

## Prime sur dividendes ou salaire ?

---

Face au mécontentement social, en proposant une prime aux dividendes, le faux défenseur du pouvoir d'achat entend éviter le débat sur le partage des richesses et qu'il pose les questions décisives : « Qu'est-ce que le salaire, à quoi sert-il, que paye-t-il, pourquoi est-il indispensable de le réévaluer ? »

Le projet gouvernemental de « prime dividendes », la fameuse prime initialement de 1000 €, est soumis à l'Assemblée Nationale à partir du 14 juin et au Sénat à compter du 28 juin, pour une adoption définitive en juillet. Le gouvernement a pris une initiative « cache-misère », sans aucune concertation et ne répondant en rien aux attentes des salariés d'augmenter les salaires.

### Les primes n'ont jamais réglé la question des salaires !

Beaucoup de salariés ont des problèmes de pouvoir d'achat et sans doute ne protesteront-ils pas de toucher une prime, encore qu'en la matière rien ne leur garantit qu'ils en toucheront une !

Car si la négociation sur la prime est obligatoire, le résultat lui, ne le sera pas. En cas d'échec, l'employeur pourrait appliquer une décision unilatérale. D'autant que les règles\* d'attribution de cette prime sont telles que très peu de salariés seront concernés (\*effectif => 50 salariés, dividendes en hausse en moyenne par rapport aux deux exercices précédents,).

Au final, entre l'annonce initiale d'une prime de 1000 €, et la réalité de ce qui sera sur la fiche de paie, le mécontentement a toutes les chances de grandir un peu plus, d'autant plus que les employeurs ne cachent pas leur intention de se rattraper ensuite sur les politiques salariales à venir. En quelque sorte, une « prime-alibi » destinée à affaiblir encore plus le salaire !

Enfin, cette prime sur résultat est un aveu de taille. La participation et l'intéressement ne préservent pas le pouvoir d'achat, n'assurent pas la reconnaissance salariale ! Mais est-ce une surprise ? En quoi une 3ème mesure de ce type pourrait régler ces problèmes ?

Une prime, quelle qu'elle soit, laisse toujours entière la question du salaire en tant que paiement de la qualification pour un temps de travail donné.

Aujourd'hui, par rapport au SMIC, embaucher un jeune BTS revient au même montant que l'embauche d'un jeune CAP il y a 30 ans. Les jeunes générations d'ingénieurs constatent un net tassement de leur salaire d'embauche par rapport à celui de leurs aînés.

Il y a bien plus d'intérêts à lutter et négocier sur la revalorisation des salaires, la reconstruction des grilles que de lutter et négocier pour une prime au montant aléatoire et non pérenne.

Lorsque les titulaires de BTS sont confrontés au blocage de leur carrière parce que la grille de la convention collective s'arrête à V3bis (395), conquérir une prolongation de leur grille jusqu'à 510 points est une bien meilleure réponse que n'importe quelle prime !

Quand la masse des ingénieurs sont passés au forfait-jours sans que leur salaire ait été revalorisé (ou si faiblement...) alors que cela est illégal par rapport à la Charte européenne des droits sociaux, exiger le rattrapage des heures supplémentaires avec, selon la loi, un effet rétroactif jusqu'à 5 ans aura des conséquences bien supérieures à n'importe quelle prime !

### Le salaire, c'est plus efficace que les primes

C'est à ce type de débat que le gouvernement et le patronat veulent échapper !

L'enjeu devient incontournable : Il s'agit de rééquilibrer structurellement le partage des richesses à la source, à partir de la réalité des qualifications d'aujourd'hui et de la réalité du temps de travail effectué.

Le gain immédiat de pouvoir d'achat qui résulterait de vraies augmentations de salaire et de la reconstruction des grilles de classifications créerait un véritable appel d'air pour la consommation, les prestations sociales et l'emploi.

Cela réduirait aussi la course aux bas salaires pour lesquels le patronat touche aujourd'hui des exonérations de cotisations au nom du « coût du travail ». Le budget de l'Etat n'aurait plus à compenser le manque à gagner (Plus de 30 milliards) ! Il y trouverait de nouvelles marges de manœuvre pour financer l'éducation, la recherche et aider au développement industriel.

Enfin, les cotisations patronales et les nôtres en seraient même augmentées avec des effets directs pour le financement de la protection sociale.

Mais le patronat n'a jamais accepté que la protection sociale soit financée à partir des salaires et directement à la source ! Selon lui cela coûterait trop cher aux entreprises. Les employeurs devraient donc être exonérés de cotisations. La prime proposée par le gouvernement flatte une fois encore ce raisonnement destiné à tromper.

## Progrès social et émancipation passent par le paiement de nos qualifications et de notre temps de travail.

Il est légitime en tant que salarié de commencer par s'inquiéter avant tout du salaire net qui apparaît au bas de sa fiche de paie. Mais nous savons aussi que personne ne peut prendre le risque de voir disparaître les cotisations et de fait la sécurité sociale, la protection contre le chômage....

Ne considérer que son salaire net serait accepter de ne plus voir dans le travail et dans la progression de son efficacité la possibilité de développer le progrès social et l'émancipation humaine.

La CGT des ingénieurs, cadres et techniciens est donc bien décidée à ne jamais abandonner le combat et l'ambition que défend le syndicalisme depuis son origine : l'amélioration des conditions de travail et de vie, la reconnaissance du contenu du travail et de la création de richesses par un bon salaire et une contribution à la protection sociale.

## Le paiement de nos qualifications et de notre temps de travail est l'issue à la crise !

La crise actuelle ne s'explique pas par des salaires trop élevés. Elle s'explique avant tout par une rémunération du capital disproportionnée et une rémunération du travail toujours plus faible et aléatoire.

Pour éviter une récession, la notion de salaire doit dépasser celle de la rémunération avec sa ribambelle de primes variables. Le salaire doit redevenir ce qu'il n'aurait jamais dû cesser d'être : un dû, c'est-à-dire le paiement de la qualification pour un temps de travail donné.

L'UFICT vous invite à débattre de ses propositions salariales pour un autre partage des richesses auquel le salaire et les cotisations sociales qui y sont attachées contribuent.

- Toutes les catégories de salariés doivent bénéficier d'augmentations générales à pourcentage égal et au moins équivalentes au coût de la vie.
- Les augmentations individuelles doivent correspondre à une reconnaissance de la qualification acquise. Tout salarié doit être assuré d'un doublement minimum de son salaire sur une carrière complète.
- Pour assurer transparence et équité, chacun doit, à partir de sa qualification, pouvoir se situer dans d'une grille de salaire.
- Tous les éléments de la rémunération doivent être soumis à cotisations sociales !

## Le temps de l'engagement est venu !

Pour faire avancer la cause des salaires, des qualifications et du temps de travail,

## REJOIGNEZ LA CGT des ingénieurs, cadres et techniciens

### Bulletin d'adhésion

#### Je souhaite

Prendre contact

Me syndiquer



Nom ..... Prénom.....

Entreprise ..... Tél.....

Adresse entreprise .....

Classification ..... @.....

A retourner à l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la Métallurgie CGT  
Case 433 – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex  
@ : ufict@ftm-cgt.fr / Fax : 01.48.59.80.66