



DIALOGUE
SOCIAL

Salaires : appui à la négociation **2024**

Janvier 2024



Édito

Marquées par un contexte de fortes attentes sociales, de revendications souvent légitimes de nos concitoyens et d'aspirations à vivre dignement de leur travail, les NAO salaires sont toujours un temps fort de vos négociations en entreprise et au sein des branches professionnelles.

Le poids des dépenses contraintes dans le budget des ménages demeure élevé.

Pourtant plus que jamais les enjeux de pouvoir d'achat et de pouvoir vivre dignement de son salaire sont au cœur des préoccupations des salariés. L'inflation de 2023 sera également un marqueur de cette année 2024 et la réponse ne peut être que la revalorisation des salaires par des NAO ambitieuses !

Cette note d'appui à vos négociations vous permettra d'avoir comme chaque année des éclairages chiffrés et quelques conseils pour mener à bien vos négociations dans un contexte économique et social difficile afin de répondre aux attentes des salariés que vous représentez.

Ce qu'il faut retenir pour votre NAO salaires 2024

- Nouvelles modalités de la prime exceptionnelle pouvoir d'achat (PEPA) par la prime partage de la valeur (PPV) en 2024
- Deux revalorisations automatiques du Smic en 2023 accentuant le tassement des grilles salariales
- Phénomène de hausse générale des taux de cotisation des complémentaires santé et prévoyance d'entreprise
- Difficultés de recrutement persistantes – métiers en tension et négociations salariales de branche insuffisantes par rapport à l'évolution de l'inflation
- Impact du contexte international (conflit ukrainien) : flambée des prix de l'énergie - fin du bouclier tarifaire
- Allègements fiscaux importants en faveur des entreprises (taux d'impôt sur les sociétés à 25 % ; réduction des impôts de production)

Sommaire

S'informer	p. 5
Repères : les indicateurs économiques à connaître	p. 5
Les mesures de soutien à la production	p. 7
Masse salariale, partage de la valeur ajoutée : des marges de négociation à exploiter	p. 8
Élaborer une stratégie	p. 17
Déroulement idéal d'une NAO	p. 17
Quelques conseils pour construire votre argumentation au niveau de l'entreprise	p. 18
Que faire si l'employeur refuse d'ouvrir les négociations salariales ?	p. 22
La négociation salariale de branche	p. 23
Maîtriser le cadre législatif	p. 30
Une négociation en principe annuelle	p. 30
Niveaux de négociation	p. 30
Une négociation intégrée dans un bloc plus vaste	p. 31
Vigilance sur les accords de performance collective (APC)	p. 32

S'informer

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

Repères : les indicateurs économiques à connaître

Inflation : un niveau toujours très élevé

Inflation sur un an (évolution)

Octobre 2023	+4 %
Novembre 2023	+3,5 %
Décembre 2023	+3,7 %
Janvier 2024 (prévisions)	+3,3 %

Source : INSEE

L'inflation d'ensemble semble évoluer moins rapidement qu'il y a un an (+3,7% en décembre 2023). Cependant, le niveau des prix demeure très élevé : l'atténuation de l'inflation résulte du fait que les prix se sont fortement accrus il y a un an et qu'ils se situent actuellement en haut d'un «plateau».

Inflation par produit sur un an (détails)

	Novembre 2023	Décembre 2023	Janvier 2024 (prévisions)
Alimentation	+7,7 %	+7,2 %	+6,2 %
Produits frais	+6,6%	+8,8 %	+9,2 %
Autre alimentation	+7,9 %	+6,9 %	+5,7 %
Énergie	+3,1 %	+5,7 %	+2,8 %
Produits pétroliers	-1,4 %	+0,5 %	-4,6 %
Produits manufacturés	+1,9 %	+1,4 %	+1,2 %
Services	+2,8 %	+3,1 %	+3,0 %
Loyers-eau	+2,6 %	+2,8 %	+2,8 %
Transports	-1,4 %	+2,1 %	+0,9 %

Source : INSEE

Tout d'abord portée par la crise énergétique, l'inflation s'est rapidement généralisée à l'ensemble de l'économie et en particulier à l'alimentation et aux services.



Conseil CFTC !

Si la direction prétend que l'inflation baisse, il faut insister sur le fait que tant que les chiffres ne sont pas négatifs, l'inflation ne baisse pas, elle ralentit mais reste à un niveau élevé ! Pour rappel, l'inflation de cette année se cumule avec la forte inflation de l'an dernier, elle ne baisse donc pas.

Évolution des salaires

Smic (en euros)

Année	2021 (octobre)	2022 (janvier)	2022 (mai)	2022 (août)	2023 (janvier)	2023 (mai)	2024 (janvier)
Smic horaire brut (en euros)	10,48	10,57	10,85	11,07	11,27	11,52	11,65
Smic mensuel brut pour 151,67 heures de travail (en euros)	1 589,47	1 603,12	1 645,58	1 678,95	1 709,28	1 747,20	1 766,92

Source : INSEE

Le Smic ne cesse de courir après l'inflation : depuis 2021, le Smic a connu cinq revalorisations automatiques qui n'ont pas suffi à contenir les pertes de pouvoir d'achat, le Smic s'ajustant partiellement et avec retard.

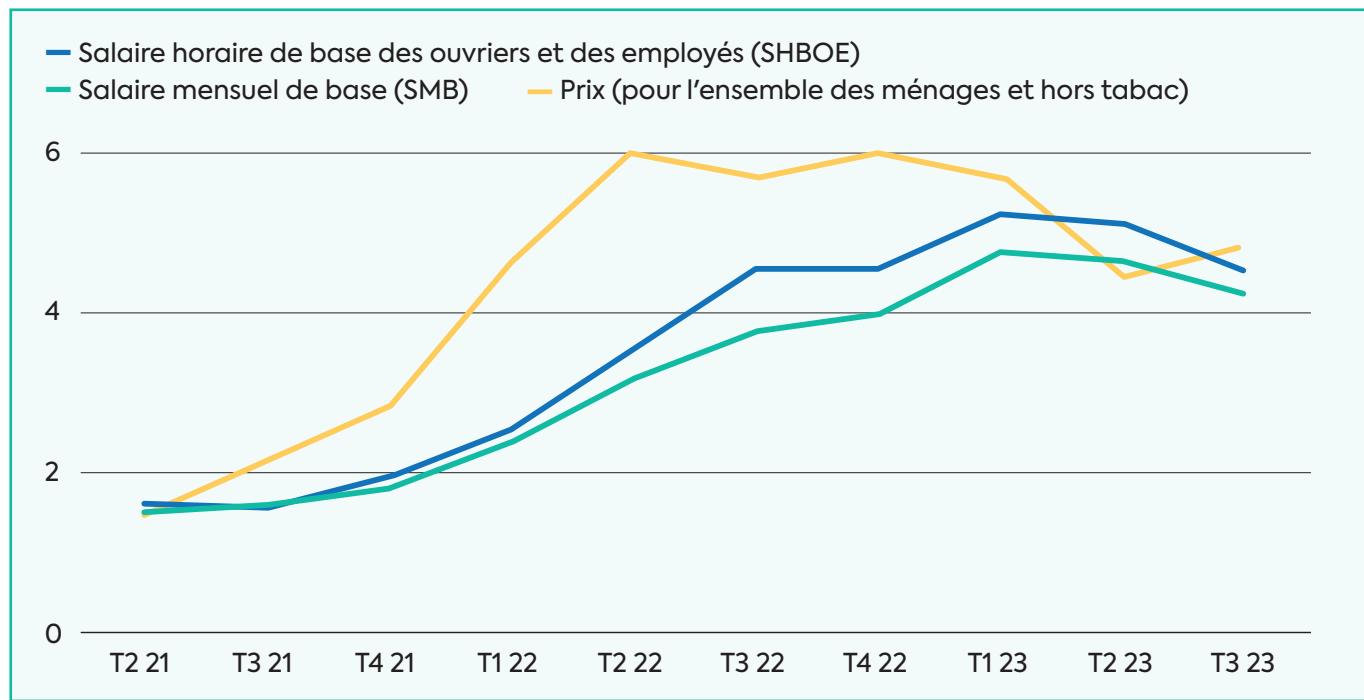
Salaire mensuel de base au troisième trimestre 2023 – évolution annuelle (en %)

