

CONFÉRENCE SOCIALE DU 16 OCTOBRE 2023

REVENdicATIONS CFDT



CONFÉRENCE SOCIALE DU 16 OCTOBRE 2023 REVENDEICATIONS CFDT

1. RÉUSSIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La CFDT demande depuis plusieurs années de revoir l'index égalité professionnelle, mais également de lutter contre l'ensemble des facteurs d'inégalité qui pénalisent les femmes et leurs carrières professionnelles. Pour la CFDT, il s'agit de :

- ▶ **Refondre l'index égalité professionnelle pour le rendre plus efficace.** Cela soulève la question des index non calculables dans les TPE/PME : le rapport de la Cour des comptes pointe des problèmes de mise en œuvre dans les PME et des difficultés de moyen de l'inspection du travail pour contrôler et sanctionner. Nous demandons, entre autres, la révision des modes de calcul de l'indicateur 1 de l'index (qui concerne les écarts de rémunération), son extension à toutes les entreprises y compris les moins de 50 salarié-es, l'ajout d'un critère sur les 10 % des salaires les plus bas en entreprises, et l'effectivité de l'obligation de résultat avec l'application des sanctions prévues.
- ▶ **Transposer la directive européenne « *pay transparency* »** dans la loi française, en ouvrant des discussions préalables avec les partenaires sociaux.
- ▶ **Mettre en application l'ANI sur le partage de la valeur** concernant la mixité des métiers. Le principal facteur d'inégalité salariale entre les femmes et les hommes résulte de la ségrégation professionnelle. Les compétences des métiers majoritairement féminins ne sont pas valorisées (par exemple : les métiers du *care*, de la propreté, de l'accueil).
- ▶ **Travailler sur le partage de la parentalité** : l'écart de salaires entre les femmes et les hommes augmente à chaque enfant, l'écart (en EQTP) étant de 7,3% pour les personnes sans enfant et de 30,9% pour 3 enfants et plus. La parentalité affecte donc principalement la carrière des femmes. **La CFDT porte :**
 - ▶ Un congé paternité porté à 2 mois ;
 - ▶ Un congé parental mieux rémunéré pour que les pères s'en saisissent ;
 - ▶ L'ouverture de négociation sur les temps partiels pour ouvrir des droits entiers sur la prévoyance (comme pour la retraite progressive) et un bilan sur les dérogations au temps partiel minimum de 24h/semaine (temps partiels et contrats courts touchant majoritairement les femmes) ;
 - ▶ Le respect de l'engagement pris dans le cadre de l'ANI partage de la valeur concernant la mixité des métiers ;
 - ▶ La refonte de l'index égalité professionnelle avec l'ajout de critères, l'élargissement des salariés concernés et de véritables sanctions.

Cfdt:

CONFÉRENCE SOCIALE
DU 16 OCTOBRE 2023
REVENDEICATIONS CFDT

2

2. AMÉLIORER LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉ·ES EN CONTRATS COURTS ET LUTTER CONTRE L'UTILISATION ABUSIVE DE CES CONTRATS

Pour les salariés en contrats courts, la CFDT revendique à la fois une amélioration de leur rémunération et de leur durée d'emploi. Ils subissent, pour nombre d'entre eux, des bas salaires, évoluant faiblement, mais aussi des durées d'emploi courtes qui limitent fortement leur revenu salarial annuel. La CFDT revendique de :

- ▶ **Généraliser la prime de précarité à tous les contrats précaires**, en particulier les contrats saisonniers et les CDD d'usage (CDDU) ;
- ▶ **Revaloriser la garantie minimale mensuelle de rémunération des CDI intérimaires**, entre deux missions, en la basant sur l'ancien salaire ;
- ▶ **Créer un véritable socle de protection sociale pour améliorer la situation des travailleurs saisonniers et des travailleuses saisonnières** : au-delà de la prime de précarité obligatoire, garantir également la réembauche d'une saison à l'autre via des accords de branche (ainsi que l'ensemble des autres droits : mutuelle, prévoyance, accès facilité au logement, etc.) ;
- ▶ **Instaurer une cotisation dégressive patronale de l'assurance chômage** incitative à l'allongement de la durée dans l'emploi. À défaut, le bonus-malus de l'assurance chômage décidé par le gouvernement doit être généralisé à tous les secteurs de l'économie ;
- ▶ **Restreindre les conditions légales de recours au CDD d'usage**, en appliquant un contrôle beaucoup plus strict pour limiter les abus favorisés par leur très grande facilité d'utilisation.

