NÉGOCIER LES RÉMUNÉRATIONS EN 2022

WEBINAIRE SYNDEX

DÉCEMBRE 2021

SOMMAIRE

#1 - Le cadre juridique des négociations 3

#2 - Les arguments et points de repère de la négociation dans la période actuelle 9

#3 - Les éléments à négocier 17

#4 - La démarche de négociation 21

#1 LE CADRE JURIDIQUE DES NÉGOCIATIONS

DEPUIS LA LDSE (LOI REBSAMEN), LE REGROUPEMENT DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

Des négociations regroupées en trois blocs aménageables par accord majoritaire

1	2	3
Négociation « rémunération, temps de travail » *annuelle*	**Négociation « QVT-égalité pro »** *annuelle*	**Négociation « GEPP »** ***(> 300 salariés)*** *triennale*
Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, suivi des mesures de résorption des écarts de rémunération femmes-hommes (ex-NAO)	**Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ; possible d'y intégrer la prévention de la pénibilité**	**Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (ex-GPEC)**

Thème de ce webinaire

LE **DÉCLENCHEMENT** DE LA NÉGOCIATION

(VALABLE POUR TOUTES LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES)

La négociation s'impose dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections d'organisations syndicales représentatives

- **L'employeur engage la négociation.**
  Si carence de l'employeur, l'initiative peut revenir à l'une des organisations syndicales

- **La négociation est obligatoire.**
  - À défaut d'accord, négociation annuelle (L.2242-11)
  - Au moins tous les 4 ans si accord (L.2242-1) fixant calendrier, périodicité, thèmes, modalités (L.2242-10).

- **Elle se déroule au sein de l'entreprise** (ou l'UES).
  Mais elle peut également avoir lieu dans chaque établissement s'ils comportent tous des sections syndicales et qu'aucune des organisations syndicales présentes ne s'y oppose.

Liberté de fixer la date, au moins 12 mois après le **début** de la dernière négociation

LES **PARTICIPANTS** À LA NÉGOCIATION

(VALABLE POUR TOUTES LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES)

- La délégation des organisations représentatives comprend **le délégué syndical de chaque organisation**
  - En cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.
  - À défaut de délégué syndical dans l'entreprise, possibilité de négociation avec des élus mandatés, des élus non mandatés ou des salariés mandatés.

- **Chaque organisation peut compléter sa délégation** par des salariés de l'entreprise (par accord ou au maximum aussi nombreux que les DS) :
  - Élus au CSE
  - Membres concernés plus spécifiquement par le thème en négociation (*exemple : président·e de la commission égalité professionnelle femmes-hommes lors de la négociation sur l'égalité professionnelle*)
  - Membres de la section syndicale

L'ORGANISATION DE LA NÉGOCIATION

- **Il n'y a pas d'obligation de conclure un accord,** mais la négociation doit être **réelle** et non formelle en respectant **les principes de loyauté, de sérieux et de bonne foi**

- La loi ne précise ni la durée ni le nombre de réunions mais, de façon implicite, prévoit **plus d'une réunion**.
  - La première est consacrée à l'organisation de la négociation : lieu, calendrier et informations destinées aux négociateurs syndicaux.
  - Un accord d'entreprise peut organiser la négociation.

L'avis de Syndex

3 réunions, dont celle de démarrage, sont un minimum pour prétendre à une négociation loyale

- **L'accord est majoritaire si** :
  - Il est signé par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.
  - Il est signé par une ou plusieurs OSR ayant recueilli 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles et validé par référendum auprès des salariés (à la demande des OS ou de l'employeur selon la procédure prévues à l'article L.2232-12).

LES **THÈMES** DE LA NÉGOCIATION

- Négociation sur les **rémunérations**, le **temps de travail** et le **partage de la valeur ajoutée**

RÉMUNÉRATIONS

> **Les salaires effectifs** : salaires de base, rémunérations conventionnelles ou résultant d'un accord, primes de « performance », avantages en natures périphériques de la rémunération.

