



NÉGOCIER LES RÉMUNÉRATIONS EN 2022

WEBINAIRE SYNDEX

NOVEMBRE 2022

#1

LES ARGUMENTS QUI PLAIDENT EN FAVEUR D'UNE AUGMENTATION DES RÉMUNÉRATIONS



1 – UN CONTEXTE FORTEMENT INFLATIONNISTE : UNE INFLATION RECORD QUI PÈSE SUR LE POUVOIR D'ACHAT DES MÉNAGES

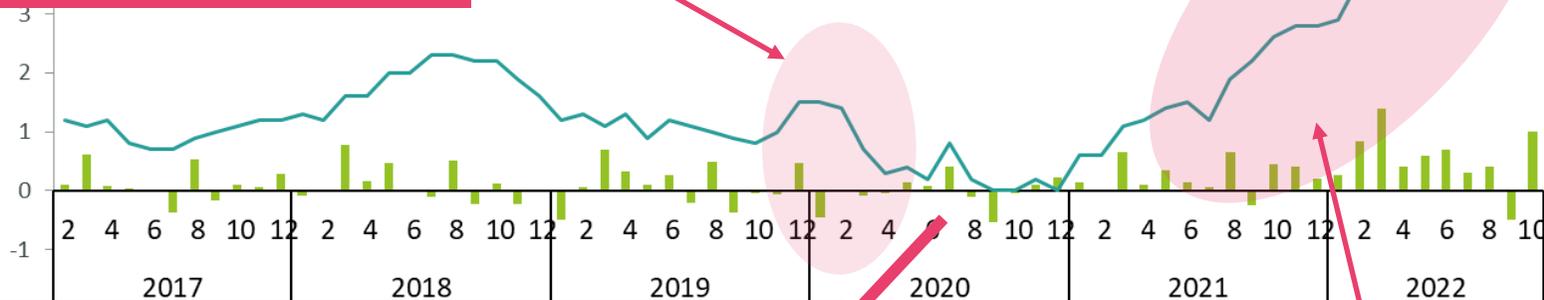
Evolution de l'IPC annuel et mensuel de 2017 à octobre 2022 en %

Source : INSEE

■ Glissement mensuel — Glissement annuel

Effet Covid en deux temps :

1. choc déflationniste pendant les premières vagues du Covid (Offre > Demande)
2. puis inflationniste avec la forte reprise d'activité (Demande > Offre)



L'évolution en **moyenne annuelle** établit la moyenne des variations des 12 mois précédents.

Elle est à **+1,6 % en 2021.**

Flambée du cours du gaz, des autres énergies fossiles et de certaines matières premières en lien avec la guerre en Ukraine.

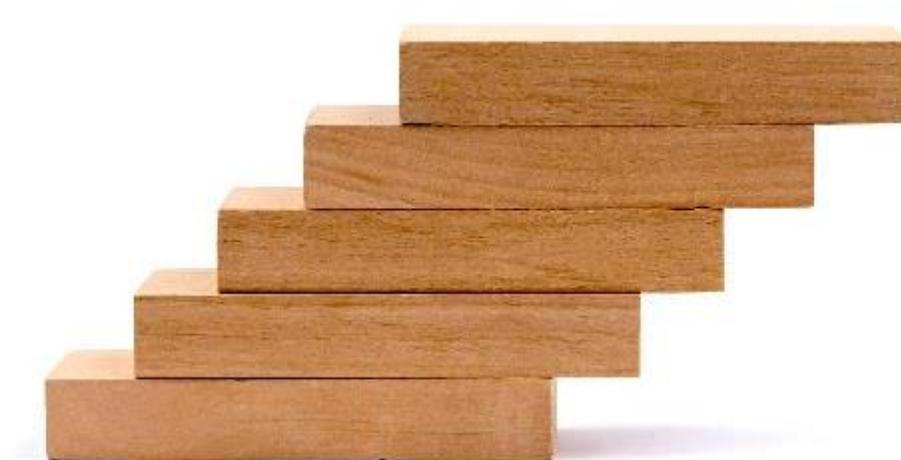
Les ménages ouvriers et employés ont subi plus fortement l'inflation passée et sont plus sensibles à l'inflation actuelle !



1- UN CONTEXTE FORTEMENT INFLATIONNISTE

TROIS SIGNAUX LAISSENT PRÉSAGER D'UNE INFLATION FORTE ET DURABLE

- ▶ **L'évolution des prix de l'énergie** avec la guerre en Ukraine :
 - Pétrole, gaz, charbon
- ▶ **L'évolution des prix des matières premières** avec la guerre en Ukraine :
 - Céréales (blé, maïs)
 - Métaux (nickel, aluminium)
- ▶ **La hausse record des prix de production de l'industrie** :
 - + 27,7 % sur un an en août 2022



