

Les
propositions
de la CGT

1

**Salaires, minima
conventionnels,
classifications
et déroulés de carrière**

Le salaire est le paiement de la force de travail. Avec les prestations sociales, il doit garantir les moyens nécessaires à l'existence et permettre l'épanouissement de la, du salarié·e par l'élévation de son niveau de vie, et ceci en dehors de tout autre élément de rémunération. Il doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences associées de la, du salarié·e. Les niveaux de qualification de la, du salarié·e doivent avoir pour référence les niveaux des diplômes de l'Éducation nationale quel que soit le mode d'acquisition de cette qualification (formation initiale, expérience, validation, formation continue). À chaque niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche.

- Un SMIC à 2000 euros brut pour un temps plein
- Ouverture d'un « grenelle des salaires » (négociation LI)
- Indexation automatique des salaires sur les prix (« échelle mobile des salaires »)
- **Suppression de l'interdiction d'indexation des conventions collectives sur l'augmentation du SMIC**
 - Pour acter l'augmentation automatique de l'ensemble des salaires minima de branche dès lors que le SMIC est revalorisé
- **Obligation d'ouverture immédiate de négociations salariales dans l'ensemble des branches professionnelles dès la hausse du SMIC**, en complément de l'obligation annuelle d'ouvrir une négociation de branche sur les salaires minima conventionnels.
- **Sanction des branches qui n'ont pas ouvert de négociations salariales suite à la hausse du SMIC** et/ou qui, 3 mois après l'augmentation du SMIC, ont encore des minima inférieurs au Smic
- Création d'un **conseil d'orientation sur les salaires, les qualifications et les classifications** sur le modèle du COR.
- **Définition légale de la classification** avec
 - référence au niveau de diplôme et à la qualification acquise au cours de la carrière, au niveau de responsabilité et à l'autonomie,
 - définition des niveaux de classification permettant la reconnaissance des diplômes dès l'embauche

- indexation des classifications sur l'évolution du plafond de la Sécurité sociale pour les cadres,
- Obligation de **formation des négociateur·rices de branche avant la révision des classifications sur les enjeux d'égalité F/H** avec présentation obligatoire du guide CSEP sur les classifications¹³
- Création d'un droit à formation des **négociateur·rices de branche avant la révision des classifications** financé par la branche et/ou les entreprises
- **Droit à l'expertise pour les organisations syndicales représentatives** lors de l'ouverture de négociations sur les classifications et a minima tous les 5 ans avec un financement ad hoc par la branche dans le cadre du dialogue social
- Liste obligatoire de **points à vérifier pour contrôler le caractère non-discriminant** du système de classification
- **Obligations nouvelles dans les entreprises en matière de classifications :**
 - Examen obligatoire du système de classification dans le cadre de la négociation triennale sur la GEPP/GPEC, et négociation de l'organisation du travail en lien avec les classifications.
 - Limitation obligatoire des écarts entre le plus bas et le plus haut salaire de l'entreprise dans le cadre des NAO.
- Compléter les conditions d'information-consultation CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi qui portent sur les qualifications en y ajoutant la grille de classification, la répartition des salarié·es dans cette grille (ex. nuage de points par filière métiers) et l'organisation du travail en lien avec les classifications.
- Obligation pour chaque branche de publier annuellement des données sur la prise en compte des qualifications (ex. statut des jeunes diplômé·es à l'embauche, puis 2 ans et 5 ans plus tard, salaires de première embauche par niveau de qualification et par emploi, etc). Publication sur un site internet porté à la connaissance de chaque salarié·e de la branche

¹³ <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/egalite-professionnelle/archives-csep/article/guide-pour-la-prise-en-compte-de-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans>

- Intégration d'un nouvel indicateur dans la BDES comparant la situation des salarié-es d'un même âge et d'un même niveau de qualification pour suivre le déroulement de carrière, la prise en compte des qualifications et prévenir les discriminations. (Indicateur nuage de points proposé par le rapport Sciberras de 2014)

- Permettre aux salarié-es de **progresser dans leur carrière et de bénéficier d'une hausse de salaire** idoine :
 - **Droit opposable des salariés à bénéficier d'une progression de niveau** dans la classification à intervalle régulier
 - Droit opposable des salarié-es à bénéficier d'une hausse de salaire dès le changement de niveau ou de classification
 - Au bout d'une carrière professionnelle, chaque salarié-e doit au minimum avoir obtenu le doublement, à « valeur monétaire constante », de son salaire d'embauche (hors action de formation qualifiante et promotion particulière)

2

Égalité femmes-hommes

Malgré de nombreuses lois, une négociation de l'égalité professionnelle plus fréquente au niveau des grandes entreprises, l'égalité réelle est toujours loin d'être atteinte. La mise en place de **l'index** n'a pas eu l'effet annoncé par le gouvernement : une étude récente montre que les écarts de salaire n'ont pas évolué avec l'index, alors que les résultats de l'index sont très bons dans la plupart des entreprises. En effet, **les écarts de salaire restent conséquents, autour d'un quart en moins pour les femmes** : tout confondu, selon l'INSEE, en 2019, l'écart de salaire serait de 22%, mais selon une autre étude de l'Insee de 2020, sur des données de 2017, l'écart était de 28,5%¹⁴... Si la plupart des données Insee montre un léger recul de cet écart, il n'est dû qu'à un tassement des salaires des hommes depuis la crise de 2008 et non un rattrapage des salaires des femmes.

