

Salaires, rémunérations



Pour la CFE-CGC et en conformité avec le code du travail, le revenu du travail est le salaire.

Au salaire s'ajoutent des éléments variables distribués dans le cadre de la politique de rémunération dite globale de l'entreprise. Ces éléments périphériques à caractère aléatoire comprennent les sommes perçues au titre de la participation, de l'intéressement et les Opérations Réservées aux Salariés (ORS : dans le cadre de souscription ouverte ou d'augmentation de capital), la délivrance d'actions gratuites, des plans d'épargne salariale bien que ces sommes n'aient pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.

Certaines entreprises intègrent également dans leur approche « rémunération globale » : les retraites complémentaires (Article 83, PERE...), la couverture complémentaire maladie, voire décès...

1. Une nécessité : faire repartir l'ascenseur social et relancer la dynamique salariale

Pour la CFE-CGC toute initiative visant à accroître le pouvoir d'achat des salariés passe par une dynamisation pérenne du revenu du travail... le salaire.

Mise en œuvre d'un pacte de progression des schémas de rémunération :

- **Instaurer un salaire minimum plancher (SMP)** pour l'ensemble des salariés non cadres au forfait jour égal au plafond de la Sécurité sociale (2 885 €/mois, 34 620 €/an pour 2010).

Il s'agit ni plus ni moins de rémunérer correctement les salariés qui ne peuvent bénéficier du décompte horaire de

La CFE-CGC souhaite l'instauration de deux salaires minimaux :

- un **salaire minimum plancher** pour les « non cadres »,
- un **salaire minimum de base de référence** « cadre ».

leur temps de travail, qui ne comptent pas leurs heures, qui sont classés « autonomes » dans leur travail et auxquels on donne des responsabilités croissantes sans qu'ils ne puissent avoir accès au statut cadre.

- **Création d'un salaire minimum de base de référence « encadrement » (SMBRE)** égal au salaire charnière de l'AGIRC (3194,41 €/mois, 38 332,92 €/an en 2010). Ce salaire serait la traduction de la reconnaissance de la spécificité des missions des personnels d'encadrement. Il aurait le mérite d'offrir des perspectives d'évolution salariale notamment aux cadres les plus jeunes, de dégager des recettes supplémentaires destinées à financer le système de protection sociale français et d'assurer la constitution d'une retraite digne de ce nom aux salariés qualifiés.

(L'instauration de ces deux salaires minimaux favoriserait une restructuration de la hiérarchie salariale dans notre pays avec une ventilation de l'ensemble des salaires autour de ces deux pivots, allant dans le sens d'une mise en œuvre d'un pacte de progression des schémas de rémunération).

Une individualisation des salaires négociée :

Intégrer clairement les modalités d'individualisation dans la négociation des rémunérations. Cela peut se faire notamment en redéfinissant le périmètre de la notion de salaire effectif et en y intégrant la part variable du salaire (minima + rémunération variable). Cela est d'autant plus nécessaire que si elles concernent massivement la population cadre, les pratiques d'individualisation des salaires ont tendance à s'étendre désormais à toutes les catégories socioprofessionnelles (techniciens, employés...).

Relancer les négociations salariales

La CFE-CGC ne peut que saluer la volonté exprimée dans les articles 26 & 27 de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail de vouloir relancer les négociations salariales par la mise sous condition des allègements généraux de cotisations patronales, au niveau de l'entreprise ou de la branche, qui constituent un effort important de l'État vis-à-vis des entreprises.

Au niveau de l'entreprise, le non respect de la négociation annuelle obligatoire conduit à une réduction du montant de l'exonération de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.

À ce jour, la CFE-CGC n'a reçu aucune information concernant la rédaction par le Gouvernement d'un rapport portant sur l'application de l'article 26 de la loi, information qui doit, selon l'article 27 de cette même loi, se faire au plus tard le 31 décembre 2010, et après avis de la Commission nationale de la négociation collective...

L'article 27 stipule que l'État ne pénalisera la branche que lorsque le minima conventionnel (salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification) sera resté non

conforme au SMIC pendant deux années civiles, alors même que le calendrier du SMIC est avancé au début de l'année civile pour faciliter les négociations de branches et d'entreprises. Pour la CFE-CGC ce délai doit être ramené à l'année civile, et être de fait calqué sur le rythme de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) de branche. La CFE-CGC déplore également le coup de frein opéré dans le suivi de la situation des négociations de branches...

2. Pour un recours responsable aux outils du « package » rémunération globale

La CFE-CGC salue toute initiative visant à accroître le pouvoir d'achat des salariés par une dynamisation pérenne du revenu du travail¹... le salaire. Or, la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail porte principalement sur des mesures visant à développer les dispositifs d'épargne salariale tout en modifiant les régimes de l'intéressement et de la participation. Elle ne porte pas sur les salaires.

La CFE-CGC déplore l'instauration d'un crédit d'impôt sur l'intéressement pour les entreprises concluant un accord d'intéressement ou un avenant à leur accord modifiant ses modalités de calcul, d'ici au 31 décembre 2014. Il est fixé à 20 % des primes dans le cas d'un premier accord, ou de l'augmentation des primes dans le cas de la modification d'un accord existant. La CFE-CGC ne peut que s'interroger sur les conséquences budgétaires de cette mesure, alors qu'aucun chiffrage du montant global que représentera cette niche fiscale nous a été fourni et alors même que l'on ne cesse de nous répéter que les caisses de l'État sont vides !

