



LES LEVIERS D'ACTION SYNDICALE POUR DÉFENDRE LE POUVOIR D'ACHAT

Engagée pour la défense du pouvoir d'achat, la CFDT porte de nombreuses revendications pour répondre aux préoccupations des travailleurs autour de plusieurs leviers : les rémunérations, la solidarité et l'action sociale, le logement et l'énergie. Seule la mobilisation de ces différents leviers permettra de garantir durablement le pouvoir d'achat des travailleurs.



LEVIER 1

GARANTIR UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE POUR TOUS LES TRAVAILLEURS, UNE PRIORITÉ POUR LA CFDT

Le premier levier de pouvoir d'achat pour les travailleurs, qu'ils soient agents du public ou salariés du privé, est l'accès à un emploi de qualité et à une juste rémunération du travail.

Le débat public sur les augmentations salariales se réduit trop souvent au taux horaire du Smic. Pour la CFDT, le Smic doit être le salaire d'entrée dans l'emploi pour des personnes non qualifiées – pas l'horizon indépassable de près de 15% des travailleurs. En outre, le débat sur le Smic occulte la stagnation de la rémunération des agents du public.

TROP DE BRANCHES
AFFICHENT ENCORE
DES MINIMA
EN-DESSOUS DU SMIC.

VALORISER LES EMPLOIS
DANS UNE GRILLE
DE SALAIRES.

- ➔ La CFDT revendique la transformation du groupe d'experts sur le Smic en commission « salaires décents », afin de dépasser la seule question du taux horaire minimal légal.

Trop de branches affichent encore des minima en-dessous du Smic, faute d'une réelle volonté des organisations patronales de négocier sur les salaires.

En conséquence, de nombreux travailleurs stagnent au niveau du Smic en dépit de leurs évolutions professionnelles. La CFDT ne peut l'accepter.

- ➔ La CFDT revendique que les branches rattrapées par la hausse du Smic soient obligées d'ouvrir des négociations dans un délai de trois mois pour continuer à bénéficier des exonérations de charges sociales pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic (les entreprises plus vertueuses pourraient ne pas être pénalisées par la non-conformité de la branche à laquelle elles sont rattachées).

La reconnaissance des compétences des travailleurs qui sont mises à la disposition de l'entreprise doit leur garantir une rémunération équitable.

C'est tout l'enjeu de la négociation sur les classifications d'identifier les compétences dont la branche a besoin, de les hiérarchiser pour, ensuite, valoriser les emplois dans une grille de salaires. Cette négociation est la plus structurante pour les salariés d'un secteur professionnel. Par ailleurs, les branches ont l'obligation de revenir sur leur accord de classification tous les cinq ans, à la lumière des évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques. Pourtant, cette obligation est rarement respectée.

- ➔ La CFDT revendique la mise en place d'un accord de méthode afin d'obliger les branches à négocier avant le délai de 5 ans.
- ➔ La CFDT revendique un contrôle renforcé de l'administration sur la dynamique conventionnelle des branches en matière de classifications, notamment celles dont les minima ne sont pas conformes au Smic.
- ➔ La CFDT réclame de toute urgence la hausse de la valeur du point d'indice bloqué depuis de trop nombreuses années pour les agents de la fonction publique, face au décrochage de leur pouvoir d'achat. Sur le plan structurel, elle revendique la tenue de négociations salariales (selon la méthode des négociations pluriannuelles) avec revoyure annuelle afin de construire les évolutions indispensables sur les carrières et les rémunérations, aussi bien sur la part indiciaire que la part indemnitaire, pour les contractuels et les fonctionnaires.
- ➔ La CFDT revendique également la revalorisation des niveaux de qualification exigés au recrutement, notamment pour les personnes provenant du privé vers le secteur public, dans la suite du protocole PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations).

LA RÉMUNÉRATION
DES SALARIÉS
FAIT L'OBJET
D'UNE NÉGOCIATION
OBLIGATOIRE.