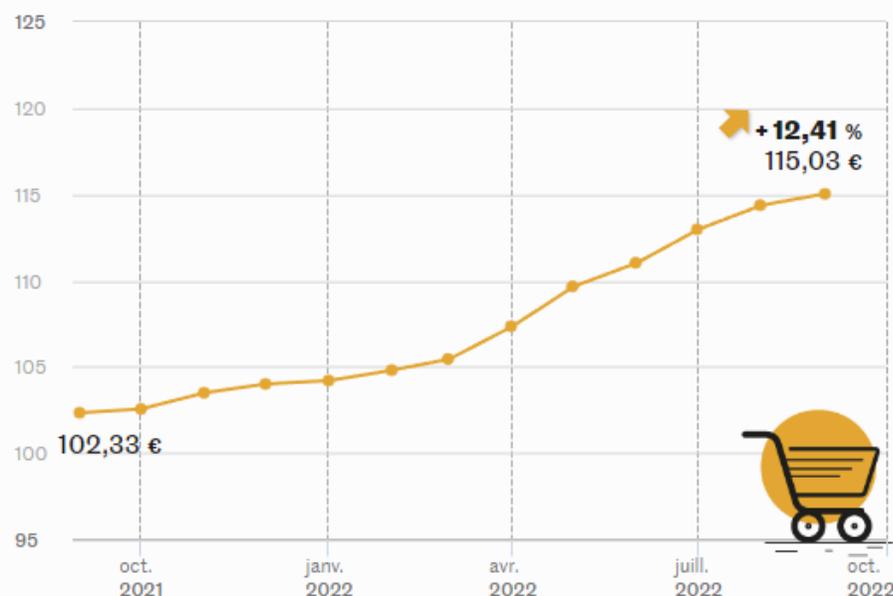
1- UN CONTEXTE FORTEMENT INFLATIONNISTE

LES HAUSSES DE PRIX D'UN CHARIOT DE COURSES AVEC L'INFLATION

Le Monde a suivi l'évolution des prix d'un panier d'une quarantaine de produits représentatifs de la consommation, dont les prix ont augmenté notamment à cause de l'inflation.

D'une valeur légèrement supérieure à 100 euros, il y a un an, ce panier, est composé d'une quarantaine de produits représentatifs de la consommation des Français, mélange de marques nationales, de marques de distributeurs et de premier prix.

Prix pour un **chariot type** composé de 38 produits, en euros, de septembre 2021 à septembre 2022



Top 5 des plus fortes variations, de septembre 2021 à septembre 2022

SÉLECTIONNER UN PRODUIT POUR VISUALISER L'ÉVOLUTION DE SON PRIX DEPUIS SEPTEMBRE 2021

Huile de tournesol	↑ +137,41 %	3,49 €
Bâtonnets de poisson surgelé	↑ +29,28 %	4,46 €
Coquillettes	↑ +29,03 %	2 €
Shampooing	↓ -3,43 %	3,38 €
Biscuits goûters ronds au chocolat	↓ -7,04 %	1,32 €

Source : [Lemonde.fr](https://www.lemonde.fr) en collaboration avec IRI 29 septembre 2022

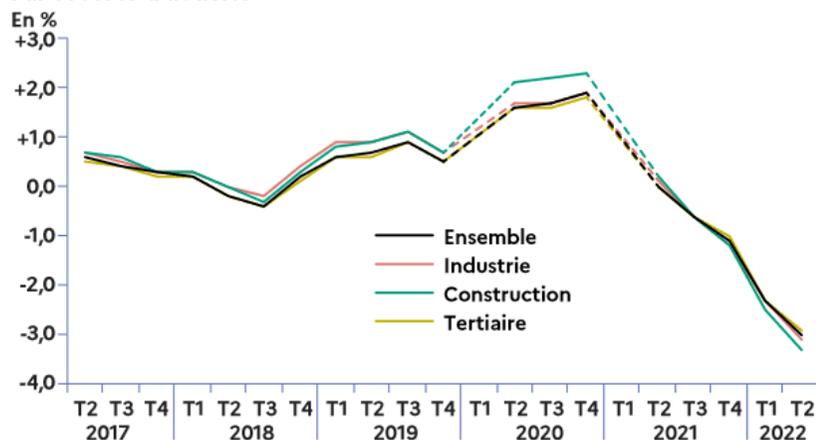
1- UN CONTEXTE FORTEMENT INFLATIONNISTE

LES SALAIRES MENSUELS DE BASE RÉELS DIMINUENT DEPUIS DÉBUT 2021 DANS TOUS LES SECTEURS ET POUR TOUTES LES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

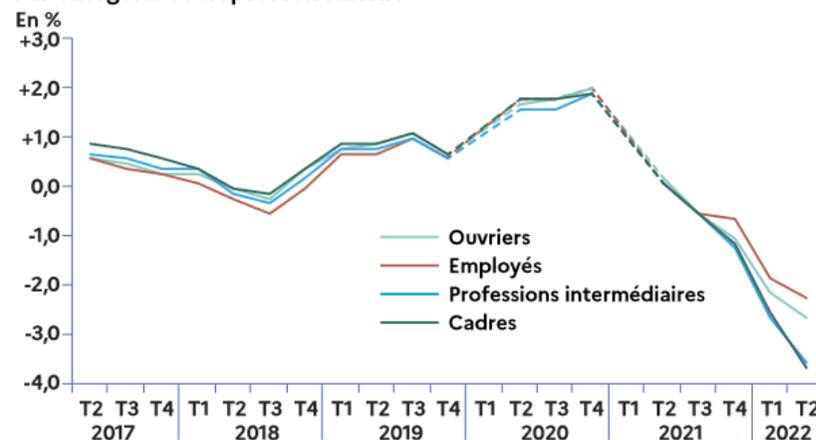
Les données de la DARES montrent une baisse importante du Salaire moyen de base réel (c'est-à-dire en tenant compte de l'inflation, en pouvoir d'achat et hors éléments de prime) dès 2021 :

Evolution du salaire moyen de base en euro constant

Par secteur d'activité



Par catégorie socioprofessionnelle



Avertissement : les glissements annuels aux T1 2020 et T1 2021 ne peuvent pas être calculés.

