

ÉDITO

Le collectif Inter de l'UGICT-CGT

De la mondialisation à l'internationalisation des luttes !

Course à la compétitivité, recherche du profit immédiat... Pas une décision n'est prise aujourd'hui sans être guidée par les logiques financières, très loin des besoins des peuples. La mondialisation, ce sont des échanges, des printemps arabe et érable mais aussi des délocalisations et des suppressions d'emploi. Pour transformer cette mondialisation, nous devons mettre en œuvre la solidarité internationale. En Europe, face à un traité budgétaire qui va imposer aux peuples une austérité sans fin, la seule réponse possible est dans cette solidarité. La journée du 14 novembre dernier à l'appel de la Confédération Européenne des Syndicats a été un temps fort dans nos différents pays. En France, la CGT et son UGICT ont largement contribué à la réussite des mobilisations. Alors que la crise favorise les démarches de repli, notre responsabilité à l'UGICT n'est-elle pas de travailler nos coopérations entre organisations syndicales à tous les niveaux ? En conjuguant propositions et revendications, notre ambition pour un monde de progrès social nécessite de mettre en débat, du local au mondial, la reconnaissance et le paiement des qualifications pour les ingénieurs, cadres et techniciens.

SOMMAIRE

■ INTERNATIONAL

2/3 Comité exécutif de la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques

4/5 Conférence de Limassol les 29 et 30 octobre 2012

6/7 Four more years

8/9 Retraite québécoise

■ XXIII^e SOIRÉE-DÉBAT DE L'UGICT-CGT

10/12 Débat sur la cotisation sociale

Comité exécutif de la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques

L'UGICT-CGT, organisation membre de la FMTS, a participé au Comité exécutif de la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques qui s'est tenu à Alger du 23 au 25 septembre dernier. A cette occasion, la FMTS a également organisé un séminaire public sur le thème « *la recherche scientifique dans les pays en voie de développement: quels objectifs, quelle organisation, quelle politique ?* ». Le dernier jour des travaux était consacré à la rencontre avec la fédération égyptienne GTUES qui demandait son affiliation à la FMTS.

Les travailleurs scientifiques, qu'ils soient chercheurs, ingénieurs ou professeurs, doivent avant tout être des acteurs de politiques de progrès social et écologique.

Lors de ces travaux, le Comité exécutif a insisté sur les changements survenus depuis la création de la FMTS en 1946 dans un monde où le savoir scientifique est devenu déterminant dans la plupart des activités humaines. Le constat est fait que la route empruntée est une impasse et la science à elle seule est impuissante à combattre la pauvreté, les inégalités, la faim, les guerres. L'essentiel est dans la volonté des peuples, la volonté politique des pouvoirs en place. Pour autant les travailleurs scientifiques ne sauraient s'en désintéresser. Leur responsabilité est engagée.

Le changement passe par la sortie du système actuel de compétition économique et financière sans limite et notamment par la régulation de la circulation des capitaux. La FMTS soutient toutes actions allant dans ce sens afin que chaque peuple, chaque nation puisse avancer à son rythme vers un nouveau mode d'existence. La FMTS pose donc comme stratégie (ou objectif fondamental) que toute activité scientifique (fondamentale ou appliquée) soit mise en débat du point de vue de ses relations avec le progrès social et des impératifs écologiques. Les travailleurs scientifiques, qu'ils soient chercheurs, ingénieurs ou professeurs, doivent avant tout être des acteurs de politiques de progrès social et écologique.

Lors du débat sur la stratégie, l'UGICT-CGT a insisté sur la nécessité de décliner cette stratégie en objectifs à moyen terme et en buts à atteindre ainsi que sur le choix des leviers de l'action syndicale que la FMTS entend privilégier: forums sociaux, UNESCO, ONG...

