



**SECAFI**  
GROUPE ALPHA

**Secafi SAS**

SAS au capital de 3.785.440 €

*Société d'expertise comptable inscrite  
au tableau de l'Ordre de la région  
Île-de-France*

*Organisme certifié « Expertises Santé au  
Travail auprès des CSE », habilité IPRP et  
membre de la FIRPS*

**Bureau :**

20/24 rue Martin Bernard  
75647 Paris cedex 13  
Tél. 01 53 62 70 00

**Siège social :**

20/24 rue Martin Bernard  
75013 Paris • Tél. 01 53 62 70 00  
312 938 483 RCS Paris  
Numéro d'identification  
intracommunautaire  
FR 88 312 938 483

**Une société du Groupe Alpha**

BORDEAUX • LILLE • LYON  
MARSEILLE • METZ  
MONTPELLIER • NANTES  
NOUMÉA • ORLÉANS  
PARIS • ROUEN  
SAINT-DENIS DE LA RÉUNION  
TOULOUSE

# NAO 2024

## INFLATION, POUVOIR D'ACHAT, SALAIRES RÉELS...

Bien comprendre  
l'environnement économique  
pour négocier au mieux vos  
salaires en 2024

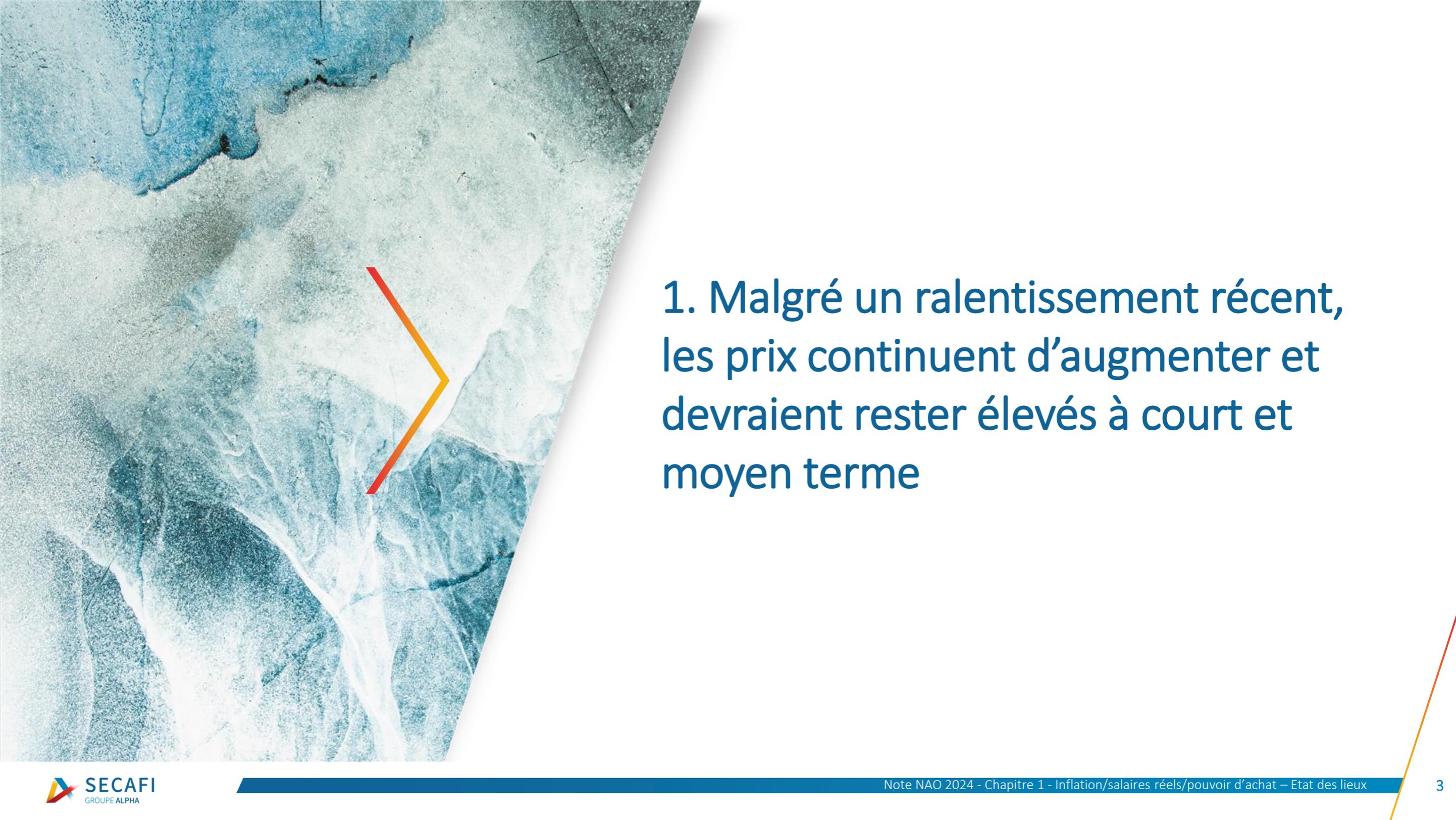
Décembre 2023

Alice Rustique  
Eloise Philibert Banc

# SOMMAIRE



1. Malgré un ralentissement récent, les prix continuent d'augmenter et devraient rester élevés à court et moyen terme	<a href="#">page 3</a>
2. Pour les salariés, la perte de pouvoir d'achat cumulée depuis 3 ans est historique, elle concerne toutes les CSP	<a href="#">page 10</a>
3. Un tassement des salaires, à la fois dans les branches et dans les entreprises, à compenser par des NAO ciblées	<a href="#">page 14</a>
4. Des difficultés de recrutement et de rétention persistantes, rappelant l'importance d'améliorer l'attractivité salariale des emplois	<a href="#">page 20</a>
5. Les aides publiques, les réductions d'impôts et la hausse des marges dans certains secteurs donnent de la latitude pour augmenter les salaires	<a href="#">page 22</a>
6. Malgré ce constat global, les augmentations de salaires attendues pour 2024 sont en baisse par rapport à 2023	<a href="#">page 30</a>
7. Comprendre l'environnement économique et l'inflation pour mieux négocier : conseils & argumentaire	<a href="#">page 32</a>
8. Synthèse	<a href="#">page 36</a>