	Ensemble des salariés	Ouvriers	Employés	Professions intermédiaires	Cadres
Ensemble des secteurs	+4,2	+4,7	+4,3	+4,1	+3,6
DE à C5 : Industrie	4,3	4,6	4,1	4,2	3,9
FZ : Construction	3,8	3,9	3,3	4	3,6
GZ : Commerce	4,1	3,9	4,5	3,9	3,5
IZ : Hébergement et restauration	3,6	3,2	3,7	3,7	2,9
JZ : Information et communication	3,2	3,2	3	4,1	3,0
MN : Activités spécialisées, scientifiques et techniques, et activités de services administratifs et de soutien	4,1	4,9	4	4,2	3,5
GZ à RU : Tertiaire	4,2	4,9	4,3	4,0	3,6

Source : DARES

Dans la majorité des cas, l'évolution des salaires demeure inférieure à l'inflation (+4,8 % à la même époque).

Évolution de l'inflation vs évolution des salaires



Source : DARES

Conclusion : les augmentations salariales en entreprise courent également après l'inflation.



Conseil CFTC !

Maîtrisez bien les données sur l'inflation pour bâtir votre stratégie de négociation sur des éléments chiffrés et objectivés !

Les mesures de soutien à la production

Principaux allègements disponibles pour l'entreprise

En plus de la “réduction Fillon”, du CIR (crédit d’impôt recherche) et autres mesures fiscales et sociales, près de 2 000 aides sont disponibles pour soutenir les chefs d’entreprise et leur permettre de s’implanter, développer leur activité, embaucher, innover, etc.

Dans le cadre du programme de simplification en faveur des entreprises, le gouvernement a mis en place une base de données unique sur les aides publiques aux entreprises. Ainsi, pour avoir une idée précise de ce à quoi l’entreprise dans laquelle vous travaillez peut prétendre, nous vous invitons à consulter le site www.aides-entreprises.fr où sont référencées plus de 2 000 aides financières publiques du secteur marchand que ce soit au niveau national ou au niveau local.

Bien s'informer sur la situation économique de l'entreprise : s'appuyer sur la BDESE et le CSE

Consulter la BDESE

Les informations sur les cotisations sociales figurent dans le plan comptable général (comptes 645 à 648). Elles se retrouvent dans le rapport financier de l'entreprise. Toutes les informations relatives aux exonérations et réductions de cotisations sociales doivent figurer sous la rubrique «flux financiers à destination de l'entreprise» de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).



Conseil CFTC ! Les informations à demander lors de la négociation

- Quel est le montant des allègements de cotisation dont bénéficie l'entreprise ?
- Quelle est l'évolution de ces avantages fiscaux ?
- Quelle en a été l'utilisation faite par l'entreprise ?

Consultation renforcée du CSE

Les entreprises doivent communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission «Plan de relance», dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise mentionnée à l'article L. 2312-24 du Code du travail. Le CSE devra formuler un avis distinct sur l'utilisation par les entreprises bénéficiaires de ces crédits.

Masse salariale, partage de la valeur ajoutée : des marges de négociation à exploiter

Hausse de la masse salariale : l'argument mobilisé par l'employeur à déjouer

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

Effet de Noria = nombre de remplacement dans une catégorie X (salaires sortants – salaires entrants)

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

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

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

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

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



Conseil CFTC !

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

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

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), prévue à l'article L. 2312-18 du Code du travail, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du CSE et des délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1. Investissements ;
2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
3. Fonds propres et endettement ;
4. Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
5. Activités sociales et culturelles ;
6. Rémunération des financeurs ;
7. Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôt ;
8. Sous-traitance ;
9. Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ;
10. Environnement.



Bon à savoir

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. Ce qui permet de suivre l'évolution des indicateurs et d'avoir une visibilité sur l'avenir. Il est possible de négocier par accord le contenu de la base de données pour l'améliorer et affiner les indicateurs afin de gagner en qualité d'information.

N'oubliez pas que vous pouvez aussi recourir à des cabinets d'expertise comptable et sociale dédiés aux représentants du personnel qui pourront analyser avec vous les données pour vous aider à préparer vos négociations salariales. Ces types d'expertise sont éligibles au budget de fonctionnement du CSE.

Partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise : comparez la richesse créée avec l'évolution des rémunérations dans l'entreprise

Indicateurs de richesse créée par l'entreprise

Plutôt que d'utiliser des indicateurs macroéconomiques du type valeur ajoutée, privilégiez des indicateurs quotidiens tels que la marge, l'excédent brut d'exploitation (EBE), le résultat d'exploitation (REX), etc.

Pour rappel, l'**EBE** mesure ce qu'il reste à l'entreprise une fois les charges courantes et de personnel réglées, mais avant paiement des frais financiers et des impôts.

Le **résultat d'exploitation** donne une précision sur le résultat tiré de l'exploitation normale et courante de l'activité d'une entreprise, avant déduction des intérêts et taxes. Il s'agit d'un bon indicateur de la performance économique d'une entreprise parce qu'il n'est pas influencé par la structure financière de l'entreprise : il ne prend en compte ni les modalités de financement de l'entreprise, ni les coûts exceptionnels ou produits de cession d'actifs. Il en est de même concernant l'impôt sur les bénéfices. Le résultat d'exploitation est obtenu par différence entre les produits d'exploitation et les charges d'exploitation. Cet indicateur figure dans le compte de résultat et dans le tableau des soldes intermédiaires de gestion.



Conseil CFTC !

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

Indicateurs utiles pour cela :

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

Loi partage de la valeur : des nouveautés !

La loi Partage de la valeur a été adoptée le 22 novembre 2023 : elle transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur en entreprise, conclu en février 2023. Cet accord vise à mieux associer les salariés aux performances des entreprises, notamment dans les TPE/PME.

Principe de non-substitution

La loi réaffirme le principe de non substitution, en particulier concernant la participation.

N'hésitez pas à rendre effectif ce principe en dissociant les temps de négociation : le salaire d'un côté, les primes et accords de partage de la valeur de l'autre.

Partage de la valeur : PME, à vous de jouer !

Les nouvelles dispositions de la loi incitent les entreprises de moins de 50 salariés à mettre en place des dispositifs de participation ou d'intéressement.

Deux expérimentations sur 5 ans :

- Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, lorsque leur bénéfice net fiscal excède 1% du chiffre d'affaires sur 3 exercices consécutifs, la loi Partage de la valeur prévoit une obligation de mettre en place au moins un de ces dispositifs :
 - participation,
 - intéressement,
 - PPV (prime de partage de la valeur).