Par ailleurs, le comité a préparé la révision des statuts de la fédération afin de les mettre en accord avec les structures existantes. Les statuts sont ceux adoptés en 1989 à Athènes. L'organe de direction envisagé est un secrétariat international incluant deux vice-présidents. L'UGICT-CGT a soutenu cette proposition en rappelant son attachement à la mixité dans

Le syndicat GTUES est dans une profonde refonte de ses affiliations aux organisations syndicales internationales.

les instances de direction. En revanche elle a regretté que les affiliés des pays du Sud ne soient pas davantage impliqués : aujourd'hui seule l'Algérie représente ces pays.

Sur les questions de communication, l'UGICT-CGT s'est positionnée en faveur de la refonte du site web en faisant des propositions sur l'organisation des contenus, leur diffusion la plus exponentielle possible notamment via les réseaux sociaux professionnels. L'enjeu est que les affiliés puissent également investir la plate-forme de publication. Pour cela il est nécessaire de former les militants et nous avons proposé que la FMTS opère un rapprochement avec le secteur communication/formation de l'UGICT-CGT sur ces questions.

Le débat général s'est déroulé à partir de groupes de travail, ce qui a permis d'avoir des échanges nourris entre participants en particulier sur la sous-estimation du changement climatique.

Le débat sur le recours à la guerre comme moyen de prévention a fait ressortir que certains discours sont générateurs de conflits ; les guerres « *préventives* » sont perçues essentiellement au Sud comme étant déclenchées pour assurer les conditions de vie des pays riches.

Le débat sur le rôle de la science pour résoudre les problèmes de l'humanité en matière d'énergie et d'alimentation a été très nourri. Il a souligné l'urgence de faire croître le nombre de scientifiques (urgence aussi soulignée par la Commission Européenne dans sa stratégie Europe 2020).

RENCONTRES AVEC LE SYNDICAT ÉGYPTIEN GTUES

Le syndicat GTUES est dans une profonde refonte de ses affiliations aux organisations syndicales internationales. C'est avec la volonté de rompre avec un syndicalisme international trop politiquement orienté dans le conflit israélo-palestinien que le GTUES souhaite redéfinir son action syndicale.

Le syndicat, très puissant en Egypte, souhaite développer désormais des partenariats bilatéraux mêlant à la fois aide à la formation des militants et échanges de pratiques syndicales au niveau des premiers dirigeants. Son adhésion à la FMTS sera présentée à la prochaine assemblée générale et le GTUES a également sollicité l'UGICT-CGT afin qu'elle fasse remonter la proposition aux syndicats de l'Education et de la Recherche qu'elle regroupe dans son champ de syndicalisation.

Le dossier est actuellement à l'étude (traduction et analyses) auprès du secteur International de l'UGICT-CGT et de la confédération. ♦

Conférence de Limassol les 29 et 30 octobre 2012

Fin octobre, l'UGICT-CGT a été invitée par la présidence tournante de l'Union Européenne à participer à une conférence sur le thème « *the gender pay gap* », c'est-à-dire l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes. L'objectif de cette conférence était la recherche de bonnes pratiques en matière d'égalité salariale, trouver des pistes pour des solutions et définir des points communs aux différents pays de l'Union Européenne.

Constat est fait qu'en Europe, la situation des femmes qui travaillent est quasiment la même, les écarts salariaux existent, en moyenne de 20% et les causes identifiées sont identiques.

La conférence ayant lieu à Chypre, la ministre du Travail et de la Sécurité sociale a fait un bref état des lieux de la situation des femmes dans son pays. Les femmes y occupent 66% du marché du travail, elles sont payées 20% de moins que les hommes. La crise est défavorable aux femmes qui sont moins bien qualifiées et un rapport de mai 2012 confirme les écarts salariaux, les différences de classification, la ségrégation professionnelle. Le gouvernement Chypriote s'est engagé et essaie de promouvoir l'égalité et adopte les objectifs de EU2020.

Des débats de cette conférence, il ressort que le cadre législatif ne suffit pas s'il n'y a pas volonté d'agir. Les raisons de l'inégalité sont particulièrement dues aux stéréotypes et à la ségrégation des métiers. En outre, les femmes sont plus nombreuses à temps partiel et elles sont en moyenne moins qualifiées.

