Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

2017

Salaires
Appui à la négociation

Temps fort de la vie syndicale, la négociation salariale en entreprise et dans la branche est l'occasion de mettre en avant les performances des salariés et de les valoriser. Cette note a pour objectif de vous fournir les principaux indicateurs et arguments pour négocier au mieux les intérêts des salariés.

SOMMAIRE

S'INFORMER P. 1

Repères. Les indicateurs économiques à connaître p. 1

Allègements de cotisations, crédit d'impôt, … les marges dégagées par l'entreprise p. 2

Masse salariale, partage de la valeur ajoutée : des indicateurs à exploiter p. 4

ÉLABORER UNE STRATÉGIE P. 5

Quelques conseils pour construire votre argumentation p. 5

FOCUS : la négociation salariale de branche p. 6

CONNAÎTRE LE NOUVEAU CADRE LÉGISLATIF P. 7

Loi Rebsamen : changements sur la périodicité et les thématiques p. 7

Loi Travail : nouveautés sur les règles de validité, la durée de vie et l'articulation des accords p. 7

Loi Travail : les changements pour les branches p. 8

S'INFORMER

Avant d'entrer en négociation, il est essentiel de s'informer : indicateurs économiques, allègements de cotisations, masse salariale, … constituent des données repères pour établir un diagnostic et étayer votre argumentation.

REPÈRES. LES INDICATEURS ÉCONOMIQUES À CONNAÎTRE

ÉVOLUTION DU SMIC DEPUIS 2014 : PAS DE COUP DE POUCE EN 2017 !

Année	2014	2015	2016	**2017**
Smic horaire brut (en euros)	9,53	9,61	9,67	**9,76**
Smic mensuel brut pour 151,67 h de travail (en euros)	1 445,38	1 457,52	1 466,62	**1 480,27**

ÉVOLUTION DES SALAIRES HORAIRES DE BASE DES OUVRIERS ET DES EMPLOYÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

	1er trim. 2016	2ème trim. 2016	3ème trim. 2016	Variation annuelle (3ème T2015/ 3ème T2016)
ENSEMBLE	**0,5**	**0,3**	**0,2**	**1,1**
Industrie	0,5	0,4	0,2	1,3
Construction	0,5	0,4	0,2	1,2
Tertiaire	0,5	0,2	0,2	1

ÉVOLUTION DU TAUX DE MARGE DES ENTREPRISES : HAUSSE DU TAUX DE MARGE EN 2015 ET MAINTIEN EN 2016

	2015	2016
Taux de marge	**31,4%**	**31,8 %**
Variation trimestrielle (en %)	+1%	+0,3%

L'INFLATION : LES PRIX AUGMENTENT LÉGÈREMENT EN 2016 (+0,2 % EN 2016)

2014	2015	**2016**
+0,5 %	0 %	**+0,2 %**

FORTE HAUSSE DES PRIX DES PRODUITS FRAIS : +3,7 % EN 2016

2014	2015	**2016**
-4,2 %	+5,7 %	**+3,7 %**

ACCÉLÉRATION DES PRIX DES SERVICES DE COMMUNICATION : +2,1 % EN 2016

2014	2015	**2016**
+0,3 %	+1,3 %	**+2,1 %**

MAINTIEN DES PRIX DES LOYERS, SERVICES DES EAUX ET ENLÈVEMENT DES ORDURES MÉNAGÈRES À UN HAUT NIVEAU : +0,7 % EN 2016

2014	2015	**2016**
+1,5 %	+0,9 %	**+0,7 %**

DÉCÉLÉRATION BRUTALE DU NIVEAU DE VIE (POUVOIR D'ACHAT PAR UNITÉ DE CONSOMMATION) : +0,2 % EN 2017

2015	2016	**2017 (prévisions)**
+1,2 %	+1,4 %	**+0,2 %**

L'indice des prix a très faiblement augmenté en 2016 (+0,2 % par rapport à 2015) : les prix ont été tirés par le bas du fait de la baisse des prix des produits pétroliers. L'employeur peut utiliser cet argument pour s'opposer à une hausse des salaires.