Champ à partir du 2^e trimestre 2018 : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Champ jusqu'au 1^{er} trimestre 2018 : champ précédent hors Drom, hors associations de loi 1901 de l'action sociale et hors syndicats de copropriété.

Sources : Dares, enquête trimestrielle Acemo ; Insee, indice des prix à la consommation.

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

Efforts **consentis** par les salariés pendant ou à cause de la crise sanitaire



Perte de pouvoir d'achat
(taux de prise en charge ou assiette de calcul incomplète)



Diminution des enveloppes de rémunération variable collective ou individuelle



Dégradation des conditions de travail
(Imposition de jours de congés payé ou de RTT et/ou mise en place du télétravail sans compensation financière de certaines entreprises)

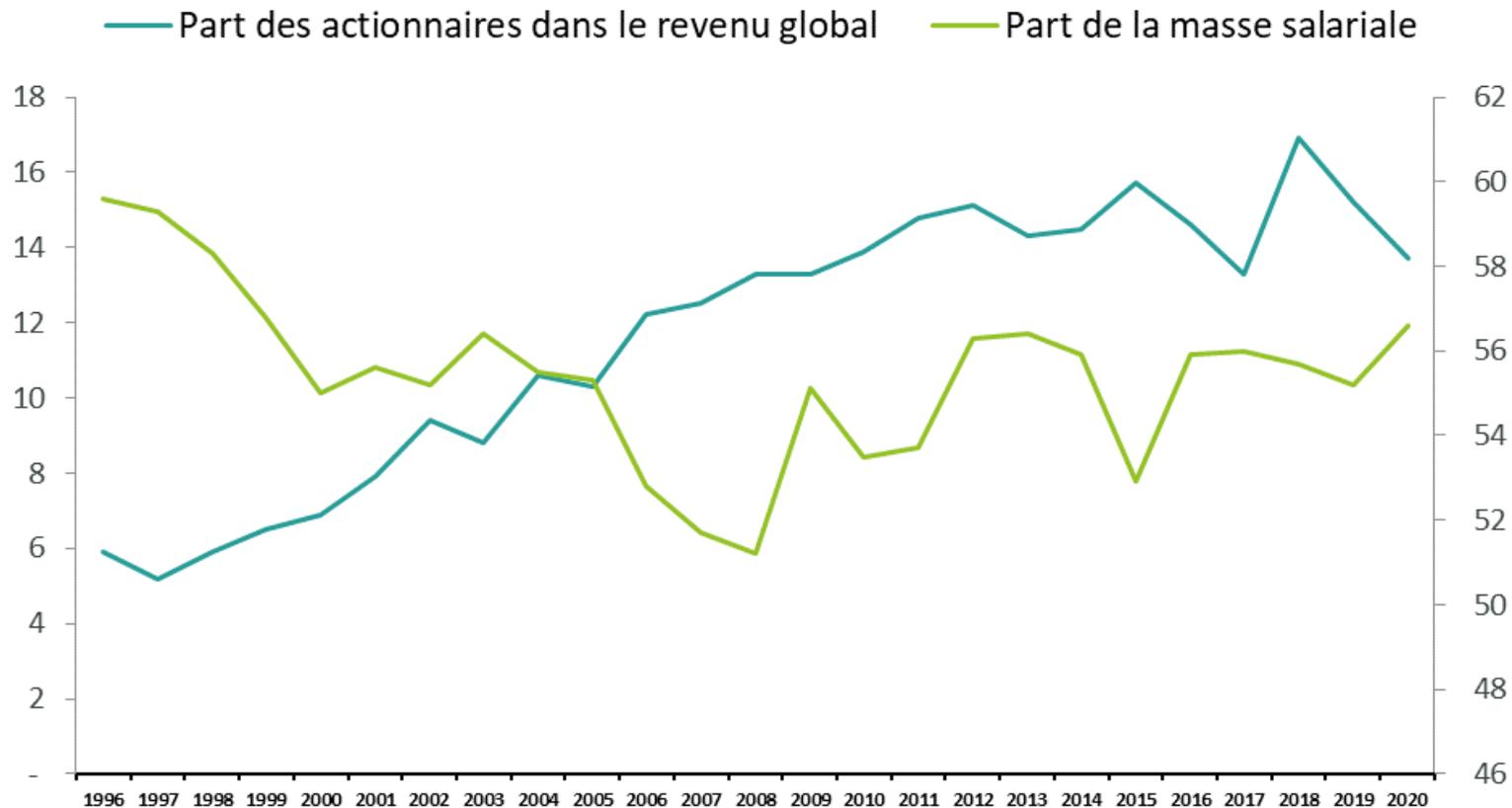


Ces nombreux efforts ont fortement pesé sur les salariés !

3- SUR LES DERNIÈRES DÉCENNIES, LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE S'EST FAITE AU DÉTRIMENT DES SALAIRES

Poids des actionnaires et des salaires dans le revenu global des entreprises en %

source : Banque de France webstatt



4- LES ENTREPRISES BÉNÉFICIENT D'UNE SÉRIE DE MESURES DE BAISSÉ D'IMPOSITION FAVORABLES

► Pour rappel, l'objectif affiché par le gouvernement a été de réduire les impôts de production dès 2021 :

- CET (Contribution qui toucherait économique territoriale) = CVAE (**Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises**) + CFE (Cotisation foncière des entreprises) : abaissement du plafond de 3 % à 2 % de la valeur ajoutée produite à partir de 2021,
- TPFB (Taxe foncière sur les propriétés bâties) : 1,75 Md € par an à partir de 2021.

