

Négocier les rémunérations en 2020

Depuis 2019, une série de mesures a modifié, favorablement pour l'employeur, le coût des salaires : renforcement des réductions des cotisations sur les bas salaires, baisse des cotisations maladie, suppression de la garantie minimale de points (GMP)... Elles constituent autant de marges pour les négociations salariales qui s'engagent en 2020. Cette fiche vous donne les points de repère sur cette actualité pour les mener au mieux.

#1 QUELLES ÉVOLUTIONS EN 2019 ET 2020 ?

#1.1. L'ÉVOLUTION DU SMIC EN 2020 NE PERMET PAS DE MAINTENIR LE POUVOIR D'ACHAT

Après une progression de 1,5% en 2019, équivalente à celle de l'indice des prix à la consommation, le SMIC est réévalué à 1 539 € par mois au 1^{er} janvier 2020, soit une hausse de 1,2%.

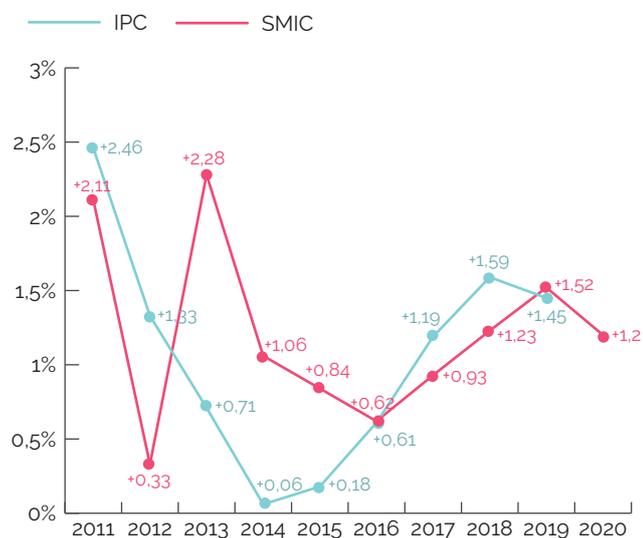
Celle-ci est proche des projections d'évolution de l'indice des prix à la consommation (calculé pour l'ensemble de la population). Cela ne devrait cependant pas permettre de maintenir le pouvoir d'achat des salarié·e·s. En effet, le prix de certaines dépenses incompressibles, déjà en hausse en 2018, aug-

mente encore en 2019 : l'indice de l'alimentation se renchérit ainsi de 2,1% (+2,5% en 2018), et celui de l'énergie de 2,6%, après une hausse de 8% en 2018 !

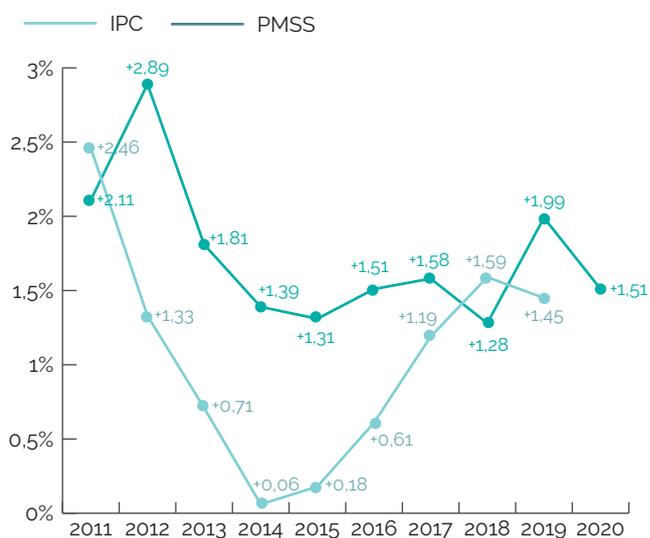
#1.2. ÉVOLUTION DES SALAIRES EN 2019 : LES CADRES RESTENT PLUS FAVORISÉS

En moyenne, les évolutions salariales observées en France ont, comme en 2018, été plus favorables aux cadres. Leurs augmentations moyennes (y compris promotions) se situent en 2019 autour de 2,8% (2,5% en 2018), contre 2,4% pour les non-cadres (2,2% en 2018) (source : Étude rémunérations 2019, Deloitte).

ÉVOLUTION EN % DU SMIC ET DE L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (IPC) DEPUIS 2011 (source : Insee)



ÉVOLUTION EN % DU PMSS ET DE L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (IPC) DEPUIS 2011 (source : Insee)



#2 OÙ EN EST-ON DE LA BAISSÉ DES COTISATIONS ?

De nombreuses modifications sont intervenues en 2019. Les trois principales mesures ont généré des économies pour les employeurs, en particulier sur les bas salaires.