> **Les écarts de rémunération** et différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes en l'absence d'accord sur des mesures visant à les supprimer

TEMPS DE TRAVAIL

La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

L'intéressement, la participation et l'épargne salariale

#2 LES ARGUMENTS ET POINTS DE REPÈRE DE LA NÉGOCIATION DANS LA PÉRIODE ACTUELLE

UN CONTEXTE SANITAIRE À PRENDRE EN COMPTE AU MOMENT D'ÉLABORER VOS REVENDICATIONS

*Crise sanitaire 2020-2021 : soutien financier de l'État massif **MAIS** des conséquences sur les conditions salariales et d'emploi*

- Une méthode qui permet de **prendre en compte les contextes de l'entreprise et les réalités des salariés** pour identifier aux mieux les revendications à construire
- Ce support vous donne les points de repère sur cette actualité pour engager vos négociations.

1- POSER LA SITUATION : UN CONTEXTE DE REPRISE ÉCONOMIQUE

- L'évolution du SMIC ces dernières années ne permet pas de maintenir le pouvoir d'achat :
  - SMIC : +0,9% en janvier 2021 et + 2,2% en octobre 2021
  - L'Indice des prix à la consommation (hors tabac) a augmenté de 2,6 % en octobre 2021 par rapport à octobre 2020
  - Enfin, les prix de l'énergie ont fortement progressé.
- Une nouvelle hausse des prix est prévue en 2022
  - La CRE prévoit de fortes augmentations des prix de l'énergie début 2022
  - La Banque de France table sur une poursuite de la hausse des prix pour 2022/2023
- Dans une étude sur les rémunérations, le cabinet People Base CBM* indique :
  - Au global, retour des augmentations salariales : +2,36% pour 2022
  - Fin des gels des salaires
  - 4 entreprises /10 prévoient des augmentations générales (taux moyen de 1,2%)
  - Quasi toutes les entreprises prévoient des augmentations individuelles de l'ordre de 2,29%

* Étude réalisée entre le 11 et 29 octobre 2021, auprès de 560 entreprises,

2- LES ENTREPRISES ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE SÉRIE DE MESURES GLOBALEMENT FAVORABLES POUR L'EMPLOYEUR (1/2)

2

Au cours des dernières années

- Suppression de la Garantie minimale de points
- Conversion du CICE/ CITS en réduction de cotisations
- Instauration de la prime PEPA (exonérations de cotisations sociales et de forfait social)
- Réduction de cotisations patronales

2020

- Activité partielle
- 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

2021

- Exonération de forfait social sur les attributions gratuites d'actions
- Limite d'exonération de prise en charge des frais de transport salariés augmentée 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

2- LES ENTREPRISES ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE SÉRIE DE MESURES GLOBALEMENT FAVORABLES POUR L'EMPLOYEUR (2/2)

- Baisse progressive du taux d'impôts sur les bénéfices
  - de 33,3% avant 2019 à 25% d'ici à 2022
- Allègement des impôts de production :
  - Réduction des taux de CVAE et CFE ;
  - baisse de la valeur locative des établissements industriels
- Nouveaux crédits d'impôts :
  - baisses de loyers, rénovation énergétique
- Le bonus / malus sur les cotisations chômage reporté à 2022 ou 2023

3- QUESTIONNER L'INFORMATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

3

L'entreprise a-t-elle perçue des subventions ? Quel montant ?

Quelle est la situation économique et financière de l'entreprise?

Quelle équité dans la répartition des efforts ?

AP / APLD ?
Quelles économies ?
Quelles perspectives ?
Autres mesures ?

Prévisions CA ?
Impact sur les HS ?
Impact sur les primes ?
Evolution des résultats (exploitation / net) ?

Dividendes versés ?
Intéressement / participation ?
Politique salariale passée ?

Syndex vous accompagne

Votre expert peut vous aider à identifier toutes ces informations et à les analyser pour vous permettre de vous en servir durant vos négociations !

