



# Droit d'alerte

n°5  
octobre 2007

La lettre d'information de **CIDEDECOS**

## Sommaire

- p. 2 Le salaire socialisé,  
cible de toutes les attaques
- p. 7 Alire...  
Prévention des risques  
professionnels
- p. 8 Sur le présumé «irréversible déclin»  
des industries chimiques en France
- p. 12 GPEC+Congé de mobilité  
Un mélange explosif pour l'emploi
- p. 13 Suppressions larvées d'emplois  
Comment déjouer les pièges ?
- p. 14 Externalisation des usines  
Le cas de la pharmacie

## Industries chimiques

Lilian Brissaud

### Sur le présumé «irréversible déclin» des industries chimiques en France

L'idée se répand et devient tenace : la chimie en France serait engagée dans une phase de déclin irréversible menant tout droit à sa disparition pure et simple.

Lors de nos déplacements sur les sites chimiques, nous entendons souvent un discours qui tourne parfois à la résignation. Y compris sur des plateformes très compétitives et rentables, plane cette idée : « la chimie n'a plus sa place en France et est emportée par les ressacs de la désindustrialisation et du déclin industriel de notre pays ». Les décideurs (politiques, économiques) auraient sciemment fait le choix du tertiaire voire du Tourisme, contre l'industrie. La chimie française est prise depuis plusieurs décennies maintenant dans un

processus de sélection drastique des activités menée principalement par les groupes leaders. La production industrielle est de plus en plus concentrée et les sites de plus en plus en plus spécialisés.

L'arbre de la chimie n'a-t-il pour autant plus de sève ? Une analyse détaillée de l'industrie chimique ne permet pas de dire cela. De la sève, de la richesse produite, il y en a ! Ce dont souffre principalement la chimie c'est de la course aux profits qui compromet sa régénération.

(suite de l'article page 8)

## Salaires / Protection sociale

Raphaël Thaller

### Le salaire socialisé, cible de toutes les attaques

On a coutume d'entendre - voire de dire nous-mêmes - de nombreuses « évidences », qui n'expriment pourtant pas la réalité mais plutôt des apparences de celle-ci.

Ainsi, à propos des salaires :

«Le salaire, c'est ce qui est en bas de la feuille de paie»

ou bien encore :

«C'est ce que je touche personnellement, et qui est viré tous les mois sur mon compte en banque»

A propos des cotisations sociales :

«Ce sont des charges sociales, qui viennent en plus du salaire et qui taxent le travail»

«Elles pénalisent l'emploi ; notamment dans les industries de main d'œuvre»

et aussi :

«Le salaire, c'est le prix du travail»

«C'est ce que je touche en contrepartie de mon travail»

Ces formules courantes véhiculent une certaine représentation de la réalité qui ne favorise pas sa compréhension et contribue à désarmer les salariés.

Il faut, au contraire, revenir à la *feuille de paie* pour l'examiner soigneusement et en tirer des enseignements précis.

(suite de l'article page 2)

## De l'apparence des « charges » à la réalité du salaire socialisé

Le salaire, dans le modèle français, présente une double composante :

■ le salaire **direct** : composante **individuelle** ou « salaire net » en bas de la feuille de paie ; c'est ce que je perçois sur mon compte bancaire.

■ le salaire **indirect** : composante **collective**, formée par les **cotisations sociales**, y compris ce qu'on appelle la « part patronale ».

Ne laissons pas l'apparence recouvrir le réel :

**L'apparence :**

salaire + « charges » en sus

Le **réel** : le salaire total =

salaire direct + indirect

Considérons un exemple de feuille de paie (simplifiée) :