LE CODE DU TRAVAIL
IMPOSE UNE VÉRITABLE
OBLIGATION
DE PRENDRE
EN COMPTE
UN OBJECTIF
DE SUPPRESSION
DES ÉCARTS
DE RÉMUNÉRATION
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES.

Une rémunération équitable exige un partage équitable de la valeur créée dans l'entreprise entre l'investissement, la rémunération des salariés et celle des actionnaires.

C'est le rôle du dialogue social et de la négociation d'entreprise de définir un compromis sur cette répartition. La rémunération des salariés fait l'objet d'une négociation obligatoire mais l'information-consultation du comité social et économique (CSE) sur la situation économique et financière de l'entreprise, éclairée par la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), est le moment privilégié pour analyser et discuter les choix opérés ou projetés par la direction de l'entreprise. Par ailleurs, les entreprises de 50 salariés et plus ont l'obligation de mettre en place la participation des salariés aux bénéfices (par voie d'accord ou, à défaut, en appliquant le régime d'autorité). En-dessous de ce seuil, la participation est facultative. L'intéressement aux performances de l'entreprise (pas uniquement la performance financière) peut être mis en place dans toutes entreprises, quelles que soient leur forme juridique et leur taille. Les deux mécanismes, intéressement et participation, concourent au partage de la valeur et favorisent l'épargne et le pouvoir d'achat de long terme.

- ➔ La CFDT revendique une participation obligatoire dans toutes les entreprises.
- ➔ La CFDT agit syndicalement pour répartir de manière égalitaire l'intéressement et la participation, à proportion du temps de présence dans l'entreprise, sans condition d'ancienneté.
- ➔ La CFDT exige un rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations dans l'entreprise et le groupe.

Une rémunération équitable exige de respecter le principe « à travail égal, salaire égal ». Il reste encore du chemin à parcourir pour parvenir à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Dans le secteur privé, l'Index de l'égalité professionnelle constitue une réelle avancée. Les indicateurs de l'index sont des outils précieux pour nourrir les négociations au sein de l'entreprise. D'ailleurs, le Code du travail impose une véritable obligation de prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, objectif qui s'accompagne de sanctions financières et l'obligation de négocier. En revanche, cet index doit évoluer pour permettre de mieux résorber les écarts de salaire entre femmes et hommes.

- ➔ La CFDT revendique que le seuil de 75% soit relevé à 100% pour tendre vers une égalité totale.
- ➔ La CFDT soutient la proposition de directive européenne visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale entre hommes et femmes.

FAVORISER L'ACCÈS
À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
DES CANDIDATS
DU GENRE LE MOINS
REPRÉSENTÉ
DANS LE MÉTIER.

REVALORISATION
DES MINIMA SOCIAUX
EN RÉFÉRENCE AU SEUIL
DE PAUVRETÉ.

LA GARANTIE
JEUNES UNIVERSELLE
POUR LES 16-30 ANS.

Dans les fonctions publiques, la nouvelle loi de transformation de la fonction publique impose aux administrations d'élaborer et de mettre œuvre un plan d'actions pluriannuel de trois ans au maximum renouvelable, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celui-ci doit prévoir des mesures pour évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération comparée des femmes et des hommes. Ces différences de traitement dans la fonction publique sont dues notamment aux dynamiques de carrière.

- ➔ La CFDT veillera à la mise en œuvre de ce plan d'actions afin de réduire les inégalités de rémunération femmes-hommes.
- ➔ La CFDT demande que l'index d'égalité soit appliqué aux fonctions publiques, comme il l'est dans le secteur privé.

Partout, l'amélioration de la qualité des emplois dans les secteurs fortement féminisés et la mixité des métiers sont des leviers de réduction des inégalités.

- ➔ La CFDT revendique de favoriser l'accès à la formation professionnelle des candidats du genre le moins représenté dans le métier.
- ➔ La CFDT revendique une mobilisation de tous les acteurs pour remédier à la problématique du temps partiel subi et des temps incomplets, véritable outil de flexibilité des employeurs et qui pénalise particulièrement les travailleuses, notamment celles dites de la « deuxième ligne ». La CFDT continuera de lutter contre les formes précaires de l'emploi et le recours excessif aux contrats courts.



