

Négocier les rémunérations en 2019

2018 a été riche en « nouveautés » qui s'appliqueront en 2019 : prime Macron, modifications des règles en matière d'exonération de charges, sans compter le prélèvement à la source. Les négociations 2019 se dérouleront donc dans un contexte d'autant plus tendu que les questions de pouvoir d'achat s'intensifient. Cette fiche vous donne les points de repère sur cette actualité pour engager vos négociations.

#1 QUELLES ÉVOLUTIONS EN 2018 ET 2019 ?

#1.1. ÉVOLUTION DU SMIC

Après une progression de 1,2 % en 2018 légèrement au-dessus de l'inflation, le SMIC s'établit depuis le 1^{er} janvier 2019 à 10,03 € bruts (1 521,25 € bruts mensuels pour un temps complet 35 heures). Avec +1,5 %, il ne bénéficie d'aucun « coup de pouce », au contraire, puisque l'inflation est un peu supérieure (avec une accélération au second semestre ; l'indice des produits alimentaires progresse même de 2,7 % en 2018¹).

#1.2. LES TENDANCES OBSERVÉES EN 2018

Comme en 2017, les évolutions observées en France ont été plus favorables pour les cadres, dont les augmentations (y compris promotions) se situent en moyenne autour de 2,5 %, contre 2,2 % pour les non-cadres (source Etude rémunérations 2018 Deloitte).

#1.3. LA PRIME D'ACTIVITÉ ÉVOLUE, UNE OPPORTUNITÉ POUR LES EMPLOYEURS DE LIMITER LES AUGMENTATIONS, ALORS QU'ELLE EST CONDITIONNELLE ?

Créée le 1^{er} janvier 2016, la prime d'activité est un complément de revenu mensuel versé, sous condition de ressources, aux actifs (salariés, indépendants, apprentis, fonctionnaires) de plus de 18 ans résidant en France.

En 2019, la prime d'activité est revalorisée pour les travailleurs des secteurs privé et public disposant d'un revenu modeste. Son montant, calculé en fonction de la composition et des ressources du foyer, varie d'un bénéficiaire à l'autre.

La revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité de 90 euros porte sur la bonification individuelle de la prime d'activité. Elle est accordée lorsque les revenus profession-

nels mensuels perçus à compter d'octobre 2018 sont supérieurs à 0,5 SMIC. Elle sera versée à partir du 5 février 2019 aux bénéficiaires qui en auront formulé la demande avant le 31 janvier 2019.

La prime cible les travailleurs aux revenus modestes, avec des plafonds qui dépendent de la situation familiale (1,3 Smic pour un célibataire sans enfant).

#1.4. OÙ EN EST-ON DES MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT ?



Baisses des cotisations en 2018

Si la CSG déductible a augmenté en janvier 2018 (de 7,50 à 9,20 % ; +1,7 point), la baisse des cotisations maladie de 0,75 point (de 2,25 à 1,50 %) et la suppression en deux temps des cotisations d'assurance chômage (de 2,40 à 0,95 %, avant disparition en octobre 2018) ont permis une légère progression du pouvoir d'achat en 2018.

Les mesures prises pour 2019

Côté salariés, outre la disparition en année pleine des cotisations chômage, l'unification des régimes de retraite cadres et non cadres s'accompagne d'une modification de la structure des taux de cotisations. La retraite complémentaire tranche A progresse de 0,05 point (de 3,10 à 3,15 %), tandis que le taux sur la tranche B augmente 0,84 point (de 7,80 à 8,64 %).

1. Les mesures de la loi alimentation, entrée en vigueur le 1^{er} février, renchériront de surcroît les prix de plusieurs centaines de produits de 4 à 6%.

De plus, les **heures supplémentaires et les heures complémentaires** effectuées en 2019 seront exonérées des **cotisations salariales** d'assurance vieillesse de base et complémentaire dans la limite de 11,31 % du salaire, ainsi que de l'impôt sur le revenu jusqu'à 5 000 € par an.

