

Fiche n° 12: Droit à un salaire

La CGT propose...

Le droit à un salaire ou traitement répondant aux besoins avec la garantie d'un déroulement de carrière et la reconnaissance des qualifications

Le salaire est le paiement de la force de travail. Avec les prestations sociales¹, 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-e².

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.

Sans diplôme, après un an de travail au maximum, la, le salarié-e est considérée comme qualifiée.

Pour chacun des niveaux de qualification tels que définis ci-dessous, le salaire de base minimum garanti devrait être :

- non-diplômée-e : le SMIC proposé par la CGT³ ;
- niveau BEP / CAP : 1,2 fois le SMIC CGT ;
- niveau Bac (général, professionnel ou technologique) : 1,4 fois le SMIC CGT ;
- niveau BTS / DUT (BAC + 2) : 1,6 fois le SMIC CGT ;
- niveau Licence LMD / licence professionnelle (BAC + 3) : 1,8 fois le SMIC CGT ;
- niveau Master (BAC + 5) : 2 fois le SMIC CGT ;
- niveau Doctorat (BAC + 8) : 2,3 fois le SMIC CGT.

Au bout d'une carrière professionnelle⁴ 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).

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes doit être garantie⁵.

L'obligation d'égalité de traitement entre toutes les salarié-es intégrant le respect du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » doit être mise en œuvre.

1. Voir repères revendicatifs, fiches 21 et 24

2. Voir repères revendicatifs, fiche 6

3. Voir repères revendicatifs, fiche 12a

4. Voir repères revendicatifs, fiche 23

5. Voir repères revendicatifs, fiche 4

La notion de salaire

Le salaire se compose de deux éléments:

- le salaire socialisé: les cotisations⁶ traduisent le caractère collectif de la relation de travail, imposées grâce aux luttes sociales. Elles correspondent à des prestations auxquelles ont droit les salarié·es et leurs familles qui couvrent l'ensemble des aléas de la vie, de la naissance à la mort, de façon collective et solidaire (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, chômage, famille, retraite...);
- le salaire direct: c'est la somme versée à chaque salariée: le net de la feuille de paie.

Toute diminution ou exonération des cotisations sociales dues par l'employeur s'analyse donc comme une baisse du salaire socialisé.

Les salarié·es en payent les conséquences d'une manière ou d'une autre (réduction des retraites, baisse des remboursements de Sécu, baisse des allocations-chômage, etc.).

Il faut distinguer le salaire des autres formes de rémunération. Pour la CGT, le salaire doit être un élément fixe soumis à des règles et notamment à des négociations obligatoires. Ce n'est pas toujours le cas d'éléments de rémunération comme les primes⁷.

Le salaire est dû par l'employeur en paiement du travail effectué. Il n'a pas à être pris en charge par la collectivité sous une forme ou une autre. Il ne doit pas être confondu avec les prestations sociales.

Modalités de fixation des salaires

En France, le salaire est un élément du contrat de travail ou du statut dans la Fonction publique. Son niveau concrétise aussi un rapport des forces dans l'entreprise, la branche, et au niveau national interprofessionnel. Le traitement des fonctionnaires est fixé par décision du gouvernement.

L'employeur doit respecter:

- le SMIC;
- les salaires minima de branche s'ils sont supérieurs au SMIC;
- l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale;
- les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi ou conventionnellement⁸.

Depuis les ordonnances Travail de 2017, sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant une périodicité plus longue (jusqu'à quatre ans), au moins une fois par an, les salaires doivent faire l'objet de négociations aussi bien dans les branches professionnelles que dans les entreprises (articles L. 2241-1 et L. 2241-8, L. 2242-1 et L. 2242-13 du Code du travail).

Les conventions collectives de branche fixent un salaire minimum hiérarchique (SMH) qui peut varier en fonction des classifications des différentes catégories de salarié·es (ouvrier·es, employé·es, agent·es de maîtrise, cadres). Ce sont les ordonnances Macron de 2017 qui ont restreint la négociation au SMH.

La définition de ce SMH retenue jusqu'alors par la Direction générale du travail empêche d'obtenir l'extension à toutes les salarié·es d'une même branche de compléments du salaire qui sont négociés au niveau de cette branche (ex: primes d'équipe, de nuit...).

Actuellement, de nombreuses branches ont des minima inférieurs au SMIC, mais le salaire réel ne peut l'être.

Au niveau des entreprises, c'est au minimum dans le cadre de la négociation obligatoire que doivent se négocier les salaires. Le Code du travail précise que les négociations doivent porter sur les salaires effectifs c'est-à-dire bruts par catégorie.