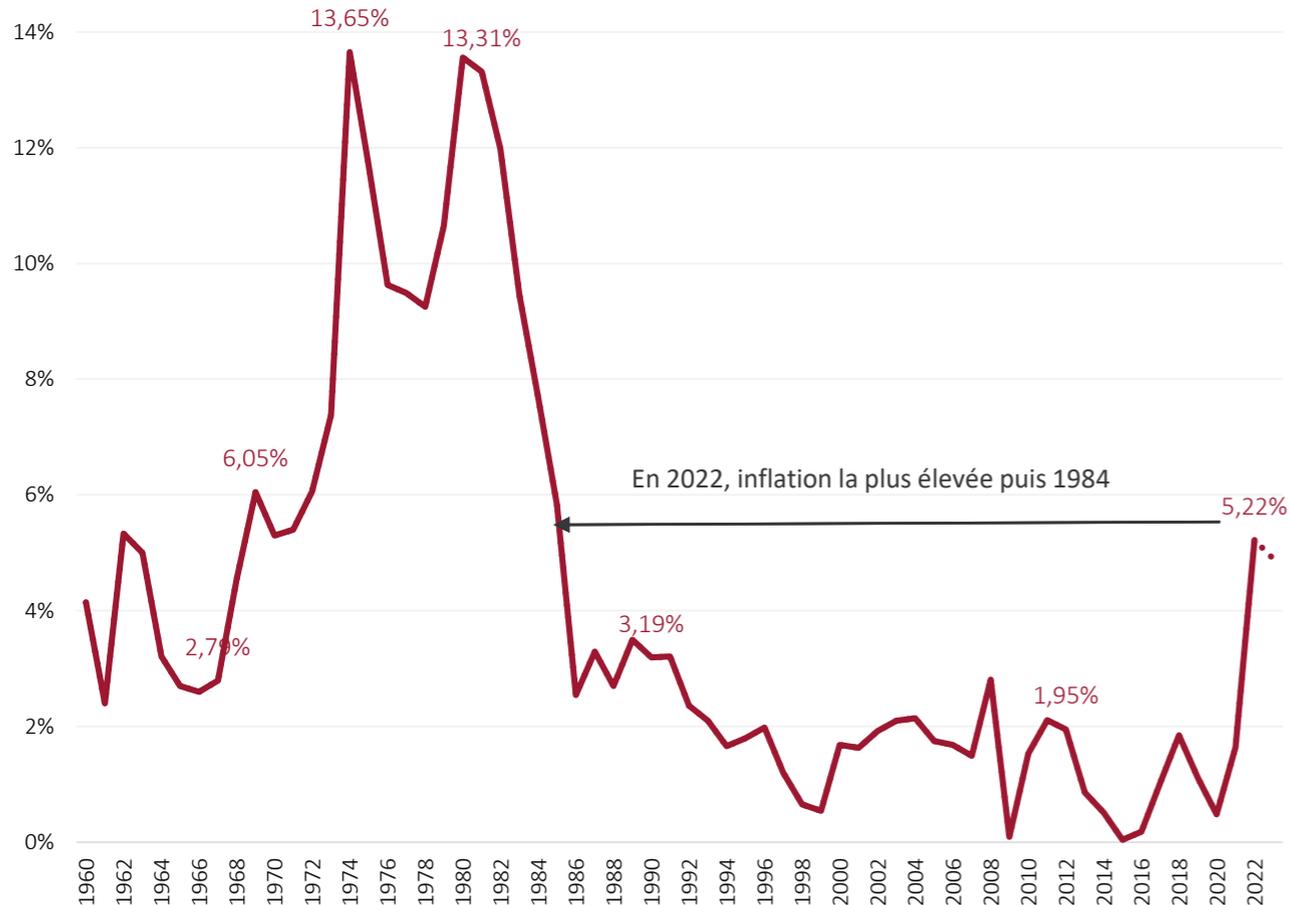


1. Malgré un ralentissement récent, les prix continuent d'augmenter et devraient rester élevés à court et moyen terme

# L'inflation bat des records historiques. Les causes de cette inflation sont d'abord exogènes

## Taux d'inflation en France depuis 1960

Indice des prix à la consommation, variations annuelles



Sources : Banque Mondiale, Insee

## L'inflation au plus haut depuis 1984

- > En 2022, l'indice des prix à la consommation s'est élevé à 5,22 % (voir chapitre 7 pages 33-34). C'est le niveau le plus élevé depuis 1984, date du début des politiques monétaristes qui ont signé la fin de l'inflation élevée.
- > En Europe, on atteint des niveaux d'inflation jamais observés depuis que la zone euro existe.

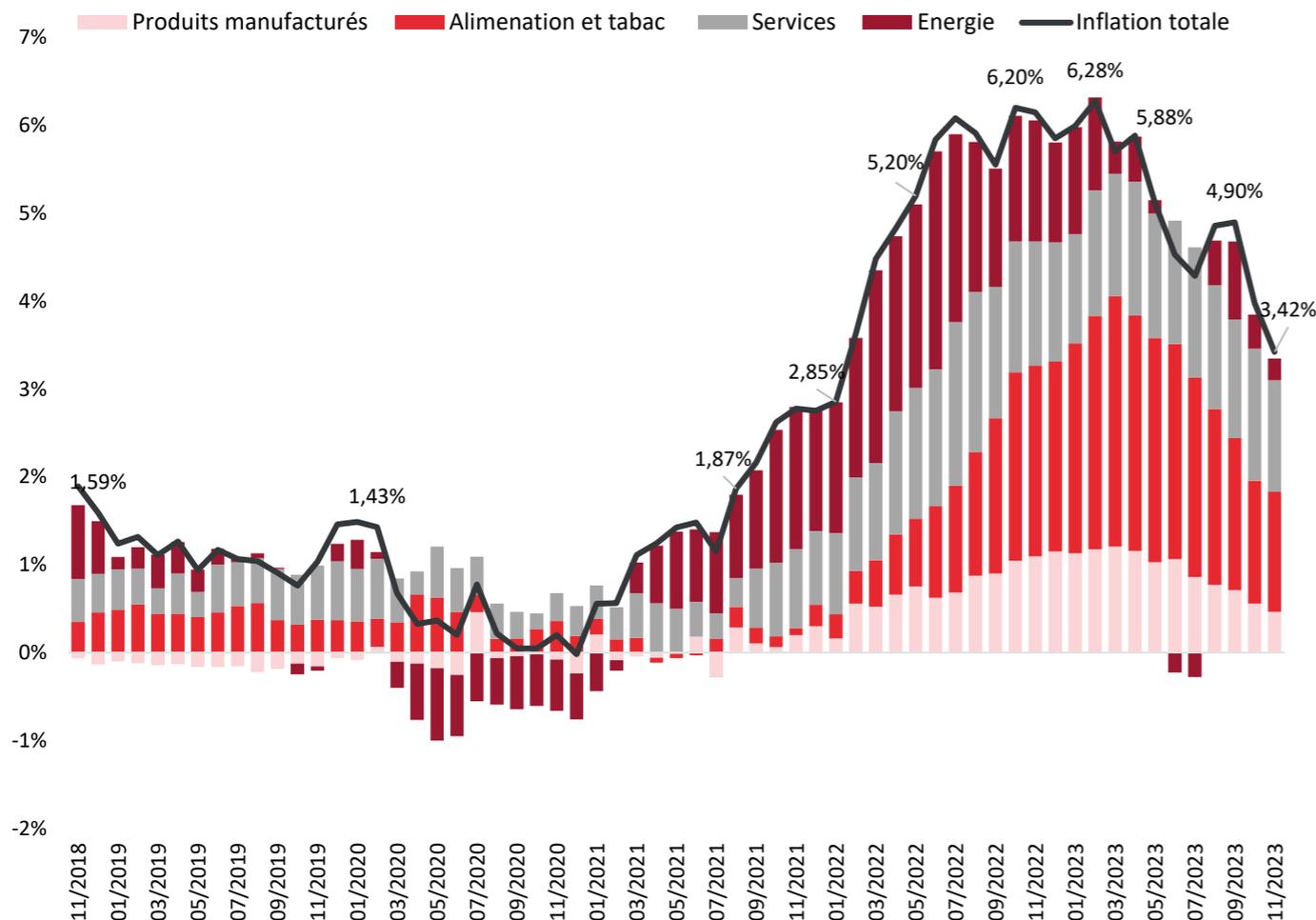
## L'inflation s'explique d'abord par des facteurs exogènes et conjoncturels

- > Les causes de l'inflation récente sont d'abord exogènes et conjoncturelles :
  - Stop & go liés aux confinements en Asie notamment, reprise rapide post pandémie & déséquilibre offre et demande, contraintes d'offre, ruptures sur les chaînes d'approvisionnement, désorganisation techno-industrielle, hausse du coût des transports maritimes, délais de livraison...
  - Guerre en Ukraine : pénuries alimentaires et énergétiques liées à la guerre, ruptures d'approvisionnement.
  - Logiques de spéculation énergétique et sur les produits agricoles.
- > Ainsi, l'inflation a d'abord été alimentée par la hausse **des prix des matières premières agricoles** (en 2023, l'inflation alimentaire est au plus haut depuis 1960) et la hausse des prix des **produits énergétiques**.

# Diffusion de l'inflation : de l'inflation exogène à l'inflation endogène

## Inflation et contributions par poste

En glissement annuel, en %, contributions en points



Source : Insee

\*IPC : Indice des prix à la consommation (France). IPCH : indice des prix harmonisé à la consommation (pour comparaison en Europe). La différence majeure entre l'IPCH et l'IPC (suivi historiquement par l'Insee) porte sur la comptabilisation des dépenses de santé. De plus, l'IPCH ne prend en compte que l'évolution du prix des produits payés par les ménages, alors que l'IPC intègre dans son panier des dépenses qui sont payées par les administrations publiques.