4- DE NOMBREUX EFFORTS CONSENTIS PAR LES SALARIÉS PENDANT LA CRISE SANITAIRE

- Perte de pouvoir d'achat pendant les périodes d'activité partielle
  - Taux de prise en charge
  - Assiette d'indemnisation : non prise en compte de toutes les primes, ou majorations non liées aux heures supplémentaires structurelles
- Effets indirects de la crise sur la rémunération
  - Baisses des enveloppes de rémunération variable collective (intéressement/ participation)
  - Baisse des rémunérations individuelle (primes exceptionnelles, sur objectifs...)
  - Baisse du nombre d'heures supplémentaires / complémentaires
- Imposition des jours de CP / RTT et/ou mise en place du télétravail sans compensation financière
  - Dégradation des conditions de travail (délai de prévenance réduit, changement d'horaires, etc.)

LES ÉLÉMENTS À RETENIR

Une situation macroéconomique plutôt favorable aux revalorisations des rémunérations

- Inflation
- Reprise économique
- Aides de l'Etat

1

Prise en compte du contexte économique de l'entreprise

- Prévisions de résultats / CA
- AP/APLD
- Dividendes

2 3

Prise en compte des impacts sur les salariés

- Télétravail / CP RTT
- HS
- Primes
- Conditions de travail

4

#3
LES ÉLÉMENTS
À NÉGOCIER

ÉLARGIR LA BASE DE NÉGOCIATION

=> Négocier l'évolution des salaires de base : une mesure collective et générale... Toujours plus compliqué...
=> Plutôt que de négocier que les salaires de base, identifier d'autres composantes de rémunérations qui pourraient progresser

- Demandez un état des lieux des différentes primes en vigueur dans l'entreprise : quels en sont les bénéficiaires, selon quel mode de calcul et quel objectif ?
- Pourquoi ne pas demander l'extension du périmètre d'une prime ou une évolution de son mode de calcul ?
- Quels sont les dispositifs conventionnels en vigueur ? essayez de négocier une amélioration de ce qui est prévu dans la convention collective ?
- Quelles ont été/seront les modifications des conditions de travail (télétravail, changement des horaires ou organisations) et quelles contreparties liées (prise en charge de frais, indemnités, etc.) ?

LA PRIME PEPA A ÉTÉ RECONDUITE EN 2021 AVEC DE NOUVELLES DISPOSITIONS (1/2)

- Deux conditions maintenues par rapport à la version précédente :
  - Une rémunération inferieure à trois fois le montant annuel du Smic (au cours des 12 derniers mois) pour bénéficier de l'exonération
  - Un versement entre le 1er juin 2021 et le 31 mars 2022.
- En 2021, les nouvelles possibilités et dispositions
  - Le montant de la prime peut être modulé (bénéficiaires, critères de rémunération, du niveau de classification, durée de présence, temps de travail)
  - Exonération possible à hauteur de 2 000 euros (au lieu de 1 000 euros) si :
    - Accord d'intéressement (comme en 2020)
    - OU Récompenser les travailleurs de la deuxième ligne (depuis 2021).
    - OU Moins de 50 salariés

LA PRIME PEPA A ÉTÉ RECONDUITE EN 2021 AVEC DE NOUVELLES DISPOSITIONS (2/2)

Les + pour les salariés

Une prime exonérée :