► En outre, depuis 2017, le taux normal d'impôt sur les sociétés a fait l'objet de plusieurs aménagements (*loi 2019-759 du 24 juillet 2019 portant création d'une taxe sur les services numériques et modification de la trajectoire de baisse de l'IS*).

En synthèse

Exercices ouverts à compter du 1 ^{er} janvier	Taux d'IS par tranche de bénéfices	
	PME éligibles au taux réduit d'IS	Autres entreprises
2019	15 % jusqu'à 38 120 € 28 % pour la fraction du bénéfice comprise entre 38 120 € et 500 000 € 31 % au-delà de 500 000 €	28 % à hauteur de 500 000 € 31 % au-delà de 500 000 € (33, 1/3 % si CA ≥ 250 M€)
2020	15 % jusqu'à 38 120 € 28 % au-delà de 38 120 €	28 % 31 % au-delà de 500 000 € si CA ≥ 250 M€
2021	15 % jusqu'à 38 120 € 26,5 % au-delà de 38 120 €	26,5 % 27,5 % si CA ≥ 250 M€
2022	15 % jusqu'à 38 120 € 25 % au-delà de 38 120 €	25 %

Source : La revue fiduciaire n° 3822



Il est nécessaire pour les élu.e.s de connaître le montant des économies réalisées par l'entreprise afin d'apprécier les marges de manœuvre financières de l'entreprise.



L'avis de Syndex

Toute discussion sur le niveau des révisions salariales en 2022 doit être réalisée à l'aune de ces deux éléments : analyse de **l'impact de l'inflation** réel dans l'entreprise et **partage de la valeur** créée en 2020 et 2021.

#2

RETOURS D'EXPÉRIENCES SYNDEX L'ANALYSE DE PROCÈS-VERBAUX DE NÉGATION



ANALYSE DE PLUS D'UNE SOIXANTAINES D'ACCORDS DE RÉMUNÉRATION SIGNÉS EN 2022

63 procès-verbaux

de négociations salariales analysés

18 secteurs d'activité

(BTP, banque, commerce de gros, commerce de détail, secteurs industriels...)



5 pv de désaccord

=> décisions unilatérales de l'entreprise.

Un contexte parfois tendu avec des grèves durant la négociation



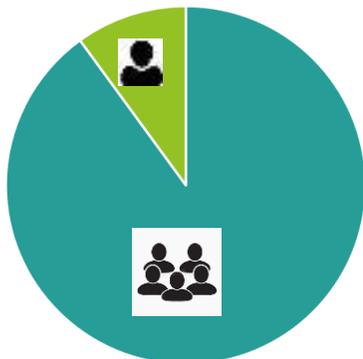
58 avec accord entre les partenaires sociaux



L'avis de Syndex

Des points de repère sont parus régulièrement sur l'aspect quantitatif des négociations salariales, passées ou en cours. L'objectif de ses travaux est d'aller plus loin pour appréhender l'ensemble des champs de ce qui peut être négocié et se nourrir de ses expériences pour partager des conseils.

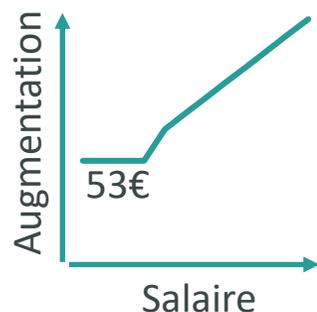
UNE TRÈS LARGE MAJORITÉ DES ACCORDS ANALYSÉS PRÉVOIENT DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES OU COLLECTIVES



- ▶ **90%** des accords analysés intègrent des augmentations générales.



- ▶ **80%** de ces accords proposent une augmentation en %.
- ▶ Les **20%** restants proposent des augmentations en valeur.



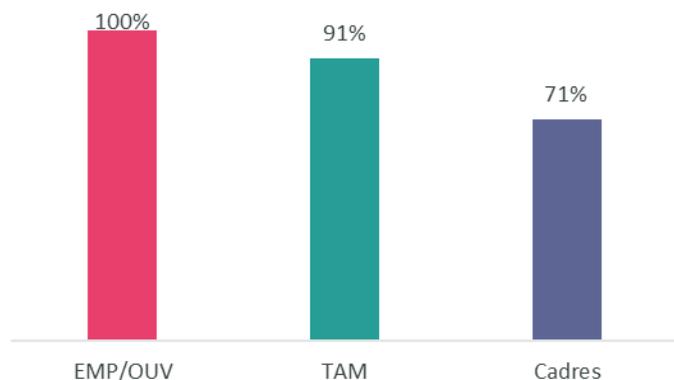
- ▶ **1/3 des accords** présentent des mesures planchers en moyenne de 53€ par mois.



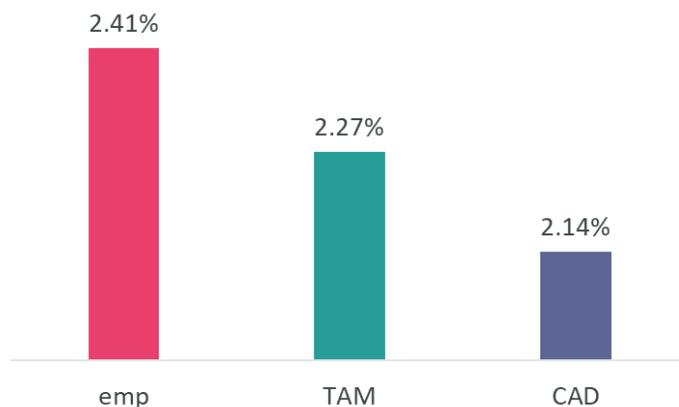
- ▶ **1/5 des accords** présente des mesures dégressives en fonction du salaire.

