2. LES REGLES JURIDIQUES DE LA NEGOCIATION SALARIALE EN ENTREPRISE

➢ *Une obligation annuelle de négocier*

- Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; les salaires et la durée du travail ; le régime de prévoyance ; l'intéressement, participation et épargne salariale ; les travailleurs handicapés.
(C.trav., art.L2242-1).

Pour les domaines de négociation qui nous intéressent ici :

- Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur :

1°) Les salaires effectifs ;

2°) La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés.
Cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail.
(C.trav., art.L2242-8)

En pratique, l'obligation annuelle de négocier s'applique :

- aux entreprises d'au moins 50 salariés où un délégué syndical a été désigné ;
- aux entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés où un délégué du personnel a été désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat ;
- à toutes les entreprises de moins de 50 salariés où un délégué syndical a été désigné en vertu des dispositions d'une convention ou d'un accord collectif.

➢ *Une négociation sur les « salaires effectifs »*

Par « salaires effectifs », on considère 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 (circ. DRT n°8 du 5 mai 1983). La doctrine considère que 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. Toutefois, la fixation de la fraction de la masse salariale affectée à de telles décisions doit faire l'objet d'une négociation.

La négociation annuelle sur les salaires effectifs vise également à définir et à programmer les mesures à mettre en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (C.trav., art. L2242-7). Sur ce point, la loi du 23 mars 2006 introduit dans le code du travail la notion d'engagement sérieux et loyal des négociations pour la définition et la programmation des mesures permettant de supprimer ces écarts. (C.trav., art. L2242-10).

➢ *Une négociation à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale.*

En principe, l'initiative de la négociation salariale annuelle incombe à l'employeur.

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

L'employeur doit, dans un premier temps, transmettre, dans les huit jours, la demande de négociation aux autres organisations syndicales représentatives. Puis, il doit dans les 15 jours suivant la demande formulée par l'organisation syndicale convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives à la négociation. (C.trav., art. L2242-1)

Le fait de se soustraire aux obligations prévues à l'article L2242-1, relatives à la convocation des parties à la négociation annuelle et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €. (C.trav., art. L2243-1).

➢ *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.

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), dont le nombre est fixé entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives prenant part à la négociation. A défaut d'accord, ce nombre est fixé au plus à celui des délégués syndicaux. Toutefois, il peut être de deux dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical.

➢ *Une négociation au niveau de l'entreprise ou des établissements*

Le code du travail prévoit que dans les entreprises comportant des établissements ou des groupes d'établissements distincts, la négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

Les juges estiment cependant que la négociation annuelle obligatoire doit être en principe organisée au niveau de l'entreprise.

Deux conditions doivent être réunies pour que l'employeur puisse engager les négociations au niveau des établissements :

- La négociation doit être engagée dans tous les établissements ou groupes d'établissements avec des représentants d'organisations syndicales représentatives. En l'absence de tels représentants dans certains établissements, la négociation ne peut être engagée qu'au niveau de l'entreprise.

- Elle ne peut avoir lieu que si aucune des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou le groupe d'établissements où la négociation doit s'ouvrir ne s'y oppose.

Cas particuliers :

- ***Au niveau de L'UES (Unité Economique et Sociale) :***

Le code du travail ne reconnaît pas expressément l'UES comme niveau de négociation. Toutefois, lorsqu'une section syndicale est constituée au niveau de cette unité avec un ou plusieurs délégués syndicaux, la négociation doit pouvoir naturellement s'y engager, l'UES étant considérée comme une entreprise. Un arrêt de la Cour de cassation semble conforter cette pratique en reconnaissant implicitement la possibilité de conclure des accords collectifs au sein de l'UES.

De même, la circulaire DRT du 22 septembre 2004, concernant les modalités d'application de la loi du 4 mai 2004, précise que les accords collectifs, négociés et conclus par les organisations syndicales représentatives, ayant préalablement procédé à la désignation d'un délégué syndical, au sein d'une UES reconnue, sont soumis au régime des conventions et accords d'entreprise, ainsi qu'à leurs conditions de validité. L'UES semble donc être reconnue comme un niveau de négociation autonome assimilé à celui de l'entreprise.

- ***Au niveau du GROUPE :***

Dans les groupes de sociétés ne constituant pas une UES, la négociation doit, en principe, s'engager au niveau de l'entreprise.

L'article L.2232-16 du code du travail consacre l'existence d'accords négociés au niveau du groupe. Cependant, le groupe n'est pas pour autant reconnu comme niveau de négociation autonome.

La circulaire du 22 septembre 2004 adopte la même position en précisant que « la négociation de groupe n'a pas vocation en l'état de texte, à se substituer à la négociation d'entreprise » Cette circulaire ajoute que les obligations annuelles et pluriannuelles de négocier continuent de relever du niveau de l'entreprise, même si un accord de groupe peut valablement être conclu dans ce domaine.

La cour d'appel de Versailles a confirmé cette position. Elle juge qu'aucun texte ne lui permet d'enjoindre une société d'organiser la NAO au niveau du groupe de sociétés qu'elle contrôle. La cour d'appel rappelle que l'article L.132-27 *anc. C.trav., (art.L2242-1 nouveau code)* prévoit que le niveau de négociation annuelle obligatoire est celui de l'entreprise et non du groupe. (CA Versailles 14ème chambre, 23 novembre 2005, n°05/0405, Fédération CGT du personnel du commerce de la distribution et des services c/ SA ICADE).

➢ Des informations obligatoires à communiquer

Les informations que l'employeur doit remettre aux organisations syndicales « doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations » (C.trav., art. L2242-2).

L'employeur est tenu de communiquer le montant des salaires réels versés à l'ensemble des catégories de personnel. La communication doit porter au moins sur la moyenne des salaires par catégorie, à défaut de classification conventionnelle applicable. Sauf accord des salariés concernés, elle ne doit avoir pour effet de faire état, directement ou indirectement, des salaires individualisés.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur est tenu de remettre au C.E. l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégorie et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles.

Par ailleurs, le C.E. reçoit périodiquement des informations de l'employeur. Les délégations syndicales peuvent s'appuyer sur ces informations pour justifier leurs revendications salariales.

Par exemple, les employeurs ont pour obligation de remettre au C.E. :

- les documents comptables « classiques » tels que le compte de résultat, le bilan, l'inventaire, les comptes de pertes et profits… (*information annuelle*) ;
- la position de l'entreprise au sein du groupe ou de la branche d'activité (*information reçue 1 mois après chaque élection de C.E.*) ;
- les perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir (*information annuelle*) ;
- l'affectation des bénéfices (*information annuelle*)…

L'analyse de ces documents permet de mieux apprécier la situation économique de l'entreprise. 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.

➢ *Un calendrier des réunions*

Lors d'une première réunion pour laquelle l'employeur aura convoqué l'ensemble des syndicats représentatifs, les parties doivent fixer :

- le lieu et le calendrier des réunions à venir ;
- les informations que l'employeur devra remettre aux délégués syndicaux et aux salariés composant les délégations ainsi que la date de cette remise (qui doit être préalable à l'engagement de véritables négociations).

La durée de la négociation n'est pas déterminée par la loi. Il appartient à l'employeur, lors de la fixation du calendrier des négociations, de déterminer lui-même la durée prévisible de la négociation si un accord n'intervient pas à cet égard entre les parties.

➢ *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.

Il est important de noter que l'employeur ne peut pas arrêter de mesures unilatérales tant que la négociation est en cours.

➢ *La signature de l'accord*

Depuis le 1er janvier 2009, pour qu'un accord d'entreprise ou d'établissement soit valable et applicable, deux conditions cumulatives doivent être remplies (C.trav., art. L.2232-12) :

1. L'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives implantée dans l'entreprise ayant obtenue seule ou ensemble au moins 30% des voix au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP à défaut des DP.

2. L'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs majoritaires c'est-à-dire ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés.

   Absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant obtenu, seule ou ensemble, au moins 50% des suffrages valablement exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut des DP, quelque soit le nombre de votants.

L'opposition doit être :

- écrite et motivée,
- adressée aux signataires de l'accord,
- dans les 8 jours de la notification de l'accord.

L'accord signé par les parties doit être déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi dans le ressort du lieu où l'accord à été conclu.

Depuis le 1er juin 2006, seuls 2 exemplaires et non plus 5 doivent être déposés, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique (D. n°2006-568 ? 17 mai 2006- JO 20 mai).