## La diffusion de l'inflation par la répercussion des prix à la production sur les prix finaux

1

- Début 2022, 60 % de l'inflation s'expliquait par la hausse des prix de l'alimentation et de l'énergie. Mais au cours de l'année, **les prix des biens et des services commencent à augmenter**.
- On a ainsi assisté à une **répercussion** de la hausse des prix de production des entreprises (matières premières agricoles, composants, énergie, produits industriels, métaux, engrais), avec retard, sur les prix à la consommation (alimentaires, biens manufacturés, services).
- L'accroissement de la **base inflationniste** (i.e. du nombre de produits dont le prix augmente) qui en découle est le signe d'une **inflation durable** qui se diffuse à toute l'économie.

## Récente diminution de l'inflation, mais persistance d'un niveau élevé des prix

2

- Après un épisode prolongé d'inflation record qui a duré de mi-2022 à mi-2023, l'inflation a légèrement diminué récemment, mais reste très élevée. En novembre 2023, l'IPC\* s'élevait à +3,4 % (+3,8 % pour l'IPCH\*).
- La diminution récente du coût de l'énergie explique le ralentissement de l'inflation. **Mais l'alimentaire a pris le relais de l'énergie** : +20 % depuis janvier 2022. Ainsi, malgré le léger ralentissement de l'inflation, les prix continuent d'augmenter et leur niveau reste élevé.



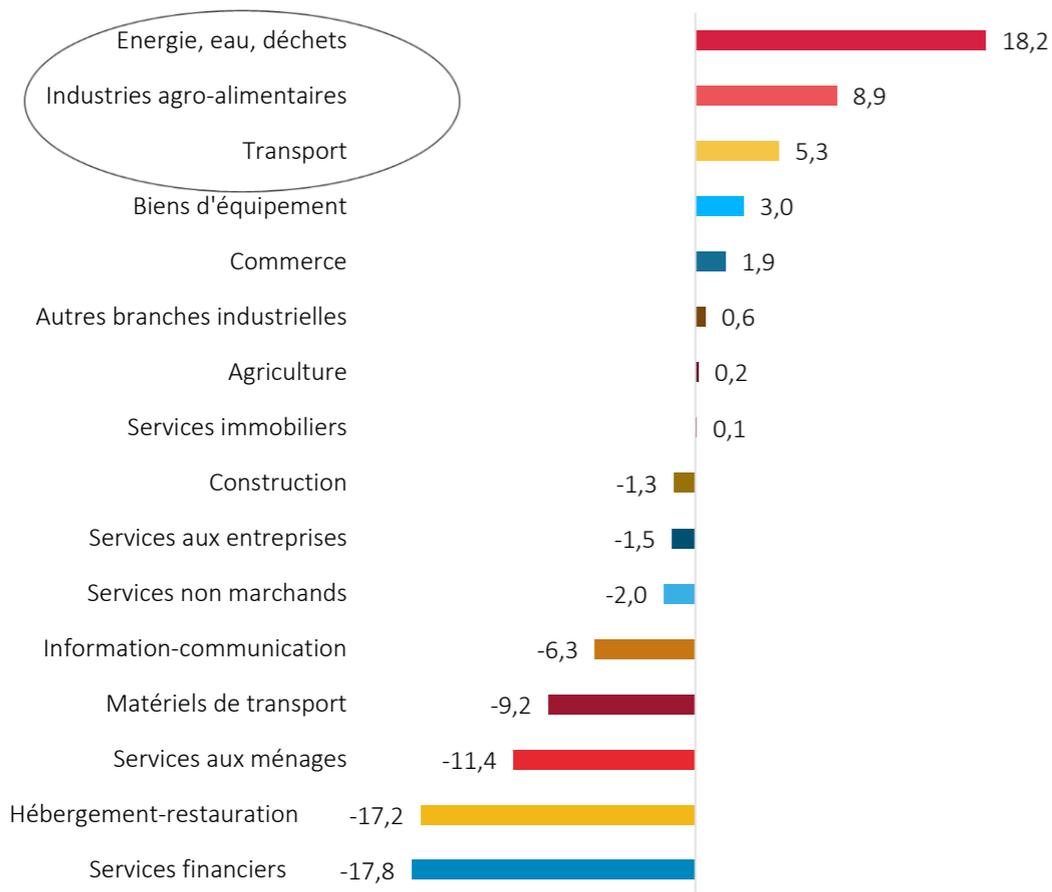
### À NOTER

- Même si l'inflation retrouve une croissance d'avant-crise (proche des 2 %), la hausse du niveau des prix à l'œuvre depuis 2 ans n'aura pas été effacée.

# Inflation endogène : la persistance de l'inflation s'explique aussi par la hausse des profits des entreprises dans certains secteurs

## Évolution du taux de marge des entreprises

Évolution du rapport EBE/VA entre le T2 2023 et la moyenne 2017-2019, en points de pourcentage



Source : Insee

\* Néologisme pour désigner le phénomène qui consiste à accroître les prix de vente pour tirer profit de l'inflation en augmentant la marge (I. Weber et E. Wasmer (2023)). Dans ce cas, la hausse des prix de vente est plus importante que l'augmentation de leurs coûts de production, ce qui augmente leur marge et alimente la spirale inflationniste.

## Certaines entreprises ont profité de la hausse des prix pour augmenter leur marge

1

- La hausse des profits des entreprises de certains secteurs alimente en partie l'inflation. Aux USA, on parle de *Greedflation*\*.
- En France, les secteurs de l'énergie et de l'agroalimentaire ont vu leur taux de marge augmenter respectivement de 18,2 et 8,9 points par rapport à leur niveau moyen pré-crise (74,1 % au T2 2023 contre 55,8 % en moyenne entre 2017 et 2019 pour l'énergie et 48,5 % contre 36,6 % pour l'alimentaire).
- Les économistes Arquié et Thie (2023) ont montré qu'en France, entre janvier 2020 et février 2023, cinq secteurs (hors énergie) avaient plus que répercuté la hausse de leurs coûts énergétiques sur leur prix de vente, alimentant ainsi l'inflation : industries alimentaires, produits métalliques et non métalliques, boissons, textiles. En particulier, l'industrie alimentaire a augmenté ses prix de vente de 10 % de plus que la hausse de ses coûts énergétiques.

## Une boucle prix-profit entraînée par une concurrence insuffisante ?

2

- Les auteurs suggèrent qu'une partie de cette hausse est due à une concurrence insuffisante dans l'industrie alimentaire, permettant aux firmes de se coordonner implicitement afin d'augmenter leurs prix et ainsi leurs profits.
- Des études démontrent l'existence d'une boucle prix-profit en Europe (BCE, FMI, 2023). Selon le FMI, la hausse des bénéfices des entreprises a été responsable de 45 % de l'inflation en zone euro depuis 2022.

