

## Rémunérations des patrons et stocks options

**Turboméca**, filiale du groupe Safran, **les dividendes ont augmenté de 90.9%** de 2002 à 2006, la valeur de l'action est passée de 11€ à 21€.

En 5 ans, plus **200 millions d'€** de dividendes ont été dégagés **pour les actionnaires** du groupe Safran.

E. d'Arcimoles PDG de Turboméca gagnait plus **de 200 000€ par an** en 2002.

En 2005, J-P Bechat PDG de Safran a perçu **932 973 €**.

**Ces dernières années, la rémunération moyenne fixe des patrons du CAC 40 était de 2,5 millions d'€ par an en 2006.**

Avec les stocks options, ces rémunérations peuvent doubler ou plus encore... L'ex. PDG de Vinci a touché 163 millions d'€ d'indemnités de départ.

**En 2004, les PDG du CAC 40 ont touché en moyenne 5.6 millions d'€, soit l'équivalent de 366 années de SMIC.**

L. Parisot a déclaré que ces rémunérations sont justifiées par le talent des patrons. Sans cela, ils partiraient dans d'autres pays.

**Les autres salariés ne sont-ils pas également qualifiés?**

**Ne méritent-ils pas que leurs talents soient aussi reconnus ?**

	Un dirigeant EADS	Un salarié non cadre de la métallurgie
Motifs du licenciement	Remercié pour erreurs stratégiques majeures induisant des milliards d'€ de pertes	Réduction de la masse salariale pour accroître la rentabilité de l'entreprise
Ancienneté dans l'entreprise	8 ans	35 ans
Indemnités de licenciement	8,5 millions d'€	8 mois de salaires
Retraite	60 ans avec une pension équivalente à 50% du salaire des 8 ans passés dans EADS	160 trimestres (soit 40 années de cotisations)

Dans la métallurgie, 40% des salariés sont concernés par les minima garantis dont le point de départ équivaut au Smic à 1 254 euros.

Pour justifier les profits faramineux réalisés par les entreprises du CAC 40, on entend souvent dire qu'elles réalisent leurs profits à l'étranger ou qu'ils ne reflètent pas la réalité des autres entreprises.

De tels profits asphyxient leurs sous-traitants. Cependant, un article du journal *Les Echos* du 3 avril 2007 intitulé « **Bénéfices en forte hausse pour les entreprises moyennes françaises en 2006** » révélait que ceux-ci ont augmenté de plus de 21% (plus que ceux du CAC40).



**Le paiement de la valeur du travail n'est pas une récompense. L'idée qu'une augmentation substantielle des salaires est possible chemine. Des conflits se développent, des victoires sont obtenues. Chez Magnetto à Aulnay, les salariés obtiennent 100 € nets, chez GM à Strasbourg 75 € nets d'augmentation générale.**

■ **97.81 milliards d'€**

de bénéfices réalisés par les entreprises du CAC 40 en 2006, c'est 16% de plus qu'en 2005.

■ **40 milliards d'€**

sur ces profits seront versés en dividendes.

■ **65 milliards d'€**

c'est le total des aides publiques aux entreprises pour 2005. Seuls 9% de ces aides vont aux PME, alors qu'elles créent le plus d'emplois. C'est 9 fois le PIB du Togo.

■ **23.6 milliards d'€**

c'est le montant des exonérations de cotisations en 2006 dont bénéficient les entreprises.

■ **100 milliards d'€**

de profits ont été engrangés en 2006.

■ **224 milliards d'€**

c'est le montant des intérêts financiers et des dividendes versés en 2005.

■ **30 milliards d'€**

c'est le montant des baisses d'impôts pour les ménages les plus riches.

# Reconnaître la valeur du travail

Dans le pays, plusieurs milliers de salariés agissent ou ont agi pour une revalorisation de leur pouvoir d'achat.

**Les salaires ne sont pas un coût** comme certains s'évertuent à le dire. Au contraire, de leur niveau dépend la relance de la consommation et donc l'emploi.

Le problème réside plus dans le fait qu'il y a en France de plus de plus de salariés « dit pauvres » qui sont la conséquence de politiques de bas salaires entretenues par des politiques publiques favorisant les exonérations de cotisations sociales.

Il est temps de remettre les choses à l'endroit, dans le cadre d'un autre partage des richesses créées par le travail des salariés.

Ce qui est scandaleux, c'est la progression **des dividendes versés aux actionnaires, c'est-à-dire 20% de plus qu'en 2005 et qui a atteint le chiffre de 38 milliards d'€** cette année.