De plus, la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale prévoit que l'accord collectif sur les salaires effectifs ne peut être déposé qu'accompagné d'un procès verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, consignant les propositions respectives des parties. Le PV atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations.

↳ Remarque : L'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites institue, à compter du 1er janvier 2012, un mécanisme de sanction financière lorsque l'entreprise n'est pas couverte par un accord égalité professionnelle ou, en l'absence d'accord, lorsqu'il n'existe pas de plan d'action fixant des objectifs et des mesures en faveur de l'égalité professionnelle. La sanction s'élève, au maximum[2], à 1 % des rémunérations versées au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action. Les fonds collectés au titre de la sanction alimentent le fonds de solidarité vieillesse.

L'article 99 de la loi portant réforme des retraites satisfait l'une des revendications récurrentes de la CFE-CGC, à savoir la consécration d'une sanction prononcée à l'encontre des entreprises méconnaissant leurs obligations de négociation sur l'égalité professionnelle. Le montant de cette sanction peut être modulé par l'administration, dans les conditions fixées par le décret du 7 juillet 2011, selon les efforts faits par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et les raisons de sa défaillance.

Le décret d'application de la loi précitée, rejeté à l'unanimité par les organisations syndicales lors de sa présentation au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, dénature l'objectif poursuivi par la loi en l'assortissant de modalités de mise en œuvre qui ne sont pas de nature à garantir l'effectivité de la sanction désormais prévue par le législateur. Outre la possibilité d'accorder aux entreprises des délais supplémentaires pour se mettre en conformité (alors que l'obligation d'assurer l'égalité professionnelle est exigible de longue date), le décret autorise surtout l'administration à moduler (voire à supprimer) la sanction financière à la lumière de situations standards qu'il lui appartient d'apprécier

[2] A titre de comparaison, les entreprises de plus de 50 salariés n'ayant pas conclu d'accord ou engagé un plan d'action, ou non soumises à un accord de branche étendu en faveur de l'emploi des seniors s'acquittent d'une cotisation retraite supplémentaire égale à 1 % des rémunérations versées (*article L. 138-24 du Code de la sécurité sociale* issu de la loi de financement de la Sécurité Sociale de 2009 n° 2008-1330 du 17 décembre 2008).

(difficultés économiques, restructurations ou fusions en cours, procédures collectives en cours ou franchissement du seuil d'effectif de 50 salariés-seuil enclenchant l'obligation de mise en place d'un accord ou d'un plan d'action- au cours des douze mois précédant l'envoi de la mise en demeure de l'inspection du travail).

Le dispositif de pénalité a fait l'objet d'aménagements législatifs et réglementaires destinés à en renforcer l'efficacité. Ainsi, la loi du 26 octobre 2012 consacre la préséance de la négociation collective sur l'initiative unilatérale de l'employeur et impose le dépôt des plans d'action auprès de l'autorité administrative. Quant au décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012), il augmente le nombre de domaines d'action à prévoir dans l'accord ou le plan.

Dans une circulaire du 18 janvier 2013[3], la DGT précise les modalités d'application de l'article 6 de la loi n° 2012-1186 du 26 octobre 2012 et du décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises des obligations en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- **L'ouverture obligatoire des négociations** avant de recourir au plan d'action unilatéral.

  Afin d'assurer la primauté de la négociation collective, la circulaire précise que l'employeur ne peut recourir à l'élaboration d'un plan unilatéral d'action qu'à défaut d'accord collectif : il lui faut en conséquence impérativement au préalable avoir effectivement ouvert la négociation collective dans l'entreprise sur ce sujet et attesté de l'échec de la négociation par un procès-verbal de désaccord (ou un procès-verbal de carence en cas d'impossibilité d'engager une négociation). À défaut, le plan unilatéral ne lui permettra pas d'éviter la pénalité financière encourue.

- **Le contenu de l'accord ou du plan** :

  La circulaire précise les domaines d'action. Pour rappel, le décret du 18 décembre 2012 prévoit que les accords doivent désormais porter sur 3 ou 4 domaines d'actions, selon leurs effectifs (au lieu des 2 ou 3 prévus par le décret du 7 juillet 2011). La rémunération effective doit désormais être retenue parmi les domaines d'actions. La date d'entrée en vigueur est modulée selon la situation de l'entreprise : si des plans d'action ou des accords sont déjà en vigueur dans l'entreprise, ces nouvelles obligations ne s'imposent qu'au moment de leur renégociation (échéance triennale).

- **La procédure de dépôt** :

  La circulaire insiste sur le rôle des DIRECCTE à veiller à l'effectivité de l'application des droits en matière d'égalité salariale. Les modalités pratiques du dépôt des accords ou des plans d'actions unilatéraux sont explicitées. L'obligation de dépôt s'impose à tous les plans d'actions mis en place depuis le 1er janvier 2012 et en cours à la date de publication du décret du 18 décembre. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, ces plans d'actions unilatéraux doivent être impérativement déposés accompagnés des procès-verbaux

[3] Circ. DGT n° ETST1302066C, 18 janv. 2013.

attestant de l'**échec des négociations** entreprises. De même, dans les entreprises dépourvues des instances du personnel nécessaires à l'ouverture de cette négociation, les plans d'actions doivent être accompagnés lors de leur dépôt du procès-verbal de carence attestant de l'impossibilité pour l'employeur d'engager la négociation. [4]

La Circulaire Ministérielle ayant pour objet de « renforcer l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes » est disponible ici :
http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/01/cir_36418.pdf

[4] Informations fournies par « Dépêches JurisClasseur » du jeudi 31 janvier 2013.

3. L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit être pris en compte dans l'ensemble des négociations annuelles obligatoires (C. trav. art. L. 2242-6).

➢ *La loi GENISSON*

La loi Génisson du 09/05/01 est relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cette loi prévoit l'organisation de négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, tous les 3 ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise.
Elle prévoit également l'écriture annuelle d'un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les entreprises sont tenues de négocier sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes à tous les niveaux, et notamment salariale, sous peine de sanctions pénales. La question devra être évoquée à chaque négociation portant sur les salaires ou le temps de travail.

Les principaux articles :

Art. L.2241-3 du code du travail (L n° 2001-397 du 9 mai 2001, art 7)

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans 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.

La négociation porte notamment sur :

1°) Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

2°) Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.
Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

La négociation triennale sur l'égalité professionnelle se déroule sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la

base d'indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité ».

Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de ce rapport. Article D2241-7 du code du travail.

Article L2241-1 du code du travail

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.
Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L2323-57 du code du travail *(L n° 89-549 du 2 août 1989)*

Chaque année, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.
Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Article L2323-58 du code du travail

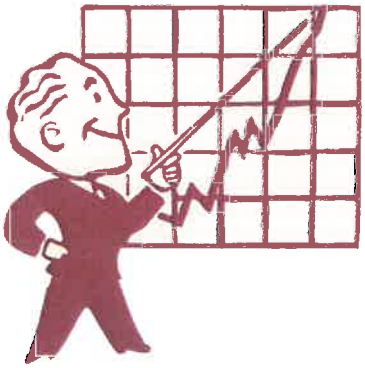
Lorsque des actions prévues par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution.
Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, le rapport est transmis à l'inspecteur du travail accompagné de cet avis dans les quinze jours.

Dans les entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Article L2323-59 du code du travail

Les indicateurs permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes sont portés à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.



Indicateurs pertinents concernant la rémunération :

Le rapport doit contenir des données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés sur :

- l'éventail des rémunérations,
- la rémunération moyenne mensuelle,
- le nombre de femmes présentes dans les 10 plus hautes rémunérations.

➢ *La loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006*

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs vise également à définir et à programmer les mesures à mettre en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, (C.trav., art. L2242-7).

Pour cela, un diagnostic des écarts, éventuels, de rémunération est établi sur la base des éléments qui figurent dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle remis au comité d'entreprise, (C.trav., art. R2241-2).

Afin de parvenir, en application de l'article L. 2242-7, à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, est établi sur la base des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57.
Par rémunération, il faut entendre la rémunération au sens de l'article L. 3221-3.

A défaut de toute initiative de l'employeur prise dans l'année suivant le 25 mars 2006[5], la négociation s'engagera dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative (C. trav. art. L. L2242-7).

[5] Date de promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale.

