

Conférence sociale sur les salaires

Constats et propositions de la
CFTC



12/10/2023

Atelier n° 1 Salaires / Grilles de classification / minima conventionnels

Constat

Depuis les années 90, les politiques de l'emploi menées ont accompagné les politiques industrielles/économiques basées uniquement sur la restauration de la « compétitivité-coût¹ » : dans le but de réduire le chômage et d'accroître la compétitivité coût des entreprises, l'Etat incite les entreprises à embaucher à bas salaire via une politique continue de baisse du coût du travail au niveau du salaire minimum.

Par ailleurs, les mesures, telles que les nombreuses réformes de l'assurance chômage, ont encouragé le développement de l'offre de travail à bas salaires, faiblement productifs, susceptibles de se transformer en « trappes » pour les salariés concernés : la grille de salaire, dont l'évolution est lente, débutant donc par un échelon plus bas, les personnes les moins qualifiées et/ ou les personnes éloignées de l'emploi sont cantonnées à des postes peu rémunérateurs.

Dans ce contexte, à la question « Peut-on vivre de son salaire ? » la réponse est clairement non. Pour la CFTC, trois leviers sont actionnables, afin que tout salarié puisse vivre dignement de son salaire.

Tout d'abord, la rémunération négociée au sein de l'entreprise doit résulter d'un partage équitable de la valeur ajoutée. Ensuite, les branches professionnelles doivent avoir une politique salariale ambitieuse.

Enfin, l'Etat doit garantir que le SMIC permette de vivre dignement,

Propositions CFTC

Actions au niveau des entreprises : partage de la valeur équitable

La gestion actuelle de certaines entreprises est paradoxale : soumis à une exigence de rentabilité rapide, certains dirigeants en négligent la pérennité de leur entreprise tandis que les salariés, qui ont tout intérêt à cette pérennisation, n'ont que peu de poids dans les décisions stratégiques. Cela se traduit, notamment par un net recul des négociations salariales, ou encore par des écarts injustifiés de rémunérations. Ce type d'attitude ravive le débat sur le rôle et la place des entreprises.

- La CFTC propose que chaque accord d'épargne salariale s'accompagne d'une politique volontariste d'accroissement des salaires sur toute la grille salariale. De même, toute distribution de dividendes aux actionnaires doit s'accompagner automatiquement d'une revalorisation salariale.
- La CFTC appelle à systématiquement préférer les augmentations de salaires aux distributions de primes exceptionnelles. Ainsi, une entreprise ayant recours à l'octroi de primes deux années consécutives, en lieu et place d'une revalorisation des salaires, devra prévoir des mesures de hausse de la grille salariale l'année suivante, sauf en cas de difficultés économiques avérées. De plus, la CFTC rappelle que les primes exceptionnelles, tout comme les produits d'épargne salariale, étant exonérées de cotisations sociales, ne permettent pas de créer des droits à la retraite.
- La CFTC plaide en faveur de l'instauration d'un écart de rémunération maximal au sein de chaque entreprise. Cet écart de rémunération devra varier en fonction de divers critères (taille de l'entreprise, secteurs, taux d'augmentation des dividendes et de la rémunération des dirigeants, etc.). La définition de ces critères ainsi que l'écart de rémunération devront faire l'objet d'une

négociation entre partenaires sociaux. Renforcer une communauté de travail digne et participative par le rôle accru des représentants des salariés dans les processus de décisions.

Action au niveau des branches professionnelles

Les branches ne remplissent plus leur rôle de définition de grille de salaires en adéquation avec les qualifications des postes. Elles se contentent, pour beaucoup d'entre elles, de « courir après le SMIC », sans vouloir le dépasser. Leur rôle se limite à la mise en conformité avec le SMIC. Or, se focaliser sur le niveau du SMIC ne permet pas aux branches d'avoir une réflexion globale sur la politique salariale de la branche dans son ensemble notamment :

- Sur la carrière des salariés car le problème aujourd'hui est que bon nombre de salariés font leur carrière au SMIC.
- La problématique de la non-conditionnalité des aides pour les bas salaires qui condamne les salariés à ne pas évoluer, pour que les entreprises puissent continuer à percevoir ces aides.
- La question des secteurs à métiers en tension qui peinent à recruter et qui pourtant ne bénéficient pas d'une politique salariale de branche attractive.
- Résoudre la question des temps partiels subis qui est une des causes les plus importantes de paupérisation des salariés, notamment des femmes.

Lors de la dernière revalorisation du Smic, le 1er mai 2023, 140 branches - sur les 200 existantes- se sont retrouvées avec au moins un coefficient de leur grille en dessous du SMIC. Par ailleurs, 77 de ces 140 branches étaient déjà en situation de non-conformité depuis le 1er janvier 2023. Quand les branches négocient, les propositions patronales se limitent souvent à examiner les coefficients passés en dessous du SMIC et non l'ensemble de la grille créant un phénomène de tassement des grilles salariales. Cela crée des situations de blocage du dialogue social dans les branches car les délégations syndicales veulent examiner l'ensemble de la grille pour éviter les tassements. L'autre difficulté corollaire de la question des grilles de salaires est l'examen des classifications. Les branches voient très peu les grilles de classification : 65 % des branches n'ont pas négocié depuis plus de 5 ans. Certaines d'entre elles n'ont pas négocié depuis plus de 10 voire 20 ans.

Les chiffres fournis par la direction générale du travail au comité de suivi des salaires de branche du 14 juin 2023 sont éclairants :

- 65% des branches n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de cinq ans,
- 46% des branches n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de dix ans,
- 13% des branches n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de vingt ans.

