

Pour partager vraiment LA VALEUR ...

Octobre 2023

... une seule SOLUTION => AUGMENTER LES SALAIRES

Censé aider les Salarié.e.s à faire face à l'inflation, le **projet de loi sur le partage de la valeur** se concentre sur la participation, l'intéressement, l'actionnariat salarié et la prime dite « Macron » sans aborder la question des salaires.

Pour le SPBA/CGT, ce n'est pas satisfaisant :

>>> **explications.**



➔ Le trompe-l'œil de la loi sur le partage de la valeur.

➤ Cette future loi fait la part belle au dispositif d'intéressement, de participation et de prime de « partage de la valeur » créée en 2022.

En revanche, la question fondamentale des salaires est totalement absente et le patronat reste dans le déni au sujet du partage des richesses créées par le travail. Le préambule du projet de loi indique que la part des salaires dans les richesses créées est stable. Alors qu'elle régresse au contraire !

Les entreprises du CAC 40 ont bénéficié d'une hausse de 15 % des profits en 6 mois, grâce à l'inflation !

Vos délégués SPBA/CGT.
Séverine LARUE,
Eric MAHIDDINE, Franck PEYROT.



➔ Le mirage des primes.

➤ Les primes sont par nature « aléatoires » et souvent décidées unilatéralement par les employeurs. **Elles ne sont pas pérennes alors qu'à l'inverse le coût de la vie l'est clairement et durablement.**

Les primes se substituent de plus en plus aux augmentations de salaire. Ce n'est pas nous qui le disons, c'est le Conseil d'analyse économique dans une note du 18 juillet 2023 : « *L'intéressement et la prime de partage de la valeur sont plus propices à la substitution étant donné leur plus grande souplesse et le caractère volontaire de leur implémentation.* »

Le fait que les primes remplacent petit à petit le salaire a des conséquences catastrophiques sur les finances publiques et le financement de la Sécurité sociale. Comme l'intéressement, la prime « de partage de la valeur » (PPV) n'est pas assujettie aux cotisations sociales, c'est-à-dire la part du salaire qui est socialisée et retenue pour financer la Sécurité sociale et les retraites. Au final, **cette exonération** [comme les autres] équivaut à **une baisse de salaire**.

➔ Le salaire doit rester une priorité et permettre à chacun.e d'en vivre décemment.

☒ Il faut augmenter tous les salaires :

- Indexer les salaires sur les prix avec l'échelle mobile des salaires ;
- Augmenter les minimas de branches et garantir une échelle qui reconnaît les qualifications et permet de vrais déroulements de carrière ;
- Augmenter tous les salaires dans l'entreprise : ouvrir dès l'automne partout des négociations sur des hausses générales de salaire.

➔ Dans les Caisses, CEPAL y compris, il faut revoir plusieurs points sur les rémunérations :

- **Le salaire à l'embauche** qui se heurte souvent à ceux de la concurrence et aux différentiels conséquents qui font le reste, provoquant en plus un turn-over important et sans fin qui impacte une majorité d'équipes.
- **La promotion dans l'emploi**, le nouvel Accord National promettait de régler cette anomalie mais on attend toujours malgré le texte maintenant existant !
- **Des revalorisations salariales** régulières, d'autant plus en période d'inflation...
- **Un plan de carrière** à mieux définir, permettant à chacun(e) d'appréhender beaucoup plus en amont l'ensemble des perspectives qui lui sont ouvertes.