entreprises ont négocié un Plan d'épargne retraite collectif qui est un dispositif d'épargne salariale dans laquelle les fonds ne peuvent être débloqués qu'au moment de la retraite.

La récente réforme de la participation risque d'amplifier ce mouvement.

Par ailleurs, le développement de l'épargne salariale occasionne des pertes de recettes massives pour la protection sociale de fait de leur exonération de cotisations.

Annualisation des salaires

De plus en plus, au niveau des branches professionnelles, les négociations salariales portent sur des revenus annuels (Revenus annuel garanti).

La généralisation de l'annualisation affaiblit considérablement la garantie du revenu mensuel. Elle constitue la fin des acquis de la mensualisation.

L'annualisation entraîne une déstructuration du salaire (élargissement de l'assiette) et des grilles, une tendance à l'éclatement des composantes du salaire et une fragilisation de la paie.

L'annualisation est un élément de flexibilisation de la rémunération.

Les moyens pour y parvenir

- ▶ Une négociation salariale de branche et d'entreprise (privée, publique) portant sur les salaires réels ;
- ▶ des augmentations régulières du salaire de base et des compléments de salaire ;
- ▶ la reconstruction des grilles de salaire garantis ;
- ▶ l'interdiction de négocier des accords sur des bases inférieures au Smic. Le Smic doit être le point de départ minimum pour la construction des grilles là où il existe des emplois requérant des salariés sans qualification ;
- ▶ chaque salarié à temps partiel doit disposer des mêmes avantages en matière de salaire et éléments annexes ;
- ▶ pour garantir réellement le maintien du pouvoir d'achat, des mécanismes d'indexation doivent être mis en place afin de mieux prendre en compte les dépenses effectives des salariés et l'évolution réelle du coût de la vie ;
- ▶ aucune mesure individuelle ou collective (intéressement, épargne salariale, actionnariat salarié...) ne doit se substituer au salaire, ces mesures doivent être soumises à cotisations sociales, compte-tenu de cela :- une réforme du mode de calcul de la participation aux bénéficiers pour permettre aux salariés d'en bénéficier, dès lors que l'entreprise fait des bénéfices,
- ▶ l'épargne salariale doit être investie au service du développement de l'emploi (notamment via les fonds régionaux dont nous revendiquons la création) et l'investissement dans l'économie solidaire,
- ▶ la mise en place des plans d'épargne d'entreprises (Pee) doit se faire par accord collectif uniquement,
- ▶ la représentation majoritaire des salariés dans les conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise (Fcpe) doit être imposée.

Fiche n 11 : Salaire de la, du salarié(e) sans qualification

La Cgt propose

Le droit à un salaire de base minimum de première embauche pour le, la salarié(e) sans qualification (sortie d'école obligatoire sans diplôme).

- ▶ Revendiqué à 1 600 euros brut pour 151 heures 67 par mois ;
- ▶ point de départ de toute grille de salaires et de traitements ;
- ▶ outil pour gagner l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- ▶ socle minimum de référence pour l'ensemble des salariés actifs, retraités, privés d'emploi et les jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- ▶ niveau minimum de paiement de la force de travail garantissant les moyens minimums nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération ;
- ▶ le Smic doit répondre à ces exigences, aucun minimum de branche ne peut lui être inférieur ; de même, dans chaque pays, en Europe et dans le monde, droit à un salaire minimum garantissant à chaque salarié de chacun des pays un pouvoir d'achat suffisant pour mener une existence décente et bénéficier de sa part dans le progrès. Le montant et l'évolution de ces salaires minima doivent prendre en compte le niveau économique du pays et son taux de croissance.

Ce qui existe aujourd'hui

En France

Le Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance)

Il est garanti par la loi (Code du Travail) sous peine de sanction pour l'employeur. « Il 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. » Article L 3231-2

La hausse du Smic intervient en fonction de trois critères :

- l'indexation sur les prix Article L 3231-4 ;
- la prise en compte de l'évolution des salaires (la moitié des gains du pouvoir d'achat de salaires horaire moyen des ouvriers) Article L3231-8 ;
- le gouvernement est tenu d'appliquer ces augmentations minimales. Il peut s'en tenir là où aller plus loin : « la revalorisation à l'initiative du gouvernement » Article L 3231-10.