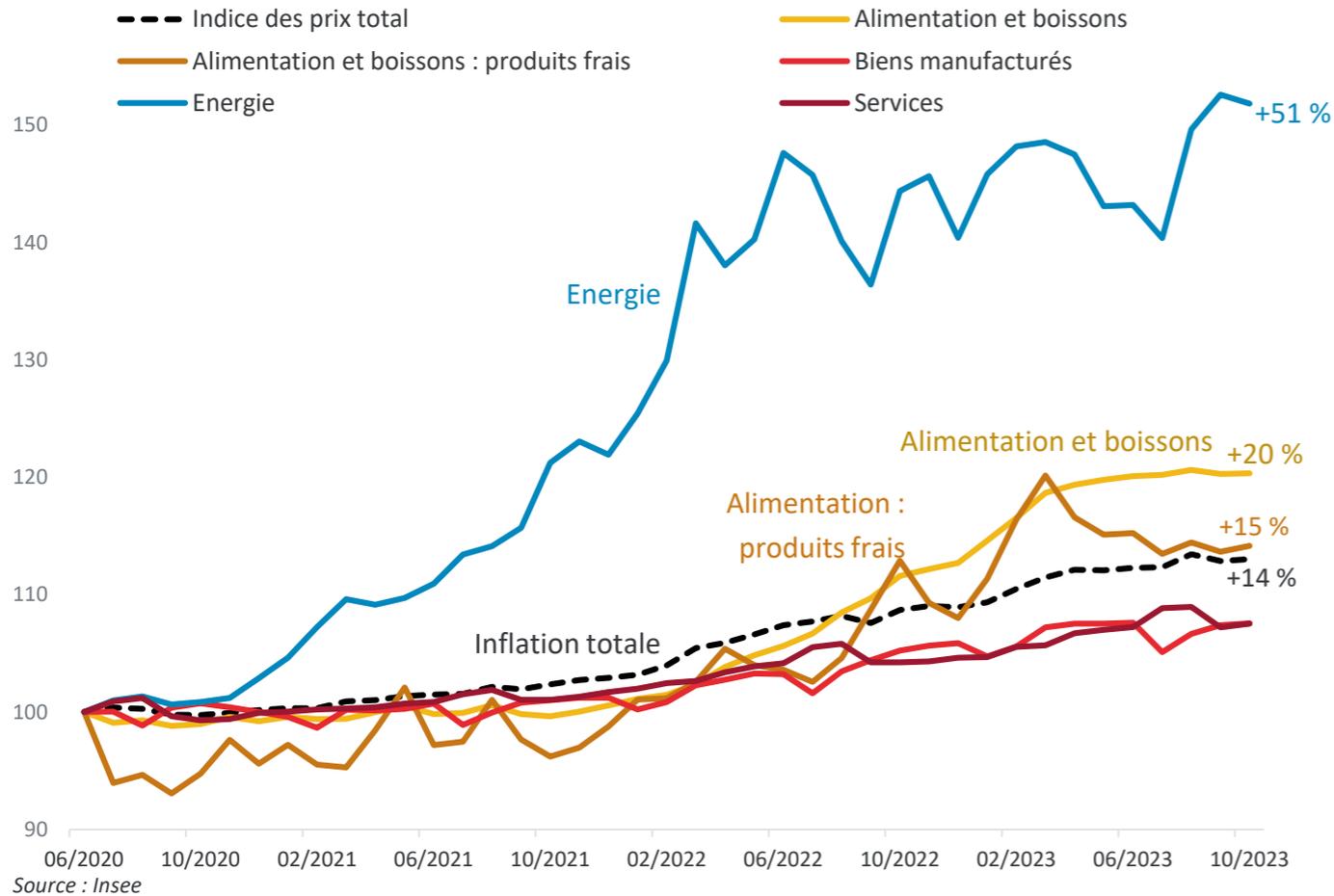


### L'inflation ressuscite les conflits autour du partage de la valeur

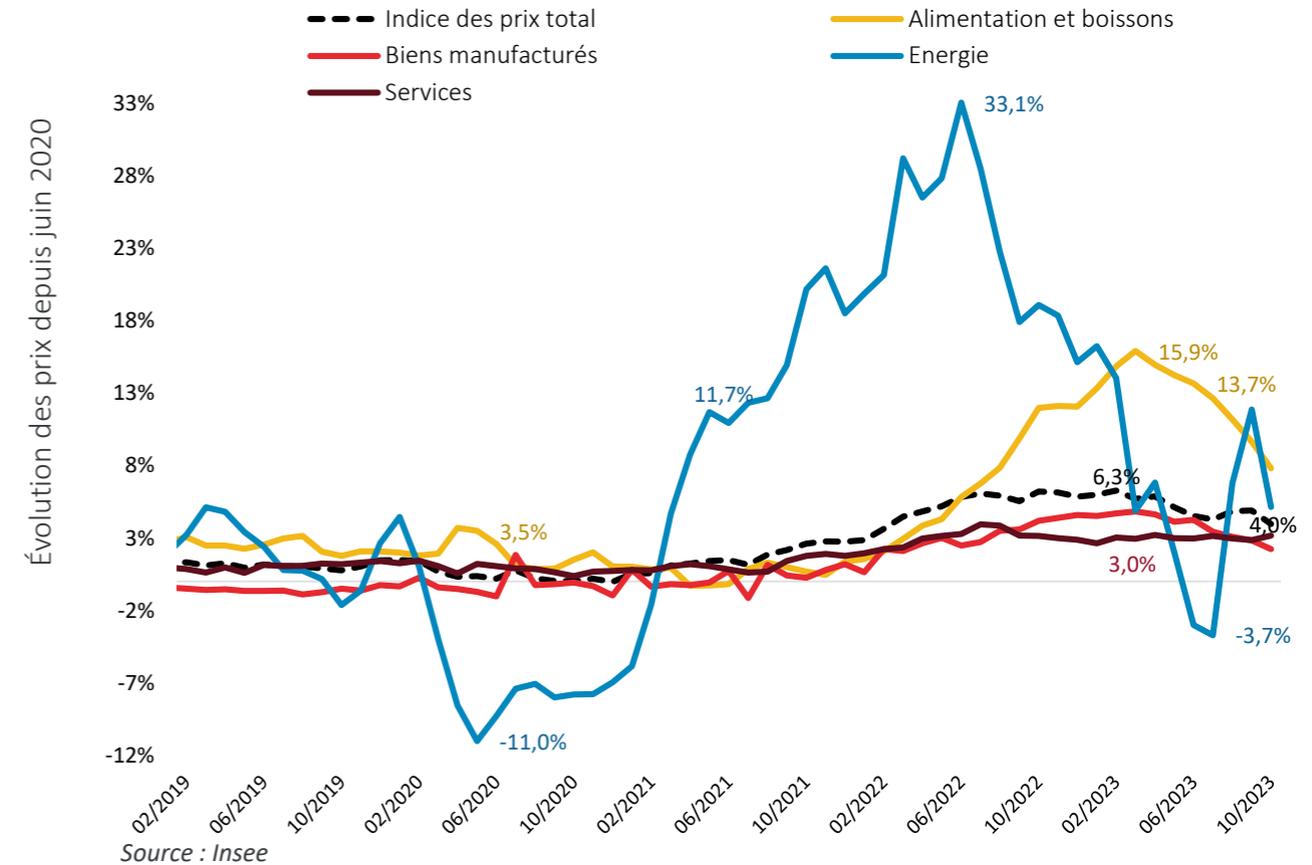
- Avec un taux de marge en hausse principalement due à la baisse des salaires réels et à la Greedflation, les entreprises de certains secteurs n'ont pas partagé équitablement le choc inflationniste entre le travail et le capital.

# Inflation par poste : les dépenses « quotidiennes » et « contraintes » subissent une inflation beaucoup plus élevée que les dépenses ponctuelles de biens manufacturés

Evolution des prix par poste, base 100 en juin 2020



Indices des prix, en glissement annuel, %

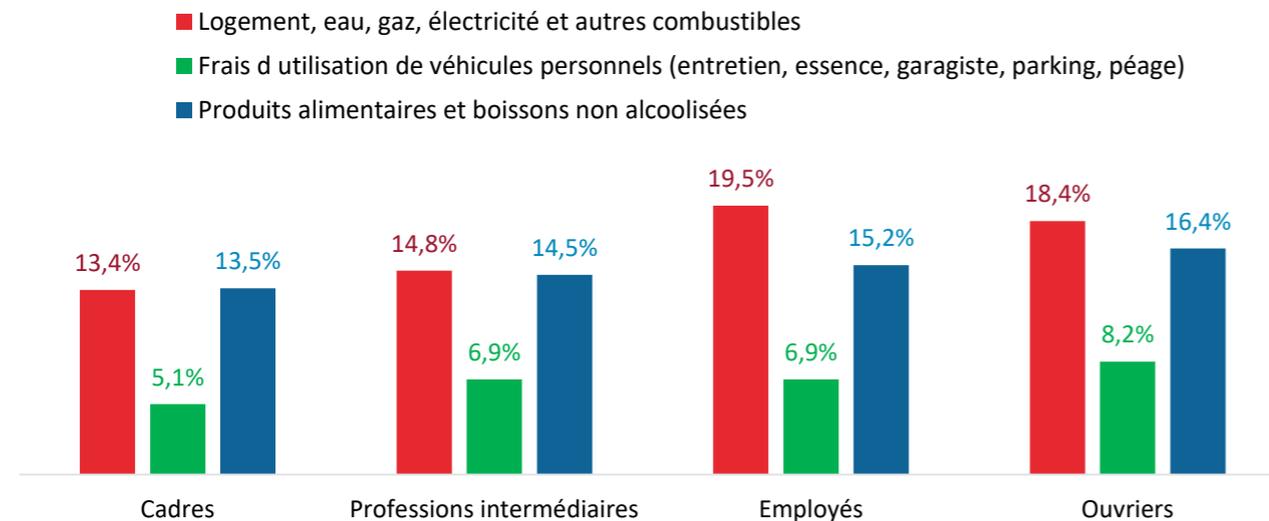


- > Depuis 2020, les produits qui ont vu leur prix le plus augmenter sont l'énergie ainsi que l'alimentation et les boissons, notamment les produits frais. Or, ce sont des dépenses quotidiennes et contraintes des ménages. Depuis 3 ans, l'énergie a augmenté de 51 % et l'alimentation a augmenté de 20 %.
- > Au contraire, les prix des services ou des produits manufacturés, dépenses plus ponctuelles, ont moins augmenté que les prix des autres produits.

