

LA RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE !

IDÉES REÇUES - VRAI/FAUX

Les salaires sont fixés au bon vouloir de l'employeur ?

FAUX Les salaires doivent respecter les minimas négociés dans chaque branche professionnelle. Dans de nombreuses entreprises, l'évolution des rémunérations est négociée entre l'employeur et les syndicats représentatifs. Même en l'absence d'accord, l'employeur doit respecter quelques règles de base comme la non-discrimination salariale.

La négociation sur les rémunérations, c'est juste sur les salaires ?

FAUX Les négociations sur les rémunérations incluent l'ensemble de la rémunération réelle (salaires, primes, astreintes...), mais également, en l'absence d'accord spécifique sur le sujet : l'Épargne Salariale (intéressement, participation, Plan d'Épargne Entreprise...), l'égalité entre les femmes et les hommes, l'organisation du travail, ...

Les augmentations générales c'est juste pour les employés ?

FAUX Les employeurs cherchent au maximum à limiter le périmètre du champ de la négociation collective. Sur les salaires, ils cherchent à exclure le plus grand nombre de salariés du champ d'application des accords. C'est pourquoi la CFDT se bat pour que les Ingénieurs et les Cadres restent concernés par les dispositifs salariaux négociés dans les branches et les entreprises.

Les nouveaux embauchés, les apprentis et les stagiaires ne sont pas concernés par le résultat de la négociation ?

FAUX La CFDT cherche à inclure partout, dans les entreprises et les branches, les jeunes salariés, les apprentis et les stagiaires. Dans la Branche des Télécom et dans celle des Bureaux d'Etudes, des grilles spécifiques pour les apprentis ont été négociées. Dans de nombreuses entreprises, nous poussons pour améliorer la situation des stagiaires, et nous gagnons parfois. Quant aux nouveaux embauchés, ils sont souvent sur la grille des minimas de branche : raison de plus pour s'y référer.

(suite dans DOCUMENTS)



LA RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE !



IDÉES REÇUES - VRAI/FAUX

Les salariés sont élus au bon vouloir de l'employeur

FAUX Les salariés doivent respecter les minimas négociés dans chaque branche professionnelle. Dans de nombreuses entreprises, l'évolution des rémunérations est négociée entre l'employeur et les syndicats représentatifs. Même en l'absence d'accord, l'employeur doit respecter quelques règles de base comme la non-discrimination salariale.

La négociation sur les rémunérations, c'est juste sur les salaires ?

FAUX Les négociations sur les rémunérations incluent l'ensemble de la rémunération (salaire, primes, avantages...), mais également, en l'absence d'accord spécifique sur le sujet : l'épargne salariale (intéressement, participation), Plan d'épargne Entreprise... l'égalité entre les femmes et les hommes, l'organisation du travail...

Les expérimentations généralisées c'est juste pour les employés ?

FAUX Les employeurs cherchent au maximum à limiter le périmètre du champ de la négociation collective. Sur les salaires, ils cherchent à exclure le plus grand nombre de salariés du champ d'application des accords. C'est pourquoi la CFDT se bat pour que les ingénieurs et les Cadres restent concernés par les dispositifs salariaux négociés dans les branches et les entreprises.

Les nouveaux embauchés, les apprentis et les stagiaires ne sont pas concernés par le résultat de la négociation ?

FAUX La CFDT cherche à inclure partout, dans les entreprises et les branches, les jeunes salariés, les apprentis et les stagiaires. Dans la Branche des Télécom et dans celle des Bureaux d'Etudes, des grilles spécifiques pour les apprentis ont été négociées. Dans de nombreuses entreprises, nous poussons pour améliorer la situation des stagiaires, et nous gagnons parfois. Quant aux nouveaux embauchés, ils sont souvent sur la grille des minimas de branche : raison de plus pour s'y référer.

Dans le cadre du « Pacte du Travail de Vigne » (<http://www.pacte2020.com/vigne/>) la CFDT se mobilise pour le pousser à l'adoption de :

➔ Réviser les accords individuels de rémunération (dans les CSE, augmentation de 1% pour les dirigeants de CAC 40 contre 1,5% pour les salariés)

➔ Partager équitablement les risques crises et conjoncture

➔ Renforcer que le smic soit un salaire à vie, favoriser les évolutions professionnelles

➔ Rendre obligatoire la grille des emplois pour toutes les entreprises n'ayant pas négocié de plan de développement



f3c.cfdt.fr

Documents

[LA RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE !](#)