Conseil CFTC ! Contrairement au chiffre global, le détail de la hausse des prix par catégorie de produits laisse apparaître clairement une augmentation conséquente qui peut être utilisée dans vos négociations. De plus, cela montrera à votre interlocuteur que vous avez bien préparé vos négociations en faisant des recherches détaillées.

ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS, CRÉDIT D'IMPÔT, … LES MARGES DÉGAGÉES PAR L'ENTREPRISE

Les entreprises bénéficient de mesures visant à alléger leurs cotisations afin de réduire le coût du travail.

LE CICE ISSU DU PACTE NATIONAL POUR LA CROISSANCE, LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI

Le CICE est entré en vigueur le 1er janvier 2013. Il a pour objet « l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement ».

Il s'agit d'un crédit d'impôt qui porte sur la masse salariale des salariés dont les rémunérations brutes n'excèdent pas 2,5 fois le Smic. Depuis le 1er janvier 2017, il représente une économie d'impôt équivalente à 7 % de la masse salariale.

Il est important de signaler que les employeurs ne sont pas obligés d'embaucher, investir ou augmenter les salaires en contrepartie de ce crédit d'impôt.

Où trouver les informations concernant le CICE dans les documents de l'entreprise ?

Le comité d'entreprise doit être informé et consulté avant le 1er juillet de chaque année, sur l'utilisation de ce crédit d'impôt. Les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE et leur utilisation doivent être disponibles dans la **Base de Données Économiques et Sociales** (BDES), dans la partie « Flux financiers à destination de l'entreprise ». Sont concernées les petites et moyennes entreprises ainsi que les entreprises de 300 salariés et plus. Ces informations figurent également dans les **comptes annuels de l'entreprise** (art. L. 2326-1 à 3 du Code du travail).

LES DISPOSITIFS ISSUS DU PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ

D'autres dispositifs publics permettent aux entreprises de réaliser une économie importante pour les salaires jusqu'à 3,5 Smic. Les dispositifs ci-dessous se cumulent entre eux et avec le CICE !
Toutes ces mesures permettent à l'entreprise de dégager des marges dans l'objectif d'investir, embaucher ou d'accroître les salaires.

Dispositif « Zéro charge » : extension de la « réduction Fillon » (réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires depuis le 1er janvier 2015)

Ce dispositif permet à l'employeur de ne plus payer de cotisation Urssaf. Il s'applique sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic.

Baisse du taux de cotisation d'allocations familiales depuis le 1er janvier 2016

Le taux de cotisation d'allocations familiales est réduit de 1,8 point : il s'établit à 3,45 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 3,5 Smic.

Au total, **le pacte de compétitivité et le pacte de responsabilité** mis en place depuis 2014 ont permis aux entreprises qui mobilisent l'**ensemble des mesures d'allègement du coût du travail d'économiser 5 400 euros par an et par salarié au Smic** (chiffre du service d'information du Gouvernement).

AUTRES MESURES DONT PEUVENT BÉNÉFICIER LES ENTREPRISES

- Crédit d'impôt recherche (CIR)
- Suramortissement
- Crédit d'impôt innovation pour les PME
- Crédit d'impôt apprentissage
- Crédit d'impôt pour la création de jeux vidéo
- Crédit d'impôt en faveur des métiers d'art
- Crédit d'impôt famille
- Financement européen

Pour en savoir plus, rendez vous sur ce site : http://www.economie.gouv.fr/vous-orienter/entreprise/aides-credits-impot

Où trouver les informations relatives aux allègements et exonérations de cotisations sociales de manière générale ?

Les informations sur les cotisations sociales figurent dans le **plan comptable général** (comptes 645.. à 648.. l). Elles se retrouvent dans le rapport financier de l'entreprise. Toutes les informations relatives aux exonérations et réductions de cotisations sociales doivent figurer dans la rubrique « Flux financiers à destination de l'entreprise » de la **Base de Données Économiques et Sociales** (BDES).

MASSE SALARIALE, PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE : DES INDICATEURS À EXPLOITER

HAUSSE DE LA MASSE SALARIALE : L'ARGUMENT MOBILISÉ PAR L'EMPLOYEUR À DÉJOUER

La masse salariale évolue sous l'effet « Glissement Vieillesse Technicité » (GVT), c'est-à-dire de l'impact de l'évolution des situations et rémunérations individuelles. Un contre-argument peut être mobilisé : **l'effet de Noria**.

