



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

PARTAGE DE LA VALEUR

LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS ET LE PARTAGE DU POUVOIR AU CŒUR DE LA CONCERTATION

La concertation sur le partage de la valeur, prévue à l'agenda social 2020-2021, démarre. La CFDT entend s'engager pleinement dans ces travaux. Partager équitablement les richesses créées dans les entreprises, c'est produire du progrès social pour tous les travailleurs en luttant contre les inégalités de rémunérations qui frappent davantage les salariés des « premières lignes ».

C'est aussi garantir la capacité des entreprises à investir pour engager les transitions écologique, numérique et technologique qui favorisent le développement de l'activité et des emplois.

1. LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS

La CFDT fait de la réduction des inégalités salariales et de rémunérations sa priorité.

■ **Le partage des richesses pose avant tout la question de la juste reconnaissance salariale du travail fourni et des compétences mises en œuvre pour créer ces richesses.**

En France, les salaires les plus élevés captent une part croissante des rémunérations au sein des entreprises : 57 % des salariés gagnent moins de 2 000 € nets par mois quand 1 % des salariés perçoivent plus de 7,5 fois le SMIC net. La CFDT revendique :

- Un rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations dans l'entreprise et le groupe;
- Un salaire minima hiérarchique défini et négocié dans la branche pour empêcher le dumping salarial au sein d'un même secteur;
- Un Index de l'égalité plus transparent pour favoriser l'égalité salariale entre femmes et hommes
- La transparence sur les critères de rémunération variable des équipes dirigeantes dont une part significative doit être indexée sur la performance sociale et environnementale de l'entreprise;
- La limitation ou la suppression du versement de dividendes lorsque l'entreprise reçoit des aides publiques pour difficultés financières.

■ **Il n'y aura pas de juste répartition de la valeur sans transparence fiscale.** L'optimisation fiscale de certaines entreprises tarit à la source le partage des richesses. Cela pénalise les évolutions salariales, la participation et la qualité de l'emploi. Les seules pratiques de transfert des bénéfices vers l'étranger coûtent 36 milliards d'euros de profits non déclarés en France. La CFDT revendique plus de transparence sur :

- Les flux financiers intra-groupes nationaux et internationaux, notamment les impôts que l'entreprise paye, entité par entité, en France et à l'étranger;
- L'organisation juridique complète de l'entreprise;
- L'intégration pleine et entière de la stratégie fiscale dans le reporting RSE.

■ Un partage équitable de la valeur doit **tenir compte de la contribution des salariés du donneur d'ordre, mais aussi des sous-traitants** tout au long de la chaîne de valeur. La CFDT revendique :

- Le développement de l'intéressement de projet, en particulier dans le cadre du plan de relance;
- Un renforcement de la médiation inter-entreprises entre donneur d'ordre et sous-traitant;
- Un droit de saisine du CSE du sous-traitant dans le CSE du donneur d'ordre;

 @CFDT

 /la.CFDT

 @cfdt_officiel

 CFDT

CFDT.FR

■ L'intéressement et la participation constituent une rémunération complémentaire au salaire qui récompense de manière collective, variable et aléatoire la bonne marche des entreprises en associant les salariés à ses résultats. **La CFDT revendique une épargne salariale durable pour tous à travers :**

- La mise en place obligatoire de la participation dans les entreprises dès 10 salariés ;
- Une répartition égalitaire de l'intéressement et de la participation, à proportion du temps de présence dans l'entreprise sans condition d'ancienneté ;
- L'investissement des fonds dans des offres labellisées (CIES, label ISR, Greefin).

La CFDT souhaite un bilan de la suppression du forfait social pour mesurer ses effets sur le développement de la participation et l'intéressement au regard du manque à gagner sur les ressources pour la protection sociale.

■ **Partager les actions ou la valeur actionnariale, ce n'est pas partager la valeur ajoutée produite.** La valeur boursière de l'entreprise ne reflète pas toujours sa performance économique, sociale et environnementale. Et l'actionnariat salarié fait courir au salarié le double

risque de perdre à la fois son emploi et son capital en cas de difficultés économiques. De plus, les entreprises qui font de l'actionnariat salarié ne créent pas forcément plus de valeur que les autres, et ne redistribuent pas plus de richesses. C'est pourquoi, la CFDT revendique des garanties solides autour de l'actionnariat salarié :

- Une formation des salariés et une aide à la mise en place d'associations des salariés actionnaires ;
- Une distribution égalitaire des stocks options et actions ;
- L'orientation vers des fonds d'épargne diversifiés et responsables ;

Pour la CFDT, développer l'actionnariat salarié nécessite au préalable une gouvernance d'entreprise fondée sur davantage de participation des salariés.

2. PARTAGER LE POUVOIR DANS L'ENTREPRISE

■ La juste répartition de la valeur soulève la question de la finalité de l'entreprise. L'entreprise est un projet collectif. Le partage de la valeur est donc aussi une question de **partage du pouvoir dans l'entreprise entre les actionnaires, qui apportent le capital, et les salariés, qui apportent le travail et leurs compétences. La CFDT revendique :**

- La généralisation de la représentation des salariés dans les organes de gouvernance des sociétés par actions simplifiées (SAS) dotées d'un conseil d'administration et des holdings ;
- Une augmentation de la proportion d'administrateurs salariés, avec a minima un 3^e administrateur salarié dans les conseils d'administration ou de surveillance dès 12 administrateurs, comme le préconise le rapport Notat-Sénard ;
- Un abaissement du seuil de participation des administrateurs salariés de 1000 à 500 pour se hisser aux standards européens ;
- Une féminisation des organes de gouvernance quel que soit le statut de l'entreprise. Actuellement, les SAS ne sont pas soumises à la loi Copé-Zimmerman qui a introduit l'obligation de parité (40 %) des conseils d'administration ou de surveillance.