Cependant l'écart salarial existe aussi dans les métiers spécialisés et dans les postes élevés. Globalement en Europe, les écarts augmentent avec l'âge et les qualifications.

COMMENT PEUT-ON FAIRE POUR QUE LES SYSTÈMES NE SOIENT PAS DISCRIMINATOIRES ?

Il faut analyser le travail et non la personne, avoir des critères non exclusifs, promouvoir la transparence dans l'évaluation du travail. Qu'ils (elles) soient du nord ou du sud de l'Europe, le patronat fait le forcing pour dire que ce n'est pas la loi ni la pression qui doivent être la règle !

Constat est fait qu'en Europe, la situation des femmes qui travaillent est quasiment la même, les écarts salariaux existent, en moyenne de 20% et les causes identifiées sont identiques.

Le dialogue social et l'égalité salariale ne sont pas les points principaux de l'agenda européen. Pourtant, l'engagement des partenaires sociaux et le dialogue social sont essentiels à la mise en oeuvre de l'égalité. L'égalité

Le déroulement de carrière, la ségrégation des métiers, le plafond de verre et l'absence de femmes aux postes à responsabilité sont aussi des facteurs d'inégalité.

salariale faisait déjà l'objet d'un article du traité de Rome en 1957, le principe de rémunération égale est un principe qui date de la fondation de l'Europe. D'après Edith Bauer, parlementaire européenne, la commission va se manifester en 2013 pour mettre en évidence le respect des dispositions de la directive. Les classifications, la valeur du travail, les pratiques du patronat et des syndicats dans les états membres doivent être regardées et analysées.

L'intervention des parlementaires européennes à cette conférence tripartite de Limassol a laissé entendre une volonté du parlement européen sur la place des femmes dans les pays membres.

Toutes et tous les participants se sont accordés à dire que les écarts de salaire ne sont pas les seules discriminations expliquant les différences de rémunération.

Le déroulement de carrière, la ségrégation des métiers, le plafond de verre et l'absence de femmes aux postes à responsabilité sont aussi des facteurs d'inégalité.

La Commission européenne vient d'approuver une proposition de loi pour aller *vers 40% de femmes dans les conseils d'administration* à la tête des entreprises dans l'Union, qui a déclenché un combat « *féroce* » selon certains observateurs, au sein de l'exécutif bruxellois sur son caractère contraignant ou non.

Les journaux s'accordent pour souligner que le texte adopté par Bruxelles et envisagé pour 2020 est moins coercitif qu'envisagé au départ. Ils indiquent que le clivage politique qui a retardé la sortie du texte ne manquera pas de ressurgir pendant le débat législatif.

Aucune femme n'étant présente au directoire de la Banque centrale européenne, la nomination d'un homme au poste de gouverneur de la BCE a fait réagir le parlement européen. Pour autant il y a peu de chances qu'une femme intègre le directoire avant 2018.

Quelles que soient les bonnes pratiques des uns et des autres, quels que soient les discours, la mise en oeuvre des bonnes intentions est bien difficile! ♦

Four more years

Barack Obama a donc été réélu à la présidence américaine le 6 novembre 2012, les américains ont décidé de lui accorder une nouvelle chance car même si le bilan de son premier mandat est contrasté, le souvenir de l'ère Bush est encore présent.

Au cours des quatre dernières années, le marché de l'emploi américain est resté bloqué et l'endettement public s'est envolé. Les réformes de la santé ou de la finance n'ont pas encore porté leurs fruits. Les américains n'en voient pas les effets et le gouvernement a lui même des difficultés à expliquer les avancées. Obama n'a par ailleurs pas réalisé ses promesses sur le climat ou les taxes bancaires.

La croissance est revenue depuis l'été 2009 mais les américains sont inquiets surtout devant le manque de créations d'emplois. Pourtant, depuis janvier 2010, 500 000 emplois ont été créés. L'État fédéral a sauvé l'industrie automobile et la façon de travailler a été révolutionnée, ce plan a coûté 25 milliards de dollars selon le Trésor américain. Mais malgré tout, l'inégalité entre riches et pauvres est de plus en plus importante : la classe moyenne disparaît.

