

Triple atout anticrise

Pas de météo salariale

Au printemps dernier, pendant six semaines non-stop de mobilisations inédites, ponctuées de débrayages, blocages du site, manifestations ou assemblées générales en plein air à plus de mille participants, trois mille deux cents salariés de Thales Communications Colombes (Hauts-de-Seine), à près de 90 % ingénieurs et cadres, n'ont eu de cesse de marteler : le salaire, c'est la rémunération de notre travail, du temps, des qualifications et de l'expérience mis au service de l'entreprise. Pas une variable dépendant de la conjoncture, de ce qui se décide sur les marchés financiers, des exigences de marge de profit ou des résultats fluctuants de l'entreprise.

De quoi le salaire est-il le nom ?

La crise de 2008 est avant tout la conséquence d'un long cycle de dévalorisation de la valeur travail par rapport au capital, et non le résultat de salaires – et de droits sociaux – supposés trop élevés. D'où la nécessité d'imposer le débat sur le nécessaire partage des richesses, qui ne peut se limiter à la mise en place d'une prime sur dividendes, aléatoire car liée à la progression des résultats des entreprises. Cela oblige à prendre le problème à la source, à réfléchir au sens et à l'utilité du salaire, à un moment où la société n'accepte plus de payer le travail à son « juste prix ».

L'austérité, menu unique européen ?

Les plans d'austérité décidés cet été en Europe risquent d'avoir des effets désastreux, d'autant qu'ils surviennent dans un contexte déjà fortement dégradé. Pour y faire face, le syndicalisme européen prépare une campagne sur le thème « à travail égal, salaire égal sur un même lieu de travail » afin de tisser, sur le terrain, des convergences revendicatives...



SOMMAIRE

THALES COMMUNICATIONS
COLOMBES : "NOTRE SALAIRE
N'EST PAS UNE VARIABLE
D'AJUSTEMENT"

PAGES 19-21

REPÈRES

PAGE 22

POINT DE VUE

DE LOUIS SALLAY :
FINANCES PUBLIQUES :
L'OR COMME SEULE RÈGLE ?

PAGE 23

ÉCONOMIE :

À QUOI SERT LE SALAIRE ?

PAGES 24-25

TABLE RONDE

PAGES 26-29



Thales Communications Colombes “Notre salaire n’est pas une variable d’ajustement”

« Nous voulons être reconnus pour notre rôle contributif. Ce ne sont pas les actionnaires qui innovent, créent, améliorent les produits, les processus. C’est nous. » Au printemps dernier, pendant six semaines non-stop de mobilisations inédites, ponctuées de débrayages, blocages du site, manifestations ou assemblées générales en plein air à plus de mille participants, les trois mille deux cents salariés de Thales Communications Colombes (Hauts-de-Seine), à près de 90% ingénieurs et cadres, n’ont eu de cesse d’expliquer leur colère : leur salaire, c’est la rémunération de leur travail, du temps, des qualifications et de l’expérience qu’ils mettent au service de l’entreprise... et certainement pas

une variable dépendant de la conjoncture, de ce qui se décide sur les marchés financiers, des exigences de marge de profit ou des résultats fluctuants de l’entreprise. Pas question, une fois de plus, de céder aux arguments de la direction et de se retrouver avec moins de 1% d’augmentation et une perte de pouvoir d’achat, sous prétexte que des opérations nébuleuses ou des jonglages financiers entre entités du groupe permettent à la direction de faire croire que l’entreprise serait potentiellement en difficulté.

« Les Nao [négociations annuelles obligatoires – Ndlr] sur les salaires ont été la goutte de trop, raconte Gilles Molin, cadre, secrétaire du syndicat Ufict-Cgt du site et délégué syndical central ...

Leur salaire, c’est la rémunération de leur travail, du temps, des qualifications et de l’expérience qu’ils mettent au service de l’entreprise...

Thales Communications Colombes “Notre salaire n’est pas une variable d’ajustement”

- ... pour l’ensemble du groupe Thales. *Cela fait des années que, malgré de bons résultats, l’entreprise mène une politique salariale insidieuse qui lui a permis de redéfinir les niveaux de salaires à l’embauche, les conditions des évolutions de salaires et de carrières. Cela s’est soldé pour tous par un recul du pouvoir d’achat et engendre surtout beaucoup d’amertume chez les collègues. Eux n’ont pas l’impression de moins bien travailler, mais plutôt de travailler toujours plus : les charges et les contraintes s’allourdissent alors que le système du “forfait-jour” ne permet pas de prendre en compte ce surcroît d’investissement. Ce qui s’est passé n’a rien de banal, insiste-t-il. Des ingénieurs et cadres plutôt considérés comme individualistes et pas forcément hostiles à une gestion individualisée des salaires se prononcent aujourd’hui pour une remise à plat du management salarial, pour plus de garanties collectives, moins de salaire variable. Ils parlent de leur salaire ouvertement, alors que les directions avaient réussi à en faire un tabou. Ils rejettent même l’idée de devoir se serrer la ceinture parce que l’entreprise affiche ponctuellement de moins bons résultats après des années de forte croissance. C’est une question de dignité : ils veulent être reconnus pour ce qu’ils valent et se réapproprient un droit de regard sur les modes d’évaluation et de décision de leurs hiérarchies.»*

C’est une question de dignité : ils veulent être reconnus pour ce qu’ils valent et se réapproprient un droit de regard sur les modes d’évaluation et de décision de leurs hiérarchies.

Une force tranquille, sûre de son apport irremplaçable à l’entreprise

Au début des Nao, à la fin février, la direction annonce qu’il n’y aura pas d’intéressement ni d’augmentations collectives, et que les augmentations individuelles et les primes seront limitées. «La faute à» une perte de 45 millions

d’euros en 2010 et le seul moyen d’anticiper sur une baisse de charge probable en 2011-2012... Mais les ingénieurs et cadres ne décollèrent pas de voir une fois de plus leur salaire considéré comme un coût pour l’entreprise, alors qu’à leurs yeux c’est leur travail qui en fonde la valeur, le crédit et le potentiel. Plus déterminés que jamais, ils résistent donc à toutes les pressions pendant des semaines.

