CFE CGC

BOÎTE À OUTILS DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

2021

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION
Anaïs Filsoofi

CONCEPTION
Service communication CFE-CGC
Adrien Vinet

RELECTURE
Service communication CFE-CGC

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock
Freepik

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FS

Juillet 2021

ISBN : 978-2-38340-003-5

www.cfecgc.org

BOÎTE À OUTILS DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

Sommaire

LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

LES RÈGLES JURIDIQUES DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE

LES RÈGLES JURIDIQUES DE LA NÉGOCIATION SALARIALE EN ENTREPRISE

LES MESURES VISANT À RÉDUIRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

AU NIVEAU DE LA BRANCHE 25

AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE 27

LES RECOMMANDATIONS DE LA CFE-CGC EN MATIÈRE DE POLITIQUE SALARIALE

LES RECOMMANDATIONS CFE-CGC CONCERNANT LES SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES

ENGAGER LES NÉGOCIATIONS SALARIALES LE PLUS TÔT DANS L'ANNÉE 43

10 PIÈGES À ÉVITER LORS DES NÉGOCIATIONS SALARIALES

NÉGOCIER EN NIVEAU ET NON EN MASSE 44

REFUSER DE SIGNER LES ACCORDS PRÉVOYANT DES CLAUSES PLAFONDS 44

RESTER VIGILANT SUR LES CRITÈRES CLASSANTS ET LES PRIMES EXCEPTIONNELLES 45

ANALYSER L'ÉVOLUTION GÉNÉRALE DES PRIX À LA CONSOMMATION ET L'ÉVOLUTION DU COÛT DE LA VIE 46

ANALYSER L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE : L'EFFET DE NORIA SE TRADUIT-IL PAR DES ÉCONOMIES POUR L'ENTREPRISE ? 47

ÉTUDIER LES DOCUMENTS COMPTABLES ET METTRE EN AVANT LES EXONÉRATIONS ET CRÉDITS D'IMPÔTS DONT POURRAIENT BÉNÉFICIER L'ENTREPRISE.....47

TENIR COMPTE DU PARTAGE DE LA RICHESSE CRÉÉE.....48

ANALYSER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE DIRIGEANTS ET SALARIÉS.....48

SE TENIR AU COURANT ET RESTER VIGILANT AUX NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES.....49

ÉLÉMENTS DE CADRAGE MACROÉCONOMIQUE / ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS

ANNEXES

ANNEXE 1 : LA MESURE DE L'INFLATION.....61

ANNEXE 2 : LA PERCEPTION DE L'INFLATION ET DU COÛT DE LA VIE.....70

ÉDITO

RAPHAËLLE BERTHOLON
Secrétaire nationale en charge
du secteur Économie, Industrie,
Numérique et Logement

NÉGOCIER LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE : UN ENJEU ESSENTIEL

Les salaires sont chaque année le premier thème de négociation de branche et d'entreprise, et la question du pouvoir d'achat des salariés demeure centrale.

Ce thème s'inscrit depuis la loi du 17 août 2015, dite « loi Rebsamen » dans le 1er bloc de négociation obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

La boite à outils de la négociation salariale 2021 a pour objet l'énonciation des règles juridiques de la négociation salariale, tant au niveau de la branche que de l'entreprise. Elle présente les recommandations de la CFE-CGC en matière de politique salariale et en rappelle les pièges à éviter lors des négociations, avec des éléments de cadrage macroéconomique qui devraient vous être utiles.

En complément de ce guide, nous vous invitons à consulter, avec vos codes sur l'intranet de la CFE-CGC :

- le guide LASER portant sur l'intéressement, la participation, et l'épargne salariale ;
- le guide sur le partage de la valeur ajoutée.

Adobe Stock

LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

La fixation des salaires en France, à l'instar de beaucoup de pays européens, est régulée par des institutions de négociation à plusieurs niveaux, le but de ces négociations étant d'assurer aux salariés un minimum de rémunération du travail. Les mécanismes collectifs de revalorisation salariale interviennent de la manière suivante :

- au niveau national, l'État revalorise chaque année le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) ;
- les branches professionnelles négocient quant à elles, les salaires minima conventionnels correspondants aux différents niveaux de la classification des métiers représentatifs dans la convention collective de la branche. Ces minima s'appliquent aux entreprises relevant du même accord ou de la même convention collective ;
- au niveau des entreprises, les négociations salariales doivent porter sur les salaires effectifs de base.

Depuis la loi du 17 août 2015, dite « loi Rebsamen », les négociations obligatoires sont regroupées sous trois grands blocs :

- rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- égalité professionnelle femmes-hommes et qualité de vie au travail ;
- gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

RÉFLEXE MILITANT

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a modifié la hiérarchie des normes conventionnelles. La loi travail a ainsi proposé une nouvelle architecture du Code du travail, découpé en trois catégories :

- un niveau 1 : l'ordre public ;
- un niveau 2 : le champ ouvert à la négociation ;
- un niveau 3 : les dispositions supplétives.

Cette nouvelle hiérarchie pourrait avoir des conséquences négatives sur la rémunération. Vous retrouverez notamment nos conseils sur la notion de « salaire minima hiérarchique » dans cette boîte à outils.

Adobe Stock

LES RÈGLES JURIDIQUES DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE

En matière de négociation obligatoire, sont désormais distingués les domaines relevant de l'ordre public, c'est-à-dire auxquels il n'est pas possible de déroger, de ceux pour lesquels les règles peuvent être fixées par accord collectif. En cas d'absence d'accord fixant ces règles, des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent.

Ordre public : négociation salariale au minimum tous les 4 ans

La négociation salariale doit se faire au minimum tous les quatre ans (article L. 2241-1 du Code du travail).

Informations que doit communiquer l'employeur

La partie patronale doit communiquer aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier, et répondre aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Faute de quoi, une commission mixte paritaire peut être provoquée à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative (ou convocation directe de la commission mixte paritaire lorsque deux de ces organisations en font la demande), si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement (article L. 2261-20 et L. 2241-3 du Code du travail).

Champ de la négociation : possibilité de fixer une périodicité par accord entre 1 et 4 ans

Précisions de l'accord

L'accord conclu à l'issue de cette négociation doit préciser (article L. 2241-5 du Code du travail) :

- les thèmes des négociations[1] et leur périodicité, de telle sorte que la négociation sur les salaires se fasse au moins tous les quatre ans ;
- le contenu de ce thème ;
- le calendrier et les lieux des réunions ;
- les informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs et la date de cette remise ;
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

L'accord conclu peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de quatre ans (article L. 2241-6 du Code du travail).

1 À savoir, parmi les thèmes devant faire l'objet d'une négociation au moins une fois tous les quatre ans figurent notamment les salaires, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, et les conditions de travail.

Dispositions supplétives : s'il n'y a pas eu d'accord conclu sur les modalités de la négociation, alors la négociation sur les salaires doit être annuelle

En l'absence d'accord de branche portant sur les négociations obligatoires, ou en cas de non-respect de ses stipulations, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires (article L. 2242-7 du Code du travail et L. 2242-8 du Code du travail).

À noter que 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.

RÉFLEXE MILITANT

Autre possibilité de déclenchement de la négociation sur les salaires

La négociation sur les salaires peut intervenir lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification (au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 du Code du travail) est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) (article L. 2241-10 du Code du travail).

Cette négociation s'engage, à défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois (après la réévaluation du SMIC), dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du Code du travail.

Données examinées lors des négociations sur les salaires

La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes (article L. 2242-9 du Code du travail) :

- 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 ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Modalités de la négociation

Quels sont les salaires à négocier lors des négociations de branche et professionnelles ?

Selon les termes de la loi, la négociation annuelle obligatoire doit porter sur les salaires, sans autre précision.

La négociation annuelle obligatoire porte essentiellement sur les salaires minima hiérarchiques, les rémunérations minimales garanties ou les rémunérations annuelles garanties, les éléments à considérer pour calculer ces rémunérations ou encore la valeur du point.

Sont interdites, dans les conventions et accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations de la rémunération minimum garantie sur le SMIC et l'indice Insee[2].

Une obligation de négocier mais pas de conclure

Le code du travail n'exige pas que la négociation engagée aboutisse à un accord. Seule la négociation est obligatoire, et non pas la conclusion d'un accord.

Focus sur les salaires minima hiérarchiques

L'article L. 2253-1 du Code du travail fixe la liste des garanties pour lesquelles la loi impose aux négociateurs d'entreprise de respecter les garanties prévues dans les conventions et accords collectifs de branche, ou les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Ces garanties sont classées dans treize catégories qui constituent ce que l'on appelle le bloc 1 de négociation collective. Nous retrouvons dans ce bloc de négociation la catégorie « salaires minima hiérarchiques ». Néanmoins, l'accord d'entreprise pourra quand même s'appliquer s'il comporte des garanties au moins équivalentes à celles prévues par l'accord de branche.

À savoir, la loi ne définit pas la notion de « salaire minima hiérarchique » et ne détermine pas sa composition.

La modification de l'articulation entre les conventions et accords de branche, ou ceux couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, et les conventions et accords d'entreprise. L'articulation pourrait ainsi avoir des conséquences négatives sur la rémunération des salariés. En effet, la rémunération des salariés est fréquemment composée d'un salaire de base auquel s'ajoutent des primes (par exemple : prime d'ancienneté, 13ème mois, prime de repas, de déplacement, etc.). Ces primes peuvent être prévues dans le contrat de travail ou dans un accord d'entreprise ou de branche.

Jusqu'à présent, l'employeur était tenu d'appliquer les primes prévues dans l'accord de branche. La seule possibilité de déroger à l'accord de branche était de prévoir, par accord d'entreprise, des dispositions plus favorables pour les salariés.

2 Cass. soc., 5 octobre 2017, n° 15-20.390, publié - rémunération - clause d'indexation

Avec le principe de primauté de l'accord d'entreprise et le champ réservé à l'accord de branche concernant exclusivement « les salaires minima hiérarchiques », la donne change.

Concernant les dispositions relatives à la prime pour travaux dangereux ou insalubres, les partenaires sociaux peuvent faire primer l'accord de branche, ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sur l'accord d'entreprise. Cette possibilité concerne 4 domaines qui constituent le bloc 2 de négociation collective, et dans lequel on retrouve notamment la prime pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous référer à la fiche pratique n°42 sur la négociation collective de branche sur le salaire minimum hiérarchique, disponible sur l'intranet de la CFE-CGC.

L'encadré 1 aborde les conséquences concrètes sur la négociation collective découlant de ce manque de clarté.

Encadré 1 : Les premières réponses concrètes des branches

La loi ne définit pas ce que recouvre la notion de « salaires minima hiérarchiques ». Or, les salaires minima hiérarchiques sont un domaine de négociation collective qui est réservé à la branche : l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise sauf s'il comporte des garanties au moins équivalentes. Par conséquent, ce vide juridique met en difficulté l'articulation entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise : comment savoir ce qui peut être verrouillé/sécurisé au niveau de la branche ?

Face à ces difficultés pratiques, les partenaires sociaux de certaines branches (transports routiers et industries chimiques), ont cherché à intégrer des primes dans la négociation des salaires minima hiérarchiques :

- dans la branche des transports routiers, les partenaires sociaux ont négocié un protocole d'accord qui intègre dans les salaires minima hiérarchiques les éléments de rémunération qui compensent le travail de nuit, les jours fériés et les dimanches ainsi que le treizième mois ;
- dans la branche des industries chimiques, seule la CFDT a signé l'accord sur les salaires minima 2018. Les autres organisations syndicales ont refusé de signer l'accord en l'absence d'intégration des primes dans les salaires minima ;
- la CFE-CGC, la CGT et FO ont signé un communiqué commun dans lequel elles estimaient « inutile de négocier une valeur de point alors que tous les éléments de rémunération qui y sont liés seront dérogeables en entreprise » ;
- en intégrant les primes aux salaires minima hiérarchique dans les accords de branche, les accords d'entreprises ne peuvent s'appliquer uniquement s'ils prévoient des garanties au moins équivalentes aux accords de branche.

Militants, adhérents, ensemble soyons solidaires

Depuis plus de 30 ans, la Macif protège l'activité syndicale

partenariat@macif.fr

CFE CGC

MACIF

Essentiel pour moi

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Adobe Stock

LES RÈGLES JURIDIQUES DE LA NÉGOCIATION SALARIALE EN ENTREPRISE

Ordre public : négociation salariale au minimum tous les quatre ans

La négociation obligatoire en entreprise doit être engagée par l'employeur au minimum tous les quatre ans dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (article L. 2242-1 du Code du travail).

Salariés concernés et précision sur la notion de salaire

La négociation salariale doit concerner tous les salariés, et peut également concerner une catégorie de salariés. Elle doit porter sur les salaires effectifs, c'est-à-dire les salaires bruts par catégorie professionnelle, y compris, le cas échéant, les primes et avantages en nature lorsqu'ils résultent de l'application d'une convention ou d'un accord (Circulaire du ministère des Affaires sociales et de la solidarité nationale du 5 mai 1983 relative à l'application des dispositions de la loi 82957 du 13-11-1982 concernant l'obligation annuelle de négocier dans les entreprises). Les éléments qui résultent du statut collectif non négocié (usages, etc.) doivent être inclus dans la négociation.

La négociation sur les salaires effectifs ne porte pas sur les décisions individuelles en matière de rémunération. Si l'employeur n'a aucune obligation de négocier sur des mesures individuelles, il doit cependant fournir des informations sur l'incidence des mesures individuelles sur la masse salariale.