Le nombre de Smicards est passé de 8,4 % en 1994 à 16,8 % des salariés en 2005 alors que leur qualification ne cesse d'augmenter. 80 % des Smicards sont des femmes alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes.

Pour le traitement des fonctionnaires : depuis plusieurs années, le premier niveau de traitement de la grille de rémunérations est de plus en plus souvent rattrapé, voire dépassé, par le Smic.

Sur le plan international

Extraits de la Convention 131 de l'Oit (Organisation internationale du Travail) :

« Les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés, leur non-application entraînera des sanctions appropriées ;

« les éléments à prendre en compte pour déterminer le niveau des salaires minima devront autant qu'il sera possible être appropriés, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre : les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires de leur pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparé à d'autres groupes sociaux, etc. »

Sur la base de cette convention la mise en place généralisée dans tous les pays de systèmes légaux de salaires minima, conformes aux besoins et prenant en compte les évolutions des modes de vie, serait de nature à favoriser une harmonisation par le haut.

En Europe

Le salaire minimum légal existe dans neuf pays de l'ancienne Europe des quinze et dans neuf pays parmi les dix nouveaux membres.

Tous les systèmes de salaires minima font apparaître entre eux d'importantes différences de conception, de niveaux et de populations concernées.

Les moyens pour y parvenir

Pourquoi un Smic à 1 600 euros brut revendiqué au 1er octobre 2008 ?

Dès l'origine, le taux du Smic revendiqué par la Cgt a été lié à la réponse aux besoins élémentaires, le plus souvent incompressibles.

Au tout début, la Cgt a pris comme base revendicative un budget type élaboré et adopté en 1953 par la Commission supérieure des Conventions collectives (le gouvernement devant décider du montant du Smig, puis du Smic, chaque année après avis de cette commission).

Dès 1954 l'évaluation de ce budget type était de 21 à 31 % supérieure au Smig.

Cette différence s'est maintenue :

- en 1970, le Smic revendiqué par la Cgt était supérieur de 27 % au Smig légal ;
- en 1982, l'écart était de 20 % ;
- en 1992, de 30 % ;
- en 2001 et 2002, de 21 % ;
- en 2006, de 20 %.

Cinq principes pour redonner tout son sens au Smic

Le Smic est un salaire (voir fiche 10).

Le salaire se distingue d'un revenu, d'une assistance. Le salaire est dû par l'employeur en paiement du travail effectué. Il n'a pas à être pris en charge par la Collectivité sous une forme ou une autre.

Les compléments de rémunération tels que primes, 13e mois, intéressement... ne doivent pas être pris en compte pour apprécier le respect de l'obligation de payer le Smic.

Le Smic est un salaire minimum

- Le lien entre son niveau et le niveau des besoins pour vivre doit être régulièrement apprécié et donner lieu aux revalorisations nécessaires en plus des mécanismes légaux d'indexation.
- S'agissant d'un minimum, il ne doit subir aucune diminution que ce soit pour certaines catégories, ou en fonction de l'âge, ni en cas de réduction de la durée légale de travail, ni de baisse du Smic net en cas d'augmentation des prélèvements sociaux.

Le Smic est un salaire interprofessionnel

Il doit s'appliquer de façon identique pour tout salarié quelque soit son emploi ainsi que ses conditions de travail et de rémunération, son secteur professionnel.

Les salariés détachés par des entreprises étrangères exerçant leur activité sur le territoire français ne peuvent donc pas percevoir un salaire inférieur au Smic français.

Le Smic est un salaire de croissance

Il doit assurer aux salariés une participation au développement économique du pays. A ce titre, il doit croître plus vite que l'inflation. Il doit intégrer les gains de productivité du travail réalisé à l'échelle du pays. Il doit contribuer à une redistribution de la valeur ajoutée plus favorable aux salariés.

En retour, la hausse régulière du Smic alimentant une dynamique salariale contributive, au travers de la consommation des salariés, à la croissance économique, favorisant le développement de l'activité et de l'emploi.