Le site de Colombes devient le lieu de multiples réunions et d’échanges sur le vif entre salariés, et le mouvement s’alimente d’une réflexion collective riche sur le rapport entre travail et salaire, la juste rémunération des qualifications, les conditions de travail ou la gestion des déroulements de carrière. Au départ unitaires, les cinq syndicats de l’entreprise (Cgt, Cfdt, FO, Cftc, Cgc) donnent forme à la mobilisation et revendiquent ensemble une augmentation collective de 2%, une augmentation individuelle de 2% et l’intégration des rémunérations variables – équivalant parfois sur l’année à un treizième mois – dans le salaire de base. Seules la Cgt, la Cfdt et FO poursuivent finalement la démarche jusqu’au bout, en lançant une enquête de fond sur les salaires et sur la perception du personnel en matière de management salarial et de gestion des carrières. «C’est la première fois qu’une telle initiative rencontre autant de succès», poursuit Gilles Molin : *plus de six cents réponses, ce qui témoigne de l’engagement des salariés, mais aussi de la confiance qu’ils nous font pour défendre tant les intérêts individuels que collectifs. Cela nous a permis d’avoir des éléments de comparaison, de détailler avec précision en quoi la situation des salariés s’était dégradée et de constituer un argumentaire de poids face à la direction.* Ainsi, il apparaît manifeste que, de 2003 à 2010, les jeunes ingénieurs ont perdu en moyenne 300 à 400 euros à l’embauche. De même, malgré tous les discours d’autocongratulation de l’entreprise sur la réduction des inégalités salariales hommes-femmes et sur la présence des femmes dans le haut encadrement, l’enquête «salaires-satisfaction» permet notamment de constater que les femmes ne voient plus progresser leur carrière à partir d’un certain niveau. De 2007 à 2010, par exemple, elles voient leur proportion fortement baisser dans les grades supérieurs : de 20 à 15% pour la position IIIA, de 20 à 10% pour la position IIIB. Quant à la position IIIC, la direction ne communique même pas ses statistiques ! Il semble aussi que plusieurs femmes rentrant de congé maternité n’aient pas échappé au blocage de carrière.

Se rapprocher en partie l’évaluation et la reconnaissance de son travail

Forcée de constater l’ampleur du malaise, la direction tente quelques diversions. Elle envisage de relancer l’actionnariat salarial, puis concède tout de même une prime d’intéressement de 300 euros. Elle accepte aussi – enfin ! – de mener des négociations sur des sujets indirectement





FRANCK DUBRAY / MAXPPP

Il est urgent que les salariés se réapproprient des outils d'évaluation de leur travail et de leur apport à l'entreprise.

liés aux motifs de la mobilisation, les rattrapages de carrière ou de salaire pour les cas les plus évidents de discrimination : envers les jeunes, les femmes, certains seniors, ou encore envers les cadres « techniques », moins valorisés dans leur carrière que les cadres « encadrants ». Autant de reclassements qui pourraient au final concerner des dizaines de salariés. Quant au deuxième chantier, les charges et le temps de travail, il s'avérait de toute façon incontournable, compte tenu des abus engendrés par le système du forfait-jour et de sa remise en cause par les institutions européennes : à défaut de déboucher sur une amélioration des salaires, ces négociations pourraient se solder par des embauches...

Mais personne n'est dupe : ces concessions ne suffiront pas à clore le dossier salaires. « *Il est urgent que les salariés se réapproprient des outils d'évaluation de leur travail et de leur apport à l'entreprise*, insiste Francis Velain, secrétaire général adjoint de l'Ufict métallurgie, *et ce conflit témoigne que nous arrivons enfin à les impliquer sur cette question. C'est le seul moyen pour réaffirmer la nécessité de référents collectifs garantissant un niveau de salaire en fonction*

des qualifications et des compétences acquises et mises au service de l'entreprise. A Colombes ou encore, cette année, dans les centres d'ingénierie de Renault et chez Alcatel Space Cannes, des Ict ont témoigné qu'ils partageaient ces préoccupations, qu'ils étaient conscients de la nécessité de se mobiliser pour défendre des garanties collectives, la reconnaissance des qualifications, du travail, de l'expérience, pour négocier l'après-forfait-jour. Le combat sera difficile, face à un patronat qui ne jure que par le salaire individualisé et variable, en fonction de performances et d'objectifs individuels dont seules les directions jugent du bien-fondé et de la validité... »

A Thales Colombes, il est difficile de savoir si, une fois le conflit en veille, le potentiel de remobilisation reste le même. Au syndicat Cgt, les militants sont confiants : ils se sentent investis d'une responsabilité et soutenus par les salariés. Enrichie des multiples échanges engendrés par le mouvement, l'Ufict parie que les salariés ne céderont pas aux discours sur la crise et sur la nécessaire austérité salariale. Ils demandent une refonte du management salarial, qui prenne avant tout en compte les compétences et l'investissement professionnel et qui tire tout le monde vers le haut. Qui reconnaisse le droit à la carrière, l'expérience et la capacité à se former ou à développer des savoir-faire nouveaux, à prendre en charge le travail réel et pas seulement celui qui a été prescrit, à travailler collectivement, à mesurer et prévenir les risques, les problèmes techniques... La reconnaissance du travail et son évaluation passent par toutes ces variables, non par la seule réalisation d'un objectif chiffré ou le résultat net de l'entreprise... ▶

Valérie GÉRAUD

LE MOUVEMENT S'ALIMENTE D'UNE RÉFLEXION COLLECTIVE RICHE SUR LE RAPPORT ENTRE TRAVAIL ET SALAIRE, LA JUSTE RÉMUNÉRATION DES QUALIFICATIONS, LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LA GESTION DES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE.

biblio

• **LE SALAIRE, UN ENJEU POUR L'EUROSYNDICALISME. HISTOIRE DE LA COORDINATION DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES NATIONALES,**

ANNE DUFRESNE, PRESSES UNIVERSITAIRES DE NANCY, 2011.

• **LE PATRON, LE FOOTBALLEUR ET LE SMICARD,**

PHILIPPE VILLEMUS, EDITIONS DIALOGUES, 2011.

web

• L'édition 2011 du document sur « Les revenus et le patrimoine des ménages » : <www.insee.fr/fr/publications-et-services/sommaire.asp?codesage=REVPMENT11&nivgeo=0>.

• Un article de « La lettre de l'Ires » n° 87 intitulé « Compétitivité contre modèle social ? » : <www.ires-fr.org/images/files/Lettre/Lettre_IRES_87.pdf>.

