

# 97,1 milliards d'euros de dividendes en 2023, le CAC 40 atteint encore des sommets, pas les salaires !

12/01/2024

En 2023, jamais les inégalités n'ont été aussi criantes.

D'un côté, les dividendes ne cessent de progresser alors que, de l'autre, les salaires réels et le pouvoir d'achat, du fait de l'inflation, baissent.

Les dividendes augmentent de 40% entre 2021 et 2023 alors que le pouvoir d'achat baisse de 2% sur la même période, et que 17,3% des salarié·es sont au Smic en 2023, soit 3,1 millions de personnes.

Ces chiffres ne sont que la face immergée de l'iceberg : plusieurs milliers d'entreprises non cotées ou dont le capital est détenu en nom propre, n'entrent pas dans ce palmarès.

La CGT constate que jamais le sentiment de déclassement de nos concitoyen·nes n'a été aussi prégnant, ce qui contribue à la montée des idées d'extrême droite.

La hausse des prix devrait atteindre 4,9 % sur 2023 : remplir le réfrigérateur, payer ses factures ou partir en vacances devient de plus en plus difficile.

Pire, 8 millions de personnes, soit un quart des travailleur·ses, sont aujourd'hui précaires (Observatoire des inégalités, 2023). L'inflation est amplifiée par les profits : en Europe, 45 % de la hausse des prix est liée aux marges des entreprises (FMI, 2023).

La France est championne d'Europe des dividendes versés aux actionnaires, mais pas des augmentations de salaire. Et ce n'est pas la tentative de relance de ce quinquennat par un changement de gouvernement qui va faire aboutir la revendication majeure des travailleurs en cette période de négociations salariales...

La CGT rappelle que les richesses doivent être redistribuées à celle et ceux qui les produisent.

Quant aux exonérations de cotisations sociales de ces entreprises du CAC 40, qui participent, pour une part, à ces résultats pharaoniques, elles fragilisent notre système de sécurité sociale innovant hérité du CNR ; elles doivent donc être supprimées.

**L'urgence est d'augmenter les salaires, pas les dividendes !**

## Tous ensemble, pour obtenir un nouveau système de classification

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE

LA CGT

N'A PAS SIGNÉ

ÇA



Avec la mise en œuvre de la nouvelle classification, c'est un véritable désastre social qui est en train de se jouer dans les entreprises de la Métallurgie.

La CGT était la seule organisation syndicale à combattre ce dispositif pendant les négociations, car elle mesurait déjà qu'il allait engendrer des inégalités de traitement et surtout minorer les qualifications des salariés de la Métallurgie.

Or, ce que les salariés sont actuellement en train de vivre dépasse de très loin tout ce que l'on pouvait imaginer.

**Dès 2016, nous avions dénoncé la Nouvelle Convention Collective, signée depuis, par les 3 autres organisations syndicales et l'UIMM, comme étant une porte ouverte à toutes les interprétations. À présent, nous y sommes !**

Dans les entreprises, nous assistons à l'interprétation la plus totale pour mettre en œuvre cette nouvelle classification. Les directions d'entreprises ne respectent absolument rien, que ce soit la convention collective ou le guide pédagogique, elles sont en roues libres sur le sujet !

Sur la construction des fiches emplois, la majorité des entreprises se sont focalisées sur l'article 63.1 (Description de l'emploi) et l'ont érigé en sacerdoce

absolu, sans mesurer qu'il y avait d'autres domaines à prendre en compte pour construire une fiche d'emploi objective.

On retrouve des fiches emplois dépourvues de certains critères comme l'autonomie, l'encadrement de coopération (*ce critère n'est pas juste là uniquement pour hiérarchiser les emplois*) et la contribution.

Ces fiches, ressemblent plus à une construction de phrases alambiquées, un empilage de mots dénués de sens, bref, il est impossible dans certains cas, de pouvoir en faire une exploitation concrète et objective pour arriver à faire une cotation.

On retrouve également dans les fiches, des savoir-être, des parties de règlement intérieur, des contenus de la fiche de poste, mais aussi et plus grave, il est précisé que la fiche d'emploi n'est pas exhaustive, que des activités complémentaires pourraient être demandées, ou encore que la fiche d'emploi n'a qu'une valeur indicative.

Il n'est donc pas étonnant que le mécontentement s'amplifie dans la branche, qu'un sentiment d'humiliation se fait jour et que de plus en plus de salariés rentrent en lutte comme chez Arcelor, Safran, Ratier Figeac, etc...

Avec la CGT, les salariés revendent une autre conception de la classification. Ils réclament un système qui ne met pas le salarié sur le banc de touche. La proposition de la CGT répond parfaitement à ces demandes en prenant en compte ce que fait le salarié, mais aussi ce qu'il sait faire avec une reconnaissance des diplômes et de l'expérience.

