

# C'EST QUAND LE BON MOMENT POUR AUGMENTER LES SALAIRES ?



Non

Pour les patrons, ce n'est JAMAIS le bon moment ... même en période de croissance économique. Les plus fortes progressions salariales ont été toujours obtenues grâce aux mobilisations des salariés.

Oui, mais la crise sanitaire a fragilisé de nombreux secteurs.

Et les autres ? Certaines entreprises s'en sortent très bien !

La majorité des groupes du CAC40 affichent, au premier semestre, 57 milliards d'€ de bénéfices, soit 33% de hausse par rapport à 2019.

Ils attendent peut-être la reprise économique ?

...Mais augmenter les salaires, c'est participer à la relance économique.

Comment ça ?

55% du PIB dépend de la consommation des ménages... Donc augmenter les salaires, notamment les plus faibles, relance instantanément la consommation et donc la croissance.

Et ?

Augmenter les salaires accroît, mécaniquement, les recettes fiscales et sociales, réduisant, de fait, les déficits publics. Augmenter les salaires, ce n'est donc pas un frein à la relance, au contraire, c'est UNE solution pour sortir de l'austérité !

OUI, les fins de mois sont de plus en plus difficiles..

Effectivement, les prix augmentent plus vite que les salaires.

Mais c'est possible d'augmenter les salaires ?

De l'argent il y en a, c'est une question de choix ! Entre 2009 et 2018, le versement des dividendes aux actionnaires du CAC 40 ont augmenté de 70% contre 20% pour le salaire moyen.

Inverser la tendance, c'est bon pour la croissance ?

Augmenter les salaires, c'est possible



Si on écoute les patrons, ce n'est JAMAIS le bon moment pour augmenter les salaires. Même quand les signaux sont aux verts. En mai 1968, par exemple, les syndicats patronaux criaient à la catastrophe alors que le mouvement de grève avait réussi à arracher des hausses de salaires... Résultat : l'économie française ne s'est pas écroulée. Cette hausse a même stimulé l'économie et l'emploi.

## DES SIGNAUX ÉCONOMIQUES ENCOURAGEANTS...

Aujourd'hui, l'argument de la crise sanitaire et les incertitudes qu'elle engendre est rattrapé par une courbe de croissance encourageante. Elle devrait atteindre 6 % selon les estimations de l'INSEE. Et si de nombreuses entreprises ont été fragilisées par la crise, elles se portent globalement plutôt mieux. Au second trimestre, leur taux de marge a atteint 35,4 %, selon l'Insee. Un record depuis 70 ans ! Quant aux entreprises du CAC 40, elles ont réalisé plus de

60 milliards d'euros de profits au premier semestre. C'est 41 % de plus que lors de la même période en 2019. Ces signaux encourageants vont-ils se répercuter sur les salaires ? Rien n'est moins sûr...

## ... MAIS QUI TARDENT À SE RÉPERCUTER SUR LES SALAIRES

Même dans les entreprises qui ont vu leur chiffre d'affaires progresser en 2020, les actionnaires sont passés avant les revalorisations salariales. La direction d'Amazon France, dont le chiffre d'affaires européen a bondi de 38 % l'an dernier, a accordé 2 % d'augmentation générale de salaire (tout en diminuant le montant des primes). Quant au groupe Carrefour, il a plafonné ses propositions d'augmentation générale à 0,5 % alors qu'il avait enregistré ses « meilleurs résultats » depuis 20 ans.

## PAS DE VOLONTÉ GOUVERNEMENTALE !

Si le ministre de l'Économie encourage les entreprises à donner un coup de pouce salarial, le gouvernement ne donne pas le bon

exemple. Le refus d'augmenter le SMIC, au-delà de la revalorisation automatique en raison d'une inflation supérieure à 2 %, témoigne de l'absence de volonté gouvernementale et du mépris vis-à-vis des travailleurs dits de la deuxième ligne. Coté services publics, le gouvernement concède ici ou là quelques revalorisations pour les fonctionnaires, mais le point d'indice, lui, est toujours gelé.

## UNE QUESTION DE JUSTICE SOCIALE...

Mais la soif de justice sociale qui s'est exprimée ces dernières années, n'a pas disparu avec la crise sanitaire. Au contraire. Les promesses de ruissellement ne convainquent plus. Entre 2009 et 2018, les versements de dividendes aux actionnaires du CAC 40 ont augmenté de 70 % contre 20 % pour le salaire moyen. Cette frilosité à revaloriser les salaires est d'autant plus incompréhensible que l'austérité salariale a un impact négatif sur l'économie. Celle imposée au nom de la crise de 2008 a laissé des traces, les inégalités se sont creusées.