4. LES RECOMMANDATIONS DE LA CFE-CGC EN MATIERE 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*

Selon les données du projet de loi de finances (PLF) 2015, le taux de croissance du PIB se situerait à +0.4% en 2014, contre les +0.9% initialement prévus dans le PLF 2014.
Le PLF 2015 prévoit un léger renforcement de la croissance qui se situerait à +1% en 2015.
Il est à noter que ce scénario de croissance est identique aux prévisions de l'OCDE et légèrement inférieur au consensus des économistes (Consensus Forecasts), publiés en septembre 2014.

Or, la croissance française a la particularité d'être soutenue par la demande intérieure dont la consommation des ménages est un poste de premier ordre. Il est donc primordial de garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés pour que la consommation puisse continuer à tirer notre économie.

Aussi est-il indispensable d'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 certains salariés.

De même l'écrasement de la hiérarchie salariale tend à se généraliser. Il est recommandé de refuser de signer les accords lorsqu'il existe un écrasement manifeste de la fourchette hiérarchique des salaires.

➢ *Développer la négociation*

Pour la Confédération, il est indispensable que la négociation de branche conserve toute son utilité. Dans certaines branches, le patronat souhaite que la négociation soit renvoyée au niveau des entreprises et même de l'entreprise vers l'établissement, ce que la CFE-CGC condamne vigoureusement.

Rappelons que la négociation salariale se situe à deux niveaux :

1. Au niveau de la branche :

La vocation spécifique de la branche est de fixer des salaires conventionnels minima : les minima hiérarchiques et les minima garantis.

2. Au niveau de l'entreprise :

Dans la négociation d'entreprise, l'employeur est tenu, dans le cadre de l'article L2242-1, du code du Travail, à l'obligation annuelle de négocier avec les sections syndicales d'organisations représentatives, mais l'obligation de conclure n'existe toujours pas.
Ces négociations portent principalement sur les salaires effectifs : salaires de base, primes, part de la masse salariale consacrée à l'individualisation.

A 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*

Les dispositifs complémentaires concernent notamment la participation et l'intéressement, qui ne doivent pas faire partie de la négociation salariale, car ils répondent à une autre logique : celle de la reconnaissance du rôle des salariés dans l'amélioration du résultat de l'entreprise.

La CFE-CGC n'écarte pas les dispositions complémentaires relatives à l'intéressement, à la participation, aux plans d'épargne et au compte épargne- temps, mais demande de les différencier des négociations salariales, puisqu'il s'agit de périphériques du salaire.

La CFE-CGC recommande de toujours commencer par négocier les salaires avant d'entamer les discussions sur l'épargne salariale.

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 apparaissent systématiquement comme des moyens de rémunérations annexes ou complémentaires, mais échappent à la législation fiscale et sociale de droit commun. Quid de nos futures retraites ? L'actionnariat doit conserver un caractère optionnel.
Le guide *« "L'Actionnariat Salarié, l'Épargne salariale & les Retraites d'entreprise"» est disponible à la Confédération.*

Enfin la CFE-CGC rappelle que les dispositifs ayant trait à la prévoyance font l'objet d'une négociation en propre et que celle-ci doit rester distincte de la négociation sur les salaires (C. trav. art. L 2242-1 et art. L2242-11).

➢ *Veiller au respect de la loi GENISSON*

Les inégalités professionnelles hommes-femmes dans la hiérarchie des fonctions et dans les salaires persistent. Il est nécessaire de faire respecter la loi sur l'égalité professionnelle.

La loi Génisson reste peu appliquée :

Selon notre enquête ESOPE 2014 (sur les salaires et rémunérations du personnel d'encadrement), la loi Génisson du 09/05/2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes reste quant à elle peu appliquée dans les entreprises.
Si dans 71% des cas un rapport de situation comparée a été établi par les entreprises en 2013, dans 65 % des cas seulement l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'une négociation annuelle ! Il convient de souligner que ce sont essentiellement les petites entreprises qui n'appliquent pas le volet négociation de la loi.

⇒ Il faut veiller à ce que l'organisation de négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, tous les 3 ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise ait effectivement lieu.

⇒ Il est nécessaire de veiller à ce qu'un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, qui recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût, soit remis chaque année tant aux membres du comité d'entreprise qu'aux délégués syndicaux.

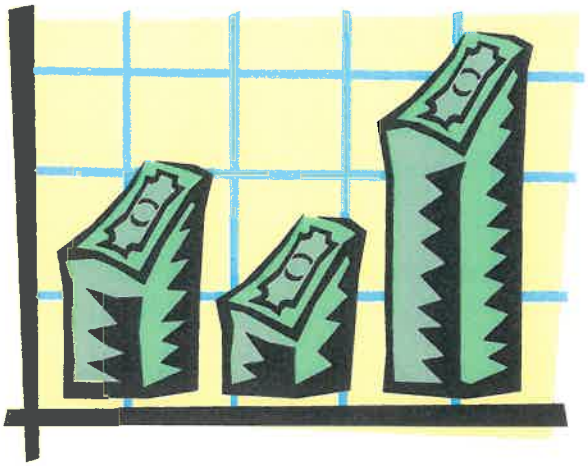
➢ *Etre vigilant sur l'application de la loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006*

Selon notre enquête ESOPE 2014, dans seulement 47% des cas, une négociation collective a été conduite dans l'entreprise en 2013 en application de la loi de mars 2006 relative à l'égalité salariale ! On est très loin du compte alors que les écarts salariaux entre hommes et femmes devaient être comblés d'ici au 31 décembre 2010 selon la loi…

Si depuis le 25 mars 2007 votre employeur n'a pris aucune initiative, dans le cadre de la NAO sur les salaires effectifs, visant à définir et à programmer les mesures à mettre en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la CFE-CGC vous recommande de demander expressément l'ouverture de cette négociation (C. trav. art. L2242-7).

5. LES PIEGES A EVITER lors des négociations salariales

➢ *Etudiez les documents comptables*



L'entreprise fournit chaque année des documents comptables au Comité d'entreprise. 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.

➢ *Estimez l'inflation à sa juste valeur*

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.

L'INSEE produit les prévisions de l'inflation.

Pour la CFE-CGC, l'indice INSEE des prix à la consommation (IPC)[6] 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.

A noter :
Selon le PLF 2015, l'inflation ralentirait en 2014 : +0,5% hors tabac, +0,6 % avec tabac. L'inflation en moyenne annuelle (hors tabac) anticipée pour 2015 s'élève à +0,9% pour la France et +1,1% pour la zone euro.

[6] Ne pas confondre l'IPC et l'IPCH (cf. Annexes).

Remarque : Le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (*PASS*) a augmenté de 1.4% entre 2013 et 2014, et augmentera de 1.3% entre 2014 et 2015 tandis quel le salaire charnière de l'Agirc a augmenté de +1.2% entre 2013 et 2014.
Cf. annexe pour la définition du PASS et du salaire charnière, et chiffrages depuis 2006.

➢ *Engagez les négociations salariales le plus tôt possible 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 :

<table>
<tr><td colspan="2">Pour un salaire de 2 000 € par mois, considérons deux cas.</td></tr>
<tr><td>* 1er cas

Augmentation générale de 2 % au 1er janvier. Cela donnera un salaire annuel pour l'année n de :
2 040 € x 12 = 24 480 €.

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 €

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.</td><td>* 2ème cas

Augmentation générale de 2 % le 1er octobre. Cela donnera un salaire annuel pour l'année n de :
(2 000 € x 9) + (2 040 € x 3) = 24 120 €.

Si l'année suivante il n'y a pas d'augmentation, le salaire annuel de l'année n + 1 sera de :
2 040 € x 12 = 24 480 €.

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 !</td></tr>
<tr><td>Effet report : 24 480 – 24 480 x 100 = 0 %
24 480

Salaires sur les 2 années : 48 960 €</td><td>Effet report : 24 480 - 24 120 x 100 ≈ 1,5 %
24 120

Salaires sur les 2 années : 48 600 €</td></tr>
</table>

Dans le 2ème 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.

➢ *Négociez 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).

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.

➢ *Ne prenez pas en compte le GVT lors des négociations*

Le Glissement- Vieillesse- Technicité

Le GVT (Glissement- Vieillesse-Technicité) 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 (G) correspond aux avancements, aux promotions ;
- le vieillissement (V) reflète l'ancienneté ;
- la technicité (T) correspond aux hausses de salaires 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 dans le pourcentage d'augmentation le GVT.