• Le numéro spécial de la « Chronique internationale de l'Ires », n° 127, consacré à « L'Etat social à l'épreuve de l'austérité » (novembre 2010) : <www.ires-fr.org/index.php/publications/la-chronique-internationale>.

• La dernière étude de la Dares sur « Les pratiques de rémunération des entreprises » : <www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-008.pdf>.

• La note du Centre confédéral Cgt d'études économiques et sociales intitulée : « L'objectif "déficit public zéro" ou le quitus des gouvernements européens aux marchés financiers » : <www.cgt.fr/IMG/pdf/Note_economique_no_133.pdf>. Une autre note, sur le partage de la valeur ajoutée, cette fois : <www.cgt.fr/IMG/pdf_126_-_mai-juin_2009.pdf>.

• Le dossier de la Cgt sur les salaires : <www.cgt.fr/-Salaires-pouvoir-d-achat-.html>.

PACTE EURO PLUS

Faire des salaires une variable d'ajustement

Selon Nicolas Sarkozy et Angela Merkel, ses promoteurs, le Pacte euro plus se présente comme un outil de coordination des politiques économiques des pays au sein de la zone euro. Il l'est, mais de la pire manière qui soit : en obligeant les gouvernements à prendre pour modèles économiques les pratiques les plus libérales mises en œuvre en Europe. Qu'importent les difficultés ou les spécificités dans lesquelles évoluent les sociétés. Sous prétexte de défendre la monnaie unique, de favoriser la compétitivité et l'emploi et de renforcer la stabilité financière, ce projet préconise d'aligner les salaires sur les « meilleurs élèves » de la classe européenne, de renforcer selon le même principe la flexibilité sur le marché du travail, de démanteler les systèmes solidaires de protection sociale. La décision de Nicolas Sarkozy de ne pas

revaloriser le Smic le 1^{er} juillet dernier en est la traduction. Et ce n'est qu'une première étape, explique l'Union générale des fédérations de fonctionnaires-Cgt dans un document d'explication ⁽¹⁾ : « *les recommandations éditées à destination de la France le 7 juin 2011 et adoptées par le Conseil européen des 23 et 24 juin [ont été] les suivantes : s'assurer d'un déficit budgétaire de 3% du Pib [...], réduire le taux d'endettement public, continuer à réformer les retraites [...], réviser certaines dispositions sur la protection de l'emploi, assouplir le licenciement économique et diminuer les garanties de reclassement dans ce cas, "modérer" la hausse du Smic, diminuer les "charges sociales" sur le travail et les transférer sur la consommation et l'environnement* »...

(1) <www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/6PAGES_PACTE_EUROPEEN_EURO_PLUS.pdf>.

SALAIRES

Si augmentation il y a...

C'est grâce à la progression du niveau de qualification que le salaire moyen a augmenté en France ces dernières années. L'Insee le rappelle dans la dernière édition de son fascicule « Emploi et Salaires » ⁽¹⁾. En effet, si sur la période 1990-2008 – et dans le seul secteur privé – le salaire brut moyen des salariés à temps complet s'est accru en rythme annuel de 1% en euros constants, l'augmentation des cotisations sociales à la charge du salarié a, elle, largement amputé cette augmentation : déduit de l'augmentation de la Csg et de la Crds, le salaire net moyen des salariés à temps complets ne s'est

accru qu'au rythme annuel moyen de 0,5% en euros constants sur la période 1990-2008. De fait, assure l'Insee, si augmentation des salaires il y a eu, c'est, pour « *un peu plus de la moitié, imputable à l'augmentation moyenne des qualifications (baisse légère du poids des non-qualifiés mais surtout croissance sensible de l'emploi très qualifié)* ». L'autre facteur qui a largement pesé sur l'augmentation des salaires est, lui, dû au dynamisme du smic.

(1) <www.insee.fr/fr/publications-et-services/sommaire.asp?codesage=EMPSAL11&nivgeo=0>.

JURISPRUDENCE

Les règles de la rémunération s'expriment en français

L'entreprise peut-elle, pour la fixation des objectifs conditionnant le versement d'une prime variable, se référer à des documents rédigés en langue anglaise? Non, ont répondu cet été les magistrats de la chambre sociale de la Cour de cassation. Saisis par un cadre dirigeant qui était soumis à des objectifs fixés en anglais, ils ont rappelé que l'usage du français dans les documents comportant soit des obligations pour le salarié, soit des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution du travail, était obli-

gatoire. Que, dans le cas inverse, le salarié pouvait saisir le juge pour qu'il fixe le montant de la rémunération variable garantie par le contrat de travail et, logiquement, obtenir la part variable contractuellement prévue à son taux maximal, comme s'il avait rempli les objectifs. Cet arrêt a toute son importance. Jusqu'alors, rappelle le quotidien *Liaisons sociales*, les affaires présentées devant les tribunaux n'avaient jamais dépassé le stade de l'appel et avaient concerné essentiellement les documents techniques fournis aux salariés. ◀



NATHAN LAINE / MAXPPP

point de vue
LOUIS SALLAY
 JOURNALISTE À "OPTIONS"

Finances publiques : l'or comme seule règle ?

La "règle d'or" aura été le "leitmotiv" de l'été. L'appellation, qui se veut impressionnante et "scientifique", pose qu'il existerait une sorte de seuil précis et déterminé d'endettement, dont le dépassement serait économiquement catastrophique. Cette escroquerie intellectuelle est aussi une machine de guerre sociale.

« "L'équilibre des finances publiques", voilà quel serait l'objectif. Qui pourrait être contre ? *A priori*, l'idée de ne pas dépenser plus que ce dont on dispose est de bon sens. Mais, à y regarder de près, on réalise vite que "dépenses" et "recettes" sont des notions loin d'être claires. Pour prendre un exemple, on considère aujourd'hui que le salaire des enseignants constitue une dépense courante, de fonctionnement. Mais si l'on prend en compte sa dimension d'investissement sur le long terme, on est amené à considérer qu'il s'agit de dépenses d'investissement. Reste, dira-t-on, qu'il vaut mieux "équilibrer". Certes ; mais à quel niveau et pour quoi faire ? Concernant le niveau, force est de constater que ce qui est présenté comme une "règle d'or", c'est-à-dire une règle intangible, inaltérable – à l'image du métal dont elle porte le nom –, n'est qu'une expression vide de tout caractère scientifique, correspondant à des moments politiques budgétaires, éminemment variables au gré des circonstances. C'est bien pourquoi la proposition de "constitutionnaliser" cette règle suscite des doutes, y compris au sein de la majorité et du gouvernement. Alain Juppé a exprimé les siens en faisant remarquer que, en matière économique, les règles d'or servaient pour l'essentiel à illustrer qu'il s'agit d'un métal mou.