Côté employeurs, la cotisation Maladie, maternité, invalidité, décès varie désormais selon que la rémunération se situe au-dessous ou au-dessus de 2,5 fois le SMIC (7 % jusqu'à 2,5 fois le SMIC et à 13 % au-delà au lieu de 13% quel que soit le salaire en 2018). Depuis plusieurs années, les entreprises et associations bénéficiaient respectivement du CICE et du CITS². En 2019, cette baisse de charge remplace ces deux mesures d'allègement.

La prime « Macron »

Intitulée « Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » dans la loi du 24 décembre 2018 (portant mesures d'urgence économiques et sociales), la prime « Macron » fait partie des nombreuses annonces faites par le gouvernement en fin d'année.

Limité à 1 000 € par salarié, son montant peut être modulé par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur en fonction de différents critères (rémunération du salarié, temps de présence effectif en 2018, etc.).

Totalement défiscalisée et exonérée de toute charge pour les salariés dont la rémunération était inférieure à 3 fois le Smic (soit 53 945 € bruts) en 2018, cette prime – qui demeure, pour rappel, purement facultative pour les entreprises – doit être versée aux salariés au plus tard le 31 mars 2019.

Plusieurs groupes et entreprises se sont déjà engagés à verser cette prime, tels que L'Oréal, Allianz, ou Michelin dans des proportions différentes (de 300 € pour les Galeries Lafayette à 1 500 € pour Total, entre 250 et 750 € chez Michelin selon le montant de la rémunération annuelle).

Et le prélèvement à la source ?

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019, le prélèvement à la source permet d'imposer en temps réel la plupart des revenus (ne sont pas concernés les placements financiers et les plus-values mobilières). C'est en principe sans effet sur le pouvoir d'achat.

Le taux de prélèvement applicable aux revenus est, au choix, un taux par défaut variable selon le montant des revenus, ou un taux individualisé, qui sera actualisé chaque année à partir de la dernière déclaration de revenus annuelle qui demeure obligatoire. Les avantages fiscaux seront remboursés en septembre de l'année N+1 avec une procédure particulière pour les crédits d'impôts attribués pour l'embauche d'un salarié à domicile ou la garde régulière d'un enfant.

Un crédit d'impôt exceptionnel sera attribué à tous les contribuables pour l'année 2018 afin d'éviter une double imposition en 2019.

#2 NÉGOCIER, MAIS AVEC DES INFORMATIONS PRÉCISES ET DES ARGUMENTS

Une négociation se prépare. Il est utile de disposer d'un certain nombre d'informations qui permettront aux délégués syndicaux de définir une stratégie, de formuler des propositions précises, d'être en « phase » avec les attentes des salariés.

#2.1. PREMIÈRE ÉTAPE : OBTENIR DES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR PRÉPARER LA NÉGOCIATION

La loi ne définit pas le contenu des informations. C'est pourquoi, si le cadre n'a pas été défini antérieurement, la première

Récapitulatif des principales mesures 2019

	Destinataires de la mesure	Contenu de la mesure	Commentaires
Smic		+1,5% au 1 ^{er} janvier	Évolution inférieure à celle de l'inflation
Cotisations chômage	Salarié	0 % en 2019	0,95 % jusqu'en octobre 2018, 2,4 % en 2017
Cotisations retraite complémentaire	Salarié	Tranche A : +0,05 pt (3,15 %) Tranche B : +0,54 ou +0,84 pt (8,64 %)	Uniformisation des régimes Agirc et Arrco.
	Employeur	Tranche A : +0,07 pt (4,72 %) Tranche B : +0,2 pt ou +0,8 pt (12,95%)	Disparition de la tranche C qui fusionne avec la tranche B
Cotisations maladie, maternité, invalidité, décès	Employeur	7% jusqu'à 2,5 Smic 13% à partir de 2,5 smic	Pérennisation du CICE/CITS. Remplace un taux unique de 13%
Heures supplémentaires et complémentaires	Salarié	Suppression des cotisations salariales jusqu'à 11,31 % + exonération impot sur le revenu	Sous conditions
Prime « Macron »	Salarié	Jusqu'à 1 000 euros, pour les rémunérations inférieures à 3 smic (soit 53 945 €)	Facultatif