Le Smic est un salaire horaire et mensuel

- le caractère horaire du Smic fixe le tarif salarial minimal au dessous duquel aucun salarié ne peut être payé. Cette limite ne doit connaître aucune exception ;
- le caractère mensuel du Smic conditionne la régularité de son versement, l'entrée en vigueur immédiate des augmentations et les possibilités de contrôle.

Propositions sur les règles d'évolution du Smic

- Prendre en compte la hausse des prix dès qu'elle atteint 1 % ;
- accorder une progression annuelle du Smic au moins égale à celle du taux du salaire horaire moyen ;
- stipuler expressément dans le Code du Travail que le salaire minimum professionnel garanti fixé par la convention collective doit être supérieur ou au moins égal au Smic. Ce qui rend obligatoire le déclenchement automatique de l'obligation de négocier si le minimum professionnel est dépassé par le Smic ;
- prévoir une garantie du Smic mensuel en faveur des salariés en temps partiel imposé ([voir Repères revendicatifs, fiche n°:6](#)) ;

- procéder réellement à l'examen annuel de l'évolution du Smic par rapport à l'évolution générale de l'économie et des autres revenus.

Fiche n° 12 : Salaire de la, du salarié(e) qualifié(e)

La Cgt propose

Le droit à un salaire de base minimum de première embauche pour la, le salarié(e) qualifié(e).

La qualification ([voir fiche 14](#)) de la, du salarié(e) doit être reconnue et rémunérée ;

Cette qualification doit être reconnue dès l'obtention d'un diplôme professionnel dans l'emploi comme dans le salaire ;

La qualification peut être acquise par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme et/ou par la validation des acquis et/ou par la formation continue ; à chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche ;

Ces grands niveaux de qualification de la, du salarié(e) doivent avoir pour référence les niveaux des diplômes de l'éducation nationale quelque soit le mode d'acquisition de cette qualification (formation initiale, expérience, validation, formation continue)

Pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessus, le salaire de base minimum garanti devrait être :

- niveau Bep / Cap : 1,2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 1 920 € brut ;
- niveau Bac : 1,4 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 240 € brut ;
- niveau Bts / Deug / Dut : 1,6 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 560 € brut ;
- niveau Licence / Maîtrise : 1,8 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 880 € brut ;
- niveau Bac + 5 / Ingénieur : 2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit : 3 200 € brut ;
- niveau Doctorat : 2,3 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification soit : 3 680 € brut.

Ce qui existe aujourd'hui

- « Les organisations liées par une convention de branche se réunissent au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications » Article L. 2241-7 ;

- « La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement pour pouvoir être étendue... des dispositions concernant : les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leur équivalence... les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles :

- ▶ le salaire minimum professionnel du salarié sans qualification,

- ▶ les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles,
- ▶ les majorations pour travaux pénibles physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres,
- ▶ les modalités du principe à travail égal, salaire égal, etc. les conditions d'emploi et rémunération du personnel à temps partiel, etc. Article L. 2261-22.

Dans la pratique

40 % des branches ont au moins un premier niveau de minima inférieur au Smic et sont donc non conformes (au 31/12/2005),

- l'éventail des salaires (écart entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum) est très faible. Chez les ouvriers, il est de 1,13 ; chez les employés de : 1,07 par exemple.

Dans la Fonction publique

Tout fonctionnaire appartient à un "grade" classé dans une grille indiciaire unique, commune à l'ensemble de la fonction publique (fonctionnaires d'Etat, territoriaux, hospitaliers).

Le premier niveau rassemble la qualification la plus basse, le dernier la plus haute.

La qualification est celle de l'emploi ou de la fonction et indirectement celle du fonctionnaire, dans la mesure où le concours d'accès exige un niveau de formation ou de certification de la personne. L'adéquation est moins évidente pour les personnels non fonctionnaires pour qui l'employeur public fixe la rémunération le plus généralement contractuellement et exceptionnellement par voie réglementaire.

Les pertes de pouvoir d'achat subies par le point indiciaire depuis la desindexation de 1982 ont conduit à un tassement considérable de la grille. Par exemple le plus haut grade de la grille était en 1986 à 206 % du Smic, il n'est plus qu'à 130 % en 2006.