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 !

➢ *Refusez 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 mais l'ensemble des salariés de l'entreprise.

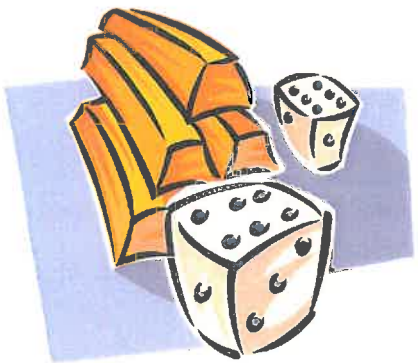
La Confédération demande à ses représentants de refuser de signer tout accord salarial qui prévoit un plancher et/ou un plafond.

➢ *Méfiez vous des critères classants*

La CFE-CGC conseille de n'accepter l'instauration de critères classants que si l'employeur ne remet pas en cause le coefficient, celui-ci étant le garant des salaires minima et des primes d'ancienneté.

Ne laissez pas le patronat instaurer des critères classants avec des niveaux et des échelons mais en supprimant des coefficients : cela laisserait une place importante à l'arbitraire et à la subjectivité totale.

➢ *Négociez la variabilité*



Le salaire fixe n'a plus la cote. Beaucoup trop lié à la position hiérarchique et pas assez à la performance du salarié, il n'est plus qu'un élément parmi d'autres d'une rémunération globale.

Aussi, la part du salaire variable s'est-elle considérablement accrue ces dernières années.

Nous ne sommes pas opposés au principe de l'individualisation, dans la mesure où elle n'est pas imposée, mais bien issue d'une négociation à l'intérieur de l'entreprise. On peut admettre le principe de la « variabilisation » en tant qu'outil de motivation des salariés de l'entreprise, à condition qu'il ne s'agisse pas là d'un moyen supplémentaire pour réduire la masse salariale.

Les indicateurs sur lesquels s'appuie la part variable doivent être rigoureux, connus, contractuels et compris de tous. 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. 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.

➢ *Méfiez vous des primes exceptionnelles*

Les employeurs ont parfois tendance à proposer des primes exceptionnelles au détriment d'augmentation 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.

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.

➢ *La protection sociale n'est pas une forme de rémunération*

Il faut porter une attention particulière à la protection sociale (régime de santé et de prévoyance) qui est de plus en plus présentée comme faisant partie du « package » rémunération. Or elle ne doit pas être considérée comme un salaire.

¤ ¤ ¤

ANNEXES

ANNEXE 1 Calendrier pour la négociation annuelle obligatoire

Délais	Formalités à accomplir	Observations
Dans les 12 mois suivant le début de la négociation précédente (1)	**Détermination** du cadre de la négociation. **Convocation** des syndicats à une 1re réunion préparatoire par l'employeur.	La négociation peut avoir lieu au niveau de l'entreprise, des établissements ou des groupes d'établissements ou au niveau d'une unité économique et sociale.
Dans les 8 jours qui suivent la demande formulée par un syndicat	**Communication** à tous les syndicats de la demande d'ouverture de la négociation présentée par un syndicat.	Si l'employeur n'a pas engagé lui-même la négociation dans les délais.
Dans les 15 jours qui suivent la demande du syndicat visant à engager les négociations	**Convocation** de tous les acteurs de la négociation à une 1re réunion préparatoire.	
A la date convenue dans la convocation	**Tenue** de la 1re réunion préparatoire.	Sont précisés lors de cette réunion le détail des informations que l'employeur devra transmettre aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières visées à l'article L. 132-27 et la date de leur remise, ainsi que le lieu et le calendrier des réunions.
Date de la remise des informations précisée lors de la 1re réunion (2)	**Transmission** par l'employeur aux délégations syndicales des informations prévues à l'article L. 132-27 et L. 132-27-2 du code du travail.	Ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Communication d'un diagnostic sur les écarts éventuels de rémunération entre femmes et hommes, du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes *(◆ C. trav., art. L. 432-3-1)* et du rapport sur la situation des travailleurs handicapés.
Date établie lors de la 1re réunion (3)	**Tenue** de la seconde réunion, et le cas échéant des réunions suivantes.	Déroulement des négociations.
A l'issue des négociations	**Conclusion** d'un accord ou	
	à défaut d'accord, **établissement** d'un procès-verbal de désaccord.	Sont consignées dans ce PV les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.
Après signature de l'accord et respect du délai d'opposition de 8 jours (4)	**Dépôt** de l'accord ou du PV de désaccord à la DDTE du lieu de conclusion et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.	Sont consignées dans ce PV les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

(1) *Pour la négociation permettant de supprimer les écarts de rémunération entre femmes et hommes avant le 31-12-2010, l'employeur doit prendre l'initiative des négociations au cours de l'année 2007 (année suivant la promulgation de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale).*
(2) *Par exemple, une semaine après la première réunion préparatoire.*
(3) *Par exemple, une semaine après la remise des informations aux délégations syndicales, soit 2 semaines après la première réunion préparatoire.*
(4) *L'accord collectif sur les salaires effectifs ne peut être déposé qu'accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes consignant les propositions respectives des parties.*

Mémo 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 1.3% pour l'année 2012 (tabac compris).

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 2% pour 2012 (tabac compris).

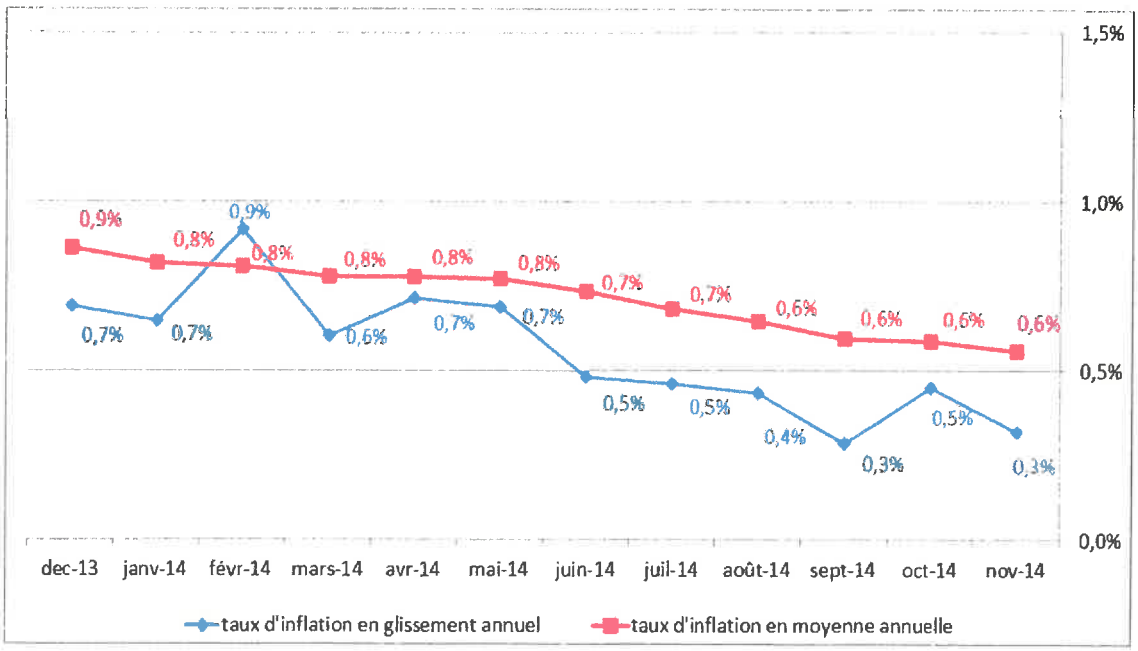
Le taux d'inflation mensuel :

Comme son nom l'indique, ce taux mesure l'évolution du niveau de l'inflation entre le mois N+1 et le mois N.

