

Négocier les rémunérations en 2022

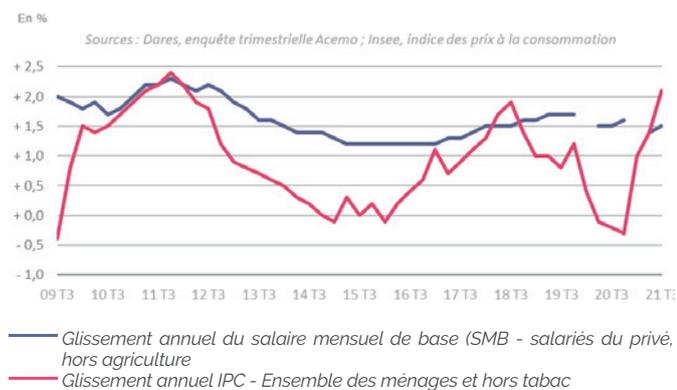
Les négociations 2022 s'ouvrent dans un contexte de retour très marqué de l'inflation depuis le troisième trimestre 2021. Les différents dispositifs mis en place dans le cadre de la crise sanitaire et l'inflation pénalisent le pouvoir d'achat des salariés. Dans ce contexte, les négociations s'avèrent cruciales pour défendre leurs droits. Cette fiche vous donne les points de repère sur cette actualité pour engager vos négociations.



#1 LE CONTEXTE : RETOUR DE L'INFLATION ET ÉROSION DU POUVOIR D'ACHAT

#1.1. ÉROSION DU POUVOIR D'ACHAT

GLISSEMENT ANNUEL DES SALAIRES ET DES PRIX À LA CONSOMMATION



NB : les glissements annuels aux T1 2020 et T1 2021 du salaire mensuel de base ne peuvent pas être calculés.

Entre septembre 2020 et septembre 2021, **l'indice de progression du salaire mensuel de base des salariés du privé a augmenté de 1,5%**. À titre de comparaison, l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac a progressé de 2,1% (et de 2,2 % y compris tabac) sur la même période, se traduisant par une baisse des salaires en euros constants (c'est-à-dire en neutralisant l'effet de l'inflation) de 0,6% dans l'ensemble des secteurs d'activité.

En lien avec l'évolution de l'inflation, **le SMIC a été revalorisé de 3,3% en 2021** (+0,99% en janvier, puis +2,2% en octobre) et de 0,9% au 1^{er} janvier 2022. La réduction Fillon en vigueur depuis 2005 réduit les cotisations patronales portant sur les salaires jusqu'à 1,6 SMIC. La hausse du SMIC entraîne donc une revalorisation de ce plafond et donc une opportunité de cotisations patronales réduites pour un plus grand nombre de salariés si les salaires progressent à un rythme moindre que le SMIC.

Cette évolution moyenne nationale masque des disparités entre différentes catégories de population. En effet, **la crise sanitaire a induit en 2021 une baisse significative du nombre de bénéficiaires et des montants d'augmentation de salaires versés**. Ainsi, les évolutions médianes du salaire de base ont été de 0,6% pour les OETAM ainsi que pour les cadres, mais 45% des salariés n'ont pas connu d'évolution de leur salaire (étude Deloitte – septembre 2021).

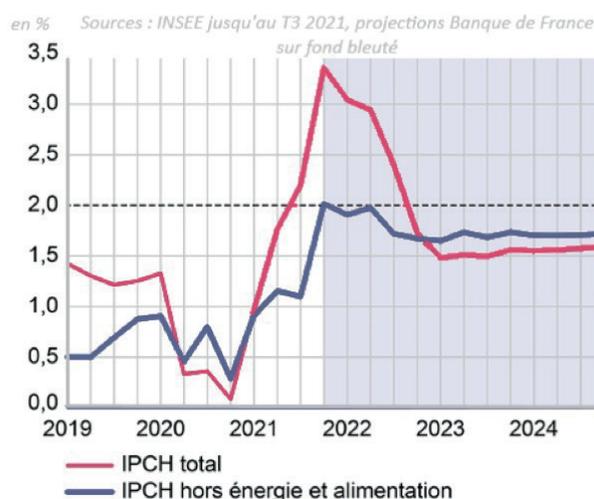
Concernant la rémunération variable (bonus, commissions, primes exceptionnelles), le cabinet Deloitte note une baisse de la part des bénéficiaires de primes variables, pour les OETAM (65% de bénéficiaires en 2019 et seulement 49% en 2021) comme pour les cadres (79% de bénéficiaires en 2019 contre 76% en 2021).