|  | Cotisations sociales |        |             |             |              |
|--|----------------------|--------|-------------|-------------|--------------|
|  | «salarié»            |        |             | «employeur» |              |
|  | base                 | taux % | €           | taux %      | €            |
| <b>SALAIRE DIRECT BRUT en €</b>                | <b>1 500,0</b>       |        |             |             |              |
| MALADIE  | 1 500                | 0,75   | -11,3       | 12,80       | 192,0        |
| VIEILLESSE                                     | 1 500                | 6,65   | -99,8       | 8,30        | 124,5        |
| ASSEDIC  | 1 500                | 2,44   | -36,0       | 4,04        | 60,0         |
| ALLOC. FAM.                                    | 1 500                |        |             | 5,40        | 81,0         |
| ACCIDENT TRAVAIL                               | 1 500                |        |             | 1,09        | 16,4         |
| AGFF (AGIRC, ARRCO)                            | 1 500                | 0,80   | -12,0       | 1,20        | 18,0         |
| CET  | 1 500                | 0,13   | -2,0        | 0,22        | 3,3          |
| RETRAITE COMPLEMENTAIRE                        | 1 500                | 3,00   | -45,0       | 4,50        | 67,5         |
| CSG NON IMPOSABLE                              | 1 500                | 5,10   | -76,5       |             |              |
| TAXE APPRENTISSAGE                             | 1 500                |        |             | 0,62        | 9,3          |
| PART FORMATION                                 | 1 500                |        |             | 1,60        | 24,0         |
| PART CONSTRUCTION                              | 1 500                |        |             | 0,45        | 6,8          |
| <b>total retenues («cotisations salarié»)</b>  |                      |        | <b>-19%</b> |             | <b>-283</b>  |
| <b>NET IMPOSABLE</b>                           |                      |        |             |             | <b>1 217</b> |
| <b>total cotisations «patronales» (en sus)</b> |                      |        |             | <b>40%</b>  | <b>603</b>   |
| CSG NON DEDUCTIBLE                             | 1 500                | 2,40   | -36,00      |             |              |
| CRDS   | 1 500                | 0,50   | -7,50       |             |              |
| total CSG/CRDS imposable                       |                      |        | <b>-3%</b>  |             | <b>-44</b>   |
| <b>SALAIRE DIRECTEMENT VERSE</b>               |                      |        |             |             | <b>1 173</b> |

|                                       |              |             |
|---------------------------------------|--------------|-------------|
| <b>SALAIRE TOTAL</b>                  | <b>2 103</b> | <b>100%</b> |
| salaire direct                        | 1 173        | 56%         |
| cotisations «salarié» (y c CSG/CRDS)  | 327          | 16%         |
| cotisations «patronales»              | 603          | 29%         |
| <b>Salaire indirect (cotisations)</b> | <b>930</b>   | <b>44%</b>  |

**Salaire direct et indirect constituent un tout : le salaire socialisé.**

Cette distinction peut paraître anodine, mais pourtant «ça change tout».

En France, notre **système de protection sociale est salarial**, c'est ce qui en fait toute l'originalité : Retraite, Maladie, Chômage sont financés par le salaire (indirect).

Ces cotisations sont versées aux différentes Caisses, qui vont **immédiatement** distribuer ces sommes (c'est le système dit de « répartition »). Le salaire indirect constitue ainsi un salaire **mutualisé** : versé par tous les employeurs, il assure une véritable péréquation entre eux.

La Cotisation sociale représente (comme le reste du salaire dont elle fait partie) une **distribution immédiate des richesses** créées par le travail

vivant. Son paiement par l'employeur exprime clairement le fait qu'à chaque instant, **les actifs produisent la richesse qui finance la protection sociale** [à titre d'exemple illustratif, on peut prendre l'image du système sanguin : les globules rouges sont fabriqués continuellement et distribués « en ligne » à tous les organes du corps, les « actifs » comme les « inactifs »].

La cotisation sociale est donc proportionnelle au salaire direct. C'est normal et il n'y aucune raison de s'en offusquer, puisqu'elle **est** du salaire. La fonction de la cotisation sociale n'est pas de « corriger » ou de « moduler » le salaire direct. Elle n'est pas un instrument de gestion, mais le mode de socialisation du salaire. En réalité, malheureusement, les multiples

« exonérations » et « allègements de charge » sont déjà venus altérer ce principe.