# L'inflation touche particulièrement les dépenses contraintes, en cela, elle n'affecte pas les ménages de la même façon

- > L'inflation ne touche pas tous les ménages de manière équitable. L'inflation touche davantage les ménages modestes, en grande partie parce qu'ils ont une part de dépenses contraintes (alimentation, logement, essence, électricité) dans leur revenu plus importante que les autres ménages. Or ce sont ces produits dont le prix a le plus augmenté depuis 3 ans.
  - Les ménages du 1<sup>er</sup> décile (les 10 % des ménages les plus précaires) ont une part de dépenses contraintes équivalente à 75 % de leur revenu disponible. Pour les ménages du 10<sup>ème</sup> décile, cette part représente moins de 20 %.
- > Ces différences sont également marquées entre les différentes CSP. Les ouvriers et les employés avaient une part de dépenses contraintes plus importante que celle des cadres et des professions intermédiaires.

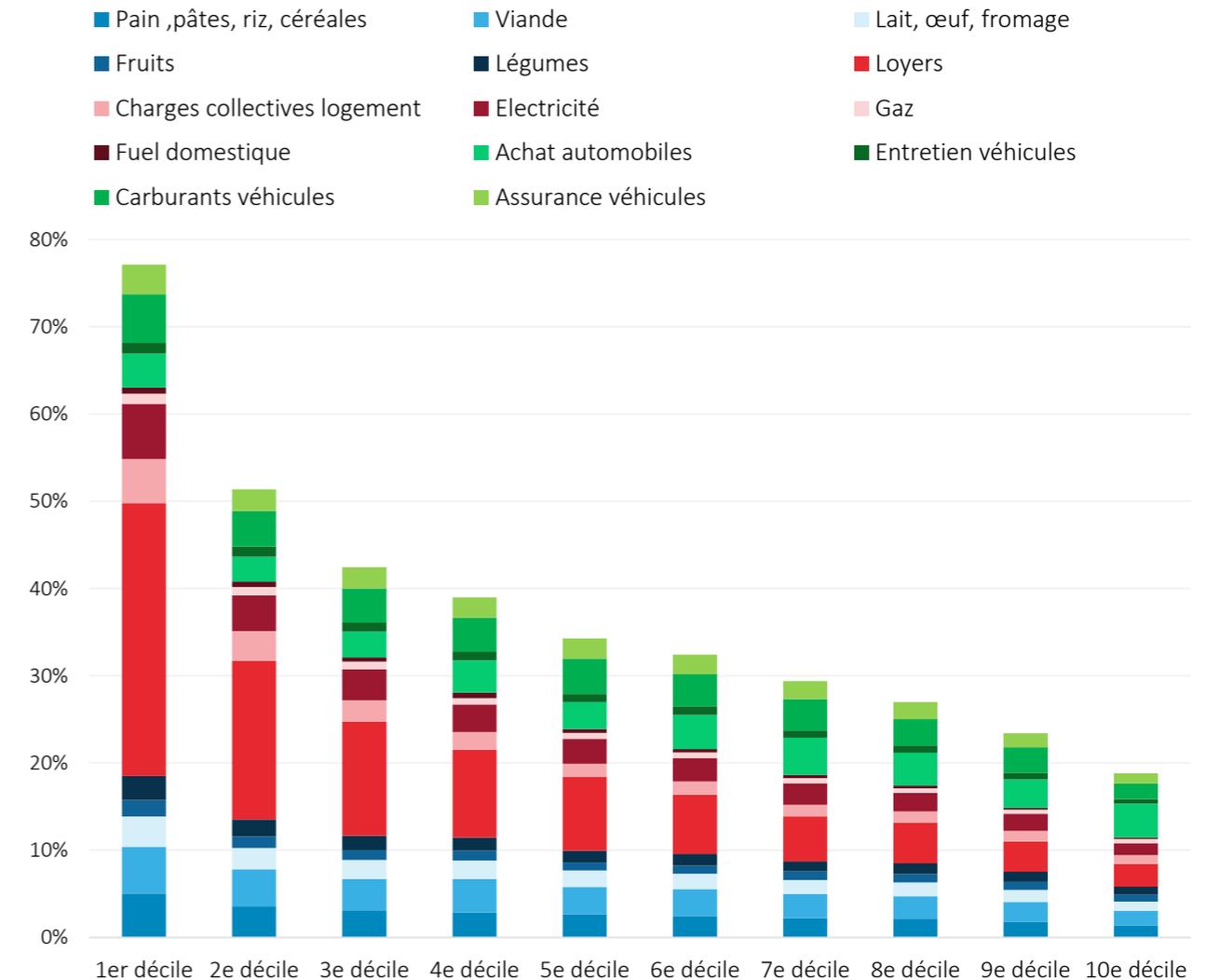
## Poids des dépenses contraintes dans le revenu des ménages en 2017



Source : Insee

## Poids et structure des dépenses contraintes (alimentation, logement, transport) dans le revenu disponible des ménages

En fonction du niveau de vie, en 2017



# Plusieurs facteurs structurants risquent de faire durer l'inflation dans le temps

Plusieurs facteurs, structurels et persistants, pourraient entraîner les prix à la hausse sur le long terme :

1

Des prix énergétiques élevés à moyen et long terme

- L'épuisement à venir des ressources fossiles va impliquer des prix énergétiques en hausse ou élevés. Selon l'AIE, au rythme de consommation actuel, le pétrole devrait arriver à épuisement d'ici à 54 ans, le gaz d'ici à 63 ans, le charbon d'ici à 112 ans et l'uranium d'ici à 100 ans.
- Les diminutions des investissements dans les énergies fossiles (chute des investissements en exploration-production de pétrole et gaz naturel car peu rentables), et les ententes de l'OPEP accentuent le déséquilibre entre l'offre et la demande et alimentent la hausse structurelle des prix.
- L'électricité devrait coûter plus cher à court et long terme, en raison de la hausse structurelle du prix du gaz (les alternatives au gaz russe sont plus onéreuses) et de l'augmentation des coûts des différentes sources de production d'électricité (nucléaire, terres rares, charbon & gaz...).

2

Une transition verte inflationniste

- L'électrification des usages, l'isolation des bâtiments ou encore la diversification énergétique poussent la demande pour les matières premières (béton, acier, cuivre, aluminium), mais aussi pour certains matériaux plus ou moins rares dont l'offre est contrainte et concentrée géographiquement (lithium, cobalt, nickel, silicium...).
- Les politiques de relocalisations stratégiques et énergétiques sont inflationnistes, car les délocalisations permettaient de faire du dumping social donc de réduire les prix.
- Les politiques de taxation des énergies fossiles et les taxes carbone (internalisation des coûts écologiques), sont de nature à alimenter l'inflation.

