

Négocier les rémunérations en 2021

En 2020 et 2021, des dispositifs largement financés par l'État ont permis aux entreprises de limiter les effets de la crise avec des conséquences sur les conditions salariales et d'emploi pour les salariés, qui ont consenti les efforts les plus importants. Autant de points à mettre en avant dans le cadre des négociations salariales qui s'engagent en 2021. Cette fiche vous donne les points de repère sur cette actualité pour engager vos négociations.

#1 QUELLES ÉVOLUTIONS EN 2020 ET 2021 ?

#1.1. L'ÉVOLUTION DU SMIC EN 2021 NE PERMET PAS DE MAINTENIR LE POUVOIR D'ACHAT

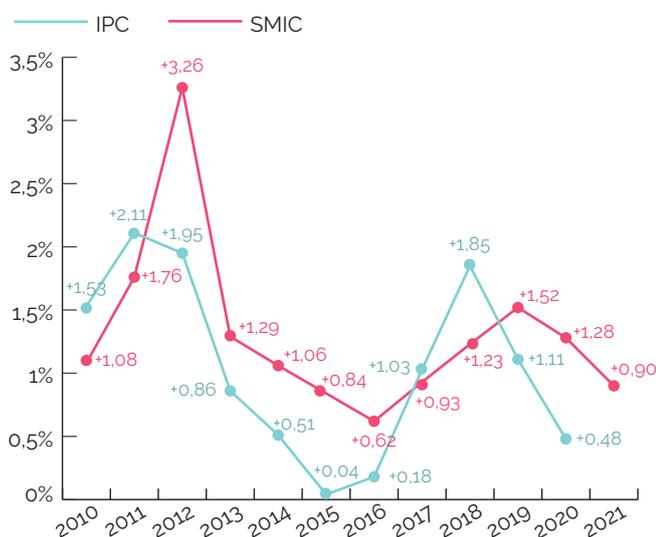
Après une progression de 1,2% en 2020, le SMIC est réévalué à 1 555 € par mois au 1^{er} janvier 2021, soit une hausse de 0,9%. Bien que cela soit plus une hausse supérieure à celle prévue pour l'indice des prix à la consommation (-0,01% entre décembre 2019 et décembre 2020) calculé pour l'ensemble de la population, elle ne permet pas de compenser la baisse du pouvoir d'achat constatée ces dernières années. En effet, les prix de certaines dépenses incompressibles ont poursuivi

leur hausse en 2020, comme l'alimentation dont l'indice a augmenté de 2,1% en 2019 et de 1,24% en 2020.

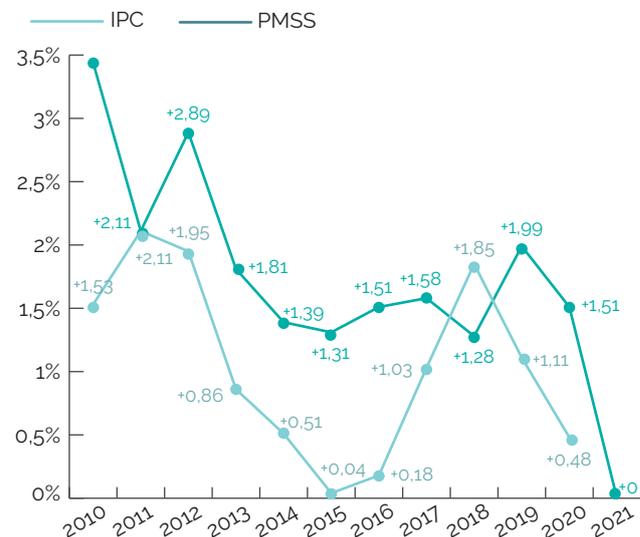
#1.2. TENDANCES SALARIALES : LES CADRES PLUS FAVORISÉS

En ce qui concerne les tendances d'évolution des salaires, en moyenne, comme en 2019, celles observées en 2020 en France ont été plus favorables pour les cadres. Les augmentations (y compris promotions) moyennes se situent autour de 2,3% (2,8% en 2019) pour ces derniers, contre 2,0% (2,4 % en 2019) pour les non-cadres (source Étude rémunérations 2020 Deloitte).

ÉVOLUTION EN % DU SMIC ET DE L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (IPC, variations annuelles moyennes) DEPUIS 2010 (source : Insee)



ÉVOLUTION EN % DU PMSS ET DE L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (IPC) DEPUIS 2010 (source : Insee)



#2 MESURES D'AIDES AUX ENTREPRISES, OÙ EN EST-ON ?

#2.1. AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES, LES ENTREPRISES ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE SÉRIE DE MESURES GLOBALEMENT FAVORABLES

Au niveau social

Début 2019 :

- la suppression de la GMP (garantie minimale de points) avec la fusion des régimes AGIRC/ ARRCO sur les salaires des cadres et assimilés ayant des salaires proches du PMSS. Elle a souvent dépassé l'effet hausse des taux de cotisation retraite ;
- la conversion du CICE/ CITS en réduction de cotisations, neutre pour les sociétés mais positive pour les associations ou les EPIC ;
- l'instauration de la prime PEPA, reconduite et élargie en 2020 (non reconduite en 2021).