La cotisation sociale, partie intégrante du salaire, n'est donc :

- pas un « **prélèvement** » (au contraire, c'est un élément de salaire qui augmente le pouvoir d'achat au lieu de le réduire) ;
- pas un **impôt** ni une **taxe** : ce n'est pas l'Etat qui encaisse les cotisations, mais la « Sécurité Sociale (ou les Assedic) ;
- pas une **épargne** (il n'y a pas d'accumulation financière, tout est distribué immédiatement) ;
- pas une **assurance** (qui serait calculée « à la tête du client », en fonction de ses « risques » propres et de ses versements individuels antérieurs).

**Réduire ou manipuler les cotisations (sous forme d'exonération, d'allègement ou par le biais de telle ou telle « réforme ») c'est donc réduire ou manipuler le salaire. Ni plus, ni moins.**

### Même hors de l'emploi, nous restons des salariés

■ Le salaire socialisé permet la reconnaissance des situations hors-emplois dans lesquelles le salarié est placé à un moment ou à un autre (chômage, formation, vieillesse, maladie ...); les cotisations sociales étant immédiatement transformées en prestations sociales affectées à ces diverses situations de vie.

Avec la cotisation sociale, nous avons fait la démonstration dans la pratique, que nous pouvions parfaitement assumer toutes ces situations à l'intérieur même du salariat, sans passer par la fiction de l'épargne, sans recourir à l'assurance ni même à l'impôt.

■ Qu'ils soient « actifs », chômeurs ou retraités, **tous font partie de la population des salariés.**

Le chômeur « indemnisé » (=payé) est un salarié, en attente d'emploi.

Le retraité est un salarié (placé hors de la subordination de l'emploi), et non pas un « pensionné » (!) ou encore moins un rentier vivant des dividendes de son capital épargné.

Indexer les retraites sur les prix et non plus sur les salaires des actifs, c'est affaiblir le caractère salarial de la « pension » de retraite.

Diminuer les cotisations sur le SMIC, c'est **dénier aux smicards le statut de salariés** pour leur attribuer celui de « pauvres » ou « d'emplois aidés ».

Que nous soyons retraités, chômeurs

ou malades nous sommes payés par le salaire, nous sommes et nous restons donc tous des **salariés**.

Avec le salaire indirect, avec la cotisation sociale, nous nous mettons en situation, nous salariés, d'être payés non seulement quand nous travaillons et pour notre travail, mais également d'être payés même quand nous ne travaillons pas, même quand nous n'occupons pas un emploi !

**Les « salariés » recouvrent ainsi une population plus ample que celle des titulaires d'emplois, en désignant tous ceux qui vivent de « prestations » payées par le salaire socialisé.**

### Salaires indirects, donc, et non pas salaires différés (comme on l'entend encore trop souvent)

Il faut récuser ce terme de salaire différé pour deux raisons.

■ La première raison, c'est que les retraités, les chômeurs ou les malades **ne sont pas payés en contrepartie de leurs cotisations passées**. On ne touche pas une « pension » (ou une « allocation ») d'un montant « X » parce que l'on aurait cotisé au préalable ce même montant.

Un salaire différé ce n'est jamais rien d'autre qu'une épargne ou une réserve, que je mettrais de côté (ou que l'employeur mettrait de côté pour moi) et que je toucherais ultérieurement, par exemple au moment de mon départ à la retraite, ou bien à l'occasion d'un arrêt maladie ou en cas de perte de mon emploi. Et s'il s'agissait d'un salaire différé, ce que je toucherais serait égal à ce que j'aurais mis de côté et que je n'aurais pas consommé, il serait proportionnel à la richesse créée par mon travail passé et dont j'aurais différé ou suspendu l'utilisation.

Or, avec le salaire indirect, ce n'est pas du tout comme cela que les cho-

ses se passent. Ce que nous touchons à ces moments là ne dépend pas de nos « contributions » personnelles antérieures, que nous aurions épargnées, mais d'un **choix de distribution du salaire**, c'est-à-dire de répartition de la richesse *actuelle*, au moment *présent*. Choix qui résulte lui-même d'une délibération politique et non pas d'un prétendu équilibre à respecter entre cotisations passées et prestations futures<sup>1</sup>.