LEVIER 2

GARANTIR LE POUVOIR D'ACHAT PAR LA SOLIDARITÉ

La défense du pouvoir d'achat des plus vulnérables exige une politique de redistribution réduisant les inégalités et améliorant leurs conditions de vie.

- ➔ La CFDT revendique la revalorisation des minima sociaux en référence au seuil de pauvreté. Cela nécessite aussi de garantir l'effectivité des droits, l'accès à l'information et un accompagnement individuel adapté.
- ➔ La CFDT défend le principe d'une couverture santé universelle accessible à tous, y compris aux indépendants, aux jeunes, aux chômeurs et aux retraités.
- ➔ La CFDT soutient une meilleure prise en charge de la perte d'autonomie (reste à charge et qualité de l'accompagnement) par un financement public.
- ➔ La CFDT demande la revalorisation des minimums de retraite à 100% du Smic et leur indexation sur l'évolution du Smic.
- ➔ La CFDT revendique une Garantie Jeunes universelle pour les 16-30 ans, c'est à-dire un véritable droit à l'insertion durable

ACCÉLÉRATION
DU CALENDRIER
POUR QUE
LES AGENTS DE
LA FONCTION PUBLIQUE
HOSPITALIÈRE
N'ATTENDENT PAS 2026
POUR EN BÉNÉFICIER

LE POIDS DES DÉPENSES
PRÉ-ENGAGÉES
A CONSIDÉRABLEMENT
AUGMENTÉ
DEPUIS 2001,
PASSANT DE 27 %
À 32 % DU REVENU
EN MOYENNE.

offrant à chaque jeune une garantie d'être accompagné au moment où il en a besoin (premiers pas vers l'autonomie, changement de cap, échec, etc.), au regard de sa situation personnelle (et non familiale). De plus, si le contrat d'engagement proposé par le gouvernement constitue un premier pas, il reste insuffisant.

S'agissant des travailleurs précaires et demandeurs d'emploi,

la réforme de l'assurance chômage repose sur l'idée fautive que le chômage serait un choix. Cette réforme est injuste et pénalise les travailleurs les plus précaires, car elle réduit l'allocation chômage de ceux qui enchaînent des contrats de courte durée et en exigeant 6 mois de travail minimum pour pouvoir bénéficier de l'assurance chômage, ce qui pénalise beaucoup les jeunes.

- ➔ La CFDT revendique une réforme de l'assurance chômage qui favorise réellement le retour à l'emploi, en particulier ceux qui en sont le plus éloignés, sans les stigmatiser.

Du côté des agents de la fonction publique, l'accord interministériel qui encadre la mise en œuvre des contrats de protection sociale complémentaire permettra d'aboutir à une prise en charge de 50 % de la complémentaire santé par l'employeur, avec de fortes mesures de solidarité, notamment intergénérationnelles puisqu'il intègre les retraités.

- ➔ La CFDT revendique une accélération du calendrier pour que les agents de la fonction publique hospitalière n'attendent pas 2026 pour en bénéficier.
- ➔ La CFDT revendique une généralisation de la prévoyance. À ce jour, de trop nombreux travailleurs basculent encore sur une rémunération à 50 % au bout de 3 mois de maladie, les plongeant alors dans la précarité.



LEVIER 3

GARANTIR LE POUVOIR D'ACHAT EN LIMITANT LES DÉPENSES DE LOGEMENT

Les dépenses pré-engagées (loyer, crédit, abonnements télécoms, assurances) expliquent l'écart entre le pouvoir d'achat ressenti et le pouvoir d'achat mesuré – qui augmente en moyenne de 0,5 % par an par ménage sur les vingt dernières années, selon l'Insee. Or, le poids des dépenses pré-engagées a considérablement augmenté depuis 2001, passant de 27 % à 32 % du revenu en moyenne, ce qui accroît les inégalités de revenu arbitrables. Cette hausse

LOYERS, CHARGES
ET EMPRUNTS
REPRÉSENTENT
EN MOYENNE 70 %
DES DÉPENSES
CONTRAINTEES.