#1.2. UN CONTEXTE INFLATIONNISTE DURABLE

La reprise économique en 2021 induit des tensions sur le prix du pétrole et de l'énergie, source d'une inflation totale qui devrait atteindre un pic au quatrième trimestre 2021 avant de redescendre courant 2022, avec toutefois un risque de prolongation de ce pic si les prix de l'énergie devaient de nouveau progresser ou si le variant Omicron désorganisait les chaînes de production.

La Banque de France anticipe un maintien de la hausse des prix en 2023-2024 à un niveau nettement au-dessus de celui qui précédait la crise Covid.

GLISSEMENT ANNUEL DES IPCH ET IPCH HORS ÉNERGIE



Le président du Medef, Geoffroy Roux de Bézieux, estime « qu'on est parti pour une période longue d'inflation à un niveau qu'on a plus connu depuis longtemps » et promet « une très bonne année » 2022 pour la participation et l'intéressement (France Inter – 6.01.2022). Des économistes soulignent toutefois le risque que les employeurs ne tendent à passer par des augmentations de rémunération variable, ne permettant pas de pérenniser l'impact sur la rémunération des salariés.



Avis Syndex

Attention ! D'une part, l'intéressement ne peut se substituer à des augmentations de salaires.

D'autre part, dans un contexte inflationniste qui risque de se prolonger, il sera nécessaire de privilégier la revalorisation des salaires de base plutôt que des mesures ponctuelles qui ne permettraient pas de garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés dans les prochaines années.

À noter : bien que l'indemnité inflation soit versée par les employeurs, son montant est déduit des cotisations sociales dues, et donc bien intégralement à la charge de l'Etat. Aucune raison, donc, que cette mesure n'entre en compte dans les négociations sur les rémunérations avec la direction !



#1.3. QU'EST-CE QUE L'INFLATION ET COMMENT LA PRENDRE EN COMPTE ?

Définition et mesure de l'inflation

L'inflation est définie comme « la perte du pouvoir d'achat de la monnaie qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix » (INSEE). L'indice des prix à la consommation (IPC) est utilisé pour évaluer la variation moyenne des prix des produits consommés par les ménages. Il est recalculé chaque mois, en prenant en compte l'évolution du prix d'un ensemble de produits habituellement achetés par les consommateurs, le « panier ».

On appelle taux d'inflation la variation en pourcentage de cet indice sur une période donnée :

1. le **taux d'inflation mensuel** mesure l'évolution de l'IPC d'un mois par rapport au précédent - (1) dans le graphique ci-dessous ;
2. le **taux d'inflation en glissement annuel** compare l'IPC d'un mois par rapport au même mois de l'année précédente, par exemple l'IPC de novembre 2021 par rapport à celui de novembre 2020 - (2) dans le graphique ci-dessous ;
3. le **taux d'inflation en moyenne annuelle** est la moyenne des taux d'inflation en glissement annuel des 12 derniers mois, donc pour 2021, la moyenne de l'évolution de l'IPC de janvier 2021 par rapport à janvier 2020, de février 2021

par rapport à février 2020, ... et de décembre 2021 par rapport à décembre 2020 - (3) dans le graphique ci-dessous.



Avis Syndex

Le taux d'inflation en moyenne annuelle (3) tend à minimiser l'impact réel de l'inflation en 2021, puisque l'indice des prix a fortement augmenté sur la seconde partie de l'année.

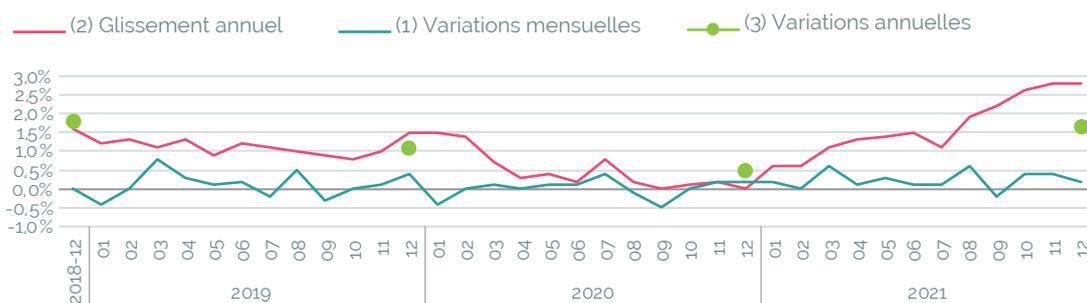
Le taux d'inflation en glissement annuel (2) permet de mieux prendre en compte l'évolution de l'IPC dans le contexte de hausse récente (comparaison de l'IPC entre le mois de décembre 2020 et celui de décembre 2021, par exemple).