La circulaire du 5 mai 1983 stipule que si la négociation sur les salaires effectifs n'a pas à porter sur les décisions individuelles, il y a cependant lieu de considérer qu'entre bien dans son objet la définition de la fraction de la masse salariale affectée à de telles décisions, la structure et l'évolution des salaires effectifs étant la résultante de mesures collectives (éventuellement différenciées par catégories) et individuelles.

Impossibilité pour l'employeur d'arrêter des décisions unilatérales en cours de négociation

Tant que la négociation obligatoire portant sur les salaires effectifs est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie (article L. 2242-4 du Code du travail).

Dépôt des accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de la Dreets (Direction Régionale de l'Economie, l'Emploi, du Travail et de la Solidarité et qui depuis le 1er avril 2021 a remplacé la Direccte) qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignant les propositions respectives des parties.

Ce procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations ; c'est-à-dire qu'il a (article L. 2242-6 du Code du travail) :

- convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- fixé le lieu et le calendrier des réunions ;
- communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause ;
- répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Procès-verbal de désaccord en cas de non-conclusion d'un accord

Si aucun accord n'a été conclu au terme de la négociation, un procès-verbal de désaccord est établi, dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal doit être déposé, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire (article L. 2242-5 du Code du travail).

Sanctions en cas de manquement à l'obligation de négocier sur les salaires effectifs

Pénalités financières

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur qui n'a pas rempli l'obligation de négociation sur les salaires effectifs est soumis à une pénalité :

- dans le cas où aucun manquement n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes : la pénalité est plafonnée à 10 % des exonérations de cotisations sociales (assurances sociales et allocations familiales, allocation de logement, contribution au taux de 3 % sur la même assiette que les cotisations patronales d'assurance maladie) au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives à compter de l'année précédant le contrôle ;
- dans le cas où au moins un manquement a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes : la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 100 % des exonérations de cotisations sociales au titre des rémunérations versées dans chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives comprenant l'année du contrôle (article L. 2242-7 du Code du travail).

Délit d'entrave

Un employeur qui ne respecte pas les obligations prévues à l'article L. 2241-1 du Code du travail, relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros.

L'employeur qui négocierait, dans le cadre des négociations obligatoires, un accord collectif avec d'autres interlocuteurs que les délégués syndicaux, ou qui ne convoquerait pas à la négociation toutes les organisations syndicales représentatives commettrait un délit d'entrave *(Cass. crim., 18 nov. 1997, no 96-80.002, Bull. crim., no 390).*

Champ de la négociation : possibilité de fixer une périodicité par accord au maximum tous les quatre ans

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur ou une organisation syndicale de salariés représentative qui en ferait la demande, peuvent engager une négociation précisant (article L. 2242-10 du Code du travail) :

- le calendrier ;
- la périodicité ;
- les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

Précision de l'accord

Il convient de spécifier que l'accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée ci-dessus doit préciser (article L. 2242-11 du Code du travail) :

- les thèmes des négociations et leur périodicité, de telle sorte que les salaires effectifs soient négociés au moins tous les quatre ans ;
- le contenu de ce thème ;
- le calendrier et les lieux des réunions ;
- les informations que l'employeur remet aux négociateurs et la date de cette remise ;
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord ne pouvant pas excéder quatre ans.

À noter que l'accord conclu peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de quatre ans (article L. 2242-12 du Code du travail).

Dispositions supplétives : négociation annuelle à défaut d'accord

À défaut d'accord ou en cas de non-respect de ses stipulations, la négociation obligatoire sur les salaires effectifs se fera chaque année (article L. 2242-13 du Code du travail).

Engagement de la négociation à défaut d'initiative de l'employeur

À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale doit être transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

L'employeur doit convoquer les parties à la négociation dans les quinze jours qui suivent la demande formulée (article L. 2242-13 du Code du travail).

Précisions à apporter lors de la première réunion

Attention, lors de la première réunion, doivent être précisés (article L. 2242-14 du Code du travail) :

- le lieu et le calendrier de la ou des réunions ;
- les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise.

Calcul du délai entre deux négociations

L'employeur doit engager la négociation obligatoire dans l'entreprise à compter de la date du début de la dernière négociation.

Par exemple, dans le cas d'une négociation dont la périodicité est annuelle, si la négociation précédente avait débuté le 5 février 2020 pour s'achever le 18 juin 2020, la négociation annuelle suivante devrait débuter au plus tard le 5 février 2021.

Modalités de la négociation

Une négociation entre délégations syndicales et employeur

Lorsqu'il existe une représentation syndicale dans l'entreprise, celle-ci est le partenaire obligé de l'employeur. Si ce dernier engage la négociation avec d'autres instances (comité d'entreprise ou délégués du personnel, par exemple), il court le risque de se voir accusé d'entrave à l'exercice du droit syndical.

La délégation de chacune des organisations syndicales représentatives comprend obligatoirement :

- le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ;
- ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

La Cour de Cassation du 5 janvier 2011 a précisé qu'en cas de pluralité de délégués syndicaux et en l'absence d'accord plus favorable, la délégation de chaque organisation syndicale est composée de deux délégués syndicaux, et pas plus.

RÉFLEXE MILITANT

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise (il peut s'agir de salariés sans mandat comme de salariés représentants du personnel) :

- leur nombre est fixé entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives prenant part à la négociation ;
- à défaut d'accord, ce nombre est fixé au plus à celui des délégués syndicaux de la délégation ;
- toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Des informations obligatoires à communiquer

La négociation portant sur les salaires effectifs donne lieu à une obligation d'information de la part de l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à cette obligation annuelle de négocier, l'employeur doit communiquer aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à dispositions de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

Le Code du travail mentionne que l'employeur doit engager sérieusement et loyalement les négociations ; c'est-à-dire qu'il doit notamment communiquer les informations nécessaires pour permettre aux parties de négocier en toute connaissance de cause et qu'il doit répondre de manière motivée à leurs propositions.

Différents niveaux de la négociation

- **Au niveau de l'entreprise :** elle reste le plus souvent le lieu de négociation.
- **Au niveau de l'établissement :** la négociation est possible au niveau de l'établissement, si tous sont dotés d'une section syndicale et qu'aucun des syndicats présents dans les établissements et dans l'entreprise ne s'y oppose.
- **Au niveau de l'unité économique et sociale (UES) :** ce niveau est possible pour la négociation, si une section syndicale est constituée.
- **Au niveau du groupe :** l'article L. 2232-33 du Code du travail prévoit que l'ensemble des négociations au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve d'adaptations. Nous vous invitons à consulter la fiche 19 des ordonnances Macron « la hiérarchie des normes - L'articulation des conventions et accords collectifs de travail de différents niveaux » (consultable sur l'intranet avec vos codes d'accès) notamment sur les rapports entre les accords de groupe et les autres accords.

Organisations concernées par la négociation au niveau du groupe

La convention ou l'accord de groupe est négocié et conclu entre :

- l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord (article L. 2232-31 du Code du travail).

À noter, les organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l'accord doivent être informées préalablement de l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre.

Pour la négociation en cause, les organisations syndicales de salariés représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord peuvent désigner un ou des coordinateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et signer la convention ou l'accord de groupe (article L. 2232-32 du Code du travail).

Condition de validité des accords d'entreprise

Pour qu'un accord d'entreprise ou d'établissement soit valable et applicable, (article L. 2232-12 du Code du travail), il doit être signé par l'employeur ou son représentant, et par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants

S'il n'a recueilli la signature d'organisations syndicales ne représentant qu'entre 30 et 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, une ou plusieurs d'entre elles (ayant recueilli plus de 30 % des suffrages) peuvent dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord demander la consultation des salariés afin de valider l'accord. L'employeur peut également demander l'organisation de cette consultation, mais sous réserve de l'absence d'opposition de ces organisations syndicales.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, le seuil des 50 % n'est pas atteint, une consultation est organisée dans un délai de deux mois.

À noter que la consultation des salariés peut se faire par voie électronique, et qu'elle doit se dérouler dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Une obligation de négocier mais pas de conclure

Le Code du travail n'exige pas que la négociation engagée aboutisse à un accord. Seule la négociation est obligatoire, et non pas la conclusion d'un accord.

Toutefois, si au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il doit être établi un procès-verbal de désaccord qui fait état des propositions respectives des parties (en leur dernier état), et des mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Adobe Stock

LES MESURES VISANT À RÉDUIRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pris en compte dans les négociations annuelles obligatoires au niveau de la branche ainsi que de l'entreprise. Nous nous intéresserons dans cette partie aux règles juridiques de la négociation de branche et d'entreprise relatives à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cet objectif fait l'objet, pour ces deux niveaux de négociation, de mesures relevant de l'ordre public, de règles pouvant être fixées par accord collectifs, et, en cas d'absence d'accord fixant ces règles, de dispositions supplétives.

AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Ordre public : négociation au minimum tous les quatre ans

La négociation de branche et professionnelle sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées doit se tenir au moins une fois tous les quatre ans.

De plus, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois doit être pris en compte tous les cinq ans lorsque les organisations se réunissent sur la nécessité de réviser les classifications (article L. 2241-1 du Code du travail).

Champ de la négociation : possibilité de fixer une périodicité entre 1 et 4 ans

Les organisations liées par une convention de branche ou par des accords professionnels peuvent engager, à la demande de l'une d'entre elles, une négociation précisant (article L. 2241-4 du Code du travail) :

- le calendrier ;
- la périodicité ;
- les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré.

Précisions de l'accord

L'accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée ci-dessus, doit préciser (article L. 2241-5 du Code du travail) :

- les thèmes des négociations et leur périodicité, de telle sorte que l'égalité professionnelle et les mesures de rattrapage soient négociées au moins tous les quatre ans ;
- le contenu de ce thème ;
- le calendrier et les lieux des réunions ;
- les informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs et la date de cette remise ;
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

Il convient d'ajouter que l'accord conclu peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de quatre ans pour les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, et de cinq ans sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications (article L. 2241-6 du Code du travail).

Dispositions supplétives

À défaut d'accord ou en cas de non-respect de ses stipulations, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions précisées ci-dessous.

Négociation annuelle

La négociation annuelle sur les salaires, à défaut d'accord, doit également concerner l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre (article L. 2241-8 du Code du travail).

Négociation triennale

Les organisations liées par une convention de branche ou par accords professionnels doivent se réunir tous les trois ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, la mise en œuvre de ces mesures de rattrapage est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (prévue à l'article L. 2241-8 du Code du travail). La négociation porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

À noter que les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire (article L. 2241-11 du Code du travail).

Négociation quinquennale

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois doit également être pris en compte lors de la négociation pour examiner la nécessité de réviser les classifications au moins une fois tous les cinq ans.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération est constaté entre les femmes et les hommes, sa réduction doit devenir une priorité des organisations liées par une convention de branche ou par accords professionnels (article L. 2241-15 du Code du travail).

Dispositions communes à la négociation annuelle et la négociation quinquennale

Ces deux négociations visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (article L. 2241-17 du Code du travail).

L'accord visant à supprimer les écarts de rémunération, conclu à la suite de ces deux négociations, doit être déposé auprès de la Dreets (qui a remplacé la Direccte) (article L. 2241-18 du Code du travail).

AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Ordre public : négociation au minimum tous les quatre ans

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération doit être engagée par l'employeur au moins une fois tous les quatre ans, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (article L. 2242-1 du Code du travail).

Mesures en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de cette négociation, l'employeur doit établir un plan d'action annuel, visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'action se déroule de la manière suivante (article L. 2242-3 du Code du travail) :

- évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année ;
- détermination de critères clairs, précis et opérationnels et des objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définition des actions qualitatives et quantitatives permettant d'atteindre ces objectifs et évaluation de leur coût ;
- dépôt du plan d'action auprès de la Dreets.

Il est important de noter que l'employeur doit afficher sur les lieux de travail, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, et doit tenir à disposition de toute personne qui la demande, une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs :

- Par catégories professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport (article R. 2242-2-2 du Code du travail) :
  - au salaire médian ou au salaire moyen ;
  - a la durée moyenne entre deux promotions ;
  - a l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.
- Les objectifs de progression et les actions (accompagnés d'indicateurs chiffrés) permettant de les atteindre portant sur (article R. 2242-2 du Code du travail) :
  - au moins trois des domaines d'actions mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36 pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
  - au moins quatre de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Ces domaines d'actions sont les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

À noter que la rémunération effective doit être obligatoirement comprise dans les domaines d'actions retenus par l'accord collectif ou le plan d'action.

En l'absence d'accord, la négociation sur les salaires effectifs doit également porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Pénalité financière en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les entreprises d'au moins 50 salariés

Les entreprises d'au moins 50 salariés n'ayant pas conclu d'accord à l'issue de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou de plan d'action, attesté par un procès-verbal de désaccord pour les entreprises d'au moins 300 salariés, sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur.

Cette pénalité est fixée au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action (article L. 2242-8 du Code du travail).

Quid en cas de silence de la Dreets concernant l'accord ou le plan d'action ?

La Dreets doit se prononcer sur toute demande d'appréciation de la conformité d'un accord ou d'un plan d'action formulée par un employeur.

Le silence par l'autorité administrative à l'issue d'un délai fixé par décret en Conseil d'état, vaut rejet de cette demande (article L. 2242-9 du Code du travail).