En complément de la mesure de l'ANI sur le partage de la valeur en cours de transposition législative qui prévoit un renforcement de l'obligation des branches d'ouvrir la négociation des grilles de classifications avant la fin de l'année, nous demandons à ce que ces négociations :

- Veillent à garantir un écart suffisant des salaires de branches pour chaque coefficient notamment pour les coefficients avoisinant le SMIC.
- Garantissent que les coefficients avoisinant le SMIC (1,2 le SMIC) ne représentent pas plus de 30% des coefficients de la branche

- Fixent un écart minimum entre le salaire conventionnel maximum de la grille et le salaire minimum. Le salaire maximum doit être supérieur à au moins trois fois le SMIC conventionnel du premier coefficient.
- En cas d'échec des négociations de branche sur les classifications, la CFTC demande que le législateur prévoie un taux d'écart minimum entre chaque coefficient de la grille.
- Nous demandons également la mise en place de mécanismes qui permettraient la remise en cause des aides accordées aux entreprises sur les salaires avoisinant le SMIC, quand les branches n'ont pas négocié leur grille de classification en fixant les impératifs cités plus haut.

Action au niveau de l'Etat

L'Etat détient un levier puissant pour lutter contre la pauvreté laborieuse : le SMIC !

- Pour la CFTC, il est urgent que l'Etat, en tant que garant de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, accorde un réel « coup de pouce » à la revalorisation du SMIC afin de garantir la dignité des salariés. La CFTC considère que le rôle de l'Etat est de garantir un niveau de Smic qui permette à chacun de vivre dignement de son travail. Le SMIC est un plancher qui s'est transformé en plafond pour beaucoup de salariés du fait des aides associées au SMIC et aux salaires avoisinants, incitant les entreprises à maintenir des grilles de salaires peu attractives.
- Le SMIC ne peut continuellement courir après l'inflation sans aggraver la fracture sociale de notre pays et fragiliser sa cohésion. La CFTC propose que les dispositions du code du travail visant à revaloriser automatiquement le SMIC intègrent une variable d'anticipation des chocs inflationnistes. Des indicateurs produits par les administrations ou l'INSEE permettent cette anticipation et sont d'ailleurs mobilisés chaque année pour les besoins de la construction budgétaire. Cette mesure mettrait fin à l'arlésienne du "coup de pouce" qui n'est rien d'autre qu'une demande récurrente d'anticipation de l'inflation au-delà de la revalorisation automatique.

Atelier n°2 - Contrats courts et temps partiel subis

Les axes de cet atelier sont connexes puisque les salariés en contrat court sont plus souvent à temps partiel (en 2017, 29 %, contre 19 % pour l'ensemble des personnes occupant un emploi). Le temps partiel de très faible quotité (moins d'un mi-temps) y est notamment plus répandu : il concerne 12 % des salariés en contrat court, contre 4 % des personnes occupant un emploi.

Le sous-emploi, qui inclut essentiellement des personnes travaillant à temps partiel, souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire, est plus fréquent parmi les personnes en contrat court : 18 % en 2017, contre 6 % dans l'emploi total. Le sous-emploi est plus fréquent pour les CDD courts (24 %), en particulier ceux de moins d'un mois (32 %), que pour l'intérim court (11 %) [source : enquête Insee, 6/02/2019].

A ce constat croisé on peut ajouter une dimension de genre puisque le temps partiel subi est l'attribut d'une main d'œuvre employée et ouvrière, surreprésentée dans les métiers féminisés. Selon Oxfam France, les femmes occupent 78% des emplois à temps partiel et 75% des personnes qui souhaiteraient travailler plus sont des femmes. 70% des CDD et des missions d'intérim sont occupés par des femmes.

Cette situation de précarité des salariés en emploi n'est pas nouvelle. Il y a dix ans déjà, un constat partagé des partenaires sociaux avait conduit à ce que soient inscrites dans l'Ani du 11 janvier 2013, transposé dans la loi sécurisation de l'emploi, d'une part la création d'une durée minimale hebdomadaire en cas de travail à temps partiel, d'autre part une majoration de la contribution patronale pour lutter contre explosion de contrats de moins d'un mois.

Les chiffres sur lesquels nous reviendrons de façon plus détaillée pour ces deux thèmes de l'atelier nous démontrent que ces mesures, qui ont souffert d'un affaiblissement par la voie de dérogations ou aménagements successifs, ne sont pas suffisantes.

Contrats courts subis

Constats

D'après l'étude DARES de mai 2021 sur les usages des contrats courts, les CDD d'au plus 31 jours ne concernent qu'1% de salariés, mais 84 % sont des réembauches chez un ancien employeur.

D'après l'étude DARES d'avril 2023 sur l'ampleur du recours aux contrats courts, en 2019, 39 000 établissements y recourent toute l'année.

Selon cette même étude, 9 millions de contrats courts pourraient être transformés en contrats stables (CDI ou CDD d'un an), pour un volume équivalent à 235 000 emplois de 5 jours par semaine". Cela représente plus d'un quart du volume total des emplois en contrats courts dans le secteur privé.

Les secteurs de l'industrie, l'action sociale privée, les transports et l'entreposage, les ouvriers non qualifiés de la manutention, les agents d'entretien et les aides-soignants sont les plus concernés.

Des établissements recourent aux CDD courts toute l'année. Or un CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le phénomène a été identifié depuis 2013, et des mesures ont été prises, mais sans effet : 10 ans après, le phénomène s'est maintenu, voire amplifié.

Les conséquences des contrats courts sur les salariés concernés sont multiples.