Se repérer dans les indices

L'indice des prix à la consommation (IPC) regroupe douze divisions :

- Produits alimentaires et boissons non alcoolisées ;
- Boissons alcoolisées, tabac et stupéfiants ;
- Articles d'habillement et chaussures ;
- Logement, eau, gaz, électricité et autres combustibles ;
- Meubles, articles de ménage et entretien courant du foyer ;
- Santé ;
- Transports ;

Evolution de l'IPC en glissement annuel, variations mensuelles et variations annuelles (base 2015)



Exemple de lecture : en septembre 2021, le taux d'inflation en glissement annuel (2) est de 3% supérieur à celui de septembre 2020

- Communications ;
- Loisirs et culture ;
- Enseignement ;
- Restaurants et hôtels ;
- Biens et services divers.

Des indices excluant une partie de ces catégories peuvent être élaborés pour des besoins particuliers. Par exemple, l'IPC hors tabac sert à l'indexation de nombreux contrats privés, des pensions alimentaires, des rentes viagères et à revaloriser le SMIC.

L'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) est un indice de prix à la consommation calculé pour chacun des pays de l'Union européenne et ayant pour objectif de comparer l'inflation dans les différents pays européens.

Avis Syndex
Raisonnez de préférence sur l'IPC y compris tabac, qui est le reflet de l'évolution du coût de la vie en France. Pensez à demander à la Direction de préciser quel est l'indice retenu dans ce qu'elle présente.

Comprendre les limites de l'indice

La méthodologie de calcul de l'IPC par l'INSEE repose sur l'observation de différents produits dans différents points de vente. Le poids de chaque produit dans le panier est ensuite pondéré selon la consommation moyenne des Français.

Or, la part de chacune des composantes de l'IPC dans le budget des ménages varie en fonction du revenu. À titre d'exemple, les ménages aux revenus les plus faibles tendent à consacrer une plus grande part de leur budget à leur alimentation et à leur logement (source : enquête budget famille 2017, INSEE).

Or, l'indice de ces deux postes de dépenses a progressé de façon bien plus marquée que l'IPC dans son ensemble, ce qui signifie que la perte de pouvoir d'achat a probablement été plus forte pour les 50% de Français ayant les revenus les plus faibles (voir graphique ci-dessous).



Avis Syndex

Les taux d'inflation ne témoignent donc pas des diversités de situation des ménages. Pour corriger la plus forte érosion du pouvoir d'achat des plus bas salaires, il est possible de négocier des augmentations en fonction des revenus des salariés, voire des mesures « talons », c'est-à-dire une hausse spécifique pour les plus faibles salaires (notamment en cas d'absence d'augmentations générales).

#2 COMMENT ABORDER LES NÉGOCIATIONS DANS LE CONTEXTE ACTUEL ?

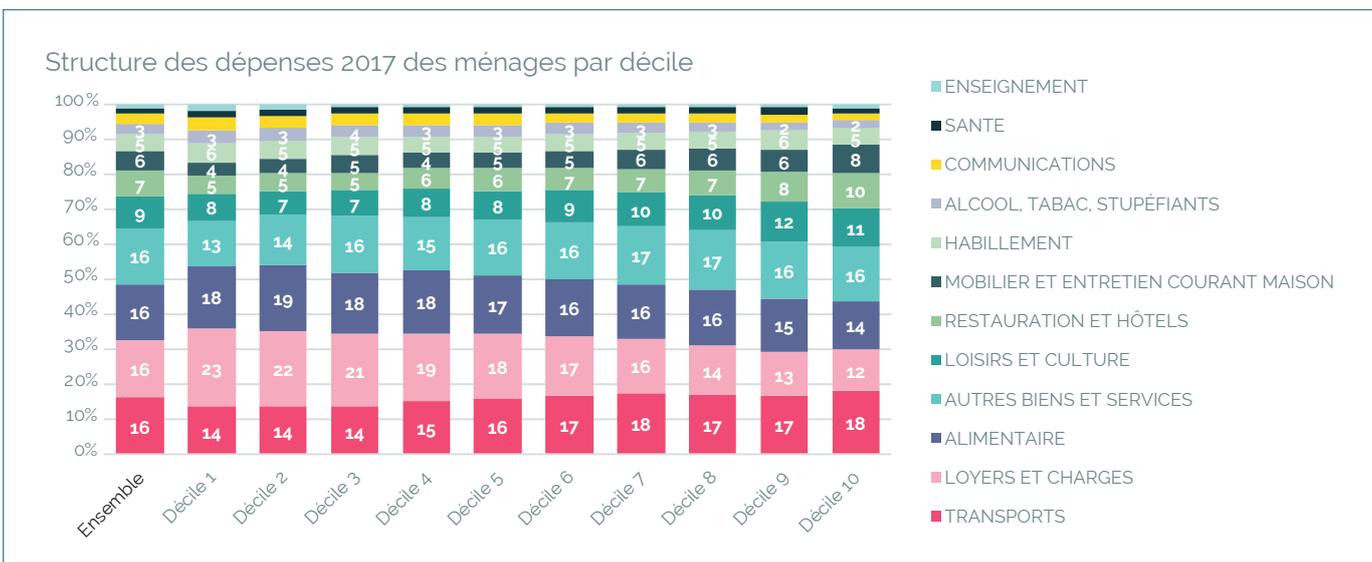
#2.1. APPRÉHENDER LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE VOTRE ENTREPRISE