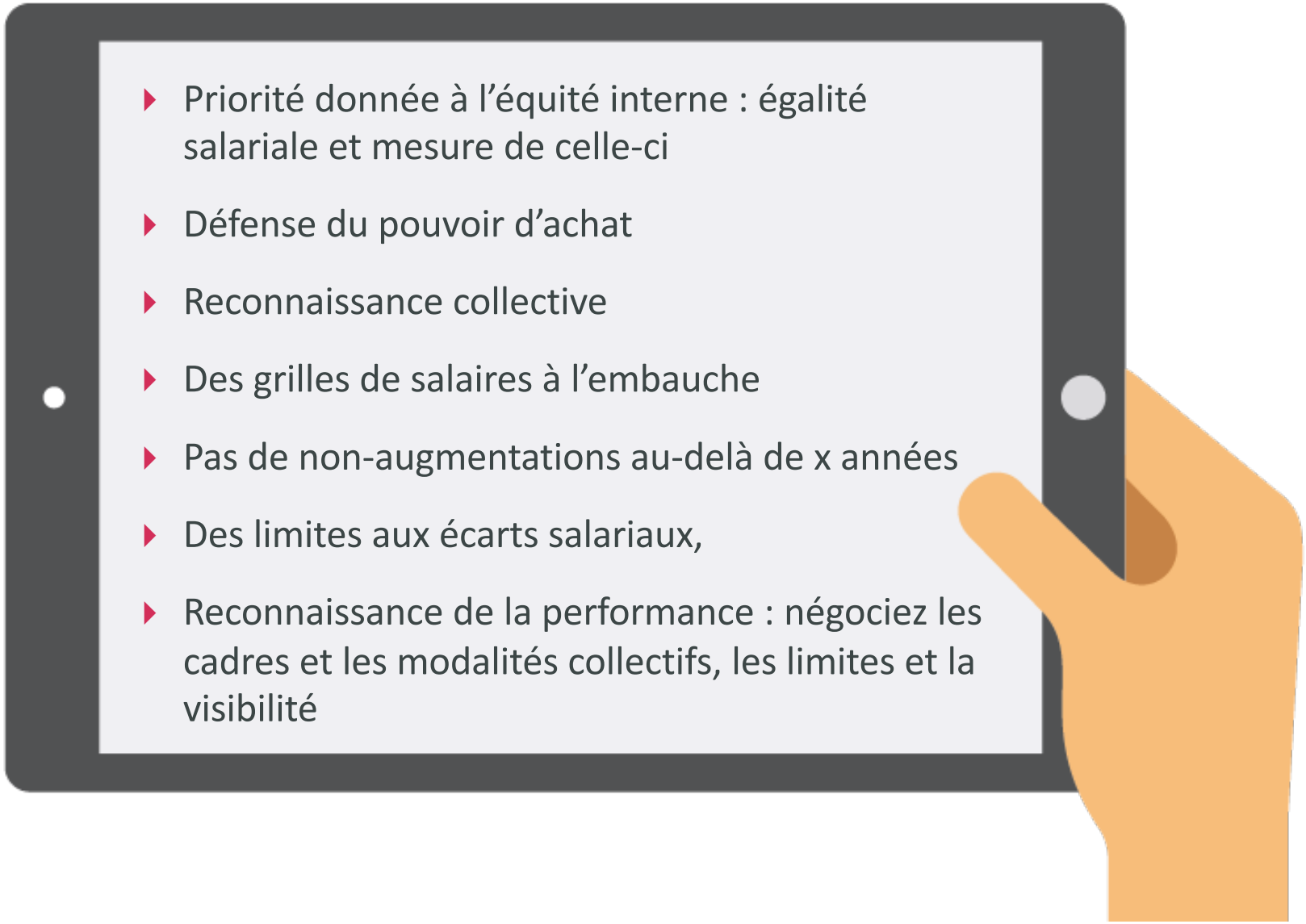
- d'**impôt sur le revenu**
- de **cotisations salariales**
- de **contributions sociales (CSG et CRDS)**.

Et exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la **prime d'activité** et pour l'attribution de l'**allocation adulte handicapé**.

Les + pour l'employeur

- **Exonération sociale et fiscale** dans la limite des plafonds définis
- **Prime modulable** selon différents critères que peut choisir l'employeur
- Sans impact sur les masses salariales à venir

À DÉFAUT DE NÉGOCIER DES ENVELOPPES, NÉGOCIEZ DES PRINCIPES



#4

LA DÉMARCHE DE NÉGOCIATION

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
- Toute action relevant d'absence ou de manque de loyauté peut faire l'objet d'une action judiciaire (tribunal d'instance ou de grande instance) de la part des délégués syndicaux.
  - Il faudra établir les éléments de preuve de la faute (en quoi l'employeur démontre une mauvaise volonté) et du préjudice (en quoi cette mauvaise volonté empêche de négocier correctement) sur le principe de la responsabilité.
- Le cas échéant, la sanction ne peut être que financière (dommages et intérêts) mais ne peut aboutir à la signature "forcée" d'un accord.