Champ de la négociation : possibilité de fixer une périodicité entre 1 et 4 ans

Dans les entreprises constituées d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur ou une organisation syndicale de salariés représentative qui en ferait la demande, peuvent engager une négociation précisant :

- le calendrier ;
- la périodicité ;
- les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement (article L. 2242-10 du Code du travail).

Précisions apportées par l'accord conclu à l'issu de cette négociation

L'accord conclu à l'issue de cette négociation doit préciser (article L. 2242-11 du Code du travail) :

- les thèmes de la négociation et leur périodicité, de telle sorte que la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se fasse au moins tous les quatre ans. La durée de l'accord ne pouvant excéder quatre ans ;
- le contenu de ce thème ;
- le calendrier et le lieu des réunions ;
- les informations que l'employeur remet aux négociateurs et la date de cette remise ;
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

À noter qu'un accord conclu sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de quatre ans (article L. 2242-12 du Code du travail).

Dispositions supplétives

À défaut d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage chaque année, dans les entreprises constituées d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans les conditions présentées ci-dessous. Cette négociation doit porter notamment sur (article L. 2242-17 du Code du travail) :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 2° de l'article L. 2312-36 ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

Les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

La loi du 5 septembre 2018 prévoit le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultat. L'objectif est de supprimer tous les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

Deux obligations incombent aux entreprises d'au moins 50 salariés :

- publier tous les ans les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer ;
- atteindre un certain niveau de rattrapage.

La méthodologie retenue prend la forme d'un index de l'égalité femmes-hommes, composé de 5 indicateurs pondérés auxquels sont associés un certain nombre de point selon le résultat de la mesure.

Index de l'égalité femmes-hommes (entreprises d'au moins 250 salariés)		
Indicateurs	Poids	Score
Écarts de salaire (à poste et âge comparables)	40 %	De 0 à 40 points
Même chance d'avoir une augmentation salariale	20 %	De 0 à 20 points
Même chance d'avoir une promotion	15 %	De 0 à 15 points
Augmentations salariales au retour de congé maternité	15 %	De 0 à 15 points
Au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	10 %	De 0 à 10 points
TOTAL = INDEX	**100 %**	**De 0 à 100 points**

À noter, pour les entreprises de moins de 250 salariés, un index spécifique a été mis en place. Seuls 4 indicateurs feront l'objet d'une mesure (les écarts de répartition des promotions ne seront ainsi pas mesurés dans ces entreprises).

Le décret n°2021-265 du 10 mars 2021 prévoit qu'en plus de l'obligation de publication de la note globale sur 100, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés devront publier chaque année, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, les résultats obtenus pour chaque indicateur.

Cette publication doit se faire de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise s'il en existe un, sinon l'entreprise se doit d'en informer les salariés par tous moyens. Par ailleurs, ces résultats doivent rester consultables au moins jusqu'à la publication de l'année suivante.

Si une entreprise n'atteint pas le seuil de 75 points sur 100 après mesure des 4 ou 5 indicateurs, elle devra mettre en œuvre les mesures correctives adéquates.

Obligation d'atteindre un certain niveau de rattrapage salarial

Dans le cas où la note globale n'atteint pas le seuil minimal requis, à savoir 75/100, la loi a prévu une obligation spécifique de « rattrapage salarial ».

Les entreprises disposeront de trois ans pour atteindre un score minimal de 75 points sur 100. À défaut, elles seront passibles d'une pénalité financière pouvant atteindre jusqu'à 1 % de la masse salariale. La DREETS (ex DIRRECTE) pourra toutefois, dans certains cas, accorder un délai supplémentaire d'un an pour se mettre en conformité.

De plus, le décret n°2021-265 prévoit que les entreprises bénéficiaires du plan de relance, conformément à l'article 244 de la loi de finances pour 2021, n'ayant pas atteint ce score minimal, devront publier en 2022 leurs objectifs de progression et mesures de correction et de rattrapage pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

RÉFLEXE MILITANT

En cas de nécessité de rattrapage salarial, la négociation collective d'entreprise sur l'égalité professionnelle femmes-hommes pourra porter sur « les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial ». En l'absence d'accord collectif prévoyant de telles mesures, celles-ci devront être déterminées par décision de l'employeur après consultation du comité social et économique.

Calendrier de mise en œuvre des dispositions relatives à la publication des résultats obtenus

L'obligation de publication des résultats obtenus pour chaque indicateur s'applique au résultat de l'index publié en 2021. Toutefois, un délai est laissé aux entreprises :

- la publication de l'index global de manière visible et lisible doit se faire au plus tard le 1er mai 2021 ;
- la publication des résultats obtenus pour chaque indicateur de manière visible et lisible doit intervenir au plus tard le 1er juin 2021.

À partir de 2022, la note globale et le résultat de chaque indicateur devront être publiés au plus tard le 1er mars.

Pour la publication des mesures de correction relatives aux entreprises bénéficiaires du plan de relance, celle-ci s'appliquera à l'index publié en 2022. Toutefois, cette publication pourra se faire jusqu'au 1er mai 2022.

Mes notes

LES RECOMMANDATIONS DE LA CFE-CGC EN MATIÈRE DE POLITIQUE SALARIALE

La performance collective et individuelle doit se traduire par une reconnaissance financière adaptée. Celle-ci passe par l'ensemble des composantes de la rémunération et en premier lieu par le salaire qui doit demeurer le fondement de la contrepartie de la relation de travail.

Augmenter les salaires, tous les salaires

Face à l'enracinement de l'individualisation des rémunérations dans les politiques salariales, il convient de réaffirmer l'exigence du principe d'augmentations collectives des salaires. Il est légitime d'avoir une partie du salaire individualisée, celle-ci favorisant une plus grande amplitude de la hiérarchie salariale, **mais les augmentations salariales doivent aussi être générales car celles-ci sont les garantes du maintien du pouvoir d'achat de tous, conformément aux évolutions de la croissance et de la productivité.**

L'individualisation ne doit pas conduire à la précarisation de l'emploi de certains salariés.

Négocier la variabilité

Le salaire fixe, davantage assimilé à la position hiérarchique et/ou l'expertise plutôt qu'à la performance du salarié n'est aujourd'hui plus qu'un élément parmi d'autres d'une rémunération globale. Ces dernières années, la part du salaire variable s'est ainsi considérablement accrue

La CFE-CGC n'est pas opposée au principe d'individualisation des rémunérations, dans la mesure où elle n'est pas imposée, mais bien issue d'une négociation à l'intérieur de l'entreprise. Le principe de « variabilisation » en tant qu'outil de motivation des salariés de l'entreprise peut être admis à condition qu'il ne s'agisse pas là d'un élément venant en substitution d'une partie fixe de la rémunération, mais bien en complément.

D'autre part, la part variable du salaire sur objectif ne fait sens que pour les salariés qui peuvent agir sur leur environnement professionnel dans le cadre d'objectifs réalistes. Cette partie de la rémunération est liée à l'engagement, à l'initiative, à l'action. C'est pourquoi l'introduction d'une part variable dans la structure de rémunération doit s'appliquer aux seuls salariés disposant d'une certaine **autonomie dans la gestion et l'organisation de leur travail.**

L'individualisation exige **la mise en place de systèmes formalisés de fixation d'objectifs individuels, de suivi et d'évaluation des performances au regard de ces objectifs.** À cet égard, il est essentiel que les indicateurs sur lesquels s'appuie la part variable soient **rigoureux, connus, contractuels et compris de tous.**

De plus, pour que le système ait un sens, une crédibilité, **les critères d'évaluation doivent être négociés et acceptés par les salariés** de manière à ce que l'évaluation de chacun soit suffisamment objective pour qu'elle ne soit pas contestable.

Au fil des années, la Cour de cassation est venue encadrer les modalités de détermination de ces objectifs.

Tout d'abord, il faut savoir **que les objectifs peuvent être déterminés de manière unilatérale** *(Cass. soc. 22-05-2001 n° 99-41.838)*. Une telle fixation repose sur des conditions strictes définies par la jurisprudence. En effet, les objectifs retenus doivent être :

- **réalistes et réalisables** *(Cass. soc. 2-12-2003 n° 01-44.192)*. Si ces derniers ne le sont pas, il ne peut être reproché au salarié de ne pas les avoir atteints *(Cass. soc. 13-01-2009 n° 06-46.208)* ;
- **portés à la connaissance des salariés en début d'exercice** *(Cass. soc. 2-3-2011 n° 08-44.978)* ;
- **rédigés en français** ou faire l'objet d'une traduction en français après leur communication, même si l'entreprise a une activité à l'internationale *(Cass. soc. 29-6-2011 n° 09-67.492)* ;
- **fixes c'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas être revus à la hausse,** notamment dans le cas où l'employeur constaterait leur dépassement avant la fin de l'exercice *(Cass. soc., 2 mars 2011, n° 08-44.977)*.

D'autre part, **le contrat de travail peut prévoir que les objectifs soient déterminés d'un commun accord** entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, l'employeur est alors tenu de se rapprocher du salarié pour déterminer ces objectifs. Si cette fixation fait défaut, cela constitue **un manquement justifiant une prise d'acte de la rupture par le salarié** *(Cass. soc. 19-11-2014 n° 13-22.686)*.

À savoir également que lorsque le salarié se retrouve dans l'impossibilité d'atteindre les objectifs par la faute de l'employeur, **le préjudice subi est réparé par l'octroi de dommages et intérêts** plutôt que par le versement de la prime perçue l'année précédente *(Cass. soc. 05-04-2012 n° 11-10.405)*.

Développer la négociation

Pour la Confédération, il est indispensable que la négociation de branche conserve toute son utilité.

À priori la négociation influence peu la pratique salariale. Ce constat au premier abord pessimiste doit cependant être relativisé par la prise en compte de la taille de l'entreprise : plus le nombre de salariés est élevé, et plus la négociation influence le montant des augmentations accordées. Ceci s'explique en partie par le fait que plus la taille de l'entreprise est importante, plus les organisations syndicales sont actives. Leur influence, votre influence, est donc certaine.

Différencier les négociations salariales de celles des dispositifs complémentaires

La CFE-CGC recommande de toujours commencer par négocier les salaires avant d'entamer les discussions sur l'épargne salariale. En effet, il ne faut pas substituer l'épargne salariale aux augmentations de salaires, puisque la première forme de rémunération peut être variable tandis que la seconde est pérenne.

En ce qui concerne les plans d'options sur actions ou stock-options, la CFE-CGC n'est pas favorable à la généralisation de tels mécanismes à l'ensemble des salariés de l'entreprise. **Ils doivent s'inscrire uniquement dans des cas bien précis d'ouverture de capital aux salariés.** Ils apparaissent systématiquement comme des moyens de rémunérations annexes ou complémentaires, mais échappent à la législation fiscale et sociale de droit commun.

LES RECOMMANDATIONS CFE-CGC CONCERNANT LES SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES

La Direction générale du travail (DGT) considère que le salaire minimum hiérarchique doit être entendu comme étant strictement « le salaire de base », c'est-à-dire sans prise en compte des compléments de rémunération.

Pour la DGT, la notion de salaire minima hiérarchique (SMH) ne doit pas être confondue avec celle de salaire garanti, qui elle, correspond au salaire minima mensuel ou annuel dont l'assiette est plus large.

En effet, les minima garantis peuvent inclure le salaire de base accompagné ou non d'autres éléments de rémunération cités dans la convention collective.

En définitif, ce qui différencie le SMH du revenu garanti est que le SMH est impératif alors que le salaire garanti comporte un caractère supplétif.

Fort de cette vision du salaire minimum hiérarchique, la DGT procède à de multiples réserves lors de l'extension des accords salaires non conformes à cette vision, voire à des exclusions d'extension. Pour plus d'informations, nous vous invitons à vous reporter à la fiche pratique n°42 « la négociation collective de branche sur le salaire minimum hiérarchique » disponible sur l'intranet.

Pour éviter l'exclusion de votre accord salaire, la CFE-CGC vous propose dans cette partie un certain nombre de recommandations.

Définir un montant minimal de rémunération établi explicitement sur une base de 35 heures

Pour la DGT, le SMH est calculé sur une base de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Exemples :

- *« Le barème des salaires mensuels minimaux est fixé pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année » ;*
- *« La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixé comme suit ».*

Ainsi, pour la DGT, le SMH ne peut pas être défini sur une base supérieure à 35 heures car cela entraînerait une majoration salariale. L'extension risquerait ainsi d'être accompagnée d'une réserve voire d'une exclusion (selon le verrouillage effectué au niveau de la branche).

Pour les salariés dont la durée du travail est forfaitisée, nous vous recommandons de définir un salaire minimum hiérarchique directement traduit en euro, sans faire apparaître de majoration salariale.

Il faut distinguer la situation des salariés en forfait-jours avec ceux qui sont au forfait-heures.

Pour les salariés en forfait-heures, ce sont les grilles salariales applicables aux autres salariés qui font l'objet d'une majoration : nous recommandons dans ce cas d'intégrer directement les majorations dans les grilles.

Pour les salariés en forfait-jours, ces derniers relèvent d'une grille spécifique. Nous recommandons là encore d'établir cette grille sans faire apparaître les majorations.