En d'autres termes, quand je suis à la retraite ou au chômage (ou en maladie), je ne « récupère » pas « mes » cotisations qui auraient été personnellement accumulées et qui me « reviendraient ». Ces cotisations passées ont déjà été versées à d'autres et elles ont été consommées. A l'instant présent, je touche le salaire-cotisation versé *aujourd'hui*, par les employeurs *d'aujourd'hui*. Au mieux, ce que j'ai « accumulé » au cours de ma carrière, ce n'est, non pas de la richesse, mais des « points » qui la représentent et me donnent des droits.

■ La deuxième raison de récuser le terme de salaire différé est encore plus fondamentale. La cotisation sociale n'est pas une épargne « transpériodique » de la richesse (c'est-à-dire : une transmission à travers le temps, d'une période à une autre), tout simplement parce qu'il est **strictement impossible de « différer » de la richesse**.

On touche là un point absolument névralgique de l'idéologie capitaliste, pilier sur lequel elle fonde une bonne partie de son hégémonie. C'est le « mythe de l'épargne ».

### Le mythe de l'Épargne, base idéologique de l'attaque contre la répartition

Face à la montée des dépenses de santé ou de retraite, le système actuel de sécurité sociale fondé sur la ►

► « répartition » se heurterait à des limites économiques insurmontables. Faute de richesses suffisantes pour les payer toutes, il faudrait alors compléter leur financement en apportant une « dose de capitalisation », en d'autres termes **d'épargne**. Une fois celle-ci accumulée à hauteur suffisante, il suffira alors le moment venu de puiser dans le bas de laine pour faire face aux besoins.

En apparence, le raisonnement se tient. Lequel d'entre nous n'a pas constitué au moins une petite réserve pour « ses vieux jours » ou pour faire face à un « pépin » ?

En réalité, le raisonnement ne tient pas debout. Mais il repose sur un « mythe », tenace et efficace.

**Il s'agit d'une croyance très ancienne qui voit dans l'accumulation monétaire le fondement de la richesse.**

Une société peut bien accumuler de la monnaie autant qu'elle veut, elle ne sera pas plus « riche » pour autant. Car **l'argent n'est pas la richesse** : il ne fait que la **représenter**. Comme l'électricité qui ne se stocke pas (ou pratiquement pas), mais qui se consomme au fur et à mesure de sa production, la richesse matérielle ne s'accumule ni ne se transfère dans le temps. La richesse est un flux toujours actuel, une production immédiate et continue, issue du travail courant, consommée aussitôt ou presque qu'elle est produite.

Seuls peuvent être stockés – dans une certaine mesure – des produits matériels durables : on peut congeler des pizzas, stocker des voitures, de l'essence, du sucre etc. Mais juste de quoi tenir plusieurs jours ou semaines, voire quelques mois. Mais on ne peut pas produire en une année de quoi consommer durant les 20, 40 ou 60 ans qui viennent... (on n'aurait pas

assez de congélateurs pour toutes ces pizzas ... !). On peut certes transférer dans le temps des immeubles ou des infrastructures mais il faut les entretenir (en raison de l'usure) donc avoir recours au travail courant ...

Et cela est encore plus vrai pour les services qui par définition ne sauraient être stockés : on ne sait pas conserver des coupes de cheveux, des voyages, des loisirs, des transports, des matchs de foot ... !

Mais alors, si la monnaie n'est pas la richesse, qu'est-elle ?

**L'argent est un « droit de tirage » sur la richesse créée.**

En dépensant mon argent, j'utilise ce droit de tirage (à l'instar d'un bon d'achat dans un magasin) pour me procurer les biens et services souhaités. Si ces biens ne sont pas produits au moment voulu, l'argent n'a plus aucune utilité, quand bien même j'en disposerais en quantité illimitée. J'ai beau avoir alors « capitalisé », je reste pauvre comme Job.

**L'épargne est-elle donc illégitime et inutile ?**

**Si le travail ne crée pas la richesse en permanence, mes droits de tirage ... tireront dans le vide.**

■ **A l'échelle individuelle (ou « micro-économique »), évidemment non, l'épargne n'est pas du tout inutile**, rassurez vous.