**Pour répondre aux problèmes de pouvoir d'achat, la CGT propose une revalorisation immédiate du SMIC à 1500 € bruts.** Mais cette mesure ne peut suffire si elle ne s'accompagne pas dans le même temps, d'une revalorisation proportionnelle de l'ensemble des salaires et une juste reconnaissance des qualifications et des diplômes.

**Il faut une grille unique des salaires de la métallurgie** qui garantisse des minima par niveau de classification dans toutes les entreprises.

**Chaque revalorisation du SMIC doit se répercuter sur toute la grille des salaires.**

Pour que les salariés soient entendus, il leur faut plus de droit avec par exemple, l'application d'accords majoritaires en matière de négociations. **La CGT veut faire du principe de consultation du personnel** une règle incontournable de validité des accords d'entreprises, de branches ou interprofessionnels. La démocratie ne peut s'arrêter aux portes des entreprises.

**Pour gagner sur les revendications des salariés, il faut renforcer les organisations syndicales** quelle que soit sa catégorie professionnelle. Le syndicat est un espace de liberté, d'échanges entre salariés qui souhaitent souvent rompre l'isolement et l'individualisation générés par les différentes organisations. Des choses bougent. **Déjà plus de 3 200 salariés de notre profession ont décidé de rejoindre la CGT depuis le début de l'année et plus de 17 000, toutes professions confondues.** C'est beaucoup mais il est nécessaire de poser cette question à une tout autre échelle. **Tout le monde a sa place dans le syndicat**



## Bulletin de contact ou d'adhésion

- Je souhaite prendre contact avec le syndicat CGT
- Je souhaite participer à une rencontre avec le syndicat pour mieux connaître la CGT
- Je demande mon adhésion à la CGT

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

e-mail \_\_\_\_\_

Tel \_\_\_\_\_

A envoyer à la  
FTM-CGT - Vie syndicale  
263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex  
vie.syndicale@ftm-cgt.fr

## Syndicalisme CGT un espace de liberté et d'action dans l'entreprise

Les succès revendicatifs obtenus dans plusieurs entreprises de la métallurgie, avec des augmentations générales de salaires de 45 à 100 euros nets par mois, démontrent qu'il est possible par l'action et, comme l'indique un observateur du Figaro, que le taux de réussite est très élevé quand la CGT est à l'origine du conflit. Investissez-vous dans ce syndicalisme espace de liberté et de dignité.

**Pour la CGT** l'homme doit être au centre de toutes les décisions, la revalorisation de la valeur du travail doit s'accompagner de mesures concrètes qui doivent répondre aux besoins sociaux et humains.

■ Faire reconnaître ses droits, sa dignité, être écouté et donner son opinion, agir en toute liberté, élaborer avec d'autres ses revendications, être consulté tout au long de chaque négociation et sur tous les sujets qui vous concernent de l'entreprise au plan national...

■ Gagner le principe de l'accord majoritaire, l'appliquer dans toutes les négociations.

■ Obtenir la consultation des salariés, règle permanente et incontournable de validité des accords à tous les niveaux.

C'est ce que vous propose la CGT en ouvrant cet espace de liberté, d'expressions et d'actions. Elle vous invite à créer votre syndicat, à participer à l'activité syndicale dans votre entreprise ou localité. Pourquoi pas vous ? Débattons et décidons ensemble, choisissons en toute liberté ce syndicalisme gagnant pour de nouvelles conquêtes sociales.



## Les cadeaux fiscaux aux entreprises, des milliards engloutis et pas d'emploi créé

Alors que le débat sur le travail et les salaires est omniprésent, de nombreux politiques relaient le discours patronal sur le coût du travail en France. « *Les salariés coûtent trop cher, nous payons trop de charges...* » Pourtant, l'année dernière, les entreprises ont bénéficié de 65 milliards d'€ d'aides publiques.

### A quoi ont servi ces 65 milliards d'€ ?

Le chômage est toujours élevé et le nombre d'emplois créés par ces aides est si faible que même *la Cour des Comptes* a souligné l'inefficacité de ces aides. *Seulement 100 à 150 000 emplois ont été créés sur 10 ans, cela fait cher l'emploi ! A ce rythme, combien faut-il pour diminuer le chômage ?*

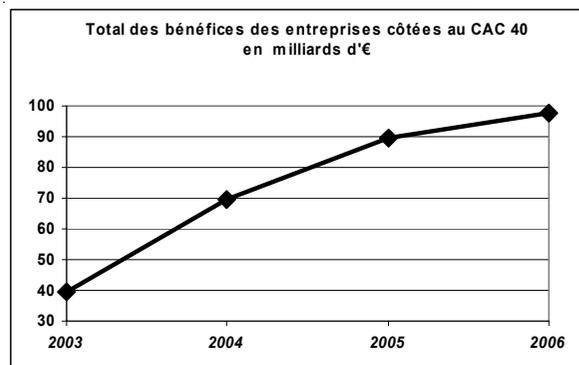
Ces aides ont principalement bénéficié à de grands groupes et les entreprises de la métallurgie ne sont pas en reste.