LE DÉVELOPPEMENT
DU TÉLÉTRAVAIL
DOIT PERMETTRE
D'INITIER
UNE NOUVELLE
RÉFLEXION
À LA FOIS DU POINT
DE VUE DE L'ACCÈS
AU LOGEMENT
ET DU LIEN
EMPLOI-LOGEMENT.

est essentiellement due au logement (loyers, charges et emprunts), qui représente en moyenne 70 % des dépenses contraintes. Ce poids est d'autant plus lourd pour les ménages pauvres, jeunes ou vivant en centre-ville d'agglomérations, qu'il s'agisse de locataires ou d'accédants à la propriété. Principale dépense contrainte des ménages, le logement est aussi étroitement lié aux enjeux de l'emploi (difficultés d'accès pour les travailleurs précaires ou dits de deuxième ligne, frein à la mobilité professionnelle et géographique, etc.) et du travail (allongement des trajets domicile-travail, enjeux de conciliation vie privée-vie professionnelle, etc.).

- ➔ La CFDT revendique un meilleur accès des ménages les plus modestes au logement social.
- ➔ La CFDT revendique la revalorisation des APL. Les aides au logement sont un gage de solvabilité et de maintien dans le logement – depuis 2017, les aides au logement ont été réduites de 3,7 milliards d'euros par an selon la Fondation Abbé Pierre.
- ➔ La CFDT revendique de renforcer les dispositifs d'accession sociale à la propriété en faveur des plus modestes. Cela peut prendre la forme de dispositifs innovants, comme désolidariser le terrain et le bâti.
- ➔ La CFDT revendique de renforcer les Fonds de solidarité logement (FSL).
- ➔ La CFDT revendique de développer les outils de mobilisation du parc locatif privé avec des loyers plafonnés, tel que le dispositif *Louer pour l'Emploi* d'Action Logement, et des logements intermédiaires. Il s'agit de permettre aux ménages moyens dans les grandes agglomérations d'habiter près de leur lieu de travail.
- ➔ Pour les agents de la fonction publique, intégrer le logement aux politiques RH et sociales des administrations.

Sur le plan syndical, le comité économique et social (et/ou la commission d'information et d'aide au logement, obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés) ou les commissions consultatives de la fonction publique sont des lieux privilégiés pour traiter le sujet, en lien avec les mandats CFDT présents dans les offices HLM, les Comités régionaux de l'habitat ou à Action Logement.

Par ailleurs, le développement du télétravail doit permettre d'initier une nouvelle réflexion à la fois du point de vue de l'accès au logement et du lien emploi-logement :

- de nombreuses entreprises/administrations révisent leur stratégie immobilière en libérant des bureaux. Cette démarche représente autant d'opportunités pour développer l'offre en logements sociaux et intermédiaires et ainsi favoriser le rapprochement domicile-travail des travailleurs dans les grandes agglomérations ;
- cette évolution vise à réduire les charges des entreprises/administrations. Ces baisses de coût doivent être mis en discussion, du point de vue à la fois du partage de la valeur ajoutée, de l'indemnisation des télétravailleurs et de l'amélioration des conditions de travail.

LE PACTE DU POUVOIR
DE VIVRE PROPOSE
DE DOUBLER LE
MONTANT DU CHÈQUE
ÉNERGIE.

MOBILISATION
GÉNÉRALE POUR
LA RÉNOVATION
ÉNERGÉTIQUE
DES LOGEMENTS
AFIN DE SUPPRIMER
LE RESTE À CHARGE
POUR LES MÉNAGES,
TOUT EN FINANÇANT
DES RÉNOVATIONS
DE QUALITÉ.