Si je veux acheter une voiture, payer les vacances, les études des enfants, un voyage lointain etc., je dois bien « *mettre de l'argent de côté* ». C'est-à-dire très exactement : mettre de côté des droits de tirage, ne pas les utiliser complètement dans l'immédiat, ne pas consommer la totalité des richesses auxquelles je pourrais prétendre à

proportion de mon revenu.

Mais ce faisant, **n'oublions jamais que je ne mets pas en réserve de la richesse**, ce qui est impossible.

■ **En revanche, à l'échelle collective (ou « macro-économique »), l'épargne globale<sup>2</sup> est rigoureusement inutile**. Pis même, elle est nuisible. Si tout le monde stocke en même temps ses droits de tirage, la machine se bloque, puisque personne ne consomme, la richesse ne se crée plus.

Conclusion : pour que mon épargne individuelle soit possible, elle doit donc être impérativement consommée par d'autres : ainsi, mes droits de tirage ne sont pas stérilisés, ils continuent à servir (car ils *doivent* impérativement continuer à servir). L'épargne n'est donc pas un phénomène généralisable à tous : pour que les uns puissent épargner, il faut que d'autres fassent l'inverse.

Autrement dit : une société n'est absolument pas plus riche d'avoir « mis de côté » de l'argent (c'est-à-dire : d'avoir capitalisé de la monnaie).

Ces constats peuvent vous apparaître comme des évidences et des banalités.

Pourtant, ce sont de telles évidences que les projets de « retraites par capitalisation » violent allègrement en réactivant une fois de plus le vieux mythe de l'épargne.

Il n'y aura plus assez d'actifs dans 20 ans ? Plus assez de travail et de richesse créée pour payer les retraites ? C'est simple, il suffit de mettre aujourd'hui de la valeur au congélateur, sous forme de « fond de réserve » et autres « produits » d'épargne que l'on mettra sur la table le moment venu, dans 20 ans, pour compléter le panier de la ménagère ; et le tour est joué : une « dose de capitalisation » pour suppléer au manque de richesse !

Or, on vient de le voir, ceci est une supercherie pure et simple.

■ Les biens et services que les retraités consommeront en 2025 seront produits en 2025, pas avant. Et les bas de laine accumulés n'y seront rigoureusement pour rien. Vouloir injecter une « dose de capitalisation » dans le système de retraite ne permet en aucune manière de transférer dans le temps de quoi nourrir les retraités. Ce n'est pas l'épargne qui pourra payer les retraites (ni les études de nos enfants).

■ **Quel que soit le système** (« répartition » ou « capitalisation »), ce sont toujours les actifs d'aujourd'hui qui paieront par leur travail les pensions des retraités d'aujourd'hui. Et les retraités de demain ne seront payés que par le travail des actifs de demain. **C'est toujours le flux actuel de richesse créée qui finance, quel que soit le système**

En ce sens, répartition et capitalisation sont soumises toutes les deux aux mêmes contraintes : créer et distribuer les richesses au moment où l'on en a besoin, pas avant, car cela n'est pas possible.

**Bref : aucune société ne peut préfinancer son avenir.**

■ Ce qui est vrai pour les retraites vaut aussi bien pour les autres formes de protection sociale : chômage, maladie, famille etc. Une société, considérée dans sa globalité n'a strictement aucune nécessité de « s'assurer » contre la maladie ou le chômage. Il lui suffit d'affecter, au moment présent, les ressources nécessaires.

**Le salaire n'est pas le « prix du travail ». Il est le prix de la force de travail**

Définition de la force de travail :

*« Sous ce nom il faut comprendre l'ensemble des facultés physiques et intellectuelles qui existent dans le corps d'un homme, dans sa personnalité vivante, et qu'il doit mettre en mouvement pour produire des choses utiles »<sup>3</sup>.*

La force de travail est une **marchandise**, qui comme toute marchandise s'achète et se vend (ou se loue) sur un marché (le « marché du travail »), sur lequel s'exerce un **rapport de force** entre l'offre et la demande. Ce point là est capital.