» En l'occurrence, celle-ci a d'autres fonctions, moins pédagogiques et très dangereuses. Elle revient à passer la bride au cou des Etats et à leur rendre à la fois impossible et illégitime d'intervenir autrement qu'à la marge sur l'état des choses économiques. Autrement dit, à leur interdire de réguler, redistribuer, au service de l'intérêt public, qu'il soit plus ou moins "général".

» Car, à partir du moment où "l'assainissement budgétaire" dépend du strict respect d'une ligne jaune, à ne franchir sous aucun prétexte, cela revient à s'attacher un boulet au pied en prétendant qu'il permettra d'aller plus vite. Ne pas s'endetter, par exemple, est de bonne gestion s'il s'agit de dettes de jeu ou de dépenses somptuaires, sans débouché socialisé. En revanche, le financement d'activités à moyen et long terme – bâtiment, recherche industrielle, santé – passe de façon incontournable par des emprunts et aboutit à des économies, du mieux-être, une certaine rentabilité économique et sociale. On ne peut donc pas séparer une réflexion sur la dette d'une réflexion sur son usage. C'est vrai pour l'Etat comme pour le consommateur moyen, même si c'est à une autre échelle. Et quand il y a des choix politiques à opérer, dont le fond est toujours de savoir qui va payer ! Par exemple, selon que l'on choisisse de financer par l'impôt – direct ou indirect –, par l'emprunt, par des exonérations fiscales, ce ne sont pas les mêmes catégories sociales qui vont être sollicitées. Et c'est largement dans ce jeu de décisions que se structurent les enjeux d'égalité ou d'inégalité sociale. Quand le gouvernement Sarkozy promet le bouclier fiscal et les exonérations fiscales pour les entreprises, il ne combat pas la dette : il l'accroît et exonère les plus riches de son poids. Lorsque, dans son plan d'austérité, il augmente les prélèvements sur la Csg ou telle Tva, il rompt avec une de ses fameuses "règles d'or" (souvenons-nous du fameux *"Je n'ai pas été élu pour augmenter les impôts"*), mais cible les catégories populaires. Au risque, d'ailleurs, de soulever quelques remous parmi les élus de sa majorité. C'est le sens de l'épisode opposant Jean-Pierre Raffarin au Président sur la Tva des parcs de jeux.

» Il faut par ailleurs interroger l'idée que des finances "équilibrées" et un budget en excédent seraient des indices de bonne santé économique. Avant de plonger dans le rouge, le budget de l'Etat espagnol était excédentaire, sans pour autant être assis sur une économie équilibrée. Mais cet "équilibre" est une vieille obsession des économistes libéraux. Tout simplement parce qu'il permet de dégager du capital alloué à des "dépenses" publiques – l'éducation, la santé, la protection sociale – dont ils pensent que le coût devrait être assumé par le consommateur dans le cadre du marché.

» La panique provoquée par la crise financière est l'occasion rêvée d'imposer cette thérapie de choc, aussi dangereuse économiquement que politiquement. Car on comprend bien que l'invocation à la "règle d'or" fonctionne comme l'alibi parfait aux pires décisions, singulièrement à celles qui sont à l'origine de la crise. »

A quoi sert

Comment définir la notion de salaire? Pour la Cgt, le salaire est le paiement de la qualification pour un temps de travail donné. Or, aujourd'hui, les deux termes de la définition sont attaqués.

Adoption de mesures d'austérité et pression à la baisse sur les salaires: voilà la réponse que les leaders politiques européens entendent apporter à la crise économique et financière. Une stratégie qui, pour Bernard Thibault ⁽¹⁾, va au contraire «*concourir à amplifier la crise*» en s'appuyant sur un «*diagnostic erroné*» de la situation: «*La crise de 2008 est avant tout la conséquence d'un long cycle de dévalorisation de la valeur travail par rapport au capital*», souligne-t-il. Et non le résultat de salaires – et de droits sociaux – supposés trop élevés. D'où la nécessité d'imposer le débat sur le nécessaire partage des richesses, qui ne peut se limiter à la mise en place d'une prime sur dividendes, aléatoire car liée à la progression des résultats des entreprises. «*Cela nous oblige à prendre le problème à la source, à réfléchir au sens et à l'utilité du salaire, à un moment où la société n'accepte plus de payer le travail à son "juste prix"*», explique Francis Velain, secrétaire national de l'Ufict (Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens) de la métallurgie Cgt. Parmi les questions posées: quelle définition peut-on donner du salaire? A quoi sert-il? Que doit-il payer? Pourquoi est-il aujourd'hui fondamental de le réévaluer?

Salaire, qualification et temps de travail

Dès l'origine du capitalisme, les économistes ont tenté de définir le salaire. Ainsi, pour le théoricien libéral anglais David Ricardo ⁽²⁾: «*Le prix naturel du travail est celui qui fournit aux ouvriers, en général, les moyens de subsister et de perpétuer leur espèce...*» Dit autrement, argumente Francis Velain: «*Le salaire est donc le moyen, pour le salarié, de reproduire sa force de travail et la pérenniser au-delà de lui-même pour reproduire le salariat.*» Il doit aussi lui permettre d'acheter «*la quantité de subsistances et autres objets nécessaires ou utiles dont l'habitude lui en a fait besoin*», c'est-à-dire que le salaire est aussi un moyen, pour le salarié, d'échanger des marchandises dont le prix est fonction du temps nécessaire à leur production. Le salaire, c'est donc aussi du temps. Dans son *Traité d'économie politique*, écrit quelques années plus tôt (1803), Jean-Baptiste Say abordait aussi ce que l'on appelle aujourd'hui la «*qualification*»: «*Quand l'habileté nécessaire pour exercer une industrie, soit en chef, soit en sous-ordre, ne peut être le fruit que d'une étude longue et coûteuse,*



LAURENT HAMELS / MAXPPP

cette étude n'a pu avoir lieu qu'autant qu'on y a consacré chaque année quelques avances, et le total de ces avances est un capital accumulé. Alors le salaire du travail n'est plus un salaire seulement: c'est un salaire accru de l'intérêt des avances que cette étude a exigées.» Dans la mesure où l'individu, sa famille, la société ont «*consenti plus ou moins d'efforts et de temps pour lui permettre d'acquérir des capacités supérieures de travail, il est donc juste de considérer qu'un jeune Bts gagne plus qu'un Cap et moins qu'un jeune bac plus cinq*», expliquait le responsable de l'Ufict lors des derniers états généraux des professions techniques ⁽³⁾. Si Francis Velain fait ainsi référence à l'histoire de

(1) «L'austérité, ça suffit!» Entretien à *Libération*, lundi 29 août 2011.