Définir un montant minimal de rémunération sans faire apparaître distinctement des éléments complémentaires

Vous avez la possibilité d'intégrer des éléments complémentaires de rémunération directement dans les salaires minima. Par exemple, si le salaire de base est habituellement accompagné de primes panier ou déplacement, nous vous conseillons d'ajouter le montant de ces primes au salaire de base. Cela permettrait d'augmenter le salaire de base sans faire apparaître des compléments de rémunération, et donc d'éviter une réserve de la part de la DGT.

Ne pas verrouiller au niveau de la branche

Respecter la notion de garanties au moins équivalentes

Depuis l'ordonnance, il ne faut plus inscrire dans l'accord des clauses de non-dérogation telles que :

- « aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ne peut prévoir de dispositions moins favorables à celles prévues par le présent accord » ;
- « un accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ne peut déroger à l'accord que s'il prévoit des dispositions plus favorables à celles prévues par le présent accord ».

La loi permet désormais à l'accord d'entreprise de prévoir des garanties au moins équivalentes. Le cas échéant, l'accord d'entreprise écarte de fait l'application de l'accord de branche.

Définir des éléments complémentaires de rémunération respectant l'articulation entre les accords de branche et d'entreprise

Des éléments complémentaires de rémunération peuvent être définis au niveau de la branche, à condition de :

- ne pas les présenter comme faisant partie du SMH ;
- ne pas affirmer leur caractère impératif par rapport à l'accord d'entreprise.

Ainsi, les partenaires sociaux conservent une liberté dans la négociation des éléments complémentaires de rémunération tout en respectant la nouvelle articulation branche-entreprise.

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION

SECAFI
Groupe ALPHA

Le CSE entre vos mains

VOUS ACCOMPAGNER TOUT AU LONG DE VOTRE MANDAT

Pour construire ensemble des alternatives viables

- Emplois, enjeux sociaux, économiques et environnementaux
- Santé et conditions de travail
- Appui à la négociation d'accords

Un accompagnement sur mesure

- Formation, Expertise, Conseil
- Gestion des budgets
- Assistance au CSE

contact@secafi.com • Tél : 01 53 62 71 40 • www.secafi.com

Adobe Stock

10 PIÈGES À ÉVITER LORS DES NÉGOCIATIONS SALARIALES

ENGAGER LES NÉGOCIATIONS SALARIALES LE PLUS TÔT DANS L'ANNÉE

La CFE-CGC met en garde contre l'existence d'un effet report d'autant plus important que la mise en place de l'augmentation a lieu tardivement dans l'année.

Exemple : pour un salaire de 2 000 euros par mois, considérons deux cas :

1er cas	2e cas
Augmentation générale de 2 % au 1er janvier. Cela donnera un salaire annuel pour l'année n de : 2 040 euros x 12 = **24 480 euros**. Si l'année suivante il n'y a pas d'augmentation, le salaire annuel de l'année (n + 1) reste le même, soit : **24 480 euros.** Il n'y a pas eu d'augmentation en n+1 : le salaire annuel en n+1 est équivalent à celui de l'année n. Effet report : (24 480 – 24 480) x 100 = **0 %** **24 480** Salaires sur les 2 années : **48 960 euros**	Augmentation générale de 2 % le 1er octobre. Cela donnera un salaire annuel pour l'année n de : (2 000 euros x 9) + (2 040 euros x 3) = **24 120 euros.** Si l'année suivante il n'y a pas d'augmentation, le salaire annuel de l'année n + 1 sera de : 2 040 euros x 12 = **24 480 euros.** Le salaire annuel de l'année n+1 est supérieur à celui de l'année n, sans pour autant que le salaire n'ait été augmenté en n+1 ! Effet report : (24 480 - 24 120) x 100 = **1,5 %** **24 120** Salaires sur les 2 années : **48 600 euros**

Dans le 2e cas, l'effet report provoque une hausse du salaire annuel en n + 1, alors qu'il n'y a pas eu d'augmentation au cours de cette année. Mais, globalement, le montant touché sur les deux années est plus faible dans ce cas.

Ainsi, le calendrier des revalorisations salariales exerce une influence sur l'évolution « en masse ». On peut imaginer une tactique de l'employeur : en t une revalorisation salariale en fin d'année, puis l'année suivante, en t+1, peu ou pas d'augmentation sous le prétexte de l'accroissement de la masse salariale induite par l'effet report.

Il est donc préférable de négocier les augmentations de salaire de manière à ce qu'elles prennent effet le plus tôt possible dans l'année afin d'éviter l'effet report.

NÉGOCIER EN NIVEAU ET NON EN MASSE

Lorsqu'on envisage les variations de salaires, deux points de vue sont possibles : le raisonnement en niveau (ou en glissement) et le raisonnement en masse (ou en moyenne).

Encadré 2 : Augmentation en moyenne annuelle et augmentation en glissement

Lorsqu'on raisonne « en **glissement** » ou « en niveau », on considère les salaires à deux dates différentes, par exemple à un an d'intervalle, de janvier à janvier. La hausse en niveau présente deux caractéristiques : elle exprime les hausses successives entre les deux périodes mais elle est indépendante du moment où sont intervenues ces hausses.

Lorsqu'on raisonne « **en moyenne** » ou « en masse », on compare le salaire moyen d'une année au salaire moyen de l'année précédente. On compare ainsi les salaires des douze mois de la deuxième année et les salaires des douze mois de l'année initiale.

L'exemple précédent illustrant l'effet-report démontre les effets pervers de la négociation en masse : la masse salariale peut augmenter en masse ou en moyenne sans réelle augmentation des salaires, en raison de l'effet report.

Il est donc fortement conseillé de raisonner en niveau.

REFUSER DE SIGNER LES ACCORDS PRÉVOYANT DES CLAUSES PLAFONDS

Dans de nombreux secteurs, les augmentations générales ne s'appliquent que jusqu'à un certain niveau de salaire ou sont soumises à des effets de palier.

Cette pratique, qui renforce le tassement de la hiérarchie salariale déjà très accentuée en France, démobilise non seulement le personnel d'encadrement, en envoyant un signal d'exclusion d'une partie de la population très dommageable à la cohésion sociale de l'entreprise.

La Confédération demande à ses représentants de refuser de signer tout accord salarial qui prévoit un plancher et/ou un plafond.

RESTER VIGILANT SUR LES CRITÈRES CLASSANTS ET LES PRIMES EXCEPTIONNELLES

Critères classants

Afin de garder une attractivité en termes de rémunération dans le cadre de prise de responsabilités techniques ou managériales, il importe de respecter une échelle de salaires entre les différents postes des classifications. Il faut veiller au maintien d'un écart significatif en termes de rémunération minimale dans le temps entre un poste et le niveau de classement supérieur.

La CFE-CGC conseille d'accepter l'instauration de critères classant seulement si l'employeur ne remet pas en cause le coefficient, celui-ci étant le garant des salaires minima et des primes d'ancienneté. En effet instaurer des critères classant avec des niveaux et des échelons tout en supprimant des coefficients laisserait une place importante à l'arbitraire et à la subjectivité totale.

Primes

Les employeurs ont parfois tendance à proposer des primes exceptionnelles au détriment d'augmentations de salaires en pourcentage. Rappelons que les primes exceptionnelles n'ont qu'un effet ponctuel sur les salaires. Elles ne peuvent donc en aucun cas se substituer aux augmentations en pourcentage, et doivent correspondre à la reconnaissance d'un événement particulier ayant nécessité l'implication de tous (exemple : migration informatique).

La CFE-CGC n'est en revanche pas opposée aux primes versées mensuellement issues d'accords ou de conventions, à l'instar des primes d'ancienneté.

Deux autres points méritent une attention particulière, l'épargne salariale et la prévoyance (régime de santé et prévoyance lourde). Ces éléments sont de plus en plus fréquemment présentés comme faisant partie du « package » rémunération. Or ils ne doivent pas être considérés comme étant du salaire.

ANALYSER L'ÉVOLUTION GÉNÉRALE DES PRIX À LA CONSOMMATION ET L'ÉVOLUTION DU COÛT DE LA VIE

La CFE-CGC préconise de tenir compte, au cours des négociations de salaires, non seulement de l'inflation constatée mais aussi de l'inflation anticipée.

Vous négociez les salaires pour l'année en cours ou à venir, il est logique de se référer aux chiffres de l'inflation à venir, mais d'autres indicateurs peuvent être mis en avant, comme les indices des prix de l'immobilier non pris en compte dans l'indice des prix à la consommation.

Pour la CFE-CGC, l'indice INSEE des prix à la consommation (IPC) en moyenne annuelle (et non pas en glissement annuel) tabac compris doit servir de plancher. N'hésitez pas, au cours de vos négociations, à revendiquer une augmentation salariale supérieure à celle de l'indice INSEE. En effet, l'IPC reflète l'évolution des prix à la consommation, et n'intègre pas l'évolution du prix de l'immobilier (considéré par l'INSEE comme de l'investissement). L'INSEE calcule un indice des prix du logement qui fait apparaitre une évolution de +6,41 % sur l'année 2020 (à comparer aux 0,5 % de moyenne annuelle de l'IPC). Les notaires calculent quant à eux un pouvoir d'achat immobilier, donnant l'évolution du nombre de mètre carré achetable avec un remboursement d'emprunt de 800 euros par mois, pour chacune des 18 villes étudiées. Sur longue période, l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) a démontré qu'en 15 ans, l'endettement moyen pour l'acquisition d'un logement est passé de 3,3 années de revenus à 5,2 années de revenus (cf. page 24 de l'étude ACPR 2018 sur le financement de l'habitat).

N'hésitez donc pas à mettre ces différents éléments en avant lors des négociations salariales.

D'autres éléments peuvent avoir des impacts plus importants que celui considéré dans le calcul de l'IPC. En dehors des loyers pris en compte pour seulement 6,1 % dans l'IPC, le poids des carburants pour les personnes obligées de prendre leur véhicule pour se rendre au travail peut vite dépasser le poids de 4 % pris par l'IPC. L'outil d'indice des prix personnalisé de l'INSEE (cf. encadré ci-après) permet de rééquilibrer les pondérations et d'adapter au contexte des salariés représentés.

Pour plus d'informations à ce sujet, nous vous invitons à consulter l'annexe 1 sur la mesure de l'inflation, et l'annexe 2 sur la perception de l'inflation et du coût de la vie.

ANALYSER L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE : L'EFFET DE NORIA SE TRADUIT-IL PAR DES ÉCONOMIES POUR L'ENTREPRISE ?

Le Glissement vieillesse technicité (GVT) est un facteur susceptible de faire varier le salaire moyen d'une entreprise. Le GVT doit son nom aux différents types de hausses individuelles :

- le glissement correspond aux augmentations individuelles à qualification inchangée ;
- le vieillissement reflète les augmentations liées à l'ancienneté ;
- la technicité correspond aux augmentations liées à une amélioration de la qualification.

Le GVT comptabilise donc la variation du salaire moyen, compte tenu des variations individuelles de salaires. Lors des négociations, il ne faut pas prendre en compte le GVT dans le pourcentage d'augmentation.

Ainsi, dans le cadre de négociations salariales, le GVT n'est pas comptabilisé, afin de ne pas faire payer les promotions, ou prime d'ancienneté des uns par une réduction de salaire des autres.

Si l'inflation anticipée est de 1,8 % et le GVT de 0,6 %, il faut demander une augmentation minimum de 1,8 % et non de 1,2 % (1,8 – 0,6). Dans le cas inverse, cela reviendrait à faire payer les promotions des uns par une baisse de salaire des autres !

ÉTUDIER LES DOCUMENTS COMPTABLES ET METTRE EN AVANT LES EXONÉRATIONS ET CRÉDITS D'IMPÔTS DONT POURRAIENT BÉNÉFICIER L'ENTREPRISE

L'entreprise fournit chaque année des documents comptables au CSE. N'hésitez pas à les étudier avant d'entamer les négociations : ainsi, si les résultats de l'entreprise sont bons, on pourra s'appuyer sur ces informations pour renforcer son argumentation.

Dans le bilan, il convient d'apporter une attention toute particulière à l'excédent brut d'exploitation, à savoir le résultat d'exploitation avant amortissements et provisions. Les provisions ne sont pas toujours justifiées ; on a assisté au cours des dernières années à des provisions massives pour plans de licenciements et de retraites qui ont dégradé la situation financière. Les entreprises se sont retranchées derrière cette dégradation apparente pour refuser d'accorder des augmentations de salaires lors des négociations.

Cela induit une formation des négociateurs à la lecture des documents comptables.

Un autre élément qui peut être avancé durant les négociations concerne les exonérations sociales et fiscales dont peut bénéficier votre entreprise. En effet, il peut être intéressant de faire le calcul du montant dont bénéficie l'entreprise, pour voir les marges de manœuvre financières dont dispose la direction.

En outre, il peut être utile de faire appel à l'expert-comptable dans le cadre des consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Celles-ci pouvant permettre via une analyse approfondie des documents comptables de prendre de la distance face aux arguments économiques de la direction au cours des négociations, ou encore de bénéficier d'études détaillées sur les rémunérations pratiquées dans l'entreprise.

TENIR COMPTE DU PARTAGE DE LA RICHESSE CRÉÉE

L'objectif est de chiffrer vos revendications sur les salaires, et de comparer celles-ci avec la création de richesse par l'entreprise et avec la rémunération des actionnaires, en considérant le montant et la nature des investissements.

