

LE BULLETIN

N°3 - 2007 - 10 000 EX.



Pour un syndicalisme de proximité, solidaire et à l'écoute des salarié-e-s

Page 2 et 3 : 2007 objectif Salaires.

Pouvoir d'achat en baisse ?

Devoir de négocier en hausse !

Page 4 : Négociation Annuelle Obligatoire ?

Une Cgt, *proche* de vous.

De tout temps la Cgt a pratiqué un syndicalisme de proximité. C'est peut-être cette pratique qui fait que la Cgt est régulièrement placée en tête des syndicats dans toutes les enquêtes d'opinions et singulièrement parmi les moins de 30 ans.

Dans ce cadre, l'Union Locale Cgt de Saint-Denis ne ménage pas ses efforts avec des rencontres avec les salariés de la ville au plus proche de leur lieu de travail.

Régulièrement nous vous retrouvons sous un Barnum (9h-18h) sur les places du RER B, RER D, Carrefour Pleyel...

Ces moments privilégiés sont l'occasion d'avoir un échange, de vous renseigner, de vous informer, de construire ensemble sur des sujets comme par exemple les problèmes du métro ligne 13.

Parce que c'est aussi ça la Cgt... transport, logement, crèche, etc... Elle se mobilise sur tous les problèmes qui vous impactent au quotidien.

55% des salarié-e-s font confiance à la Cgt.

41% des salarié-e-s sont prêt à se syndiquer.
(sondage CSA/NVO)

30% des Français trouvent que la CGT est le syndicat qui défend le mieux les salariés, devant FO (16%) et la CFDT (15%)
(source LH2).

La Cgt se veut utile à tous comme quand nous distribuons des dizaines de milliers de tracts tous les ans notamment notre "Bulletin" régulier que nous éditons en couleur et distribuons à 10 000 exemplaires aux salariés de la ville. Cet effort financier va dans le sens de la proximité et de l'intérêt général.



www.ulcgt saintdenis.fr

Elle vous accueille et vous ouvre aussi ses permanences juridiques tous les jours de la semaine.

**Une Cgt,
Proche
Efficace
Solidaire
Citoyenne
Toute l'année..**



2007 Objectif SALAIRES :

QUELQUES CHIFFRES...

La Cgt a chiffré à **9 milliards d'€** le montant nécessaire pour réévaluer tout de suite le SMIC à 1 500 € brut.

Depuis 1993, le nombre de salariés payés au SMIC est passé de **8,2%** à **16,8%** aujourd'hui.

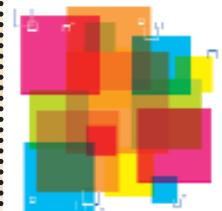
Pour comparaison :

Les **dividendes** versés aux actionnaires des seules entreprises du **CAC 40** en 2005 ont représenté **24 milliards d'€**.

L'entreprise **TOTAL** empêche **1 milliard d'€** chaque mois !

Les **exonérations des cotisations patronales coûtent au budget 2007 25 milliards d'euros**. Cette politique aurait créé 250 000 emplois seulement en 10 ans. Pendant ce temps, les **entreprises du CAC 40 atteignent 84 milliards d'€ en 2005** de bénéfices (l'année 2006 s'annonce aussi exceptionnelle). Même la **cour des comptes** qu'on ne peut suspecter d'antilibéralisme a rendu un rapport qui révèle que les exonérations sont "mal ciblées, trop coûteuses, à l'efficacité quantitative trop incertaine pour qu'on ne s'interroge pas sur leur pérennité".

Dans toutes les entreprises, les négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les augmentations de salaires pour 2007 doivent avoir lieu. Dans cette perspective, l'Union Locale Cgt de Saint-Denis est à la disposition des salariés afin qu'ils puissent porter des revendications à la hauteur de leurs besoins. Voici quelques arguments pour des augmentations de salaires.



On travaille dans des boîtes différentes



- En deux ans, **les carburants ont augmenté de 24,9%**.
- 12,4%** de la population française est **en dessous du seuil de pauvreté**, soit 7 millions de personnes dont 20% de travailleurs pauvres.
- Richesses** : 2% de l'humanité détiennent la moitié du patrimoine des ménages tandis que la moitié de la population mondiale en détient 1% selon une étude des Nations Unies publiée le 7 décembre 2006.

LES INDICES INSEE, notamment celui de l'inflation, ont une fâcheuse tendance à "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. Les loyers ne pèsent que 6% dans le calcul de l'indice Insee des prix à la consommation, alors qu'ils représentent plus de 25% en moyenne des dépenses des ménages français et jusqu'à 50% du budget d'un smicard.

Pis encore, l'Insee ne tient pas compte, dans son évaluation 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...



Pouvoir d'achat en baisse ? Devoir de négocier en hausse !

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...

Selon nos calculs d'un indice des prix plus conforme à la réalité de la consommation moyenne des Français, nous enregistrons sur l'année 2006 une inflation réelle de + 4,2% !