Effet Noria = nb de remplacements dans une catégorie X (salaires sortants – salaires entrants)

Les informations à demander pour avoir une idée de l'effet de Noria :

- somme des salaires ETP versés aux salariés ayant quitté l'entreprise ;
- somme des salaires ETP versés aux salariés ayant intégré l'entreprise ;
- la masse salariale des salariés en CDI et celle des salariés en CDD (exemple les salariés présents au 31 décembre).

L'effet de Noria sera d'autant plus grand que :

- les personnes sortantes (à la retraite, licenciement, etc.) n'ont pas été remplacées ;
- les personnes sortantes (à la retraite, licenciement, etc.) ont été remplacées par des salariés plus jeunes et donc moins chers ;
- les personnes sortantes (à la retraite, licenciement, etc.) ont été remplacées par des robots ;
- les emplois des personnes partant (à la retraite, licenciement, etc.) ont été externalisés (l'entreprise fait désormais appel à un prestataire de service).

Plus cet indicateur est grand, plus il permet de «financer» la hausse de la masse salariale et des mesures de la NAO.

Cet indicateur à lui seul permet de justifier une augmentation de salaire sans nécessairement se référer aux indicateurs de performance de l'entreprise (CA etc.). **Cet argument est donc mobilisable même si l'entreprise n'a pas engrangé des bénéfices !**

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE DANS L'ENTREPRISE : COMPAREZ LA RICHESSE CRÉÉE AVEC L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DANS L'ENTREPRISE

Indicateurs de richesse créée par l'entreprise

Plutôt que d'utiliser des indicateurs macroéconomiques du type « valeur ajoutée », privilégiez des indicateurs quotidiens tels que la marge, l'Excédent Brut d'Exploitation (EBE), etc.
Pour rappel, l'EBE mesure ce qu'il reste à l'entreprise une fois les charges courantes et de personnel réglées, mais avant paiement des frais financiers et des impôts.

Comparez l'évolution des salaires des dirigeants, des hautes rémunérations, des dividendes avec la rémunération des salariés de l'entreprise

Indicateurs utiles pour cela :

- les dividendes (rémunération des actionnaires) ;
- le rachat d'action (quand une société rachète ses propres actions afin de diminuer le nombre d'actions en circulation et renchérir les actions restantes) ;
- la rémunération indirecte tels que frais de siège, redevance de marque, etc.

Où trouver ces informations dans les documents mis à disposition par l'entreprise?

La base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net. Vous y trouverez également tous les éléments concernant les investissements, les fonds propres, l'endettement, et la rémunération des salariés et des dirigeants.

Élaborer une stratégie

QUELQUES CONSEILS POUR CONSTRUIRE VOTRE ARGUMENTATION

Après examen de la situation financière de l'entreprise, définissez une stratégie de négociation contenant une demande de départ et une base de repli qui constituera votre marge de négociation.

> Privilégiez les **hausses de salaire collectives** plutôt que les augmentations individuelles.

> Soyez vigilant sur les **rémunérations variables** : elles sont impactées par la situation économique de l'entreprise et leur réduction met les salariés en difficulté. Afin d'éviter ces situations, dans tous les cas, veillez à ce que la part variable de la rémunération :
- ne constitue pas plus de 10% de la rémunération totale du salarié ;
- soit fondée sur des éléments objectifs et réalisables.

> L'augmentation peut être exprimée en **valeur absolue** (exemple : 100 € pour tous les salariés) ou **relative** (exemple : 4% du salaire brut).
L'augmentation relative favorise les hauts salaires par rapport aux bas salaires : une augmentation de 4% pour un salarié touchant 1500 € correspond à 60 € ; alors qu'elle correspond à 200 € pour un salarié touchant 5000 €.
Une solution alternative consiste à accorder des **augmentations en pourcentages différenciés selon les tranches de salaire** (par exemple : 4% pour les salaires inférieurs à 1500 € ; 3,5% pour les salaires entre 1500 et 2000 €, etc.).
Il est aussi envisageable d'**accorder une augmentation en pourcentage, tout en prévoyant un minimum en valeur absolue pour les plus bas salaires**.