L'ensemble des organisations syndicales de fonctionnaires revendique la refonte de la grille indiciaire.

Les moyens pour y parvenir

La construction de nouvelles grilles de classification et de salaires doit se fonder sur les principes suivants :

- ▶ fixer le point de départ de la grille au minimum au niveau du Smic revendiqué à 1600 €. Ce point de départ correspond au salaire minimum de première embauche d'un salarié sans qualification.
- ▶ déterminer dans les classifications et les grilles, les modes d'équivalence entre les salariés diplômés et ceux, celles non diplômés qui ont acquis leur qualification par l'expérience, la validation, la formation continue,
- ▶ déterminer les modes d'équivalence et de reconnaissance de la pluri compétence. La pluri compétence pouvant se définir par les capacités qu'à un salarié à tenir plusieurs emplois de même ou de différentes qualifications. la construction d'une grille doit prendre en compte cette réalité pour la reconnaître en particulier dans le salaire,

- ▶ l'égalité d'accès à une promotion doit être garantie en lien avec les changements de qualification.

ANNEXE 2

LA REMUNERATION DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

La rémunération des agents des 3 versants de la fonction publique (État, Territorial et Hospitalier), qui concerne 5 millions de salariés, se compose d'une rémunération principale et de primes et indemnités diverses.

Comme le patronat du secteur privé, le gouvernement développe une politique d'individualisation où les primes et indemnités diverses occupent une place de plus en plus importante. Après la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) et la prime au mérite ou prime de fonctions et de résultats (Pfr), le nouveau projet du ministère de la Fonction publique est de donner de l'intéressement collectif aux fonctionnaires.

La rémunération principale des agents de la fonction publique

La rémunération principale se compose du « traitement indiciaire » ou « traitement de base » et, le cas échéant, des éléments suivants :

- indemnité de résidence,
- supplément familial de traitement,
- nouvelle bonification indiciaire.

Point d'indice et traitement indiciaire

Chaque agent appartient à un corps ou à une filière. Le grade de l'agent dans ce corps ou cette filière détermine son échelon.

Le traitement indiciaire mensuel dépend de l'indice majoré (IM) détenu par l'agent. L'indice majoré dépend lui-même de l'échelon détenu par l'agent.

L'indice majoré (indice traitement) varie de 292 (correspondant à un traitement brut mensuel de 1 352 € depuis le 1^{er} juillet 2010) à 821 (correspondant à un traitement brut mensuel de 3 801 € depuis le 1^{er} juillet 2010).

La somme de 1 352 € représente donc le minimum de traitement de base mensuel, à comparer au Smic, qui est fixé, depuis le 1^{er} janvier 2010, à 1 343,79 € brut par mois (base 151,67 heures, soit 8,86 brut par heure).

La répartition des agents par catégories hiérarchiques témoigne d'une forte présence des agents de catégorie C et B, notamment dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale. Le traitement de ces catégories est généralement faible.

Tableau 8
Structure des salaires dans la fonction publique en 2007

	Structure des effectifs (en %)	Salaire net annuel moyen (en euros)
Ensemble	100	26930
Titulaires	85,9	27740
Dont : Catégorie A	61,5	31084
Catégorie B	18,6	25307
Catégorie C	19,8	19647

Source : Insee, Les salaires en France, édition 2010.

La moitié des agents gagnent moins de 2 063 € nets par mois dans la fonction publique de l'Etat, moins de 1 539 € dans la fonction publique territoriale et moins de 1 834 € dans les établissements publics de santé (chiffres de 2007) ¹³.

Tableau 9
Répartition par catégories des effectifs de la fonction publique
(en % du total pour chaque ligne)

	Catégories		
	A	B	C
Fonction publique de l'Etat (nombre total des effectifs: 2484484)	49,7	26,8	23,5
Agents civils	55,9	22,1	22
dont: enseignants	96,9	3,1	0
non enseignants	24,7	36,6	38,8
Militaires (yc volontaires)	12,7	54,8	32,5
Fonction publique territoriale (nombre total des effectifs: 1748378)	8,7	13,8	77,6
Fonctions publique hospitalière (nombre total des effectifs:1035073)	16,4	35,5	48,1
Trois fonctions publiques (nombre total des effectifs: 5267935)	29,5	24,2	46,3
dont civils non enseignants	15,7	26,6	57,7

Source : Ministère du Budget..., Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2009.

