

Pour partager vraiment la valeur, une seule solution : augmenter les salaires !



cgt.fr

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

Le projet de loi sur le partage de la valeur passera prochainement au Sénat après avoir été débattu à l'Assemblée nationale.

Cette future loi fait la part belle au dispositif d'intéressement, de participation et de prime de « partage de la valeur » (PPV) 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. C'est bien le contraire ! Les entreprises du CAC 40 ont bénéficié d'une hausse de 15 % des profits en six mois, grâce à l'inflation !



Depuis 2022, la hausse des profits est responsable de

45%

de l'inflation, le reste provient des coûts de l'énergie et des matières premières

Le mirage des primes

Les primes sont par nature aléatoires et décidées unilatéralement par les patrons : elles ne sont pas pérennes alors que 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 la CGT qui le dit, 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.* »

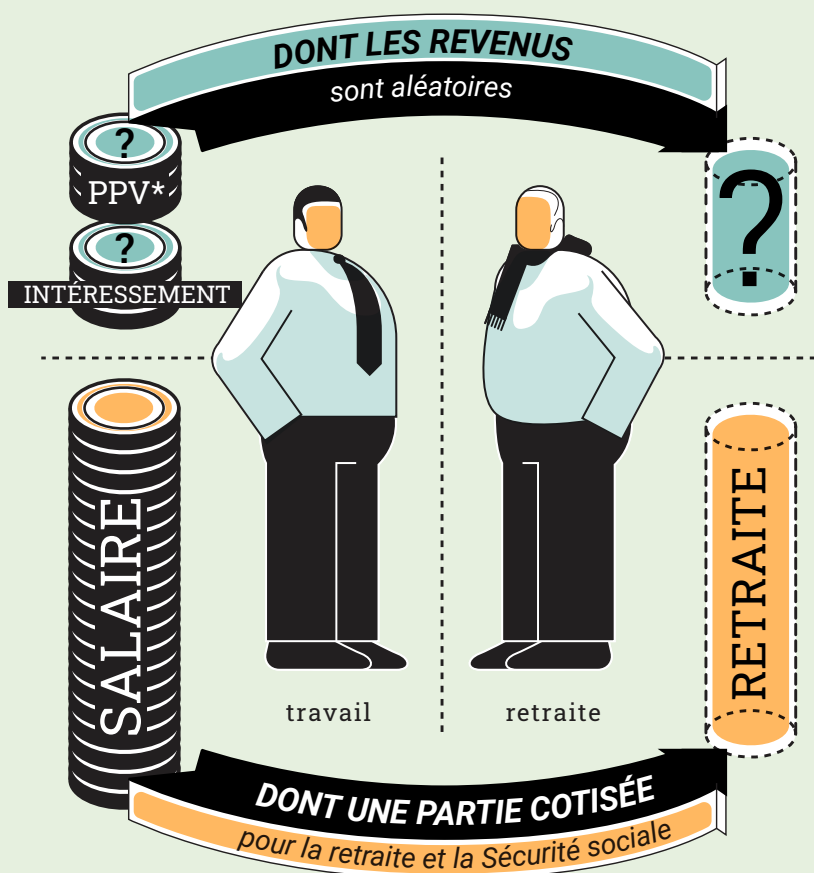
Le fait que les primes remplacent petit à petit le salaire a des conséquences catastrophiques sur les finances publiques et le financement de la Sécurité sociale. Comme l'intéressement, la prime « de partage de la valeur » n'est pas assujettie aux cotisations sociales, c'est-à-dire la part du salaire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

Pire ! La loi prévoit aussi la possibilité que cette prime soit placée sur un plan d'épargne entreprise ou épargne retraite. C'est-à-dire que les sommes soient placées dans des produits de retraite par capitalisation, qui échappent à notre système de protection sociale et de retraite solidaire et intergénérationnelle.



**FLASHER LE
CODE POUR
SE SYNDIQUER**

Ce qui rentre dans le calcul de la retraite :



* Prime de partage de la valeur



voir aussi

**COMPRENDRE
MA FICHE
DE PAIE**

Le salaire doit rester une priorité et doit 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 le Smic à 2000 euros bruts par mois pour 32 heures hebdomadaires;
- augmenter les minima 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



**1,6 fois le Smic,
soit 3 200 € bruts**
au niveau BTS-DUT (Bac +2)



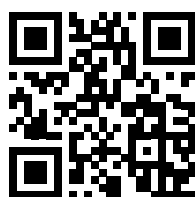
**1,8 fois le Smic,
soit 3 600 € bruts**
au niveau licence (Bac +3)



**2 fois le Smic,
soit 4 000 € bruts**
au niveau master (Bac +5)



**2,3 fois le Smic,
soit 4 600 € bruts**
au niveau doctorat (Bac +8)



Pour nos salaires et nos retraites, la CGT appelle à participer à la journée européenne de mobilisation du 13 octobre 2023 par la grève et les manifestations intersyndicales.