

VALORISER

Donner du sens à la rémunération

La politique salariale est un sujet tabou de l'Employeur depuis de longues années. La méritocratie comme l'arbitraire y règnent en maître tant et si bien que les rémunérations constatées peuvent révéler des paradoxes étonnants. La CFDT ne souhaite pas contrarier le pouvoir discrétionnaire de l'Employeur en la matière mais revendique **l'introduction d'une dose d'objectivité et le recours à des critères lisibles** tels qu'ils sont définis dans [l'accord d'Entreprise](#) en question. De plus, la CFDT revendique pour vous les éléments suivants :

- ✚ **négociation** du volume financier global représenté annuellement par les augmentations
- ✚ **négociation** d'une enveloppe de rattrapage (application de la loi) destinée aux situations suivantes :
 - effacement écart rémunération femmes-hommes
 - respect égalité professionnelle
 - respect des obligations en retour de maternité
 - respect des minima Syntec
- ✚ **augmentation** générale de 100 € par mois pour chaque salarié-e dont la rémunération brute mensuelle est inférieure ou égale à 2 fois le PMSS (2 × 3269 €), afin de compenser partiellement la hausse de l'inflation subie par les salarié-e-s depuis de nombreuses années
- ✚ **augmentation** générale de 65 € par mois pour les salarié-e-s ayant un salaire brut annuel inférieur à 35 000 € (cumulable avec la mesure précédente) pour réduire l'écart des salaires
- ✚ **revalorisation** des non-augmentés depuis 3 ans ou plus
- ✚ **augmentation** individuelle de tout salarié atteignant ses objectifs
- ✚ **mise en place** d'indicateurs de mesure des écarts entre part variable effective et part variable maximale théorique.

Préciser et rationaliser la politique de frais professionnels

La CFDT a **accueilli positivement** la publication d'une [Note de l'Entreprise](#) sur la politique de frais professionnels, réclamé avec insistance dans nos revendications en lieu et place de pratiques occultes, manager-dépendantes et discriminatoires. Elle regrette cependant que ce document ne découle pas d'une concertation mais seulement d'une écoute limitée des partenaires sociaux et la prise en compte de certaines remarques que la CFDT a formulé. La CFDT n'est pourtant pas dupe car **cette politique n'évitera pas les traitements particuliers** nés d'un accord de gré à gré. La Direction indique que ce document n'est pas figé et évoluera au gré des pratiques et de l'expérience acquise lors de son déploiement. Il va aussi devoir se confronter aux nouveaux outils de saisie et de leur paramétrage. Il est regrettable que cette politique n'ait pas fait l'objet d'une négociation autour d'un texte plus construit, apportant contexte et enjeux pour chaque question. Le sujet est complexe quand on décrypte les riches règles de l'URSSAF, gendarme fiscal pour l'Employeur.

La CFDT ne désespère pas de parvenir à un référentiel plus abouti et réaliste notamment dans le cas des grands déplacements où de nombreux salariés doivent faire l'avance de frais conséquents, faute d'avoir pu anticiper correctement les conditions de la mission. Ce sujet-là est connexe avec l'accord d'entreprise du même nom dont certaines dispositions sont plus détaillées que dans la présente politique. Cette politique est présente à défaut, n'empêchant en rien un arrangement totalement dépendant du bon vouloir de votre manager... La CFDT sera vigilante à propos de la

transposition de cette politique dans les futurs outils de saisie et renouvellera ses **propositions d'évolution pour une plus grande clarté, justice et équité auprès des salariés**. La CFDT revendique notamment :

- ↳ l'**application** du barème fiscal pour l'indemnisation kilométrique
- ↳ une **augmentation** de la valeur faciale du titre-restaurant à 8,50€ (40% part salariale, 60% part patronale)
- ↳ un **traitement équitable** des salariés vis-à-vis de la politique de frais
- ↳ l'**application** de l'article 50 de la convention SYNTEC : le salarié en mission ne doit pas en être de sa poche s'agissant des frais de ladite mission