2. CICE : crédit d'impôt compétitivité-emploi ; CITS : crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires.

LE RAPPORT DE L'EXPERT DU CE/CSE SUR LA POLITIQUE SOCIALE : UN OUTIL POUR LA NÉGOCIATION

Le CE/CSE a la possibilité de se faire accompagner par un expert en vue de la consultation sur la politique sociale. Les thèmes de cette consultation étant nombreux, le CE/CSE peut demander à l'expert d'approfondir certains sujets en fonction des priorités et négociations de l'année. Ces axes s'ajouteront à un diagnostic d'ensemble sur la politique sociale de l'entreprise.

réunion est en soi une première négociation. Celle-ci portera sur le processus de négociation, le nombre de réunions, certes, mais surtout sur les informations dont vous avez besoin. En effet, la BDES, qui existe en principe maintenant dans toutes les entreprises, ne comporte généralement pas l'ensemble des informations qui vous seront nécessaires.

Les informations à demander et qui ne peuvent pas vous être refusées :

- le bilan des augmentations versées l'année passée ;
- les grilles de salaires et classification ;
- les salaires effectifs ;
- l'incidence des mesures individuelles sur la masse salariale ;
- les évolutions de la masse salariale, notamment par catégorie socioprofessionnelle ou par métier, en distinguant les évolutions dues aux variations d'effectifs, celles résultant de « contraintes » externes (SMIC, minimum conventionnel), et celles résultant des décisions d'augmentations prises par la direction.

Les autres informations qui peuvent être demandées : tout ce qui peut être utile à la négociation

- la décomposition de la rémunération entre la part des salaires et celle des primes, qui peut être variable d'une catégorie professionnelle à l'autre ;
- les modalités d'attribution des augmentations individuelles et celles d'attribution des primes (afin de vérifier ce qu'il en est, ou qu'il n'y a pas eu de modification) ;



Ces deux types d'information vous seront utiles pour comprendre les leviers utilisés par votre direction en matière de politique de rémunération.

- Le montant du CICE ou du CITS, des allègements de charges, et leur utilisation.
- Et bien sûr des informations sur l'évolution de la santé de l'entreprise : les derniers comptes disponibles, mais aussi les prévisions d'activité, de ventes et de résultats. La direction en dispose, mais elle s'appuiera sur les points qui lui sont favorables (par exemple, elle pourra

insister sur des bénéfices en baisse tout en occultant le versement de dividendes plus élevés que l'année passée).

Et il faut élargir la recherche hors entreprise

- Quelle est l'évolution récente des grilles de la convention collective, le point, l'indice, les minima... ? Ont-ils augmenté ? Les coefficients, les métiers (ou certains d'entre eux) ont-ils été revalorisés et si oui sur quelles bases ?
- Qu'ont obtenu les salariés dans les entreprises du bassin d'emploi ? Est-ce possible de le savoir ?



L'objectif pour les négociateurs est double. D'une part, il s'agit de disposer d'éléments précis pour caractériser la situation en matière de rémunération des différentes catégories professionnelles de l'entreprise et s'assurer de l'équité salariale.

D'autre part, il s'agit de connaître l'évolution récente, mais aussi de vérifier que les éléments obtenus lors de la précédente négociation ont bien été accordés aux salariés par la direction (accepter la subrogation, mais ne pas la mettre en place, cela s'est vu...).

#2.2. PRÉPARER LA NÉGOCIATION, C'EST ENSUITE UNE QUESTION DE CALENDRIER, MAIS PAS SEULEMENT

Analyser l'information

Il est nécessaire d'analyser les informations dont vous disposez avant d'engager les discussions. À l'aide de ce qu'elles montrent de la situation de l'entreprise en matière de pouvoir d'achat et d'équité salariale, vous pourrez contextualiser vos négociations et définir vos priorités.

