



51^e CONGRÈS BORDEAUX

DU 22 AU 26
JUN 2026

FICHE FOCUS

RÉMUNÉRATIONS/ POUVOIR D'ACHAT

■ CE QUE DIT LA CFDT / QUEL POSITIONNEMENT À DATE ?

La CFDT considère que la défense du pouvoir d'achat est un enjeu prioritaire pour les salariés, les agents et les retraités. Nous revendiquons un socle pour répondre aux besoins de première nécessité et renforcer le pouvoir de vivre dignement et le pouvoir d'agir.

La CFDT insiste sur l'**importance du dialogue social structuré** pour accompagner les politiques salariales et défendre le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses. Nous plaçons pour des **hausses salariales durables et non uniquement des mesures ponctuelles**.

Nos revendications régulièrement affichées incluent notamment (RAE 2025/cahier revendicatif PM 2025, Congrès de Rennes 2018) :

UNE RÉMUNÉRATION JUSTE

Correspondant à la contribution au travail des travailleurs (reconnaissance des compétences mobilisées) quel que soit leur statut privé ou public et ce par :

- une revalorisation du point d'indice ;
- des carrières qui favorisent de réelles progressions professionnelles et reconnaissent les compétences acquises ;
- des *minima* de branches conformes au SMIC, avec réexaminés réguliers des classifications et rémunérations.

UNE SÉCURISATION FINANCIÈRE NOTAMMENT POUR LES PUBLICS LES PLUS FRAGILISÉS

Avec :

- la mise en place d'une indemnité d'emploi à temps partiel équivalente à 10 % de la rémunération des travailleurs à temps partiel ;
- la suspension automatique des exonérations de cotisations sociales si les salariés sont maintenus au niveau du Smic au-delà de deux ans, pour lutter contre l'inaction salariale ;



- une garantie du niveau de ressources par le recours à des mécanismes de solidarité en favorisant l'accès aux droits.

UN MEILLEUR PARTAGE DE LA VALEUR CRÉÉE

Avec :

- Un droit de regard des salariés dans les entreprises qui bénéficient d'aides publiques
- Le conditionnement du bénéfice des exonérations générales de cotisations sociales au respect de la conformité au Smic des minima de branches ainsi qu'au respect de l'obligation

périodique de réexamen des classifications.

- L'interdiction de la distribution de dividendes lorsque l'entreprise ne verse aucune participation et/ou intéressement à ses salariés
- Un rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations dans l'entreprise et le groupe

UNE GARANTIE DU POUVOIR D'ACHAT

En limitant les dépenses contraintes en particulier celles liées au logement.

QUOI DE NEUF/QUE DIT LA RÉOLUTION DE BORDEAUX

UNE RÉMUNÉRATION JUSTE POUR TOUS ET TOUTES PAR UNE DYNAMISATION DES NÉGOCIATIONS

- L'égalité effective de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment par la pleine application des nouveaux dispositifs légaux issus de la directive européenne sur la transparence des salaires et "l'éga-conditionnalité" des aides publiques (1.1.1.1.);
- La suspension des exonérations de cotisations patronales dont bénéficient les entreprises relevant de branches ne respectant pas l'obligation de réexamen périodique des classifications ou de branches dont les minima conventionnels sont inférieurs au SMIC (1.1.1.3.3.);
- La suppression des exonérations de cotisations sociales pour les salaires supérieurs à 1,6 Smic, et leur remplacement par des aides publiques directes conditionnées à l'amélioration de la qualité de l'emploi. (1.1.1.3.4.);
- La revalorisation systématique du salaire pour tous les salariés maintenus au Smic pendant 2 ans (1.1.1.3.5.);
- L'application fidèle et équitable de l'Accord national interprofessionnel (ANI) partage de la valeur, y compris dans les plus petites entreprises et la lutte contre la substitution de la prime de partage de la valeur à des augmentations de salaire (1.1.1.4.1.);
- La définition et la publication des écarts de rémunérations ("ratio d'équité") dans toutes les entreprises et groupes (1.1.1.3.7.);
- Dans le secteur public, une négociation annuelle sur les carrières et les rémunérations, notamment sous l'angle de l'égalité salariale (1.1.1.1.5.), un rééquilibrage de la rémunération en faveur de la part indiciaire, et plus de transparence sur les critères d'avancement et d'attributions de primes (1.1.1.2.3.).

