

# COMPETITIVITE et SALAIRES

## Plus complémentaires qu'on voudrait nous le faire penser !

Quand la compétitivité s'invite dans le débat public, il est souvent question de coût et de temps de travail, le tout à grands coups de comparaisons franco-allemandes. Pour la CFDT, c'est faire une erreur d'analyse tant les composantes de la compétitivité sont multiples. Quelles sont celles qui plombent alors notre compétitivité ? Et pourquoi la France s'en sort-elle moins bien que l'Allemagne ? Si la CFDT dresse un constat amer, elle apporte aussi des solutions à mettre en œuvre. Mais la France ne s'en sortira pas seule : une impulsion européenne, dotée d'une coordination politique, économique et fiscale, est nécessaire. **Pour la CFDT, les composantes de la compétitivité sont multiples et complémentaires** : répartition de la valeur ajoutée, recherche et développement, qualification du personnel, productivité horaire, travail en filières industrielles, fiscalité, dialogue social, etc.

### UN CONSTAT AMER

#### RÉPARTITION DE LA VALEUR AJOUTÉE

Au cours des vingt dernières années, les entreprises françaises ont réparti la valeur ajoutée essentiellement entre **hauts salaires et actionnaires**. Seuls les hauts managers, chargés par les actionnaires d'assurer une rentabilité à court-terme, ont réellement profité de l'intéressement aux bénéficiaires, au détriment de l'emploi et d'une redistribution plus équitable de la masse salariale. Dans certains secteurs professionnels, ces écarts vont de 1 à 400.

*L'investissement des entreprises ne représente plus que 11% du PIB en 2010, contre 12% en 2008.*

#### RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

Les politiques publiques en matière de recherche et développement (R&D), comme les stratégies court-termes des entreprises, ont freiné l'investissement et la modernisation des entreprises. Elles ont mis la France **à la traîne** de ses concurrents européens et internationaux. L'investissement des entreprises françaises, après avoir plongé en 2009 et début 2010 puis un peu repris, peine à

retrouver son niveau d'avant la crise économique : 11 % du produit intérieur brut (PIB) en 2010, contre 12% en 2008 (selon l'Insee).

#### QUALIFICATION DU PERSONNEL

L'investissement des entreprises françaises dans la formation de leurs salariés est **en baisse**. En 1995, la France consacrait 7,5% de son produit intérieur brut à la formation des salariés. En 2009, elle n'y consacrait plus que 6,9%.

Pour comparaison, l'Allemagne y consacre aujourd'hui 8,4% de son produit intérieur brut et s'est fixé l'objectif d'atteindre les 10% en 2015.

#### FILIERES INDUSTRIELLES

La France manque de synergies et de coopération au sein de ses filières industrielles. Cela accroît la concurrence entre les entreprises et entraîne des **délocalisations massives**.

Pour comparaison, en Allemagne, les filières industrielles avancent groupées et restent solidaires avec les petites et moyennes entreprises. La branche industrielle y est pensée comme un tout, spécialisé dans un domaine, et est soutenue par les politiques publiques.

*En 2009, la France ne consacrait plus que 6,9% de son PIB à la formation des salariés, contre 7,5% en 1995*

### LES PROPOSITIONS DE LA CFDT

#### INVESTIR MASSIVEMENT DANS LA R&D

En matière de recherche et développement, il faut investir plus que ne le permet le Grand Emprunt, Il faut pour cela **mieux articuler action publique et privée**.

#### INVESTIR DANS LA FORMATION/ QUALIFICATION DES SALAIRES

Il est urgent d'investir massivement dans la formation et la qualification des salariés afin de **rattraper notre retard** dans ce domaine et pouvoir faire la différence grâce à nos savoir-faire.

#### TRAVAILLER EN FILIERES INDUSTRIELLES

Pour **créer de véritables pôles de compétitivité**, les petites et moyennes entreprises doivent se spécialiser dans le cadre de coopérations renforcées avec leurs donneurs d'ordre. Ces derniers ne doivent plus être les seuls bénéficiaires de la valeur ajoutée créée par leurs sous-traitants.

## MIEUX REPARTIR LE COÛT DU TRAVAIL

Il faut mieux répartir ce qui doit être payé par la solidarité nationale, c'est-à-dire par l'**impôt**, et ce qui doit être pris en charge par la solidarité professionnelle, c'est-à-dire par les **cotisations sociales**. Pour cela la fiscalité dans son ensemble doit être repensée.