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 aisément mesuré, par comparaison différentielle entre l'inflation annuelle réelle et la hausse annuelle des salaires.

Il serait temps de revoir l'indice INSEE et de mettre en place un indice du coût de la vie. Une revendication avancée de longue date par la Cgt. Le système actuel est de plus en plus décrié et même l'INSEE dit que son indice n'est ni un indice de dépense, ni un indice du coût de la vie.

Pour information, voici les taux annuels d'inflation réelle, tels que nous les avons recalculés :

2000 = + 5%
2001 = - 1,84%
2002 = + 5,13%
2003 = + 2,60%
2004 = + 6,86%
2005 = + 6,68%
2006 = + 4,2%

**Nous estimons
l'inflation réelle
cumulée entre 2001
et 2006 comprise, à
+ 25,47% !**

Alors, ensemble, revendiquons des hausses de salaires !

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 !



la Valeur Ajoutée

La valeur ajoutée est la richesse créée à l'échelle d'une entreprise ou d'une nation. Elle s'obtient en soustrayant de la production totale, les consommations intermédiaires (matières premières, énergie). Cette richesse est répartie entre trois éléments. **Le premier** est le salaire qui rémunère la force de travail. **Le deuxième** élément sont les taxes (impôts) et les prélèvements sociaux (cotisations sociales). Enfin, **le troisième** élément est constitué des profits qui rémunèrent le capital. Entre les deux premiers éléments et le troisième se joue un conflit de répartition. Depuis les années 80, la part des salaires dans la valeur ajoutée a diminué de 10% en faveur des profits.

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**).



Les salaires des Pdg français sont les plus élevés d'Europe, alors que les salaires moyens français se trouvent au 14ème rang européens !



Négociation Annuelle Obligatoire

C'EST UN DROIT, Articles L 132-27/28 et 29 du Code du Travail.

C'EST UNE OBLIGATION, cette négociation doit être **REELLE** et non **FORMELLE** ce qui implique que les revendications déposées par les organisations syndicales doivent être discutées de façon approfondie.

La négociation annuelle obligatoire concerne toutes les entreprises du secteur privé où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

L'obligation de négocier repose ainsi sur l'existence d'une section syndicale et la désignation d'un délégué syndical.

Chez Pacific cars, entreprise de transport voyageurs, filiale de Keolis, ce n'est que tout récemment que la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) s'est engagée en toute connaissance de cause. Côté salariés, s'entend, car le patron, lui, savait toujours, bien évidemment, à quoi s'en tenir. Il savait sur quel pied danser, il avait toutes les informations en main. Les chauffeurs, eux, étaient dans le brouillard, contraints de naviguer à vue. " Pendant 2-3 ans, raconte Abdeslam Hamzaoui, élu CGT au CE, Pacific Cars n'avait pas réalisé de bénéfices. On cherchait à comprendre pourquoi. Nous, on travaillait tous les jours. Le chiffre d'affaires était en constante augmentation, mais on ne créait pas de bénéfices. "



**Abdeslam Hamzaoui,
délégué syndical
chez Pacific Cars**

OBJET DE LA NEGOCIATION :

- Les salaires effectifs, la durée effective du travail, la formation professionnelle, la réduction du temps de travail, la durée annuelle effective du travail.
- L'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle Hommes/Femmes avec l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour atteindre cette égalité.
- La situation des précaires, les prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi dans l'entreprise.
- La prévoyance collective.
- L'épargne salariale.

En septembre 2005, le syndicaliste consulte Hervé Ossant, secrétaire général de l'UL CGT de Saint-Denis sur la démarche à entreprendre, et réussit à obtenir un vote majoritaire au CE pour la nomination d'un expert-comptable et l'ouverture d'un audit. Ceci a permis aux salariés d'y voir clair, de saisir comment fonctionnait Pacific Cars au sein de Keolis. Il s'avère que Keolis écrémait un maximum les bénéfices de sa filiale. Depuis les syndicats entament les négociations à bon escient. Quant au patron, il rigole moins.

L'accord conclu entre la direction et les syndicats en novembre 2006 stipule une augmentation de 2,5% sur les salaires de base, et une majoration de la prime de non-accident, dont une partie sera intégrée au taux horaire. Qui plus est, les salariés attendent la communication du résultat net avant impôt de l'entreprise. Selon un barème déterminé en novembre 2005, les bénéfices éventuels dégagés en 2006 donneront lieu à une augmentation des salaires avec effet rétroactif au 1er janvier 2006.



Pour un syndicalisme de **CONQUÊTE** et solidaire, je me syndique à



Je souhaite un rendez-vous

Je me syndique

www.ulcgt saintdenis.fr

NOM : PRENOM : AGE : TEL :

ADRESSE :

Email : ENTREPRISE :

Fax : 01 55 84 41 09 - Email : contact@ulcgt saintdenis.fr

Bulletin à retourner à : Union Locale CGT 9/11 rue Génin 93200 Saint-Denis.

Tél : 01 55 84 41 13/14