6. Voir repères revendicatifs, fiche 21

7. Voir repères revendicatifs, fiche 17

8. Voir repères revendicatifs, fiche 16

Un tassement des salaires

Le salaire mensuel médian (1789 € net, chiffre Insee 2019 portant sur les salaires de 2016) tend à se rapprocher du SMIC alors même que le niveau des qualifications s'élève.

En 2015, 19 % des salarié·es, soit 1 sur 5, occupaient un emploi à bas salaires [salaire brut inférieur aux 2/3 du salaire brut médian (norme Dares)] contre 1 salarié·e sur 6 en 2011. Cette situation est amplifiée par les politiques d'exonérations des cotisations sociales.

Les femmes et les jeunes sont les plus touchés par les bas salaires, notamment parce qu'elles et ils occupent majoritairement des emplois à temps partiel ou à temps non complet et non choisi et qu'elles et ils sont recrutés sur des contrats de courte durée.

Cette situation traduit la faiblesse d'ensemble des rémunérations et la tendance patronale à ne pas reconnaître la qualification des salarié·es et à multiplier de façon abusive les emplois faiblement rémunérés.

Inversement, en haut de l'échelle, les hauts et les très hauts salaires, notamment les 1 % les mieux payés, captaient 6,9 % de la masse salariale en 1997, cette part est montée à 8 % en 2017. Pour les 0,01 %, entre 1997 et 2017 leur part dans la masse salariale est passée de 1,5 % à 2,3 %. Cette augmentation de 0,8 % signifie qu'elles et ils captent une part de la masse salariale 50 % plus importante qu'en 1997.

Des menaces sur les salaires : individualisation, annualisation

Individualisation des salaires et de la rémunération :

- dans le salaire, la part fixe a tendance à se réduire au profit d'éléments individualisés tels que les primes ou des formes d'épargne salariale, voire de distributions d'actions. Individualiser revient à rémunérer chaque salarié·e non seulement en fonction du travail fourni mais également en fonction d'éléments liés à la personne même de la, du salarié·e ou à sa perception par l'employeur : mérite individuel, comportement, performance...;
- l'équilibre entre les différents types de prime se modifie : la part des primes de perfor-

mance augmente au détriment des primes fixes mensuelles;

- les politiques de rémunérations individualisées sont très largement utilisées par les directions (publiques comme privées) en tant qu'outil de gestion de la main-d'œuvre pour une plus grande flexibilité;
- la multiplication de ces éléments contribue à créer de fortes diversités entre salarié·es, selon la taille de l'entreprise, de ses résultats, les postes occupés, la couverture conventionnelle, autant d'éléments qui fragilisent et remettent en cause la nature de garantie collective que constituent les salaires.

Intéressement, participation, épargne salariale :

- une attaque qui touche les salaires et le financement de la Sécurité sociale;
- encouragée par la loi Fabius de février 2001, l'épargne salariale a depuis connu un développement important;
- les fonds d'épargne salariale représentaient fin 2018 144,2 milliards d'euros;
- la croissance de l'épargne salariale est très supérieure à celle des salaires. En vingt ans, les versements au titre de l'intéressement de la participation et du plan d'épargne d'entreprise ont plus que doublé (soit 5 % en moyenne annuelle), quand le salaire moyen augmentait de 30 % (2,25 % par an);
- de plus en plus d'entreprises mènent des négociations sur la rémunération globale incluant salaire, intéressement, participation et épargne salariale, épargne retraite, proposant un arbitrage entre le salaire et les autres formes de rémunération non soumises à cotisations sociales;
- de très nombreuses entreprises ont négocié un plan d'épargne retraite collectif qui est un dispositif d'épargne salariale dans lequel les fonds ne peuvent être débloqués qu'au moment de la retraite;
- par ailleurs, le développement de l'épargne salariale occasionne des pertes de recettes massives pour la protection sociale du fait de leur exonération de cotisations.

Annualisation des salaires :

- de plus en plus, au niveau des branches professionnelles, les négociations salariales portent sur des revenus annuels (revenu annuel garanti);
- la généralisation de l'annualisation affaiblit considérablement la garantie du revenu mensuel. Elle constitue la fin des acquis de la mensualisation;
- l'annualisation entraîne une déstructuration du salaire (élargissement de l'assiette) et des grilles, une tendance à l'éclatement des composantes du salaire et une fragilisation de la paie;
- l'annualisation est un élément de flexibilisation de la rémunération.

Dans la Fonction publique

La rémunération des fonctionnaires se compose d'un traitement indiciaire, d'indemnités et de primes.

Le traitement indiciaire est lié au grade et à la qualification, qui est celle de l'emploi ou de la fonction, et indirectement celle de la, du fonctionnaire, dans la mesure où le concours d'accès exige un niveau de formation ou de certification de la personne.