Obama doit maintenant mettre en œuvre très vite ses nouvelles promesses sur la relance économique, réduire le déficit budgétaire, adopter une loi sur l'immigration, rassurer les classes moyennes, consolider la réforme de la santé et renforcer l'éducation.

Depuis 2011, il y a de nombreux mouvements de contestation aux États-Unis, le plus connu étant *Occupy* défendant les mêmes valeurs que *Les Indignés* en Espagne. Les étudiants et les précaires y ont trouvé un écho populaire et la presse a relayé et amplifié leur influence.

On peut par ailleurs observer quelques mouvements de grève dans la communication, ou les hôpitaux et les enseignants, mais le mouvement social est très faible.

Aux États-Unis, une grande partie des droits des travailleurs dépendent des accords d'entreprise négociés par les syndicats. La syndicalisation est donc un enjeu majeur de la réalité salariale américaine. Les syndicats ont été très actifs pour Obama durant la dernière campagne, ils ont fait du porte à porte pour les démocrates et cela a porté ses fruits car malgré tous les moyens de communications modernes, les électeurs aiment le contact direct.

Cette syndicalisation a pour spécificité d'être collective et non individuelle. Pour se syndiquer, un groupe de salariés travaillant au sein de la même entreprise doit décider à la majorité de se faire représenter par une organisation syndicale. Une fois la décision prise, tous les membres du groupe sont représentés par le syndicat désigné.

Depuis la loi Taf-Hartley, l'encadrement - non seulement les cadres mais également les agents de maîtrise - est systématiquement exclu du syndicat. Sont également exclus les salariés qui ont de par leurs fonctions accès à l'information interne à la direction (par exemple, les secrétaires de direction). La logique qui sous tend l'exclusion d'une partie des salariés est qu'un syndicat doit être indépendant de l'employeur, l'encadrement étant considéré comme indissociable de la direction. La délimitation

Obama doit maintenant mettre en œuvre très vite ses nouvelles promesses sur la relance économique, réduire le déficit budgétaire, adopter une loi sur l'immigration, rassurer les classes moyennes, consolider la réforme de la santé et renforcer l'éducation.

Aujourd'hui, le président Obama s'est attelé aux côtés des républicains à la recherche du « grand compromis » en matière de réduction du déficit et cela fait peser sur l'avenir des travailleurs une lourde menace qui suscite de vives réactions syndicales.

de l'encadrement peut donner lieu à conflits, le patronat cherchant généralement à classer comme *supervisors* un maximum de salariés. On note aujourd'hui une offensive contre les syndicats des agents publics. Grâce à des stratégies techniques, juridiques et politiques, les conservateurs ont peu à peu effacé du paysage américain la pratique de la négociation collective et les avantages sociaux qu'elle protégeait : régimes de retraites, protection sociale, ainsi que la possibilité de négocier les conditions de travail. Bien que la négociation collective joue encore un rôle important dans des domaines comme le bâtiment ou la santé, l'institution syndicale s'est effondrée dans le privé où le taux de syndicalisation, 6,1 %, est revenu au niveau des années 1920. De fait, les agents publics constituent aujourd'hui la majorité des travailleurs syndiqués aux USA.

S'ils parviennent à éliminer les syndicats des travailleurs publics, les conservateurs seront parvenus à éliminer une des idées clés du *New Deal* : que le statut de salarié, ou *employee*, doit ouvrir à des droits sociaux. Aujourd'hui, le président Obama s'est attelé aux côtés des républicains à la recherche du « grand compromis » en matière de réduction du déficit et cela fait peser sur l'avenir des travailleurs une lourde menace qui suscite de vives réactions syndicales. Richard Trumka président de l'AFL-CIO, a déclaré que ce « grand compromis est proprement scandaleux et c'est pourquoi il est négocié à huis clos ». « Nous disons non aux ententes secrètes. Si vous voulez en débattre, faites-le ouvertement ». « Croyez-vous vraiment que le peuple américain tient à ce que les prestations en matière de Sécurité sociale, d'assurance médicale Medicaid et Medicare soient revues à la baisse en contrepartie d'une réduction des taux d'imposition supérieurs applicables aux Américains les plus nantis ? Je ne pense pas que ce soit le cas ».