Au 1^{er} octobre 2019, avec un effet plein pour la première année en 2020 :

- augmentation du taux de réduction de cotisations patronales (« réduction Fillon ») pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC.

Au niveau fiscal

Citons en particulier la baisse progressive du taux d'impôts sur les bénéficiaires, de 33,33% avant 2019 à 25% d'ici 2022.

#2.2. APRÈS LES MESURES D'AIDES COVID EN 2020, DE NOUVELLES EXONÉRATIONS EN 2021

Les aides Covid instaurées en 2020

Parmi les mesures d'urgence prises par le gouvernement au printemps 2020, l'**allocation d'activité partielle et l'exonération des cotisations sociales sur les indemnités employeurs** constituent les mesures les plus marquantes et les plus significatives.

D'autres mesures sociales sont également à citer :

- des mesures d'aides spécifiques aux entreprises les plus touchées : aides à la prise de congés payés, exonérations et aides au paiement des cotisations ;
- aide à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans ;
- prime à l'embauche des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Les mesures 2021

De **nouvelles exonérations** entrent en vigueur sur les éléments périphériques de rémunération :

- exonération de forfait social sur les attributions gratuites d'actions ;
- hausse de la limite d'exonération de prise en charge des frais de transport personnel exposés par les salariés de 400 à 500€ ;
- suppression du forfait social sur les abondements au PEE d'actionnariat salarié pour 2021 et 2022 et forfait

social réduit à 10% sur les abondements unilatéraux de l'employeur.

Le **bonus/ malus sur les cotisations chômage** qui devait entrer en vigueur en 2021 pour moduler le taux de cotisation chômage est reporté en 2022 ou 2023.

Sur le plan fiscal, outre la poursuite de la baisse du taux d'impôt des sociétés, les entreprises bénéficieront :

- d'un double allègement des impôts de production : réduction des taux de CVAE et CFE ; baisse de la valeur locative des établissements industriels ;
- de nouveaux crédits d'impôts : baisses de loyer, mécénat d'entreprise, rénovation énergétique.

Enfin, après plusieurs années de réduction des taux de cotisations, qui constituent autant de baisses de revenus différés, les taux demeurent inchangés.

#3 COMMENT ABORDER LES NÉGOCIATIONS DANS UN CONTEXTE DE CRISE SANITAIRE ?

#3.1. VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE EU RECOURS À DES DISPOSITIFS PUBLICS DE SOUTIEN ?

Votre entreprise a sollicité la mise en place de l'activité partielle ou de l'activité partielle de longue durée.

➔ *Quelles ont été les économies (c'est-à-dire les salaires pris en charge par l'État) générées par l'activité partielle et quelles perspectives pour 2021 ?*

Votre entreprise a pu bénéficier d'autres mesures ou subventions en 2020 et en prévoit pour 2021.

➔ *Quels montants cela représente-t-il ? Quelle utilisation des subventions ?*

#3.2. UN CONTEXTE DÉLICAT POUR LA PLUPART DES ENTREPRISES MAIS DANS QUELLE MESURE ?

Vous gagnez à prendre de la distance par rapport aux messages de la direction :

- le chiffre d'affaires a baissé en 2020, mais quelles sont les prévisions pour 2021 ?
- la faiblesse des résultats inquiète la direction : mais de quel résultat parle-t-on ? Choisissez de préférence le résultat d'exploitation qui est le plus adapté pour évaluer la situation de l'entreprise et demandez son évolution au cours de trois dernières années et les perspectives pour les trois prochaines années.

Outre les perspectives économiques, le fort ralentissement de l'activité a été, selon les cas, compensé par des baisses de charges pour l'entreprise.

➔ *Vous pouvez demander le nombre d'heures supplémentaires réalisées les trois dernières années et le montant que cela re-*



présentait, ainsi que les économies éventuelles générées par le moindre recours aux heures supplémentaires en 2020 (économies sur les majorations des heures pour l'employeur).

De la même façon, il y a fort à parier que, dans une grande partie des entreprises, les objectifs n'ont pas été révisés et que les primes sur objectifs n'ont pas été versées au titre de 2020.

→ *Là encore, demandez combien cela représente d'un point de vue de la masse salariale mais aussi de perte de pouvoir d'achat pour les salariés concernés.*



Il ne s'agit pas de nier les problèmes économiques éventuels mais d'entrer en négociation en ayant un maximum d'informations en main, pour éviter que la direction ne tente de repousser toutes vos propositions avec le seul argument du Covid et de la crise économique.

#3.3. QUELS SONT LES EFFORTS CONSENTIS PAR LES SALARIÉS PENDANT LA CRISE SANITAIRE ? ET PAR LES CADRES DIRIGEANTS ? ET PAR LES ACTIONNAIRES ?

