

Salaire et rémunération

Le salaire brut (salaire net + cotisation sociales salariales et patronales) 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 du salarié 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 du salarié.

LA CGT FAPT PROPOSE

- Une autre répartition des richesses créées par le seul travail sur la base des besoins de tous les salariés (la santé, l'énergie, les transports, les différents moyens de communications, l'eau, la culture, l'éducation, la formation, l'alimentation, des loisirs, etc...).
- La CGT FAPT s'inscrit dans les repères confédéraux : fiches 12, 13 et 14 (qui seront remplacées par fiches 12 et 12a) :
- L'établissement de grilles de salaires garanties avec un minimum à 2000 € bruts mensuels minimum de première embauche pour un ou une salarié(e) non qualifié(e) et une progression tous les 2 ans à l'ancienneté pendant toute la carrière. Cela afin de garantir un véritable déroulement de carrière professionnel (hors action de formation et promotion particulière) qui permette le doublement minimum de son salaire brut d'embauche en euros constants au cours d'une carrière professionnelle.
- L'égalité salariale doit être la règle entre les femmes et les hommes, entre les différents statuts des personnels, entre les salariés des entreprises donneuses d'ordres et des sous-traitants (mise en œuvre du principe « à travail de valeur égale, salaire égal »). Cela doit nous amener à des grilles salariales transverses, compte-tenu de la diversité qui existe aujourd'hui, au travers des multiples conventions collectives.
- La valorisation et la revalorisation des métiers à prédominance féminine.
- L'augmentation du point d'indice pour les fonctionnaires.

- Une véritable reconnaissance de la qualification des salariés, rémunérée en conséquence. Même sans diplôme, après un an de travail au maximum, le salarié est considéré comme qualifié. La qualification acquise doit être reconnue dans l'emploi comme dans le salaire :
 - par l'obtention d'un diplôme professionnel ;
 - par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme ;
 - par la validation des acquis ;
 - par la formation continue et l'éducation permanente.

- Que pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessous, le salaire de base minimum garanti mensuel devrait être :
 - non diplômé : le SMIC proposé par la CGT soit 2000 € bruts;
 - niveau BEP / CAP : 1,2 fois le SMIC CGT, soit 2 400 € bruts ;
 - niveau Bac (quel qu'il soit) : 1,4 fois le SMIC CGT, soit 2 800 € bruts ;
 - niveau BTS / DUT (BAC +2) : 1,6 fois le SMIC CGT, soit 3 200 € bruts ;
 - niveau Licence LMD / licence professionnelle (BAC +3) : 1,8 fois le SMIC CGT, soit 3 600 € bruts ;
 - niveau Master (BAC + 5) : 2 fois le SMIC CGT, soit 4000 € bruts ;
 - niveau Doctorat (BAC +8) : 2,3 fois le SMIC CGT soit 4 600 € bruts.

- Le transfert des primes fixes dans le salaire.

- Tous les éléments de rémunération doivent être soumis à cotisations sociales.

- Le 13^{ème} mois minimum pour tous.

- Le droit à la promotion avec négociation du volume et des critères pour les rendre transparents, objectifs et pour une augmentation significative du nombre de promotions. Celui-ci doit se traduire par des augmentations effectives de salaire.

- La réduction du temps de travail sans perte de salaire : Aborder la question de la réduction légale du temps de travail remet le débat à sa vraie place : Quelle organisation du travail ? Quelle redistribution des gains de productivité et des richesses ? A Orange, les gains de productivité induits par le numérique notamment, représentent 6%. Les richesses créées doivent servir à améliorer la vie des salariés, leurs conditions de travail, leurs salaires et leur santé pour leur permettre de mieux vivre dans et hors l'entreprise. Le temps libre pour les uns permet l'accès à l'emploi pour les autres. Travailler moins, c'est travailler mieux, travailler toutes et tous. Le passage réel à 32 heures est potentiellement créateur de 4 millions d'emplois.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Dans notre champ professionnel, la pression salariale est d'autant plus forte que les grands groupes qu'ils soient des activités télécoms ou postales ont organisé une politique de dumping social et de mise en concurrence entre les salariés. Pour un même métier, sur un même lieu de travail, il n'est pas rare de voir des salariés travailler les uns à côtés des autres avec des statuts différents, d'entreprises différentes, de conventions collectives diverses...donc avec des droits et garanties qui diffèrent et des salaires qui varient.

Par exemple : les inégalités de traitement tant en termes de droits et garanties et de salaires existent entre un technicien qu'il soit d'Orange ou de Sogetrel à ancienneté équivalente et métier équivalent, dans les centres d'appel avec le recours à la sous-traitance en cascade et de salariés détachés, ce qui est aussi valable entre un facteur de la distribution à La Poste entre un AFO et un ACO mais aussi avec un distributeur de Médiapost ou encore un agent intérimaire... Pourtant, ils font le même travail !

Gouvernement et patronat sont à l'œuvre pour faire diminuer le pseudo « coût du travail », notamment les salaires dont le salaire socialisé.