3

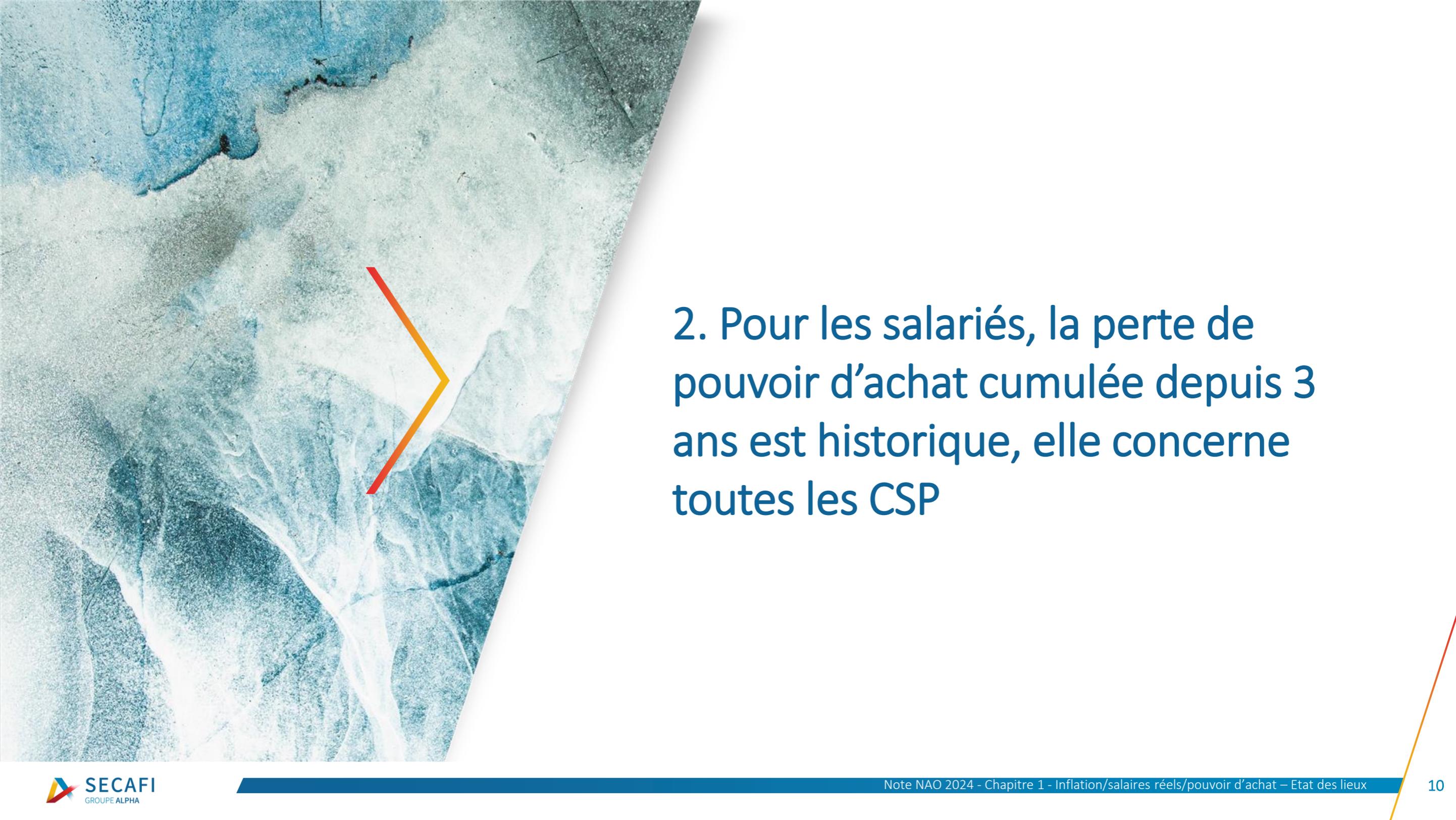
Dérèglement climatique et risques de chocs inflationnistes

- Le réchauffement climatique en lui-même va aussi entraîner des chocs inflationnistes. Selon le GIEC, les événements climatiques extrêmes (sécheresses, inondations, etc.) vont se multiplier. Avec, comme conséquence, une hausse importante du prix des produits agricoles et alimentaires, par nature très sensibles aux conditions climatiques, des pénuries énergétiques (énergie hydraulique, nucléaire), mais aussi des risques de désorganisation industrielle (zones portuaires).
- Les prix des matières premières agricoles, notamment des céréales, sont aussi soumis aux aléas géopolitiques (exemple : blocage de l'accord sur les exports de céréales ukrainiennes) et peuvent ainsi augmenter.
- Ces éléments aléatoires risquent d'être de plus en plus présents, mais leur manifestation n'est pas garantie.

4

Risque de persistance de la boucle prix-profits

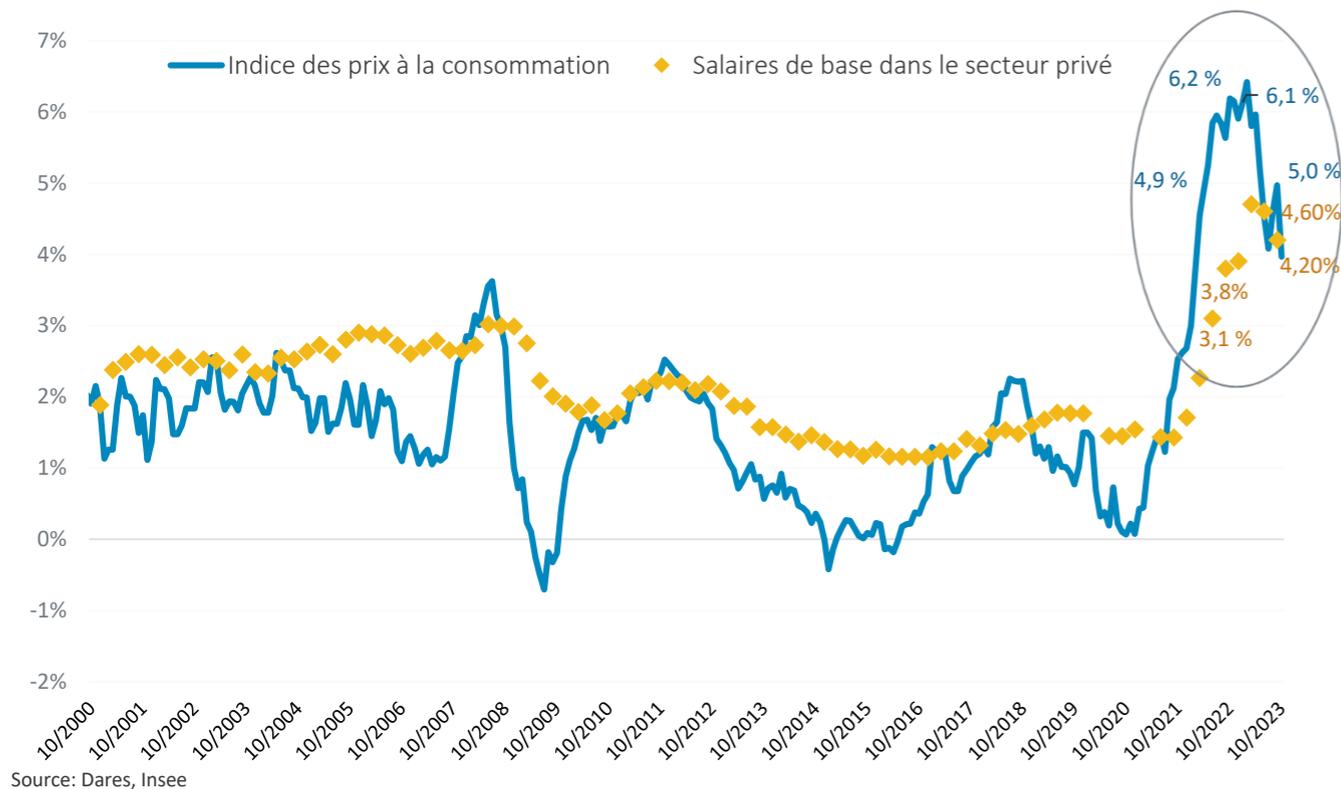
- Avec la diminution des gains de productivité du travail à l'œuvre depuis 1970 (qui s'est intensifiée depuis 2022), les entreprises augmentent leurs prix pour rehausser leurs marges. La baisse des salaires réels qui en découle leur permet même de faire grimper leurs marges (de 31,4 % au T1 2022 à 33,2 % au T2 2023).
- Si la baisse des gains de productivité devait se poursuivre, l'inflation par les profits pourrait persister.
- Néanmoins, le ralentissement de la demande pourrait restreindre les possibilités d'inflation par les profits, même si des situations de stagflation (croissance faible et inflation élevée) ont déjà été observées dans le passé et en 2023.



