



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

Censé aider les salariées à faire face à l'inflation, le projet de loi du gouvernement déposé fin 2023 sur la partage de la valeur se concentre sur les primes et l'intéressement, sans aborder la question : **Le trompe-l'œil de la loi sur le partage des richesses.**

Le projet de loi sur le partage de la valeur a récemment été adopté par le 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 » créée en 2022 au détriment des salaires.

La question fondamentale des salaires est totalement absente et le patronat reste dans le refus 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, notamment grâce à l'inflation !

Pour la CGT, ce n'est pas satisfaisant.

### **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 que la CGT qui le dit, le Conseil d'analyse économique dans une note du 18 juillet 2023 aussi : *« 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 » (PPV) n'est pas assujettie aux cotisations sociales, comme l'est 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 pour alimenter la bourse et les assurances privées ...

**Le salaire doit rester une priorité et permettre à chacun d'en vivre décemment**

**Il faut augmenter tous les salaires et pour cela :**

- Indexer les salaires sur l'inflation ;
- Augmenter le Smic à 2 000 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.



**Rejoignez la CGT afin de se battre ensemble pour des augmentations de salaires significatives.**



### **BULLETIN D'ADHESION A LA CGT**

*Une force  
à vos côtés*

NOM :	Prénom :
DATE DE NAISSANCE :	SEXE : M / F
EMPLOYEUR :	Lieu de travail :
CONVENTION COLLECTIVE (nom + code)	
CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE (employé – ouvrier – cadre – technicien – AM ...)	
STATUT (agent public, CDI, CDD, auto-entrepreneur...)	
ADRESSE PERSONNELLE	
TELEPHONE PORTABLE/PERSONNEL	
E MAIL	

**UNION Syndicale de la CONSTRUCTION, du BOIS ET de l'AMEUBLEMENT  
de la Nouvelle Aquitaine**

BOURSE DU TRAVAIL - Bureau 205- Salle Michel Lovato- 44, COURS ARISTIDE BRIAND  
33000 BORDEAUX Tél/Fax :05-56-91-94-36 Email :urcba.cgt.na@orange.fr

Site internet : [www.urcba-cgt-na.com](http://www.urcba-cgt-na.com)