¹³ Ministère du Budget..., Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2009.

Une perte du pouvoir d'achat du point d'indice

Le point d'indice a été majoré de 0,5 % au 1^{er} juillet 2010. Cette hausse ne permet pas de compenser la perte de pouvoir d'achat du point d'indice. En termes de pouvoir d'achat, c'est-à-dire compte tenu de l'évolution des prix à la consommation, l'évolution de l'indice est négative depuis plusieurs années.

Tableau 10
Evolution du pouvoir d'achat du point d'indice
de traitement des fonctionnaires

	Hors tabac	Avec tabac
Evolution des prix à la consommation entre janvier 2000 et octobre 2009	18,46 %	19,70 %
Evolution du point d'indice fonction publique entre janvier 2000 et octobre 2009	8,50 %	8,50 %
Perte du pouvoir d'achat de l'indice	-9,18 %	-10,32 %

Source : Insee, UGFF.

Traitement annuel mensuel

Le traitement annuel brut d'un fonctionnaire est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du traitement afférent à l'indice majoré 100, et en divisant le résultat par 100.

L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique.

Le montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 à compter du 1^{er} juillet 2010 est fixé à 5 556,35 €, soit 4,630 € brut par mois et par point.

Tableau 11
Valeur mensuelle du point d'indice majoré (08.07.2010)

<u>Date d'effet</u>	<u>Valeur du point d'indice</u>
<u>1^{er} juillet 2010</u>	<u>4,63 €</u>
<u>1^{er} octobre 2009</u>	<u>4,61 €</u>
<u>1^{er} juillet 2009</u>	<u>4,59 €</u>

Source : Service-Public.fr, site officiel de l'administration française.

Tableau 12

Valeur annuelle du traitement correspondant à l'indice majoré 100 (08.07.2010)

<u>Date d'effet</u>	<u>Date d'effet</u>	<u>Valeur de l'indice 100</u>
<u>1^{er} juillet 2010</u>	<u>1^{er} juillet 2010</u>	<u>5.556,35 €</u>
<u>1^{er} octobre 2009</u>	<u>1^{er} octobre 2009</u>	<u>5.528,71 €</u>
<u>1^{er} juillet 2009</u>	<u>1^{er} juillet 2009</u>	<u>5.512,17 €</u>

Source : Service-Public.fr, site officiel de l'administration française.

Traitement mensuel brut

Le traitement brut mensuel (TBM) est calculé selon la formule suivante :

$$\text{TBM} = (\text{IM} \times \text{valeur annuelle du traitement de l'IM 100}) / 1200.$$

Le traitement brut d'un agent ne peut être inférieur à celui correspondant à l'indice majoré 292, soit 1 352,05 € brut au premier juillet 2010.

Du traitement brut au traitement net

Le traitement net est la différence entre la rémunération (le traitement brut plus, le cas échéant, l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat ou GIPA, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes) et les retenues (Retenue pour pension, Retenue pour retraite du régime additionnel sur les primes, CSG et CRDS, Contribution solidarité).

Indemnité de résidence

Elle correspond à un pourcentage du traitement brut.

Les communes sont classées en trois zones et ledit pourcentage dépend de la zone à laquelle appartient la commune où travaille le fonctionnaire. L'indemnité de résidence ne peut pas être inférieure à celle correspondant à l'indice majoré 298.

Tableau 13
Indemnité de résidence au 1^{er} juillet 2010

Zones	% du traitement brut	Montant mensuel plancher
1	3%	41,39 €
2	1 %	13,80 €
3	0 %	-

Source : Service-Public.fr, site officiel de l'administration française.

Supplément familial du traitement

Les agents et les non titulaires ayant au moins un enfant bénéficient de ce supplément. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond.