LES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES OU COLLECTIVES S'ÉLÈVENT EN MOYENNE ENTRE 2 ET 2,5%

Part des salariés concernés par des AG quand une enveloppe d'AG a été distribuée par CSP



Enveloppe moyenne attribuée pour les AG par CSP



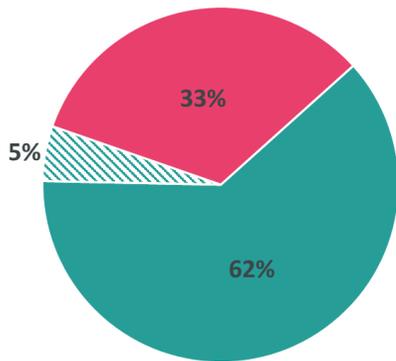
- ▶ Toutes les catégories concernées par la distribution d'augmentations collectives ou générales (les cadres un peu moins).
- ▶ Un souhait de revaloriser le pouvoir d'achat de toutes les populations, mais les besoins ne sont pas les mêmes pour les bas salaires !
- ▶ Des enveloppes distribuées assez proches en pourcentage.
- ▶ Mais 2% d'un salaire de cadre fait toujours plus que 2% d'un salaire d'employé...

NB: Augmentations générales : augmentation qui concerne tout l'effectif de l'entreprise

Augmentations collectives : augmentation qui concerne de manière différenciée des populations de l'entreprise (aug par CSP, tranche de salaires etc...)

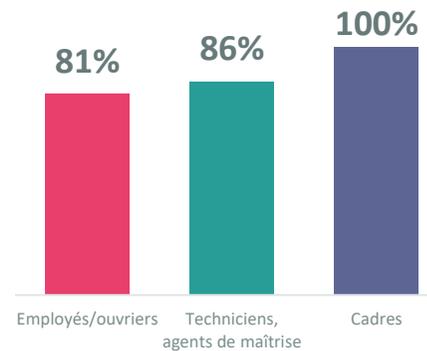
L'INDIVIDUALISATION DES RÉMUNÉRATIONS RESTE FORTE AVEC DES ENVELOPPES PLUS CONSÉQUENTES POUR LES CADRES

Part des accords intégrant des mesures individuelles



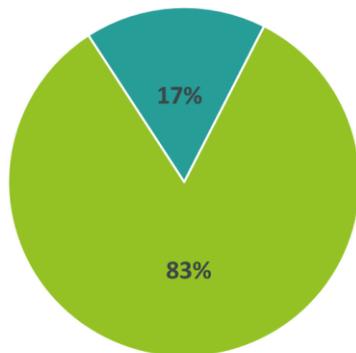
- ▶ **2/3 des accords** avec des mesures individuelles, mais seulement 5% ne proposent pas de mesures collectives.

Part des salariés concernés par des AI quand une enveloppe d'AI a été distribuée par CSP



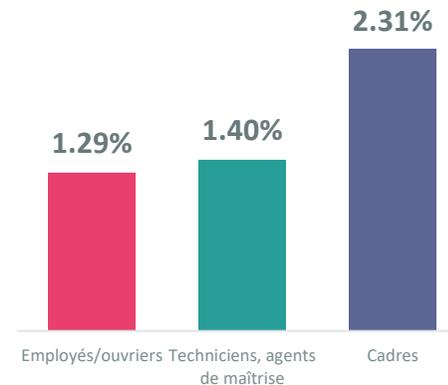
- ▶ Les mesures individuelles concernent de **nombreux** salariés.

Part des accords intégrant des garanties d'attribution d'augmentations individuelles



- ▶ **17% des accords** intègrent une garantie d'attribution d'augmentation.

Enveloppe moyenne attribuée pour les AI quand distribuées par CSP



- ▶ Des enveloppes toujours supérieures **pour les cadres.**

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR EST PARFOIS NÉGOCIÉE DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS

11%

- ▶ C'est **la part des accords** qui intègre ce dispositif dans la négociation.
- ▶ Ces primes peuvent être versées par **décisions unilatérales** et **hors négociations** sur les rémunérations.

100%

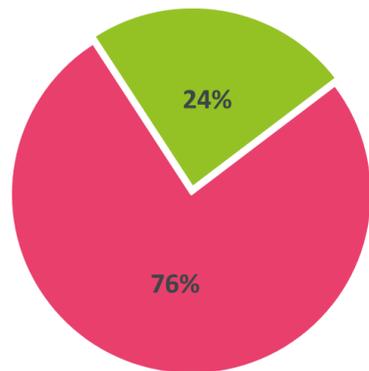
- ▶ C'est **la part des salariés bénéficiaires** de ce dispositif quand il est négocié.
- ▶ La distinction entre > ou < à 3 SMIC n'exclut **aucun salarié**.



- ▶ **Des montants moyens légèrement supérieurs** pour les plus hauts revenus alors qu'ils ne sont plus exonérés de cotisations sociales.

