

# PRIME (DE 1000 €) CONTRE DIVIDENDES :

## LES 7 BONNES RAISONS DE VOTER CONTRE

-----

### **1 - L'Etat ne doit pas intervenir dans la politique de rémunération des entreprises privées, c'est l'affaire des partenaires sociaux. Ils sont tous défavorables à ce projet.**

Dans le cadre de la loi LARCHER du 31 janvier 2007, le Gouvernement est tenu de demander aux partenaires sociaux s'ils souhaitent ouvrir une négociation avant toute réforme intervenant dans le champ des relations individuelles ou collectives de travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Or, une négociation est actuellement en cours. Il convient que le Gouvernement respecte le dialogue social national et son agenda. Et ce d'autant que le dialogue interprofessionnel s'est avéré particulièrement fructueux ces derniers mois (accords signés sur les retraites complémentaires, l'assurance chômage et l'emploi des jeunes).

Contrairement à une idée fausse couramment répandue, les entreprises négocient avec les syndicats et augmentent les salaires en France. Malgré un taux de croissance prévisionnel pour 2011 de 2 %, le budget moyen que les entreprises consacreront aux augmentations de salaire sera en progression de 2,5 % cette année. On compte, en effet, plus de 420 accords de branche sur les salaires et environ 20 000 accords salariaux d'entreprise par an.

De plus, l'affectation du résultat et la politique de rémunération des salariés relèvent par nature de la liberté de gestion de l'entreprise. En droit, il s'agit de la liberté d'entreprendre qui garantit l'existence d'activités libres à côté de la sphère publique sauf à changer de modèle économique et social où l'Etat déciderait de prendre le pouvoir dans l'entreprise.

### **2 - Cette proposition est faite au mépris des contraintes économiques et financières que rencontrent nos entreprises fragilisées par deux années de crise.**

La plupart des entreprises, notamment les plus petites, sont encore convalescentes de la crise et ne peuvent verser qu'en fonction de leurs possibilités. La gravité de l'annonce d'une prime de 1 000 euros à tous les salariés réside ainsi dans son caractère anti-pédagogique comme si le versement de primes était parfaitement indépendant de la réalité économique de l'entreprise.

### **3 - Une nouvelle fois, l'Etat impose un changement des règles du jeu de façon unilatérale et sans vision pérenne alors même que la politique de rémunération de nos entreprises est définie pour 2011.**

Les négociations annuelles sur les salaires ont eu lieu durant les mois de janvier et février, les assemblées générales ont déjà arrêté la répartition des résultats et la distribution de dividendes pour l'année en cours. Le dispositif est envisagé dès cette année par les pouvoirs publics. Il est donc rétroactif. Cela est totalement contraire à l'exigence de stabilité et de prévisibilité de toute disposition s'imposant à l'activité économique.

### **4 - C'est une « mesurette » de plus alors que des mécanismes d'association des salariés au partage des résultats de l'entreprise existent et ont fait leurs preuves comme l'intéressement et la participation.**

En 20 ans, la part prise par l'épargne salariale dans la répartition des profits de l'entreprise a augmenté de 200 % car l'intéressement et la participation distribués aux salariés représente aujourd'hui 7 % des profits de l'entreprise contre 2,5 % en 1990. Pendant longtemps, ces revenus, parce qu'ils n'avaient pas le caractère d'une rémunération, ont été logiquement exemptés de prélèvements sociaux. Pourtant depuis 2009, les pouvoirs publics ont assujetti

ces sommes au forfait social, prélèvement social forfaitaire, qui augmente tous les ans (son taux a triplé en trois ans passant de 2% à 6%), ce qui revient à taxer le partage de la valeur. Non seulement, ce mécanisme dissuade l'employeur d'en faire plus (les abondements étant assujettis) mais dissuade même les petites entreprises de mettre en place ces mécanismes, ce qui est vraiment contradictoire avec l'objectif poursuivi.

## **5 - Le problème du pouvoir d'achat en France n'est pas un problème de répartition de la valeur ajoutée mais un problème de croissance économique.**

Le pouvoir d'achat de l'ensemble des Français, mais pas seulement des salariés, progresse peu, même si la masse salariale représente un peu plus des 2/3 de la valeur ajoutée nationale.

L'atonie du pouvoir d'achat provient de causes souvent étrangères à l'entreprise dont :

- La faiblesse de notre croissance économique, à la fois endémique et irrégulière, résultant de très forts handicaps de compétitivité structurels
- Le poids des prélèvements sociaux assis sur le travail grevant les salaires nets, qui relève de décisions des pouvoirs publics,
- Le renchérissement des matières premières ou l'augmentation des prix de l'énergie, parfois largement supérieur au taux de croissance de l'économie, qui dépend de fluctuations internationales,

Seule une politique économique cohérente favorisant la compétitivité apportera une réponse durable et satisfaisante à la question du pouvoir d'achat.

Malgré ces handicaps structurels de l'économie française, la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée a progressé entre 2007 et 2010 (et ce, malgré une crise d'une ampleur sans précédent), alors que le taux de profits des entreprises françaises a diminué sur la même période. Le rapport COTIS de 2009 sur le partage de la valeur ajoutée, le partage des profits et les écarts de rémunération a même affirmé que « *la situation française était à cet égard atypique puisque chez plusieurs de nos partenaires, la période récente avait été marquée par une baisse tendancielle de la rémunération du travail dans la valeur ajoutée* ». En effet, quand la masse salariale représente 66,4 % de la valeur ajoutée en France, elle n'en représente que 61,2 % en Allemagne (chiffres 2009).

## **6 - Un dispositif dont le fondement est antiéconomique**

Le versement de dividendes aux actionnaires obéit à d'autres logiques et à d'autres cycles que celle des salaires. Certains actionnaires, notamment dans les PME, ne perçoivent par exemple jamais de dividendes. Par ailleurs, les dividendes sont loin d'être toujours en constante progression. Ils peuvent diminuer, voire disparaître quand la conjoncture l'impose et/ou quand l'entreprise est en difficulté. Lier le versement de primes pour tous les salariés à l'augmentation des dividendes va de surcroît pénaliser actionnaires et investisseurs qui avaient joué le jeu pendant la crise en réinjectant des fonds sans percevoir de dividendes, et ce, afin de préserver l'emploi. Très souvent, dans les petites structures, les dividendes sont le seul moyen donné au chef d'entreprise pour se rémunérer.

## **7 – Une prime inéquitable dans son approche.**

Cette prime crée en effet des disparités extrêmement choquantes :

- entre les différentes catégories d'entreprises. Pourquoi traiter différemment les entreprises selon leur taille, leur effectif ?
- entre les différentes catégories de salariés suivant que leur entreprise verse ou non des dividendes à leurs actionnaires. 41 % des grandes entreprises versent des dividendes, contre seulement 30,6 % des entreprises de taille intermédiaire et 16,4 % parmi les PME.
- Entre les entreprises installées en France et les filiales installées à l'étranger, ce qui favoriserait les délocalisations et nuirait à l'attractivité de la France.