Si le seuil de 1% est dépassé en 2022, 2023 et 2024, alors la première obligation pourrait intervenir dès 2025.

Pour info : l'Urssaf facilite le dépôt des accords d'intéressement et permet de tester les formules sur son site www.mon-interessement.urssaf.fr

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il sera possible de mettre en place une participation avec une formule RSP (réserve spéciale de participation) moins favorable que la formule légale en appliquant un accord type de participation conclu au niveau de la branche.

Dans ce cadre, les branches devront ouvrir une négociation, avant le 30 juin 2024, sur la création d'accords type avec une formule dérogatoire. Le dispositif de participation reste facultatif.

Les entreprises appliquant déjà un dispositif de participation et éligible à cette expérimentation pourront opter pour ce régime dérogatoire UNIQUEMENT par la voie de la conclusion d'un nouvel accord (pas par décision unilatérale).

PPV : des nouveautés

Le régime fiscal et social (l'exonération de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu) temporaire de la PPV est prorogé pour les seules entreprises de moins de cinquante salariés à compter du **1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2026** pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 Smic.

Elle est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 3 000 € par salarié (6000€ si l'entreprise dispose déjà d'un accord d'intéressement).

Les autres salariés pourront continuer à bénéficier de l'exonération en cas de placement dans un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO, etc.).

L'employeur peut verser 2 PPV au titre d'une même année civile, avec la possibilité de fractionner le paiement en 4 fois.

Rappel PPV

Quelles sont les entreprises et structures qui peuvent la mettre en place ?

Peuvent décider de verser une prime de partage de la valeur à leurs salariés ou agents :

- les employeurs de droit privé y compris les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales) ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et les établissements publics administratifs (EPA) ;
- les établissements et services d'aide par le travail (Ésat).

Quels sont les salariés et autres bénéficiaires concernés ?

La prime peut être versée aux :

- salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail (en CDI, en CDD, à temps plein ou à temps partiel) ;
- agents publics relevant d'un établissement public administratif ou industriel et commercial (EPIC et EPA) et intérimaires ;
- travailleurs handicapés liés à un Ésat.

Comment la mettre en place ?

Deux modalités :

- décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE ;
- accord d'entreprise ou de groupe.

Quelles sont les conditions à respecter ?

- La prime ne peut pas remplacer une augmentation de rémunération prévue par un accord salarial dans l'entreprise.
- Si la prime n'est versée qu'à une partie des salariés de l'entreprise, ceux dont la rémunération est supérieure à un plafond fixé par l'employeur ou un accord d'entreprise en seront exclus.

La prime peut être octroyée deux fois, au titre d'une même année civile, dans la limite globale du plafond d'exonération (3 000 ou 6 000 euros) et du nombre de versements (quatre versements trimestriels). Ainsi, chaque année civile, l'entreprise peut attribuer deux primes aux modalités d'attribution différentes (bénéficiaires différents, modulation différente, montant différent) si sa situation économique et financière le lui permet.

Quels éléments de modulation ?

Le montant accordé à chaque salarié pourra différer en fonction de :

- sa rémunération,
- son niveau de classification,
- son ancienneté dans l'entreprise,
- sa durée de présence effective pendant l'année écoulée,
- la durée de travail prévue dans le contrat.

À noter ! Les congés suivants doivent être assimilés à des périodes de présence effective :

- | | |
|--|--------------------------------|
| • congé de maternité ; | • congé parental d'éducation ; |
| • congé d'adoption ; | • congé pour enfant malade ; |
| • congé de paternité et d'accueil de l'enfant; | • congé de présence parentale. |

Attention à l'effet d'aubaine !

La prime PPV ne peut se substituer à un élément de rémunération habituellement versé aux salariés, que ce soit une augmentation de rémunération ou une prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou un usage en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement public (prime de rentrée, de 13^e mois, de Noël, etc.).

Intéressement et participation : aménagements

- La loi supprime le délai de 3 ans reportant l'obligation de mise en place d'un dispositif de participation en présence d'un accord d'intéressement. Cependant, les entreprises qui bénéficiaient du report d'assujettissement à la participation à la date de l'entrée en vigueur de la loi continuent d'en bénéficier jusqu'au terme de ce report.
- La loi permet le versement d'avances sur prime et, pour l'intéressement, une répartition favorisant les plus bas salaires.
- La loi officialise la possibilité d'encadrer la répartition proportionnelle au salaire : l'accord peut fixer un salaire plancher et / ou un salaire plafond servant de base au calcul de la part individuelle.
- En cas d'erreur de calcul, de manœuvres frauduleuses ou de stratégies d'optimisation fiscale ayant faussé le résultat sur un exercice de l'entreprise, les salariés pourront bénéficier d'un recalculation des bénéfices de l'entreprise en vue d'une possible revalorisation de leur participation salariale.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et doté d'un délégué syndical : **en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net**, une négociation sur le partage de la valeur doit obligatoirement être ouverte au plus tard le 30 juin 2024.

Cette négociation devra porter sur la définition du bénéfice exceptionnel et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent. Elle devra prendre en compte la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et les bénéfices réalisés durant les années précédentes.

Création d'un nouveau dispositif facultatif : le plan de partage de valorisation de l'entreprise (PPVE)

Le PPVE : en quoi cela consiste ?

Le PPVE permet d'octroyer aux salariés une prime dans le cas où la valeur de l'entreprise a augmenté sur une période de trois ans. L'objectif est de motiver financièrement les salariés à la valorisation de l'entreprise, sans avoir à passer par un mécanisme d'actionnariat salarié.

Ce dispositif est facultatif et collectif, c'est-à-dire qu'il n'y a aucune obligation de le mettre en place.

Mais dans le cas où il est mis en place, tous les salariés devront bénéficier de ce plan. Il est cependant possible d'écartier du PPVE les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté à la date fixée dans l'accord mettant en place le plan.

Il est aussi possible de faire varier le montant de la prime en fonction de la rémunération du salarié, son niveau de classification, ou son temps de travail.

Quant à son versement, elle n'est en rien automatique. Ainsi, elle n'est pas versée :

- si la valeur de l'entreprise est négative ou nulle ;
- aux salariés qui quittent l'entreprise avant la fin du délai de 3 ans ;
- aux salariés qui n'avaient pas un an d'ancienneté à la date de signature du plan.

Attention ! Être éligible au plan ne signifie pas forcément avoir droit à la prime de partage de la valorisation de l'entreprise. Pour y prétendre, le salarié éligible doit rester au moins 3 ans dans l'entreprise à compter de la date fixée dans l'accord.



Conseil CFTC !

Représentants du personnel, vous avez un rôle important à jouer !

Il s'agit d'un nouveau thème qui pourra être abordé lors de vos négociations dès lors que la valeur de l'entreprise est bien en augmentation.

Les modalités de mise en place

Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise est mis en place par un accord, établi sur rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprise ou, s'il n'en a pas été désigné, d'un commissaire aux comptes.

Cet accord peut être :

- une convention ou un accord collectif de travail ;
- un accord conclu au sein du comité social et économique.

Il peut aussi s'agir d'un projet d'accord proposé par l'employeur ratifié à la majorité des deux tiers du personnel.

Toutefois, l'employeur ne peut pas le faire tout seul. La ratification doit être demandée conjointement par l'employeur et par une ou plusieurs des organisations syndicales représentatives ou le CSE.