Avant de débiter une négociation il est impératif d'avoir une idée des marges de manœuvre financières de l'entreprise mais également de la répartition de la valeur ajoutée : distribution ou pas de dividendes, si oui à quelle hauteur, etc. ? et des aides versées par l'État.

→ **Étape indispensable** : obtenir l'information économique en amont de la négociation.

À titre d'exemple, vous pouvez demander :

- les données de l'activité et les résultats de l'entreprise pour évaluer ses marges de manœuvre :
 - le chiffre d'affaires, le résultat d'exploitation et le résultat net ;
 - la part de la masse salariale dans les charges d'exploitation et dans la valeur ajoutée ;
 - la trésorerie.
- concernant l'évolution des charges : quelles économies réalisées par l'entreprise en lien avec la mise en œuvre des dispositifs d'activité partielle ou d'activité partielle longue durée, de télétravail, de frais de déplacements, etc. ;



- à suivre la **rémunération de l'actionnaire** : son évolution pouvant être comparée avec celle de la masse salariale
- Les dispositifs de réductions d'impôts et allègements de cotisations sociales (nouveaux crédits d'impôts recherche, allocation activité partielle, réduction des impôts de production (CFE et CVAE) ...) : le rétablissement des marges qu'ils sont censés permettre se traduit par des résultats... qui doivent être partagés



Avis syndex

Demandez ces informations et leurs évolutions au cours de trois dernières années et les perspectives pour les trois prochaines années.

#2.2. APPRÉCIER LES CONSÉQUENCES DE LA POLITIQUE SOCIALE DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Qu'en est-il dans votre entreprise ? Combien de salariés ont bénéficié d'augmentation ? A quelle hauteur ? Plus ou moins que le pouvoir d'achat, etc. Existe-t-il des augmentations générales ? collectives (une partie des salariés) ? Quel pourcentage d'augmentation des cadres, non cadres ?

→ **Étape indispensable** : obtenir l'information sociale en amont de la négociation.

À titre d'exemple, vous pouvez demander :

- les salaires moyens par coefficient, âge, ancienneté, etc. : une analyse plus fine peut être menée en analysant les salaires médians, déciles, etc.
- une comparaison entre les augmentations du salaire de base octroyées depuis 2 ou 3 ans et l'évolution de l'IPC : combien de salariés ont perdu en pouvoir d'achat ? qui sont-ils et quelle est leur tranche de salaire ?
- un bilan des mesures individuelles :
 - Quelle est la part de l'effectif ayant bénéficié d'une augmentation l'année précédente ?
 - Qui sont les bénéficiaires, par mesure (augmentations, primes, commissions, bonus, etc.) ou par catégorie (métiers, CSP et classification, âges, anciennetés, sexe, etc.) ?
- de manière plus macro, l'impact de l'application des négociations N-1 :
 - les mesures prises en N-1 vont-elles avoir un impact sur la masse salariale de l'année N (effet report) ?
 - quel a été le coût réel des mesures « talons » ?