Il s'agit donc de mesurer plusieurs indicateurs :

- la richesse créée par l'entreprise : il est possible de calculer directement la valeur ajoutée ou bien d'utiliser des indicateurs plus opérationnels comme l'EBE (qui équivaut à l'EBITDA Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization) ;
- la rémunération des actionnaires : il s'agit bien sûr des dividendes, mais il faut aussi penser au rachat d'actions qui est largement utilisé aujourd'hui pour rémunérer les actionnaires (en augmentant le bénéfice par action et donc, par effet induit, le dividende). Il y a aussi les rémunérations indirectes telles que les frais de siège et les redevances de marque ;
- les investissements de l'entreprise en montant et en nature : dans le cas de sociétés avec des implantations internationales, il est intéressant d'avoir accès à la localisation géographique des investissements. Les investissements dans des infrastructures de long terme sont en effet un déterminant majeur de l'évolution future de la localisation de la valeur ajoutée.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter le Guide Partage de la valeur ajoutée, disponible sur l'intranet avec vos codes d'accès.

ANALYSER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE DIRIGEANTS ET SALARIÉS

Il peut être intéressant de comparer l'évolution conjointe de la rémunération des dirigeants et des salariés pour appréhender la cohésion sociale au sein de l'entreprise.

En 2019, la loi Pacte a instauré l'obligation pour les entreprises cotées de publier un ratio d'équité dans le rapport de gouvernance. En comparant la rémunération du dirigeant avec la rémunération moyenne et médiane des salariés, cet outil peut s'avérer utile pour estimer les écarts de rémunération. Il vous sera possible lors d'une expertise CSE, de demander à connaître le ratio d'équité de votre entreprise.

En revanche, il faut être vigilant à bien identifier le périmètre retenu par l'entreprise pour pouvoir ensuite interpréter le ratio communiqué par l'entreprise. En effet, cet outil encore récent gagnerait à être redéfinit, car le périmètre retenu pour le calcul de ce ratio n'est pas encore bien délimité. Légalement, il s'agit du périmètre social, qui n'est pas toujours très significatif, car il peut s'agir d'une simple holding, ce qui biaise les résultats. En témoignent les écarts relevés par le cabinet Proxinvest[3] qui a comparé les ratio communiqués par les sociétés du SBF 120 à des ratios calculés par le cabinet qui prennent en compte le périmètre monde de ces sociétés. Par exemple, en 2020, le cabinet a calculé un ratio de 321 pour Carrefour, alors que celui communiqué par la société ne dépassait pas 42. À titre de comparaison, les résultats du cabinet montrent qu'en moyenne les entreprises du SBF 120 atteignent un ratio de 73, ce qui signifie que les dirigeants du SBF 120 gagnent en moyenne 73 fois plus que le salaire moyen perçu dans l'entreprise qu'ils dirigent.

SE TENIR AU COURANT ET RESTER VIGILANT AUX NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES

La CFE-CGC invite à surveiller, lors des négociations, les arguments avancés par l'employeur vis-à-vis des nouveautés législatives.

Nous vous invitons également à élaborer un argumentaire précis et chiffré depuis que certaines primes peuvent être concernées avec la consécration de la primauté de l'accord d'entreprise.

En effet, les ordonnances Macron ont apporté des modifications au niveau de la hiérarchie des normes conventionnelles (cf. les changements liés aux ordonnances Macron, se référer à la fiche 19 « la hiérarchie des normes - L'articulation des conventions et accords collectifs de travail de différents niveaux »).

Ainsi, la CFE-CGC conseille de faire un état des lieux précis des primes que la direction souhaite renégocier, notamment des primes liées à la sujétion (qui sont les bénéficiaires, quels sont les montants, les règles de revalorisations, les économies attendues par la direction etc.), de manière à évaluer précisément quelles pourraient être les « garanties au moins équivalentes ».

3 Cabinet spécialisé dans la politique de vote et d'analyse de gouvernance des sociétés cotées.

Adobe Stock
#7772

ÉLÉMENTS DE CADRAGE MACROÉCONOMIQUE / ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS

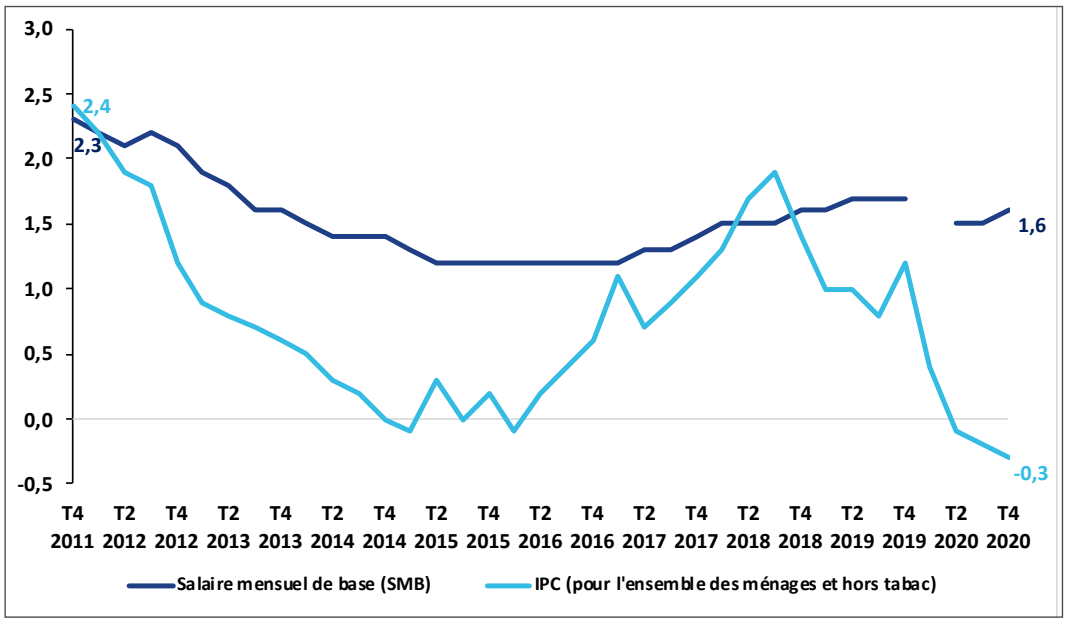
Depuis 2011, on constate un ralentissement des hausses de salaire, une réduction progressive des écarts de salaire entre femmes et hommes, et un développement de l'épargne salariale avec des abondements venant de l'employeur qui restent faibles et un nombre de salariés bénéficiaires restreint. Enfin, le partage de la valeur ajoutée ne semble pas évoluer en faveur des salariés. (cf. note partage de la valeur ajoutée).

Hausses des salaires : tendance constatée au ralentissement

Le salaire mensuel de base (SMB) correspond au salaire brut hors primes (sauf les primes liées à la RTT), hors avantage en nature. Il est calculé par la DARES dans les entreprises de 10 salariés ou plus de l'ensemble du secteur privé (hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales).

Sur un an au quatrième trimestre 2020, l'indice du SMB augmente de 1,5 %. Cette évolution doit être mise en regard avec l'inflation sur la période : les prix à la consommation pour l'ensemble des ménages hors tabac diminuent de 0,3 % entre décembre 2019 et décembre 2020.

Graphique 1 : Glissement annuel du salaire mensuel de base (en %)

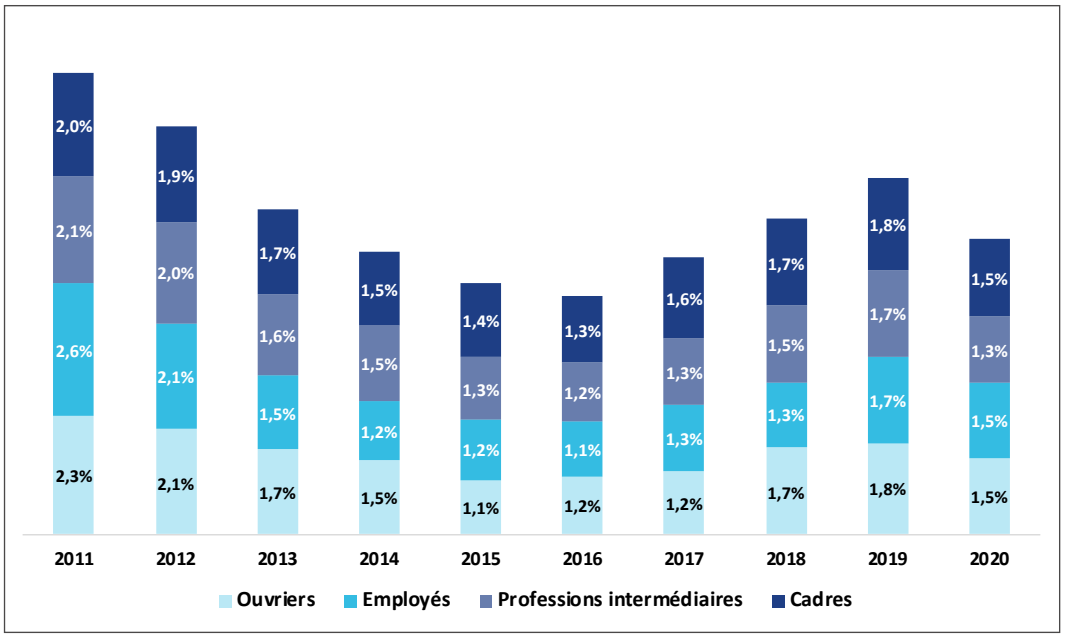


Source : DARES (pour l'indice SMB donnée non disponible au T1 2020)

Si l'on décompose l'évolution au niveau des catégories socioprofessionnelles (graphique 2), on constate que le salaire mensuel de base augmente depuis 2016 pour chacune des catégories.

Pour des informations plus détaillées au niveau de votre branche professionnelle, nous vous conseillons de regarder les études de la DARES sur le SMB par branche (disponibles ici https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-indices-de-salaire-de-base).

Graphique 2 : Évolution du SMB par catégorie socioprofessionnelle

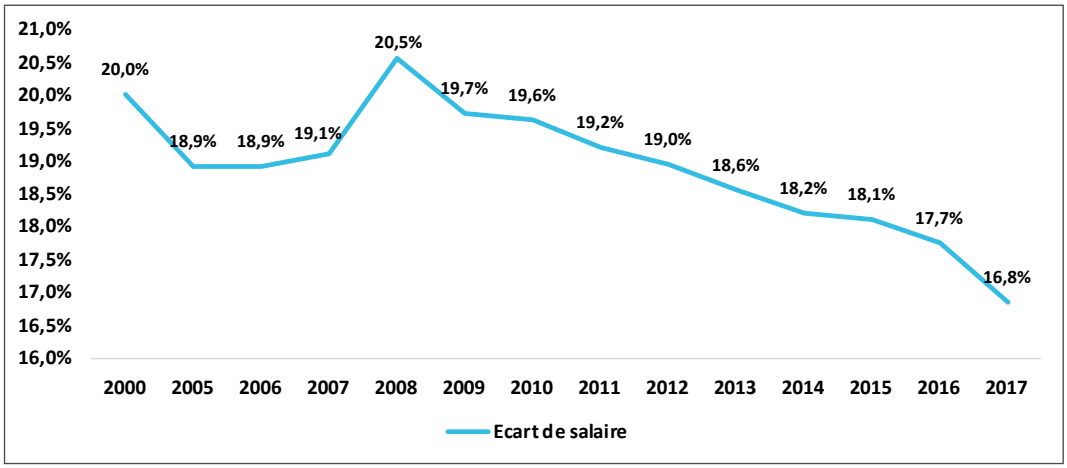


Source : DARES

Écarts de salaire entre les femmes et les hommes : une baisse progressive

Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes ont tendance à diminuer depuis les années 2000, mais de manière progressive. On constate (graphique 3) que cette tendance est amorcée dès 2009. Si les femmes étaient en moyenne payées 19,7 % de moins que les hommes en 2009, elles le sont de 16,8 %, en moyenne, en 2017. Ainsi, si l'écart a tendance à se réduire, cette diminution ne se fait que trop progressivement.

Graphique 3 : Écart de salaire entre les femmes et les hommes (en %)



Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN) (pour homogénéisation, données issues des DADS recalculées par l'INSEE)

Focus sur l'épargne salariale

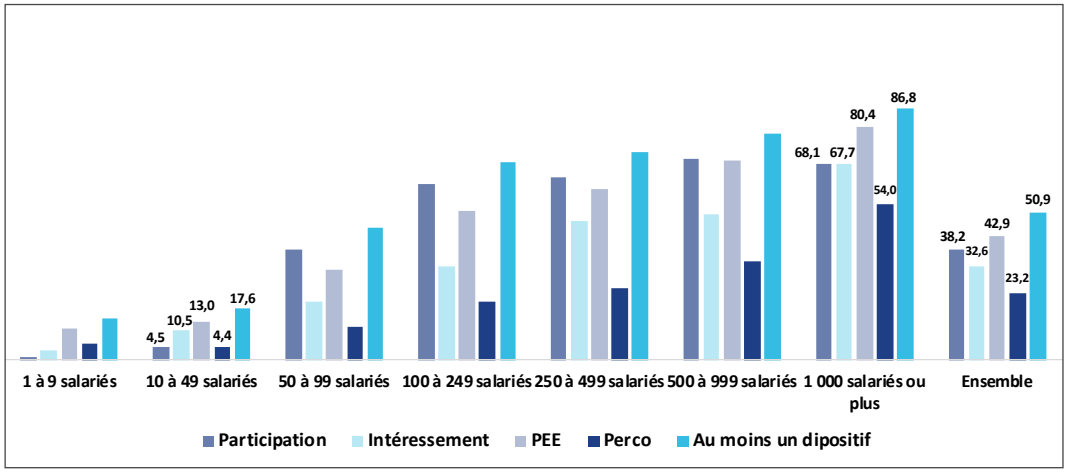
Panorama des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2018

La proportion des salariés du secteur privé qui sont couverts par au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (Graphique 4) est de 50,9 % en 2018, toute taille d'entreprise confondue.