Par exemple :

- des évolutions différenciées par catégories existent-elles ? Si oui, vous pourrez déterminer si elles traduisent un rattrapage ou constituent une façon pour la direction de privilégier certaines catégories.
- les augmentations permettent-elles le maintien du pouvoir d'achat ? une hausse de la cotisation prévoyance est-elle prévue ? Cela vous permettra d'identifier les gains et pertes de pouvoir d'achat et leur origine.

Évaluer le rapport de force

Il est utile d'évaluer le rapport de force dont vous disposez avant d'engager les discussions :

- quelle est l'autonomie de votre interlocuteur et quelles sont ses capacités de négociation ? La situation ne sera pas la même selon que vous avez affaire au dirigeant de sa propre entreprise, à un ou une DG, DRH d'une filiale de groupe, ou encore à un ou une RRH.
- de quelles marges de manœuvre dispose-t-il ? Si votre interlocuteur est limité sur les salaires en tant que tels, d'autres domaines offrent peut-être plus de possibilités. En effet, la négociation annuelle porte également sur la

réduction des écarts, la revalorisation des bas salaires, le temps de travail des salariés à temps partiels, etc.

Fixer le calendrier

Il est utile de pouvoir « cadencer » les réunions de négociation en fonction des informations-consultations obligatoires sur la situation économique et financière, sur la politique sociale et sur les orientations stratégiques et avec celui des autres négociations, telle celle sur la QVT (qualité de vie au travail), ou sur la gestion prévisionnelle des emplois. Les documents qui sont remis lors de ces « temps forts » peuvent être des éléments utiles pour compléter votre information.



Sans chiffre précis, la direction aura beau jeu de s'opposer à vos propositions, quand bien même leur coût serait largement supportable. Récolter les informations issues des informations-consultations et des autres négociations vous aidera à construire vos propositions et à argumenter face à l'employeur.

Combien de réunions la direction envisage-t-elle et avec quels contenus ? La première réunion peut ainsi être l'occasion de dresser un constat - si possible partagé - de la situation salariale plutôt que d'être un « round » de présentation des propositions de chacune des parties. Les réunions suivantes peuvent être utilement consacrées à l'étude des mesures avancées par les uns et les autres (motifs, avantages, risques, coût, etc.).

#2.3. UNE « BONNE » NÉGOCIATION C'EST...

... « Discuter », argumenter

Mais pour une « vraie » négociation, il faut être deux. Dès lors que l'employeur arrive avec des positions déjà arrêtées, il sera difficile d'aboutir à autre chose qu'un constat de désaccord (à moins que les avancées ne soient « significatives »). S'il vient avec des propositions négociables, l'état d'esprit est différent.

... Mais c'est aussi communiquer aux salariés

Quelle que soit la position de l'employeur, les représentants du personnel ont intérêt à faire état de la manière dont s'est déroulée la négociation et pas seulement d'informer des résultats obtenus.



PRÉPARER LA NÉGOCIATION EN QUATRE ÉTAPES

1

OBTENIR L'INFORMATION

- > Sur l'entreprise, auprès de votre direction
- > Sur votre environnement, le bassin d'emploi
- > Sur l'évolution des prix et la conjoncture

2

TRAITER L'INFORMATION

- > Pour comprendre la situation
- > Pour dégager vos axes de négociation et les étayer

3

ÉVALUER LE RAPPORT DE FORCE

- > Positionnement de l'employeur
- > Marges de négociation

4

COORDONNER LES ACTIONS

- > Coordonner les négociations et les informations-consultations
- > Définir ce que vous voulez faire des réunions



Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

Tel : 01 44 79 13 00

contact@syndex.fr

Fiches pratiques Syndex

Ont contribué à ce numéro : GS Champ du social

Direction de la publication : O. Laviolette

Crédits photos : J. Baillargeon

Février 2019



www.syndex.fr