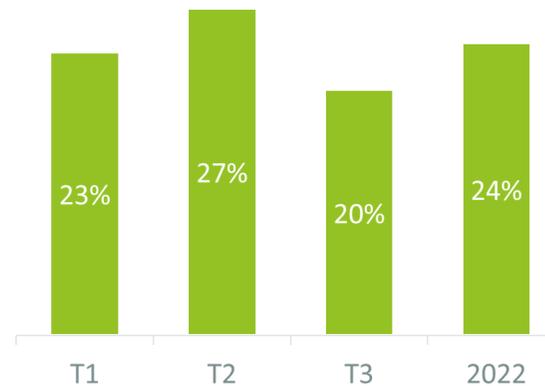
Il est à rappeler que **les cotisations sociales ne représentent pas un coût pour les salariés, mais une rémunération différée** (protection sociale, retraite, etc.) ou la garantie d'accès à un service public de qualité.

1/4 DES ACCORDS PRÉVOIENT DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

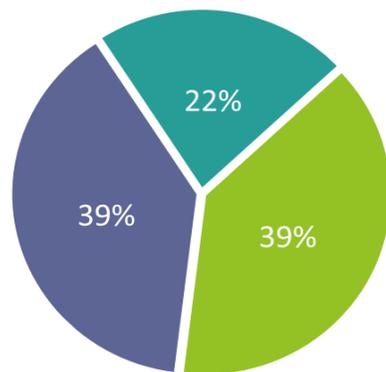


► **1/4 des accords** prévoient des éléments de prise en charge des frais de transport.

Part des accords incluant ce type de dispositifs par trimestre 2022



► Une préoccupation **forte** au 1^{er} et 2^e trimestre

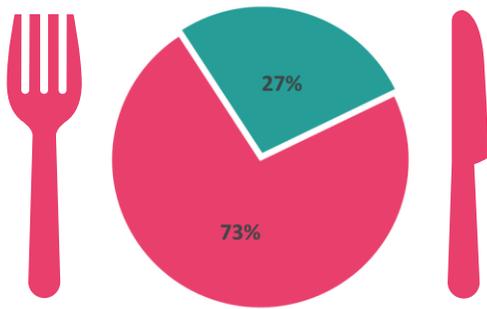


- indemnité kilométrique
- indemnité transport individuel
- mobilité durable

► **Au sein de ces accords :**

- 40% des accords concernés revalorisent les primes ou indemnités de transport individuel (en lien avec le prix des carburants).
- Les primes à la mobilité durable fréquemment évoquées mais souvent comme futur principe / engagement à venir.

UN QUART DES ACCORDS PRÉVOIENT DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA RESTAURATION DES SALARIÉS



- ▶ **1/4 des accords** prévoient des éléments de revalorisation de la prise en charge des frais de repas.

▶ Le coût de la restauration collective d'entreprise pourrait augmenter



- « Une revalorisation de l'ordre de 7 % serait acceptable » pour Esther Kalonji, déléguée générale du Syndicat national de la restauration collective (SNRC) (Source : Capital).

▶ Le prix d'un chariot type de course a progressé de 13% en un an (Source : le Monde-IRI)

▶ Les restaurants augmentent leurs prix



- « L'inflation répercutée sur les assiettes se situe entre 4 % et 5 %, et tend à augmenter pour les professionnels qui n'ont pas encore augmenté leur carte ». (Food Service Vision et le groupement national des indépendants).