Toutefois, il existe des différences selon la taille des entreprises. En effet, plus l'entreprise est grande, et plus les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont développés. Ainsi, en 2018, dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, ce sont 68,1 % des salariés qui sont couverts par un dispositif de participation, 67,7 % par un dispositif d'intéressement, 80,4 % par un PEE et 54 % par un PERCO.

À l'inverse, plus l'entreprise est petite et moins ses salariés sont couverts par un de ces dispositifs. Effectivement, dans les entreprises de 10 à 49 salariés, seulement 4,5 % des salariés ont accès à de la participation, 10,5 % à de l'intéressement, 13 % à un PEE et 4,4 % à un PERCO.

Graphique 4 : Part des salariés ayant accès à un dipositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2018 (en %)



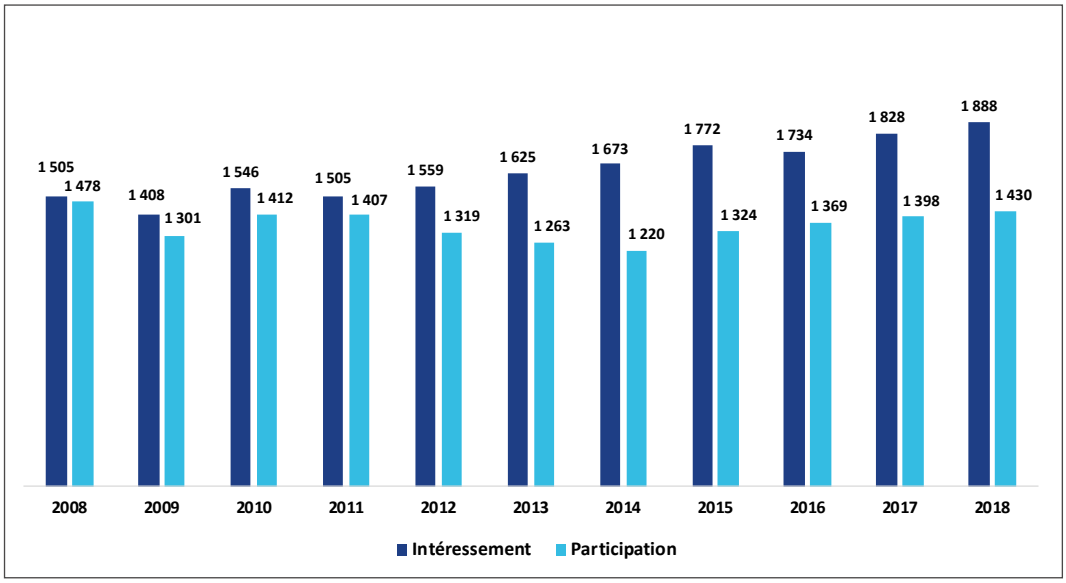
Toutefois, ce n'est pas parce que les salariés sont couverts par un accord de participation ou d'intéressement qu'une prime sera automatiquement versée.

En 2018, dans les entreprises de moins de 10 salariés, sur les 14,2 % de salariés couverts par au moins un dispositif, seulement 61,2 % d'entre eux ont bénéficié d'une prime. Dans les entreprises de 10 salariés, ce sont 59,3 % des salariés qui ont accès à au moins un dispositif, mais seulement 85 % d'entre eux qui ont touché une prime.

Si l'on s'intéresse au montant moyen de la prime d'intéressement et de participation par salarié, toute taille d'entreprise confondue, on peut voir que le montant de l'intéressement (1 888 euros en 2018) est bien supérieur à celui de la participation (1 430 euros).

De plus, le montant de la prime d'intéressement continue de croître depuis 2011, et a progressé de 25 % entre 2011 et 2018 (soit 383 euros). En revanche, le montant de la prime de participation versée tend à diminuer depuis 2008 (-3,3 %, soit 49 euros), bien qu'il reparte à la hausse depuis 2014.

Graphique 5 : Prime moyenne d'intéressement et de participation par salarié (en euros)



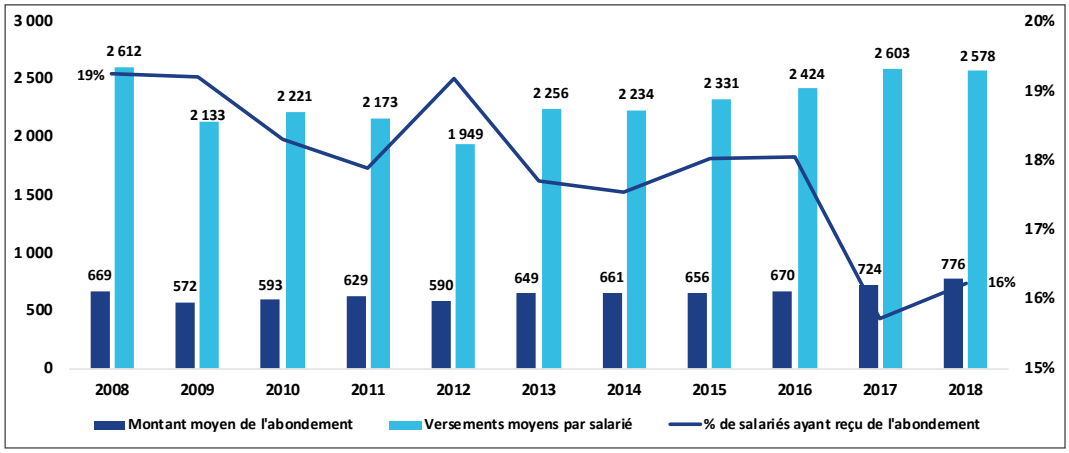
Abondements de l'employeur sur le PEE et le Perco et versements moyens par salarié

Le montant moyen de l'abondement sur un PEE (graphique 6) a augmenté entre 2008 et 2018, d'un taux de croissance annuel moyen (TCAM) de 1,4 %, pour s'élever à 776 euros en 2018. La part des salariés bénéficiaires de l'abondement sur un PEE a diminué de 3 points. On constate également une tendance à la hausse de l'abondement depuis 2015.

Le montant moyen de l'abondement sur un Perco (graphique 7) a diminué entre 2006 et 2016, d'un TCAM de -0,3 %, pour atteindre 616 euros en 2018. La part des salariés bénéficiaires de l'abondement sur un Perco a augmenté de 3 points. On constate également une tendance à la hausse de l'abondement depuis 2013.

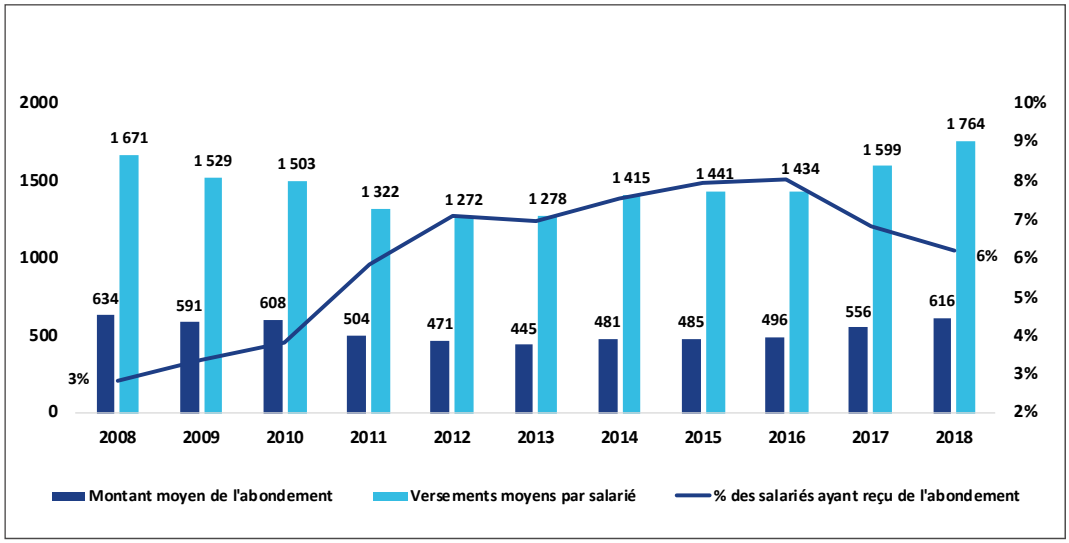
Avec l'engagement de suppression du forfait social sur l'épargne salariale des professionnels, TPE et PME, pris dans le cadre de la loi Pacte, le forfait social a été supprimé de manière effective au 1er janvier 2019 pour les entreprises jusqu'à 250 salariés pour l'intéressement et jusqu'à 49 salariés pour la participation, l'intéressement et l'abondement dans les PEE et PERCO. Des perspectives de développement de l'intéressement, de la participation et des plans d'épargne salariale sont ainsi ouvertes.

Graphique 6 : Montant moyen de l'abondement, versements moyens par salarié sur le PEE (en euros) et % des salariés ayant reçu de l'abondement



Sources : DARES

Graphique 7 : Montant moyen de l'abondement, versements moyens par salarié sur le PERCO (en euros) et % des salariés ayant reçu de l'abondement



Sources : DARES

Partage de la valeur ajoutée : quelle évolution sur longue période en France ?

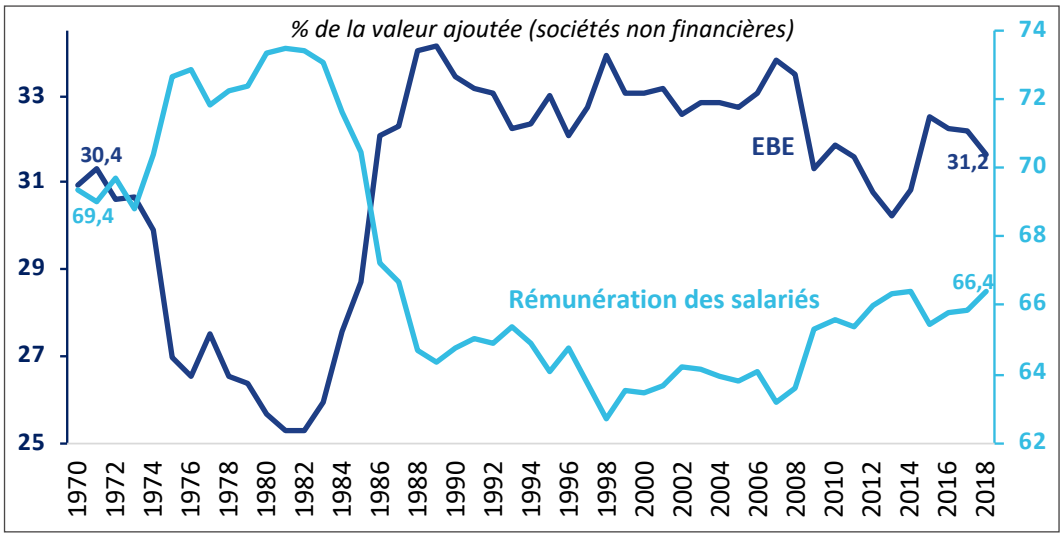
Il peut être utile de connaître le contexte macroéconomique autour du partage de la valeur ajoutée pour bien comprendre les enjeux du partage à l'échelle d'une entreprise. Vous pouvez également vous appuyer sur ces éléments pour vos négociations.

Les graphiques ci-dessous présentent une vue d'ensemble du partage de la valeur ajoutée nationale, pour les sociétés non financières. La valeur ajoutée représente la richesse produite par une entreprise au cours d'un cycle de production.

Économiquement, elle est calculée en retranchant à la production réalisée, la consommation en provenance de tiers, ce qui correspond à l'ensemble des rémunérations allouées aux facteurs de production (capital et travail), à l'état (les impôts) et aux établissements financiers (les intérêts versés).

Sur longue période, on observe (graphique 8) un net recul de la part de la valeur ajoutée allant à la rémunération des salariés, en faveur du profit (EBE), par rapport aux années 1970-80. Cette inversion est le fruit de plusieurs forces sous-jacentes : désindexation des salaires par rapport aux prix, intensification de la mondialisation, évolution de l'emploi moins favorable que celle de l'activité économique (en particulier du fait de gains de productivité), évolutions structurelles de l'économie française. Pour la période récente, la tendance à la hausse de la part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée, observée depuis la crise de 2007 s'est légèrement inversée entre 2014 et 2016 : les entreprises restaurant leurs marges d'avant crise. Sur les trois dernières années, cette dynamique change avec de nouveau une hausse de la part des rémunérations dans la valeur ajoutée.

Graphique 8 : Évolution de la part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée et du taux de marge des entreprises, au niveau national.