**La réalité, c'est que l'on ne finance jamais sa propre retraite.**

Cette marchandise, comme toute marchandise, doit être constamment **reproduite** : nourriture, vêtements, chauffage, logement, transport, éducation, formation, loisirs etc. Cette reproduction n'est pas « naturelle », ni figée une fois pour toute. Au contraire, elle est **sociale et historique** et traduit le « degré de civilisation atteint » par une société donnée.

**Tout comme le salaire, la reproduction de la force de travail est elle-même socialisée** car effectuée (en partie) par des services publics (éducation nationale, hôpitaux ...). La socialisation est donc double : par le financement d'un côté et par le mode de satisfaction des besoins, de l'autre.

Cette marchandise, comme toute marchandise, possède une valeur : c'est la valeur de tous les biens et services qui participent à la reproduction de la force de travail.

Cette valeur de la force de travail est exprimée par son prix. Le salaire représente ce prix de la force de travail.

La force de travail est une marchandise très spéciale : elle présente la particularité de créer davantage de valeur que sa propre valeur. La diffé-

rence entre la valeur créée et la valeur payée, c'est le **profit**.

■ Tel qu'il s'est imposé historiquement, le salaire est (jusqu'à aujourd'hui) défini en référence à un **barème**.

C'est un « tarif » fondé sur une **grille de qualification**, qui repose, non pas sur une mesure de la productivité du travail (ou sur les résultats de l'entreprise), mais la **convention collective** (avec leurs grilles salariales et leurs coefficients)<sup>4</sup>.

Ce qui est payé avec le salaire, ce n'est donc pas notre travail, c'est notre **qualification**. Nous ne sommes pas payés pour ce que nous faisons, nous sommes payés pour ce que nous sommes. A charge pour notre patron de nous **mettre au travail**.

■ Mais le salaire obéit aussi aux fluctuations du **rapport de forces**, qui oppose les capitalistes (c'est-à-dire les détenteurs du capital de l'entreprise) et les salariés : il y a lutte pour le partage de la richesse, entre le profit et le salaire (cotisation sociale comprise, évidemment). Les deux sont antagoniques.

Ce rapport de force est déterminant pour faire évoluer, en un sens ou dans l'autre, les négociations qui président aux destinées du salaire socialisé : taux des différentes cotisations, valeur du point, niveau de couverture et étendue des besoins pris en compte, population concernée etc..

On retrouve donc ici aussi l'éternelle confrontation des salaires et des profits.

**Intéressement, participation, épargne salariale, etc....  
Tous ensemble  
contre le salaire socialisé**

Imaginons un instant un monde sans cotisations sociales.►

► Supposons par exemple que, dans le cadre d'un « partenariat gagnant-gagnant » (!), l'ensemble des cotisations (« salarié » et « patronale ») soient supprimées.

Le salaire direct (salaire net) devient alors égal au salaire « brut ». Dans notre exemple, le salaire net serait donc égal à 1500 €. La cotisation « salarié » serait « réintégrée » dans le salaire direct, d'où l'apparence d'un gain de « pouvoir d'achat », de 327 €. Formidable.

De son côté, l'employeur économise 603 € de cotisations. Au nom de l'emploi bien sûr.

Regardons ce que devient la feuille de paie.

assurances (privées) que les salariés vont devoir prendre pour leur retraite, maladie, chômage etc.

Il s'agit sans doute ici d'un exemple extrême (quoique ...). Mais on trouve là le principe fondamental de toutes les « réformes » (de la protection sociale) et de toutes les modifications introduites progressivement dans le mode de rémunération des salariés.

Basées sur les résultats (ou les « performances ») de l'entreprise et non sur les qualifications, amputées de leur partie indirecte (les cotisations sociales ne sont pas payées) les différentes formes de rémunération telles que l'intéressement ou l'épargne salariale ne sont pas du salaire.

### indirect n'est pas payé !

Certes, nombreux sont les salariés qui se disent « *c'est tout de même de l'argent et cela ne se refuse pas* ».

### Mais c'est confondre le salaire direct et le salaire tout court.

Saurons nous éviter ce piège ?

### Du "droit à l'emploi" au droit de salaire

Avec la cotisation sociale d'une part (le salaire indirect) et avec d'autre part le salaire à la qualification, nous avons en main les deux composantes principales qui définissent le salaire socialisé et qui fondent **le droit de salaire** que nous devrions poser comme droit politique à part entière.