Des salariés largement mis à contribution avec la crise

Les salariés ont perdu en pouvoir d'achat en 2020 :

- pendant les périodes d'activité partielle, que ce soit lié au taux de prise en charge ou à l'assiette d'indemnisation qui ne tient pas nécessairement compte de toutes les primes, ni d'éventuelles majorations liées aux heures supplémentaires (si elles ne sont pas structurelles) ;
- parce que la baisse des résultats a diminué ou empêché le versement de l'intéressement, de la participation et/ou de certaines primes individuelles (exceptionnelle, sur objectifs...);
- par ailleurs, nombre d'entreprises ont tenu leurs négociations salariales après l'émergence de la crise sanitaire et ont déjà gelé les rémunérations en 2020.

→ *Cherchez à mesurer à combien se porte cette perte et évaluez si cette situation se prolonge en 2021.*

En plus de l'activité partielle, certaines entreprises ont également imposé des jours de congés payés ou de RTT et/ou mis en place du télétravail sans compensation financière, ce qui a pu entraîner une dégradation des conditions de travail. Que ce soit le cas ou pas, la flexibilisation de l'organisation du travail (délai de prévenance réduit, changement d'horaires, etc.) a été importante et a fortement pesé sur les salariés en 2020.

La situation s'est-elle dégradée pour tout le monde ?

→ *Demandez quel montant de dividendes a été distribué au cours des trois dernières années. L'évolution suit-elle celle de la masse salariale ? Suit-elle celle des enveloppes intéressement et participation ?*

→ *Demandez le bilan individuel des augmentations : quelle est la part de l'effectif ayant bénéficié d'une augmentation en 2020 ? Existe-t-il des iniquités entre catégories socio-professionnelles, métiers, etc. ?*



Prévoir une enveloppe pour revaloriser les rémunérations en 2021, c'est aussi reconnaître les efforts consentis par les salariés et concentrés sur ces derniers au cours de la période récente.

#3.4. PLUTÔT QUE NÉGOCIER LES SEULS SALAIRES, NÉGOCIEZ L'ENSEMBLE DES RÉMUNÉRATIONS

Primes

Demandez un état des lieux des différentes primes en vigueur dans l'entreprise : quels en sont les bénéficiaires, selon quel mode de calcul et avec quel objectif ?

→ *L'extension du périmètre d'une prime ou une évolution de son mode de calcul peuvent être négociées.*

→ *Si vous avez précédemment bénéficié de la prime PEPA, sa non-reconduction en 2021 peut être un argument à mettre en avant dans vos négociations.*

Convention collective

Quels sont les dispositifs conventionnels en vigueur ?

→ Essayez de négocier une amélioration de ce qui est prévu dans la convention collective.

Prévoyance

Malgré le maintien des régimes de prévoyance pendant les périodes d'activité partielle, les ressources collectées sur la base des indemnités d'activité partielle ont diminué et certains salariés pourraient voir leur indemnisation réduite.

→ Dans ce cas, il pourrait être opportun de négocier une compensation.

#3.5. À DÉFAUT DE NÉGOCIER DES ENVELOPPES, NÉGOCIEZ DES PRINCIPES SUR LESQUELS VOUS APPUYER LES PROCHAINES ANNÉES

Exemples de principes à négocier :

- priorité donnée à l'équité interne : égalité salariale et mesure de celle-ci ;
- défense du pouvoir d'achat ;
- reconnaissance collective ;
- grilles de salaires à l'embauche ;
- pas de non-augmentations au-delà de x années ;
- limites aux écarts salariaux ;
- reconnaissance de la performance : cadres et modalités collectives, limites et visibilité.

#4 ANTICIPER LES NÉGOCIATIONS POUR EN MAÎTRISER LE DÉROULEMENT

#4.1 - DISCUTEZ LE PLUS EN AMONT POSSIBLE LE CADRE DE LA NÉGOCIATION

L'objectif est que vous disposiez de l'information utile et d'un temps suffisant entre chaque réunion pour vous préparer et analyser les documents. Ce sont là les conditions d'une négociation loyale.

→ Si le calendrier envisagé par la direction ne vous semble pas adapté, vous pouvez demander à modifier le rythme des réunions.

→ De la même manière, si les informations que la direction envisage de vous communiquer vous paraissent incomplètes ou

insuffisantes, n'hésitez pas à demander celles que vous estimez indispensables pour une bonne négociation.



Pensez à récapituler par écrit l'ensemble de ces éléments, lors des premières rencontres, mais aussi au fil des réunions de négociation.

#4.2. APPUYEZ-VOUS SUR LES INFORMATIONS-CONSULTATIONS DU CSE POUR OBTENIR UNE INFORMATION PLUS SPÉCIFIQUE

Vous retrouverez dans la BDES les éléments que la direction a mis à votre disposition au cours des dernières informations-consultations.

Vous pouvez également vous appuyer sur l'expert du CSE pour trouver des éléments complémentaires, sur la situation économique et financière (dispositifs public et impact sur le compte de résultats), sur les orientations stratégiques (quid des perspectives d'activité à moyen terme) ou sur la politique sociale (comment ont été appliquées les mesures issues des dernières négociations, écarts constatés...).

L'expert peut être en appui technique aux organisations syndicales dans le cadre des négociations.

DES NÉGOCIATIONS RÉGIES PAR 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

Conseils Syndex

Acter en fin de chaque réunion les avancées consenties par l'employeur



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 2021



www.syndex.fr