#2.1. LES DISPOSITIONS FAVORABLES À L'EMPLOYEUR

Réductions « Fillon »

L'augmentation du mécanisme de réduction de cotisations patronales (« réduction Fillon ») sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC : une réduction du coût pour l'employeur de 4,05 points au niveau du SMIC à partir du 1^{er} octobre.

→ *Un-e salarié-e payé-e au SMIC coûtait à l'employeur 62€ de moins au 1^{er} octobre 2019 que le mois précédent.*

Conversion du CICE et du CITS en allègement de cotisations maladie

Le CICE, ou CITS pour les organismes à but non lucratif, est convertit en une réduction de cotisations maladie (de 13% à 7% des salaires bruts inférieurs à 2,5 fois du SMIC). Si l'effet est quasiment neutre pour les sociétés commerciales, qui bénéficiaient du CICE, cela se traduit par une véritable réduction du coût pour les organismes à but non lucratif qui passent de 4% de CITS à 6% de baisses de cotisations (+2 pts) et pour les EPIC, qui ne bénéficiaient pas du CICE (+6 pts).

→ *Pour illustration, l'économie pour une association, sur un salaire de 2 500€, était de 100€ en 2018, sous forme de CITS et de 150€ en 2019 sous forme de réduction de cotisation.*

Outre l'effet baisse de coût, l'année 2019 a été favorable en termes de trésorerie, puisque les sociétés ont à la fois encaissé le CICE de 2018 et décaissé moins de cotisations patronales.

Suppression de la garantie minimale de points retraite (GMP)

La suppression de la garantie minimale de points retraite (GMP) peut représenter jusqu'à 541€ d'économie pour l'employeur par an et par salarié-e concerné-e sur les salaires cadres inférieurs au plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS).

#2.2. LES MESURES PROCURANT UN AVANTAGE AUX SALARIÉ-E-S

Trois mesures ont généré potentiellement des avantages salariés.

- La **réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires** (-11,31%) génère, pour un contingent d'heures équivalent, un supplément de rémunération nette pour les salariés. Encore faut-il en faire ou qu'elles soient décomptées...
- La **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)**, limitée à 1 000 €, est exonérée de cotisations salariales et patronales ainsi que d'impôt sur le revenu pour les salariés dont la rémunération était inférieure à 3 fois le SMIC annuel l'année précédente. Le bilan définitif communiqué par Matignon mi-2019 montre que moins d'un-e salarié-e sur quatre l'a touchée... Qui plus est, la prime atteint en moyenne 400 €... bien loin des 1 000 € de plafond. Enfin, le rapport de l'Insee et de l'Accoss sur cette mesure précise bien – comme nous pouvons le constater – que cela a pu peser aussi à la baisse dans les négociations salariales.
- Enfin, la **suppression de la GMP** génère également un effet positif de 331 € nets par an pour les cadres dont le salaire est inférieur au PMSS.



L'ensemble de ces mesures présentées comme des « allègements » sont autant de réductions des ressources du système de protection sociale français. Donc autant de réductions de revenus différés pour les salariés.



#2.3. ET EN 2020 ?

Après cette vague de réductions, 2020 s'accompagne d'un nombre plus réduit de nouveautés :

- au niveau du **SMIC** (et de manière dégressive jusqu'à 1,6 SMIC - réductions Fillon), la réduction de cotisation employeur de -4,05 points intervenue au 1^{er} octobre 2019 jouera sur une année pleine en 2020 ;
- la **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** (PEPA) est reconduite, mais elle est désormais conditionnée à l'existence d'un accord d'intéressement au moment de son versement. Seules structures exemptées de cette condition, les associations et fondations reconnues d'utilité publique.

À noter également, deux mesures visent à « pénaliser » l'usage de la « flexibilisation » :

- une taxe de 10 € est appliquée à chaque contrat CDD d'usage conclu à partir du 1^{er} janvier 2020 ;
- un bonus/malus sur les cotisations chômage, qui entrera en vigueur en 2021, modulera le taux de cotisation chômage (actuellement à 4,05%) de 3% à 5,05% dans 7 secteurs.

Enfin, comme chaque année, l'actualisation du SMIC et du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS, réévalué à 3 428€ en 2020, +1,51%) a des effets indirects sur le coût pour l'entreprise (voir tableau ci-dessous).