(2) David Ricardo, *Principes de l'économie politique et de l'impôt* (1821), Editions Flammarion, 1999.

(3) «Professions techniques, identités qualifiées», *Options* n° 563, janvier 2011.

le salaire ?



l'économie politique, c'est pour mieux expliciter la définition que donne la Cgt du salaire : il ne peut être réduit à un coût, il n'est pas une récompense mais « un dû ». Le salaire, explique-t-il, est « le paiement de la qualification pour un temps de travail donné ». Or les deux termes de la définition sont depuis longtemps attaqués. Le paiement de la qualification d'abord : aujourd'hui, par rapport au smic, embaucher un jeune Bts dans la métallurgie, par exemple, revient au même montant que l'embauche d'un jeune Cap il y a trente ans. Cela oblige aujourd'hui, au-delà de la revendication d'augmentation générale des salaires, à travailler à la reconstruction de grilles de classification et au déblocage des déroule-

Le salaire est « le paiement de la qualification pour un temps de travail donné ». Or les deux termes de la définition sont depuis longtemps attaqués.

ments de carrière. Le paiement du temps de travail ensuite : lui aussi s'est affaibli avec l'essor, en particulier, des forfaits-jours (un million et demi de salariés sont concernés) ne comportant aucune protection efficace contre une durée de travail excessive. Alors que l'Etat français, après des réclamations présentées par la Cgt et la Cfe-Cgc, a été condamné par le Comité européen des droits sociaux pour violation de la Charte sociale européenne, un récent arrêt de la cour de Cassation (*lire pages 10 et 38*) apporte désormais des points d'appui pour mieux encadrer ces forfaits. Parmi les propositions mises en débat auprès des salariés par la Cgt et son Ugict : la mise en place d'un dispositif d'évaluation, individuel et collectif, du temps de travail ; la rémunération et la compensation effective des heures supplémentaires ; l'introduction de bornes journalières, hebdomadaires, mensuelles et annuelles dans les forfaits-jours.

Partager les richesses à la source

En d'autres termes, le salaire doit redevenir ce qu'il n'aurait jamais dû cesser d'être : un échange « équitable » entre le salarié et l'employeur. « Nous demandons le prix qu'il faut payer pour reproduire la force de travail du salarié mais aussi du salariat dans son ensemble », souligne Francis Velain. Pour qui il est aujourd'hui nécessaire de redonner du sens à la notion de « partage des profits », au regard de la définition ainsi donnée du salaire. Il ne s'agit pas de conditionner aux aléas économiques ou aux déboires et aux exigences des actionnaires ce qui permet aux individus de vivre. Mais de parvenir à un « rééquilibrage structurel du partage des richesses à la source » à partir d'une double réalité : les qualifications d'aujourd'hui et la réalité du temps de travail effectué.

Ce n'est pas ce qui s'est passé au cours des quinze dernières années. Entre 1996 et 2006, en effet, ceux qui ont vu leur salaire progresser le plus sont les 30 % de salariés les moins bien payés et les 2 % les mieux payés, indique une étude de l'Insee. Si bien que l'augmentation insuffisante des bas revenus ne s'est pas faite par un partage des profits, mais par une autre répartition de la masse salariale dans le secteur privé. Une masse salariale d'ailleurs en recul en 2009 (-1,3 %) par rapport à 2008. Pour l'Acoss (Agence centrale des organismes de sécurité sociale), du jamais vu depuis l'après-guerre. ◀

Christine LABBE

Europe : ces autres convergences à construire

PARTICIPANTS

ANNE DUFRESNE,
CHERCHEUSE AU FONDS
NATIONAL DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE (FNRS) BELGE ⁽¹⁾

GILLES LETORT, SECRÉTAIRE
DU COMITÉ D'ENTREPRISE
EUROPÉEN DU GROUPE
EIFFAGE FRANCE, CHARGÉ DES
QUESTIONS EUROPÉENNES AU
SEIN DE LA FÉDÉRATION CGT
DE LA CONSTRUCTION

BORIS PLAZZI, RESPONSABLE
DE L'ACTIVITÉ REVENDICATIVE
À LA FÉDÉRATION CGT DE LA
MÉTALLURGIE

FRÉDÉRIC IMBRECHT,
MEMBRE DE LA COMMISSION
EXÉCUTIVE CONFÉDÉRALE DE
LA CGT, CHARGÉ DE L'ACTION
SYNDICALE EN EUROPE

MARTINE HASSOUN,
"OPTIONS"

L'EUROPE NE VIENT PAS DE SE CONSTRUIRE. ELLE A UNE HISTOIRE MARQUÉE PAR L'EMPREINTE DE CE MONÉTARISME ORTHODOXE OBSÉDÉ PAR LA MODÉRATION SALARIALE. CELA FAIT PRÈS DE TRENTE ANS QUE TOUTES LES POLITIQUES MISES EN ŒUVRE VONT DANS CE SENS.

Quelles ripostes aux plans d'austérité qui se développent partout en Europe? Sous quelles contraintes et avec quels atouts les salariés peuvent-ils réagir? Echange.

– **Options:** Quels effets les plans d'austérité décidés cet été en Europe risquent-ils d'avoir pour les salariés?

