

■ Des propositions CFDT qui s'appuient sur DES CONSTATS QUI PARLENT D'EUX-MÊMES

La crise s'est traduite par des pertes de pouvoir d'achat : gels des augmentations, revenus limités par un temps de travail réduit, par le chômage, par un emploi à temps partiel ou un emploi précaire alternant avec des périodes de chômage...

Mais la crise ne fait que révéler et accentuer les carences d'un système économique qui privilégie le court terme et les actionnaires au détriment des salariés, des biens communs et de la cohésion sociale.

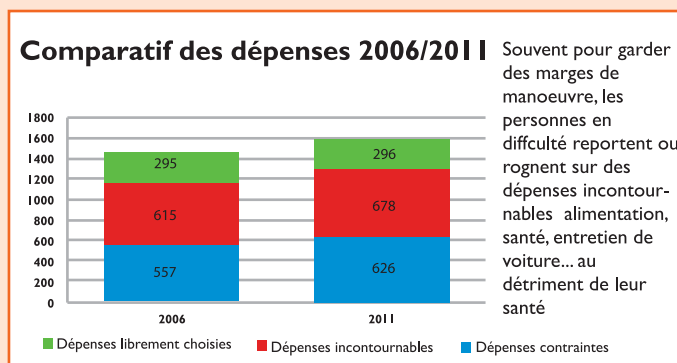
Les inégalités de revenu s'accroissent selon que l'on a ou non un travail et un patrimoine, selon la position de l'entreprise dans la chaîne de création du produit ou du service et sa situation économique.

Comment ne pas aspirer à retrouver plus de pouvoir d'achat, a fortiori quand on voit les primes indécentes dont certains bénéficient, sans commune mesure avec leur mérite. C'est un enjeu de justice sociale !

L'inflation grignote les revalorisations des salaires obtenues lors des Négociations Annuelles Obligatoires lorsqu'elles ont eu lieu.

Trop de produits essentiels sont soumis aux aléas des marchés et à la spéculation, en l'absence d'une coopération et d'une régulation internationale.

La part des dépenses contraintes augmente dans le budget des ménages : loyer, eau, gaz, électricité, téléphone, assurances, alimentation, transport, éducation, santé...



Pour les 10 % ayant les revenus les plus faibles (dont beaucoup de familles monoparentales), les dépenses contraintes représentent 87 % du revenu. Pour les 10 % ayant les revenus les plus élevés, ces dépenses n'en représentent que 65 %.

La pauvreté gagne du terrain. Le seuil de pauvreté correspond à un niveau inférieur à 954 €. En France en 2009, 8,17 millions de personnes (7,8 millions en 2008) vivent en dessous de ce seuil, dont la moitié avec moins de 773 € par mois.

Cela confirme une tendance continue depuis 2004 : les très hauts revenus augmentent plus vite que les autres.

Le plan de rigueur du Gouvernement accroît la pression sur les revenus et les charges des salariés, avec ses inégalités et ses déséquilibres dans les efforts demandés, que masque mal l'esbroufe du Gouvernement qui prétend faire payer les riches.

Un plan inégalitaire parce qu'il taxera les très hauts revenus pour 200 millions d'euros seulement, alors que, par exemple, la taxation des contrats responsables des complémentaires santé (mutuelles), apportera 1,2 milliard et pèsera sur tous les ménages, dont les plus modestes.



Soutenir le POUVOIR D'ACHAT c'est possible et c'est nécessaire...

LES PROPOSITIONS DE LA CFDT

Dans la situation actuelle de croissance faible et de menace de récession pour 2012, les marges d'évolution globale des salaires sont étroites. Mais bien des actions sont possibles pour corriger les inégalités et l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat, pour réagir à la crise avec efficacité économique en soutenant l'emploi, avec justice sociale et un équilibre dans le partage des efforts. La CFDT MÉTALLURGIE condamne le Gouvernement et les entreprises qui font de la crise un alibi pour imposer la rigueur au plus grand nombre en préservant les privilèges des plus nantis. La dégradation de la part des salariés dans la répartition de la richesse, nuit à la reprise qui, en France, est largement dépendante du maintien de la demande intérieure.

■ Mieux équilibrer le partage de la richesse produite en faveur des salariés

La part de la valeur ajoutée (richesse produite par le travail) qui va aux salariés est au plancher de sa fourchette basse historique qui se situe depuis 1990 à 67 %. Tandis que la part des dividendes des actionnaires a augmenté, passant de 7 % de l'excédent brut d'exploitation en 93 à 16 % en 2007, au prix d'une baisse de l'investissement ou par un endettement accru, ce qui compromet l'avenir des entreprises et de l'emploi.

La prime indexée sur les dividendes, argument de campagne actuel de Nicolas Sarkozy, n'aura aucune conséquence pour la très grande majorité des salariés et notamment ceux des TPE-PME, aggravant même encore les inégalités.

■ Garantir le maintien du pouvoir d'achat avec des augmentations générales

Les augmentations individuelles se sont développées avec une opacité des pratiques et des critères de « mérite ». Elles transfèrent un risque économique sur le salarié qui n'est pas toujours en situation d'atteindre les résultats attendus, car la performance dépend aussi des moyens mis à sa disposition et des collectifs de travail, pas seulement des individus.

