

# **POUVOIR d'achat en baisse ? DEVOIR de négociier en hausse !**

**Dans nombre d'entreprises, les négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les augmentations de salaires 2007 commencent dès maintenant. Dans cette perspective, IMPAC fait le point sur les moyens juridiques et les arguments dont disposent les délégués syndicaux qui, plus que jamais, doivent porter des revendications à la hauteur des besoins de moins en moins satisfaits des salariés.**

Les indices INSEE, notamment celui de l'inflation, ont la fâcheuse tendance de « lisser » l'augmentation du coût de la vie et, donc, à minimiser la perte du pouvoir d'achat. Ils ne tiennent pas assez compte, selon de nombreux observateurs de l'économie, des fortes hausses des prix des services et des produits de consommation de base : énergie (chauffage, transport), loyers (logement), produits frais (alimentation, notamment la viande ainsi que les fruits et légumes), soins de santé et tarifs publics (transports collectifs, poste...).

Ainsi, la mesure du pouvoir d'achat des ménages, construite par l'INSEE, ne prend pas en compte la démographie et la sociologie des ménages (elle comprend aussi bien des célibataires que des familles de trois ou quatre enfants), ni les différences des structures de consommation qui en découlent. Ainsi, les loyers ne pèsent que 6% dans le calcul de l'indice INSEE des prix à la consommation (IPC), alors qu'ils représentent 24,7% en moyenne des dépenses des ménages français (INSEE, 2005) et jusqu'à 50% du budget d'un smicard.

Or, selon l'INSEE-même, les trois premiers postes de dépenses des Français sont, dans l'ordre d'importance : le logement (19,1% de la consommation totale, en 2000 ; près de 25% si l'on y ajoute les frais de chauffage, d'éclairage et d'équipement ; en croissance de 4% par an, depuis 1960), l'alimentation (14,1% en 2000 ; en croissance de 2,3% par an, depuis 1960) et les transports / communications (13,9% en 2000 ; en croissance de 4,7% par an, depuis 1960). De même, selon le ministère de l'Équipement, en 2004, les dépenses courantes de logement, c'est-à-dire le loyer, l'énergie et les charges, ont augmenté de 5,2 % en moyenne annuelle sur vingt ans. Elles ont été tirées à la hausse par les loyers (+6,2 % en moyenne par an), par les dépenses d'énergie (+2,6 %) et les charges (+4,4 %)...

Pis encore, l'INSEE ne tient pas compte, dans son évaluation de la part de revenu réellement mobilisable (les économistes disent « libérable ») pour la consommation courante, de la ponction en frais fixes du loyer, des charges liées au logement (taxes d'habitation et foncières, charges d'immeuble...), des mensualités d'assurances ou de remboursement de crédits, des cartes de transport...

Ce défaut comptable a amené, par exemple, le groupement Leclerc à commander, chaque année, une étude du pouvoir d'achat des « consommateurs » au Bureau d'information et de prévision économiques(BIPE).

De son côté, la CGT évalue la perte de pouvoir d'achat des salariés français à plus de 5% depuis l'an 2000, tandis que les salaires des dirigeants d'entreprise augmentaient de 13% en 2000, 20% en 2001, 36% en 2002, 14% en 2004...

Voici le résumé d'une synthèse réalisée à partir de statistiques disséminées de l'INSSE, sur les augmentations des prix des biens et services « essentiels », entre 2001 et 2006 (jusqu'à octobre de cette année). Y figurent les taux de hausse des prix en moyenne annuelle sur la période. On est bien loin du 1,1% d'inflation annoncée le 10 novembre dernier par l'INSEE pour 2006, et des 1,8% pour 2005, 2,1% en 2004, 2,1% en 2003, 1,9% en 2002, 1,7% en 2001...