Tableau 14
Supplément familial au 1^{er} juillet 2010

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle	Montant mensuel	
			Plancher	plafond
1	2,29 €	-	2,29	
2	10,67 €	3 %	73,04	
3	15,24 €	8 %	181,56	
4 et plus, par enfant	4,57 €	6 %	129,31	203,77

Source : Service-Public.fr, site officiel de l'administration française.

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Elle concerne les fonctionnaires titulaires civils des trois versants de la fonction publique, les magistrats, certains militaires et les agents non titulaires employés de manière continue.

Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période référence de quatre ans (2003-2007) et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).

Le gouvernement présente ce dispositif comme un moyen de compenser la perte du pouvoir d'achat du traitement indiciaire des fonctionnaires. La réalité est toute autre, même si ce dispositif rapporte à plus d'agents que les indemnités de sommet de corps.

Ce dispositif met en exergue le problème de blocage de carrière. Plus de 75 % des salariés éligibles à la Gipa ont dépassé l'âge de 50 ans. Compte tenu du mode des modalités de calcul de la Gipa, ces blocages deviennent encore plus pénalisants lorsqu'on avance en âge ¹⁴.

¹⁴ Pour plus de détails voir, le dossier du n° 165 de Fonction publique, revue de l'UGFF.

Primes et indemnités diverses

De multiples primes et indemnités sont versées dans les 3 versants de la Fonction publique (État, Territorial et Hospitalier). Elles représentent en moyenne 20 % de la rémunération des fonctionnaires.

Les primes peuvent être attribuées en fonction de plusieurs facteurs :

- grade détenu par l'agent (par exemple : indemnité d'administration et de technicité, indemnité d'exercice de missions des préfectures),
- fonctions exercées (par exemple : prime d'encadrement),
- certaines contraintes ou circonstances de travail (par exemple : prime compensant le travail un jour férié).

Au titre des primes liées aux fonctions ou aux contraintes ou circonstances particulières de travail, peuvent notamment être mentionnées :

- les primes attribuées en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires : indemnités horaires ou forfaitaires pour travaux supplémentaires (IHTS, IFTS),
- les indemnités attribuées pour compenser les contraintes subies ou les risques encourus dans l'exercice des fonctions ou indemnités de sujétion (par exemple : indemnité horaire pour travail de nuit ou travail dominical),
- les primes attribuées en reconnaissance d'un niveau de qualification et de technicité exigé pour l'exercice de certaines fonctions (par exemple : primes informatiques),
- les primes liées à la manière de servir (par exemple : prime de rendement et de service, prime de fonctions et de résultat),
- les primes liées à la mobilité (par exemple : prime de restructuration de service, indemnité pour frais de changement de résidence),
- les primes liées à l'exercice ponctuel de certaines missions (par exemple : indemnité d'astreinte).

L'attribution des primes est un élément d'individualisation croissante des rémunérations dans la fonction publique. Il s'agit notamment des critères comme « résultats professionnels des agents » ou « performance collective des services ».

La révision générale des politiques publiques (RGPP) renforce cette logique d'individualisation et de la domination des critères subjectifs dans la fonction publique d'Etat. Cette logique est également mise en œuvre dans les versants Territorial et Hospitalier.

Les retenues

Les agents de la fonction publique cotisent, comme les salariés du secteur privé, pour les retraites. Ils sont aussi assujettis, comme le privé, à la CSG et CRDS. Ils cotisent également pour le régime additionnel de retraite (Rafp) et sont assujettis à la contribution exceptionnelle de solidarité.

Depuis le 1^{er} janvier 2005, suite à la loi Fillon de 2003, les fonctionnaires ont un régime spécifique de retraite pour leurs primes et indemnités (antérieurement, celles-ci ne rentraient pas en compte pour leurs pensions) : le Régime Additionnel de la Fonction Publique (Rafp). Il s'agit d'un pur système de retraite par capitalisation et de fonds de pension

Tableau 15
Cotisations sociales dans la fonction publique

Cotisations salariales	Base de cotisation	Taux
Retraite (CNRACL ou Caisse des pensions civiles et militaires)	Traitement indiciaire + NBI ¹	7,85 %
Régime additionnel de retraite (RAFP)	Totalité des gains ² sauf traitement indiciaire et NBI ³ ; totalité des primes dans la limite de 20 % du traitement global	5 %
Contribution sociale généralisée	Totalité des gains x 97 %	7,5 %
Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)	Totalité des gains x 97 %	0,5 %
Contribution exceptionnelle de solidarité)	Rémunération mensuelle nette dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de Sécurité sociale ⁴	1 %

1) NBI : nouvelle bonification indiciaire.