- **Transposition de la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.**
- Révision de l'index :
 - **Obligation de transparence sur le monde de calcul** avec création d'une info/consult du CSE sur le sujet, transmission du détail à l'inspection du travail et possibilité légale de sanction par l'inspection du travail en cas d'index « mal construit »

Révision des critères

- **Critère 1 sur les rémunérations :**
 - Suppression du seuil de pertinence,
 - Barème plus progressif
- **Critère 2 sur la comparaison des augmentations individuelles :**
 - Comparaison des montants d'augmentation et pas seulement des montants

¹⁴ Georges-Kot Simon, 2020, « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », Insee Première, n°1803, juin. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/4514861/ip1803.pdf>

- **Critère 4 sur le nombre de salariées augmentées après leur congé maternité**
 - Comparaison du montant de l'augmentation, comme le prévoit le code du travail
 - **Ajout d'un critère sur les temps partiels et sur la part des femmes dans les plus basses rémunérations**
 - **Sanctions pour les entreprises ayant moins de 100/1000**
 - **Obligation de négocier une enveloppe de rattrapage de l'écart salarial pour toutes les entreprises ayant moins de 100 sur 1000**
 - **Sanctions pour les entreprises de moins de 100 salariées**
-
- **Revalorisation des emplois féminisés du public et du privé**, notamment les métiers du soin et du lien¹⁵ (cf ci-dessus fiche sur les classifications)
 - Renforcement des moyens et prérogatives de l'inspection du travail
 - Publications de données annuelles sur le nombre d'entreprises couvertes par un accord égalité professionnelle, le nombre d'entreprises mises en demeure et sanctionnées
 - Publication du décret prévu par la loi d'août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes excluant des entreprises publiques les entreprises ne respectant pas les obligations en matière d'égalité F/H.
 - Lutte contre les temps partiels imposés (cf. ci-dessous)
 - Suppression des écarts de rémunération sur l'ensemble des éléments de rémunération et transparence sur les rémunérations individuelles
 - Mise en place de la méthode des nuages de points et de la méthode de comparaison et reconstitution des carrières dans les entreprises en matière de lutte contre les discriminations dans la carrière

¹⁵ <https://ires.fr/publications/cgt/investir-dans-le-secteur-du-soin-et-du-lien-aux-autres-un-enjeu-degalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/>

- Renforcement de l'action de groupe contre les discriminations, pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de toutes et tous les salarié·es victimes d'une même discrimination et d'obtenir réparation.
- Organisation d'une concertation tripartite sur la ratification de la Convention 190 et de de la recommandation n°206 de l'Organisation Internationale du Travail sur les violences sexistes et sexuelles, conformément à la demande adressée par l'ensemble des organisations syndicales à la première ministre en novembre 2022.

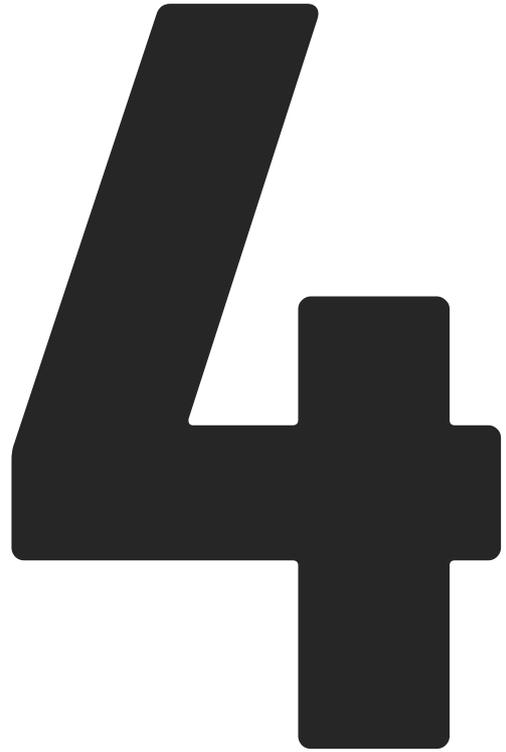
3

Exonérations de cotisations sociales et aides publiques

Le montant des exonérations a été multiplié par 2,8 entre 2012 et 2022, ce qui vient chaque année grossir le poids des aides publiques aux entreprises. De surcroît, elles sont une réelle entrave à l'augmentation des salaires (trappe à bas salaires). Pour la CGT, les cotisations sociales (part salariale et part patronale) représentent le salaire socialisé qui permet de financer la protection sociale de manière interprofessionnelle et collective.