**Moy. ann.  
2001/2006**

2,92%	loyers résid. principales
3%	électricité et gaz
3%	fruits frais
3,14%	légumes frais
3,17%	transport ferrov. (voyageurs)
3,35%	eau et autres serv. logement
3,42%	assurances habitation
3,87%	médecine non hospit.
3,97%	protection sociale
4%	viande bœuf
4,44%	assurances santé
4,90%	carbur. automob.
8,84%	combust. liquides (chauffage)

Au moment de la rédaction de ces pages, les derniers chiffres de l'INSEE indiquaient encore des hausses de prix importantes sur les dix derniers mois, dont voici le tableau :

**2006 (déc. 05 - oct. 06)**

2,21%	assurances habitation
2,82%	transport ferrov. (voyageurs)
3,20%	loyers résid. principales
3,51%	eau et autres serv. logement
4,54%	protection sociale
4,96%	viande bœuf
5,99%	électricité et gaz
7,02%	médecine non hospit.
7,55%	assurances santé
8,73%	légumes frais
1,10%	indice prix consom. INSEE

Selon nos calculs d'un indice des prix plus conforme à la réalité de la consommation moyenne des Français, nous enregistrons déjà, sur dix mois (janvier-octobre) de 2006, une inflation réelle de +3,89% ! Quant à la moyenne annuelle de l'inflation, depuis l'année 2001 comprise, nous l'établissons, sur la base de l'évolution des prix des produits et services « essentiels », à +4% !

On imagine bien que les augmentations salariales, négociées au niveau des branches ou des entreprises, sont bien loin d'avoir suivi de tels taux... D'où une perte importante - et parfaitement perçue par les salariés – de pouvoir d'achat. Perte qu'il est aisé de mesurer, par comparaison différentielle entre l'inflation annuelle réelle et la hausse annuelle des salaires. Pour information, voici les taux annuels d'inflation réelle, tels que nous les avons recalculés : 1998 = -0,61% ; 1999 = +5,11% ; 2000 = + 5% ; 2001 = -1,84% ; 2002 = +5,13% ; 2003 = +2,60% ; 2004 = +6,86% ; 2005 = +6,68% ; 2006 = +3,89% (sur 10 mois). Quant à l'inflation réelle cumulée entre 2001 et 2006 comprises, nous l'estimons à +25,39% ! De quoi motiver des revendications offensives !

**Antoine Peillon**

## **(encadré 1)**

### **Augmentations « en masse », si basses...**

Au 31 décembre de l'année 2005, le salarié Y touchait un salaire mensuel brut de 3000 euros. Pour 2006, son entreprise lui a octroyé une augmentation annuelle de +1,30%, en niveau, mais mise en œuvre en deux paliers (+1% en juillet et +0,3% en octobre). En décembre 2007, le salaire de Y aura été augmenté, en masse (salaire annuel), de 0,63%... Le manque à gagner entre l'augmentation en niveau, si elle avait été appliquée dès janvier 2006, et l'augmentation en masse est de 261 euros !

La démonstration est ainsi faite qu'il est préférable d'obtenir des déclenchements d'augmentation (à « niveau » égal) le plus tôt possible dans le courant de l'année.

Il est donc primordial de conclure la négociation annuelle obligatoire sur les salaires bien avant le commencement de l'année sur laquelle portent les augmentations. Dans l'idéal, les augmentations annuelles devraient être mises intégralement en œuvre dès le mois de janvier, afin que le résultat en masse soit équivalent à ce qui est affiché en niveau...

## **(encadré 2)**

### **Bref juridique**

**Article L. 132-27 du Code du travail** : « L'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail... »

**Circulaire de la Direction des relations du travail (DRT) du 25 octobre 1983** : « Il convient d'insister sur le fait que la négociation doit être réelle et non pas formelle ce qui implique notamment que l'ordre du jour et les revendications déposées par les organisations devront être discutées de façon approfondie... »

**Article L. 132-28 du Code du travail** : « (...) Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les

qualifications, les salaires payés... Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations. »

**Article L. 140-2 du Code du travail** : « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes. »

**Rappel** : Malgré la loi du 4 mai 2004, les accords d'entreprise, même « majoritaires », ne peuvent pas prévoir de dispositions moins favorables que l'accord de branche, quant aux salaires minimaux, les classifications, la protection sociale complémentaire et la formation professionnelle. Des clauses plus favorables sont bien entendu toujours possibles...

## **(encadré 3)**

### **Les informations et documents exigible**

La négociation est engagée par une convocation que l'employeur doit adresser chaque année à chaque section syndicale représentative. Si douze mois après la précédente négociation, au plus tard, l'employeur ne prend aucune initiative de renégociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une des organisations syndicales représentatives, dans le délai de 15 jours, fixé à l'article L. 132-28 du Code du travail.