2) Totalité des gains : traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités, avantages en nature.

3) Dans la limite de 20 % du montant du traitement indiciaire.

4) Les rémunérations nettes inférieurs au montant du traitement brut correspondant à l'indice majoré 292 (1 352,05 €) ne sont pas assujetties à contribution exceptionnelle de solidarité.

Source : Service-Public.fr, site officiel de l'administration française.

ANNEXE 3 REPERES STATISTIQUES

Rappel

Cette annexe vise à fournir quelques données de base concernant les salaires.

Il convient de préciser que les statistiques en la matière sont largement insuffisantes, surtout en ce qui concerne l'individualisation des rémunérations et la place de plus en plus importante de la partie aléatoire de la rémunération (primes, intéressement, stock-options...).

Dans le secteur privé et semi-public la rémunération brute moyenne mensuelle d'un salarié à temps complet dans les entreprises de 10 salariés et plus est de 2 660 euros (chiffre de 2007) ¹⁵.

A cette date, la rémunération des femmes est en moyenne 19 % inférieure à celle des hommes.

Le salaire net mensuel d'une femme salariée à temps complet dans le secteur privé et semi-public est en moyenne de 1 736 €. Cet écart est de 5,4 % chez les employés. Il est beaucoup plus fort parmi les ouvriers (17,2 %) et les cadres (23,6 %).

Tableau 16
Salaires nets mensuels selon les catégories*

	MONTANT (EUROS)	ECART DE SALAIRE NET FEMME/HOMME (%)
OUVRIERS	1 459	17,2
EMPLOYÉS	1 1391	5,5
CADRES	3 997	23,6
ENSEMBLE	1 997	18,8

*chiffre 2007

Source : Dares.

Généralement, le montant du salaire augmente avec la taille de l'entreprise. Le salaire net mensuel est en moyenne 45 % plus élevé dans les entreprises de plus de 500 salariés que dans celles de moins de 10 salariés.

¹⁵ DARES, Premières informations synthèses, n° 25.3, juin 2009.

Tableau 17
Salaire mensuel moyen par (SMPT) en 2009

Taille d'entreprise	salaire net mensuel (€)	En % du salaire moyen de l'ensemble
Moins de 10 salariés	1654	76,0
10 à 19 salariés	2013	92,5
20 à 49 salariés	2118	97,3
50 à 99 salariés	2146	98,6
100 à 249 salariés	2498	114,7
250 à 499 salariés	2325	106,8
500 à 1999	2451	112,6
2000 et plus	2399	110,2
Ensemble	2177	

Source : Accos-Urssaf.

Tableau 18
Revenu salarial moyen et décomposition sur l'ensemble du champ salarié (en euros, 2007)

	Revenu salarial	Salaire journalier	Jours rémunérés
Ensemble	18 239	60,0	304,0
Hommes	20 917	68,1	307,2
Femmes	15 347	51,1	300,6
Moins de 30 ans	10 667	42,8	249,3
De 30 à 45 ans	19 522	60,4	323,0
Plus de 45 ans	22 984	69,9	328,7
Cadres	36 661	109,4	335,0
Professions intermédiaires	20 378	62,8	324,5
Employés	12 007	41,8	287,5
Ouvriers	13 065	45,1	289,7
Temps complet	21 621	68,0	318,2
Temps non complet	10 885	39,8	273,4
Secteur privé uniquement	17 723	59,4	298,2
Agents de l'Etat uniquement	23 455	70,5	332,6
Collectivités Territoriales uniquement	16 153	50,2	321,7
Fonction publique hospitalière uniquement	21 557	65,2	330,4

Note : Le revenu salarial peut-être décomposé comme le produit d'un salaire journalier par un nombre de jours rémunérés.

Champ : Tous salariés.

Source : Insee.