Faut-il le rappeler, l'objectif affiché lors de la présentation du projet de cette loi est de doubler d'ici à 2012 les sommes versées au titre de l'intéressement.

Or, en 2008, dernier chiffre disponible, près de 6,5 Mds € ont été versés au titre de l'intéressement. Cela signifie donc qu'il faudra au minimum atteindre 13 Mds € en 2012.

Entre 2000 et 2008, le montant brut distribué au titre de l'intéressement a augmenté en moyenne de 10,1 %.

On comprend dès lors que les sommes concernées par cette mesure risquent d'être particulièrement importantes. Ce qui est difficile à comprendre c'est la volonté d'instituer un crédit d'impôt sur un dispositif qui fonctionne déjà très bien en l'état, comme ces chiffres le prouvent.

L'intéressement représente au niveau national déjà près de 5 % de la rémunération des salariés qui ont accès à ce dispositif.

Cette incitation au développement de l'intéressement a une autre conséquence : un accroissement de la part aléatoire des revenus des salariés dans leur rémunération totale. Ceci est d'autant plus risqué pour notre économie que la croissance

¹ - Dernière loi en date sur ce thème

reste tirée essentiellement par un fondamental interne : la consommation des ménages. Par ailleurs, cela rend le revenu des salariés très sensible aux cycles conjoncturels.

Une autre mesure « phare » de cette loi concerne la possibilité d'un déblocage immédiat de tout ou partie de la participation attribuée au titre des exercices clos, sur simple demande du salarié au moment du versement. En cas de déblocage, le montant de participation est soumis à l'impôt sur le revenu. Cette mesure destinée à redonner du pouvoir d'achat et à alimenter la consommation des ménages est une mesure de court terme en contravention avec l'esprit de la participation.

Pour la CFE-CGC, rendre le blocage de la participation facultatif n'est autre que rapprocher la participation d'une simple prime salariale exonérée de cotisations sociales et faire disparaître l'incitation à l'épargne de moyen ou long terme.

Faut-il aussi comprendre que les salariés n'ont plus besoin aujourd'hui de se constituer une épargne notamment en vue de l'acquisition de leur logement alors même que les prix de l'immobilier sont au plus haut ?

Ne nous y trompons pas, ces primes d'intéressement « encouragées » ou de participation débloquées ne sont cependant pas gage de relance économique par la demande. Pour s'en convaincre il suffit d'observer que lors des précédents débloques exceptionnels autorisés, les 2/3 des sommes avaient été replacées dans des produits de type assurances-vie... Quand bien même ces primes viendraient au secours d'un pouvoir d'achat immédiat des salariés, et seulement en période économiquement favorable, pour disparaître lors des périodes difficiles, elles n'augmentent pas leur capacité d'emprunt. Elles sont contraires à l'accès à la promotion de l'accession à la propriété du plus grand nombre... Cette disposition est aussi en parfaite contradiction avec la nécessité d'une pédagogie d'épargne de long terme, notamment en vue de constitution d'une retraite complémentaire.

La CFE-CGC dénonce la non mise en place à ce jour du Comité Participation Intéressement Épargne Salariale et Actionariat Salarié (COPIESAS). Le COPIESAS devait reprendre les fonctions du Conseil Supérieur de la Participation (CSP) qui ne produit plus aucune étude depuis plusieurs années. Il aurait également pour rôle le suivi de l'évolution de l'épargne salariale, d'émettre des avis sur comment faciliter et réguler les initiatives en la matière et sur comment s'assurer de la stabilité du système et de sa lisibilité...

Rappelons également que les dépenses liées au grand âge dont les grands enjeux sont devant nous vont également nécessiter des financements...

3. Une égale rémunération entre les hommes et les femmes

Les écarts salariaux subsistent et ce malgré les dispositifs légaux en vigueur. Il convient donc de sanctionner financière-

ment l'absence de négociations effectives sur les rattrapages au sein des entreprises.

La CFE-CGC propose qu'à compter du 1^{er} janvier 2011, l'entreprise qui n'a pas négocié d'accord sur la suppression des écarts salariaux entre femmes et hommes verse au fonds de solidarité vieillesse une somme égale à 1 % de la masse salariale brute.

(L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose une égalité d'accès aux droits sociaux et une égalité de contribution au financement de ces droits, au rang desquels figure le droit à la retraite).

⇒ Pour toutes ces raisons et afin d'assurer une meilleure répartition de la richesse créée en France et de maintenir le pouvoir d'achat des salariés, la CFE-CGC demande l'organisation d'un grenelle des rémunérations.

D'ailleurs, il s'agit d'une attente forte des salariés puisque 72 % des personnes interrogées dans notre sondage *Opinion Way « Les cadres et leur pouvoir d'achat »* y étaient favorables en 2009. Les raisons invoquées étaient :

- Pour 38 % d'entre eux : il n'y a pas assez de négociations collectives sur les rémunérations entre salariés et employeurs,
- Pour 23 % d'entre eux : on pourrait aboutir à des solutions concrètes dans ce cadre de discussions,
- Pour 38 % d'entre eux : il est nécessaire d'avoir plus de visibilité sur ce qui relève ou non du champ de la rémunération (salaire, épargne salariale, protection sociale...).

Récemment, la CFE-CGC, notamment dans le cadre de la délibération sociale sur la modernisation du dialogue social, a sollicité la mise en place d'une négociation collective sur la politique salariale de l'entreprise (sur la structure des rémunérations, sur les critères d'attribution de la rémunération variable...).

Toute l'actualité sur www.cfecgc.org