Les primes PPVE versées en 2026, 2027 et 2028 sont exonérées de cotisations sociales mais restent néanmoins soumises à CSG, CRDS et à une contribution patronale spécifique de 20%.

Les primes PPVE sont exonérées d'impôt sur le revenu lorsque ces sommes sont placées sur un plan d'épargne salariale.

Actionnariat salarié

Modification du régime des attributions gratuites d'actions

Les plafonds globaux et individuels limitant les attributions gratuites d'actions (AGA) sont assouplis :

- le plafond global général d'attribution d'actions gratuites est rehaussé de 10 à 15 % pour les grandes entreprises et les ETI ;
- il est rehaussé de 15 à 20 % pour les PME ;
- le plafond global d'attribution pour les distributions bénéficiant à l'ensemble des salariés est réhaussé de 30 à 40%.

Il est possible d'instaurer un plafond global intermédiaire pour les distributions bénéficiant à des salariés représentant plus de 25 % de la masse salariale et plus de 50 % de l'effectif salarié, sous réserve de respecter le même ratio d'écart maximal de 1 à 5 que le plafond global d'attribution d'actions à l'ensemble des salariés.

Les actions qui ne sont pas admises aux négociations sur un marché réglementé peuvent être attribuées au président du conseil d'administration, au directeur général, aux directeurs généraux délégués, au président, aux membres du directoire ou au gérant d'une entité liée.

Les actions détenues depuis plus de sept ans sont exclues du calcul du pourcentage maximal du capital social que peut détenir un salarié ou mandataire social pour avoir le droit de se voir attribuer des actions gratuites.

Fonds labellisés pour l'épargne salariale

Les PEE et des PER doivent proposer un fonds supplémentaire ayant obtenu un label reconnu par l'État et satisfaisant aux critères de financement de la transition énergétique et écologique ou d'investissement socialement responsable, en complément du fonds solidaire qui doit déjà être proposé dans ces plans. La liste des labels ainsi que, pour ceux qui sont créés par l'État, leurs critères et leurs modalités de délivrance, sont précisés par décret.

Information des salariés

La loi prévoit une amélioration de l'information des salariés porteurs de parts de FCPE. Ainsi, dans le cas où les droits de vote liés à un fonds d'actionnariat salarié sont délégués à la société de gestion de ce fonds, cette société présente chaque année au conseil de surveillance sa politique d'engagement actionnarial, ainsi que le compte rendu de la mise en œuvre de cette politique afin d'assurer l'information de l'épargnant salarié.

Partage de la valeur : un levier à actionner avec précaution !

La « valeur », qu'est-ce que c'est ?

Actuellement, le débat se focalise sur le « partage de la valeur ». Toutefois, il ne faut pas confondre :

- la répartition de la valeur ajoutée entre **tous les postes comptables qui ont permis, en amont, à l'entreprise de fonctionner**, c'est-à-dire les salariés, l'entreprise, l'État, les actionnaires et les prêteurs ; dans ce cadre, il s'agit de la valeur ajoutée comptable ;
- la répartition de l'**aval**, c'est-à-dire des **bénéfices**, du profit et ce qu'on en fait ; c'est sur ce poste que la négociation doit s'orienter ; dans un contexte de forte inflation, avec des prix durablement élevés, il est nécessaire de privilégier les outils pérennes de préservation du pouvoir d'achat, à compléter éventuellement par les outils ponctuels.

Outils pérennes pour aller au-delà d'un « coup de pouce »

Salaire de base :

Possibilité de négocier un pourcentage d'augmentation générale assorti d'un plancher minimum en euros favorable aux bas salaires

Grille des salaires

Accessoires au salaire de base :

Validité des titres-restaurant pour tout type d'achat alimentaire jusqu'à la fin de l'année 2024

Intéressement :

- formule adaptée au plus près de la réalité de l'entreprise avec possibilité d'inclure des critères RSE ;
- possibilité de mettre en place un accord sur 5 ans (prévoir une clause de revoyure annuelle).

Participation : obligatoire à partir de 50 salariés

- possibilité de mettre en place une formule dérogatoire plus favorable que la formule légale ;
- possibilité de négocier un supplément de participation à titre exceptionnel.

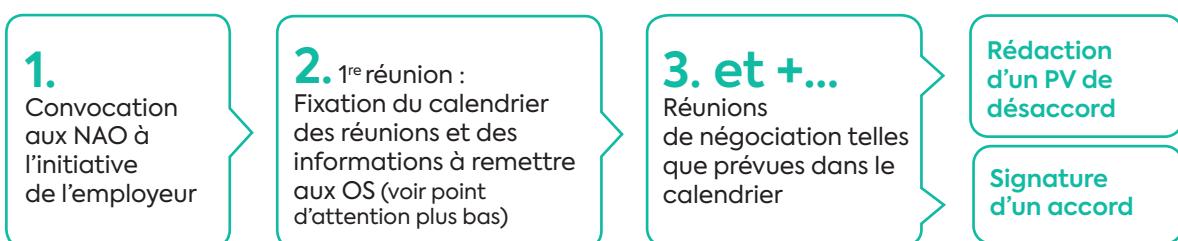
Dans les deux cas

- régime fiscal favorable
- possibilité de porter la limite d'exonération de la Prime Partage de la Valeur à 6 000 euros
- possibilité de faire évoluer les modalités de répartition entre les salariés

Élaborer une stratégie

Déroulement idéal d'une NAO

Etapes des NAO



Attention ! Apportez un grand soin à la rédaction du PV, notamment pour faire état de la loyauté de la négociation.

Quelles informations pour préparer une NAO ?

Les informations que l'employeur doit transmettre aux OS	Les informations complémentaires à demander à l'employeur	Les autres informations disponibles
La grille des salaires et des classifications	Le bilan des NAO de l'année n-1	La convention collective pour les minima
Les salaires effectifs, y compris les avantages en nature et primes		Le rapport de l'expert du comité : analyse des rémunérations, résultats de l'entreprise
La communication doit porter sur le salaire moyen par catégorie et par sexe, mais aussi sur la mesure de la dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie		
L'incidence des mesures individuelles sur la masse salariale		
Information de la BDESE		

Les questions à se poser en amont de la NAO

- Quel est le montant de l'inflation ? (**voir partie s'informer**)
- Quelles sont les prévisions d'augmentation pour mon secteur d'activité ? (**voir partie s'informer**)
- Quels sont les indicateurs de suivi de l'activité et de performance économique ? (passés et à venir) et les marges de manœuvre financières ?
- Quelle est la place de l'entreprise (performance) par rapport au marché ?
- Quel partage de la valeur entre l'entreprise, les actionnaires, les salariés ?
- Quel est le montant des sommes perçues par l'entreprise au titre des exonérations et crédits d'impôt ?
- Quelle est la structure des rémunérations au sein de l'entreprise entre les différents salariés ?
- Quels types de rémunérations (primes, avantages en nature, stock-options...) ?
- Quelle évolution des plus hauts salaires vs autres catégories, quelle dispersion des salaires ?

Quelques conseils pour construire votre argumentation au niveau de l'entreprise

Les points de vigilance

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

> Soyez vigilant sur le champ de la négociation

La négociation doit porter sur les salaires effectifs de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il convient donc d'adopter la définition la plus large possible du salaire pour ne rien exclure, a priori, du champ de la négociation. La rémunération effective inclut toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature, au salarié en raison de son emploi. Cela englobe donc le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, avantages en nature...), quelle qu'en soit l'origine : accord d'entreprise, usage ou décision de l'employeur. Cela augmente donc vos possibilités de revendications car vous pouvez actionner plusieurs leviers de rémunération.