Les deux partis persistent à sciemment fermer les yeux sur le fait que les mécanismes de « libre marché » mis en œuvre et encouragés depuis des décennies se réduisent à un cuisant échec. Face à cela, le dilemme du syndicalisme américain est qu'il ne peut refuser d'entendre les exigences d'une compétitivité profondément ancrée dans la société américaine, mais qu'en y succombant, il risque de perdre les fondements de son existence. ♦

Retraite québécoise

Nous avons été contacté il y a quelques semaines, via un message posté sur notre site Web par le fond « *HR Stratégie* » rattaché à la confédération québécoise FTQ (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec). Les représentants de cette organisation souhaitaient lors d'un de leurs passages à Paris rencontrer l'UGICT-CGT pour avoir un débat autour de nos systèmes de retraite respectifs et de nos revendications sur ce sujet.

Bien entendu, un fonds de placement qui fonctionne en capitalisation n'est pas notre conception d'un système de retraite. Et même si ce fonds est géré par une organisation syndicale ! Toutefois, eu égard à la représentativité et aux orientations syndicales de la FTQ, nous avons organisé une rencontre. En matière de retraite, nous pouvons trouver des convergences avec la FTQ. En avril dernier, lors d'un séminaire sur ce thème, on pouvait lire dans une présentation les revendications suivantes :

- viser en tout temps l'équité intergénérationnelle ;
- viser un niveau de remplacement de revenu qui soit « *adéquat* » pour nos membres ;
- poursuivre et intensifier la campagne pour l'amélioration des régimes publics avec nos partenaires ;
- revendiquer la tenue d'une réflexion sur l'ensemble de la structure de la sécurité financière à la retraite avec toutes les parties concernées (Patronat, syndicat et gouvernement) ;
- aider nos membres à comprendre les enjeux autour des régimes de retraite afin de pouvoir les mobiliser ;
- réfléchir ensemble à l'avenir de nos PD (ndlr: régimes à prestation déterminées) afin d'en assurer la pérennité.

Autant d'éléments dans lesquels nous pouvons nous retrouver.

Pourtant, à partir de ces orientations revendicatives, la FTQ a mis sur pied en 1983 par une décision de Congrès le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, un fonds d'investissement pour créer et maintenir des emplois dans des entreprises québécoises.

Les objectifs du fonds sont les suivants :

- créer, maintenir ou sauvegarder des emplois en investissant dans des entreprises à impact économique québécois ;
- former les travailleuses et travailleurs dans le domaine de l'économie et leur permettre d'accroître leur influence sur le développement du Québec ;
- développer l'économie du Québec en stimulant l'économie québécoise par des investissements stratégiques qui profiteront aux travailleuses et travailleurs de même qu'aux entreprises québécoises ;
- sensibiliser et inciter les travailleuses et les travailleurs à épargner pour leur retraite et à participer au développement de l'économie par la souscription d'action au Fonds.

En pratique, le fonds réalise des prises de participation minoritaires dans des entreprises labellisées à partir d'un bilan social sur des critères sociaux, environnementaux, économiques... Le salarié, au cours de sa vie professionnelle, se voit offrir des possibilités d'acquisition d'actions

Il s'agit d'un système en capitalisation qui fait peser le risque économique sur le salarié et qui ne répond pas au principe de solidarité inter-générationnelle auquel nous sommes particulièrement attachés.

du Fonds, accompagné d'un avantage fiscal. Au moment du départ à la retraite, le Fonds offre le rachat du portefeuille au cours du jour. Il s'agit pour le nouveau retraité d'une sortie en capital.

Bien évidemment, nous avons fait part à nos invités de nos réserves quant à ces principes qui ne correspondent pas à notre conception : le système ne s'adresse qu'aux salariés ayant des capacités d'épargne et susceptibles de bénéficier d'un avantage fiscal, c'est-à-dire payant des impôts, car il n'y a pas de dispositif de crédit d'impôts.