Lors de la première réunion (réunion préparatoire), doivent être précisées, d'un commun accord, les informations que l'employeur remettra aux délégués et aux salariés composant la délégation, le lieu et le calendrier des réunions, ainsi que les ordres du jour. L'objet de cette négociation concerne les salaires, leur pouvoir d'achat, la reconnaissance dans le salaire de la qualification acquise, le niveau de vie des salariés. Les informations exigibles des employeurs sont, entre autres, les suivantes :

- Effectifs : En CDI et en CDD ; femmes/hommes, par catégories socioprofessionnelles ; par secteurs d'activité ; en évolution sur les 12 derniers mois, avec entrées et sorties ; masses salariales correspondantes ; effectifs des sociétés extérieures (prestataires de services) et intérimaires compris ;
- rémunérations mensuelles (base temps plein, hors ancienneté, hors 13<sup>e</sup> mois), pour chaque catégorie socioprofessionnelle (CDI et CDD) et en détaillant pour chaque niveau de qualification : minis, maxis, moyennes et médianes ;
- évolutions salariales sur les 24 derniers mois : par catégories socioprofessionnelles ; hommes/femmes ; avec minis, maxis, moyennes et médianes ;
- évolution des rapports, sur les deux dernières années (rien n'empêche d'approfondir sur dix ans), entre les dix plus hauts et les dix plus bas salaires de l'entreprise ( $x = 10$  plus hauts salaires / 10 plus bas salaires) ainsi qu'entre les rémunérations des 10% de salariés percevant les plus hauts salaires et les rémunérations des 10% de salariés percevant les plus bas salaires ( $y =$  rémunérations des 10% de salariés percevant les plus hauts salaires / rémunérations des 10% de salariés percevant les plus bas salaires) ;
- masse salariale pigistes (avec une carte de presse) et autres salariés payés à la tâche : nombre de bulletins de paie et masse salariale, mois par mois et en moyenne mensuelle, sur les 24 derniers mois ;

- horaires et organisation du temps de travail : par catégories socioprofessionnelles ; nombre de salariés en temps partiel ; effectifs des salariés en temps partiels en équivalent temps plein.

## **(encadré 4)**

### **Quelques rapports de... grandeur**

La CGT a chiffré à 9 milliards d'euros le montant nécessaire pour réévaluer le SMIC à 1500 € tout de suite. Pour comparaison :

- Les dividendes versés aux actionnaires des seules entreprises du CAC 40 en 2005 ont représenté 24 milliards d'euros ;
- les exonérations des cotisations patronales coûtent au budget 2007 25 milliards d'euros ;
- Total empoche un milliard d'euros chaque mois !

Cotisations sociales. La part des salariés est passée de 12,8% à 21,36% entre 1980 et 2005, celle des patrons s'est réduite de 40,27% à 10,5% durant cette même période.

Salaires de patrons. Pour 12 dirigeants de sociétés du CAC 40 déjà en poste en 1999, la moyenne des salaires est passée, entre 1999 et 2004, de 744 000 € (59 fois le SMIC) à 3 235 000 € (221 fois le Smic).

## **(encadré 5)**

### **Participation, intéressement... Des anti-salaires !**

Le projet de loi sur la participation, adopté par l'Assemblée nationale le 24 octobre dernier, relativise encore un peu plus la part du salaire dans la rémunération globale des salariés. La « participation » aux bénéfices est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, mais la prime qu'elle génère éventuellement est bloquée pendant 5 ans, sauf événements importants ou graves dans la vie des bénéficiaires. Elle lie la rémunération à la performance de l'entreprise et non au travail effectué... De même, l'intéressement, souvent calculé sur les résultats bruts d'exploitation et intégré, sans délai de blocage, dans la rémunération globale des salariés (sur la feuille de paie), est devenu, au fil des années, une véritable rémunération de substitution par rapport au salaire (*cf.* étude de la DARES signée par S. Mabile : « Intéressement et salaires : complémentarité ou substitution ? », Economie et statistique, n° 316-17, 1998).

Mais, attention : pour l'entreprise, la participation et l'intéressement sont exonérés de charges sociales, de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) ; de plus, leurs montants sont déductibles du bénéfice imposable... C'est autant du financement des solidarités nationales qui est ainsi... épargné aux entreprises ! On comprend pourquoi, en France, la part de l'intéressement est passée de 3,1% des rémunérations des salariés, en 1996, à 4,5% en 2003 (dernier chiffre disponible), tandis que la part de la participation passait de 3,8% à 4,6% dans le même temps. Pour nous, à la CGT, « on ne mange pas de ce pain-là » !