

Le salaire, un enjeu de société

Depuis le premier janvier 2018, via la baisse des cotisations patronales et salariales (pour compenser la hausse de la CSG), le salaire net a légèrement frêmi. Est-ce pour autant un fameux coup de pouce pour le pouvoir d'achat des salariés ? Rien n'est moins sûr. D'ailleurs, d'après un sondage BVA paru en février 2018, 68 % des français ont le sentiment que leur pouvoir d'achat a plutôt diminué au cours des douze derniers mois. Si ce sentiment est plus fort chez les catégories populaires et modestes, la faiblesse du pouvoir d'achat touche l'ensemble des catégories sociales. Ainsi, 37 % des Français ayant le sentiment d'appartenir aux classes aisées jugent que leur pouvoir d'achat a plutôt fléchi au cours des douze derniers mois.



Un léger frémissement salarial

Pourtant, dans la métallurgie, la revalorisation salariale s'élève, généreusement cette année, à 1,2 % contre 0,6 % en 2015 et 2016 et 0,8 % en 2017. Cette hausse est censée prendre en compte le besoin d'attractivité de la branche et le léger redressement de l'industrie. Cela représente 150€ par an (soit 12,5€ par mois) pour un ouvrier qualifié. Les ingénieurs et cadres ont eu droit, eux, à une

revalorisation des minima IC de 1,2 %. Cela correspond à une augmentation de 1,20€ brut par jour pour un salarié au forfait jours, coefficient 100. Ce coup de pouce reste largement insuffisant.

Si ce petit coup de pouce est largement insuffisant après des années de sacrifices au nom de la crise, patronat et gouvernement ont conscience qu'il faut lâcher un peu de lest. Ainsi, le Président de la République revendique le paiement du travail. Le principe de sa recette : faire en sorte que « ceux qui travaillent, voient moins de différence entre leur salaire brut et leur salaire net. » Bref, le nouveau président prône, comme ses prédécesseurs, une baisse des cotisations sociales ! Si le président manie avec habileté la langue française à coup de slogans faisant passer des vessies pour des lanternes, ne pourrions-nous pas en profiter pour revenir sur notre conception du salaire.

Qu'est-ce que le salaire ?

Le salaire, c'est – selon Marx – l'expression de la valeur de la force de travail ; c'est-à-dire la rémunération qui va permettre au travailleur de la reproduire (alimentation, soins, éducation, pour lui et ses enfants). Si la société capitaliste tend à faire de la force de travail une marchandise comme une autre, celui-ci n'est pas un prix fixé sur le marché

Le salaire, un enjeu de société

du travail suite à la rencontre entre l'offre et la demande. Car l'usage de la force de travail permet de créer une valeur supérieure à sa propre valeur, elle produit une valeur ajoutée.

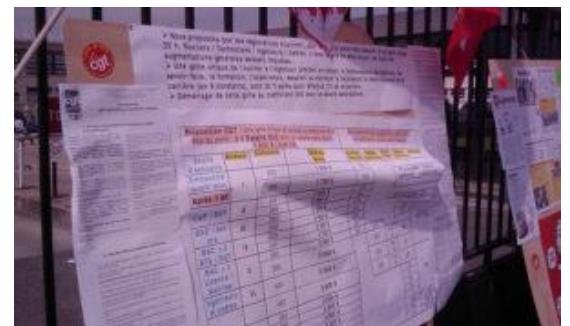
Le salaire se décompose en deux parties. Le salaire net, qui est versé directement au salarié, c'est le chèque que vous touchez à la fin du mois. Et les cotisations sociales, qui sont la partie du salaire mise en commun pour financer la protection sociale. Cette partie est redistribuée sous forme de prestations sociales mutualisées : indemnités maladie, remboursements de soins, allocations familiales, pensions de retraites, indemnités de chômage, etc ... C'est la partie socialisée du salaire. Pour le patronat, cette partie du salaire est présentée comme une « charge » pesant sur les entreprises.

Vous avez dit charges ?

Aussi, l'une des revendications les plus constantes du patronat est la baisse des cotisations sociales, qu'il baptise « charges ». Cette bataille idéologique patronale a poussé les gouvernements successifs, depuis 30 ans, à exonérer les entreprises des cotisations sociales afin de créer des emplois. Ce choix pèse sur le budget de l'Etat qui compense en partie les « allègements » de cotisations sans résultats probants en matière d'emploi. Pire encore, en donnant la possibilité au patronat de dégrever les cotisations sociales entre 1 et 1,6 SMIC (soit environ 2 313€ bruts), le dispositif est en fait une trappe à bas salaires.

Vives les qualifications ... gratuites !

Aujourd'hui, avec ces allègements, compte tenu de la forte progressivité des allègements des cotisations sociales à proximité du Smic, les employeurs embauchent au SMIC ou proche du SMIC et maintiennent un maximum les salaires à ce niveau. Or, le SMIC devrait être la base de la rémunération proposée pour un salarié sans diplôme et sans compétence particulière. Le salaire médian tend à se rapprocher du SMIC alors même que le niveau des qualifications s'élève. Actuellement, c'est de plus en plus le salaire d'embauche proposé quel que soit son diplôme ou son expérience. Si dans l'ensemble des entreprises, les postes de travail nécessitent sans cesse l'accroissement du niveau de formation, cette politique conduit à dévaluer financièrement les diplômes et qualifications. Un salarié avec un BTS en poche est payé aujourd'hui l'équivalent d'un CAP il y a 30 ans.