#2.3. CONNAÎTRE LES AUTRES ÉLÉMENTS POUVANT ENTRER DANS LE CHAMP DE LA NÉGOCIATION

Selon vos priorités et revendications, vous pouvez aussi faire porter la négociation sur d'autres composantes :

- l'amélioration de dispositifs conventionnels : rien n'empêche une entreprise d'accorder de meilleures conditions que celles définies par la convention collective, notamment pour les primes indemnitaires ;
- les primes variables. Les directions considèrent souvent que la rémunération à la « performance » sont leur affaire et qu'il

n'y a pas lieu de la négocier, mais il est possible de négocier au moins les cadres et modalités collectifs, les limites et la visibilité sur les pratiques ;

- la prévoyance ;
- le contingent d'heures supplémentaires et leur contrepartie ;
- l'épargne salariale ;
- la prime transport ;
- les chèques déjeuner ;
- l'attribution de CESU ;
- du temps... (temps de pause, temps habillage, déshabillage, etc.).

Par ailleurs, sachez que la **prime PEPA est reconduite en 2021**, avec un versement possible jusqu'à début 2022. Tous les salariés gagnant jusqu'à 3 SMIC sont éligibles à cette prime exonérée dans la limite de 1 000€ pour les salariés. Cette limite d'exonération sera portée à 2 000€ si l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise ou si la branche s'engage formellement via un accord de méthode à des actions de valorisation des travailleurs de la deuxième ligne.

→ **Étape indispensable** : demandez à avoir de la lisibilité sur le mécanisme de chaque dispositif de rémunération :

- source de droit (légale, conventionnelle, accord, contrat de travail, usage, négociation, unilatéral ?) ;
- qui est éligible, quelles sont les conditions de déclenchement et quel est le mode de calcul (notamment des primes de performance) ?

#2.4. QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE LA CRISE SANITAIRE SUR LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS ?

Les effets de la crise sanitaire et économique mais aussi depuis quelques mois le retour d'un contexte fortement inflationniste ont conduit à une perte de pouvoir d'achat pour un grand nombre de salariés :

- la mise en place de dispositifs tels que l'activité partielle (APLD – AP) et parfois d'accords de performance collective (possibilité de revoir collectivement par accord la rémunération, le temps de travail, etc.) ;
- le recours massif au télétravail qui peut s'accompagner par des pertes de primes variables (déplacements, transport, primes commerciales, etc.) ;
- la diminution des enveloppes d'intéressement et participation ;
- un recours moindre voire nul aux heures supplémentaires
- etc.

→ **Étape indispensable** : demandez à avoir de la lisibilité sur l'impact de cette situation sur la rémunération des salariés :

- simulation de la perte de rémunération en lien avec la mise en œuvre de l'AP ou de l'APLD ;
- simulation des enveloppes de participation et d'intéressement, etc.

LES BONNES PRATIQUES



Articuler les consultations et négociations pour récupérer l'information et s'appuyer sur l'avis du CSE

Si la négociation s'ouvre après les informations-consultations, les organisations syndicales peuvent s'appuyer sur les documents reçus par le CSE pour mieux appréhender la situation. Dans le cas contraire, la demande d'informations formulée au démarrage de la négociation sera leur seule source d'informations actualisées.



Cadrer en amont le plus possible le process de négociation Définir le calendrier et le nombre de réunions à organiser

3 réunions sont un minimum pour prétendre à une négociation loyale. La première doit traiter notamment de l'organisation de la négociation : lieu, calendrier et informations destinées aux négociateurs syndicaux.

Lister les informations à communiquer par la direction
Définir les priorités et objectifs de la négociation
Associer les salariés tout au long des négociations
etc.



Actionner les leviers juridiques en cas de difficultés, en particulier dans la remise d'informations

À l'étape de l'information-consultation, les élus peuvent dénoncer le délit d'entrave (qui doit être caractérisé) et, à l'étape de la négociation, le défaut de loyauté peut être invoqué.

Le défaut de loyauté ne contraint toutefois pas l'employeur à reprendre les négociations ou parvenir à un accord. C'est pourquoi, en cas de difficultés d'accès à l'information, les élus ont tout intérêt à caractériser le délit d'entrave dès la procédure d'information-consultation afin de contraindre l'employeur à fournir l'information sous peine de sanctions financières.



Se faire accompagner par un expert

L'expert peut vous accompagner à la fois dans le cadre des informations-consultations du CSE et, en tant que conseiller technique, dans celui des négociations. Il met alors à profit la connaissance de l'entreprise et de sa politique pour vous appuyer tout au long de la négociation.



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 :

Christelle Prévitali, Léna Quer-Riclet, GS Social

Directrice de la publication : Claire Morel

Crédits photos : J. Baillargeon

Janvier 2022



www.syndex.fr