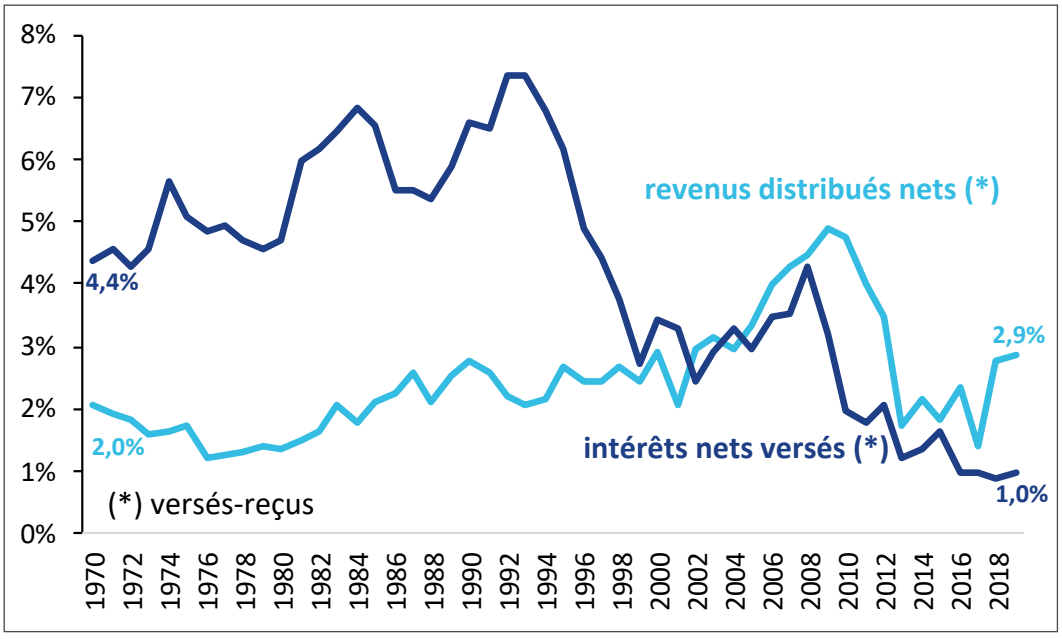


Source : INSEE, compte nationaux base 2014

Au sein de l'EBE, on observe (graphique 9) une augmentation régulière des revenus versés aux actionnaires dans les sociétés non financières, et ce depuis la fin des années 1970. Il s'agit en partie d'une montée mécanique, liée à l'évolution de la structure de financement des entreprises (davantage par l'émission d'actions et moins par emprunt), mais cela traduit également un changement progressif dans les décisions stratégiques des entreprises, qui cherchent à offrir une rentabilité élevée à leurs actionnaires.

À partir de 2010 (année à partir de laquelle l'Insee a changé sa méthode de calcul), les chiffres semblent montrer une tendance vers une baisse relative pour le versement de dividendes. Cependant, les données sur ce sujet sont à prendre avec beaucoup de précaution à partir de 2010 : on observe une divergence significative entre les données INSEE et les données de la Banque de France sur la question des dividendes. Les premières indiquent une baisse du versement de dividendes à partir de 2010, tandis que les autres indiquent une hausse continue de ceux-ci. Les zones d'ombre persistent sur les raisons de cette divergence, probablement liées à un retraitement effectué par l'INSEE sur ses données à partir de 2010, et à l'évasion fiscale pratiquée par les multinationales. Pour plus d'informations sur ce sujet, vous pouvez consulter la note « partage de la valeur ajoutée » disponible sur l'intranet. Une certitude cependant, est l'accroissement massif des dividendes reçus par les actionnaires du CAC40 après 2010. Pour illustration, les entreprises du CAC40 ont distribué 60,2 milliards d'euros en dividendes et rachats d'actions en 2019 (soit 12,3 % de plus qu'en 2018). Un niveau record depuis la crise financière de 2008.

Graphique 9 : Évolution de la part des dividendes et de celle des intérêts versés par les sociétés non financières



Source : INSEE, comptes nationaux base 2014

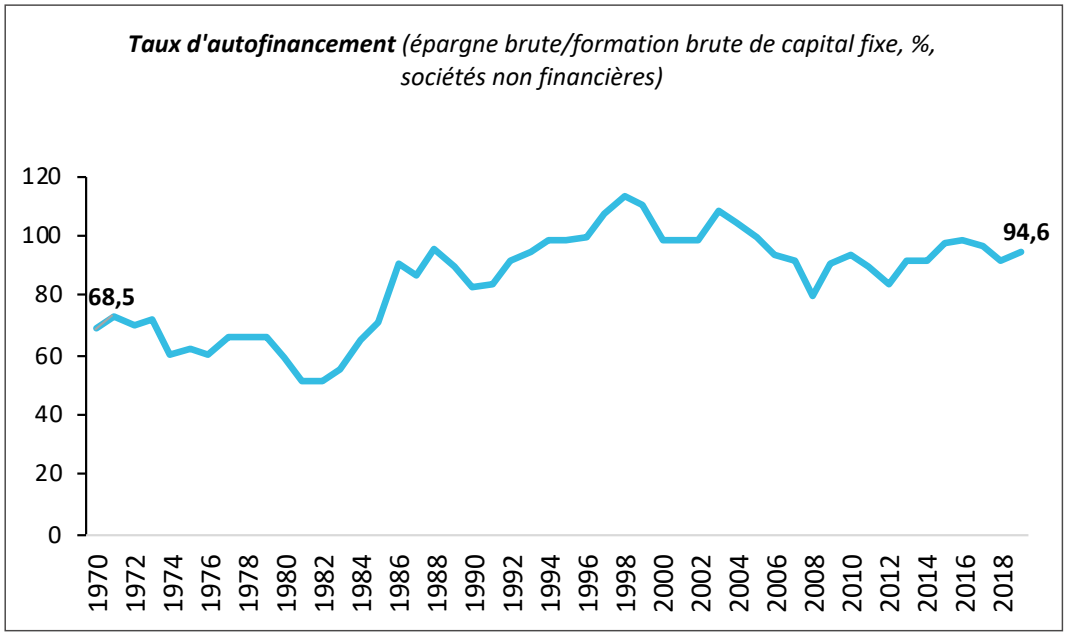
Il est important de noter que le versement de dividendes, et la part de ceux-ci dans la valeur ajoutée dépendent largement du secteur d'activité de l'entreprise. Le tableau ci-dessous présente la part des dividendes dans le revenu global (agrégat proche de la valeur ajoutée) dans les différents secteurs pour l'année 2019, avec un maximum de 24,6 % pour les activités immobilières et un minimum de 6 % pour l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale. Pour consulter les données de son secteur pour les années antérieures, se rendre sur cette page : http://webstat.banque-france.fr/fr/search.do?q=part+des+actionnaires.

Secteur	Dividendes/revenu global (% moyen)
Agriculture, sylviculture et pêche	10,1
Commerce et réparation automobile	18,8
Construction	16,3
Enseignement, santé humaine et action sociale	6,9
Hébergement et restauration	12
Industrie manufacturière	19,7
Industries extractives, énergie, eau, déchets	13,4
Information et communication	14,5
Services aux ménages	8,5
Soutien aux entreprises	9,1
Transports et entreposage	8,7
Activités immobilières	24,6

Source : Banque de France

Concernant l'évolution de l'investissement, on observe (graphique 10) que la part de l'investissement des entreprises financées par autofinancement augmente significativement à partir de la fin des années 1970, et reste relativement stable en moyenne depuis, en cohérence avec l'évolution du taux de marge.

Graphique 10 : Évolution du taux d'autofinancement



Pour plus d'informations sur le partage de la valeur ajoutée, nous vous invitons à lire le guide partage de la valeur ajoutée, consultable sur l'intranet avec vos codes d'accès.

Adobe Stock

ANNEXES

ANNEXE 1 : LA MESURE DE L'INFLATION

Qu'est-ce que l'inflation ?

L'inflation est un mouvement d'augmentation générale et persistante des prix au cours d'une période donnée. Elle n'est autre que la perte du pouvoir d'achat de la monnaie.

La mesure de l'inflation la plus fréquemment utilisée est l'indice des prix à la consommation (IPC), déterminé chaque mois pour un « panier » pondéré de biens.

Qu'est-ce que le taux d'inflation ?

On appelle taux d'inflation la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC) sur une période donnée.

Le taux d'inflation en glissement annuel :

Quand on mesure l'évolution de l'inflation en glissement annuel on compare le niveau de l'inflation à la fin d'un mois donné par rapport à son niveau l'année précédente au même mois. Cette mesure fait abstraction des variations saisonnières. Ce taux est représentatif des tendances de l'année. Il s'établit à 1,5 % pour l'année 2019 (tabac compris) et à 0 % pour l'année 2020.

Le taux d'inflation en moyenne annuelle :

Le taux d'inflation en moyenne annuelle est la moyenne des taux d'inflation exprimés, en glissement annuel, des 12 derniers mois. Ce taux reflète autant les évolutions de l'année N que celles déjà enregistrées en N-1. Il est de fait plus pertinent de s'y référer pour calculer l'évolution du pouvoir d'achat sur une année, et il est préférable de considérer le taux d'inflation en moyenne annuelle tabac compris.

Pour connaître l'inflation sur une année civile, il convient de regarder le taux d'inflation en moyenne annuelle au mois de décembre. Ainsi le taux d'inflation en moyenne annuelle s'établit à 1,1 % pour 2019 (tabac compris), et 0,5 % pour 2020.

Le taux d'inflation mensuel :

Comme son nom l'indique, ce taux mesure l'évolution du niveau de l'indice général des prix entre le mois n+1 et le mois n.

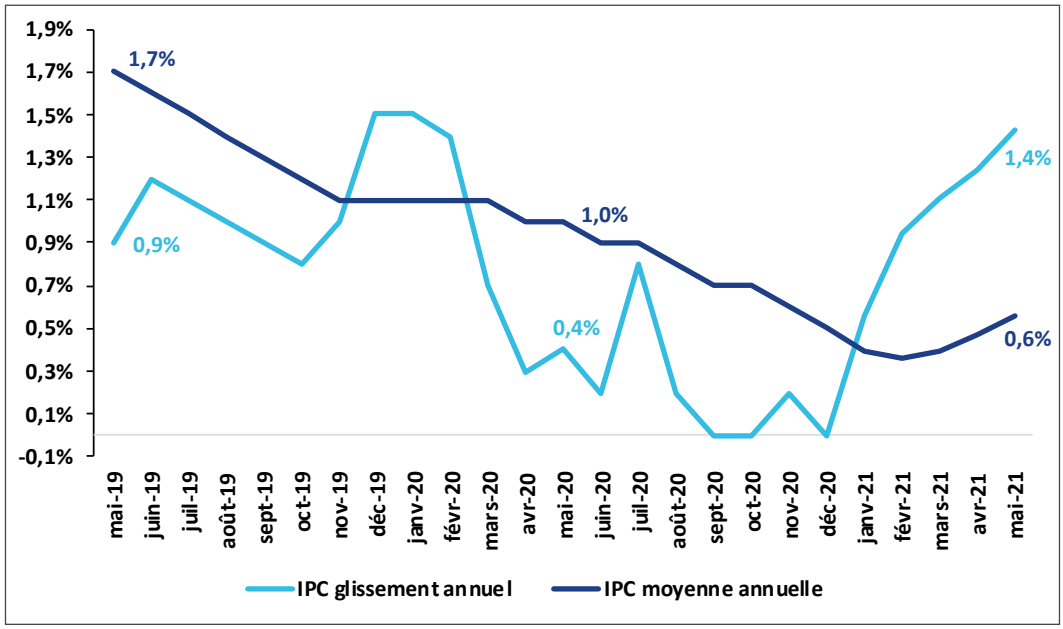
Quelques données sur l'inflation

Indice des prix à la consommation avec tabac en France, entre mai 2019 et mai 2021, base 2015

Mois	Ensemble des ménages	IPC glissement annuel	IPC moyenne annuelle
Mai-21	106,2	1,4 %	0,6 %
Avr-21	105,9	1,2 %	0,5 %
Mars-21	105,8	1,1 %	0,4 %
Fév-21	105,5	0,9 %	0,4 %
Janv-21	105,1	0,6 %	0,4 %
Déc-20	**104,9**	**0 %**	**0,5 %**
Nov-20	104,7	0,2 %	0,6 %
Oct-20	104,5	0 %	0,7 %
Sept-20	104,6	0 %	0,7 %
Août-20	105,1	0,2 %	0,8 %
Juil-19	105,2	0,8 %	0,9 %
Juin-19	104,8	0,2 %	0,9 %
Mai-20	104,7	0,4 %	1 %
Avr-20	104,6	0,3 %	1 %
Mars-20	104,6	0,7 %	1,1 %
Févr-20	104,5	1,4 %	1,1 %
Janv-20	104,5	1,5 %	1,1 %
Déc-19	**105**	**1,5 %**	**1,1 %**
Nov-19	104,5	1 %	1,1 %
Oct-19	104,5	0,8 %	1,2 %
Sept-19	104,5	0,9 %	1,3 %
Août-19	104,9	1 %	1,4 %
Juil-19	104,4	1,1 %	1.5 %
Juin-19	104,6	1,2 %	1,6 %
Mai-19	104,3	0,9 %	1,7 %

Source : INSEE, CFE-CGC EPS

Évolution du taux d'inflation avec tabac en France, entre mai 2019 et mai 2021, en base 2015, en pourcentage