Identifiez vos marges de négociation en fonction des économies patronales

Les seuils 2020			
	1,6 SMIC	Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)	2,5 SMIC
2020	2 463 €	3 428 €	3 849 €
<i>Rappel 2019</i>	<i>2 424 € (+1,2%)</i>	<i>3 377 € (+1,51%)</i>	<i>3 803 € (+1,2%)</i>
Mesures qui s'appliquent	Réduction Fillon Le taux d'allègement appliqué sur les cotisations patronales est porté à 32,45% en 2020 avec un effet dégressif jusqu'à 1,6 SMIC (28,49% en 2018, 32,54% depuis octobre 2019)	Cotisations cadres à la retraite complémentaire, y compris contribution d'équilibre général Taux de la tranche 1 (part du salaire sous le PMSS) : 6,01% Taux de la tranche 2 (part du salaire au-dessus du PMSS et jusqu'à 7 fois le PMSS) : 14,57%	Cotisations maladie Depuis 2019, le taux de cotisation maladie est de 7% en dessous de ce seuil et de 13% au-dessus
Les questions à vous poser			
Est-ce un sujet au sein de votre structure ?	Certains salaires sont-ils proches du SMIC ? Ces salaires ont-ils augmenté de moins de 1,2% entre 2019 et 2020 ?	Certains salaires sont-ils proches du PMSS ? Ces salaires ont-ils augmenté de moins de 1,51% entre 2019 et 2020 ?	Certains salaires sont-ils proches de 2,5 SMIC ? Ces salaires ont-ils augmenté de moins de 1,2% entre 2019 et 2020 ?
Quelles marges de manœuvre de négociation avez-vous ?	La modification de la « réduction Fillon » a fait économiser à votre employeur 4 points sur les salaires au SMIC (effet dégressif sur les salaires jusqu'à 1,6 SMIC) par rapport à 2018	Pour cette catégorie de salarié·es, votre employeur a économisé 8,56% sur la part de salaire qui ne dépasse pas le PMSS	Pour les salaires inférieurs à 2,5 SMIC, les organismes à but non lucratif et les epic ont économisé respectivement 4 et 6 points en 2019. Pour les salaires passés en dessous de 2,5 SMIC en 2020 l'employeur (quel que soit le type) économise 6 points

Dans le cadre des missions récurrentes portant sur la politique sociale ou sur la situation économique et financière, votre expert pourra évaluer les économies de coûts réalisés par votre employeur et identifier vos marges de manœuvre

#3 PRINCIPE ET DÉMARCHE DE LA NÉGOCIATION

#3.1. LE PRINCIPE DE LOYAUTÉ

Le principe de loyauté est l'engagement de s'inscrire dans la négociation avec l'intention d'aboutir à un accord. Ceci passe, pour l'employeur, par :

- la remise d'informations pour négocier ;
- l'apport de réponses motivées de la part de la direction ;
- la détermination du calendrier ;
- la traçabilité des points de négociations.



Conseil Syndex

Faites acter par un écrit les avancées consenties.

#3.2. LA DÉMARCHE

IDENTIFIER LA SITUATION et notamment :

- les marges de manœuvre financières existantes ;
- les marges de manœuvre à venir (évaluation de l'impact des mesures de la loi de financement de la Sécurité sociale, effet report, d'effectifs, réorganisations, etc.) ;
- les choix de la politique de rémunération de l'employeur.

DÉFINIR DES ENJEUX :

- négocier des principes (préservation du pouvoir d'achat, équité entre métiers et CSP, femmes – hommes, défense des bas salaires...);
- négocier des garde-fous (grilles de salaires à l'embauche, rattrapage pour les salarié-e-s n'ayant bénéficié d'aucune augmentation depuis plus de 3 ans...).

CIBLER LES OBJECTIFS :

- quels éléments de rémunération négocier (salaire de base, dispositifs conventionnels, primes variables, prévoyance, etc.) ?

MENER L'ACTION :

- évaluer les marges de manœuvre de la direction ;
- établir le rapport de force (associer les salarié-e-s...).

#2.2 LES MOYENS DE LA NÉGOCIATION : S'APPUYER SUR LES PROCÉDURES D'INFORMATION-CONSULTATION POUR ALIMENTER LES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS

OBTENIR L'INFORMATION utile à travers :

- la communication de la BDES, support d'information des consultations du CSE ;
- le pouvoir d'investigation de l'expert, qui bénéficie d'un accès à toutes les informations, dont certaines confidentielles (bases de données sociales individuelles, par exemple) qui permettent des analyses ciblées et approfondies.

ORIENTER LE TRAVAIL DE L'EXPERT qui :

- réalise un diagnostic de la politique sociale, en caractérisant les situations sociales vécues, mesurant les effets des politiques menées, comparant avec des données sociales du secteur ;
- objective à partir d'éléments précis et factuels la situation de l'entreprise et en particulier l'impact des mesures législatives...
- accompagne les équipes pour construire un avis complet, éclairé et motivé sur la politique sociale. L'avis du CSE doit être communiqué à la Direccte.

Le CSE est informé et consulté sur la politique sociale, mais aussi sur la situation économique et financière et sur les orientations stratégiques. Combiner l'approche économique et l'approche sociale permet notamment de décoder les choix de votre entreprise sur ces champs et d'identifier les marges de manœuvre. Autant d'éléments qui vous permettent de légitimer les attentes des salarié-e-s et de peser au mieux pour faire valoir vos revendications salariales.



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 2020



www.syndex.fr