> Ne laissez pas les **primes d'intéressement et de participation** se substituer aux augmentations générales de salaire. Cependant, **n'hésitez pas à faire des propositions alternatives complémentaires à l'augmentation générale de salaire**.

- Il peut s'agir d'une **amélioration des accessoires de la rémunération**

L'intéressement et la participation
L'employeur bénéficie d'un allègement des cotisations (taux réduit à 8 % du forfait social) sur les sommes versées depuis le 1er janvier 2016 au titre de l'intéressement et de la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui décident pour la première fois de conclure un accord.
Le Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif)
L'employeur bénéficie également d'un taux réduit à 16 % du forfait social pour les sommes affectées sur un Perco (provenant des primes de participation, d'intéressement ou d'abondements) sous certaines conditions de gestion et de placement.

- Il peut s'agir également d'une **prime** (de fin d'année, d'ancienneté, etc.), de l'augmentation de la **prime panier** ou des **titres restaurants** (notez que l'employeur peut prendre en charge jusqu'à 5,38 € du prix du ticket restaurant sans payer de charges) ou encore de la prise en charge ou de l'amélioration de la **couverture santé**.

FOCUS : LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE

Chaque branche doit se réunir, **au moins une fois par an**, pour négocier sur les salaires. Ces négociations doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Données devant être examinées :
1° l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
2° les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
3° l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Pour permettre aux organisations syndicales de la branche de préparer ces négociations, les organisations d'employeurs de la branche doivent remettre un rapport annuel de branche reprenant les principales données économiques et sociales de la branche, au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Que faire si ma branche ne fournit pas son rapport ou que les données fournies sont insuffisantes ?
La direction générale du travail met à disposition sur son site internet un portrait statistique des branches de plus de 5000 salariés comportant des données complètes telles que la proportion hommes / femmes de la branche, le taux de temps partiel, de CDI, les salaires moyens, les écarts de salaires hommes / femmes par catégorie socio professionnelle, etc.

Conseil CFTC ! Soyez attentifs à toujours avoir des premiers niveaux supérieurs au Smic.
Par ailleurs, avec l'augmentation régulière du Smic, il n'est pas rare d'assister à un tassement des grilles de salaires, les plus bas salaires rattrapant les niveaux de rémunération supérieurs. Or, il est essentiel de maintenir les écarts de rémunération entre les échelons afin d'encourager les salariés à progresser dans leur emploi.

Connaître le nouveau cadre législatif

LOI REBSAMEN (17/08/2015). RAPPEL DES CHANGEMENTS…

… SUR LA PÉRIODICITÉ

L'article L. 2242-20 du code du travail permet, depuis le mois de janvier 2016, d'allonger les périodicités des négociations annuelles obligatoires, y compris celles **des salaires dans la limite de 3 ans**. Néanmoins une organisation signataire peut, au cours de la période fixée par l'accord, formuler une demande d'engagement de négociation. **L'employeur doit alors y faire droit sans délai**.

… SUR LE REGROUPEMENT DES THÉMATIQUES

Un accord majoritaire peut adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.
La loi Rebsamen a défini trois blocs de négociations (art. L. 2242-1 C. trav.) :

- la rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée ;
- l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ;
- la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Conseil CFTC ! La négociation salariale est incluse dans le bloc consacré au temps de travail, la rémunération et la valeur ajoutée. En 2016, peu d'entreprises s'étaient saisies de ces nouvelles possibilités car le dispositif était trop récent. Nul doute que 2017 sera l'année du déploiement de ces nouveaux dispositifs. À vous de vous saisir de ces nouvelles opportunités dans l'intérêt des salariés !

LOI TRAVAIL : LES NOUVEAUTÉS

*** Pour plus de détails sur la loi Travail voir le guide CFTC décryptage du volet dialogue social**

LES NOUVELLES RÈGLES DE VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS (ART. L. 2232-12 C. TRAV.)

Au 1er septembre 2019, les accords majoritaires deviendront la règle pour tous les accords d'entreprise toutes thématiques confondues.
Attention ! Les accords portant sur la durée du travail, repos et congés sont déjà soumis depuis le 1er janvier 2017 à la règle de l'accord majoritaire.

