

Fiche n° 12 : Droit à un salaire

La CGT propose...

Le droit à un salaire ou traitement répondant aux besoins avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière.

Le salaire est le paiement de la force de travail. Avec les prestations sociales ⁽¹⁾, il doit garantir les moyens nécessaires à l'existence et permettre l'épanouissement du salarié par l'élévation de son niveau de vie, et ceci en dehors de tout autre élément de rémunération. Il doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences de la ou du salarié-e ⁽²⁾.

Au bout d'une carrière professionnelle (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).

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes doit être garantie, la reconnaissance de la valeur du travail, doit permettre d'y parvenir ⁽³⁾.

Plus généralement, l'obligation d'égalité de traitement entre tous les salariés intégrant le respect du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » doit être mise en œuvre.

Garantir, a minima, 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 des salariés et le dumping social et 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 mesurée à l'échelle nationale, articulées à des mécanismes de rattrapage des salaires. S'agissant des gains de productivité, ils doivent profiter à l'ensemble de la société et non alimenter les profits.

(1) Voir repères revendicatifs, fiches 21 et 24.

(2) Voir repères revendicatifs, fiches 6 et 14.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 4.

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 leurs familles qui couvrent de façon collective et solidaire les événements inhérents à l'activité et à l'existence (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, chômage, famille, retraite...).

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 à partir des salaires des salariés en activité qui servent à payer les retraites des retraités d'aujourd'hui.

Toute diminution des cotisations 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 cotisations, car il faudra bien financer par l'impôt cette compensation.

Il faut distinguer le salaire des autres formes de rémunération. Pour la CGT, le salaire devrait être un élément fixe soumis à des règles et notamment à des négociations obligatoires. Ce n'est pas toujours le cas d'éléments de rémunération comme les primes.

Le salaire est dû par l'employeur en paiement du travail effectué. Il n'a pas à être pris en charge par la collectivité sous une forme ou une autre. Il ne doit pas être confondu avec les prestations sociales.

Modalités de fixation des salaires

En France, le salaire est un élément du contrat de travail ou du statut. Son niveau concrétise un

rapport des forces dans l'entreprise, la branche, et au niveau national interprofessionnel. 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 femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi ou conventionnellement ⁽⁴⁾.

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.2241-1 et L.2242-8 du Code du travail).

Les branches élaborent des conventions collectives 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, 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.

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.

Les salaires sont bas du fait du niveau croissant des exonérations de cotisations sociales. Ce système constitue une trappe à bas salaires.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 16.

3,6 millions de salariés (1 salarié sur 6) occupaient en 2011 un emploi à bas salaire ⁽⁵⁾.

Ceux-ci sont principalement des femmes et des jeunes, notamment parce qu'ils sont les plus touchés par des emplois à temps partiel.

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.

Inversement, en haut de l'échelle, les hauts et les très hauts salaires, notamment les 1 % et même les 1⁰⁰ les plus rémunérés, ont fortement augmenté ces dernières années.

Des menaces sur les salaires : individualisation, annualisation

Individualisation des salaires et de la rémunération :

- dans le salaire, la part fixe a tendance à se réduire au profit d'éléments individualisés tels que les primes ou des formes d'épargne salariale voire de distributions d'actions. 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 ou à sa perception par l'employeur : 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 ;
- 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.

Intéressement, participation, épargne salariale :

- encouragée par la loi Fabius de février 2001, l'épargne salariale a connu un développement important depuis plus d'une décennie ;
- les fonds d'épargne salariale représentent aujourd'hui près de 110 milliards d'euros ;
- la croissance de l'épargne salariale est très supérieure à celle des salaires. Entre 2000 et 2012 (dernière année disponible), les fonds versés au titre de l'épargne salariale ont augmenté de 60% (soit 4 % en moyenne annuelle), quand le salaire moyen augmentait de 30 % (2,25 % par an) ;
- de plus en plus d'entreprises mènent des négociations sur la rémunération globale incluant salaire, 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 lequel les fonds ne peuvent être débloqués qu'au moment de la retraite ;
- par ailleurs, le développement de l'épargne salariale occasionne des pertes de recettes massives pour la protection sociale du fait de leur exonération de cotisations.

Annualisation des salaires :

- de plus en plus, au niveau des branches professionnelles, les négociations salariales portent sur des revenus annuels (revenu 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.

(5) Salaire net inférieur aux 2/3 du salaire net médian (norme DARES).

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Une négociation salariale de branche et d'entreprise (privée, publique) portant sur les salaires réels.

Une prise en compte dans les négociations de branches et d'entreprises de la question de l'égalité salariale entre femmes et hommes (mise en œuvre du principe «à travail de valeur égale, salaire égal»).

Des augmentations régulières du salaire de base et des compléments de salaire.

La reconstruction des grilles de salaires 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. Il doit reposer sur un indice pertinent mesurant réellement le coût de la vie. Il doit répercuter immédiatement sur les salaires et les primes toutes variations des prix.

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 bénéfices doit être mise en place pour permettre aux salariés d'en bénéficier, dès lors que l'entreprise fait des bénéfices ;
- 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'entreprise (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.

Une bataille contre le dumping social en Europe et dans le monde notamment par le développement des luttes et la coopération syndicale pour établir des salaires minima dans tous les pays, une convergence par le haut, l'application des droits nationaux pour les travailleurs migrants ⁽⁶⁾ et une lutte contre le travail illégal.

(6) Voir repères revendicatifs, fiche 1a.