3. AMÉLIORER LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉ·ES À TEMPS PARTIEL

En France, un peu plus de 4,1 millions de salariés occupent un emploi à temps partiel (chiffres 2022 de l'Insee). Cette population est à 80 % féminine et représente 17,3 % de l'emploi total (hors apprenti·es).

Cette situation est subie ou involontaire, pour certains, alors que, pour d'autres, elle est considérée comme majoritairement choisie.

Pourtant, 27 % des travailleurs et des travailleuses à temps partiel déclarent vouloir travailler davantage. Cela représenterait près de 1,4 million de personnes (1 million de femmes et environ 400 000 hommes)¹. C'est un nombre important de travailleurs qui déclarent être involontairement dans cette situation.

Cette distinction entre temps partiel « subi » et temps partiel « choisi » est ainsi à prendre avec beaucoup de précautions. Il est probable qu'elle minimise le nombre réel de personnes à temps partiel subi, qui n'ont fait ce « choix » qu'en raison de contraintes fortes comme des problèmes de santé (10 % des temps partiels), une impossibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle (manque d'accès à des moyens de garde d'enfants à un prix abordable, par exemple, proche aidant·e... 24 % des temps partiels). Si cette distinction existe, elle reste en partie arbitraire et peu opérationnelle.



CONFÉRENCE SOCIALE
DU 16 OCTOBRE 2023
REVENDEMENTS CFDT

3

1. Selon l'Observatoire des inégalités, à partir des données de l'Insee de 2021

Par ailleurs, une partie des salariés à temps complet préféreraient occuper un emploi à temps partiel mais ne le peuvent pas en raison de leur faible niveau de rémunération.

La CFDT avait obtenu dans l'ANI 2013 que le temps partiel soit beaucoup plus encadré.

Sauf dérogation, il doit notamment en effet respecter une durée minimale de 24 heures. Cependant, selon l'Insee toujours, la durée habituelle hebdomadaire des salariés à temps partiel était de 23,4 heures en 2021 (pour une durée moyenne de 23,2 heures en 2011 et dont 40% avaient une durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps²). En 2018, 1,9 million de salariés à temps partiel travaillaient moins de 24 heures par semaine³. À cela s'ajoute que 30% des emplois à temps partiel, dits courts, cumulent différents facteurs de précarité : durées de travail hebdomadaires très réduites (souvent inférieures à 15 heures) et davantage de contrats à durée limitée (CDD, intérim ou saisonnier).

La situation des salariés à temps partiel reste donc problématique pour nombre d'entre eux :

- Pour certains, leur temps de travail est fractionné sur une même journée de travail (grande distribution, hôtellerie-restauration, nettoyage, transport voyageurs, animation, maisons de retraite, etc.) avec nécessairement de fortes incidences en termes d'organisation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle. De plus, ces journées hachées ne leur permettent pas de compléter leurs heures par un autre emploi.
- Ces travailleurs occupent souvent des emplois déjà faiblement rémunérés à temps plein. Le temps partiel peut les placer ainsi en situation de travailleurs pauvres.

La CFDT revendique donc de :

- **Mettre en place une indemnité d'emploi à temps partiel équivalente à 10 % de la rémunération des travailleurs à temps partiel** (a minima, au moins pour les travailleurs dont la durée de travail est inférieure à 24 heures) : l'amélioration du revenu de ces travailleurs est une priorité !

En effet, comme les contrats de durée courte, les contrats à temps partiel contraint sont un facteur de précarisation de l'emploi. Renchérir spécifiquement le coût du travail à temps partiel pourrait permettre d'inciter les employeurs et les employeuses à proposer des temps pleins, ce qui reste l'objectif pour de nombreux travailleurs. Plutôt qu'agir sur les cotisations sociales patronales, il est préférable que cette hausse du coût du travail profite directement aux salariés concernés.

Il pourra être dérogé à cette mesure par un accord de branche qui aménagerait la durée minimale et l'ensemble des garanties et conditions de recours au temps partiel. Il s'agit ainsi, par cette mesure, d'inciter à la conclusion (et pas seulement à la négociation) d'un accord de branche sur l'ensemble des conditions de recours au temps partiel.

Il est à noter que cette indemnité d'emploi à temps partiel existe dans certaines branches professionnelles, c'est ce qui a été mis en place, par exemple, dans la CCN de l'animation (Eclat).