Tableau 19
Salaire net annuel moyen, salariés à temps complet (en €)

	Cadres supérieurs	Employés	Ouvriers	Apprentis et stagiaires	Ensemble
1984	26 796	10 090	9 619	3 990	12 255
1985	27 774	10 634	10 341	4 103	13 127
1986	28 868	11 250	10 825	4 582	13 829
1987	30 897	11 171	10 990	4 546	14 208
1988	31 626	11 402	11 255	4 763	14 622
1989	32 753	11 795	11 650	5 073	15 270
1990	34 071	12 325	12 222	5 465	16 065
1991	34 929	12 684	12 624	5 851	16 638
1992	35 158	12 792	12 882	6 253	17 072
1993	33 824	13 903	13 435	7 034	17 507
1994	35 343	14 047	13 557	6 819	17 935
1995	35 845	14 324	13 832	6 910	18 296
1996	36 248	14 456	14 037	6 899	18 573
1997	36 877	14 728	14 365	7 035	18 958
1998	37 284	15 009	14 561	7 107	19 256
1999	38 252	15 155	14 766	7 256	19 655
2000	39 330	15 358	15 063	7 391	20 087
2001	39 877	15 574	15 365	7 713	20 523
2002	41 392	15 574	15 568	7 439	21 095
2003	41 896	15 714	15 914	7 743	21 444
2004	42 700	16 018	16 369	7 899	21 946
2005	44 101	16 467	16 918	8 186	22 581
2006	44 824	16 684	17 080	8 740	22 891
2007	46 448	17 182	17 591	9 709	23 597

Source: Insee, DADS

Bas salaires

La moitié des salariés gagnent moins de 1 600 euros par mois (salaire médian).

Ce n'est peut-être pas un hasard si **ce chiffre correspond au plafond de salaire pour les exonérations de cotisations sociales**. Ces exonérations sont à 100 % au niveau du SMIC et diminuent au fur et à mesure que le salaire augmente. Elles sont nulles à partir de 1,6 fois le Smic. 1,6 fois le Smic, c'est à peu près l'équivalent du salaire médian.

La politique d'exonération de cotisations « patronales » produit une **trappe à bas salaires**. Les employeurs préfèrent embaucher les gens au niveau du SMIC et ont intérêt à ce que le salaire ne dépasse pas le plafond de 1,6 fois le Smic.

Dans la plupart des secteurs, la moitié des ouvriers gagnent moins de 1 200 €.

La moitié des secrétaires gagnent moins de 1 300 €.

La moitié des assistantes maternelles gagnent moins de 1 000 €.

SMIC

La stratégie patronale et la politique gouvernementale conduisent à un accroissement du nombre de salariés payés au Smic et à un tassement des salaires vers le Smic.

Les salariés à temps partiel sont surtout davantage rémunérés sur la base du Smic.

Tableau 20
Part des salariés rémunérés sur la base du SMIC
(en % du total)

Secteur d'activité	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	2008	2009	2008	2009
Industries extractives	5,2	4,6	16,8	8,6
Industrie manufacturière	9,3	7,4	27,6	21,2
Production et distribution d'énergie	0,6	0,8	1,3	1,1
Production et distribution d'eau ; assainissement	5,4	2,8	25,9	6,7
Construction	10,4	8,4	25,0	17,2
Commerce ; réparation d'auto. et de motocycles	17,2	13,8	28,8	26,0
Transports et entreposage	5,1	3,9	12,0	9,0
Hébergement et restauration	45,7	39,5	67,2	57,1
Information et communication	2,2	2,4	5,9	8,9
Activités financières et d'assurance	2,7	2,2	8,3	6,3
Activités immobilières	16,5	13,7	34,7	24,6
Activités spécialisées, scientifiques, techniques	6,9	7,2	20,3	23,7
Activités de services administratifs et de soutien	36,5	13,5	59,3	15,4
Enseignement (hors public)	11,1	5,0	15,5	6,6
Santé humaine et action sociale	15,4	12,2	22,2	16,5
Arts, spectacles et activités récréatives	13,4	11,0	18,5	15,5
Autres activités de services	20,8	20,0	31,3	27,4
Ensemble	13,9	10,6	32,1	23,0

Source : Dares.