Les salariés « récurrents » n'ont pas pour autant de stabilité ou de prévisibilité malgré le caractère répété de leur relation d'emploi avec l'entreprise. Ils vivent dans une situation de grande incertitude, par rapport à leur contrat (renouvellement, terme), au temps de travail (volume, horaires, heures supplémentaires). Ils ne connaissent pas la rémunération qui en découle. Et la contrainte de « disponibilité temporelle » est forte.

Par ailleurs, les règles prévues pour être protectrices des salariés placés dans une situation d'emploi précaire peuvent avoir les effets négatifs ci-dessous exposés

- **effets négatifs du délai de carence** : l'usage du délai de carence (appelé tiers-temps dans l'intérim) par des employeurs les présentant parfois comme des périodes d'interruption forcées. Dans certains secteurs (aéroportuaire, logistique), certains employeurs demandent même aux salariés une logique d'astreinte.

- **absence de pouvoir de négociation** : les salariés en contrats courts sont rarement en mesure de négocier leurs conditions de travail ; ils préfèrent quitter leur emploi plutôt que faire valoir leur point de vue. Les salariés en contrat court négocient rarement leur niveau de rémunération.

- **impact sur la conciliation des temps de vie** : dans certains secteurs comme la santé ou l'aéroportuaire, les horaires sont peu compatibles avec une vie de famille. Pour les multi employeurs, les horaires ne sont pas toujours compatibles et les temps de déplacement ne sont pas pris en compte.

- **impact sur la santé au travail** : les contrats courts sont souvent synonymes de suremploi. La durée légale du travail est plus difficile à contrôler et le volume d'heures travaillées peut devenir excessif, mettant en danger la santé des salariés. L'intensité et l'imprévisibilité du travail interrogent sur la possibilité de faire une carrière complète en contrats courts : au-delà d'un certain âge, être embauché devient difficile et des problèmes de santé peuvent apparaître.

Appréciation des mesures adoptées pour réguler le recours aux contrats courts

Plusieurs textes, tant du côté de l'assurance chômage que de l'emploi, ont tenté de réguler le recours aux CDD courts pour endiguer des usages tenaces. Ces mesures ont produit peu de résultats et manquent de suivi.

- Ainsi, un mécanisme de modulations des contributions chômage mis en place en 2013 a été revu à trois reprises pour aboutir au système de Bonus/malus actuel.

Le bilan dressé² par le ministère du travail en août dernier fait état de 18 017 entreprises visées par le mécanisme, dont 37 % sont en malus et 63% en bonus. Si le ministère du travail déduit de ce constat qu'il a permis de faire reculer la précarité professionnelle, nous sommes nettement plus réservés.

Le mécanisme actuel est complexe, tant au niveau du périmètre (parce qu'il vise certains secteurs et pas d'autres) que des indicateurs retenus (taux de séparation médian de l'entreprise comparé à celui du secteur).

D'après l'évaluation approfondie de l'Unedic³, la sélection des secteurs sur le taux moyen et le calcul en rapport avec le taux médian produisent des effets non désirés : des entreprises minoritaires mais avec beaucoup de séparations contribuent fortement au taux moyen. La dernière séparation au cours de la période d'observation n'a aucun impact financier pour 65% des entreprises : 58% sont déjà au-dessus du

² Article « Emploi : les premiers effets du « bonus-malus » sur les contrats courts », les Echos du 6 septembre 2023

³ Donnée issue d'un Webinaire de l'Unedic du 25 mai 2023

plafond, 39% en dessous du plancher avec de la marge. A l'inverse, l'augmentation des contributions peut être très important dans les secteurs où taux de séparation médian très faible. Le dispositif est au global financièrement neutre : 200 M€ de transferts intra sectoriels entre bonus et malus, soit moins de 1 % des contributions patronales.

- En plus du système de modulation des contributions, des mesures à destination des branches ont été adoptées en vue d'agir sur la durée des contrats au motif que ce niveau de dialogue est optimal afin de s'adapter aux besoins, réalités et pratiques de chacun des secteurs.

Ainsi depuis les ordonnances de 2017, certaines règles relatives au CDD fixées par la loi ne sont plus impératives et peuvent être aménagées par accord de branche étendu⁴.

Le problème est qu'à ce jour il n'y a pas eu de suivi de ces aménagements délégués aux branches.

En complément, la convention chômage de 2018 a invité les branches à ouvrir des négociations pour développer l'installation durable dans l'emploi et réaliser un diagnostic sur le recours aux contrats courts. La majorité des branches a réalisé le diagnostic, mais les plus concernées (restauration, hôtellerie, sécurité, médico-social, événementiel) n'ont pas signé d'accord – à l'exception du secteur de la propreté – certaines n'ont même pas ouvert de négociation. On ne sait par ailleurs pas si l'accord de 2018 dans le secteur propreté a eu des effets.

Pour conclure, nous relevons que les mesures adoptées à destination des branches sont restées sans effet sur les usages constants de certaines d'entre elles. En juin 2022, les CDD d'un jour ou moins dépassent nettement leur niveau d'avant Covid, surtout dans certains secteurs : l'hébergement médicosocial, l'audiovisuel, la restauration ; et moins dans l'industrie et la construction, où l'emploi temporaire passe par l'intérim⁵.