Inflation en 2014

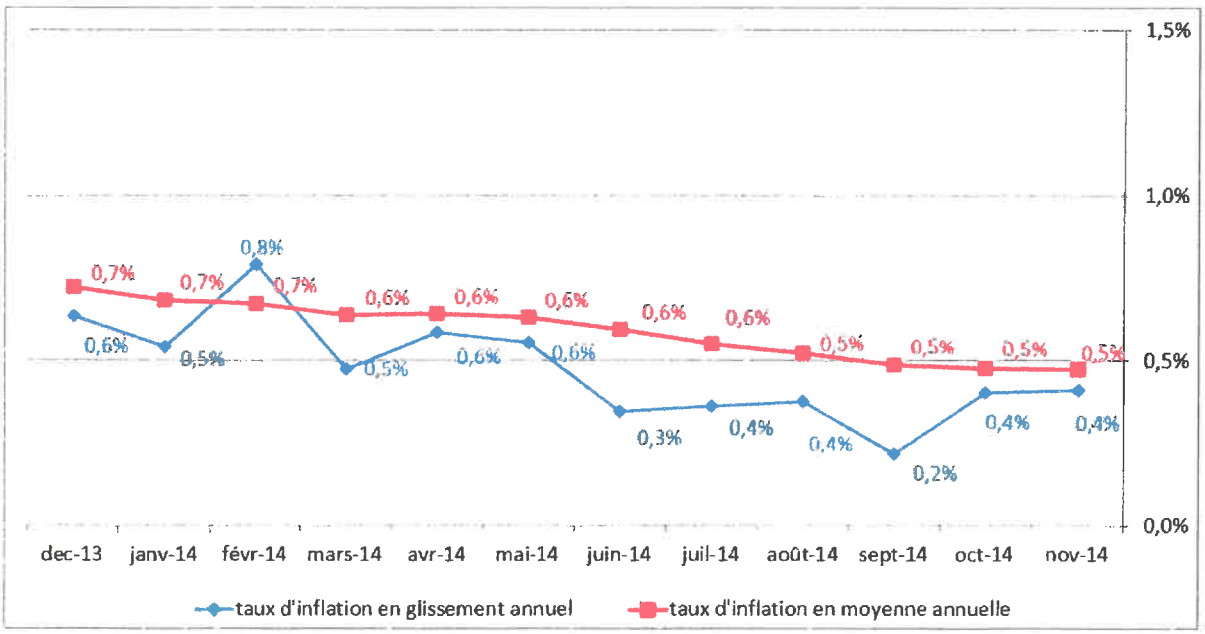
Période	Avec Tabac		
Mois	Ensemble des ménages	taux d'inflation en glissement annuel	taux d'inflation en moyenne annuelle
nov-14	127,62	0,3%	0,6%
oct-14	127,84	0,5%	0,6%
sept-14	127,8	0,3%	0,6%
août-14	128,29	0,4%	0,6%
juil-14	127,73	0,5%	0,7%
juin-14	128,14	0,5%	0,7%
mai-14	128,19	0,7%	0,8%
avr-14	128,15	0,7%	0,8%
mars-14	128,2	0,6%	0,8%
févr-14	127,63	0,9%	0,8%
janv-14	126,93	0,7%	0,8%
dec-13	127,64	0,7%	0,9%

Evolution du taux d'inflation (tabac compris) depuis décembre 2013



Période	Hors Tabac		
Mois	Ensemble des ménages	taux d'inflation en glissement annuel	taux d'inflation en moyenne annuelle
nov-14	125,7	0,4%	0,5%
oct-14	125,95	0,4%	0,5%
sept-14	125,88	0,2%	0,5%
août-14	126,38	0,4%	0,5%
juil-14	125,81	0,4%	0,6%
juin-14	126,22	0,3%	0,6%
mai-14	126,27	0,6%	0,6%
avr-14	126,24	0,6%	0,6%
mars-14	126,29	0,5%	0,6%
févr-14	125,71	0,8%	0,7%
janv-14	125,04	0,5%	0,7%
dec-13	125,82	0,6%	0,7%

Evolution du taux d'inflation (hors tabac) depuis décembre 2013



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

Définition IPCH l'indice des prix à la consommation harmonisé

Définition :

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 27 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.

	IPCH			IPC		
Mois	Indice	taux d'inflation en glissement annuel	variation du dernier mois (en%)	Ensemble des ménages	taux d'inflation en glissement annuel	variation du dernier mois (en%)
nov-14	**115,39**	**0,4%**	**-0,2%**	**127,62**	**0,3%**	**-0,2%**
oct-14	115,58	0,5%	0,0%	127,84	0,5%	0,0%
sept-14	115,55	0,4%	-0,4%	127,8	0,3%	-0,4%
août-14	115,97	0,5%	0,5%	128,29	0,4%	0,4%
juil-14	115,42	0,6%	-0,4%	127,73	0,5%	-0,3%
juin-14	115,87	0,6%	0,0%	128,14	0,5%	0,0%
mai-14	115,92	0,8%	0,0%	128,19	0,7%	0,0%
avr-14	115,89	0,8%	0,0%	128,15	0,7%	0,0%
mars-14	115,92	0,7%	0,5%	128,2	0,6%	0,4%
févr-14	115,33	1,1%	0,6%	127,63	0,9%	0,6%
janv-14	114,63	0,8%	-0,6%	126,93	0,7%	-0,6%
dec-13	115,37	0,8%	0,4%	127,64	0,7%	0,3%
nov-13	114,93	0,8%	0,0%	127,21	0,7%	0,0%

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 D242-17 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 à l'article L. 3121-44 du code du travail.

Modalité de fixation du salaire charnière

On appelle « salaire charnière » le salaire annuel brut à partir duquel le salarié acquiert 120 points de retraite à l'AGIRC (équivalent à la GMP) en cotisant normalement au taux de 20,30 % sur la « tranche B » de celui-ci.

Chiffrages :

Valeur (en €)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PASS	31 068	32 184	33 276	34 308	34 620	35 352	36 372	37 032	37 548	38 040
Salaire charnière	34 428	35 666	36 877	37 973	38 332,92	39 146,63	40 251,98	40 948,70	41 444,64	nc

Taux de croissance	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PASS	3,6%	3,4%	3,1%	0,9%	2,1%	2,9%	1,8%	1,4%	1,3%
Salaire charnière	3,6%	3,4%	3,0%	0,9%	2,1%	2,8%	1,7%	1,2%	

Eléments de cadrage macro-économique / Evolution des rémunérations

La **crise financière** de 2008-2009, qui s'est transformée en la crise économique que nous connaissons, a eu un impact durable sur l'emploi et les conséquences en sont encore visibles cinq ans après. Cette crise importante trouve ses origines dans celle du capitalisme financier, celle d'une recherche de profits extravagants.
Quelques faits justement :

En 2012

- 8,5 millions de personnes, soit 13,9% de la population, vivent en dessous du seuil de pauvreté monétaire (moins de 987 euros par mois),
- presque un quart (24%) des sans domiciles fixes occupent un emploi,
- 7,5 % des personnes en emploi (1,9 million d'individus) sont en situation de pauvreté monétaire,
- le niveau de vie recule pour l'ensemble de la population, le niveau de vie médian baisse de 1,0 % (en euros constants),
- la dégradation du marché du travail s'est ressentie au-delà de la seule population des personnes en emploi précaire et la part des chômeurs diplômés a augmenté.

En 2013

- La rémunération des salariés ralentit + 1,3 % après + 2,1 %, sous l'effet du recul de l'emploi, du fléchissement du salaire moyen par tête et de l'augmentation des cotisations sociales en lien avec la fin de l'exonération des heures supplémentaires,
- Le pouvoir d'achat du revenu disponible brut des ménages stagne après avoir reculé de 0,9 % en 2012,
- Rémunération des « grands patrons » : Selon la dernière étude du cabinet Proxinvest, la rémunération maximale socialement acceptable de Proxinvest (240 SMIC, soit 4,76M€) est désormais dépassée par 18 présidents exécutifs, contre 13 en 2012 ! La rémunération totale moyenne des présidents exécutifs des 120 plus grandes sociétés françaises cotées a augmenté de 1,2% en 2013 et atteint 2,9 millions d'€, soit 169 fois le SMIC, 78 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) et 70 fois le salaire charnière de l'AGIRC !

En 2014

Alors que les entreprises ont commencé à bénéficier du CICE, (dont les mérites sont vantés par le groupe d'experts dans ce rapport) au deuxième trimestre 2014 l'investissement des entreprises baisse, tandis que dans le même temps, la distribution des dividendes aux actionnaires bat des records ! La France est le pays qui a réalisé la meilleure performance et est également le plus important payeur de dividendes en Europe (hors Royaume-Uni), en hausse de 30,3% par rapport au deuxième trimestre 2013 pour atteindre 40,7 milliards de dollars US soit 31 milliards d'euros au deuxième trimestre 2014. Dans le même temps, les dividendes ont progressé de 18,2% au niveau européen par rapport à l'année dernière, pour atteindre 115,5 milliards d'euros (source : Henderson Global Investors, 30 juin 2014).