Osons donc assumer pour ce qu'elle est – au lieu de faire des complexes de culpabilisation sinon d'en avoir honte - cette conquête absolument inédite, inattendue, cette conquête encore toute fraîche à l'échelle historique, le droit de salaire<sup>5</sup>. Après tout les capitalistes, eux, ont bien le droit de propriété. Chacun son droit.

Ce système que nous avons créé, qui est sous nos yeux, pourtant nous ne le voyons pas, c'est à dire que nous ne le pensons pas pour ce qu'il est réellement, car nous sommes littéralement tétanisés par la question du chômage.

A partir du moment où les richesses existent - **et elles existent bel et bien** (en dépit du chômage et des délocalisations) - nous pouvons donc continuer à les distribuer, pas moins aujourd'hui qu'hier, en utilisant pour cela le salaire et tout particulièrement son « bras armé » : la cotisation sociale.

Continuons donc sur notre lancée historique en augmentant significativement le taux de cotisation dite « patronale » (qu'il faudrait d'ailleurs, dit en passant, fusionner avec la part dite « salarié »),

|                                    | «salarié»      |            |              | «employeur» |          |
|------------------------------------|----------------|------------|--------------|-------------|----------|
|                                    | base           | taux %     | €            | taux %      | €        |
| <b>SALAIRE DIRECT BRUT en €</b>    | <b>1 500,0</b> |            |              |             |          |
| MALADIE                            |                | 0 %        | 0            | 0 %         | 0        |
| VIEILLESSE                         |                | 0 %        | 0            | 0 %         | 0        |
| ASSEDIC                            |                | 0 %        | -0           | 0 %         | 0        |
| ALLOC. FAM.                        |                |            |              | 0 %         | 0        |
| ACCIDENT TRAVAIL                   |                |            |              | 0 %         | 0        |
| AGFF (AGIRC, ARRCO)                |                | 0 %        | 0            | 0 %         | 0        |
| CET                                |                | 0 %        | 0            | 0 %         | 0        |
| RETRAITE COMPLEMENTAIRE            |                | 0 %        | 0            | 0 %         | 0        |
| CSG NON IMPOSABLE                  |                | 0 %        | 0            |             |          |
| TAXE APPRENTISSAGE                 |                |            |              | 0 %         | 0        |
| PART FORMATION                     |                |            |              | 0 %         | 0        |
| PART CONSTRUCTION                  |                |            |              | 0 %         | 0        |
| <b>total «cotisations salarié»</b> |                | <b>0 %</b> | <b>0</b>     |             |          |
| <b>NET IMPOSABLE</b>               |                |            | <b>1 500</b> |             |          |
| <b>cotisations «patronales»</b>    |                |            |              | <b>0 %</b>  | <b>0</b> |
| <b>SALAIRE DIRECTEMENT VERSE</b>   | <b>1 500</b>   | <b>0 %</b> | <b>1 500</b> |             |          |

|  |              |             |
|--|--------------|-------------|
| <b>SALAIRE TOTAL</b>                   | <b>1 500</b> | <b>100%</b> |
| <b>salaire direct</b>                  | <b>1 500</b> | <b>100%</b> |
| <b>cotisations «salarié» (y c CSG)</b> | <b>0</b>     | <b>0 %</b>  |
| <b>cotisations «patronales»</b>        | <b>0</b>     | <b>0 %</b>  |

Derrière l'apparence du gain de pouvoir d'achat (en salaire direct), se cache la perte réelle de salaire : **603 € de salaire (indirect) ont disparu dans l'opération**. Même la hausse du salaire direct est une illusion, car les 327 € de « gains » vont être neutralisés par les

Le patronat a beau jeu de proposer des plans « d'épargne salariale » assortis le cas échéant « d'abondements » alléchants. En réalité, cela ne lui coûte rien, car ces primes remplacent le salaire et même cela lui coûte beaucoup moins cher, **car le salaire**

et ce d'une manière générale et uniforme, dans toutes les branches et pour toutes les entreprises.