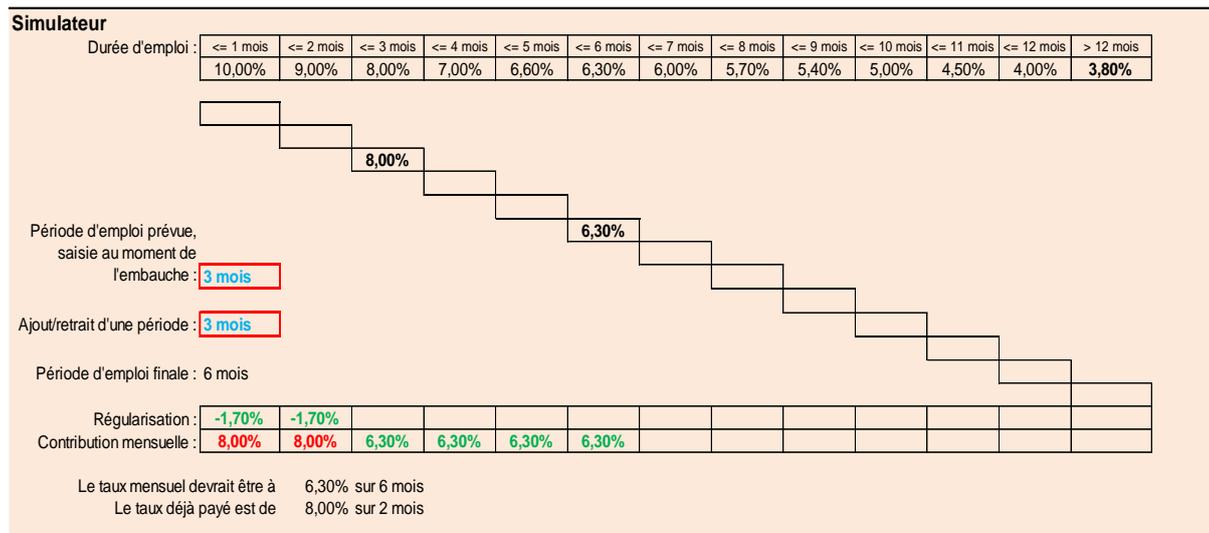
Propositions

A l'appui des données présentées par le ministère du travail, il est aujourd'hui envisagé d'étendre voire de généraliser le système de Bonus /Malus. La CFTC acte la proposition qui permettra, à minima, de lever certaines difficultés relatives au périmètre, mais pas d'autres.

- Pour lever toutes les difficultés et effets non désirés identifiés, la CFTC propose depuis 2014 un mécanisme plus simple, plus réactif et plus vertueux, fondé sur la durée effective du contrat, et non pas sur le type de contrat, ce qui inclut les missions intérimaires, les CDD d'usage, les périodes d'essais non concluantes, etc.
 - Le taux serait recalculé à la baisse s'il y a prolongation de la durée.
 - Il amènerait les employeurs vers un comportement plus vertueux, et leur donnerait une vision claire de leurs contributions.

⁴ Durée légale totale des CDD de 18 mois maximum : possibilité de prévoir de durées maximales supérieures ou inférieures ; Renouvellement légal de 2 CDD (hors CDD politique de l'emploi) : possibilité de définir le nombre maximum de renouvellement pour un CDD. Calcul légal du délai de carence (1/3 si durée supérieure à 14 jours ou la moitié si inférieure) : fixer d'autres modalités de calcul du délai de carence, ou le supprimer.

⁵ Le motif de l'usage du CDD court diffère selon les secteurs : remplacement de salariés absents, surcroît temporaire et saisonnalité de l'emploi, instrument de gestion « à l'économie » des ressources humaines dans l'HCR, pics d'activité non prévisibles et absences pour les postes de femmes de chambre...



Exemple en cas d'embauche initiale de 3 mois, prolongée de 3 mois supplémentaires : la prolongation entraîne une révision rétroactive et automatique du taux, de 8% à 6,30%. L'Urssaf procédera au remboursement des 2 fois 1,70% payés à tort.

La CFTC attire cependant l'attention sur le fait que cette mesure seule ne suffira pas pour améliorer l'emploi stable : taxer plus fortement les contrats courts fait payer à moyen terme les secteurs qui abusent le plus des contrats courts, mais à court terme n'a pas pour effet d'améliorer les conditions de travail en emploi ou les règles protectrices des salariés en contrats courts ; et surtout le bonus-malus seul, généralisé ou non, ne permet pas de mettre fin et sans délai aux CDD pérennes illégaux.

La CFTC le rappelle : le recours au CDD de façon continue est illégal et contraire au code du travail. Le bonus-malus, même généralisé, n'aura pas d'impact sur ce point. Si les branches/entreprises peuvent faire des CDD de moins d'un mois pérennes en échange d'une surtaxe, cela dénature l'interdiction (de ne pas recourir à un CDD pour un emploi pérenne), qui n'a plus lieu d'être !

S'agissant des branches qui ne négocient pas (excepté la branche de la propriété) pour réguler les abus de contrats courts, et des entreprises qui ne recourent pas aux différents outils d'organisation du travail et de contrats de travail créés à cet effet, la CFTC préconise

- De réaliser un bilan des aménagements liés aux règles de CDD
- D'accompagner, si besoin de façon contraignante (par exemple en contrepartie des allègements de cotisations sociale) les entreprises pour les conduire à recourir :
 - aux différentes méthodes d'organisation et de gestion du personnel (accords GEPP, groupements d'employeurs, mise à disposition, travail à temps partagé, PMVS généralisée dans toutes les entreprises)
 - aux autres formes de contrat de travail créées à cet effet (CDI intermittent, CDD à objet défini...)
- De mettre fin aux allègements de cotisations des entreprises sur des contrats de travail très partiels et très courts devenus pérennes, qui sont contraires au code du travail et qui créent de la précarité pérenne en emploi.
- De disposer des données relatives au nombre de femmes en contrat de moins d'un mois, ventilé par durée du travail (temps plein et temps partiel < 24 heures et > 24h), et par secteur d'activité
- De rendre les règles du droit du travail pour les emplois précaires réellement protectrices.