Les augmentations générales permettent de corriger, pour tous, l'inflation des prix. Elles limitent la part individuelle et ses effets pervers : division du collectif de travail, iniquités et parfois arbitraire.

■ Fonder l'évolution de carrière sur la qualification

Au-delà du maintien du pouvoir d'achat, il faut fonder le niveau de rémunération et les promotions, essentiellement sur la qualification, pour recréer de l'équité et dynamiser les projets de carrière et la demande de formation, l'implication des salariés dans la qualité du travail et l'innovation. Il faut pour cela redéfinir les classifications, ce que refuse le patronat depuis trop longtemps.

La montée en qualification serait en outre source de compétitivité accrue, et donc de croissance supplémentaire permettant en boucle de nouvelles améliorations des salaires.

■ Mettre un terme à la notation des salariés qui divise plus qu'elle ne motive

Des entreprises qui ont dit : « si vous travaillez beaucoup et bien, vous serez récompensés », n'honorent plus ce contrat de confiance. Pour échapper à leur promesse, elles trouvent le subterfuge de la note. Un salarié mal noté n'est pas augmenté, même s'il a bien travaillé, et les entreprises imposent aux cadres des quotas de « mal notés ».

C'est le cas chez HP où la CFDT métallurgie a engagé une action juridique pour que ces pratiques soient déclarées illicites.

■ Généraliser une complémentaire santé et prévoyance

Dans la métallurgie, un salarié sur cinq n'est pas couvert par une complémentaire santé et prévoyance (décès, invalidité...) avec un contrat de groupe et une participation de l'employeur.

■ Généraliser l'accès à l'épargne salariale pour corriger ces inégalités

L'intéressement concerne 35 % des salariés, la participation 44 %. Les deux représentent 1,5 % de la valeur ajoutée. Mais la plupart des salariés des PME-TPE n'en bénéficient pas et les bas salaires n'ont pas de capacité d'épargne. La CFDT demande des systèmes d'épargne collectifs au niveau de la branche avec un abondement (prime versée par l'employeur) plus important pour les faibles revenus.

■ Aider les salariés à se loger

Les prix de l'immobilier et des loyers pèsent lourdement sur le pouvoir d'achat. Les difficultés pour trouver un logement proche du lieu de travail obligent parfois les salariés à des temps de transport très longs, générateurs de fatigue avant même que le travail ne commence, nuisibles à la qualité de vie et la santé. La CFDT demande une amélioration des aides au logement avec une participation des employeurs et leur prise en charge du « Risques Locatifs » notamment pour les jeunes.

■ Lutter contre la pauvreté

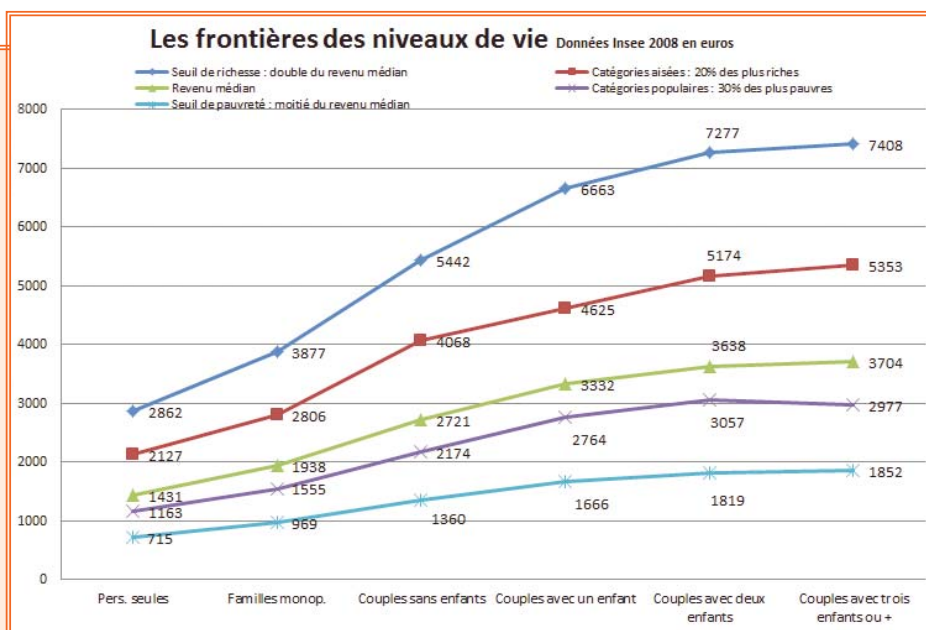
Pour améliorer de façon durable la situation de ceux qui sont le plus en difficulté, il faut des actions concrètes : relèvement des minima sociaux (qui en outre, rappelons-le, reviennent favorablement dans l'économie sous forme de consommation), réduction des temps partiels contraints (qui pénalisent notamment les familles monoparentales), aides à l'accès et à l'usage des transports en commun, des soins de santé, construction de logements sociaux... et surtout réforme du système éducatif, de la maternelle à l'université. Car taillé sur mesure pour les milieux favorisés, c'est lui qui fait que les plus démunis le restent de génération en génération.