## ... ET D'EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE

Face à la pression salariale, gouvernement et patronat accordent quelques avancées. Mais ce saupoudrage reste insuffisant. Une autre répartition des richesses créée est non seulement un enjeu de justice sociale, mais aussi d'efficacité économique. À l'heure de l'annonce de la fin du « quoi qu'il en coûte », une hausse des salaires remplirait mécaniquement, via la fiscalité et les cotisations, les caisses de l'État et la protection sociale. C'est aussi un levier de croissance alors que la consommation représente plus de 50% du PIB. C'est pour cette raison que certains pays ont donné le feu vert à des hausses de salaires en créant un salaire minimum comme aux États-Unis ou en le revalorisant, comme en Espagne (+22%), en Pologne (+16%), en Nouvelle-Zélande (+7%), en Slovaquie (+11,5%) et même au Royaume-Uni (+6%) !

## POUR NTN Attention à la possibilité de se refaire arnaquer !

Rappel suite à l'accord sur l'annualisation du travail signé par la CFDT ET CFE CGC, En 2022 les jours de RTT collective, environs 6 jours au vu des horaires des uns et des autres vous seront enlevés et monnayés à hauteur de 3 %  
**Donc attention, ces éléments de rémunération ne devront pas être considéré dans les négociations annuelles sur les salaires, ça compensera seulement la perte de nos jours**

Rappel aussi, après le 0 % pointé de 2020, 1 % de cette année, nous sommes en perte de pouvoir d'achats sans précédent.

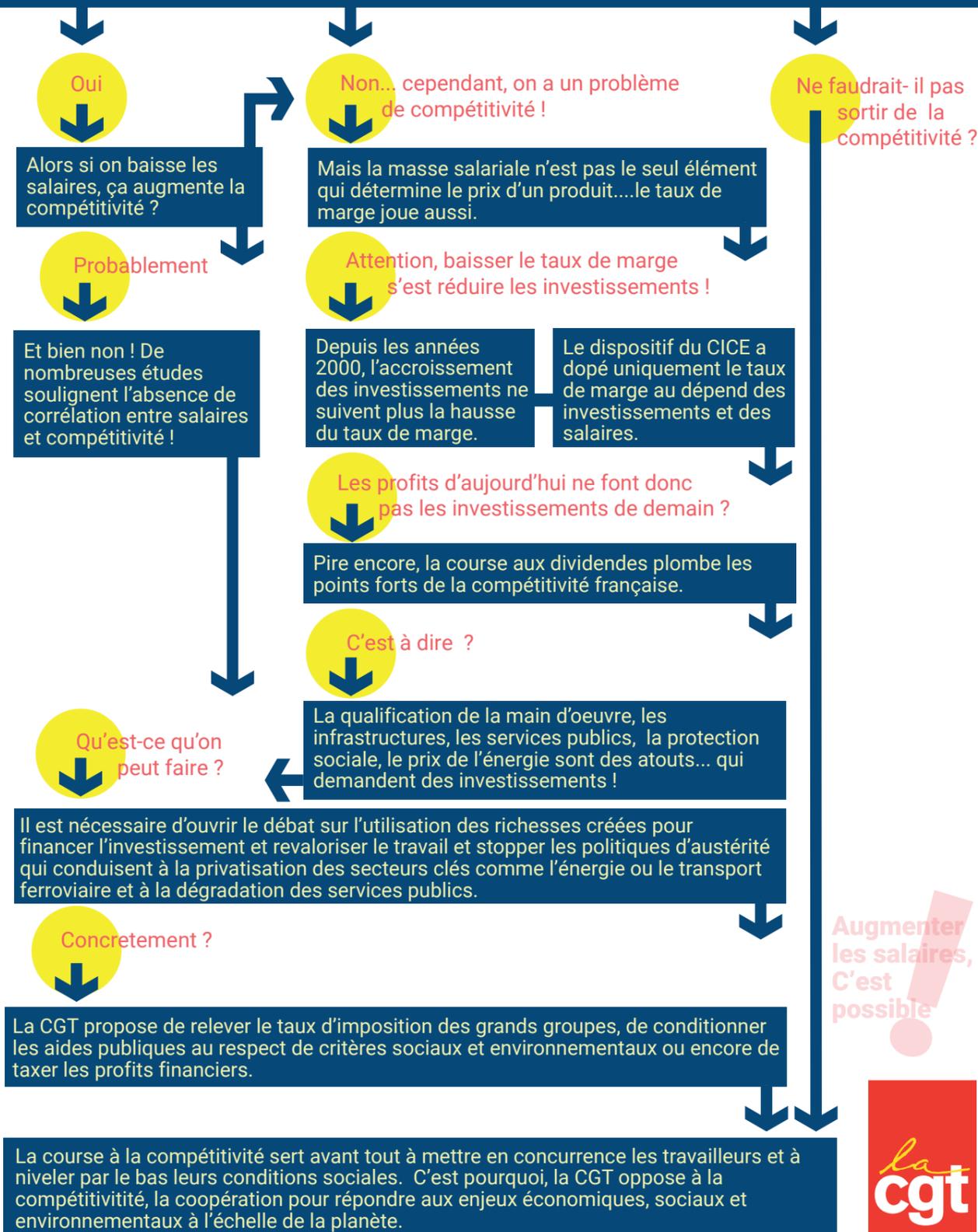
Ne parlons pas des primes elles sont ridiculement basses ! Seul l'actionnaire c'est vu rembourser 49 Millions D'Euros !!!

