

Revendiquer ensemble une autre répartition des richesses par l'augmentation des salaires

Le travail : un coût ou une richesse ?

Pour justifier les plans d'austérité mis en place dans tous les pays visant à faire payer aux salariés la crise financière dont ils ne sont en rien responsables, patronat et gouvernement français tendent le piège du « coût du travail » pour mettre les salariés en position défensive.

La réalité pour eux, face à l'économie française en difficulté, c'est la crise et ses effets négatifs sur l'emploi, les salaires, la protection sociale, sur leur vie dans et en-dehors du travail.

- ➔ 56 % des Français sont inquiets pour leur pouvoir d'achat ;
- ➔ 6 millions de personnes vivent avec moins de 750 euros par mois ;
- ➔ 3,6 millions de personnes non ou très mal logées et 5 millions en extrême fragilité.
- ➔ 4,5 millions de chômeurs... ..



Où en sommes-nous des propositions du candidat président de travailler plus pour gagner plus et de répartir les bénéfices en trois tiers ?

Pour les patrons français, qui dénoncent le travail comme un « coût » et les cotisations sociales comme une « charge » : ils touchent des salaires records en Europe.

Les salaires moyens des 50 patrons français les mieux payés étaient de 3,8 millions d'euros en 2008, soit 240 fois le Smic.

Sont-ils à plaindre pour être à 190 fois le Smic en 2009 avec 3,06 millions.

Les patrons non exécutifs, présidents des conseils d'administration des entreprises du CAC 40 gagnaient 928 000 € en 2009 contre 864 000 € en 2008, soit 9,5 % d'augmentation.

Quand J.C. Trichet, président de la Banque centrale européenne, déclare que la plus grosse bêtise serait d'augmenter les salaires, ce n'est pas pour les patrons !

François Baroin, ministre du Budget, contraint de camoufler la stratégie européenne de « compé't'austérité », a affirmé que la politique du gouvernement visait à augmenter les salaires.

Parle-t-il de ceux des salariés quand Sarkozy refuse tout coup de pouce au Smic, pour la cinquième année consécutive, quand 20 % des salariés sont en dessous ou tout juste au Smic.

Et pour les actionnaires ?

- ➔ En 2009, les profits dégagés par les entreprises du CAC 40 s'élevaient à 47 milliards d'euros dont 36 ont été versés en dividendes aux actionnaires, soit 76,5 %.

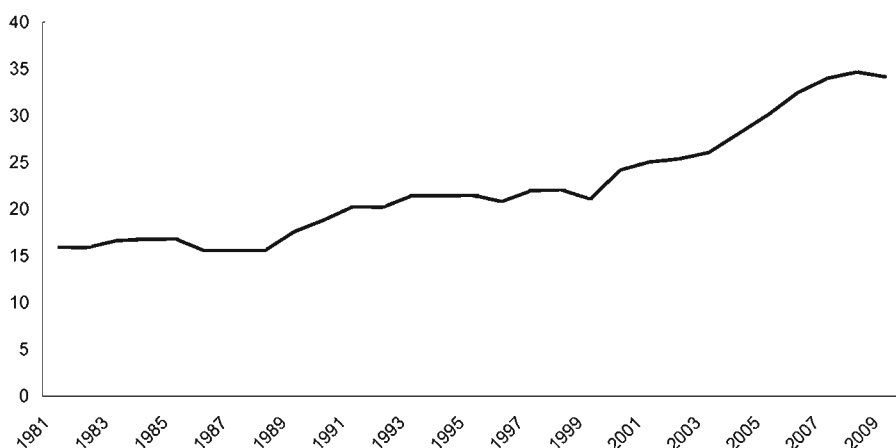
La même année, l'impôt sur les sociétés, considéré comme une charge insupportable pour la compétitivité des entreprises, représentait 21 milliards d'euros, en baisse de 28 % sur 2008.

- ➔ En 2010, avec 13 % d'augmentation, ce sont 40 milliards qui leur ont été versés ;
- ➔ Pour 2011, les prévisions annoncent 43 milliards, soit près de 10 % de plus ;
- ➔ Pour 2010 en Europe, ce sont 228 milliards de dividendes que les actionnaires ont reçus, avec une augmentation de 14 % sur 2009.