LES BONNES PRATIQUES

Discutez le plus en amont possible le cadre de la négociation

Quel est le **calendrier** envisagé ? Le rythme des réunions vous permet-il d'analyser les informations remises ?

Quelles sont les **informations** que la direction envisage de vous communiquer ? Demandez les informations qui vous sont nécessaires pour négocier de façon loyale

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

Appuyez-vous sur les informations-consultations du CSE pour obtenir une information plus spécifique

Allez chercher dans la BDES les éléments que la direction a mis à votre disposition

Appuyez-vous sur l'expert pour trouver des éléments complémentaires sur :

- la situation économique et financière (*dispositifs public et impact sur le compte de résultats*),
- les orientations stratégiques (*quid des perspectives en termes d'activité à moyen terme*)
- 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

ARTICULER INFO-CONSULTATION ET NÉGOCIATION EN S'APPUYANT SUR LES TRAVAUX DE L'EXPERT

- Faire un **état des lieux** des rémunérations actuelles et de l'impact des mesures antérieures
- **Comprendre les mécanismes** qui sous-tendent les politiques et les pratiques de rémunérations dans votre entreprise
- Les **mettre en perspective** avec la situation économique de l'entreprise
- Analyser **l'information** qui vous est remise
- **Analyser les propositions de la direction** et leurs impacts individuels et collectifs

- Rechercher **les marges de manœuvre** dont dispose la direction
- Définir **ses propres enjeux**
  - Equité interne, pouvoir d'achat, remettre du collectif dans les rémunérations, etc.
- **Construire des propositions**
- **Bâtir un argumentaire**
  - Vis-à-vis de la direction
  - Vis-à-vis des salarié-es

AVANCER PAS À PAS

1. Identifier la situation

Des catégories de salariés très différentes ?

Quels modes de rémunération ?

Des salaires qui ont été gelés ?

Une entreprise en difficulté ?

Ou pas ?

2. Définir des enjeux

Beaucoup de bas salaires ?

Des écarts hommes femmes ?

Des efforts ont été demandés et n'ont pas été reconnus ?

Des rémunérations « à la tête du client » ?

3. Cibler des objectifs

Augmenter les salaires ?

Mettre des règles et des garde-fous ?

Préserver le pouvoir d'achat ?

Limiter les dispersions salariales ?

Rétablir l'équité salariale entre différents groupes de salariés ?

4. Mener l'action

Négocier des grilles de salaires à l'embauche ?

Négocier des AG pour tous les salariés pour les plus bas salaires ?

Négocier des enveloppes de rattrapage ?

Négocier un taux de bénéficiaires des mesures individuelles ?...

ETABLISSEZ UN RAPPORT DE FORCE POUR METTRE TOUTES LES CHANCES DE VOTRE CÔTÉ

Associez les salariés tout au long de la négociation

- *Recueillez leurs besoins en amont*
- *Communiquez sur le déroulé de la négociation*
- *Expliquez les attendus et les enjeux*
- *Faites un état des lieux de blocages éventuels*

Demandez une information de qualité

- *Soyez fermes sur les éléments nécessaires*
- *Appuyez vos revendications sur des éléments concrets*
- *Mettez la direction face à ses obligations de loyauté*

Articulez information-consultations et négociation

- *Utilisez tous les éléments communiqués dans le cadre des information-consultations pour mener votre négociation*
- *Plus ces éléments seront récents, plus ils seront mobilisables !*

Demandez de l'aide à votre expert !

- *Mobilisez les éléments présents dans les rapports d'expertise*
- *Demandez un chiffrage des propositions*
- *Faites-vous accompagner pour établir votre cahier revendicatif*

CONTACTS

Léna Quer-Riclet
l.quer-riclet@syndex.fr

Julien Gournay
j.gournay@syndex.fre

syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

CONSEILLER
ET ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DES SALARIÉS

CABINET D'EXPERTISE
POUR LES CSE

**Suivez-nous sur
les réseaux sociaux**

**syndex.fr // // **