Augmenter les salaires c'est possible

Mais, d'ouvrir les négociations salariales 2022



# AUGMENTER LES SALAIRES, ÇA FREINE LA COMPÉTITIVITÉ ?



Le saviez-vous? Il existerait un théorème de la compétitivité selon lequel le seul moyen de préserver ou de gagner des parts de marché serait de limiter, voir baisser, les salaires.

Cette croyance s'appuie sur le constat suivant: là où les coûts salariaux unitaires ont le plus augmenté, la compétitivité s'est dégradée. Dans cette logique, les baisser permettrait de retrouver de la compétitivité.

Au nom de la compétitivité, la pression sur les salaires et le renoncement aux investissements permettent, en priorité, d'alimenter les actionnaires.

## UNE IMPASSE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE

La course à la compétitivité, dans le contexte de la mondialisation, pousse à la mise en concurrence des travailleurs et au nivellement, par le bas, de leurs conditions sociales. C'est une impasse non seulement sociale, mais aussi économique et écologique.

## BAISSER LE PRIX DU TRAVAIL N'EST PAS LA BONNE SOLUTION

La recette est-elle efficace? Depuis 2013, le dispositif du CICE (Crédit Impôt Compétitivité et Emploi) a coûté plus de 110 milliards d'euros au profit des activités tertiaires majoritairement, peu soumises à la concurrence internationale. Les industries manufacturières directement exposées à la concurrence internationale et aux menaces de délocalisation ont peu profité des dispositifs.

Le CICE a donc surtout permis aux entreprises de rétablir leurs marges de l'aveu même d'un rapport de l'OFCE, le centre de recherche économique de sciences Po. Déjà dans un rapport sur la compétitivité daté de 2010, la Commission européenne reconnaissait que les «coûts» salariaux ne peuvent être la cause de la dégradation de la balance commerciale. D'autres études d'économistes du FMI, de la Banque de France confirment l'absence de corrélation entre salaires et compétitivité.

La compétitivité ne se définit pas seulement par rapport au prix. Il est tout à fait possible de conquérir des parts de marché indépendamment du niveau de prix: grâce à la capacité d'adaptation à la demande, à la qualité, aux services après-vente, à l'image de marque, aux délais de livraison,...

La qualification de la main d'œuvre (formation et savoirs-faire), mais aussi, indirectement, les infrastructures et les services publics sont des atouts de la compétitivité française. Mais, voilà, depuis plusieurs décennies, ses points forts sont fragilisés par les politiques d'austérité gouvernementales et la captation des richesses par les actionnaires.

C'est pourquoi, la CGT oppose à la compétitivité le projet de coopération pour répondre aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux à l'échelle de la planète. A ce titre, outre une autre utilisation de la valeur ajoutée, elle exige, l'arrêt des cures d'austérité imposées aux services publics et la réorientation des aides publiques aux entreprises pour financer la formation, l'investissement et la transition écologique.

## POINTER LES SALAIRES POUR FAIRE OUBLIER LE COÛT DU CAPITAL

En fait, le diagnostic est erroné. Même la compétitivité-prix retenue dans les démonstrations libérales, ne se rapporte pas uniquement aux «coûts» salariaux.

Les taux de change et de marge sont des éléments déterminants. Mais ce dernier serait intouchable car il servirait aux investissements. Mais c'est de moins en moins vrai: la hausse du taux de marge ne s'accompagne plus d'un effort de R&D. Depuis le début des années 2000, c'est la distribution nette de dividendes qui explose.

Augmenter les salaires, C'est possible



Augmenter les salaires, C'est possible



**Nous demandons, dans les plus brefs délais, d'ouvrir les négociations salariales 2022**

**Nous demandons, dans les plus brefs délais, d'ouvrir les négociations salariales 2022**