



L'INFO MILITANTE

SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT : LA CFE-CGC MOBILISÉE

**Forfait mobilité, négociations salariales en entreprise, index de la valeur...
Dans un contexte de forte inflation, la CFE-CGC fait valoir ses propositions
pour redonner du pouvoir d'achat aux salariés.**

« L'économie a déraillé : il faut la recentrer, remettre du contrôle sur les partenaires financiers. Tout en rappelant que toutes les rémunérations adventices (intéressement, prime Macron...) ne remplacent pas le salaire ! » Ce constat est celui qu'a dressé François Hommeril, président de la CFE-CGC, le 25 mai dernier à Matignon à l'occasion d'un premier échange avec Elisabeth Borne. Les questions du pouvoir d'achat et des salaires sont en effet exacerbées ces derniers mois pour les salariés et les ménages, avec des niveaux d'inflation préoccupants (+ 28 % sur 12 mois à fin mai 2022 pour l'énergie et + 4,2 % pour l'alimentation, selon l'INSEE).

ACCÉLÉRER LE DÉPLOIEMENT DU FORFAIT MOBILITÉ

Pour la CFE-CGC, il convient de redonner du pouvoir d'achat aux salariés tout en rendant l'économie plus résiliente. Dans un récent communiqué, la CFE-CGC a proposé trois mesures à prendre urgemment :

- Conditionner toutes les aides publiques versées aux entreprises de plus de 10 salariés à la mise en place d'un forfait mobilité durable à hauteur de 500 euros.
- Porter de 200 euros à 500 euros la prise en charge du forfait mobilité pour les entreprises du service public.
- Porter, dans le cadre de la prime transport, la prise en charge du carburant de 200 euros à 400 euros pour les salariés pratiquant le co-voiturage, afin d'encourager ce mode de déplacement et de diminuer les émissions de gaz à effet de serre.

NAO, CLAUSE DE REVOYURE ET INDEXATION DES SALAIRES SUR L'INFLATION

En entreprise, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), la CFE-CGC appelle à la mise en œuvre d'une clause de « revoynure »

obligatoire se déclenchant automatiquement lorsque le SMIC subit deux augmentations dans la même année, comme cela est déjà le cas en 2022. Autre priorité : « l'indexation des salaires sur l'inflation, la seule mesure qui limite l'impact de l'inflation pour éviter l'appauvrissement des gens qui travaillent », comme l'indiquait le 10 juin dernier François Hommeril au micro de Franceinfo, avant sa rencontre à l'Élysée avec Emmanuel Macron.

METTRE EN PLACE UN PACTE DE PROGRESSION SALARIALE

Plus largement, la CFE-CGC préconise un pacte de progression des schémas de rémunération avec le respect d'une échelle de salaires entre les différents postes de classifications, gage de reconnaissance de la prise de responsabilités technique ou managériale. L'idée est de permettre à chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, d'avoir une perspective de progression dès son entrée dans la société. Que son investissement, sa montée en compétences et en qualification soient reconnus par une revalorisation de salaire négociée a minima.

Si le salaire doit rester la clé de voûte de l'édifice rémunération, l'épargne salariale est aussi un outil à valoriser. La CFE-CGC souhaite en particulier :

- Donner plus de poids à l'intéressement aux performances plutôt qu'aux résultats.
- Modifier la formule de calcul de la participation, qui n'est plus adaptée à la réalité des entreprises.
- Orienter le choix du placement de l'épargne salariale vers une gamme de fonds labellisée avec une forte exigence sociale et environnementale, comme le label CIES (Comité intersyndical de l'épargne salariale).



L'INFO MILITANTE

OBJECTIVER LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE DANS L'ENTREPRISE

Au-delà de ces réponses de court terme à apporter face à la perte de pouvoir d'achat des salariés, la CFE-CGC appelle à travailler sur le fond pour lutter contre l'inflation structurelle et rendre l'économie plus résiliente, comme elle l'a explicité dans son document référent « [Restaurer la Confiance](#) ».

Cela passe notamment par un meilleur partage de la valeur. Le constat est en effet sans équivoque : depuis des années, le partage de la valeur ajoutée se déforme au profit des actionnaires et au détriment des salariés. Pour parvenir à une répartition plus juste et équitable, la CFE-CGC milite pour la création d'un index, comme l'explique Raphaëlle Bertholon, secrétaire nationale CFE-CGC à l'Économie : « *On ne peut pas négocier quelque chose que l'on ne connaît pas. Nous prôtons donc la création d'un index de la valeur ajoutée avec des indicateurs pour partir du bon diagnostic partagé dans chaque entreprise.* »

ASSOCIER DAVANTAGE LES SALARIÉS À LA GOUVERNANCE

Partant du constat que la gouvernance des entreprises s'est peu à peu détournée de ses intérêts à long terme, la CFE-CGC milite pour accroître la présence à hauteur d'un tiers des salariés dans les conseils d'entreprise, et qu'un des sièges soit réservé aux cadres. Cela permettrait d'intégrer la vision de l'intérêt social de l'entreprise pour favoriser une gouvernance d'entreprise plus durable.