> Soyez vigilant sur les augmentations individuelles

Les augmentations individuelles ne doivent pas se faire au détriment des hausses de salaires collectives. Elles ne sont pas l'objet de la négociation et ne doivent pas être un argument mobilisable par l'employeur. Il n'est tenu de communiquer que le montant de la masse salariale lié aux mesures individuelles.

Néanmoins, l'individualisation de la rémunération suppose a minima des systèmes d'évaluation transparents, acceptés et connus de tous.

Les questions à poser dans les situations de systèmes individualisés :

- nombre de bénéficiaires et de non-bénéficiaires, montant moyen des augmentations distribuées ;
- description du système d'évaluation et résultats des évaluations ;
- corrélations entre évaluations et augmentations.

> Soyez vigilant sur les rémunérations variables

Elles sont impactées par la situation économique de l'entreprise et leur réduction met les salariés en difficulté. Afin d'éviter ces situations, dans tous les cas, veillez à ce que la part variable de la rémunération :

- ne soit pas trop importante par rapport à la rémunération fixe du salarié ;
- soit fondée sur des éléments objectifs et réalisables.

> Valeur absolue ou valeur relative ?

L'augmentation peut être exprimée en valeur absolue (exemple : 100€ pour tous les salariés) ou relative (exemple : 4% du salaire brut).

L'augmentation relative favorise les hauts salaires par rapport aux bas salaires : une augmentation de 4% pour un salarié touchant 1500€ correspond à 60€ ; alors qu'elle correspond à 200€ pour un salarié touchant 5 000€. Une solution alternative consiste à accorder des augmentations en pourcentages

différenciés selon les tranches de salaire (par exemple : 4% pour les salaires inférieurs à 1500 € ; 3,5% pour les salaires entre 1500 et 2 000 €, etc.).

Il est aussi envisageable d'accorder une augmentation en pourcentage, tout en prévoyant un minimum en valeur absolue pour les plus bas salaires.

> Vigilance sur les primes et les accessoires du salaire

- Ne laissez pas les **primes d'intéressement et de participation** se substituer aux augmentations générales de salaire. Cependant, n'hésitez pas à faire des propositions alternatives complémentaires à l'augmentation générale de salaire pour améliorer les accessoires de la rémunération.
- Il peut s'agir d'une **prime** (de fin d'année, d'ancienneté, prime partage de la valeur, etc.), de l'augmentation de la **prime panier** ou des **titres restaurant** ou encore de la prise en charge ou de l'amélioration de la **couverture santé**.
- Ce peut également être une augmentation de la subvention ASC du CSE.



N'oubliez pas les aides à la mobilité !

Il s'agit du remboursement de tout ou partie du coût du déplacement domicile-travail : l'employeur prend en charge au moins 50% de l'abonnement à un transport public (métro, train, tram, bus, vélo en location) et est exonéré de cotisations sociales. Cette part peut aller jusqu'à 75% depuis août 2022. Cette prise en charge est exonérée d'impôt sur le revenu, et se cumule avec le forfait mobilité durable qui est :

- une aide d'un montant annuel maximum de 800€/salarié (secteur privé, 700 € auparavant), exonérée de cotisations sociales, de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu ;
- une incitation à utiliser des moyens de transport alternatifs à la voiture individuelle (vélo, transports en commun, covoiturage).

Égalité salariale entre les femmes et les hommes, comment l'atteindre ?

L'égalité entre les femmes et les hommes ayant été à nouveau déclarée « grande cause nationale » du quinquennat, impossible d'évacuer ce sujet au moment des NAO ! L'objectif est de combattre les inégalités de salaires persistantes entre les femmes et les hommes. Pour cela, un outil a été mis en place et rendu obligatoire dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus : l'**index de l'égalité professionnelle**. Cet index prend la forme d'une note sur 100 points, calculée à partir de plusieurs indicateurs visant à comparer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

La mise en place de ce dispositif constitue une avancée car il s'agit pour les entreprises de passer d'une obligation de moyens à une **obligation de résultat**.

Ainsi, depuis le 1^{er} mars 2020, les entreprises de plus de 50 salariés doivent obligatoirement procéder chaque année **au calcul et à la publication** d'un index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avant le 1^{er} mars.

À noter ! Une fois le seuil des 50 salariés franchi, les entreprises disposent de 3 ans pour se mettre en conformité. Exemple : l'entreprise dont l'effectif est passé de 45 à 55 salariés au 1^{er} octobre 2020 dispose de 3 ans pour calculer et publier son index. La première échéance de publication suivant le 1^{er} octobre 2023 sera le 1^{er} mars 2024. Elle devra donc publier son index au plus tard le 1^{er} mars 2024.

Quelle forme prend cette obligation ?

Dans un objectif de transparence, l'index égalité femmes-hommes est public. Chaque entreprise doit :

- publier sur son site internet la note globale de l'index égalité femmes-hommes ;
- communiquer l'index, avec le détail des différents indicateurs, au CSE et à la Dreets.

Depuis le 1^{er} mars 2022, toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront avoir calculé et publié sur leur site internet leur index de l'égalité professionnelle. Elles devront aussi transmettre leurs résultats aux services du ministère du Travail via le site index-egapro.travail.gouv.fr et à leur CSE.

Au 1^{er} mars 2022 dans les entreprises qui emploient au moins 1000 salariés pendant 3 exercices consécutifs, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes devront être publiés.

À partir du 1^{er} mars 2023, ces écarts de représentation seront rendus publics sur le site du ministère du Travail.

61% des entreprises de plus de 50 salariés ont publié leur note, comme l'an dernier à la même date. En 2022 la note moyenne progresse d'un point par rapport à 2021 pour s'établir à 86/100, ce qui est un point positif.

Deux des cinq indicateurs sur lesquels s'appuie l'index sont en progression par rapport à 2021 :

- le «retour de congé» : 2 354 entreprises (11%) ont obtenu 0 et sont donc en infraction vis-à-vis de la loi de 2006 ;
- parité dans les 10 meilleures rémunérations : 27% des entreprises respectent une parité ou une quasi-parité (avec une note de 10/10) et 5 entreprises sur 10 de plus de 1000 salariés comptent moins de 2 femmes parmi leurs 10 plus grosses rémunérations.

Bon à savoir ! La «Loi Rixain» publiée au Journal officiel du 26 décembre 2021, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes, instaure de nouvelles obligations pour les entreprises, notamment par l'imposition d'un quota de 30% au 1^{er} mars 2026 puis 40% au 1^{er} mars 2029 de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

Toutefois seulement 2% des entreprises ont obtenu la note maximale de 100/100 ce qui signifie que toutes les autres entreprises doivent encore produire des efforts pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Quels sont les indicateurs de l'index égalité femmes-hommes ?

