

Partage de la Valeur : La CFTC signe l'accord

Le Conseil Confédéral de la CFTC, réuni ce jour a décidé de signer l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur même si celui-ci n'est pas aussi ambitieux que la situation du pays ne l'exige.

Alors que la crise du Covid a mis en exergue la nécessaire meilleure reconnaissance de certains métiers, alors que l'inflation (liée ou non à la guerre en Ukraine) dégrade le pouvoir d'achat des Français, alors que les écarts de rémunération n'ont jamais été si grands, que le nombre de travailleurs pauvres explose, on pouvait attendre de cette négociation interprofessionnelle sur le partage de la valeur qu'elle vienne rééquilibrer la donne.

Mais dès la lettre de cadrage, les organisations syndicales avaient bien compris qu'il s'agirait principalement d'une négociation sur la généralisation de l'intéressement et de la participation, plutôt qu'une réelle réflexion sur le partage de la valeur et le pouvoir d'achat.

Consciente qu'en ces temps troublés et incertains toute gratification, tout « coup de pouce » pour le pouvoir d'achat doit être saisi, et fidèle à son attachement pour ces systèmes impliquant les salariés, **la CFTC a choisi de signer cet accord**. Il permettra de rendre obligatoire des négociations dans les branches pour mettre en place des dispositifs de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés. C'est une avancée non négligeable portée depuis de nombreuses années par la CFTC

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de bénéficier de la participation, la CFTC rappelle avec force qu'il conviendrait d'en modifier la formule de calcul et de déterminer le seuil sur la base d'une moyenne de 50 salariés sur les cinq années et d'écarter la notion de cinq années consécutives.

Toutefois la CFTC rappelle dans le cadre de cet ANI que les dispositifs évoqués (prime, intéressement, participation) ne sont en aucun cas des « substituts au salaire » et, qu'à ce titre, ils ne règlent pas la question des retards accumulés en matière de valorisation salariale, et les écarts qui en découlent, dans l'entreprise mais aussi dans les branches.

Aussi l'ANI invite les branches n'ayant pas procédé à une révision des classifications depuis 5 ans à engager une discussion sur l'opportunité de le faire d'ici la fin 2023.

La CFTC se félicite de voir apparaître dans l'ANI des points qu'elle a défendus avec vigueur, notamment sur les conditions de déblocage de l'épargne salariale, afin que celle-ci s'adapte aux nouveaux défis (environnement, dépendance).

Ainsi les proches aidants ou les personnes souhaitant acquérir un véhicule moins polluant pourront jouir d'un déblocage anticipé de leur épargne. Par ailleurs, les personnes - souvent des femmes - en temps partiels pour des motifs familiaux (grossesse, parentalité, aidants) ou thérapeutiques pourront jouir également de ces dispositifs de partage de la valeur. De la même manière, les entreprises qui réalisent des bénéfices exceptionnels devront en redistribuer une partie au travers d'un intéressement exceptionnel ou une participation exceptionnelle.