DETTE PUBLIQUE : la CFDT demande une réforme fiscale de fond

La CFDT ne réfute pas qu'il faut réduire la dette publique et retrouver des équilibres dans les budgets publics et sociaux. C'est l'intérêt de tous. Mais la CFDT soutient que cela demande du temps pour ne pas compromettre d'autres équilibres à retrouver (comme l'emploi) et que cela passe par la justice sociale dès maintenant, par un projet d'avenir meilleur pour la société qui mobilise les français, et par une politique d'investissements prioritaires et stratégiques, dans la formation, la recherche et l'industrie.

Pour réduire la dette publique, en complément des politiques qu'elle demande pour l'industrie, l'emploi et le travail, la CFDT fait des propositions, efficaces pour l'économie, avec une nouvelle politique fiscale, juste et solidaire, qui taxe les hauts revenus.

Une des causes les plus déterminantes de la dette publique, ce sont les baisses d'impôt accordées depuis des années. Des cadeaux fiscaux qui alimentent surtout l'épargne des couches aisées. Sur le plan salarial, des critères de court terme et financiers favorisent outrageusement les dirigeants et les fonctions financières, indépendamment de leur contribution au développement social et de l'activité économique. La CFDT demande la suppression des exonérations qui ne servent pas l'emploi : défiscalisation des heures supplémentaires, exonération des droits de succession et de l'impôt sur les sociétés. On atteint ainsi largement 10 milliards d'euros de nouvelles recettes pour l'État. Il faut y ajouter une tranche supplémentaire à 50 %, dans l'impôt sur les revenus élevés.



L'ACTION SYNDICALE donne des résultats

■ Agir pour l'emploi, c'est aussi améliorer le pouvoir d'achat

La CFDT défend l'emploi dans les entreprises et les branches et en fait un enjeu multiple : justice sociale, cohésion sociale, dignité des personnes, économie (le chômage est un gâchis), développement et croissance (qui dépendent du travail humain)... Donner du travail à chacun, c'est agir pour le bien de tous.

La CFDT demande une politique de l'emploi, une bonne indemnisation des chômeurs, une aide au reclassement, la création d'emplois aidés quand l'économie est en récession. Le droit à une retraite anticipée pour carrière longue ou travail pénible, serait aussi bénéfique à l'embauche.

La CFDT demande à l'État et aux entreprises de développer une politique industrielle favorable au maintien et à la création d'emplois.

La CFDT demande à l'État et aux entreprises une politique du travail : formation, accompagnement de la mobilité, anticipation des évolutions économiques et des métiers...

■ Négocier le niveau des salaires dans chaque entreprise

En France, c'est des négociations salariales annuelles obligatoires dans les entreprises, que dépend l'évolution collective des salaires. Les représentants CFDT en font un enjeu fort avec des résultats souvent positifs, malgré la crise.

Le salaire annuel net moyen par personne, en euro constant (inflation déduite), a pu progresser d'environ 1,2 % par an en 2009 et 2010, après avoir stagné en 2008. Mais il s'agit d'une moyenne qui cache de fortes disparités.

Les conflits salariaux sont parfois nécessaires pour faire céder les Directions. AéroliA, Continental, Toyota, Newtech, Bobcat, Lisi, Thales... les conflits animés par la CFDT métallurgie sur les salaires se sont multipliés depuis la crise, face à des entreprises qui cherchaient à restaurer leurs marges sur le dos des salariés.

Dès que les résultats des entreprises sont devenus meilleurs, la CFDT a pu conduire de meilleures négociations salariales. Mais qu'en sera-t-il en 2012, alors que tous les économistes annoncent qu'une récession ne permettra pas de générer assez de richesses pour maintenir ne serait-ce que l'emploi ? D'où l'importance de soutenir la croissance.

■ Actionner le Smic et les salaires minima de branche

Le smic doit être revalorisé. Indexé chaque année en janvier sur la base du taux d'inflation et de l'évolution du salaire moyen ouvrier, le Smic protège au moins les plus bas salaires.

Revalorisation du Smic entre 2001 et 2011 : + 35 % pour une inflation de 16 %. Au 1er janvier 2010, un million et demi de salariés du secteur privé ont été concernés par la revalorisation du Smic (10 % des salariés sont smicards).

Les salaires minima de branche doivent être actualisés pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie. Ils fixent un minimum pour chaque niveau de classification, de la plus basse à la plus haute et garantissent un début d'équité entre entreprises, indépendamment de leurs résultats financiers, de leur taille et de leur dépendance aux donneurs d'ordre.

Les grilles de salaires minima sont négociées avec les syndicats dans chaque branche et chaque année. Elles apportent un minimum d'augmentation à un nombre croissant de salariés qui n'ont pas d'évolution de carrière ni de salaires ou qui perdent occasionnellement une part ou la totalité des éléments variables de leur rémunération.