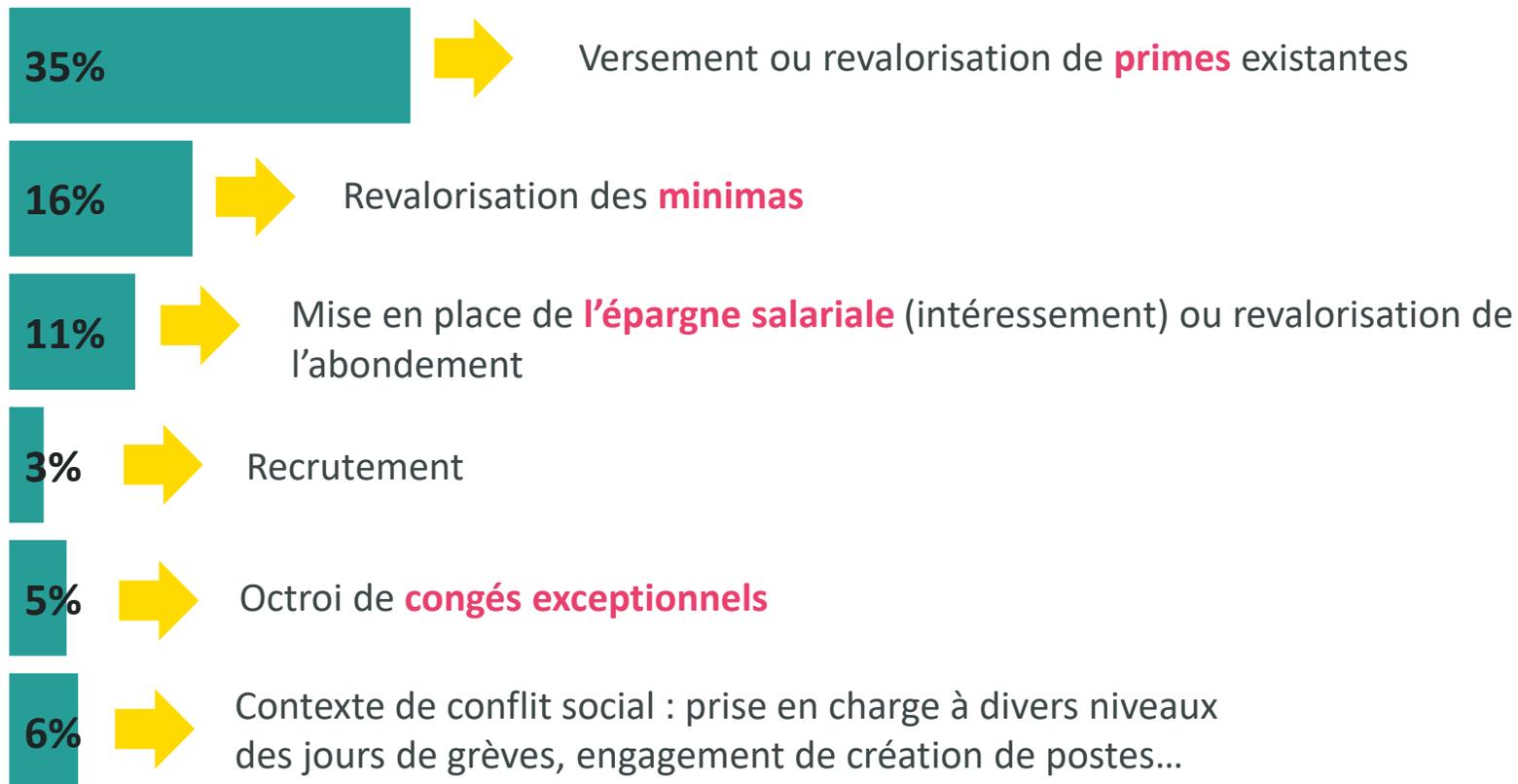
L'avis de Syndex

La revalorisation des coûts de restauration des salariés nous semble un élément important qui pourrait contribuer à maintenir le pouvoir d'achat des salariés de surcroît dans un contexte d'inflation durable.

En effet, l'inflation touche fortement les produits alimentaires (transformés ou non) et donc impacte grandement les plus bas revenus

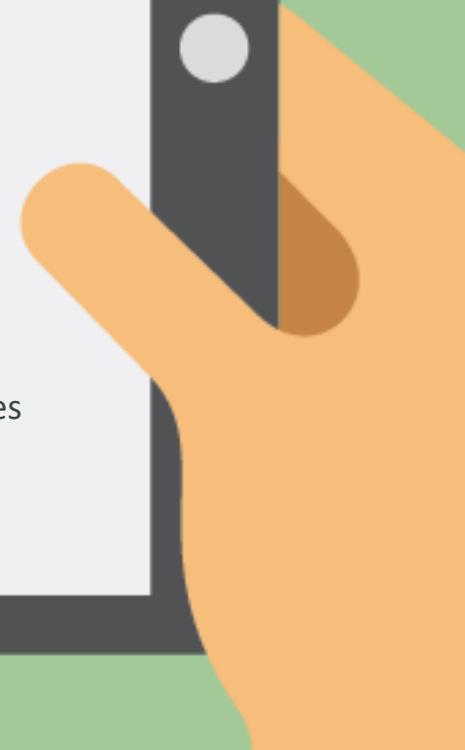
D'AUTRES MESURES NÉGOCIÉES DANS LES ACCORDS

Part des accords analysés prévoyant d'autres mesures pouvant participer à la préservation du pouvoir d'achat



CE QUE NOUS APPREND CETTE ÉTUDE (2/2)

- ▶ Les mesures d'augmentations générales et/ou collectives reviennent au centre
 - L'une des rares mesures pérennes
 - Même si les augmentations individuelles demeurent au cœur des politiques salariales
- ▶ Attention portée aux plus bas salaires
 - Des mesures dégressives ou des mesures talons
- ▶ Palette large des objets de négociation
 - Des augmentations générales mais pas que...
 - Des revalorisations de primes, congés supplémentaires, etc. mais aussi des engagements d'embauches ou de négociation d'accord d'intéressement



CE QUE NOUS APPREND CETTE ÉTUDE ^(1/2)

► Des process de négociation à questionner :

- Quelles sont les dates d'ouverture et les dates d'application des mesures ?
- L'accord prévoit-il une clause de revoyure ?
- L'accord prévoit-il des clauses de suivi par CSE et/ou OS (objectif : vérifier la mise en œuvre des mesures)



A woman with brown hair, seen from behind, wearing a dark grey textured jacket, is speaking to an audience. The background is a blurred room with other people seated at tables, suggesting a conference or meeting setting. A white rectangular box is overlaid on the image, containing the text.

#3

**QUELQUES CONSEILS/POINTS DE REPÈRE
POUR MENER À BIEN LES NÉGOCIATIONS**

LE CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS :

UN NOUVEL ENJEU MAJEUR POUR PRENDRE EN COMPTE LES ÉVOLUTIONS

- ▶ Avec **une inflation forte et qui perdure**, le résultat des négociations est presque aussitôt en décalage.
- ▶ **La date des négociations** n'est **pas aisément modifiable** et **les éléments extérieurs** sont souvent **imprévisibles**, MAIS :
 - Peut-on temporiser pour connaître les prévisions ou résultats de l'entreprise ?



Pour atténuer les effets de l'inflation >> prévoir la rétroactivité
3 exemples



Une application au 1^{er} janvier de l'année. Tous les mois passés seront valorisés.



Une application à une autre date passée. C'est toujours ça de pris.



Une application à date de signature. Pas de rétroactivité, les mois passés ne seront pas compensés de l'inflation.