- **Rémunérer les heures complémentaires au taux normal des heures supplémentaires** (soit à 25% contre 10% actuellement), également dérogeable par voie d'accord de branche. Plusieurs accords de branche ont d'ailleurs fixé des taux supérieurs à 10% dès la première heure complémentaire (branches de l'édition, des cabinets dentaires, de l'hôtellerie de plein air, etc.).

Cfdt:

CONFÉRENCE SOCIALE
DU 16 OCTOBRE 2023
REVENDICATIONS CFDT

4

2. Selon une étude du Ministère du travail publiée en 2013

3. Dares - août 2020, selon une enquête Emploi de l'Insee

- ▶ **Mettre en place une évaluation, indispensable, pour appréhender l'efficacité et l'effectivité des différentes mesures** introduites par l'ANI du 11 janvier 2013 et la Loi Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2014, qui avaient encadré l'usage des temps partiels (durée minimale et dérogations, heures complémentaires et majorations, complément d'heures par avenant, nombre de coupures quotidiennes, etc.). Ce bilan quantitatif et qualitatif devra être obligatoirement décliné dans les branches qui étaient dans l'obligation de négocier (les branches dont au moins un tiers de l'effectif occupe un emploi à temps partiel).
- ▶ **Ouvrir des droits à protection sociale** pour que les droits ne soient pas strictement proportionnels à la quotité de travail (sur la base d'un temps plein en particulier pour la prévoyance).
- ▶ **Agir sur les cahiers des charges des donneurs d'ordres du privé et surtout du public**, en responsabilisant le donneur d'ordres sur les conditions de réalisation des prestations (notamment au niveau des horaires et des temps de coupure). Du côté de l'achat public, l'intégration de critères de RSE dans les appels d'offres est une obligation légale depuis 2006 en France : cette obligation doit devenir effective. La Loi climat et résilience de 2021 donne 5 ans aux acheteurs publics pour intégrer des clauses écologiques. Elle rend aussi obligatoire⁴ la publication d'un Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (Spaser) pour les collectivités réalisant un volume d'achats annuel de 50 millions d'euros hors taxes (environ 280 collectivités concernées). Les donneurs d'ordre du public doivent agir rapidement pour mettre en œuvre des critères d'achats responsables.
- ▶ Valoriser les bonnes pratiques **des groupements d'employeurs**, au niveau de chaque territoire, qui permettent aux salariés d'accéder à un CDI à temps plein.

4. PISTES DE RÉFLEXION DE LA CFDT SUR LA PRIME D'ACTIVITÉ

La CFDT s'est positionnée, en 2016, en faveur de la fusion de la Prime pour l'emploi (PPE) et du RSA activité, fusion qui a donné naissance à la Prime d'activité. Après le mouvement des Gilets jaunes, cette prime est devenue une mesure d'augmentation de pouvoir d'achat (voire de complément de salaire) pour un public beaucoup plus large que les seuls travailleurs pauvres. **La CFDT est défavorable à l'élargissement de la prime d'activité à un plus grand nombre de foyers. La CFDT demande que la prime d'activité soit concentrée sur son objectif initial : un outil de lutte contre la pauvreté des travailleurs.** Elle n'est pas, et ne devrait pas être, un outil pour augmenter le pouvoir d'achat des salariés, qui relève de la **responsabilité des employeurs**.

La CFDT est favorable, en revanche, à l'automatisation de son versement pour limiter un maximum le non-recours : la mise en place du montant net social répond en partie à cet objectif. Ses modalités de calcul posent, en revanche, des problèmes majeurs pour la CFDT : sa définition doit être revue. En parallèle, la CFDT note avec intérêt d'autres expérimentations visant à limiter le non-recours (territoires zéro non-recours aux droits, versement à la source).

La CFDT est défavorable à l'introduction de la prime d'activité dans le barème de l'impôt sur le revenu : aucune prestation sociale n'est imposable. L'enjeu est aussi de ne pas créer de précédent.



CONFÉRENCE SOCIALE
DU 16 OCTOBRE 2023
REVENDICATIONS CFDT

4. Article 35 de la loi, décret du 2 mai 2022

L'État doit contrôler et responsabiliser les employeurs publics et privés pour éviter tout effet d'aubaine et l'ancrage dans la durée du versement complémentaire de la prime d'activité en substitution au salaire. Il n'est pas acceptable pour un travailleur de bénéficier du même montant de prime d'activité sur plusieurs années (par exemple: 3 ans), payée par l'État, alors que ce travailleur n'a obtenu aucune ou très peu d'augmentation salariale de la part de son employeur.