- En finir avec les **trappes à bas salaires avec la suppression des exonérations** de cotisations sociales
- Création d'un **comité national de suivi des aides publiques**¹⁶ avec déclinaison régionales
- Obligation de **publication des données BDESE aides publiques** sur les sites des entreprises.
- **Conditionner l'octroi des aides publiques** à des objectifs de relocalisation des productions, de réindustrialisation, de transition environnementale, d'augmentations de salaires, d'égalité femmes-hommes, d'emploi des seniors, de réduction du temps de travail
- **Interdiction des suppressions d'emplois ou des accords de performance collective** dans les entreprises qui ont perçu des aides publiques pendant 12 mois avec contrôle du CSE à l'issue de ce délai sur le stock d'emplois
- Avis conforme **du CSE en amont des demandes d'aides publiques** et en aval de leur utilisation,
- Droit à l'expertise ad hoc financé à 100 % par l'employeur sur les demandes et l'utilisation des aides publiques
- Rescrit inspection du travail à disposition du CSE sur la conformité de la BDESE en matière d'aides publiques

¹⁶ <https://ires.fr/publications/cgt/un-capitalisme-sous-perfusion-mesure-theories-et-effets-macroeconomiques-des-aides-publiques-aux-entreprises-francaises/>



Temps partiels, contrats courts

Presque 30% des hommes et 25% des femmes sont à temps partiel faute de ne pas avoir trouvé un emploi à temps plein. En 2022, dans le secteur privé, 42 millions d'embauches ont été réalisées en intérim et en CDD contre 4,5 millions en CDI. Plus le temps partiel est subi, plus il implique un risque de pauvreté.

En 2019, 39 000 établissements du secteur privé ont recours toute l'année à des contrats courts (moins d'un mois). La durée médiane des contrats courts dans certains secteurs est de 2 jours ! Dans ces 39 000 établissements qui recourent aux contrats courts tout au long de l'année, environ 9 millions de contrats courts pourraient être transformés en contrats stables (CDI ou CDD d'un an).

- Ouverture d'une négociation L1 sur le travail à temps partiel.
- Interdiction du temps partiel hors modification unilatérale de son contrat par le/la salarié-e
- Droit pour le/la salarié-e de revenir à temps plein
- **Obligation légale de justification du recours au temps partiel** pour l'employeur avec :
 - Avis conforme du CSE en cas de projet de recours au temps partiel.
 - Autorisation administrative de l'inspection du travail en cas de projet de recours au temps partiel
- **Surcotisation retraite** pour les employeurs de salarié-es à temps partiel
- **Nouveau cadre légal :**
 - durée plancher minimum d'intervention,
 - rémunération des temps de trajet en cas d'interventions successives sur plusieurs sites distincts et des temps de coupure,
 - Rétablissement du délai de prévenance à sept jours minimum en cas de changement de planning, sauf à ce que le changement soit à l'initiative du salarié,
 - Accès aux mêmes droits que les salariés à temps plein,
 - Interdiction de la modulation du temps de travail pour les salariés à temps partiel,
 - Interdiction du travail de nuit à temps partiel.
 - En cas de non-respect : requalification en temps plein, indemnisation forfaitaire des salariés

- **Suppression des possibilités de dérogation par accord collectif** en matière de temps partiel (limite de coupure, plafond des heures complémentaires, réduction du délai de prévenance)
- Obligation **d'organiser les cadres collectifs de travail les jours de présence** des salariés à temps partiel
- **Droit au temps partiel à 80% rémunéré à 100%** pour les parents d'enfants de moins de trois ans
- **Avis conforme du CSE en matière d'adaptation obligatoire de la charge de travail** des salariés à temps partiel à leur temps de travail
- **Majoration des heures complémentaires à 25% minimum dès la 1ère heure puis 50%**
- Contrôle de l'inspection du travail sur les dérogations aux 24 heures sollicitées par les salarié·es
- **Encadrement strict du recours au CDD**
- Définition du caractère saisonnier et encadrement
- **Encadrement du recours au Cdd dit d'usage** en application du rapport IGAS de 2015 (appliqué partiellement seulement dans le secteur du spectacle¹⁷)
- L'obligation de recruter en CDI pour les employeurs qui ont recours sur le même poste à l'utilisation de CDD sur plus de 6 mois.
-
- Instaurer des objectifs chiffrés d'augmentation de la part des CDI et de la baisse de la part des CDD, CTT dans les entreprises.

¹⁷ <https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/FOCUS-CDDU.pdf>

- **Une surcotisation patronale à l'assurance chômage** sur les CDD et contrats de moins de 6 mois, la surcotisation pourrait être dégressive en fonction de la durée du contrat de travail.
- L'ouverture des droits à assurance chômage à deux mois pour les primo-demandeurs d'emploi (première inscription) et à quatre mois de façon générale
- La prise en compte de la prime de précarité dans le salaire de référence pour le calcul de l'allocation chômage
- **La suppression de la réforme du SJR** qui impacte particulièrement les contrats courts.