Etude de la Direction Générale du Travail sur les salaires minima conventionnels Cadres de 2007 à 2013 dans les branches de plus de 5 000 salariés

- Les minima cadres ont :
    - connu une évolution légèrement inférieure à celle du plafond de la sécurité sociale +2,13%/an contre +2,37% (taux d'accroissement annuel moyen),
    - Décroché avec le plafond de la sécurité sociale au cours des 3 dernières années,
    - progressé moins vite que ceux notamment des ouvriers et des employés depuis 2 ans.
- Le salaire **mensuel moyen** des **premiers niveaux cadres** s'élève à **2140 €** en 2013,
- Les salaires **minima moyen et médian** des premiers niveaux cadres sont **inféireurs de 30 %** au **plafond de la sécurité sociale,**
- **Deux branches** seulement fixent les **premiers niveaux cadres** à un **niveau** au moins égal au **plafond de la sécurité sociale** :
    - *commerce de détail de l'habillement* (3086 €/mois)
    - *transports publics urbains* (3186 €/mois).
- En 2013, **50% des cadres** ont eu une **augmentation inférieure à 1,6%**, quand 50% des salariés toutes catégories confondues ont eu une augmentation inférieure à 1,9%,
- En 2013, la **moyenne des augmentations** des salaires minima cadres était de **+1,7%** (contre +2,4% en 2012) !
- La CFE-CGC souligne ce qui a été mis en exergue dans l'étude réalisée par la DGT, le **resserrement des éventails de salaire** est un processus continu depuis plusieurs années. Il concerne **toutes les catégories socioprofessionnelles dont les cadres** :
    - 2007 : écart max cadres/ min cadres = 2,51
    - 2013 : écart max cadres/ min cadres = 2,43.

Principaux résultats d'Esope 2014

Remarque : Notre enquête Esope est une photographie, pour une année donnée, des revenus du travail de la population ayant répondu à notre questionnaire (92% d'adhérents à la CFE-CGC).

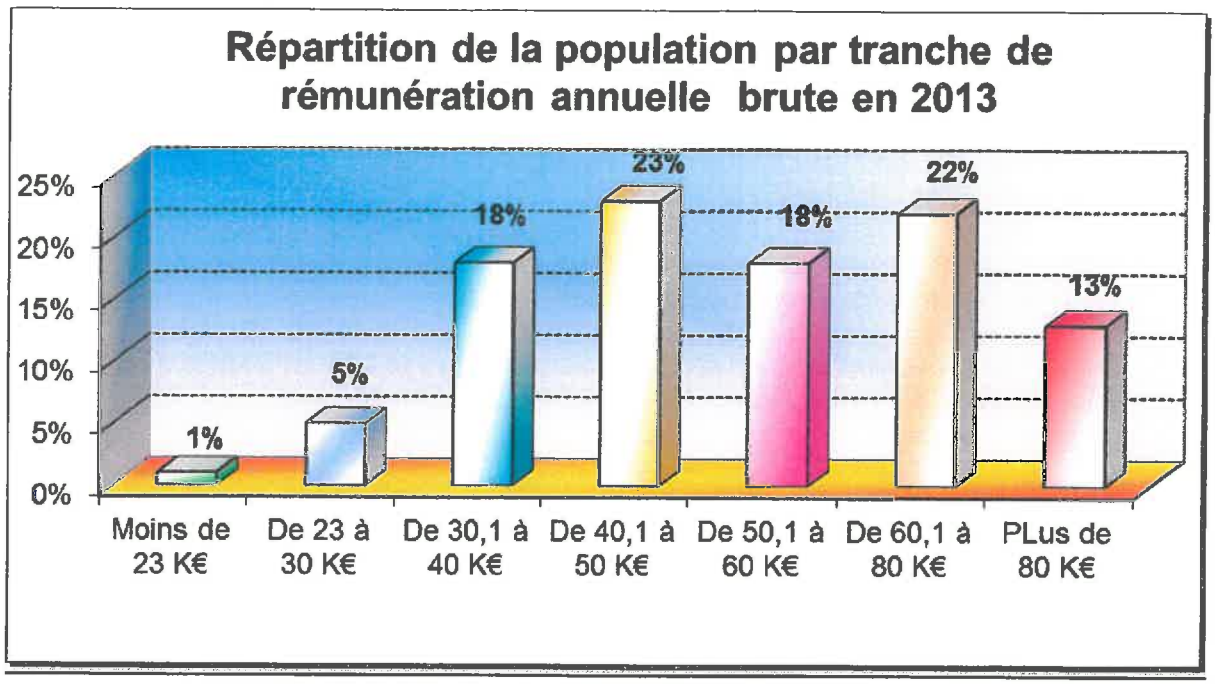
- 31% de la population interrogée gagnent moins de 40K€/an en 2013, soit 1.4% de ce que gagnent les patrons du SBF 120 !
- Une personne de l'encadrement sur deux gagne moins de 48 000€ en 2013, soit 1.7% de ce que gagnent les patrons du SBF 120...
- 20% de la population a un salaire annuel brut (SAB) inférieur au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) à savoir 37 032 €/an (soit 3 086 €/mois),
- 54% du personnel d'encadrement pensent que leur pouvoir d'achat va diminuer en 2014.

Rémunération annuelle brute

Rémunération annuelle brute	2013
Moyenne	56 469 €
Médiane	51 450 €
Minimum	18 000 €
Maximum	250 000 €
1er décile	34 000 €
9ème décile	85 000 €

Lecture : En 2013, la rémunération annuelle brute moyenne du personnel d'encadrement se montait à 56 469€. La moitié des répondants ont perçu une rémunération inférieure à 51 450€, l'autre moitié une rémunération supérieure à 51 450€ (médiane).
Les 10% se situant en bas de l'échelle des rémunérations ont touché une rémunération annuelle brute de 34 000€. Les 10% se situant dans le haut de l'échelle des rémunérations ont perçu 85 000€ en 2013.

Répartition de la population par tranche de rémunération annuelle brute en 2013



Lecture :

- 6% de la population gagnaient moins de 30 K€ bruts annuels (contre 8% en 2012),
- 24% de la population interrogée avaient une rémunération inférieure à 40K€/an (contre 28% en 2012),
- et 41% de la population gagnaient entre 30 K€ et 50 K€ par an (contre 42% en 2012).

Salaire annuel brut

Salaire annuel brut	2013
Moyen	51 628 €
Médian	48 000 €
Minimum	15 000 €
Maximum	180 000 €
1er décile	31 000 €
9ème décile	76 000 €

Lecture : En 2013, le salaire annuel brut moyen du personnel d'encadrement se montait à 51 628 €. La moitié des répondants ont perçu un salaire inférieur à 48 000€, l'autre moitié un salaire supérieur à 48 000€ (médiane).
Les 10% se situant en bas de l'échelle des salaires ont touché un salaire annuel brut de 31 000€. Les 10% se situant dans le haut de l'échelle des salaires ont perçu 76 000€ en 2013.

Salaire annuel net

Salaire annuel net	2013
Moyen	41 327 €
Médian	38 000 €
Minimum	11 550 €
Maximum	140 000 €
1er décile	24 243 €
9ème décile	62 666 €

Evolution des rémunérations brutes depuis 2006[7]

		Rémunération brute en €					
		2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ensemble des salariés	Mens.	2 580	2 661	2 682	2 708	2 762	2 829
	Ann.	30 960	31 932	32 184	32 496	33 144	33 948
	Taux de croiss.		3,1%	0,8%	1,0%	2,0%	2,4%
Cadres	Mens.	5170	5366	5 261	5 186	5 342	5 384
	Ann.	62 040	64 392	63 132	62 232	64 104	64 608
	Taux de croiss.		3,8%	-2,0%	-1,4%	3,0%	0,8%
Professions intermédiaires	Mensuelle	2 625	2 698	2 807	2 799	2 857	2 910
	Annuelle	31500	32376	33684	33588	34284	34920
	Taux de croiss.		2,8%	4,0%	-0,3%	2,1%	1,9%
Employés	Mens.	1 791	1 833	1 930	1 946	1 975	2 044
	Ann.	21 492	21 996	23 160	23 352	23 700	24 528
	Taux de croiss.		2,3%	5,3%	0,8%	1,5%	3,5%
Ouvriers	Mens.	1 883	1 928	2 009	2 042	2 051	2 137
	Ann.	22 596	23 136	24 108	24 504	24 612	25 644
	Taux de croiss.		2,4%	4,2%	1,6%	0,4%	4,2%