ET EN PARTICULIER POUR LES JEUNES

- Une rémunération au minimum légal pour tous les mineurs (1.1.1.5.2.);
- La revalorisation du salaire des apprentis, via la refonte de la grille actuelle de leur rémunération et le droit à une prime de fin de contrat pour tous les apprentis auxquels il n'est pas proposé de CDI à la fin de leur alternance (1.1.1.5.3./4.);
- Une gratification minimale pour les stagiaires dès le premier jour (1.1.1.5.5.);
- La défense du principe d'une solidarité nationale s'adressant à tous, sans discrimination liée à l'âge (2.1.5.4.5.).

UN « SALAIRE VITAL » POUR VIVRE DIGNEMENT (2.1.5.4.4.)

Une réflexion sur la définition d'un "salaire vital" prenant en compte les conditions de vie réelle des travailleurs nous engagera à intégrer cette notion dans nos revendications sur les salaires dans les branches et entreprises. Dans les grands groupes en particulier, nous porterons plus systématiquement la notion de salaire vital dans toute leur chaîne de valeur.

UNE SÉCURISATION FINANCIÈRE POUR VIVRE DIGNEMENT

- La revalorisation des minima sociaux (2.1.5.4.6.);
- L'ouverture du droit au Revenu de solidarité active (RSA) pour les jeunes de moins de 25 ans, sans condition d'emploi. (2.1.5.4.7.);
- La création d'un revenu d'émancipation jeunes, qui associerait autonomie financière, sociale et accompagnement global vers l'insertion dans l'emploi (2.1.5.4.8.);
- Le refus de la conditionnalité du RSA à une activité imposée, car il doit rester un minimum social garanti. Le droit à un revenu de solidarité ne peut dépendre d'une obligation d'activité sous contrainte (2.1.5.4.9.).

GARANTIR LE POUVOIR D'ACHAT PAR DES MESURES SUR LES DÉPENSES CONTRAINTES

- Le respect absolu du seuil de 25 % de logements sociaux par commune, avec des sanctions renforcées en cas de non-respect. (2.1.5.6.2.) et la généralisation de l'encadrement des loyers (2.1.5.6.4.);
- L'alignement de la notion de foyer social sur le foyer fiscal au regard des aides au logement (2.3.3.5.4.);
- La création d'un tarif social universel de l'énergie et de l'eau (2.1.5.6.9.);
- Un droit à une assurance habitation à un tarif abordable pour tous, y compris dans les zones exposées aux aléas climatiques. (2.1.5.6.10.);
- La création d'une branche de la Sécurité sociale « conditions de vie et transition » pour garantir une sécurité sociale effective face au changement climatique (2.3.1.2.3.);
- Un droit effectif à l'éducation aux médias et à l'information et à la culture (2.1.6.2.1.).

UNE FISCALITÉ ADAPTÉE

- Une fiscalité féministe et égalitaire par le remplacement du quotient familial de l'impôt sur le revenu par un forfait égalitaire par enfant et par la fin du quotient conjugal de l'impôt sur le revenu, qui provoque une surtaxation, majoritairement, des femmes (2.3.3.2.3.);
- Une taxation sur le patrimoine des plus riches, notamment pour rétablir la justice fiscale au service d'une transition écologique juste (2.3.3.3.2.);
- Une réforme de la taxe foncière aujourd'hui inadaptée, en renforçant la contribution des ménages les plus riches (2.3.3.5.1.).

LES RESSOURCES ESSENTIELLES SUR LE SUJET

Les ressources disponibles sur la thématique de l'action de la CFDT sur les rémunérations et le pouvoir d'achat sont disponibles sur [CFDT.fr](https://www.cfdt.fr), il s'agit :

- Fiches ARC : [Salaires et rémunérations](#)
- Livret au Premier Ministre [Revendications de la CFDT pour répondre aux attentes des travailleurs et des travailleuses](#), décembre 2024
- Livret [Le travail que nous voulons](#), janvier 2025
- Manifeste [La protection sociale que nous voulons](#), juillet 2025
- [Le manifeste féministe de la CFDT](#), avril 2024