– **Frédéric Imbrecht:** Maintenus en l'état, ils risquent d'avoir des effets désastreux, d'autant qu'ils surviennent dans un contexte déjà fortement dégradé. Tant en France qu'à l'étranger, cela fait un certain nombre d'années déjà que la notion même de salaire est dénaturée. L'évolution du smic en est le meilleur exemple. Ce repère, qui à l'origine avait fonction à déterminer le salaire minimum à verser à un salarié qui, sans qualification aucune, entrait pour la première fois sur le marché du travail, semble être considéré aujourd'hui comme totalement désuet: on ne parle plus de «salaire minimum» mais de «revenu minimum». Or cette notion tourne le dos au paiement de la qualification. Elle permet d'embaucher un bachelier, un jeune titulaire d'un diplôme de niveau bac plus deux au smic. Partout en Europe, depuis des années, le processus s'aggrave. En Allemagne, pays souvent cité en exemple, on assiste aujourd'hui à une amplification du nombre de salariés embauchés hors convention collective, pilier pourtant du système social allemand. Des salariés rémunérés désormais 4 ou 5 euros de l'heure alors que le Dgb revendique un salaire horaire minimum de 9 euros. Avec le «paquet» sur la nouvelle gouvernance économique de l'UE, le pacte euro plus et les politiques qu'ils annoncent, le mouvement syndical se retrouve face à un véritable défi. Un nombre croissant de salariés ne sont plus couverts par aucune convention collective. C'est la crédibilité même du syndicalisme qui est en jeu... Comment des jeunes qui ne disposent d'aucune protection pourront-ils, demain, se retrouver dans une organisation syndicale qui ne défend que les salariés couverts par des conventions collectives qui prévoient notamment un socle salarial? Le Dgb a perdu, par l'explosion de la précarité salariale, entre autres, quatre millions d'adhérents ces dernières années. Il a, depuis, intégré dans son champ d'intervention syndicale la revendication d'un salaire minimum interprofessionnel concernant donc y

compris les salariés qui ne sont pas couverts par une convention collective négociée. Du coup, le syndicalisme allemand reprend peu à peu pied parmi ce salariat.

– **Anne Dufresne:** Ne croyez-vous pas qu'il en serait autrement si le syndicalisme en général et le syndicalisme européen en particulier n'avaient pas oublié un peu vite à quel point le salaire était essentiel? Beaucoup de temps a été perdu. Nous payons au prix fort le tournant libéral engagé dans les années 1980 et les politiques qui se sont ensuivies dont les objectifs centraux étaient la compétitivité internationale et la mise en place d'une monnaie unique. C'est le traité de Maastricht du début des années 1990 qui, sous prétexte de stabilité monétaire, a sacralisé la modération salariale. Souvenons-nous: à partir de là, la désinflation compétitive n'étant plus possible par les taux de change, le salaire est devenu la variable d'ajustement cardinale du système de l'Union économique et monétaire. Cela a eu des conséquences dramatiques. A l'échelle de l'UE, le salaire n'a plus été considéré comme un objet de délibération politique mais a été réduit à n'être plus qu'un «coût du travail»... L'Europe ne vient pas de se construire. Elle a une histoire marquée par l'empreinte de ce monétarisme orthodoxe obsédé par la modération salariale. Cela fait près de trente ans que toutes les politiques mises en œuvre vont dans ce sens.

– **Options:** Le syndicalisme européen prépare une campagne sur le thème «à travail égal, salaire égal sur un même lieu de travail». Comment, sur le terrain, des convergences peuvent-elles se tisser pour donner corps à cette revendication?

– **Gilles Letort:** En nous battant sur les conventions collectives et pour l'égalité des droits. Tout à fait d'accord pour dire que le syndicalisme européen a perdu beaucoup de temps. Aujourd'hui, sans volontarisme, sans détermination, nous ne parviendrons pas à développer des convergences revendicatives en Europe. Convergences que l'on ne peut réduire à l'urgence salariale. Beaucoup d'autres sujets y sont liés et doivent

(1) Auteur de *Le Salaire, un enjeu pour l'eurosyndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, Presses universitaires de Nancy, 2011.



PHOTOS : NICOLAS MARQUES / KR IMAGES PRESSE

“ NOUS NE PARLONS PAS DE « SALAIRE MINIMUM » PARCE QUE NOUS DEVONS TENIR COMPTE DES DISPARITÉS DE SITUATION D'UN PAYS À L'AUTRE. MAIS IL EST INDISPENSABLE D'INSTAURER DES PRINCIPES ET UN MÉCANISME SUR LEQUEL, DANS CHAQUE PAYS, POURRAIT SE FONDER LA RÉMUNÉRATION MINIMUM.

nous préoccuper. Dans la construction, nous nous battons surtout sur les conditions de travail, la diminution de la dangerosité des métiers et la réduction du temps de travail sur les chantiers. Avec la crise de l'immobilier, nous sommes désormais confrontés à des stratégies patronales qui consistent sans cesse à restaurer les taux de profit en attaquant les salaires et l'emploi tout en développant une rémunération fixe la plus basse complétée par une généralisation de l'intéressement et de la participation. La question de la rémunération d'un salarié dépasse aujourd'hui le seul paiement du travail et de la qualification. Elle pose aussi celle des cotisations sociales, du financement de la protection sociale.

– **Frédéric Imbrecht** : Elle est celle aussi de la revalorisation du travail qui, partout en Europe, est attaquée. Au sein de la Confédération européenne des syndicats (Ces), un groupe de travail s'est mis en place sur la définition d'un repère salarial en Europe. Nous ne parlons pas de « salaire minimum » parce que nous devons tenir compte des disparités de situation d'un pays à l'autre. Mais il est indispensable d'instaurer des principes et un mécanisme sur lequel, dans chaque pays, pourrait se fonder la rémunération minimum. Par exemple, le salaire minimum, c'est celui qui concerne un jeune sans qualification particulière entrant dans la vie active. Le montant devant être calculé en rapport avec ce qu'il est nécessaire pour vivre normalement pays par pays.

– **Boris Plazzi** : Un repère indispensable. Dans la métallurgie, nous avons engagé le débat sur le sujet, même si les premières discussions ont été difficiles. Lorsque nous avons suggéré, il y a quelques années, à nos camarades européens de nous battre sur un salaire minimum, ou en tout

cas sur les mécanismes possibles d'un tel repère, nous avons été confrontés à un front commun des autres organisations qui s'inquiétaient d'une diffusion du modèle français où l'Etat intervient dans la fixation du smic. Ce modèle, ailleurs, est mal compris. Nous nous sommes expliqués. Nous avons fait comprendre à nos camarades que nous ne demandions pas que la Commission fixe un salaire minimum partout en Europe, que nous réclamions l'ouverture de négociations sur un sujet qui devait être travaillé en commun. Le débat a été rude. Les Scandinaves et les Italiens étaient farouchement opposés à notre proposition. Mais les choses avancent.