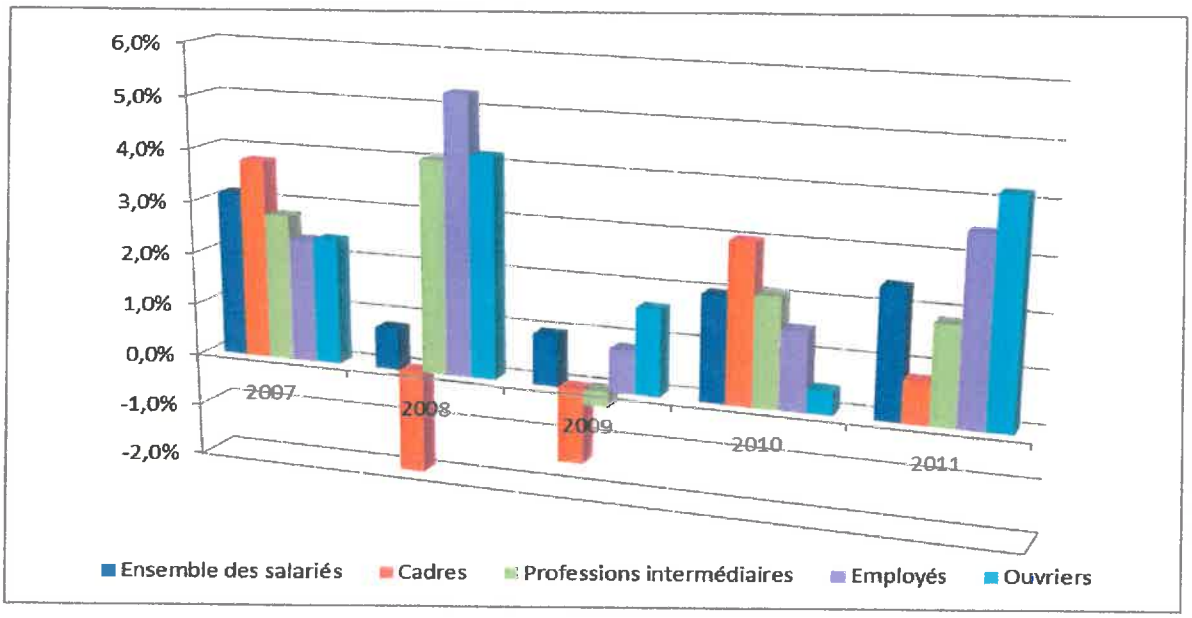
Lecture : En 2011, la rémunération annuelle brute moyenne de l'ensemble des salariés français se situait à 33 948€, en progression de 2.4% par rapport à 2010. Un cadre touchait une rémunération annuelle brute de 64 608€, en progression de seulement +0.8%. Les employés et ouvriers ont bénéficié d'un taux de croissance plus élevé de leur rémération qui s'explique par l'évolution du SMIC et les efforts de rattrapage des minima de branches vis-à-vis du celui-ci (recherche de conformité des premiers coefficients au SMIC, et resserage de l'éventail des salaires).

Taux de croissance Rémunération moyenne brute selon la CSP

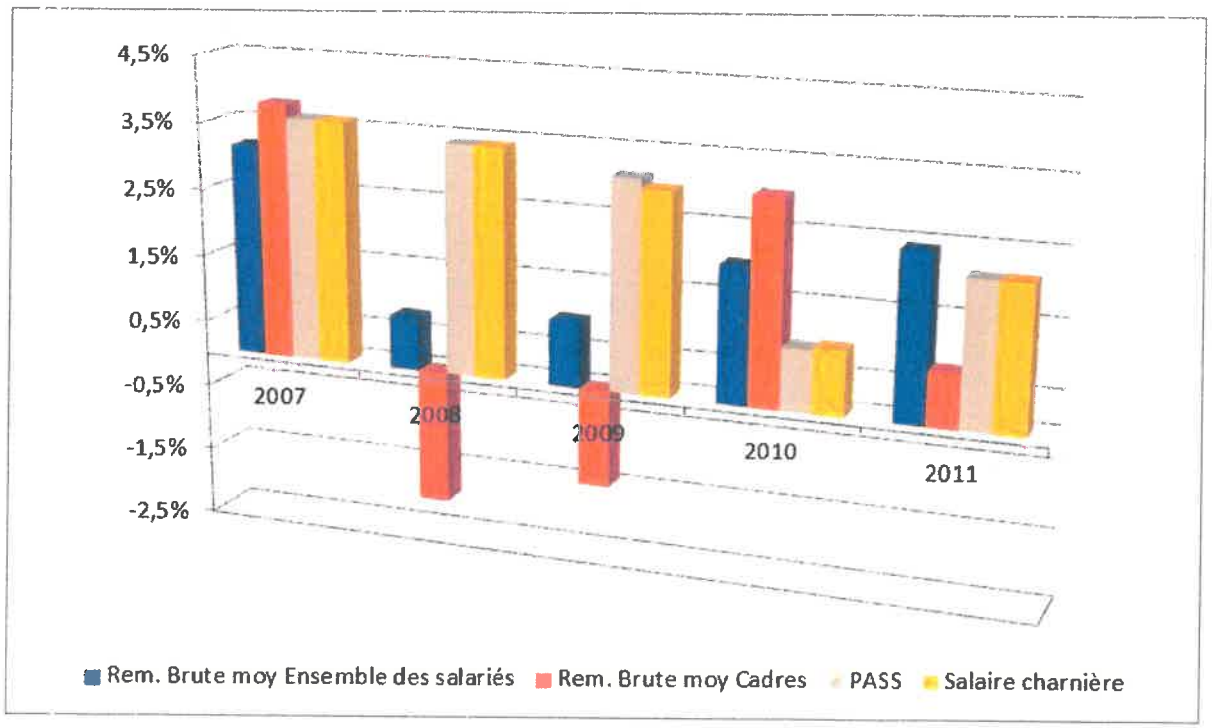
Taux de croissance	Rémunération brute				
	2007	2008	2009	2010	2011
Rem. Brute moy Ensembl	**3,1%**	**0,8%**	**1,0%**	**2,0%**	**2,4%**
Rem. Brute moy Cadres	3,8%	-2,0%	-1,4%	3,0%	0,8%
Professions intermédiaires	2,8%	4,0%	-0,3%	2,1%	1,9%
Employés	2,3%	5,3%	0,8%	1,5%	3,5%
Ouvriers	2,4%	4,2%	1,6%	0,4%	4,2%
PASS	3,6%	3,4%	3,1%	0,9%	2,1%
Salaire charnière	3,6%	3,4%	3,0%	0,9%	2,1%

[7] Sources : Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), sauf données PASS et Salaire charnière.