L'index égalité professionnelle, conçu comme un indicateur en temps réel de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, repose sur 5 indicateurs auxquels sont attribués des points :

- **l'écart de rémunération entre femmes et hommes - 40 points** : cet indicateur permet d'observer la différence entre la moyenne des rémunérations des hommes et celle des femmes ; l'objectif est d'atteindre un écart de zéro, soit une égalité parfaite ;
- **l'écart de répartition des augmentations - 20 points** : il s'agit de comparer le pourcentage de femmes et d'hommes ayant perçu une augmentation dans l'année ; l'entreprise doit accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes à 2% ou 2 personnes près ;
- **la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations - 10 points** : pour obtenir un maximum de points, l'entreprise doit compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires ;
- **le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité - 15 points** : une entreprise peut obtenir le maximum de points si elle accorde une augmentation à l'ensemble des femmes revenant d'un congé maternité ; attention, si une seule des femmes dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point n'est accordé à l'entreprise ;
- **l'écart de répartition des promotions - 15 points** : cet indicateur permet d'observer les chances qu'ont les femmes et les hommes d'obtenir une promotion ; l'objectif est d'atteindre un écart de 2% ou de 2 personnes maximum.

Plus les entreprises sont performantes sur les 5 indicateurs, plus elles obtiennent de points.

À noter ! Dans les entreprises de moins de 250 salariés, seuls les 4 premiers indicateurs sont retenus, avec une notation ajustée : 40 points pour l'écart de rémunération ; 35 points pour la répartition des augmentations ; 10 points pour la parité sur les plus hautes rémunérations ; 15 points pour les augmentations des retours de congé maternité.

Quelles sont les sanctions liées à l'index égalité femmes-hommes ?

Lorsque l'entreprise obtient un index inférieur à 75 points, elle doit absolument mettre en place des mesures correctrices pour obtenir un score de 75 points dans un délai de 3 ans. Ces mesures sont définies dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle. Toutefois, à défaut d'accord, c'est l'employeur qui doit définir les mesures liées à l'index égalité femmes-hommes, après consultation du CSE.

En cas de non-publication de l'index, d'absence de mise en place d'un plan de correction ou d'inefficience des mesures correctrices, l'entreprise s'expose à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de sa masse salariale.

Nouveau ! Loi partage de la valeur : un bilan de l'action dans toutes les branches

Toutes les branches devront, avant le 31 décembre 2024, établir un bilan de leur action en faveur de la promotion et de l'amélioration de la mixité des emplois assorti de propositions d'actions visant notamment à améliorer l'accompagnement des entreprises dans l'atteinte de cet objectif.

C'est à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) mise en place dans chaque branche d'établir ce bilan (article L.2232-9 du Code du travail).

Ce bilan et les propositions associées seront élaborés en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et qualifications (article L.2241-12 du Code du travail).

Que faire si l'employeur refuse d'ouvrir les négociations salariales ?

L'employeur qui manque à son obligation de négocier les salaires effectifs est passible d'une pénalité financière par la Dreets. Un décret du 15 décembre 2017 précise cette procédure de sanction pour les manquements constatés au titre des années 2016 et suivantes (décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017, publié au JO du 17 décembre). Le manquement est constaté par un agent de contrôle de l'Inspection du travail qui doit transmettre son rapport à la Dreets.

À défaut de négociation sur les salaires effectifs, l'article L. 2242-7 du Code du travail précise que l'employeur est soumis à une pénalité. Le montant maximal de cette pénalité est plafonné par un double montant :

- un montant équivalent à **10% des exonérations** de cotisations sociales dont a bénéficié l'employeur au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté (sur une période ne pouvant excéder 3 années consécutives à compter de l'année précédant le contrôle), **si aucun manquement à cette obligation d'engager les négociations n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des 6 années passées** ;
- un montant équivalent à **100% des exonérations** de cotisations sociales dont a bénéficié l'employeur au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté (sur une période ne pouvant excéder 3 années consécutives comprenant l'année du contrôle), **si au moins un manquement à cette obligation d'engager les négociations a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des 6 années passées**.



Les règles d'or de la négociation salariale en entreprise

- Décorner l'évolution de la masse salariale : l'effet de Noria se traduit-il par des économies pour votre entreprise ?
- Mettre en avant les sommes perçues par l'entreprise au titre des exonérations et crédits d'impôt.
- Mettre sur la table le partage de la richesse créée : qu'il s'agisse des gains de productivité ou des résultats économiques et financiers.
- Améliorer l'équité des augmentations individuelles.
- Améliorer les périphériques de rémunération (épargne salariale, etc.).
- Connaître et tirer parti des nouveautés législatives (voir la partie « Maîtriser le cadre législatif » p. 30).
- Se préparer pour être crédible dans ses demandes adressées à la direction en chiffrant ses revendications et en préparant la négociation (position de repli et de rupture).
- Assurer la communication auprès des salariés :
 - > si l'accord est signé : communiquer sur le contenu de l'accord et mise en pratique ;
 - > si l'accord n'est pas signé : communiquer sur les motivations du refus de le signer.

La négociation salariale de branche

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

Données devant être examinées

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

Attention ! Avec l'augmentation régulière du Smic, il n'est pas rare d'assister à un tassemement des grilles de salaires, les plus bas salaires rattrapant les niveaux de rémunération supérieurs. Or, il est essentiel de maintenir les écarts de rémunération entre les échelons afin d'encourager les salariés à progresser dans leur emploi.

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

Que faire si ma branche ne fournit pas son rapport ou si les données fournies sont insuffisantes ?

La Direction générale du travail met à disposition sur son site internet un portrait statistique des branches de plus de 5 000 salariés comportant des données complètes comme la proportion hommes-femmes de la branche, le taux de temps partiel, de CDI, les salaires moyens, les écarts de salaires hommes-femmes par catégorie socio-professionnelle, etc.

Être acteur de la CPPNI pour construire ses négociations salariales

La mise en place des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans chaque branche a permis de donner une existence concrète à la branche grâce à sa composition paritaire et ses missions définies dans la loi. Ces missions paritaires précisées à l'article L. 2232-9 du Code du travail sont à la charge des organisations professionnelles et syndicales représentatives qui la composent. La mise à disposition des informations doit donc être définie et décidée paritairement au sein de la CPPNI dont vous êtes acteurs et non dépendre de la volonté des organisations patronales. Entre autres missions, la CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi et peut exercer les missions de l'observatoire paritaire.

Au titre de cette mission d'observatoire sur l'emploi et la formation de la branche, vous pouvez veiller à mettre en place des indicateurs qui vous permettront de récolter des données précieuses dans vos négociations salariales. Exemple : repérer les catégories d'emploi qui n'arrivent pas à recruter suffisamment et proposer une revalorisation de grille de classification afin de rendre plus attractifs les emplois concernés.



Conseil CFTC !

Les accords de branche devront être négociés et conclus au sein des CPPNI avant de pouvoir être étendus (art. L. 2261-19 C. trav.). Il est donc nécessaire que chaque branche se dote d'une CPPNI sous peine de se voir opposer un refus d'extension pour tous les accords, y compris salariaux négociés dans la branche.

De même, si l'accord ne prévoit pas de dispositions pour les TPE ou s'il exclut les TPE de l'application de l'accord, il ne pourra être étendu. Toute exclusion d'application de l'accord pour les TPE de la branche devra être explicitement et objectivement motivée dans l'accord. Pour les accords salariaux, l'exclusion des TPE n'est pas possible pour respecter le principe d'égalité entre les salariés, mais il est tout à fait possible de prévoir un accord spécifique salarial pour les TPE (plusieurs branches, par exemple celle du bâtiment, ont adopté des accords pour les entreprises de moins 10 salariés).

La loyauté des négociations au niveau des branches reconnue dans le Code du travail !

Elle est prévue à l'article L. 2241-3 du Code du travail :

«*L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.*».

