



BOÎTE À OUTILS DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

2021

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION
Anaïs Filsoofi

CONCEPTION
Service communication CFE-CGC
Adrien Vinet

RELECTURE
Service communication CFE-CGC

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock
Freepik

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

Juillet 2021

ISBN : 978-2-38340-003-5

www.cfecgc.org



BOÎTE À OUTILS DE LA NÉGOCIATION SALARIALE



Sommaire

LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

LES RÈGLES JURIDIQUES DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE

LES RÈGLES JURIDIQUES DE LA NÉGOCIATION SALARIALE EN ENTREPRISE

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

AU NIVEAU DE LA BRANCHE..... 25

AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE 27

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

LES RECOMMANDATIONS CFE-CGC CONCERNANT LES SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES

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

10 PIÈGES À ÉVITER LORS DES NÉGOCIATIONS SALARIALES

NÉGOCIER EN NIVEAU ET NON EN MASSE 44

REFUSER DE SIGNER LES ACCORDS PRÉVOYANT DES CLAUSES PLAFONDS..... 44

**RESTER VIGILANT SUR LES CRITÈRES CLASSANTS
ET LES PRIMES EXCEPTIONNELLES.....45**

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

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

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

TENIR COMPTE DU PARTAGE DE LA RICHESSE CRÉÉE 48

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

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

ÉLÉMENTS DE CADRAGE MACROÉCONOMIQUE / ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS

ANNEXES

LA MESURE DE L'INFLATION 61

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



ÉDITO

RAPHAËLLE BERTHOLON

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

La négociation salariale : le premier outil d'engagement collectif !

Rendez-vous périodique obligatoire du dialogue social dans les branches et les entreprises depuis 1982, la négociation salariale est un des piliers de la représentation collective des salariés. Au fil des années, elle s'est enrichie de nouveaux champs d'application avec la loi Rebsamen et surtout complexifiée avec les ordonnances Macron, venues bouleverser l'architecture du Code du travail et avec elle, la hiérarchie des normes conventionnelles.

L'appropriation de ce contexte et des règles juridiques associées est donc primordiale pour mieux appréhender ce temps fort de l'activité syndicale, et en déjouer les éventuels pièges.

Très attendue par l'ensemble des salariés, la défense du pouvoir d'achat des salariés est un sujet sensible, or l'absence d'obligation de résultats, adjointe à cette négociation, complique l'établissement du rapport de force. C'est pourquoi il est important d'objectiver les différents indicateurs économiques et sociaux qui jalonnent cette négociation.

Ce guide apporte cet éclairage et donne les clés d'analyse d'une palette d'outils toujours grandissante (indice des prix personnalisé, index égalité, ratio d'équité pour ne citer que les derniers).

Mais si cette connaissance est indispensable, c'est bien la force de persuasion du délégué syndical qui sera déterminante. Face à des employeurs trop souvent enclins à aborder la négociation salariale sous le seul prisme comptable de gestion par les coûts, notre rôle est de leur rappeler qu'elle constitue avant tout un formidable outil d'engagement collectif.

Bon nombre de dirigeants disent rechercher comme qualité première du manager, sa capacité à entraîner ses équipes. En ce sens, la négociation salariale est bien plus qu'une rencontre entre partenaires sociaux, elle est LE rendez-vous que les employeurs ont avec leurs salariés, celui qui leur permet de conforter la cohésion sociale, celui qui leur donne l'opportunité de construire un pacte de progression salariale cher à la CFE-CGC, et qui va offrir à chaque salarié un avenir et le moyen de se projeter. Bref, la négociation salariale est l'outil d'engagement collectif par excellence.

L'occasion non seulement de le rappeler à nos dirigeants, mais surtout de mesurer leurs véritables intentions !

INTRODUCTION

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

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

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

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

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





LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

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

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

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

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



RÉFLEXE MILITANT

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

- l'ordre public ;
- le champ ouvert à la négociation ;
- les dispositions supplétives.

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

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE CE DOCUMENT SUR L'INTRANET DE LA CFE-CGC

UN INTRANET... RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS !

SE CONNECTER À L'INTRANET

Nom d'utilisateur

Mot de passe

SE CONNECTER

Mot de passe oublié ?

Saisissez votre identifiant ou votre adresse mail

RÉINITIALISER

INTRANET.CFECGC.ORG

Chaque adhérent peut accéder à l'intranet en entrant son identifiant et mot de passe.

Vous ne les avez pas encore ? Rien de plus simple. Connectez-vous à Monprofil <http://monprofil.cfecgc.org/inscription> et ils vous seront envoyés automatiquement.

Une question ? Envoyez un e-mail à : monprofil@cfecgc.fr.