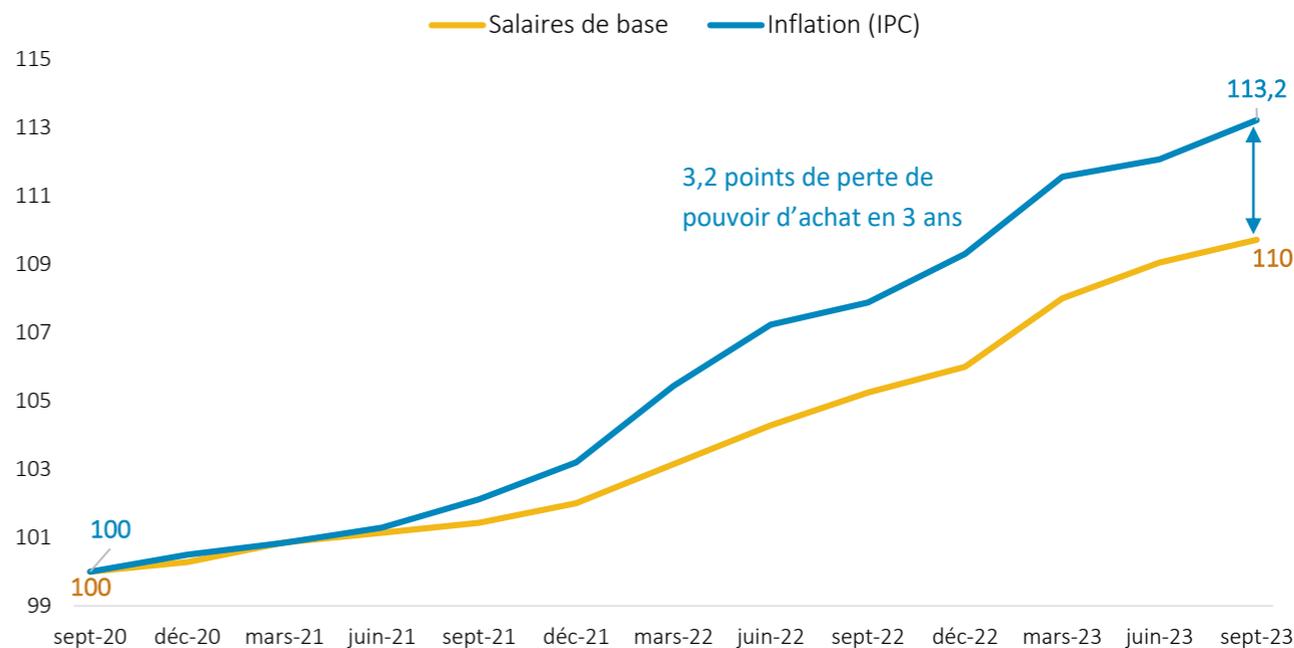
2. Pour les salariés, la perte de pouvoir d'achat cumulée depuis 3 ans est historique, elle concerne toutes les CSP

# La perte de pouvoir d'achat cumulée depuis 3 ans est historique pour les salariés du privé

Salaires de base et inflation en France depuis 2000



Evolution des salaires de base et de l'inflation depuis 3 ans  
Entre septembre 2020 et septembre 2023. Base 100 en septembre 2020



- > L'inflation entraîne des biais de redistribution en faveur de ceux qui sont les mieux armés pour affronter le rapport de force du partage de la valeur. On voit ici que les salariés ne sont pas les gagnants de l'inflation.
- > À l'exception de certaines périodes ponctuelles de crise (2008/2012/2020), les salaires ont toujours augmenté plus vite que les prix, permettant aux salariés des gains de pouvoir d'achat. Depuis début 2022, l'inflation a dépassé la croissance des salaires, entraînant des **pertes historiques de pouvoir d'achat**.
- > Les salaires ont progressé à partir de mi-2022, mais de façon réduite par rapport à la hausse de l'inflation, ce qui **réfute l'existence d'une prétendue boucle prix-salaires** (cf. études récentes [FMI](#)). **En cumulé depuis septembre 2020, les salariés ont perdu 3,2 points de pouvoir d'achat en 3 ans** (cf. graphique de droite).



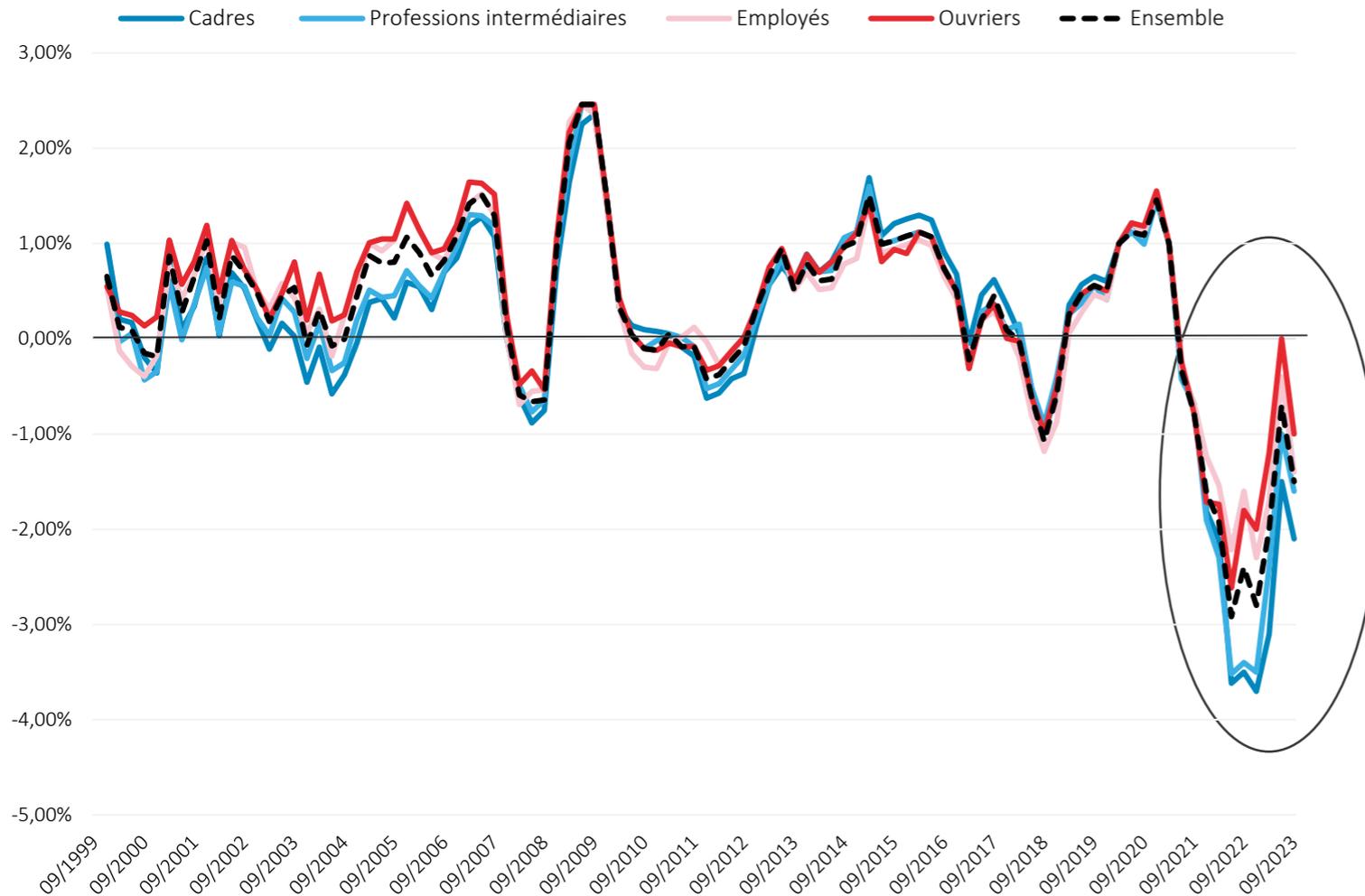
## AVIS SECAFI

- > Il est essentiel de **compenser les pertes de pouvoir d'achat** subies depuis 3 ans par les salariés. Même si la croissance de l'indice des prix diminue dans les mois à venir, les pertes de pouvoir d'achat **ne pourront être effacées** que par une hausse des salaires d'au moins 3,2 points de %, qui viendrait en complément des augmentations habituelles.
- > La différence entre les deux graphiques montre l'**importance de raisonner en cumulé** depuis une date plutôt qu'en glissement annuel.