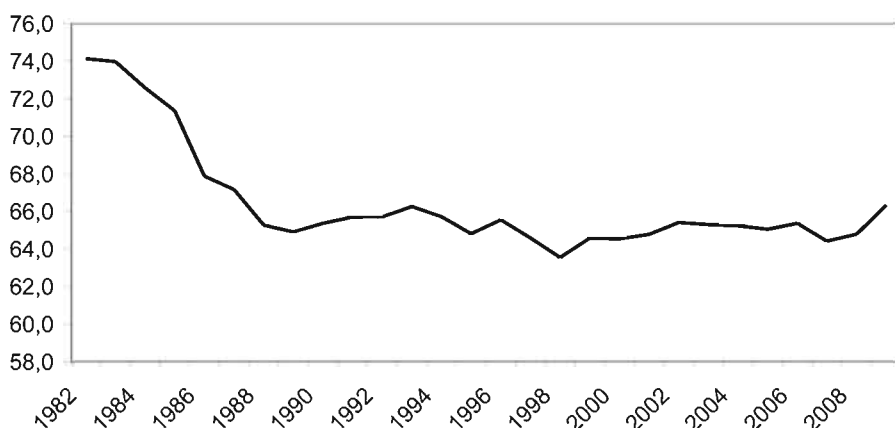
C'est le « coup » du capital

La somme des intérêts versés aux créanciers (la finance) et des dividendes versés aux actionnaires a été multipliée par deux en trente ans pendant que la part des salaires reculait de 8 points (voir graphiques n° 1 et 2).

Coût du capital
(dividendes et intérêts versés en % de la valeur ajoutée)



Part de la masse salariale dans la Valeur ajoutée
(en %)



Quelle est la réalité ?

Le niveau du « coût du travail » (salaire brut plus cotisations sociales dites patronales) est plus élevé en Allemagne de 12 %. En 2008, il est, par salarié travaillant à temps plein dans les secteurs privés concurrentiels (industrie et services), de 52 458 € en Allemagne contre 46 711 € en France.

Le niveau du salaire annuel brut est 34 % supérieur en Allemagne avec 43 942 € contre 32 826 € en France. Le niveau du revenu net après impôt

est aussi supérieur de 6 % avec 25 167 € en Allemagne contre 23 694 € en France. D'après l'OCDE, le produit intérieur brut (PIB) par heure travaillée, qui est une mesure de la productivité apparente du travail, est plus élevé en France qu'en Allemagne.

Sur une base 100 pour les Etats-Unis, la France se situe à 96,2 et l'Allemagne à 91,4. D'après Eurostat, la durée moyenne de travail est plus longue en France de 160 h par an avec 1 309 h en Allemagne contre 1 469 h en France.

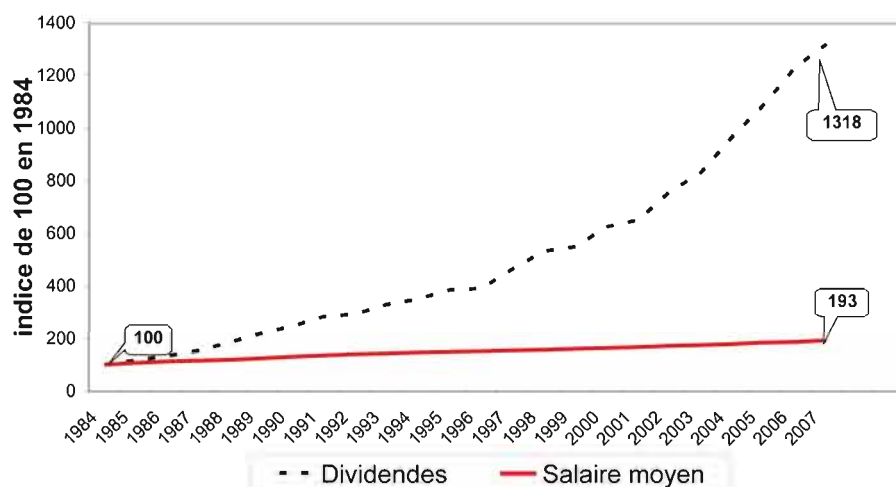
L'Ocde confirme en notant que la durée hebdomadaire du travail a augmenté en France entre 2000 et 2008 alors qu'elle a diminué en Allemagne.

Contrairement à ce qu'affirment le patronat et le gouvernement, l'Ofce (Observatoire français des conjonctures économiques) note que dans la période suivant la mise en place des 35 h, l'évolution de la compétitivité a été bien plus favorable en France que chez la plupart de ses voisins européens.