Taux de croissance de la rémunération annuelle brute selon la CSP



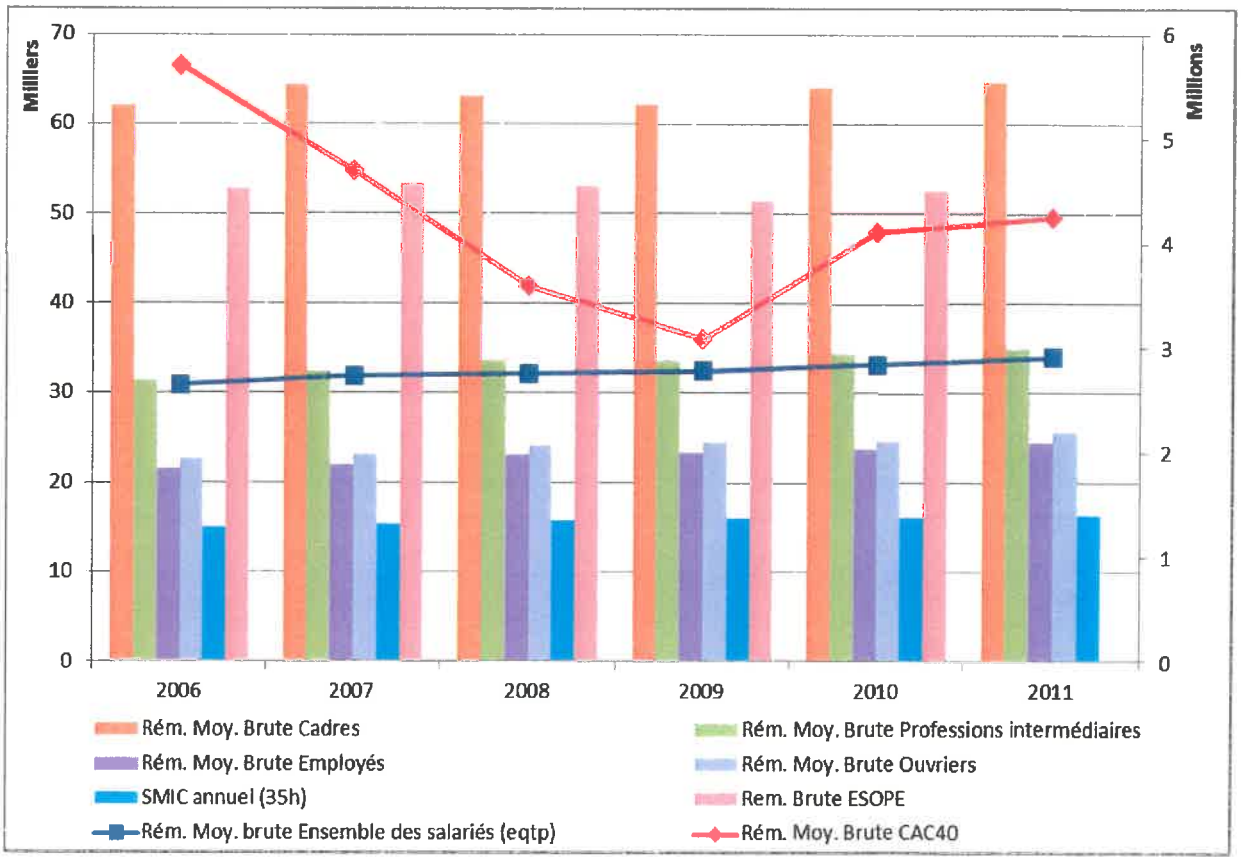
Taux de croissance de la rémunération annuelle brute de l'ensemble des salariés et des cadres, comparées à l'évolution du PASS et du salaire charnière de l'AGIRC



Evolution des rémunérations brutes depuis 2006[8]

En €	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Rém. Moy. Brute CAC40	5 700 000	4 700 000	3 600 000	3 100 000	4 110 000	4 250 000	3 968 000	3 968 000
Rém. Moy. brute Ensemble des salariés (eqtp)	30 960	31 932	32 184	32 496	33 144	33 948	nc	nc
Rém. Moy. Brute Cadres	62 040	64 392	63 132	62 232	64 104	64 608	nc	nc
Rém. Moy. Brute Professions intermédiaires	31 500	32 376	33 684	33 588	34 284	34 920	nc	nc
Rém. Moy. Brute Employés	21 492	21 996	23 160	23 352	23 700	24 528	nc	nc
Rém. Moy. Brute Ouvriers	22 596	23 136	24 108	24 504	24 612	25 644	nc	nc
SMIC annuel (35h)	15 051	15 418	15 828	16 052	16 125	16 409	16 944	17 163
Rem. Brute ESOPE	52 866	53 390	53 043	51 520	52 605	nc	54 412	56 469

Lecture : En 2011 un parton du CAC 40 touchait une rémunération annuelle moyenne brute de 4 250 000 €, quand la rémunération annuelle moyenne brute de l'ensemble des salariés français se situait à 33 144€. Un cadre touchait selon les statistiques de la Dares 64 608€ quand nos adhérents (Esope) déclaraient avoir perçu 52 605€ de rémunération annuelle brute.



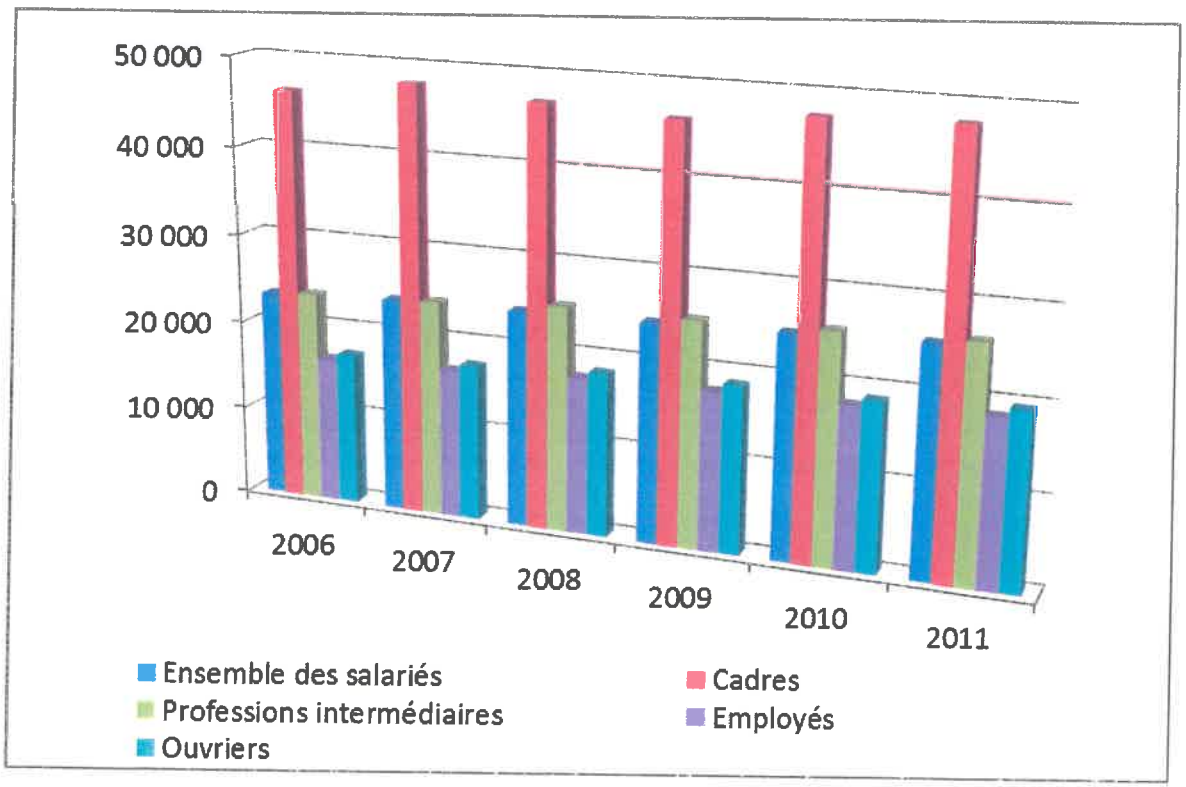
[8] Sources : Dares, Esope, Insee, Proxinvest.

Evolution du salaire net selon la CSP depuis 2006[9]

		Salaire net en €					
		2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ensemble des salariés	Mens.	1 938	1 997	2 016	2 042	2 080	2 128
	Ann.	23 256	23 964	24 192	24 504	24 960	25 536
	Taux de croiss.		3,0%	1,0%	1,3%	1,9%	2,3%
Cadres	Mens.	3 852	3 997	3 909	3 851	3 958	3 987
	Ann.	46 224	47 964	46 908	46 212	47 496	47 844
	Taux de croiss.		3,8%	-2,2%	-1,5%	2,8%	0,7%
Professions intermédiaires	Mensuelle	1 965	2 017	2 102	2 104	2 143	2 182
	Annuelle	23580	24204	25224	25248	25716	26184
	Taux de croiss.		2,6%	4,2%	0,1%	1,9%	1,8%
Employés	Mens.	1 361	1 391	1 463	1 481	1 503	1 550
	Ann.	16 332	16 692	17 556	17 772	18 036	18 600
	Taux de croiss.		2,2%	5,2%	1,2%	1,5%	3,1%
Ouvriers	Mens.	1 422	1 459	1 529	1 563	1 569	1 635
	Ann.	17 064	17 508	18 348	18 756	18 828	19 620
	Taux de croiss.		2,6%	4,8%	2,2%	0,4%	4,2%

Lecture : En 2011, le salaire annuel net moyen de l'ensemble des français se situait à 25 536€. Ce dernier avait progressé de 2.3% par rapport à 2010.

Salaire annuel net selon la CSP :



[9] Source : Dares.