### Le travail gratuit

En 2004, le groupe PSA a bénéficié de plus de 34 millions d'€ d'exonérations de cotisations sociales. En 2006, l'usine PSA de Sochaux a été exonérée de 4.3 millions d'€ de cotisations sociales, c'est l'équivalent du salaire de 285 ouvriers pendant un an.

En 4 ans, Renault Trucks a bénéficié de 45.8 millions d'€ d'exonérations de cotisations sociales, dont en 2005, 12,7 millions d'€, représentant le salaire annuel de 830 ouvriers.

Budget de l'Etat et aides aux entreprises en 2006	En milliards d'€
Total aides versées aux entreprises	65
Enseignements et recherche	70,7
Défense	35,4
Sécurité	15,7
Santé, solidarité lutte contre l'exclusion	13,3
Travail et emploi	9,31



■ 17.4%

des 15-29 ans, sur le marché du travail sont au chômage

■ 37%

des 15 à 29 ans ont un emploi précaire

■ 600 000

des 18 à 29 ans sont considérées comme pauvres (revenus mensuels inférieurs à 645€)

■ 40%

des salariés du privé ne sont toujours pas passés aux 35 heures

## Travailler plus pour gagner plus, perspective ou leurre ?

« *Il faut aimer le travail, pas le détester...* »

L'idée peut paraître séduisante pour les millions de salariés qui peinent à joindre les deux bouts. 4 millions de salariés sont à temps partiel subi (80% sont des femmes...) ils aimeraient bien travailler 35 heures. **En 2006, 890 000 femmes salariées à temps partiel souhaiteraient travailler davantage.**

C'est l'employeur et lui seul qui décide de l'affectation ou non des heures supplémentaires. Ceux qui prônent de « *travailler plus pour gagner plus* » sont en fait au service d'une idéologie ultra libérale au bénéfice du patronat.

**La durée légale hebdomadaire de travail fixée à 35 heures** ne constitue pas un horaire maximum. C'est le seuil à partir duquel on décompte des heures supplémentaires. Là est l'objectif final, faire disparaître la durée légale pour que disparaissent les majorations.

Actuellement, la durée maximale du travail est restée à 48 heures par semaine, ce qui laisse de la marge (13 heures) pour travailler plus longtemps. **Si l'on prend en compte la durée réelle du travail, on constate que le salarié français travaille plus que son homologue britannique, allemand ou danois : respectivement 38 heures, 37 heures, 35,7 heures et 35,5 heures en moyenne par semaine (chiffres Eurostat).**

**Ceux qui promettent de « travailler plus pour gagner plus » sont les mêmes :**

■ qui ont imposé la journée de travail gratuite à la Pentecôte.

■ qui ont reconduit pour trois ans jusqu'en 2008 la majoration des heures supplémentaires à 10% au lieu de 25%, dans les entreprises de moins de 20 salariés.

■ qui ont allongé le contingent annuel des heures supplémentaires de 130 à 220 heures, repoussant d'autant le paiement de la majoration à 100% des heures supplémentaires.

■ qui ont voté une Loi en Mars 2005 reprise par l'accord de branche de la métallurgie en mars 2006, qui autorise à faire des heures supplémentaires au delà du contingent.

■ qui proposent que les heures supplémentaires ne soient plus majorées, plus cotisées, plus imposées... allant ainsi au devant des prétentions patronales puisque 4 plaintes sur 5 à l'Inspection du Travail concernent le non paiement des heures supplémentaires.

■ qui ont imposé le forfait jour aux cadres et à de très nombreux techniciens, les amenant à ne plus décompter leur temps de travail et donc à ne plus payer les heures supplémentaires.

Le MEDEF et la majorité gouvernementale se rejoignent : quand le premier réclame l'abrogation pure et simple de la durée légale du travail, tandis que le second cherche à la rendre inopérante et virtuelle en banalisant les heures supplémentaires. Avec quel avantage pour l'emploi ?