**70% des salariés s'estiment exclus des décisions liées au changement au sein de l'entreprise !**

## REPENSER LA FISCALITE DES ENTREPRISES

Un nouveau système fiscal, qui reconnaisse les **entreprises méritantes en matière environnementale ou sociale**, doit voir le jour. Repenser la fiscalité des entreprises permettrait à notre économie de profiter de meilleurs savoir-faire.

## REDEFINIR LA PERFORMANCE

La mesure de la performance doit davantage prendre en compte la dimension humaine. On ne parle aujourd'hui généralement des salariés qu'en termes de coûts et de charges. Les associer aux choix stratégiques des entreprises agirait sur leur motivation, donc la performance des entreprises et par conséquent la compétitivité. Il est temps de **reconnaître le dialogue social comme tremplin à la performance** économique.

Selon une enquête réalisée par le Cabinet Methys sur la mesure de la performance, 70% des salariés s'estiment exclus des décisions liées au changement au sein de l'entreprise. Et 55% pensent que le pilier sociétal est le parent pauvre de la gestion de la performance.

## COMPÉTITIVITÉ ET TEMPS DE TRAVAIL : IDÉES FAUSSES

**« Les Français travaillent**

**moins que les autres Européens.» FAUX !**

D'après l'Insee, la durée annuelle du travail en France est comparable à celle des autres pays européens et même plus élevée qu'en Allemagne ou aux Pays-Bas : 1559 heures en France, contre 1432 heures en Allemagne et 1413 heures aux Pays-Bas.

**« Les 35 heures nuisent à la compétitivité.» FAUX !**

Pour la CFDT, **les 35 heures**, comme tout aménagement de temps individuel ou collectif, **participent à la compétitivité**.

Elles permettent :

- aux entreprises de moduler leur activité en fonction du marché ;
- aux salariés de bénéficier d'une meilleure qualité de vie au travail.

**Les 35 heures ne sont pas l'ennemi de la croissance économique.** Lors des quatre années pendant lesquelles les 35 heures ont été mises en place (1997-2001) :

- la croissance était en moyenne de 3 à 4% ;
- le chômage était en net recul (de près de 7,5%);
- pas moins de 350 000 emplois ont été créés (selon l'Insee et la Dares, le service statistique du Ministère du Travail).

**Les 35 heures ne creusent pas le déficit public :**

- depuis 2003, les exonérations de charges sociales ne sont plus conditionnées à la réduction du temps de travail (RTT) ;

- le dispositif des heures supplémentaires mis en place par la loi Tepas de 2007 coûte lui très cher, 4 milliards d'euros par an qui pourraient financer 100000 emplois supplémentaires. Auxquels pourraient s'ajouter 390000 emplois à temps plein qui équivalent aux 177 millions d'heures supplémentaires subventionnées au troisième trimestre 2010. Quand pendant la crise économique les commandes des entreprises ont chuté, **les salariés en utilisant leur RTT ont évité aux employeurs de licencier davan-**

**tage.** La France est l'un des pays dont le chômage a le moins augmenté et la croissance le moins reculé pendant la crise.

**« Les Français trouvent la durée hebdomadaire de travail insuffisante.» FAUX !**

63% des Français trouvent la durée hebdomadaire de travail «convenable» (selon le sondage CSA réalisé par téléphone le 5 janvier 2010 auprès de 1007 personnes). Seuls 29 % la trouvent « insuffisante».

**« Passer aux 39 heures augmenterait le pouvoir d'achat des salariés» FAUX !**

Si la durée légale du travail passait à 39 heures, les salariés devraient travailler 4 heures de plus payées au tarif normal (dans le meilleur des cas), sans bénéficier de la majoration des heures supplémentaires puisqu'il ne s'agirait plus d'heures effectuées au-delà de la durée légale de travail. Ceux qui bénéficient aujourd'hui de compensations en jours de repos, perdraient certainement leurs congés, sans compensation salariale.

**A Nexter, la négociation salariale 2011 sera l'occasion de discuter de ces sujets avec la direction, tant sur l'aspect des salaires, que sur le déroulement de carrière, mais aussi de la dimension humaine dans son ensemble dans l'entreprise. Au delà des résultats économiques, les salariés ne peuvent rester motivés sans que la direction ne concède des améliorations de conditions de vie et de travail par le dialogue social. Les prochaines négociations salariales s'annoncent capitales à un moment où les prix des denrées élémentaires explosent et où celui des carburants dérivent au profit des pétroliers... et des caisses de l'Etat. Pour la formation, bien que le budget Nexter soit à hauteur de 4%, il faut aussi prendre garde à ne pas l'amputer sur l'autel du «Grand Large» !**