Les congés payés, la formation font partie intégrante du salaire. Les crises et plans d'urgences ne doivent pas donner tout pouvoir aux entreprises pour l'utilisation des congés, compteurs temps ou compte formation, comme bon leur semble pour une soit disant relance de l'économie.

Les exonérations de cotisations sociales des entreprises, financées par l'état, tronquent nos salaires puisque les employeurs ne contribuent pas à juste hauteur au financement solidaire et collectif de notre protection sociale (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, chômage, famille, retraite, logement, etc.). Tous ces mécanismes sont des trappes à bas salaires !

Les aides publiques, exonérations fiscales ou de cotisations sociales représentent autour de 200 milliards d'€/an, soit 10% du Produit Intérieur Brut ! Ces aides ne sont soumises à aucun critère d'efficacité sociale et aucune contrepartie de la part des entreprises. Bien au contraire, elles ne font qu'accélérer les restructurations et augmenter les dividendes.

Les entreprises du secteur des activités postales et de télécommunications ne sont pas en reste dans cette stratégie d'accapuration des richesses. Les exemples du Groupe La Poste qui a décidé d'augmenter les dividendes de 25% à 35% ou encore d'Orange, où pour la 4ème fois en 5 ans, le groupe reversera plus de la totalité de son résultat (2,2 milliards d'€) en dividende... en sont la démonstration.

Les embauches et les salaires ne sont pas en rapport avec la qualification, l'expérience ou le diplôme. À Viapost Transport, inclure la prime d'ancienneté dans le salaire de base permettrait par exemple pour un salarié ayant 10 ans d'ancienneté de voir son taux horaire augmenté de 10,5%.

Le patronat crée la confusion sur la notion de salaire (le salaire direct et le salaire socialisé) auprès des

salariés en y ajoutant une diversité d'éléments de rémunération. En effet le salaire et la rémunération sont 2 choses différentes. Le salaire est un élément de la rémunération, c'est un élément fixe soumis à des règles et notamment à des négociations obligatoires. La rémunération elle, est la somme d'un ensemble de montants ou d'avantages : une prime, un bonus, les tickets restaurant, l'intéressement ou encore une voiture de fonction, sont des éléments constitutifs de la rémunération.

Les employeurs proposent donc de plus en plus souvent des éléments de rémunération individuelle et limitent voire suppriment les augmentations collectives comme par exemple le gel du point d'indice pour les fonctionnaires. A Néolog, malgré des augmentations des primes et le versement d'intéressement depuis 12 ans, les salaires n'ont guère évolué. Par exemple, un agent de tri entré en 1996 a un salaire juste au-dessus de 11 euros de l'heure, un responsable d'équipe après plus de 10 ans a, à peine plus de 3% par rapport au salaire d'embauche (soit 12 euros environ horaire brut).

Cette situation de rémunération individuelle est notamment vécue dans les activités commerciales et tend à se développer dans d'autres métiers ; comme à Coliposte, à Chronopost, dans les centres d'appels. Les cadres sont très souvent soumis à ce type de rémunération.

En créant ainsi le trouble, le patronat a dévié l'attention des salariés qui ont donc plus de mal à défendre leur salaire, ayant plus tendance à revendiquer sur des éléments de rémunérations comme les primes. L'utilisation de différentes formes de rémunérations, pour la plupart basées sur des objectifs chiffrés, constituent un moyen pour le patronat de favoriser l'intégration des salariés à sa stratégie, de développer l'individualisme et de mettre à mal les repères collectifs, les solidarités, les mobilisations.

En effet, de nombreux éléments de rémunération ne sont pas soumis à toutes les cotisations comme certaines primes, les parts variables pour les fonctionnaires, l'attribution d'actions, l'intéressement, la participation... Si cela constitue des ressources en moins pour la solidarité ce sont aussi des droits en moins pour la sécurité sociale dont la retraite.

Des salariés payés à la tâche sont en constante augmentation, sans aucune protection sociale mais extrêmement dépendants de donneurs d'ordres.

De nombreux salariés se retrouvent en difficultés pour boucler les fins de mois. C'est un moyen pour le patronat d'abuser des heures supplémentaires (au détriment de l'emploi) voire de faire du chantage à l'emploi, au temps de travail et aux salaires comme la mise en œuvre des accords de performance. Insidieusement, la réalisation d'heures supplémentaires a pour conséquence de faire diminuer le taux horaire.

Beaucoup de salariés et de retraités estiment que les salaires sont insuffisants en France. La « compression salariale » si chère aux libéraux en France, dans l'Union européenne et dans le monde a pour conséquences l'appauvrissement et la précarisation de la population de notre pays. Presque 9 millions de Français vivent avec moins de 1 026€ par mois (seuil de pauvreté selon l'Insee), soit un taux de pauvreté à 14 %. Ce phénomène s'aggrave d'année en année. Depuis trente-cinq ans, le

taux de précarité en France est passé de 5 à 13 %. Selon le Secours Populaire, la part des Français qui vivent à découvert (18 %) est en hausse de 4 % en 2019, et la part de ceux qui ont du mal à payer leurs factures d'énergie s'élève à 32 %, en hausse de 5 points. En effet, les dépenses pré-engagées ou incompressibles (loyer, eau, électricité et téléphone) sont passées en moyenne de 20% du budget des ménages en 1978 à plus de 29%. Les dépenses liées à l'habitat représentent à elles seules entre 40 à 50% des revenus ! Le budget consacré au transport représente entre 15% et 20%... Les salaires et le pouvoir d'achat ne suffisent plus à vivre décemment. Par exemple, en 2019, à La Poste, 57170 agents soit plus de 30% des effectifs percevaient moins de 2000€ bruts par mois dont 12% percevaient moins de 1800 euros bruts.