Le salaire, un enjeu de société

Carrière bloquée

Cette politique conduit inévitablement à une concentration de plus en plus grande de la masse salariale vers le bas. Les salariés payés au SMIC, ou à proximité, sont condamnés à y rester durablement car en augmentant leurs salaires, le prix de leur travail augmente plus vite puisque l'employeur va payer davantage de cotisations sociales. Ainsi, les écarts de rémunérations entre les différents niveaux de formations se resserrent. L'échelle des salaires s'étend, en moyenne, de 1 à 4. L'évolution des qualifications ne se traduit pas par une hausse des salaires.

L'individualisation à outrance

Parce que la dévalorisation du travail peut être un frein à l'entreprise, le patronat a mis en place des mécanismes d'organisation du travail, de mise en concurrence des salariés (Lean...) et d'individualisation des rémunérations. Elle se matérialise par des politiques salariales basées d'avantage sur des augmentations individuelles (et non plus collectives ou générales) et par l'instauration d'une partie variable dans la rémunération sous forme de prime ponctuelle. Ces pratiques, initialement réservées aux cadres, touchent, aujourd'hui, une proportion de plus en plus grande du personnel. Avec cette mise en place de cette politique salariale, à la mise en concurrence des salariés et des équipes s'ajoute l'incertitude du lendemain. Dorénavant plus aucun salarié n'est assuré de gagner davantage d'une année sur l'autre.

Qui a intérêt à l'intéressement ?

Autre miroir aux alouettes, l'intéressement. Si aucun salarié ne peut en être exclu, il est d'abord aléatoire et plafonné. Les sommes consenties par les directions d'entreprises, notamment pour les plus grosses, permettent de mettre un peu de beurre dans les épinars. Alors que les déroulements de carrière sont bloqués, l'intéressement est

devenu quasiment le seul levier pour donner un coup de pouce au pouvoir d'achat. D'autant que les NAO sont souvent un simulacre de discussions. Mais ce geste patronal est une goutte d'eau par rapport aux dividendes versés aux actionnaires.

D'après le rapport Oxfam publié en mai dernier, depuis 2009, sur 100€ de bénéfices, les entreprises du CAC 40 ont en moyenne reversé 67,4€ en dividendes aux actionnaires contre 5,3€ en primes pour les salariés.

Doublement perdant

Si le patronat abandonne quelques miettes via l'intéressement, il est largement gagnant au final notamment car cet élément n'est pas assujéti aux cotisations.



Le salaire, un enjeu de société

Et les salariés sont, eux, doublement perdants de cette politique salariale. Premièrement, cette partie de la rémunération ne rentre pas en ligne de compte pour le calcul du montant de la retraite. D'autre part, des cotisations sociales en moins, c'est moins d'argent pour la couverture sociale... qui pèse, d'une manière ou d'une autre, à la charge du citoyen. De plus, derrière ces méthodes, le patronat installe l'idée que le salaire ne doit plus reposer ni sur la qualification, ni sur le maintien et l'amélioration du pouvoir d'achat à travers une grille de classifications.

L'assaut de l'UIMM

Issue du mouvement sociale de 68, une nouvelle grille de classification dans la métallurgie datant de 1975 régit encore aujourd'hui les classifications et le paiement de la qualification des salariés non cadre, les ingénieurs et cadres ayant leur propre convention collective. Si cette grille a besoin d'évoluer 40 ans après, il ne s'agit pas pour autant d'en faire table rase. Or, dans le cadre de la négociation en cours actuellement, l'UIMM souhaite officialiser le paiement au poste de travail que de nombreux employeurs ont déjà commencé à mettre en place. Ainsi, le salarié est indemnisé à partir de son aptitude à réaliser un travail, à atteindre un objectif, fixé unilatéralement par l'employeur ! Soit un bond en arrière dans l'histoire de la reconnaissance du travail.

Des avancées

Si le bras de fer paraît difficile, la bataille n'est pas pour autant perdue d'avance. Dans certaines entreprises, comme chez Aérocan dans l'Ain (voir mensuel de mars 2018) la prise en compte, par les syndicats CGT, de la classification lors des NAO a permis des réévaluations du niveau de



classification et de rémunération des personnels. Par ailleurs, lors des dernières NAO, les luttes pour les salaires se sont multipliées. Ici ou là, les salariés ont obtenu de belles avancées comme chez Schaeffler en Alsace qui a gagné 7% d'augmentation sur deux ans ou chez AML systèmes, dans l'Aisne où l'engagement tenace de la CGT a permis d'arracher 2,2 % d'augmentation générale pour les premier et deuxième collèges ou encore l'instauration d'une prime d'ancienneté pour le troisième collègue.

La hausse des salaires, un enjeu pour la croissance

Mais ces victoires salariales restent insuffisantes. Indéniablement, les salaires français tardent à rebondir malgré le retour d'une croissance soutenue. Pourtant, la hausse des salaires est nécessaire pour accroître la consommation et donc relancer la croissance économique.

Le salaire, un enjeu de société

Faut-il rappeler que l'évolution du PIB dépend très largement de la consommation des ménages qui compte pour plus de la moitié (57 %) du PIB. Or, le meilleur moyen pour augmenter, la consommation des ménages, est d'augmenter les salaires. Nous vivons dans des économies tirées par les salaires. Pour une majorité d'entreprise, ce qui bloque les investissements et les empêche de créer plus d'emplois ce serait l'état de leur carnet de commandes. Elles ont donc besoin de plus de demande. Et ce sont bien les salaires qui soutiennent la demande... Il s'agirait aussi de rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée (qui a reculé de 10 point depuis les années 80) en faveur des travailleurs. D'ailleurs, la Cgt n'est pas isolée dans cette revendication, même le Fonds monétaire international plaide en faveur d'un virage politique soutenant le pouvoir d'achat et l'investissement !

**L'enjeu est de maintenant
convaincre un maximum
de salariés pour faire plier
les directions !**