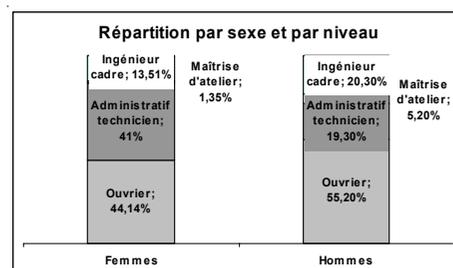
Rappelons que les 35 heures ont permis de créer officiellement entre 350.000 et 500.000 emplois. La priorité ne serait-elle pas de permettre de « *travailler tous pour gagner tous* » aux millions de salariés en situation de non emploi et sous emploi ?

## Egalité femmes hommes

Les négociations avec l'UIMM sur les questions d'égalité des sexes sont au point mort. Pourtant, les disparités importantes existent toujours entre les hommes et les femmes qui travaillent dans la métallurgie.

Le patronat peine à reconnaître cette discrimination, et pire encore, il refuse catégoriquement de réparer financièrement les écarts de salaires entre les femmes et les hommes qui sont de l'ordre de 20% en moyenne.

22.2% des salariés dans la métallurgie sont des femmes, soit plus de 367 000. Elles effectuent souvent des tâches pénibles et répétitives, subissent des temps partiels et sont quasiment absentes des directions des grandes entreprises du secteur.



(Source Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi, novembre 2006).

13.5% des femmes travaillant dans la métallurgie sont ingénieurs ou cadres (20,3% pour les hommes).

On pourrait croire que beaucoup de femmes sont techniciennes, alors qu'en réalité la majeure partie d'entre elles occupe des tâches administratives (gestion des payes, comptabilité, secrétariat ...)

Alors que l'on devrait retrouver environ 22% de femmes dans chacun des niveaux, on constate qu'elles sont sous représentées dans l'encadrement :

Catégories	% femmes
Ouvriers	18,7%
Techniciens et agents de maîtrise	37,9%
Maîtrise d'atelier	6,98%
Ingénieurs et cadres	15,54%

## La grille de classifications

Diplôme	Niveau	Coefficient actuel	Salaire revendiqué
Sans diplôme, ni expérience	I	140	Smic à 1500€
CAP	II	170	1800
BAC	III	215	2100
BAC +2	IV	255	2400
BAC +3	V	335	2850
BAC +5	Ingénieur & cadre	Coefficient actuel de la grille ing.& cadre : 100	3000
BAC +8	Doctorat	Non reconnu	3750

## Déroulement de carrière Augmentation uniforme pour tous ou une véritable grille de salaires, prenant en compte la qualification de l'individu ?

### Points de vue

#### Francis

Vous êtes jeunes, nouvellement embauchés. **Ne vous faites pas avoir !** Vous hésitez entre la proposition CGT de grille de salaires et l'exigence d'une somme uniforme pour tous et une augmentation en pourcentage.

**Exemple.** Un jeune est embauché à 1 300 €. A côté de lui, un compagnon, qui a 20 ou 30 ans d'ancienneté gagne 1 700 €.

Pour le jeune, cela représente donc une perspective d'évolution de carrière de 30%.

Pendant 10 ans, les salariés vont lutter ensemble pour 70 € uniformes pour tous. Unis, ils gagnent chaque année. Le salaire d'embauche passe à 2 000 €. **Le salaire de 1 700 € passe à 2 400 €. Désormais, tout nouvel embauché a comme perspective de carrière de passer de 2 000 € à 2 400 €, soit une progression qui ne sera plus que de 20% sur l'ensemble de cette carrière.**

Au lieu de revendiquer 70 € pour tous, ils exigent chaque année une augmentation en pourcentage égale pour tous. Toujours aussi unis, en 10 ans, ils gagnent 53.84%. **Le salaire de 1 300 € passe à 2 000 €. Le salaire de 1 700 € passe à 2 615€. La perspective de carrière offerte reste alors de 30%**

#### Christian

**La bataille pour des augmentations de salaire amène à se poser la question de ce qu'est « le salaire... »**

C'est évidemment un moyen de couvrir ses besoins, de faire vivre sa famille. Dans cette optique, la revendication d'un minimum d'augmentation pour tous est juste. Aux salariés de décider s'ils veulent 15, 100 ou 300 € pour tous, mais le salaire n'est pas que cela.

On ne peut donc se satisfaire de cette simple formulation. C'est d'abord le paiement, la

reconnaissance de la qualification de l'individu.

C'est à dire l'ensemble des acquis, formation initiale et continue, expérience au long de la vie et enrichissement dans l'acte de travail.

**Revendiquer** le paiement de la qualification, c'est revendiquer d'être payé pour ce que l'on est et pas pour ce que l'on fait, d'être payé pour notre potentiel et non pour le poste occupé.