80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Des emplois à temps incomplet souvent peu qualifiés. Cette situation se retrouve aussi bien dans le privé que dans le public. Ces situations ont des conséquences sur la carrière et la retraite. On trouve un nombre important de femmes dans certains métiers et fonctions (chargés de clientèle, services RH). D'une manière générale, plus on monte dans la hiérarchie, moins on trouve de femmes. Par exemple à Chronopost on ne compte aucune femme parmi les 10 plus hautes rémunérations. Le plafond de verre demeure. Cette égalité professionnelle passe par la lutte contre la précarité en tenant compte de toute la diversité du salariat : handicap, salariés issus de l'immigration...

La nécessité d'un meilleur pouvoir d'achat est au centre de toutes les mobilisations et luttes des salariés et des citoyens. Luttés qui ont contraint le gouvernement à octroyer une prime de pouvoir d'achat en 2019 et renouvelée en 2020.

Il est à noter que le versement d'une prime d'activité est un frein aux revendications salariales, puisque destinée à compenser les bas salaires. Elle est exonérée de cotisations sociales et permet aux employeurs de ne pas faire d'augmentation de salaire.

Malgré un contexte de repli sur soi ancré sur le lieu de travail et de vie, nous avons syndicalement la capacité de faire bouger les lignes sur ces questions de salaire et de rémunérations car elles sont des leviers pour des actions collectives.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

En cohérence avec ce que la CGT propose dans les fiches des repères confédéraux et dans cette fiche, nous avons à poursuivre et amplifier nos campagnes revendicatives cohérentes et convergentes en matière de salaire. Elles contribuent à mener la bataille des idées sur l'affrontement capital / travail.

La campagne contre le coût du capital : Seul le travail crée de la richesse. Dans cet ensemble, le coût du capital financier (dividendes versés aux actionnaires, rachats d'entreprises, intérêts versés aux banques) ne cesse d'augmenter. C'est ce coût du capital qu'il faut éradiquer car il pèse sur l'efficacité de l'entreprise, les investissements à réaliser et les salaires à augmenter.

La campagne fédérale salaire inter-entreprises FAPT doit permettre de faire s'exprimer les revendications des salariés des activités postales et télécommunications pour agir rapidement dans un contexte de précarité grandissant, de dumping social et de gel des salaires mais aussi rechercher et bâtir les convergences d'intérêts entre les salariés de notre champ.

Seules des luttes permettent d'obtenir des accords collectifs sur les salaires et peuvent repousser l'individualisation des rémunérations. La campagne revendicative fédérale contribue entre autres à la prise de conscience qu'il est possible de gagner à l'exemple de la mobilisation des salariés de plusieurs des entreprises du secteur lors des NAO salariales.

Partir de la réalité du travail, pour faire parler les salariés de la réalité de leur travail permet de le valoriser et de faire émerger des revendications collectives et des perspectives de luttes.

Mener la campagne de reconquête de la sécurité sociale : Notre salaire net c'est ce qui nous fait vivre à la fin du mois, mais c'est notre salaire socialisé qui nous fait vivre toute la vie et garantit notre accès à la santé, aux droits familiaux et à la retraite.

Il faut s'attaquer aux temps partiels, qui sont à 80% exercés par des femmes.

Des mesures de rattrapage salarial pour tous les cadres dont le salaire est inférieur au plafond de la sécurité sociale (3 428 euros en 2021).

Les négociations dans les branches sont essentielles et nous devons impliquer les salariés. En effet elles permettent d'établir un socle commun à l'ensemble des salariés concernés et peuvent enrayer le dumping social.

La bataille contre le dumping social en Europe et dans le monde notamment par le développement des luttes et la coopération syndicale pour établir des salaires minima dans tous les pays, une convergence par le haut, l'application des droits nationaux pour les travailleurs migrants et une lutte contre le travail illégal. C'est le travail engagé avec la CES sur un salaire minimum européen.

Le salaire minimum conventionnel doit être fixé au niveau national et interprofessionnel et ne peut être dérogé ni au niveau de la branche, ni de l'entreprise. Les spécificités conventionnelles relèvent des négociations au niveau de la branche, qui détermine les classifications. Les négociations dans l'entreprise doivent respecter le principe de faveur, c'est à dire être plus favorables que le minimum légal et conventionnel.

La CGT s'investit dans toutes les luttes, du local au national, et également au niveau international comme lors de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes le 8 mars ou encore le 7 octobre lors de la journée mondiale pour le travail décent.