Toute fonctionnaire est régie par le statut général de la Fonction publique. Il est classé dans un grade et dans une grille indiciaire unique, commune à l'ensemble de la Fonction publique (fonctionnaires d'État, territoriaux, hospitaliers) et structurée par niveau de qualification. Le traitement de l'agent est déterminé par sa place (indice) dans la grille de rémunération et par la valeur du point d'indice déterminée par le Gouvernement.

Les primes contreviennent à l'égalité de traitement entre fonctionnaires, n'ouvrent quasiment pas de droits sociaux, et ne sont légitimes que si elles compensent des sujétions particulières. L'accroissement excessif de la part de primes représentatives de complément de traitement diminue le coût de la qualification pour les employeurs publics, et déstructure la grille indiciaire en individualisant la rémunération.

Le point d'indice doit maintenir le pouvoir d'achat en suivant l'inflation.

La valeur du point d'indice, support de la grille indiciaire et référence commune aux trois versants de la Fonction publique, a subi la désindexation de sa valeur sur le coût de la vie en 1983, suivi d'un quasi-gel depuis 2008. Cette situation a fortement dégradé le pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Sous des formes différentes de celles des salariées, puisque pour les fonctionnaires la création de richesse n'est pas celle de l'entreprise, les mêmes processus de baisse du coût du travail par la non-reconnaissance des qualifications et l'individualisation des rémunérations sont à l'œuvre (ex: mise en place du RIFSEEP – Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

L'augmentation continue du pourcentage de contractuels dans l'emploi public, en lieu et place de fonctionnaires titulaires, ou d'agentes à temps non complet a contribué à mettre à mal, à la fois la cohérence et le niveau général des rémunérations des agent-es publiques.

La rémunération des contractuels de droit public, qui ont un contrat de travail individuel mais dont les conditions collectives de travail relèvent de la réglementation comme les fonctionnaires, doit évoluer en cohérence avec celle des fonctionnaires.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Rétablir la hiérarchie des normes et le principe de faveur.

Pour garantir réellement le maintien du pouvoir d'achat, des mécanismes d'indexation doivent être mis en place afin de mieux prendre en

compte les dépenses effectives des salariées et l'évolution réelle du coût de la vie. Il doit reposer sur un indice pertinent mesurant réellement le coût de la vie. Il doit répercuter immédiatement sur les salaires et les primes toutes augmentations des prix.

Garantir des augmentations régulières de tous les éléments du salaire de base. Augmenter chaque année la valeur du point d'indice pour la Fonction publique après avoir dans l'urgence procédé à sa revalorisation.

Faire appliquer les droits nationaux et internationaux pour les travailleuse-s migrant-e-s⁹ et lutter contre le travail illégal.

Exiger une négociation salariale de branche et d'entreprise (privé) ou avec le Gouvernement (Fonction publique) portant sur les salaires au moins une fois par an.

Exiger la prise en compte dans les négociations salariales (privé, public) de la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes¹⁰.

Exiger la fin de toutes les inégalités, mise en œuvre du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » et des sanctions notamment financières en cas de non-respect.

Exiger que chaque salarié-e à temps partiel dispose des mêmes avantages en matière de salaire et éléments annexes.

Aucune mesure individuelle ou collective (intéressement, épargne salariale, actionnariat salarié...) ne doit se substituer au salaire, ces mesures doivent être soumises à cotisations sociales. Compte tenu de cela :

- combattre la rémunération et les primes « au mérite », source d'inégalité et favorisant le clientélisme et l'arbitraire de l'encadrement;

Construire de nouvelles grilles de classification et de salaire qui doivent se fonder sur les principes suivants :

- fixer le point de départ de la grille au minimum au niveau du SMIC revendiqué par la CGT. Ce point de départ correspond au salaire minimum de première embauche d'un-e salarié-e sans qualification et sans diplôme;
- considérer qu'après un an de travail au maximum, la, le salarié-e avec ou sans diplôme est qualifié-e dans la grille;
- déterminer dans les classifications et les grilles, les modes d'équivalence entre les salarié-es diplômé-es et non diplômé-es qui ont acquis leurs qualifications par l'expérience, la validation, la formation continue;
- déterminer les modes d'équivalence et de reconnaissance de la pluri-compétence. La construction d'une grille doit prendre en compte cette réalité pour la reconnaître en particulier dans le salaire;
- garantir l'égalité d'accès à une promotion en lien avec les changements de qualification;
- garantir aux agent-es non titulaires de la Fonction publique l'assurance du maintien ou du renouvellement de leur contrat de travail, le bénéfice des règles communes de gestion, de rémunération et de progression équivalentes à celles des garanties des agent-es titulaires.

Lutter contre le dumping social en Europe et dans le monde notamment par la coopération syndicale pour établir des salaires minima dans tous les pays, une convergence par le haut.

9. Voir repères revendicatifs, fiche 1a

10. Voir repères revendicatifs, fiche 4