Temps partiel subi

Constats

En 2022, 17,3 % (soit 4 millions) des salariés en France (hors Mayotte) travaillent à temps partiel dans leur emploi principal.

Le temps partiel concerne plus d'une femme sur quatre (26,7 %) contre moins d'un homme sur dix (7,5 %). 25,8 % des 15-24 ans et 24,3% des 55 ans et plus sont à temps partiel.

29,9 % des employés sont à temps partiel contre 9,2 % des cadres.

En 45 ans, la part de salariés à temps partiel a été multipliée par 3 mais enregistre une baisse continue depuis 2017 (Dares juillet 2023).

27 % des salariés à temps partiel déclarent vouloir travailler davantage, ce qui représente 1,4 million de personnes (Observatoire des inégalités de l'Insee en 2021).

Appréciation des mesures adoptées pour limiter le recours au temps partiel subi

L'ANI 2013 a créé une durée minimale de durée du travail de 24 heures pour lutter contre les contrats très partiels et les larges amplitudes horaires, sauf dérogations. L'ANI constituait un texte équilibré mais les transcriptions législatives de la durée minimale ont été faites au détriment des salariés et ont dénaturé l'accord.

En effet, ce texte prévoyait une date butoir d'application pour une durée minimale au 31 décembre 2013. La Loi du 14 juin 2013 l'a reportée au 1^{er} janvier 2016. Puis, ce ne sont pas moins de 3 textes qui se sont succédé en un peu plus d'un an pour vider progressivement de sa substance cette mesure (Loi du 5 mars 2014, du 20 décembre 2014 et Ordonnance du 29 janvier 2015). A l'opposé d'autres sujets pour lesquels nous attendons qu'elles se mobilisent, nous avons relevé que les branches se sont ruées sur la signature d'accords en vue de ne pas se voir appliquer la règle supplétive des 24 heures minimales.

La portée de la mesure sur la durée minimale, voulue par les partenaires sociaux, a donc été très atténuée puisque seul un petit nombre de salariés peut en bénéficier en 2023.

Propositions

La CFTC avait déploré en 2013 et les années qui ont suivi que la retranscription partielle de la durée minimale de 24 heures dans la loi non seulement ait été bradée mais ait créé une rupture d'égalité entre les salariés à temps partiel selon la date de signature de leur contrat.

- C'est pourquoi elle souhaite que soit faite une évaluation concernant la mise en place de la durée de travail minimale (les dérogations, les effets et les évolutions depuis 2013).
- Il conviendrait d'avoir des données les plus précises possibles car il peut être parfois difficile de distinguer si le temps partiel « choisi » l'est réellement ou s'il s'agit d'injonctions sociales auxquelles les femmes ne font que se conformer.
- A l'instar de ce qui existe pour les CDD, la CFTC propose d'instaurer une taxe forfaitaire due par les entreprises employant une majorité de salariés à temps partiel tout en utilisant de façon régulière des heures complémentaires et supplémentaires. Cette taxe permettrait de financer une prime de précarité mensuelle allouée aux salariés à temps partiel subi. Cette taxe pourrait également être modulée à la hausse, lorsque les contrats sont à la fois à temps partiel et courts. Il conviendra

d'articuler ces dispositifs avec ceux existants par ailleurs, tels que le bonus-malus sur les cotisations chômage en fonction des taux de séparation enregistrés par les entreprises. Pour notre organisation, ce cadrage est possible pour peu que le périmètre, les indicateurs et la bonne temporalité soient définis.

Atelier n°3 – Exonérations sociales et prime d'activité

Constats et analyse

Entre 2013 et 2022, le niveau des exonérations de cotisations sociales a doublé, passant de 37 Mds à 76 Mds €. Les derniers chiffres disponibles font état d'un niveau de mesures en faveur de l'emploi croissant, passant de 81 Mds € au total en 2022 à 87 Mds d'euros en 2023 (prévisionnel), pour culminer à 90 Mds € en 2024 (prévision).

Cette socialisation de l'impôt est également visible via la prime d'activité, dont le point de sortie a été augmenté à l'issue de la crise des gilets jaunes. Ce dispositif représentait 10 Mds d'euros en 2022.

L'ampleur des sommes en jeu nous oblige à étudier avec rigueur l'emploi qui en est fait et les conséquences souhaitées ou non des mécanismes complexes qui les mobilisent. Nos constats sont multiples.