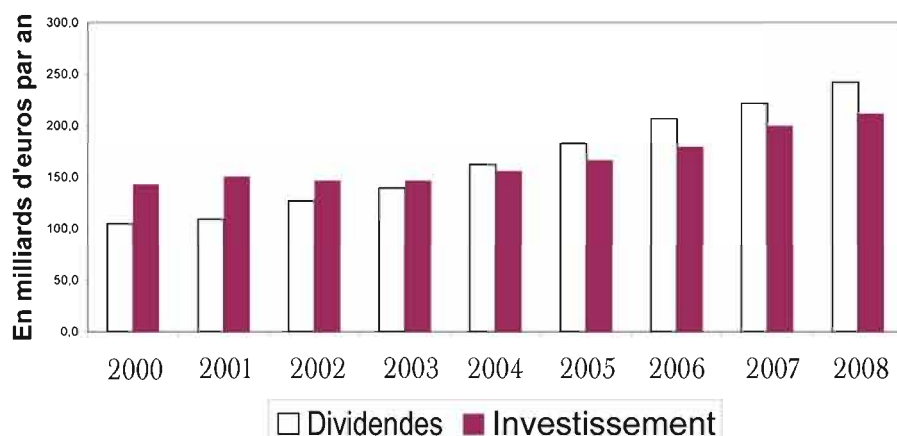
qui handicape notre économie

Depuis vingt-cinq ans, alors que le salaire moyen n'a même pas doublé, le montant des dividendes a été multiplié par treize, dépassant depuis plusieurs années l'investissement productif réalisé par les entreprises (voir graphiques n° 3 et 4).

Evolution du salaire moyen et des dividendes



Dividendes versés aux actionnaires et investissement



La campagne menée aujourd'hui sur le « coût du travail » en France s'appuie sur des comparaisons avec l'Allemagne.

	France	Allemagne
2000	37,2	37,1
2008	38,0	35,7

Source : Ocde.

	France	Allemagne
Productivité horaire	3,7	3,5
Productivité par salarié	3,3	3,2

Sources : Alpha études d'après données des comptabilités nationales française et allemande.

Enfin, le « coût horaire » du travail en France est de 23,6 € contre 24,6 € en Allemagne et la France se situe au 8^e rang des 27 pays membres de l'Union européenne et en deçà de la moyenne des 27 pays.

Lecture du tableau (à droite) : 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 deuxième colonne). Pour l'Union européenne à 27, ce même coût est de 86,68.

Source : d'après Conseil des prélèvements obligatoires, les prélèvements obligatoires des entreprises dans une économie globalisée, octobre 2009.

	Valeur	Rang
Danemark	139,73	1
Suède	125,36	2
Finlande	111,98	3
Autriche	105,27	4
UE à 15	100,00	
Allemagne	96,33	5
Italie	93,29	6
Pays-Bas	87,84	7
UE à 27	86,68	
France	83,75	8

Cas d'école :

Didier Lombard (ex patron de France Télécom) qui avait cédé les rennes après la vague de suicides il y a un an, se voit accordé un poste de conseiller salarié auprès du nouveau PDG.

À 69 ans, il ne part pas en retraite, pourtant il lui est garantie une retraite chapeau de 325 000 € annuels.

Les syndicats estiment que s'il ne part pas en retraite, c'est pour ne pas perdre la possibilité de valoriser les 700 000 stocks-options que le conseil d'administration lui a accordés au fil des ans.

En quittant le groupe aujourd'hui, il perdrait la possibilité de les faire valoir.

Le cours aujourd'hui à 17 € ne lui rapporterait que 11,9 millions d'euros !

Au fait : combien ça gagne un conseiller auprès du PDG ?

Clarification du gouvernement

Sur ce dossier, le ministre du travail Xavier Bertrand, sur RTL a estimé que « beaucoup de personnes avaient du mal à comprendre.

C'est difficile pour de nombreux de nos concitoyens. Il y a la question des salaires, parce que les salariés ont été en première ligne face à la crise. Quand il y a des disparités aussi importantes, c'est difficile à comprendre ».

À la question de savoir s'il souhaitait que le conseil d'administration du groupe revienne sur sa décision, Xavier Bertrand a répondu : « *Je ne sais pas, je n'ai pas le détail* ».

Mais de rajouter : « *Il faut aussi bien voir que tous les dirigeants, quels qu'ils soient, doivent faire très attention, dans la société dans laquelle on est, à ce que les décisions, les solutions, ne soient pas incompréhensibles* ».

En clair, ce n'est pas la décision qui est à remettre en cause, c'est l'explication !

Pour la CGT, la solution compréhensible pour les salariés est que...

... loin d'être un coût, le travail est une richesse !

Augmenter les salaires est une urgence économique et sociale.

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

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr