

Le droit à un salaire



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.



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) ;

...

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.



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.

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 repères revendicatif n° 15 : Temps de travail).



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.132-12 et L.132-27 du Code du Travail).

La Cgt propose

...
· 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) ;
...

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.



Extrait du :
Repère revendicatif n° 10

Des menaces sur les salaires : individualisation et annualisation

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.

Extrait du :
Repère revendicatif n° 10



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.

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.

La Cgt propose

...
· **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** " ;

...



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.

Les moyens pour y parvenir

La Cgt propose

- **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 bénéficiaires** pour permettre aux salariés d'en bénéficier, dès lors que l'entreprise fait des bénéficiaires,
 - **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.

- ...
- **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.



Rejoignez la CGT

Extrait du : Repère revendicatif n° 10

Bulletin à renvoyer à la fédération de l'Équipement et de l'Environnement
263 rue de Paris, case 543, 93515 Montreuil CEDEX

BULLETIN D'ADHESION OU DE CONTACT

Je souhaite me syndiquer

Je souhaite prendre contact

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse (professionnelle ou personnelle) : _____

e-mail bureau : _____ e-mail personnel : _____

Tél. bureau : _____ Tél. personnel : _____