Si une négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement, une commission mixte de la branche doit être réunie. L'article L. 2261-20 du Code du travail précise les modalités de réunion de cette commission : elle se réunit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives.

La procédure accélérée d'extension des accords salariaux de branche (art. L. 2261-26 C. trav.)

Les accords salariaux sont normalement soumis à la procédure accélérée d'extension (sauf s'ils ne concernent pas uniquement les salaires ; s'il y a d'autres thématiques comme la durée du travail, l'égalité professionnelle, la procédure d'extension normale est appliquée). Dans le cas de la procédure accélérée d'extension, il n'y a pas de réunion plénière avec les membres de la sous-commission des conventions et accords, la procédure est dématérialisée. Cette procédure spécifique permet de rendre plus rapidement applicables les accords de salaires. Ces derniers sont étendus dans le cadre d'un arrêté unique publié au Journal officiel. En cas d'observations de la Direction générale du travail (DGT), les accords rebasculent dans la procédure normale d'extension.

Bon à savoir ! Pour faire face à la période inflationniste et aux conséquences des revalorisations annuelles multiples du Smic, la loi a prévu des leviers pour assurer une meilleure effectivité de la négociation salariale de branche :

- réduction du délai laissé pour ouvrir des négociations salariales lorsque les minima d'une branche sont rattrapés par le Smic : le délai passe de 3 mois à 45 jours ;
- encadrement du délai d'extension des accords salaires à 2 mois lorsque le salaire minimum est revalorisé au moins deux fois dans l'année.

Ces mesures ont pour but de réduire les temps de procédure d'extension des accords salariaux de branche pour les rendre applicables aux salariés plus vite.

À noter ! Les révisions de grilles de classification ne peuvent pas bénéficier de cette procédure accélérée.



Conseil CFTC !

Si vous voulez que les dispositions de votre accord soient applicables plus rapidement, il est préférable d'éviter de subordonner leur application à l'extension de l'accord.

De la même manière, pour vos accords salariaux, plus vous traitez des thématiques autres que les salaires dans l'accord, plus vous prenez le risque d'avoir des observations en légalité de la DGT et de voir basculer l'accord dans le circuit de procédure normale plus long que la procédure accélérée. Cela peut être dommageable pour les accords salariaux, et il n'est pas rare qu'une nouvelle négociation salariale s'ouvre dans la branche alors même que l'accord salarial qui la précède n'a toujours pas été étendu et appliqué.

N'oubliez pas que vous gardez la main sur les minima de branche !

La CFTC a toujours revendiqué le maintien d'un juste équilibre entre l'entreprise et la branche afin que cette dernière conserve son rôle de régulateur économique pour les entreprises et de protecteur des garanties sociales pour les salariés.

Soucieuse de la maintenir dans ce rôle pivot, nous avons toujours rappelé l'importance de laisser à la branche la possibilité de déterminer la structuration de la rémunération minimale. Cette dernière incluant les salaires mais aussi des compléments de salaires, tels que les primes, qui font la politique salariale de chaque branche.

En effet, le Code du travail prévoit que la branche fixe librement «les salaires minima hiérarchiques (SMH)». Aucune définition, ni de contenu de ces SMH, ne figure dans la loi, ce qui est logique puisque chaque branche a ses propres usages et pratiques en la matière.

Depuis 2018, plusieurs arrêtés d'extension d'accords salariaux de branche pris par la ministre du Travail ont exclu des clauses prévoyant d'intégrer des primes et des accessoires du salaire de base dans les minima salariaux de la branche au prétexte que ces derniers ne constituaient pas du salaire de base pouvant être assimilé aux SMH.

Nous avons porté au niveau confédéral et avec nos fédérations des requêtes auprès du Conseil d'État pour faire annuler ces arrêtés d'extension des accords, car en l'absence d'une définition des SMH par le Code du travail, il ne revenait pas au ministère du Travail d'en imposer une qui limite le SMH au salaire de base. Pour nous CFTC, si la loi a choisi de ne pas les définir, c'est bien qu'elle laissait cette prérogative aux partenaires sociaux des branches.

C'est ce qu'a rappelé le Conseil d'État, par son arrêt du 7 octobre 2021 en affirmant clairement que : «*Il est loisible à la convention de branche, d'une part, de définir les salaires minima hiérarchiques et, le cas échéant à ce titre de prévoir qu'ils valent soit pour les seuls salaires de base des salariés, soit pour leurs rémunérations effectives résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, d'autre part, d'en fixer le montant par niveau hiérarchique.*»

Deux options s'offrent donc à vous en tant que négociateur de branche :

- vous pouvez décider au sein de la branche que le salaire minimum hiérarchique n'est composé que du salaire de base hors compléments de rémunération ;
- ou bien que le salaire minimum hiérarchique inclut le salaire de base et tout ou partie des compléments de rémunération prévus par la convention collective nationale.

Conséquence pour l'entreprise :

L'entreprise pourra déroger sur la structure décidée par la branche en substituant par exemple telle prime à une autre, tant que le montant global défini par la branche est respecté !

Une incitation des pouvoirs publics à la négociation de branche

Conséquence de la double revalorisation du Smic sur les grilles salariales de branche

Au 30 novembre 2023, 143 branches avaient au moins un pied de grille en dessous du Smic dont 4 qui étaient déjà en dessous depuis le 1^{er} janvier 2022.

Au 25 novembre 2023, 67 branches étaient en non-conformité.

Certes, la double revalorisation du Smic n'a pas facilité l'agenda social des branches, qui doivent aussi négocier sur d'autres thématiques et n'avaient pas envisagé de rouvrir des NAO salaires deux fois dans la même année.

Cependant, cette situation est surtout révélatrice d'une problématique structurelle dans les branches : ces dernières avoisinent trop souvent le niveau du Smic sur de nombreux coefficients créant ainsi un resserrement des différents niveaux de la grille salariale.

Dans 121 branches (sur près de 200 branches), le salaire conventionnel maximum de la grille est inférieur à trois fois le Smic conventionnel du premier coefficient.

Les classifications : un enjeu majeur

La classification des emplois représente un enjeu traditionnel important de la négociation collective de branche.

L'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise (article 3) prévoit l'obligation pour les branches d'engager avant le 31 décembre 2023 une négociation pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Cette obligation concerne les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans.

Cette obligation a été reprise à l'article 1^{er} de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 dans les termes suivants : « *Une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois est ouverte avant le 31 décembre 2023 dans les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans.* ».

Au 20 novembre 2023, 102 branches du secteur général ont conclu un accord sur les classifications il y a plus de 5 ans :

- 33 (32%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 5 et 10 ans (entre 2013 et 2017) ;
- 32 (31,3%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 10 et 15 ans (entre 2008 et 2012) ;
- 22 (22%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 15 et 20 ans (entre 2003 et 2007) ;
- 15 (14,7%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a plus de 20 ans (avant 2003).

D'année en année, on constate un resserrement de l'éventail des salaires de branches en partie dû aux grilles de classifications qui n'évoluent pas. Cela laisse les écarts entre les différents échelons se resserrer. Selon les données fournies par la Direction générale du travail, on constate que dans plus de 120 branches, le salaire conventionnel maximum de la grille est inférieur à trois fois le Smic conventionnel du premier coefficient. Il est ainsi très facile d'être vite rattrapé par une revalorisation du Smic. La CFTC rappelle que le Smic est un plancher et non un plafond : l'objectif n'est pas seulement de respecter le Smic ; il s'agit d'avoir des échelons comportant des écarts suffisants pour éviter de basculer à chaque revalorisation.

Lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023, la Première ministre a annoncé que les branches dont les classifications sont anciennes pourraient être accompagnées par les services de la direction au regard de la complexité du chantier afin de les aider.

Création d'un haut conseil de la rémunération

À été annoncé également lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023, la création d'un Haut conseil sur les rémunérations qui sera un lieu de travail, d'échanges et de propositions «qui devra permettre» d'avancer sur le lien entre productivité, création de valeurs et salaires. Il permettra également de suivre et d'accompagner la révision des classifications et de prévenir les tassements des grilles, par exemple en garantissant qu'un effort pour se former se traduise par une réelle progression du salarié.

Le Haut conseil suivra également le déploiement des mécanismes de partage de la valeur et se penchera sur les temps partiels subis et les contrats courts. À cette occasion, une évaluation des dispositifs mis en place à la suite de l'ANI de 2013 sera réalisée, notamment pour mesurer l'impact de la durée minimale de 24 heures pour les contrats à temps partiel. «Ce travail pourra être l'un des chantiers prioritaires du Haut conseil».

Attention ! Faiblesse des NAO = risque de restructuration des branches et perte d'exonérations de cotisations sociales pour les entreprises des branches concernées

Pour rappel, la loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022 et le décret du 14 février 2023 permettent désormais au ministère du Travail de fusionner administrativement une branche avec une autre dès lors qu'est constatée une faiblesse du nombre des accords ou avenants signés, notamment ceux assurant un salaire minimum national professionnel, au moins égal au Smic, et du nombre des thèmes de négociations couverts. Par ailleurs, la fusion unilatérale d'une branche pourrait également intervenir lorsque la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) ne s'est pas réunie au cours de l'année précédente.

Le gouvernement souhaite aller encore plus loin pour inciter les branches à dynamiser leurs négociations salariales, si aucun «progrès significatif» n'est visible d'ici le 1^{er} juin 2024, le gouvernement déposera un projet de loi qui permettra de calculer les exonérations non pas sur la base du Smic, mais sur la base du minima de branche pour celles qui ne sont pas en conformité.



Conseil CFTC !

Ce sont de véritables leviers de négociation pour inciter la délégation patronale à avancer sur les NAO salaires et les classifications ! N'hésitez pas à les mobiliser.

Maîtriser le cadre législatif

Une négociation en principe annuelle

La majorité des entreprises sont restées sur un rythme annuel des négociations salariales. Il en est de même pour les branches. Il reste cependant possible d'organiser une négociation pluriannuelle par accord.

La négociation de cet accord peut être engagée à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative. Elle peut porter sur le calendrier, la périodicité, les thèmes négociés, les informations à fournir par l'employeur, et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

L'accord doit fixer :

1. les thèmes des négociations ;
2. la périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;
3. le calendrier et les lieux des réunions ;
4. les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
5. les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord ne peut excéder 4 ans.

Attention ! En cas d'accord sur la périodicité des négociations, il n'est plus possible à une organisation syndicale de demander malgré tout l'ouverture de la négociation sur les salaires.

Si aucun accord fixant les règles de périodicité de la négociation collective n'est conclu dans l'entreprise, l'obligation de négocier reste annuelle !

Niveaux de négociation

- L'accord de groupe et l'accord d'entreprise (art. L.2253-5 C. trav.)

Un accord de groupe peut prévaloir sur l'accord d'entreprise quand il a trait au même objet, peu importe que l'accord d'entreprise soit antérieur ou postérieur à l'accord de groupe. Ce dernier se substitue à l'accord d'entreprise.

- L'accord d'entreprise et l'accord d'établissement (art. L. 2253-6 C. trav.)

Un accord conclu au niveau de l'entreprise peut prévoir expressément que ses dispositions se substituent à celles négociées au niveau de l'établissement conclues postérieurement ou antérieurement.

Conséquence : avec cette articulation, il est possible de procéder à une seule NAO salaires au niveau du groupe qui s'appliquera à toutes les entreprises ou à une NAO salaires au niveau de l'entreprise qui s'appliquera à tous les établissements.



Conseil CFTC !

Il est important d'organiser et d'encadrer la négociation collective, notamment par un **accord de méthode** au niveau du groupe et de l'entreprise pour définir les thématiques de négociation à chaque niveau.

En aucun cas la négociation de groupe ne doit conduire à asphyxier la négociation d'entreprise, notamment sur la thématique des salaires.

De la même manière, le dialogue social de l'entreprise ne doit pas priver les établissements de la possibilité de conclure des accords.

Une négociation intégrée dans un bloc plus vaste

L'article L. 2242-13 du Code du travail prévoit que l'employeur engage chaque année :

- une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Concrètement, la NAO salaires se trouve intégrée dans un bloc plus large dit de négociations sur les rémunérations incluant la négociation salariale.

Le champ de cette négociation s'en trouve donc élargi :

- les salaires effectifs ;
- la durée effective, l'organisation du temps de travail mais aussi la réduction du temps de travail ;
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, si l'entreprise n'est pas couverte par un accord à ce sujet ;
- le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.



Conseil CFTC !

S'il n'est pas obligatoire d'aborder tous les points, les possibilités de négociation sont néanmoins plus importantes.

Si vous souhaitez évoquer plusieurs points, vous êtes donc en droit de les aborder et de faire des propositions lors de la négociation, même si l'employeur entend tenir un cadre de discussion plus restrictif.

Il devra répondre à vos propositions de manière motivée dans le cadre de l'obligation de loyauté.

Vigilance sur les accords de performance collective (APC)

Ces accords connaissent un essor important dans les entreprises. Ils sont très appréciés par les directions pour la grande flexibilité qu'ils apportent et sont présentés comme une alternative aux licenciements.

Ils permettent de moduler la durée du travail, de mettre en place une mobilité et de modifier la rémunération des salariés dans un sens du moins-disant social.

Un accord de ce type peut prévoir des dispositions contraires aux clauses du contrat de travail. Elles s'imposent alors au salarié. Si celui-ci refuse que ces dispositions lui soient appliquées, l'employeur peut le licencier. Ces accords, qui peuvent être mis en place en dehors de toutes difficultés économiques de l'entreprise, ont pour conséquence de **neutraliser les autres dispositions des accords d'entreprise portant sur le même objet**. Ainsi, un accord de performance collective peut prévoir de nouvelles modalités de calcul de rémunération, ou des dispositions sur la durée du travail (paiement d'heures supplémentaires et autres) qui neutraliseront les autres accords applicables dans l'entreprise.



Conseil CFTC !

Privilégiez une durée déterminée de l'accord avec clause de revoyure, le temps de passer le cap difficile dans l'entreprise. Évitez donc toutes mesures définitives dans un accord à durée indéterminée. Soyez également vigilant sur les mesures dérogatoires à la convention collective et aux accords de branche que pourraient contenir ces accords qui apporteraient du moins disant social pour les salariés.

N'hésitez pas à consulter notre guide CFTC Négocier un APC, disponible sur La Ressourcerie de l'App.

Janvier 2024

Rédaction : Lamia Zikikout, Julie Bestel

Supplément à la Lettre confédérale

Crédit couverture : Adobe stock

Maquette : Céline Dulauroy

Impression : Imprimerie L'Artésienne

Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession
CS 82348
75739 Paris Cedex 15