- ✓ Le recensement des dispositifs d'allègements de cotisation est largement perfectible. Aujourd'hui, il est difficile d'avoir une vue globale parce les dispositifs sont éclatés et transversaux (allègements généraux et/ou ciblés sur certaines catégories, rémunérations, territoires...)
- ✓ Les effets sur l'emploi de ces mesures d'aide ne sont pas précisément établis : les statistiques montrent que les allègements favorisent essentiellement les plus petites entreprises, aux masses salariales plus réduites, mais il n'y a pas de relation de cause à effet incontestable entre la réduction du coût du travail et le dynamisme de l'emploi. En effet, l'impact sur l'emploi de ces mécanismes d'allègement n'est pas toujours établi, en particulier pour les exonérations de cotisations qui ne sont pas suffisamment ciblées. Les études disponibles (Conseil d'analyse économique, rapport d'information de l'Assemblée nationale, etc.) observeraient a priori un impact positif sur l'emploi des exonérations de cotisations ciblées sur les salaires jusqu'à 1,6 SMIC, particulièrement dans le sillage du SMIC. Mais au-delà de 1,6 SMIC, et plus encore au-delà de 2,5 SMIC, les effets sur l'emploi ou l'amélioration des exportations sont difficilement décelables.
- ✓ La dégressivité des cotisations patronales jusqu'à 1,6 SMIC peut inciter, pour ne pas subir d'effet de seuil, les employeurs à ne pas augmenter les salaires au-delà de ce plafond : en cela, le risque de trappe à bas salaire n'est pas négligeable. Si le rapport d'information des députés Ferracci et Guedj ne conclue pas en l'état à l'existence de trappes à bas salaires, il met en avant l'hypothèse selon laquelle « les exonérations sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC, combinées à la prime d'activité dont le point de sortie est proche, pourraient générer des phénomènes de trappes à bas salaires, ou tout du moins de ralentissement des augmentations salariales autour de ce seuil ». La CFTC regrette tout particulièrement l'absence de données exploitables sur ce sujet. Notre organisation estime que la tenue de cette conférence sociale sur les bas salaires prouve que ce risque de trappes à bas salaires existe et doit être davantage documenté. En effet, une augmentation salariale au voisinage du SMIC se traduit par une baisse des exonérations de cotisations patronales et peut impliquer une diminution de la prime d'activité.
- ✓ Si la CFTC souligne que la prime d'activité contribue de facto à réduire la pauvreté, notre organisation estime que l'existence même de ce dispositif est malgré tout problématique puisqu'il revient à financer des hausses de salaires par l'impôt. De même, pour ces salariés au voisinage du SMIC, la prime d'activité ne crée pas de droits sociaux, ce qui génère une perte de pouvoir d'achat à long terme (retraite, chômage, etc.).

- ✓ La compensation, principe fondamental dans le financement de la sécurité sociale, n'est pas toujours honorée par l'Etat. Si la plupart des dispositifs d'exonération sont compensés par une affectation de part de TVA ou par l'allocation de crédits budgétaires spécifiques, les difficultés restent présentes :
 - En cas de non-compensation (baisse des cotisations des indépendants au niveau du SMIC en 2020, réduction des cotisations familiales en 2018...) : il s'agit d'une perte sèche pour la sécurité sociale ;
 - En cas de compensation : la neutralité de l'opération comptable n'affranchit pas d'inconvénients importants car la part des recettes fiscales dans les ressources de la sécurité sociale est grandissante, ce qui fragilise le lien fondamental entre le droit et la cotisation de l'assuré dans un système contributif. En outre, cela revient à subventionner, avec des deniers publics, les coûts devant en principe être à la charge des entreprises, sans garantie quant à l'efficacité de cette mesure d'aide, au regard de l'objectif assigné à sa mise en œuvre. De plus, le coût budgétaire pour les deniers publics est de plus en plus élevé. Enfin, comme vu lors de la crise sanitaire, le soutien appuyé aux entreprises – s'il peut se justifier sur une durée limitée – peut conduire à créer des entreprises dont le modèle économique se base en partie sur ces allègements, incitant ces dernières à piloter leur gestion en fonction des critères permettant d'en bénéficier (respect des seuils, plafonnement des salaires...), tout en étant exposées à d'éventuels changements de politique publique de l'emploi.
- ✓ La pertinence de certains dispositifs nous interroge : est-il normal que jusqu'à 3,5 SMIC – tranche de salaire considérée élevée - une réduction d'1,8 point s'applique sur le taux de cotisation « famille » ?
- ✓ Nous constatons une insuffisance de ciblage : les entreprises qui ont le plus besoin de ces dispositifs, ne sont pas forcément celles qui en bénéficient au mieux. Le rapport de la MECSS établit que les entreprises jeunes, plutôt de taille TPE et pratiquant des salaires situés entre 1,5 et 1,6 SMIC sont celles pour qui ces dispositifs sont les plus efficaces, au regard de la distribution constatée des allègements.
- ✓ Également nous déplorons une insuffisance d'encadrement : le but initial des allègements de cotisations est de soutenir l'emploi. Or, les économies réalisées ne sont pas nécessairement réinvesties dans cette direction, mais plutôt pour améliorer les marges dégagées. La CFTC ne voit évidemment pas d'inconvénient à ce que les entreprises soient rentables, mais cela doit se faire avec un concours contenu des deniers publics.

Propositions

En réponse aux différentes objections que nous formulons à l'égard des exonérations nous soumettons les pistes de travail suivantes :

- Dresser un état des lieux des dispositifs existants : supprimer les exonérations inefficaces ou sous-utilisées (nombre de bénéficiaires) et rationaliser celles susceptibles de produire un effet positif sur l'emploi : il ressort du rapport de la MECSS que les allègements perdent en efficacité à mesure que l'on s'éloigne du SMIC (par le haut). Ainsi, la proposition de supprimer la baisse de cotisation famille entre 2,5 et 3,5 SMIC paraît aller dans le bon sens.
- Créer des indicateurs de suivi, évaluation cyclique des effets des dispositifs sur l'emploi ;
- Supprimer les exonérations sur les hauts salaires : notre organisation partage les constats tenant à une faible efficacité des allègements pour les hauts salaires (niveau à déterminer). Aussi, nous considérons que la proposition ci-dessus est tout à fait légitime, et la soutenons. Toutefois, nous ne

partageons pas l'idée selon laquelle les économies réalisées à ce titre seraient mobilisées pour réduire les impôts de production. Ces derniers alimentant les budgets locaux, leur diminution sera nécessairement répercutée sur les contribuables locaux, tout en créant une dépendance des collectivités à l'égard de l'Etat.