Il s'agit d'un système en capitalisation qui fait peser le risque économique sur le salarié et qui ne répond pas au principe de solidarité inter-générationnelle auquel nous sommes particulièrement attachés.

Pour nous, une telle solution mise en œuvre par une organisation syndicale, à fortiori avec les revendications qui sont les siennes a de quoi surprendre. Il faut bien comprendre que pour les militants FTQ, le fonds de solidarité est une réponse à une situation de fait, un outil pour faire face au niveau insuffisant des taux de remplacement et non pas la préconisation idéologique en matière de système de retraite.

Ce choix de la FTQ n'est pas le nôtre. Cependant, il nous a semblé utile de les écouter au moment où une nouvelle réforme des retraites se prépare et où certaines organisations syndicales françaises ont des réflexions assez différentes des nôtres sur cette question.

En outre, nous devons avoir conscience que la gestion des fonds de réserve de nos organismes de retraites complémentaires passe aujourd'hui par des placements sur les marchés. Des placements jugés sûrs. Mais certains placements sur des dettes souveraines se sont traduits par des pertes ces dernières années. Alors, ne pourrait-on envisager une utilisation plus « *offensive* » de ces fonds, une utilisation davantage tournée vers le social et l'emploi ?

Si nous ne nous retrouvons pas avec la FTQ sur les mécanismes à mettre en œuvre, nous pouvons peut être nous retrouver sur la nécessité pour les organisations syndicales de « *prendre la main* » davantage sur les fonds des systèmes de retraites.

LE PRINTEMPS ÉRABLE

Cette rencontre a également permis un échange sur le printemps Érable. Notre travail sur le thème des jeunes diplômés nous a amené à nous interroger sur ces événements, partis du monde étudiant, qui ont gagné une grande partie de la société québécoise et ont contribué à une alternance politique au Québec. En complément des éléments que chacun a pu lire dans la presse sur ce sujet, nos interlocuteurs ont insisté sur le mépris avec lequel le gouvernement avait traité les étudiants au début du conflit. Ils ont également attiré notre attention sur le contexte de corruption au plus haut niveau de l'État dans lequel se sont déroulés ces événements.

Cette rencontre fut donc un échange fructueux pour nous et nous l'espérons pour nos collègues québécois. Nous allons rester en contact avec la FTQ et voir si nous pouvons construire des échanges pour dégager des convergences revendicatives sur la situation des ingénieurs, cadres et techniciens. ♦

Débat sur la cotisation sociale

La nécessité de résorber la dette de l'État est devenue l'argument massue des partisans du « moins d'État » et de liberté économique, du libéralisme. Derrière cette idéologie, ce sont les cotisations sociales qui sont visées. En revenant sur les fondamentaux de l'économie, notamment à partir du PIB, Christine Jakse, docteur en sociologie et auteure de « *L'enjeu de la cotisation sociale* » nous incite à réfléchir sur la réflexion et le réel.

Le livre :

« *L'enjeu de la cotisation sociale* », de Christian Jakse, préface de Bernard Friot. Editions du Croquant. 146 pages. 15euros.

L'auteur :

Christine Jakse, docteur en sociologie, chercheuse associée au laboratoire de recherche sur Institutions et dynamiques historiques de l'économie (IDHE) de Paris X, membre de l'association d'éducation populaire « Réseau Salarial ».

La protection sociale est devenue un enjeu essentiel dans cette conjoncture de crise où dominent des politiques d'austérité imposées par les options libérales de la communauté européenne et les agences de notation. Aujourd'hui, la dette publique est devenue « l'abcès » à résorber coûte que coûte, quitte à plonger les pays dans de dramatiques périodes de récession qui finissent par infirmer toutes les théories des clairvoyants économistes libéraux. Les remèdes de cheval finissent par tuer l'équidé. « *Le financement de la protection est attaquée de toute part, tout comme les salaires* » souligne Christine Jakse chercheur à l'IDHE. S'inscrivant en droite ligne dans la pensée de Bernard Friot, qui rédige d'ailleurs la préface de son ouvrage, elle expose la vraie nature du financement de la protection sociale.

