



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE



LE MONDE D'APRÈS  
SE CONSTRUIT AVEC VOUS.

# 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'Études, 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 Pouvoir de Vivre » ([www.pactedupouvoirdevivre.fr](http://www.pactedupouvoirdevivre.fr)) la CFDT se mobilise pour le pouvoir d'achat afin de :

- ▶ **Réduire les écarts indécents de rémunération** (en 2018, augmentation de 14% pour les dirigeants du CAC 40 contre 1,9% pour les salariés)
- ▶ **Partager équitablement les richesses** créées en entreprise
- ▶ **Refuser que le smic soit un salaire à vie**, favoriser les évolutions professionnelles
- ▶ **Rendre obligatoire la prime transports** pour toutes les entreprises n'ayant pas négociés de plan de déplacement

**IMPLIQUEZ-VOUS DANS LE MONDE D'APRÈS !**





COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE



Le salaire reste la reconnaissance de la contribution du salarié à la production de l'entreprise et de ses compétences. La généralisation de l'individualisation des salaires s'utilise au détriment des plus faibles et contribue à augmenter les discriminations. C'est la raison pour laquelle les équipes CFDT se battent pour que des mesures collectives soient incluses dans les accords salariaux.

## CONSTAT, ENJEUX ET REVENDICATIONS CFDT

### Constat

- › 1 salarié du privé sur 2 gagne moins de 1 789 € net /mois (2016).
- › Primes et compléments de salaires représentent en moyenne 13 % de la rémunération totale. 83 % des salariés en bénéficient, 10 % dans les TPE.
- › La progression des salaires est faible.
- › La dégradation de l'emploi fragilise le pouvoir d'achat.
- › Les dépenses contraintes (logement, énergie, ...) pèsent lourdement.
- › Les écarts se creusent entre les salariés en sous-emploi et ceux dont l'emploi est préservé.

### Enjeux

Peser sur le partage de la valeur ajoutée entre actionnaires, salariés et investissement. Donner du sens à la hiérarchie des **rémunérations** sur la base des compétences et de la contribution au projet de l'entreprise. Prendre en compte toutes les composantes de la rémunération.

### Propositions CFDT

Dans les accords de branche, **obtenir un 1<sup>er</sup> niveau salarial supérieur au SMIC**, des dispositions d'automatisation de non-rattrapage par le SMIC et redéfinir les repères d'une progression salariale.

**Poursuivre le travail de reconnaissance** des compétences des salariés dans la grille de classification

**S'assurer de la bonne application des accords de branche**, en particulier dans les PME-TPE. Élargir la part des bénéficiaires de l'épargne salariale sans rogner sur la part fixe de la rémunération.

**Réduire les inégalités, négocier des augmentations générales** et encadrer les rémunérations individuelles par accord collectif.

## La CFDT a obtenu la création d'un « Index » dans le cadre de l'égalité professionnelle

Revendiqué de longue date par la CFDT, les entreprises d'au moins 50 salariés ont maintenu l'obligation, chaque année, de calculer et de publier l'**Index de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes**.

L'index comprend 5 indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et 4 pour celles entre 50 et 250 salariés, qui donnent lieu au calcul d'un pourcentage d'écart entre femmes et hommes, traduit ensuite par un nombre de points. La note maximale est de 100 points, le décret considère que l'entreprise remplit ses obligations lorsqu'elle atteint au moins 75 points. La **CFDT** a obtenu que le salaire de référence retenu pour calculer les écarts intègre les primes et les bonus.

Quelques bémols : le seuil de 75 points jugé un peu bas et le délai de trois ans, qui peut être prolongé d'un an dans certains cas.

**Pour te renseigner sur les salaires et l'index dans ton entreprise, un interlocuteur : ton représentant CFDT !**

**LE MONDE D'APRÈS  
SE CONSTRUIT AVEC VOUS.**



**J'ADHÈRE À LA CFDT !**

DU 1<sup>er</sup> OCTOBRE AU 1<sup>er</sup> DECEMBRE 2020

**F3C.CFD.T.FR**