- Restreindre l'automatisme des exonérations, renforcer la conditionnalité tenant à leur bénéfice : la CFTC propose de revoir la structure des allègements, et de ne pas se baser uniquement sur un multiple du SMIC. En effet, notre organisation considère qu'un renforcement ciblé sur certains secteurs, selon la taille de l'entreprise ou le territoire, permettrait d'améliorer l'efficacité de ces mesures. S'il ne nous paraît pas pertinent d'annuler purement et simplement le caractère général des allègements de cotisations patronales, l'élargissement de l'assiette dégressive (1,8 SMIC par exemple) pour des entreprises ciblées en fonction de critères objectifs, couplée à une éventuelle contraction de la même assiette pour d'autres entreprises (1,5 SMIC par exemple), dont les ressources ou le secteur présente davantage de « robustesse » pourrait être une solution à coût plus ou moins constant. Il existe un risque de rupture d'égalité devant les charges publiques que nous n'ignorons pas ; néanmoins, si des critères objectifs sont fixés et que le but poursuivi reste l'intérêt général, cette mesure nous semble envisageable.
- Au-delà des montants, nous considérons que certaines pistes gagneraient à être exploitées, notamment en lien avec les travaux de l'atelier portant sur les salaires et les minimas conventionnels : conditionner le bénéfice de certains dispositifs à des résultats concrets en matière de négociation salariale par exemple. Aujourd'hui, l'administration peut prononcer une pénalité en cas de méconnaissance de l'obligation de négocier. Notre organisation préférerait instaurer le principe d'un abattement sur les allègements dont une entreprise bénéficie, si elle n'ouvre pas de négociation sur les salaires, obligation qu'il serait préférable d'envisager en obligation de moyen. La question de la conditionnalité des allègements a été abordée dans le rapport de la MECSS mais nous n'en partageons pas toutes les conclusions. En effet, le rapport semble défendre l'idée qu'une conditionnalité des aides serait déjà en place, en faisant référence à la suppression des exonérations en cas de travail dissimulé, à l'existence de pénalités administratives pouvant être prononcées. Or, il s'agit là de sanctions prononcées en méconnaissance d'autres obligations, voire en cas de délit s'agissant du travail dissimulé. La conditionnalité que nous appelons de nos vœux est à connecter au principe même de l'allègement.
- Par ailleurs, les allègements de cotisations sociales pourraient être utilement suspendus pour les entreprises appartenant à des branches dont les minimas conventionnels sont structurellement en dessous du SMIC.

A cet égard, la CFTC relève avec intérêt la piste qui consiste à calculer le montant des allègements généraux sur les minimas de branche lorsque ces derniers sont inférieurs au SMIC. Cette mesure, pourrait permettre de « contraindre » les branches à négocier des minimas conventionnels au moins égaux au SMIC, sous peine de voir le montant des allègements généraux être réduit. Elle ne semble pas pertinente pour enclencher une dynamique salariale pour les niveaux de rémunération significativement supérieurs au SMIC.

La CFTC porte donc au débat la proposition de poursuivre la logique en calculant le montant des allègements généraux sur les minimas de branche, également lorsque ces derniers sont supérieurs au SMIC. Ce mode de calcul inciterait cette fois-ci les branches à être clairement mieux disant que le SMIC, puisqu'une partie du surcoût salarial lié au minima de branche serait compensé par des allègements de cotisations patronales plus importants.

- Enfin, la CFTC estime qu'il convient de sortir durablement les individus du dispositif de prime d'activité, afin de réduire ce phénomène de trappes à bas salaires. Pour ce faire, il faut inciter les

entreprises et les branches à négocier des politiques salariales dynamiques, et ne pas élargir l'assiette du dispositif.

Atelier n°4 – Egalité salariale femmes hommes

Constats

Toutes les données le montrent. Encore aujourd'hui, être une femme conditionne à la fois le métier, la rémunération, le type de contrat ou encore la durée de travail de son emploi. Mieux comprendre les inégalités économiques liées aux discriminations de sexe et leur impact dans le monde du travail devient indispensable pour lutter contre ces inégalités profondément ancrées.

L'écart de revenus, qu'il s'agisse des salaires, des retraites ou de capital est de l'ordre de 25 à 28%. Or tout cela n'est pas sans conséquence. Le corollaire de cet état de fait se voit partout, y compris sur le grand âge. Si les femmes vivent plus longtemps, elles ont des retraites inférieures⁶, vivent en moins bonne santé et parfois sans les ressources financières nécessaires à leur bien-être.

Si l'on va plus précisément sur les écarts de salaires, les données d'Eurostat montrent que l'écart salarial a diminué de 1% au cours des 8 dernières années. Ce qui signifie que, dans l'Union européenne, au train où vont les choses, les femmes devront encore attendre 84 ans pour parvenir à l'égalité des salaires. En France, elles devront être particulièrement patientes. L'écart reste de 24 % en moyenne et de 15 % à temps de travail identique. L'écart se réduit si lentement (0,1% depuis 2010) qu'il faudra plus de 1000 ans pour parvenir à l'égalité salariale !

Pour une part seulement ces écarts de salaires s'expliquent parce que les femmes se spécialisent dans des métiers socialement utiles mais plus précaires (et aux conditions de travail souvent difficiles). Elles constituent 70% des CDD et intérim. De la même manière, selon Oxfam France, les femmes occupent 78% des emplois à temps partiel et 75% des personnes qui souhaiteraient travailler plus sont des femmes.

Mais il réside toujours des écarts que le profil de l'emploi ne peut expliquer. Pour la CFTC, les leviers existants (la législation pourtant pléthorique et la négociation en entreprise) n'ont jusqu'à présent pas été suffisamment pertinents ou incitatifs ... puisqu'ils n'ont pas permis d'atteindre l'objectif fixé : supprimer (et non réduire) les écarts de salaire. Même à poste strictement comparable on reste à 4.3%

Si les inégalités salariales perdurent malgré un arsenal législatif conséquent, c'est que cet arsenal n'est pas contraignant et manque d'effectivité. L'index en est un exemple parfait.