Pour notre invitée : « *l'enjeu de la cotisation sociale est la reconquête de l'ensemble du PIB* ». Il s'élève à 2000 milliards d'euros produits par les entreprises, c'est-à-dire les salariés ou les travailleurs indépendants. Il est composé de la masse salariale directe (55 %) le reste provient de la cotisation sociale qui n'est pas une charge sociale pas plus que le salaire n'est un coût du travail. Les cotisations sociales sont « *du salaire* » et c'est pour cela que les salaires et les cotisations sociales sont attaquées frontalement depuis une trentaine d'années au moins.

« *Les cotisations sociales sont adossées à la qualification professionnelle (et non aux compétences comme on l'entend depuis plusieurs années). La qualification professionnelle constitue une sorte d'abstraction de la compétence* » argumente Christine Jackse. Elle rappelle aussi que les cotisations sont les salaires de nos soignants, des chômeurs ou encore des retraités et que : « *défendre la cotisation sociale, c'est défendre un salaire. La cotisation n'est pas une charge, comme on veut nous le faire croire* ».

DES COTISATIONS PATRONALES GELÉES

Al'instar d'Antoine Friot et de Christophe Ramaux¹, elle constate que les cotisations sociales sont directement prélevées du PIB et redistribuées

¹ Antoine Friot : « *L'enjeu du salaire* », éditions de la Dispute. Voir compte-rendu dans Cadres-Infos/Livres & Docs n° 696, 12 juillet 2012. Christophe Ramaux : « *L'État social* », éditions des Mille et Une Nuit. Voir compte-rendu dans Cadres-Infos n° 698, 31 octobre 2012.

en prestations sociales. C'est une répartition primaire. *« Il est donc impossible de dire, je cotise, c'est-à-dire j'épargne pour la suite en cas de maladie, de chômage, de retraite etc. car la cotisation est immédiatement transformée en prestations sociales ».*

Depuis une trentaine d'années, 8% du PIB sont passés dans la case des profits. Ils ont alimenté les dividendes et l'épargne des entreprises. Une perte sèche notamment pour les salariés. Pour Christine Jackse ce sont des décisions politiques qui ont conduit à cette situation, comme le tournant de la rigueur de François Mitterrand, en 1982-83, relayées par la modération salariale et les plans d'austérité. Les salaires, eux, n'ont pas suivi. En 1983, le salaire avait été multiplié 2,2 par rapport à 1959. Il est de 1,2 fois celui de 1983 aujourd'hui. Parallèlement, les cotisations patronales ont été gelées en 1979 (retraite), 1984 (santé) et 1993 (chômage). Le gel de la cotisation en 1990 a entraîné la création de la CSG. *« Les points perdus ne sont pas allés à l'investissement qui stagne à 20% du PIB »* précise l'auteure.

Pourquoi ces décisions ont-elles été prises ? interroge-t-elle. Pour favoriser l'emploi. Mais toutes les études démontrent que le gel des cotisations sociales ou les exonérations fiscales ne créent pas d'emplois. Le deuxième argument, apparu en 2008, est celui de la dette avec la remise en cause de la retraite, l'hypothèse de la création de la TVA sociale, le gel des dépenses publiques, c'est-à-dire celui du salaire des fonctionnaires. Le crédit est alors avancé comme argument décisif, car il faut que l'entreprise rembourse ses emprunts. Conséquence : le blocage des salaires incite les salariés à avoir recours au crédit. Enfin, les plans d'austérité achèvent de bloquer le système.

Aujourd'hui, il est question de la compétitivité avec nos partenaires européens. En fait, il s'agit plutôt d'une concurrence agressive. Avec un benchmarking triomphant, mais faussé, notamment avec l'Allemagne car les coûts du travail horaire sont identiques (35,90 € et 35,40 €).

Depuis 30 ans, le poids des salaires dans le PIB se réduit et les rémunérations variables augmentent (primes), mais en fonction de la performance de l'individu et de sa productivité. La qualification est oubliée.