LEVIER 4

GARANTIR LE POUVOIR D'ACHAT EN RÉDUISANT LES DÉPENSES ÉNERGÉTIQUES

Les prix du gaz, des carburants et de l'électricité ont fortement augmenté. En octobre 2021, la hausse des prix a représenté un surcoût de 30 € en moyenne par mois et par ménage par rapport à fin 2019. Cette moyenne masque d'importants écarts selon les contrats (tarif réglementé, prix fixe ou non), les contraintes et consommations énergétiques (logement bien isolé ou non, éloignement domicile-travail, etc.) et les revenus. Il est donc essentiel de soutenir à court terme les ménages les plus exposés pour ne pas aggraver l'intensité et le niveau de précarité énergétique actuel, qui touche 5,6 millions de ménages, selon l'Observatoire de la précarité énergétique.

Le gouvernement a identifié la nécessité d'agir : chèque supplémentaire de 100 € pour les 5,8 millions de ménages bénéficiaires du chèque énergie ; limitation de la hausse du tarif réglementé de l'électricité ; gel des tarifs réglementés du gaz, prime d'inflation de 100 € pour les personnes gagnant moins de 2 000 €. Toutefois ces mesures ne couvriront pas l'ensemble du surcoût subi par les ménages vulnérables.

De surcroît, elles peinent à cibler les ménages les plus touchés par ces hausses.

- ➔ La CFDT revendique de renforcer le chèque énergie (le Pacte du pouvoir de vivre propose de doubler son montant) et de mieux cibler les ménages bénéficiaires (par exemple les étudiants).
- ➔ La CFDT revendique une véritable politique de lutte contre la précarité énergétique.

Plus structurellement, l'enjeu clé est d'accompagner les ménages dans la transition énergétique qui s'articule autour de trois volets : sobriété individuelle et collective dans les usages, efficacité énergétique des équipements et décarbonation.

Le logement représentait 60 % de la consommation énergétique des ménages en 2019 (chauffage et consommation électrique) et 51 % de leurs dépenses en la matière (1602 € annuels en moyenne).

La rénovation des logements énergivores est donc un levier clé d'amélioration du pouvoir d'achat des ménages.

- ➔ La CFDT revendique une mobilisation générale pour la rénovation énergétique des logements en promouvant le tiers investissement afin de supprimer le reste à charge pour les ménages, tout en finançant des rénovations de qualité.

Le transport représente 49% des dépenses énergétiques des ménages (1542 € d'achat de carburant en moyenne par an).

- ➔ La CFDT revendique une réévaluation des dispositifs d'aides à la conversion automobile pour des véhicules propres.
- ➔ La CFDT revendique la généralisation du forfait mobilité pour tous les versants de la fonction publique, lequel est insuffisamment développé dans la fonction publique territoriale.
- ➔ La CFDT défend la négociation d'accords de plans de mobilité durable dans les entreprises, comme au niveau inter-entreprises et inter-administrations pour réduire le coût économique, social et environnemental des trajets domicile travail (navettes interentreprises, transports collectifs, aménagement des horaires de travail, plan vélo, etc.).

LES OUTILS

ARC.CFDT.FR

Des leviers syndicaux sont disponibles dans les fiches ARC (Accompagnement - Ressources - Conseil) [pour améliorer le pouvoir d'achat](#). (Accès par votre espace Adhérent / Mes accès).

POUR ALLER PLUS LOIN

CFDT.FR

« *Fonction Publique - hausse du point : une forte attente des agents mais un besoin de précisions* » : https://cfdt.fr/portail/presse/communiqués-de-presse/fonction-publique-hausse-du-point-une-forte-attente-des-agents-mais-un-besoin-de-precisions-srv2_1225325

NOTE ÉCO FÉVRIER 2022

« *La transition écologique juste : coûts et bénéfices socioéconomiques et syndicaux* » : https://cfdt.fr/portail/la-transition-ecologique-juste-couts-et-benefices-socioeconomiques-et-syndicaux-srv1_1220063