– **Options** : Dans quelle mesure l'entreprise ou la branche peuvent-elles être des lieux qui aident à la définition des convergences ?

– **Boris Plazzi** : Elles le sont, incontestablement, même si nous nous affrontons à un obstacle de taille : il n'existe pas, aujourd'hui, au niveau européen et à ces deux niveaux, de véritables lieux de négociation. Nous n'avons pas, dans la métallurgie, d'interlocuteur patronal prêt à négocier sur les salaires et les qualifications. Il faut encore jouer des coudes pour aborder la question salariale au niveau européen. Cela étant, cette échelle est propice aux contacts syndicaux. Des contacts indispensables pour apprendre à se connaître et se comprendre. Et le fait que la Ces ait explicitement mentionné dans son dernier plan d'action du congrès d'Athènes le salaire minimum en Europe va nous y aider.

– **Gilles Letort** : Les comités d'entreprise peuvent-ils être considérés comme des espaces de négociation ? Je n'en suis pas sûr : ils le pourraient s'il existait en leur sein des syndicalistes qui tiennent la route. Mais il ne faut pas baisser

...

TABLE RONDE

Europe: ces autres convergences à construire

SI NOUS PARVENONS À DÉFINIR LES COMPÉTENCES MISES EN ŒUVRE PAR UN MAÇON OU UN ÉLECTRICIEN EUROPÉEN, NOUS POURRONS AUSSI PRÉCISER CE QUE PEUT ÊTRE LEUR RÉMUNÉRATION. ET, SUR CE TERRAIN-LÀ, NOS CAMARADES ALLEMANDS OU SCANDINAVES PEUVENT NOUS SUIVRE.



Boris Plazzi.

... la garde : seules les organisations syndicales doivent être habilitées à négocier. Méfions-nous. Confier la négociation à des gens qui viennent de n'importe où peut mener à n'importe quoi. La négociation salariale relève de la responsabilité des organisations syndicales... Celle-ci comme la lutte contre le travail clandestin ou les conditions de détachement des travailleurs en Europe.

– **Options** : Le détachement : en quoi ce dispositif pose-t-il problème ?

– **Gilles Letort** : Dans le contexte du détachement, ce n'est plus l'activité qui se déplace mais les salariés eux-mêmes. Comment protéger les droits des travailleurs en détachement et ceux des pays d'accueil ? Telle est la question que pose ce dispositif. Le salaire versé aux personnels déplacés est à surveiller. Mais aussi les conditions de travail qui leur sont imposées et le niveau de cotisation au système de protection sociale auquel ils sont soumis. L'expérience nous montre que les cotisations sociales sont celles qui servent aujourd'hui à mettre en concurrence les salariés entre eux. Aujourd'hui, un salarié travaillant en France et déclaré par une entreprise en Pologne où les taux de cotisation sont extrêmement faibles coûte 20 % moins cher qu'un salarié déclaré dans l'Hexagone. Un véritable problème. Une question sur laquelle il est bien difficile, aujourd'hui, de se faire entendre. Pourtant, elle est au cœur des stratégies patronales de dumping social. Nous disposons de conventions collectives pour défendre le salaire. Nous bénéficions de cadres législatifs sur les salaires minimaux. Il faut que nous ayons des moyens pour harmoniser vers le haut les systèmes de protection sociale.

– **Frédéric Imbrecht** : La campagne « à travail égal, salaire égal sur un même lieu de travail » instaurerait un principe, en Europe, selon lequel tout salarié, Français ou étranger, devrait bénéficier, dès lors qu'il travaille sur le territoire, de toutes les garanties collectives prévues dans la loi ou les accords. Elle contribuerait à cet objectif.

– **Options** : Sur quels points d'appui une campagne pour la défense des salaires en Europe peut-elle se développer ?

– **Boris Plazzi** : La bataille qui a eu lieu il y a trois ans chez Dacia, du groupe Renault, est pour nous un bon exemple. Elle a été menée avec le soutien des organisations syndicales françaises et, au final, les salariés ont gagné près de 30 % d'aug-



Anne Dufresne.

mentation. Il y a aussi de mauvais exemples, comme chez Eads où les revenus des cadres supérieurs et des dirigeants ont été négociés au niveau européen, la direction ayant décidé que ce ne serait qu'à cette échelle-là que les rémunérations de ces salariés seraient fixées. Les organisations syndicales ne peuvent pas être dessaisies des négociations, et c'est à elles que revient la responsabilité de négocier des augmentations salariales : du salaire de l'ouvrier à celui du cadre supérieur... Ces deux exemples montrent néanmoins qu'il est possible de discuter des salaires à l'échelle européenne.

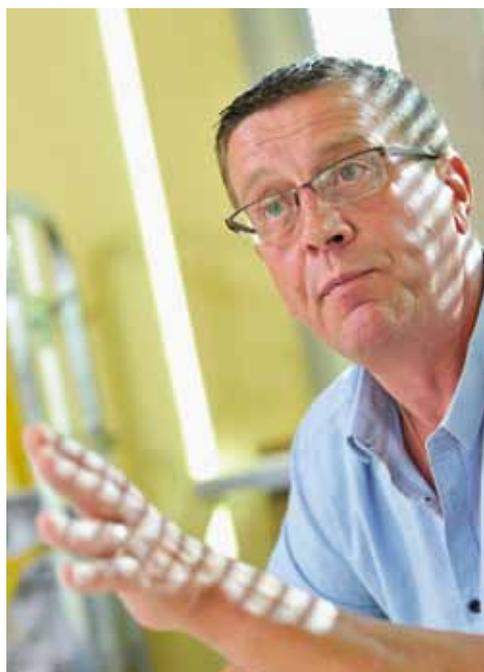
– **Gilles Letort** : Une expérience dont j'aimerais faire part est celle du pôle de regroupement que nous avons créé au sein de la Fédération européenne de la construction où les Français, les Italiens et les Belges réfléchissent ensemble à l'avenir de notre organisation. Nous avons les mêmes conceptions de l'action syndicale et du développement syndical en Europe. En avançant ensemble, nous pouvons espérer faire bouger l'ensemble de l'organisation comme nous cherchons à le faire actuellement en envisageant la manière d'harmoniser les droits à la formation, en cherchant à définir le contenu des métiers en Europe. Si nous parvenons à définir les compétences mises en œuvre par un maçon ou un électricien européen, nous pourrions aussi préciser ce que peut être leur rémunération. Et, sur ce terrain-là, nos camarades allemands ou scandinaves peuvent nous suivre.