COMMENT PENSER LE SALAIRE EN DEHORS DE L'EMPLOI

« Ainsi, on choisit pour les plus pauvres, la fiscalisation a minima (RSA, CMU, retraites...) et les plus aisés sont incité au recours à l'épargne par capitalisation. Quant à la CSG, elle a pour vocation l'universalisation, complète ou se substitue à la cotisation sociale pour des risques universels (santé et famille) » explicite notre invitée.

« Dans la fiscalisation, explique l'auteure, on confirme donc le profit dans son rôle d'investisseur et le salarié comme ressource humaine et ensuite seulement on tente de corriger les inégalités ». L'argument avancé pour défendre toutes les réformes depuis 30 ans est l'équité : *« C'est un grand danger, car cela signifie que pour mériter quelque chose, il faut avoir prouvé qu'on le mérite, ce qui interdit de penser le salaire en dehors de l'emploi. Hors la retraite est un salaire, ainsi que l'indemnité chômage, tout comme l'allocation familiale. Je suis en emploi donc je cotise, donc j'ai droit à des prestations sociales, ce qui exclut ceux qui ne cotisent pas et plus je cotise plus j'ai droit etc. On arrive ainsi au système de retraite par comptes notionnels de la Suède »* analyse Christine Jakse.

Pour la sociologue si d'autres, comme la CGT, avancent la solidarité professionnelle et intergénérationnelle, l'enjeu cotisation fiscale reste un enjeu salarial. (La solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle fractionne les luttes parce qu'on ne va pas défendre le salaire direct au nom de la solidarité professionnelle ; on fractionne les luttes entre salaire

Il donc impossible de dire "je cotise", c'est-à-dire j'épargne pour la suite en cas de maladie, de chômage, de retraite etc. car la cotisation est immédiatement transformée en prestations sociales.

direct et Sécurité sociale, pourtant c'est le même objet).

Alors quelles perspectives avance Christine Jackse ?

« Pourquoi ne pas imaginer d'étendre la cotisation sociale à l'ensemble du PIB, c'est-à-dire une cotisation économique qui nous permettrait d'investir ensuite ? Pourquoi ne pas imaginer que nous sommes tous porteurs d'une qualification personnelle qui suppose que nous avons tous un potentiel de production qui nous permettrait de maîtriser la valeur que l'on crée ? Ce n'est pas une utopie. Il faut revendiquer une hausse de la cotisation du salaire brut, de revenir à une gestion des caisses d'avant 1967 : 1/3 de représentants des patrons, 2/3 des représentants des salariés ; de fixer les taux de cotisation sociale qui aujourd'hui sont réglementaires ; d'unifier la Sécurité sociale avec les indemnités chômage ; de ne plus distinguer entre droits universels et droits personnels ; de défendre les cotisations sociales au même titre que le salaire direct. Pourquoi ne pas imaginer de nouveaux droits pour financer le logement, les transports et le salaire étudiant ».

RÉPONDRE AUX SALARIÉS AU JOUR LE JOUR

La cotisation économique permettrait effectivement de s'affranchir, mais c'est de la perspective de très long terme.

Un exposé qui suscita de nombreuses réactions et interventions sur les retraites et les réelles revendications de la CGT. Plus largement on s'interrogea aussi sur la notion même : la retraite est-elle l'expression d'une avant-garde éclairée émancipée disposant d'un salaire sans justification. En ce qui concerne les cotisations, les interrogations furent multiples jusqu'à s'interroger sur le fait de revendiquer la suppression des cotisations compensées par l'impôt et qui tirent le salaire vers le bas, pendant que 77% des salariés restent en dessous du plafond de la Sécurité sociale ?

D'autres participants encore mettent en garde sur l'attention à porter aux échéances. *« Il faut certes envisager l'avenir, mais face aux salariés on doit répondre au jour le jour sur les attentes du quotidiens ici et maintenant. Attention à ne pas cacher la complexité de la situation. La cotisation économique permettrait effectivement de s'affranchir, mais c'est de la perspective de très long terme ».* ♦