

Conférence de presse FGA-CFDT

Lundi 18 février 2019

■ Salaires / rémunérations

Les problèmes de pouvoir d'achat ont atteint un niveau paroxystique à l'automne 2018. La hausse des prix de l'énergie et la stabilité des salaires ont déclenché le mouvement des gilets jaunes. Le gouvernement a décidé plusieurs mesures. Les chefs d'entreprises ont également la main pour redonner du pouvoir d'achat aux salariés. Les négociations annuelles obligatoires sont l'occasion de traiter de ces questions.

La FGA-CFDT revendique un panel de mesures complémentaires pour redonner du pouvoir d'achat. La feuille de salaire est évidemment un élément central. Cependant il existe d'autres dispositifs qui peuvent être activés. L'accès au logement, l'épargne salariale, le budget de l'action sociale et culturelle, le télétravail et les plans de mobilité.

Ces derniers ne sont malheureusement pas suffisamment négociés dans les entreprises. Il y a des freins culturels sur la question. La FGA-CFDT entend les lever.

Les plans de mobilité

Les plans de mobilité (anciennement plans de déplacement entreprise) visent à améliorer l'efficacité des déplacements des salariés en vue de réduire la pollution et le trafic automobile. Mais ils constituent également un levier pour réduire une dépense contrainte importante liée au trajet domicile/travail en voiture individuelle. C'est un moyen pour donner du pouvoir d'achat aux salariés, négocié par les équipes syndicales. Le plan de mobilité de l'entreprise doit idéalement être abordé au moment des négociations annuelles obligatoires.

Concrètement un plan de mobilité s'appuie sur un diagnostic des déplacements des salariés et sur une offre de solutions : organisation du covoiturage, information des salariés sur les solutions alternatives, sur les trajets possibles et les horaires des transports en com-

mun, concertation avec l'opérateur de transport en commun pour améliorer les dessertes, mise en place d'une indemnité vélo, aménagement de parking vélo et douches, etc.

Les plans de mobilité sont une obligation pour toutes les entreprises regroupant plus de 100 salariés sur un même site dans le périmètre d'un plan de déplacements urbains, depuis le 1er janvier 2018 (loi de transition énergétique pour la croissance verte). Ils peuvent être négociés au niveau d'une entreprise, d'une administration ou d'une zone d'activité. Les équipes CFDT ont négocié de nombreux plans de mobilité et des outils et guides sont disponibles.

Il serait juste de rendre obligatoire la prime de transport pour les employeurs n'ayant pas négocié de plan de déplacement d'entreprise ou interentreprises. La prime transport (exonérée de cotisations sociales dans la limite de 200 euros par an et par salarié) prendrait en charge tout ou partie des frais de carburant (ou d'alimentation électrique) engagés par les salariés contraints d'utiliser leur véhicule pour leur déplacement domicile-travail dont le domicile ou le lieu de travail est situé en dehors d'Ile-de-France et d'une zone couverte par les transports urbains (ou qui sont contraints d'utiliser leur véhicule soit parce que le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail n'est pas assuré par les transports en commun, soit en raison d'horaires de travail particuliers (travail de nuit...)).

Un 1^{er} bilan des négociations de salaires

Malgré les allègements de cotisations sociales successifs, la dynamique d'augmentation de salaires reste très moyenne. Beaucoup de branches professionnelles et d'entreprises se contentent de répercuter la hausse du Smic. Des entreprises accordent (le plus souvent de manière unilatérale) des primes dites Macron. L'intérêt des salariés est grand pour cette mesure. Cependant, la FGA-CFDT constate qu'elle peut perturber les négociations de salaires car un employeur ne paie jamais deux fois. Des entreprises octroient des primes exceptionnelles (sans cotisations sociales) et proposent ensuite des revalorisations de salaires extrêmement faibles. On assiste donc à un effet d'aubaine, car le salarié perçoit une prime par nature non pérenne au contraire d'une augmentation de salaires. Les employeurs en sortent gagnants. Des entreprises florissantes comme le Crédit Agricole ont appliqué cette mesure avec des primes allant de 500 à 1.000 euros, mais avec des augmentations de salaires de 0,3%.

→ Contact : **Eric POMMAGEOT**, Secrétaire national : 06.63.22.23.85