



Le + syndical

Bernard VAN CRAEYNEST
PRESIDENT

Tél : 01.55.30.12.01

Fax : 01.45.22.12.30

van.craeynest@cfecgc.fr

Monsieur Nicolas SARKOZY
Président de la République
Palais de l'Elysée
55, rue du Faubourg St Honoré
75008 PARIS

BVC/JC/MB

Paris, le 17 Juillet 2009

Monsieur le Président,

Nous donnons ici suite à la réunion que vous avez tenue le 1 juillet en présence du Premier ministre, des ministres concernés et de l'ensemble des partenaires sociaux. Nous donnons aussi suite à votre courrier en date du 7 juillet par lequel vous revenez sur les différents points traités lors de la dite réunion.

Nous souhaitons ici vous exprimer nos propositions relatives au partage de la valeur ajoutée, au partage des profits, et aux écarts de rémunération, constituant le point quatre de votre courrier. Nous avons différé de quelques jours cette expression pour laisser toute chance de concertation entre partenaires sociaux. Mais, à défaut d'expression commune, nous vous livrons donc ici les points de vue spécifiques des personnels d'encadrement, et les propositions formulées par la CFE-CGC.

1. Sur les inégalités : Comme le rapport Cotis l'a fort bien démontré, la première cause de la croissance des inégalités de situation en France, c'est la croissance de l'emploi précaire (emplois de courte durée, temps partiels subis, etc..). Qu'il s'agisse de contrats précaires successifs (pour tous niveaux de qualification) ou de temps partiel subi (niveaux de qualification peu élevés), l'effet est le même. L'emploi précaire conduit à cumuler emploi et travail avec pauvreté et avec l'impossibilité de construire un projet de vie. Aujourd'hui, en France, c'est inacceptable. Pour la CFE-CGC, lutter contre la précarité de l'emploi doit être une priorité nationale. A ce titre, la seule progression du SMIC, sans s'assurer du maintien de la hiérarchie des salaires par la progression de l'ensemble de l'échelle des rémunérations, n'est pas acceptable.

Par contre, sans vouloir bousculer ses nécessaires processus d'évaluation, il semble absolument indispensable à la CFE-CGC, d'approfondir la logique du RSA.

2. Sur le partage de la Valeur Ajoutée : Sauf pendant une période particulière des années 80, la Valeur Ajoutée se répartit de manière étonnamment stable à raison d'environ deux tiers pour la rémunération globale du travail (salaires et cotisations sociales). Nous ajouterions à ces observations incontestables que cette répartition ne comprend pas, côté rémunération des actionnaires, l'effet des plus-values, qui est pourtant, sauf en ces actuels temps de crise, une part majeure de la rémunération actionnariale. Le manque de dynamisme des salaires nets en France est dû principalement

à la faiblesse de la croissance, et au financement intégral de la protection sociale par des cotisations liées aux salaires. Alors, d'une part, tout ce qui pourra être fait en faveur de la croissance - et en cette période, pour limiter les effets de la crise - contribuera à progresser sur ce sujet.

Mais, d'autre part, pour la CFE-CGC, il faut mettre en place un financement substitutif et complémentaire de la protection sociale dont une part progressivement croissante soit assise, par exemple sur la consommation.

3. **Sur le partage des profits :** Les dividendes distribués aux actionnaires sont en croissance continue. Aujourd'hui les dividendes représentent 36% des profits, en moyenne. Parfois cette croissance des dividendes va jusqu'à hypothéquer la capacité d'autofinancement des entreprises, en contradiction avec la rigueur salariale ! Ceci est choquant. Ce phénomène est particulièrement fréquent pour les opérations de LBO. Pour la CFE-CGC, ce mouvement en excessive faveur des actionnaires ne peut que fragiliser les entreprises et détruire la cohésion sociale à laquelle nous tenons tous.

La CFE-CGC préconise donc la limitation réglementaire par l'AMF des taux d'endettement dans le cadre des financements de LBO.

La CFE-CGC préconise aussi l'interdiction de distribution de dividende s'il n'y a pas simultanément distribution de participation aux bénéfices et/ou de distribution d'intéressement.

4. **Sur les écarts de rémunération :** Il faut lever les tabous, et dire clairement ce qu'il en est. La diminution des écarts entre les salaires des salariés à temps plein, sauf dirigeants est une réalité. Un égalitarisme dévastateur est en marche. C'est évidemment encore plus vrai des écarts entre revenus nets disponibles. Il y a en France 12% de salariés qui ne travaillent pas à temps plein, c'est-à-dire que le premier décile des rémunérations ne compte que des salaires partiels. A l'autre bout des rémunérations, il y a les dirigeants, cent trente mille personnes, qui sont, tout de même, hors du salariat ordinaire. Même en intégrant ces catégories, le rapport des déciles extrêmes de l'éventail salarial, qui était de 4,2 dans les années 1965, se situe aujourd'hui dans un ratio de l'ordre de 3,5. Et, plus loyalement, après exclusion du dernier dix-millième des très hauts salaires et séparation du salariat à temps partiel, ce ratio entre le premier décile et le dernier décile n'est plus que de 3 environ.