5. CONDITIONNER LES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES ET LES AIDES PUBLIQUES POUR DYNAMISER LES NÉGOCIATIONS

Il s'agit de conditionnaliser des exonérations de cotisations sociales lorsque les branches ont durablement des minima inférieurs au Smic, ou lorsqu'elles ne revoient pas, a minima tous les 5 ans, leurs systèmes de classification (ces deux points sont une obligation légale). **L'objectif est d'encourager la négociation salariale de branche. Par ailleurs, la CFDT considère le Smic comme un salaire de recrutement des salariés non qualifiés. Ces salariés n'ont pas vocation à rester au Smic durablement. C'est pourquoi la CFDT revendique aussi la suspension automatique des exonérations de cotisations sociales si les salariés sont maintenus au niveau du Smic au-delà de deux ans, afin que les travailleurs aient de réelles perspectives d'évolution de carrière.**

La CFDT souhaite également conditionner aux avis conformes des CSE, les fonds publics versés aux entreprises. Il s'agit d'avoir un avis favorable du Comité social et économique lorsqu'une entreprise bénéficie de fonds publics, afin de permettre un droit de regard des travailleurs sur le bon usage de l'argent public. Le CSE doit être doté d'un droit d'alerte auprès de la Dreets et de la Dreal si les fonds ne sont pas affectés à l'usage prévu. Pour la CFDT, cela permettra d'encourager les **bonnes pratiques sociales et environnementales de l'entreprise.**

6. OUVRIR UN CHANTIER SUR LES RÉMUNÉRATIONS ET LES CARRIÈRES DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

2024 ne peut pas être une année blanche pour les agentes et les agents. Le tassement des grilles indiciaires et des rémunérations qui en découlent entraîne une **érosion du pouvoir d'achat, des difficultés managériales et un sentiment de non-reconnaissance** au sein des fonctions publiques. Au 1^{er} juillet 2023, le point d'indice pour les agents du public a été augmenté de 1,5 %, loin de compenser l'inflation. Pour la CFDT, les contractuel·les doivent être également augmentés de 1,5 %. La CFDT demande au gouvernement d'ouvrir rapidement la négociation « accès, parcours, rémunérations » pour améliorer les carrières et les perspectives de tous les agents publics, fonctionnaires ou contractuels.

Cfdt:

CONFÉRENCE SOCIALE
DU 16 OCTOBRE 2023
REVENDICATIONS CFDT

6

7. RESPECTER LES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE CADRE DE L'ANI PARTAGE DE LA VALEUR

L'ANI partage de la valeur du 10 février 2023 porte un certain nombre d'engagements pour le partage de la valeur, notamment au sein des petites et moyennes entreprises :

- ▶ **Réviser les grilles de classification avant le 31 décembre 2023** pour les branches qui ne l'ont pas fait depuis plus de cinq ans ;
- ▶ **Prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois avant le 31 décembre 2023. La CFDT rappelle que travailler sur la mixité des métiers c'est travailler pour l'égalité des rémunérations ;
- ▶ **Négocier les accords de participation dans les branches et les entreprises :** les branches doivent, avant le 30 juin 2024, négocier des accords pour la mise en place de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- ▶ **Mettre en place les mesures de partage de la valeur** pour les entreprises de 11 à 50 salariés qui font des bénéfices depuis 3 ans consécutifs, ou encore dans les entreprises de plus de 50 salariés pour le traitement des bénéfices exceptionnels.

8. CRÉER UNE COMMISSION DES BAS SALAIRES, EN REMPLACEMENT DU GROUPE D'EXPERTS SUR LE SMIC

Cette commission « **bas salaires** », qui devra inclure les partenaires sociaux, pourra documenter en continu **les causes et les remèdes au développement de la précarité salariale** en France, au-delà de la seule évolution du Smic, pour les entreprises du privé et la fonction publique.

En se positionnant comme un **observatoire des bas salaires**, cette commission élargira le champ de la réflexion au-delà des seules conséquences macroéconomiques de l'évolution du salaire minimum légal : connaissance des salariés au Smic ou à son voisinage, ainsi que des salaires réels, reconnaissance des métiers, partage des gains de productivité, répartition de la richesse sur l'ensemble d'une filière, blocages de la négociation collective dans certaines branches, temps partiels subis, etc. La commission bas salaires remettra chaque année un **rapport avec des recommandations** au gouvernement sur l'évolution du salaire minimum et des recommandations aux partenaires sociaux pour une meilleure dynamique de leurs négociations dans les branches en difficulté.



CONFÉRENCE SOCIALE
DU 16 OCTOBRE 2023
RENDICATONS CFDT