Certes l'index permet aux différents acteurs concernés (DRH, CSE, OS) de disposer d'un diagnostic partagé, sur la base duquel ils peuvent discuter et tenter de faire avancer les choses. Mais il n'est rien de plus qu'un outil, une source d'information et même sur ce plan, il est imparfait. Nous citerons quelques exemples de limites que présente l'index :

- ✓ Il manque un indicateur mesurant la part des femmes dans les bas salaires, idem pour le temps partiel ou la mixité dans les recrutements et les emplois.
- ✓ Par ailleurs, 43% des entreprises de 50 à 250 salariés ne peuvent calculer l'index car il est « incalculable ». En effet, l'indicateur sur les écarts de rémunération ne peut être calculé que s'il

⁶ 28 % d'écart entre les pensions des femmes et des hommes et 40 % d'écart si l'on ôte les pensions de réversion

porte sur au moins 40% de l'effectif, après retrait des groupes de comparaison de postes aux effectifs insuffisants.

- ✓ De plus, l'index permet un seuil de pertinence/tolérance de 5% pour chaque indicateur donc, en réalité, les véritables chiffres ne sont pas communiqués aux élus car il faut rajouter 5% au niveau des différences entre les femmes et les hommes.
- ✓ Enfin, si une entreprise a un écart important de rémunération, elle pourra échapper à la sanction si les autres indicateurs sont validés et qu'elle a le nombre de points nécessaires, ce qui est contraire au code du travail (Article L 1142-7 du code du travail) qui prévoit la suppression des écarts.

Les contrôles ne sont pas assez nombreux et le mécanisme de sanction est selon nous, insuffisant et laxiste au regard de l'enjeu que représente l'égalité salariale.

Propositions

- La CFTC propose de rendre plus transparente et pertinente la méthode de calcul de l'index de l'égalité professionnelle et de renforcer les contrôles de la Dreets. Elle propose également de rendre obligatoire la publication de cet index pour les entreprises à partir de 11 salariés contre 50 actuellement. En cas de note inférieure à 75 points/100, la CFTC propose de ramener la mise en place de mesures correctrices à un an (contre 3 ans actuellement). Le montant des sanctions financières devrait s'élever à 1 % de la masse salariale au minimum (non maximum).
- Par ailleurs, l'index est trop laxiste sur l'indicateur des écarts de rémunération : il s'agit d'une auto-évaluation qui permet de retrancher un « seuil de tolérance » de 5 % de l'écart réel. Pour la CFTC, il faudrait supprimer ce seuil pour obtenir les chiffres réels.
- De plus, des mesures correctives devraient immédiatement être engagées si l'entreprise n'obtient pas 40 points à l'indicateur d'écarts de rémunération (enveloppe de rattrapage, budget équité, etc.).
- La CFTC propose d'instaurer un indicateur sur les rémunérations F/H à l'embauche, sur les différences de montants d'augmentations individuelles F/H, sur la part F/H dans les plus basses rémunérations.
- La CFTC propose que le rattrapage salarial des femmes rentrant d'un congé de maternité soit étendu à d'autres types de congés : congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale et congé de proche aidant, plus souvent pris par les femmes.
- La CFTC réclame depuis longtemps déjà une revalorisation des métiers de la petite enfance, du social et du soin en général (aussi appelé care). Cette revalorisation doit aller de pair avec une révision des grilles de classifications reposant sur des critères précis et objectifs. Il est urgent et essentiel que chaque branche professionnelle respecte enfin son obligation quinquennale de négociation et analyse sans aucun biais de sexe toutes les compétences requises pour chaque métier de la branche concernée. Assurer un rééquilibrage aussi objectif que possible, c'est le seul levier efficace contre la ségrégation professionnelle des femmes. De plus, cela permettrait une plus grande mixité des métiers et une revalorisation des métiers dits « féminins ».
- A l'instar de ce qui existe pour les CDD, la CFTC propose d'instaurer une taxe forfaitaire due par les entreprises employant une majorité de salariés à temps partiel tout en utilisant de façon régulière des heures complémentaires et supplémentaires. Cette taxe permettrait de financer une prime de précarité mensuelle allouée aux salariés à temps partiel subi. Cette taxe pourrait également être modulée à la hausse, lorsque les contrats sont à la fois à temps partiel et courts. Il conviendra

d'articuler ces dispositifs avec ceux existants par ailleurs, tels que le bonus-malus sur les cotisations chômage en fonction des taux de séparation enregistrés par les entreprises. Pour notre organisation, ce cadrage est possible pour peu que le périmètre, les indicateurs et la bonne temporalité soient définis.

- Enfin, en lien avec la précarité et les inégalités qui découlent du temps partiel subi, la CFTC souhaite que la santé au travail des femmes devienne un vrai sujet. Selon l'ANACT, la baisse globale des accidents du travail... masque une importante augmentation des accidents du travail pour les femmes (+41,6% entre 2001 et 2019). De même, l'augmentation des maladies professionnelles est constante dans l'ensemble (+108%) mais elle est deux fois plus rapide pour les femmes (+158,7%). Il est urgent de prendre conscience de ce problème : les métiers fortement féminisés sont aussi accidentogènes que les métiers exercés majoritairement par les hommes. Les conditions de travail et la santé au travail des femmes sont loin d'être prises en compte de la même manière que pour les hommes.

Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession
CS 82348
75739 Paris Cedex 15