- Pour la CFE-CGC, responsabilité, mobilité et compétence doivent être rémunérées : Le SMIC est un minimum, pas une norme, et encore moins une moyenne. Donner le SMIC comme seule perspective salariale à trop de salariés est désastreux. De même, il n'est pas normal qu'il y ait tant de salariés cadres ou assimilés, assumant des charges de travail et des responsabilités d'encadrement, mais dont la rémunération se situe en dessous du seuil de cotisation à la caisse de retraite complémentaire cadre. En ce sens, la mise sous condition des aides publiques visant à faire élever les grilles de rémunération de toutes les branches professionnelles clairement au dessus du SMIC est une excellente mesure. **Elle devrait être complétée par une mesure similaire concernant les cadres et les salariés dont la classification les rend cotisants de l'Agirc. Ils doivent être rémunérés loyalement, en dessus du salaire charnière de l'Agirc, ou bien du plafond de la sécurité sociale.**

Il faudra aller plus loin dans le domaine de mise sous condition des aides publiques en faveur de réelles possibilités de progression salariale à tous niveaux de qualification et dans tous les secteurs en France.

- Concernant les très hautes rémunérations, la CFE-CGC considère que leur impact psychologique dépasse de beaucoup leur effet économique. D'une part il est incompréhensible que certains s'exonèrent eux-mêmes de la rigueur imposée à d'autres, portant ainsi atteinte à la cohésion sociale de notre pays, et par ailleurs, la perception des réalités humaines par les dirigeants nous en paraît faussée. Il faut donc apporter de la modération là où la seule tempérance devrait suffire. Bien sûr, pour la CFE-CGC, la notion de très hauts revenus ne concerne pas les citoyens simplement rémunérés au dessus du SMIC, comme cela a pu être entendu çà ou là, auquel cas c'est l'effet exactement inverse à celui recherché, qui serait obtenu. Pour cette question, le levier fiscal et réglementaire nous paraît être le bon levier. Bien évidemment, un corollaire favorable serait de réels progrès dans une harmonisation fiscale européenne qu'il faudra bien un jour réaliser, faute de quoi l'actuelle désastreuse compétition fiscale demeurera.

Pour la CFE-CGC il serait souhaitable d'accroître la fiscalité des seuls vrais très hauts revenus, du côté de l'entreprise sur les conditions fiscales consenties à la masse salariale correspondante, et du côté des tributaires sur les conditions de fiscalisation de leurs revenus.

- Concernant les stock-options, la CFE-CGC considère qu'il est légitime de rémunérer par ce moyen le surcroît de performance que des dirigeants et hauts responsables peuvent apporter à l'entreprise, par rapport au cours normal des choses en vigueur dans leur secteur d'activité.

La CFE-CGC préconise donc l'indexation des prix d'exercice des stocks - options sur l'indice des cours des valeurs du même secteur d'activité que celui de l'entreprise concernée.

5. **Sur l'épargne salariale :** L'épargne salariale contribue à la régulation des cycles de l'économie parce qu'elle diffère en général de quelques années la rémunération relative aux biens et services produits. L'épargne salariale n'accentue pas les inégalités au sein de l'entreprise car sa hiérarchisation y est largement inférieure à celle des salaires. C'est son absence des PME qui le fait croire. C'est pourquoi la CFE-CGC agit avec CFDT, CGT et CFTC au sein du CIES : Pour la CFE-CGC, l'épargne salariale doit être développée dans les PME, évidemment dans le strict respect de la priorité salariale.

A cette fin, la CFE-CGC préconise qu'un règlement AMF simplifie enfin les conseils de surveillance des fonds interentreprises (FCPIE) qui sont difficiles à gérer.

Enfin, sur la question récurrente de la simplification d'ensemble des dispositifs d'épargne salariale, la CFE-CGC se veut extrêmement prudente. D'une part, toutes les précédentes simplifications annoncées se sont soldées par une complexité croissante. D'autre part, sous le couvert de simplification, il est clair que certains souhaitent la disparition pure et simple de ces dispositifs qui permettent de préparer des investissements dont le pays se porte bien. Que l'on songe au fait que l'apport personnel des primo accédants à la propriété est constitué à 50% par le déblocage d'épargne salariale. C'est là un ressort puissant pour la bonne marche économique du pays qu'il convient de préserver. Que l'on songe aussi aux dispositifs d'épargne salariale tournés vers la préparation de la retraite (Perco) qu'il serait vraiment malvenu aujourd'hui de mettre en difficulté en les privant de leur alimentation principale que sont la Participation et l'Intéressement.

Quoi qu'il en soit, il convient de rendre obligatoire la négociation d'entreprise ou de branche sur les rémunérations qui traite successivement, le salaire, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale pour tous les salariés de toutes les entreprises. Le seul mécanisme obligatoire de retour des bénéfices vers les salariés que constitue la participation doit s'appliquer à tous les salariés.

Enfin, sur la gouvernance, il nous paraît essentiel de promouvoir un dialogue permanent sur la stratégie, les marchés, la formation, la GPEC, la politique RH en amont des décisions au sein des IRP afin que les salariés soient, non seulement associés, mais également en capacité de juger de la pertinence des orientations prises.

Au nom des salariés de l'encadrement de notre pays, et en espérant vous avoir indiqué le bien fondé de nos propositions, nous nous tenons à votre disposition et vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre très haute considération,

Bernard VAN CRAEYNEST

Copie :

- *Madame Christine LAGARDE*
- *Monsieur Xavier DARCOS*