Conséquence : il sera difficile de négocier des accords salaires portant également sur la durée du travail tel que le permet et y encourage la loi Rebsamen, du fait de la dualité des règles de validité de l'accord induite par la loi Travail.

LA DURÉE DE VIE DES ACCORDS

En l'absence d'indication de durée de l'accord, il est désormais présumé d'une **durée déterminée de 5 ans**. Exemple : un accord conclu en février 2017, mettant en place une prime annuelle, sans préciser la durée de l'accord, prendrait fin automatiquement au bout de 5 ans.
À noter ! Il sera toujours possible de conclure des accords à durée indéterminée, mais il faudra l'indiquer clairement dans l'accord. Cette nouvelle règle est valable uniquement pour les accords conclus postérieurement à la loi Travail.

Conseil ! N'hésitez pas à insérer des clauses de revoyure.

NOUVELLE ARTICULATION DES ACCORDS COLLECTIFS ENTRE :

• **l'accord de groupe et l'accord d'entreprise** (art. L. 2253-5 C. trav.)
L'article L. 2253-5 nouveau du code du travail énonce qu'un accord de groupe peut prévaloir sur l'accord d'entreprise quand il a trait au même objet, peu importe que l'accord d'entreprise soit antérieur ou postérieur à l'accord de groupe. L'accord de groupe se substitue à l'accord d'entreprise.

• **l'accord d'entreprise et l'accord d'établissement** (art. L. 2253-6 C. trav.)
Un accord conclu au niveau de l'entreprise peut prévoir expressément que ses dispositions se substituent à celles négociées au niveau de l'établissement conclu postérieurement ou antérieurement.

Conseil CFTC ! Il est important d'organiser et d'encadrer la négociation collective notamment par un accord de méthode au niveau du groupe et de l'entreprise. En aucun cas, la négociation de groupe ne doit conduire à asphyxier la négociation d'entreprise notamment sur la thématique des salaires. De la même manière, le dialogue social de l'entreprise ne doit pas priver les établissements de la possibilité de conclure des accords.

LOI TRAVAIL. LES CHANGEMENTS INTERVENUS OU À VENIR AU NIVEAU DES BRANCHES

La loi Travail a envisagé 3 principaux chantiers de branche :
• l'obligation d'engager des discussions sur la restructuration des branches,
• la définition de l'ordre public conventionnel de branche,
• la mise en place des commissions paritaires de branche (art. L. 2232-9 C. trav.) :

La loi Travail fixe le cap pour atteindre un paysage conventionnel restructuré autour de 200 branches professionnelles dans les trois ans à venir. À l'issue de ce délai, le ministre chargé du Travail pourra reprendre la main et opérer les fusions par arrêté sur la base des critères d'analyse de la branche suivants (art. L. 2261-32 C. trav.) :
• diversité des thèmes négociés dans la branche et nombre d'accords signés ;
• branches uniquement régionales ou territoriales ;
• taille critique de la branche en termes d'effectif salarié (un décret fixe la taille critique au seuil de 5000 salariés).
• moins de 5 % des entreprises des branches adhèrant à une OP (organisation professionnelle)
• absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire de branche (art. L. 2232-9 C. trav.) ;
• absence d'engagement de négociation sur la définition de l'ordre public conventionnel.

Conseil CFTC ! Profitez de la négociation salariale pour rappeler aux organisations patronales de votre branche les différents chantiers à lancer. Il peut être judicieux à cette occasion de définir ou redéfinir un agenda social. L'argument de l'absence de vitalité conventionnelle comme critère potentiel de fusion est aussi un levier en cas de blocage sur la négociation salariale ou sur les autres thématiques.

La CFTC, syndicat de construction sociale,
est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts
et vous conseiller dans vos démarches

128, avenue Jean Jaurès - 93697 Pantin Cedex Tél : 01 73 30 49 00
Syndicat CFTC La Vie à Défendre
www.cftc.fr

Salaires : appui à la négociation - 2017 - Rédaction : Julie BESTEL et Lamia ZIKIKOUT - Création graphique : Céline Dulauroy - Impression : Imprimerie de la Centrale Lens - Supplément à la Lettre confédérale