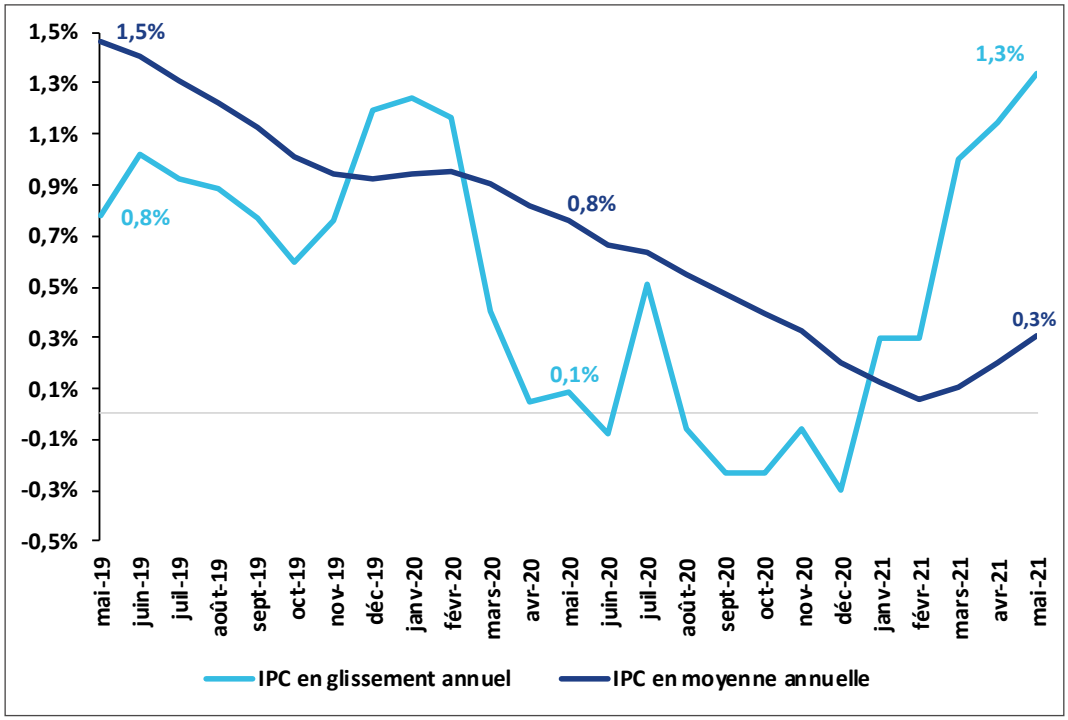


Source : INSEE, CFE-CGC EPS

Indice des prix à la consommation avec tabac en France, entre mai 2019 et mai 2021, base 2015

Mois	Ensemble des ménages	IPC glissement annuel	IPC moyenne annuelle
Mai-21	104,3	1,3 %	0,3 %
Avr-21	105	1,2 %	0,2 %
Mars-21	104,9	1 %	0,1 %
Fév-21	104,2	0,3 %	0,1 %
Janv-21	104,2	0,3 %	0,1 %
Déc-20	**104,1**	**-0,3 %**	**0,2 %**
Nov-20	103,9	-0,1 %	0,3 %
Oct-20	103,8	-0,2 %	0,4 %
Sept-20	103,8	-0,2 %	0,5 %
Août-20	104,3	-0,1 %	0,6 %
Juil-19	104,4	0,5 %	0,6 %
Juin-19	104	-0,1 %	0,7 %
Mai-20	104	0,1 %	0,8 %
Avr-20	103,8	0 %	0,8 %
Mars-20	103,9	0,4 %	0,9 %
Févr-20	103,9	1,2 %	1 %
Janv-20	103,9	1,2 %	0,9 %
Déc-19	**104,4**	**1,2 %**	**0,9 %**
Nov-19	103,9	0,8 %	0,9 %
Oct-19	104	0,6 %	1 %
Sept-19	104	0,8 %	1,1 %
Août-19	104,4	0,9 %	1,2 %
Juil-19	103,9	0,9 %	1,3 %
Juin-19	104,1	1 %	1,4 %
Mai-19	103,9	0,8 %	1,5 %

Évolution du taux d'inflation hors tabac en France, entre mai 2019 et mai 2021, en base 2015, en pourcentage



Source : INSEE, CFE-CGC EPS

Remarque : Il convient de ne pas confondre l'IPC et l'IPCH (cf. partie suivante).

Définition de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH)

L'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) est l'indicateur permettant d'apprécier le respect du critère de convergence portant sur la stabilité des prix, dans le cadre du traité de Maastricht. Chaque mois Eurostat publie l'IPCH pour les 28 pays de l'Union européenne mais aussi pour la Suisse, la Norvège et l'Islande. Ils ne se substituent pas aux IPC nationaux.

Pour la France, le territoire national économique comprend la France métropolitaine et les départements d'outre-mer (Dom). Cet indice est conçu à des fins de comparaison internationale. En effet, les méthodes utilisées par les États membres de l'Union européenne pour calculer leur indice de prix national leurs sont propres. De fait les indices peuvent ne pas être comparables ce qui rend la comparaison des hausses de prix impossible. C'est pourquoi, les indices de prix à la consommation harmonisés sont calculés avec des méthodes et un contenu assurant une meilleure comparabilité.

Comparaisons entre IPC et IPCH :

Dans le cas de la France, l'IPC et l'IPCH ont des évolutions assez voisines, dues à des méthodologies d'élaboration proches.

La différence essentielle entre l'IPC français et l'IPCH se situe dans le fait que l'IPCH suit les prix "nets" des remboursements des administrations alors que l'IPC suit les prix "bruts", représentatifs des prix d'achat des produits consommés. Les indices et pondérations calculés sont donc différents dans les secteurs où la prise en charge par la collectivité nationale est importante (santé, services de protection sociale, enseignement). Dans l'IPCH, seule la part à la charge du consommateur (après remboursement) est prise en compte.

Indice des prix à la consommation (avec tabac), et indice des prix à la consommation harmonisé, en France, entre mai 2019 et mai 2021, base 2015

	IPC *(avec tabac)*		
Mois	Ensemble des ménages	IPC glissement annuel	IPC moyenne annuelle
Mai-21	106,2	1,4 %	0,6 %
Avr-21	105,9	1,2 %	0,5 %
Mars-21	105,8	1,1 %	0,4 %
Fév-21	105,5	0,9 %	0,4 %
Janv-21	105,1	0,6 %	0,4 %
Déc-20	**104,9**	**0 %**	**0,5 %**
Nov-20	104,7	0,2 %	0,6 %
Oct-20	104,5	0 %	0,7 %
Sept-20	104,6	0 %	0,7 %
Août-20	105,1	0,2 %	0,8 %
Juil-19	105,2	0,8 %	0,9 %
Juin-19	104,8	0,2 %	0,9 %
Mai-20	104,7	0,4 %	1 %
Avr-20	104,6	0,3 %	1 %
Mars-20	104,6	0,7 %	1,1 %
Févr-20	104,5	1,4 %	1,1 %
Janv-20	104,5	1,5 %	1,1 %
Déc-19	**105**	**1,5 %**	**1,1 %**
Nov-19	104,5	1 %	1,1 %
Oct-19	104,5	0,8 %	1,2 %
Sept-19	104,5	0,9 %	1,3 %
Août-19	104,9	1 %	1,4 %
Juil-19	104,4	1,1 %	1,5 %
Juin-19	104,6	1,2 %	1,6 %
Mai-19	104,3	0,9 %	1,7 %

Source : INSEE, CFE-CGC EPS

	IPCH		
Mois	Indice	IPCH glissement annuel	IPCH moyenne annuelle
Mai-21	107,4	1,8 %	0,7 %
Avr-21	107	1,6 %	0,5 %
Mars-21	106,8	1,4 %	0,4 %
Fév-21	106,1	0,8 %	0,4 %
Janv-21	106	0,8 %	0,4 %
Déc-20	**105,8**	**0 %**	**0,5 %**
Nov-20	105,5	0,2 %	0,7 %
Oct-20	105,3	0,1 %	0,7 %
Sept-20	105,3	0 %	0,8 %
Août-20	105,9	0,2 %	0,9 %
Juil-19	106	0,9 %	1 %
Juin-19	105,6	0,2 %	1 %
Mai-20	105,5	0,4 %	1,1 %
Avr-20	105,3	0,4 %	1,2 %
Mars-20	105,3	0,8 %	1,3 %
Févr-20	105,3	1,6 %	1,3 %
Janv-20	105,2	1,7 %	1,3 %
Déc-19	**105,8**	**1,6 %**	**1,3 %**
Nov-19	105,3	1,2 %	1,3 %
Oct-19	105,2	0,9 %	1,4 %
Sept-19	105,28	1,1 %	1,5 %
Août-19	105,67	1,3 %	1,6 %
Juil-19	105,11	1,3 %	1,8 %
Juin-19	105,35	1,4 %	1,9 %
Mai-19	105,06	1,1 %	1,9 %

Source : INSEE, CFE-CGC EPS

Modalités de fixation du plafond de la Sécurité sociale

Le plafond de Sécurité sociale (PSS) est un référentiel, revalorisé chaque année au 1er janvier, qui permet de déterminer la base de calcul des cotisations sociales (sur le salaire, l'assurance vieillesse, les régimes complémentaires de retraite, par exemple), ou encore de savoir si une personne est éligible à une aide ou à un dispositif social (ex : indemnité journalière, pension d'invalidité, capital décès). Le plafond mensuel permet aussi de déterminer la limite d'exonération de l'indemnité de stage versée par l'employeur.

L'article D. 242-17 du Code de la Sécurité sociale dispose :

La valeur mensuelle du plafond est fixée, pour chaque année civile, à partir du plafond applicable au cours de l'année antérieure, ci-après dénommée année de référence. Elle tient compte de l'évolution moyenne estimée des salaires de cette année de référence prévue par le dernier rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation annexé au projet de loi de finances.

Le cas échéant, le plafond applicable au cours de l'année civile suivante tient compte de la nouvelle estimation de l'évolution moyenne des salaires de l'année de référence figurant dans le dernier rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation annexé au projet de loi de finances.

La valeur journalière du plafond est égale à la valeur mensuelle multipliée par 12 et divisée par le nombre de jours travaillés dans l'année fixé au 3° du I de l'article L. 3121-64 du Code du travail.

ANNEXE 2 : LA PERCEPTION DE L'INFLATION ET DU COÛT DE LA VIE

L'IPC, en tant qu'indicateur ne permet pas de refléter l'ensemble du coût de la vie

Selon l'INSEE, l'indice « permet d'estimer entre deux périodes données la variation moyenne des prix des produits consommés par les ménages ». C'est donc une moyenne qui ne correspond pas forcément à la répartition des dépenses d'un ménage en particulier. De plus, les dépenses prises en compte dans l'indice, sont uniquement celles répondant à la classification des fonctions de consommation des ménages[4]. Ainsi, le locataire verra son loyer pris en compte dans l'indice, alors que le remboursement du crédit de l'accédant à la propriété ne le sera pas, la comptabilité nationale considérant l'acquisition d'un logement comme de l'investissement et non de la consommation.

La prise en compte des dépenses pré-engagées

L'INSEE a montré le poids croissant au fil des années des dépenses pré-engagées[5], qui par définition sont non arbitrables (logement, gaz électricité, téléphones, assurances, cantines, etc...), et donc non compressibles. L'ensemble de ces dépenses contraintes pèsent désormais 29% contre 12% en 1959[6] (le logement a ainsi été multiplié par 2,5 ; les dépenses de communication par 4). Elles affectent plus particulièrement les jeunes actifs[7] représentant 38%, pour décroître ensuite avec l'âge. Il peut être intéressant de se référer également à cet indicateur pour objectiver le poids de ces dépenses dans le revenu des ménages.

Un effet structure simulable avec l'indice personnalisé

L'effet structure est facteur d'explication du différentiel entre calcul et ressenti. L'outil de l'INSEE de calcul de l'indice personnalisé[8] est intéressant dans le cadre de la préparation de négociations salariales, car il permet de reconstituer une structure de consommation proche des populations représentées. Le poids de chaque produit composant l'indice est ajustable et permet par exemple de rééquilibrer la partie logement en augmentant le poids des loyers (ne représentant que 6,1% dans l'indice des prix). En effet, un salarié vivant en zone rurale, ne disposant pas d'accès au transport en commun pour se rendre à son travail (donc obligé de prendre sa voiture), n'a pas la même structure de budget que quelqu'un qui habite en ville.

---

4 Nomenclature du système de comptabilité nationale.

5 Ensemble des dépenses des ménages réalisées dans le cadre d'un contrat difficilement renégociable à court terme (pour sa composition se référer à la définition de l'INSEE).

6 Source : la finance pour tous a consacré un article sur les dépenses pré-engagées.

7 Source : Le dossier de la DREES sur les dépenses pré-engagées : Quel poids dans le budget des ménages ?

8 Attention l'outil ne fonctionne pas avec tous les navigateurs.

Les données des dépenses annuelles moyennes des ménages en France en 2017 selon la catégorie de résidence (rural, ville et agglomération parisienne), démontre l'écart sur les postes Transport et Logement[9]. C'est pourquoi la notion de dépenses minimales correspondant aux besoins primaires, à savoir : se nourrir, s'habiller, se loger, se chauffer et se déplacer, est intéressante et permet de comprendre les contraintes vécues par chaque catégorie de population.

9 La CFE-CGC a calculé à partir du fichier budget des ménages 2017, un poids du transport dans les dépenses minimales de 27,7% pour les ménages vivant en zone rurale contre 17% pour ceux de Paris et sa banlieue, e compensant pas l'écart observé sur le logement : 33,6% vs 40,1%.

Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris
Tél. : 01 55 30 12 12

WWW.CFECGC.ORG