– **Anne Dufresne** : Tout ce qui vient d'être dit confirme que le niveau sectoriel est essentiel pour avancer sur l'europanisation du salaire. Les fédérations syndicales européennes, méconnues – et la Fédération européenne de la métallurgie tout particulièrement –, développent, depuis longtemps déjà, un travail de coordination des négociations collectives nationales très utile. Mon dernier ouvrage détaille leur histoire. La force des fédérations est leur relative autonomie. Pour avancer, le syndicalisme européen doit s'émanciper de l'agenda de la Commission. L'actuelle offensive radicale contre les salaires

COMMENT GAGNER DE NOUVEAUX DROITS : VOILÀ LA QUESTION QU'IL NOUS FAUT POSER. UNE QUESTION ESSENTIELLE SI NOUS NE VOULONS PAS NOUS COUPER DES JEUNES QUI ONT TENDANCE À TOURNER LE DOS AU MOUVEMENT SYNDICAL. ON L'A VU CES DERNIÈRES SEMAINES EN GRÈCE, EN ITALIE, EN ESPAGNE.

va-t-elle enfin l'encourager à se constituer en contre-pouvoir? Alors que le traité européen – depuis Maastricht – dénie à l'Europe la capacité d'intervenir sur les salaires – sur les salaires et la grève! Soit dit en passant, comment fonder un système de négociation collective sur cette base? –, le pacte euro plus et la gouvernance économique, hors la loi, sous l'impulsion de Nicolas Sarkozy et d'Angela Merkel, impose par le haut une coordination salariale à la baisse sous le prétexte de la «nécessaire» compétitivité. Cela oblige donc le syndicalisme européen à se positionner. Désormais, il peut soit se recroqueviller sur les frontières nationales de chacune des confédérations qui le composent, ce qui n'est pas viable, soit bâtir des convergences. Le congrès d'Athènes semble avoir pris la deuxième voie. Pour la première fois, en est ressortie une résolution très clairement contre la Commission. Je trouve cela très intéressant. Mais la riposte syndicale parviendra-t-elle ensuite à rester à la hauteur de l'attaque? Ou bien se laissera-t-elle tenter par des compromis boiteux? L'histoire l'a montré: face à une telle attaque, seules les mobilisations et les grèves peuvent peser. Le répertoire des modes d'action syndicale en Europe, très peu utilisé, est pourtant vaste: europétitions, euromanifestations, mais surtout eurogrèves... Les comités d'entreprise européens pourraient d'ailleurs être des lieux d'apprentissage importants sur le montage des eurogrèves! Souvenons-nous de celles des dockers au début 2000. En 2006, ils ont finalement réussi à stopper la directive de privatisation des ports. Ça, c'est une vraie victoire syndicale européenne!

– **Frédéric Imbrecht**: L'enjeu essentiel, effectivement, n'est pas de déléguer la construction du syndicalisme européen à la Ces mais de s'impliquer pour construire avec d'autres les conditions afin qu'il en soit ainsi. La dimension européenne doit devenir pour nous une dimension naturelle de l'action syndicale. Et ce ne sera possible qu'en acceptant qu'il n'existe pas une culture ou un modèle qui serait supérieur aux autres. Chacun a son histoire, et c'est avec cela que nous devons imaginer une plate-forme et des batailles revendicatives communes. Cette démarche, nous allons tenter de l'expérimenter sur le chantier Epr de Flamanville. Sur ce site, des salariés de l'Europe entière travaillent. Sous l'égide de la Ces, nous allons proposer de développer une campagne avec les syndicats polonais, roumains, français et d'ailleurs pour une harmonisation par le haut des salaires, des conditions de travail et de protection sociale sur



Frédéric Imbrecht.



Gilles Letort.

ce site. Ce projet pourrait devenir demain un modèle d'«euro-action» et donner un corps concret à la campagne que va organiser la Ces autour d'un axe revendicatif issu du congrès d'Athènes: «A travail égal, mêmes salaire et droits sur un même lieu de travail.» Face à la crise et à l'agressivité des attaques, nous devons développer un nouveau modèle de syndicalisme européen basé sur des exigences et des impulsions revendicatives offensives et non plus seulement défensives. Mais c'est aussi pour nous, la Cgt, de notre responsabilité. On ne peut pas demander aux autres et à la Ces tout entière de bouger sans devenir nous aussi des moteurs, sans sortir de nos prés carrés afin d'investir la dimension européenne dans nos batailles revendicatives.

– **Options**: Par tout ce qu'elle charrie de crainte de l'autre et de concurrence entre les salariés, la question salariale n'est-elle pas la plus difficile pour construire des solidarités?

– **Frédéric Imbrecht**: Peut-être, mais n'a-t-on pas gagné une bataille aussi décisive que celle contre la directive Bolkestein?

– **Gilles Letort**: Personnellement, je ne crois plus à l'efficacité du dialogue social européen. Pour autant, ça peut être un moyen de porter les exigences des salariés devant les instances politiques et patronales. Sur la question du détachement, nous avons obtenu des déclarations communes avec les employeurs sur la lutte contre le travail clandestin.

– **Boris Plazzi**: Ce que l'on souhaite, surtout, c'est que la Ces passe d'une démarche défensive à une autre, offensive... Comment gagner de nouveaux droits: voilà la question qu'il nous faut poser. Une question essentielle si nous ne voulons pas nous couper des jeunes qui ont tendance à tourner le dos au mouvement syndical. On l'a vu ces dernières semaines en Grèce, en Italie, en Espagne avec le mouvement des Indignés. Et pourtant, n'avons-nous pas des batailles communes à mener avec eux sur la question salariale qui les concerne au premier chef?