Considérons comme un droit politique majeur et inaliénable le fait que, **si je perds mon emploi, je ne perds pas mon salaire**. Le salaire, continué jusqu'à la mort, ne doit pas être interrompu entre deux emplois. Affirmons sans complexe que le premier droit d'un chômeur, ce n'est pas seulement le droit à l'emploi ou le droit « au travail », c'est d'abord et avant tout le droit au salaire : c'est la **sécurité du salaire**.

Dès lors, nous devons admettre sans détour que la « lutte pour l'emploi » et la « priorité à l'emploi » ne sauraient en aucune manière – *isolément du salaire* - constituer notre seule feuille de route.

Car à l'évidence, séparé du droit au salaire, le « droit à l'emploi » s'avère très vite une mystification, qui nous conduit depuis 30 ans à **sacrifier toujours plus le**

**salaire sans jamais rien gagner sur le terrain de l'emploi.**

**En revanche, il faut clairement postuler que le « droit » à l'emploi ne peut prendre son sens que si et seulement si on le conçoit, de manière organique, comme une déclinaison du droit de salaire et, à ce titre, comme lui étant rigoureusement subordonné.**

**En d'autres termes, si l'emploi est un devoir, c'est le salaire qui est un droit.**

**Décidemment, nous n'en avons pas fini avec la révolution du salaire ■**

<sup>1</sup> Equilibre prétendument nécessaire que l'on appelle, dans le jargon spécialisé, la « neutralité actuarielle », et qui vise en réalité à tenter d'imposer à la socialisation des limites prétendument « objectives ».  
<sup>2</sup> On l'appelle alors épargne « nette » : c'est le solde de l'épargne « brute » non réutilisée. Il s'agit alors d'une « thésaurisation » de la monnaie (à l'image des louis d'or qui dorment sous la paille).  
<sup>3</sup> Marx, *Le Capital*, Livre 1, Editions sociales, de poche, page 129.  
<sup>4</sup> Ou bien encore le Statut dans la fonction publique qui institue la sécurité du salaire (et non pas seulement celle de l'emploi)  
<sup>5</sup> Bernard Friot, *Puissance du salariat*, Editions La Dispute

## A LIRE...

- Réévaluation de l'intersyndicale
- Choix de la prévention systématique
- Démarche de prévention
- Conditions pour l'efficacité

Dans la première partie, les auteurs justifient la nécessité de réévaluer l'intervention syndicale « pour qu'elle soit partout au meilleur niveau et que les militants puissent à la fois mieux faire face à des responsabilités accrues et mieux affronter les stratégies patronales de résistance à la mise en place de politiques efficaces de prévention des risques ». Les auteurs nous convoquent à l'examen de trois questions : « Faut-il faire plus ? Faut-il faire mieux et autrement ? Si oui que faut-il réévaluer pour gagner en efficacité d'intervention ? »

Dans la seconde, ils développent les bases méthodologiques « du comment faire pour obtenir la prévention rigoureuse souhaitée » et proposent trois séquences : la présentation et la schématisation de la séquence accidentelle ; l'élaboration de la méthodologie de prévention qui peut s'en déduire ; et l'examen des principales conditions nécessaires à une prévention efficace.

Ces thèmes organisés sous forme de modules et de séquences facilitent la lecture de cet ouvrage et permettront un usage pratique de ce document dans le cadre de stages de formation. Enfin ces deux modules sont accompagnés de fiches (graphiques, schémas et notes argumentaires) et d'annexes qui illustrent ou complètent le propos.

Conçu pour permettre une approche rigoureuse de la prévention, ce document s'appuie sur le contenu des formations dispensées par CIDECOS sur ce sujet et fait référence à deux ouvrages de Jean Moulin : *Guide de prévention des risques technologiques et professionnel*<sup>1</sup> et *Le risque, le salarié et l'entreprise*<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> *Guide de prévention des risques technologiques et professionnels* / Jean MOULIN, Editions CCEES-CGT ; Collection Etudes et documents ; 2004  
<sup>2</sup> *Le risque, le salarié et l'entreprise* / Jean MOULIN, VO Editions ; 2003.