PUISQUE L'INFLATION EST IMPRÉVISIBLE : L'ENJEU DE REVENIR À LA TABLE DES NÉGOCIATIONS

- ▶ Des négociations en décalage **ne permettent souvent pas** de maintenir le pouvoir d'achat.
- ▶ Dans **un contexte qui évolue**, prévoir de réouvrir les négociations, voire des nouvelles hausses de salaires, **en cas de situation d'inflation prolongée** permet de limiter la perte de pouvoir d'achat.



Pour atténuer les effets de l'inflation >> prévoir des clauses de revoyure

La clause de revoyure

Si l'inflation atteint x% les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir les négociations

Si l'inflation atteint x% la direction pourra reconvoquer les partenaires sociaux

La revalorisation automatique

Si l'inflation atteint 6%, les salaires de base sont à nouveau augmentés de la même valeur

Si l'inflation atteint 6% les salaires de base sont augmentés de 3% supplémentaires

PRIORISER LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE

- ▶ Depuis des années, les directions :
 - disent qu'en l'absence d'inflation, il n'est pas nécessaire de revaloriser fortement les salaires.
 - privilégient la rémunération des actionnaires au détriment de celles des salariés.
- ▶ Le contexte change, mais malheureusement, souvent le discours aussi...
Vous pouvez donc, en tant que délégués syndicaux :



- **Reprendre les verbatims** des négociations des années précédentes qui ont justifié de faibles augmentations.
- Insister sur le besoin de maintenir le pouvoir d'achat de façon **pérenne** donc de revaloriser les salaires de base
- Privilégier les bas salaires qui sont plus impactés par l'inflation. Proposer par exemple des planchers ou des mesures dégressives.



- Ne pas s'illusionner sur « **la PPV garantie le pouvoir d'achat des salariés** ». Elle n'offre aucune garantie pour les années suivantes

LES PRIMES PONCTUELLES NE DOIVENT PAS SE SUBSTITUER AUX AUGMENTATIONS DE SALAIRES

- ▶ Il s'agit de mesures destinées à augmenter **le pouvoir d'achat** de ses bénéficiaires.
- ▶ **La prime PPV vient donc s'ajouter la rémunération habituelle du salarié.**
- ▶ Elle ne peut, ni ne doit, en aucun cas, se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise, ni se substituer à des éléments de rémunération.



Points de vigilance

- Elle n'offre aucune garantie pour les années suivantes. En 2023, il faudra donc renégocier les salaires avec 2 ans d'inflation.
- Elle ne peut constituer un remplacement des augmentations.
- Elle implique un effet psychologique limitant les demandes de hausse de salaire de base.

ELARGIR LA BASE DE LA NÉGOCIATION AU-DELÀ DES SALAIRES DE BASE

Il n'y a pas que les salaires pour valoriser le pouvoir d'achat dans le cadre des négociations « rémunération temps de travail » :

- ▶ L'épargne salariale
- ▶ La prime transport
- ▶ Les chèques déjeuner
- ▶ L'attribution de CESU
- ▶ La protection sociale complémentaire
- ▶ L'aide aux mobilités douces
- ▶ La participation aux charges du télétravail (électricité, abonnement internet, double écran,...)



Pouvoir d'achat

Le pouvoir d'achat d'un revenu donné est la capacité d'achat en termes de biens et services, que permet ce revenu.

RÉDUIRE LE COÛT DES DÉPLACEMENTS ET PAR LA MÊME OCCASION SES CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ

Adopter de nouvelles pratiques de travail pour éviter les déplacements

Inciter à prendre les transports en commun

Favoriser les mobilités actives

Promouvoir les mobilités partagées

Promouvoir les déplacements moins polluants



Le coût de ces mesures est souvent limité pour l'entreprise !

REVALORISER LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE RESTAURATION

- ▶ **Ticket restaurant, frais de repas, prise en charge de la restauration d'entreprise, prime panier.** Ces éléments sont en partie à charge des salariés. On peut agir sur le pouvoir d'achat en augmentant la participation de l'employeur.
- ▶ Augmenter les montants **ET** la part « employeur ».
- ▶ Attention avec les tickets restaurant, si la valeur augmente, il faut que le pourcentage de prise en charge par l'employeur suive. Sinon c'est le salarié qui paiera une partie de l'augmentation de cette valeur.

CONSTRUIRE UN CAHIER REVENDICATIF POUR ÉTABLIR DES CHOIX ET DES PRIORITÉS ET LES CHIFFRER

▶ Des choix :

- Quelles revendications vous semblent importantes ? Les lister !

▶ Des priorités :

- Quel est leur ordre d'importance ?
- Certaines sont-elles essentielles et d'autres moins ?

▶ Des marges de manœuvre

Un chiffrage des revendications et des propositions de la direction pour :

- Comparer l'écart d'enveloppes des propositions des deux parties, et les rapporter à la masse salariale et aux indicateurs de gestion de l'entreprise (chiffre d'affaires, résultats, distribution de dividendes)
- Identifier les couts réels pour l'employeur. **Certaines mesures peuvent ne pas coûter grand-chose !**
- Définir les positions minimum acceptables pour chaque revendication.

Il faut les lister, les évaluer et les chiffrer pour gagner en crédibilité et justifier vos demandes aux « oreilles » des employeurs et des salariés!



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



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*

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*

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

Elsa Costanzo

e.costanzo@syndex.fr

Julien Gournay

j.gournay@syndex.fr



**CONSEILLER
ET ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DES SALARIÉS**

**CABINET D'EXPERTISE
POUR LES CSE**

**Suivez-nous sur
les réseaux sociaux**

syndex.fr //  // 