# L'effondrement du salaire réel est commun à toutes les catégories socioprofessionnelles

## Les salaires de base déflatés de l'inflation dans le secteur privé depuis 2000

En euros constants (salaires déflatés de l'inflation harmonisée)



Source: Dares, Insee. Les salaires nominaux sont déflatés par l'indice des prix à la consommation harmonisé, qui prend en compte les dépenses de santé et qui ne prend pas en compte le prix des produits payés par les administrations publiques.

## Une chute sans égal du salaire réel sur 3 ans

- > Depuis 2000, les salaires réels (salaires nominaux amputés de l'inflation harmonisée) ont le plus souvent augmenté (courbe au-dessus de zéro). Ils ont diminué ponctuellement en 2003, 2008, 2011 et 2018. Mais la chute historique du pouvoir d'achat observée depuis 2021 n'a pas d'égal depuis 25 ans. Les salaires réels diminuent sur une période prolongée, 3 ans, ce qui ampute de manière significative le pouvoir d'achat des salariés.

## Toutes les CSP sont concernées

- > L'ensemble des CSP est concerné par cette baisse des salaires réels, avec un impact plus marqué pour les cadres et professions intermédiaires (en % de revenu, et non en niveau). En effet, en niveau, les hausses de salaire sont plus importantes pour les cadres et les PI que pour les ouvriers et employés.



### POINT PÉDAGOGIQUE

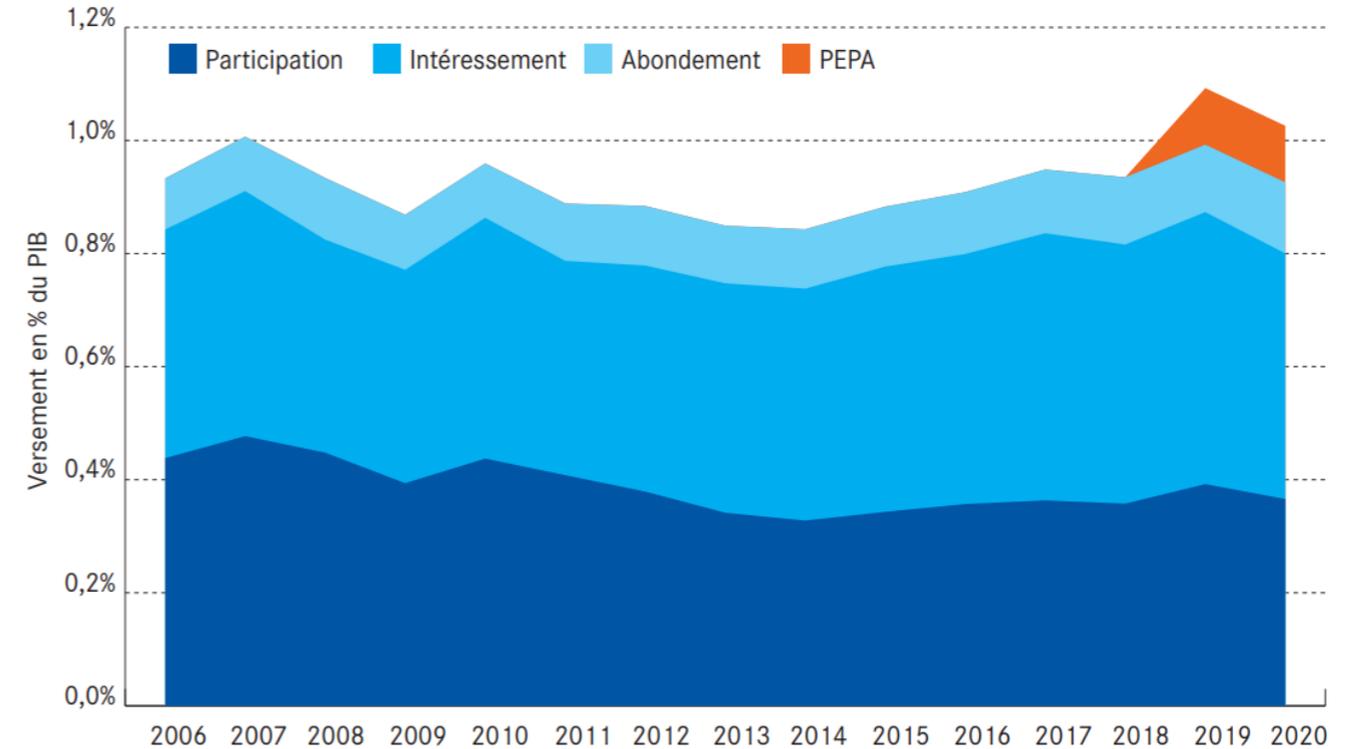
- > Les salaires réels sont les salaires nominaux déflatés de l'inflation. Plus précisément, la hausse annuelle des salaires nominaux est amputée de la hausse de l'inflation pour chaque période. Si l'évolution du salaire réel est négative, cela signifie qu'il diminue et que les salariés perdent du pouvoir d'achat : la hausse de l'inflation est plus importante que la hausse de leur revenu.

# Les mécanismes de partage du profit (intéressement, participation, prime PPV) ont historiquement peu d'effet sur le pouvoir d'achat des salariés

➤ Les dispositifs de partage du profit (intéressement, participation, abondement, prime PPV) pourraient permettre de compenser les pertes de pouvoir d'achat face à l'inflation. Mais une étude du CAE (Guadalupe, Landais, et Sraer, 2023) montre que sur la période 2006-2020, ces dispositifs étaient peu redistributifs, peu efficaces et avaient des effets très faibles sur le maintien du pouvoir d'achat :

- La redistribution via ces dispositifs est hétérogène entre les entreprises - puisqu'ils sont plus présents dans les plus grandes et les plus profitables - et entre les salariés, au profit du haut de l'échelle des salaires.
- Ils représentent une part très faible du salaire de base (1 % pour la participation, 3 % en rajoutant l'intéressement, 4 % en rajoutant l'abondement). Dans la valeur ajoutée, leur part est très modeste (1 % depuis 15 ans, cf. graphique).
- Ils sont très stables dans le temps, et donc peu à même d'affecter structurellement le partage de la valeur au niveau agrégé par rapport à d'autres politiques de pré-distribution, notamment celles en faveur des salariés (hausse des salaires de base).
- Ils se substituent aux salaires. Les dispositifs d'intéressement et la prime PPV conduisent à d'importants effets de substitution. Cette substitution a un coût pour les finances publiques et n'a aucun effet sur l'efficacité économique.
- Ce sont des éléments de rémunération ponctuels et non permanents, contrairement aux hausses de salaire pérennes.

Poids des dispositifs de partage du profit, en % du PIB (2006-2020)



Source : Dares, comptes nationaux Insee

Certains de ces points sont partagés par d'autres travaux : l'Insee (Fosse, Guggemos et Thélot, 2023) souligne qu'en 2022 des effets de substitution et d'aubaines importants ont été constatés entre la prime PPV et d'autres éléments salariaux :



« En 2022, en l'absence du dispositif de PPV, des employeurs auraient sans doute versé, sous une forme différente, une partie au moins – estimée en première analyse à environ 30 % – du montant de la prime à leurs salariés. »

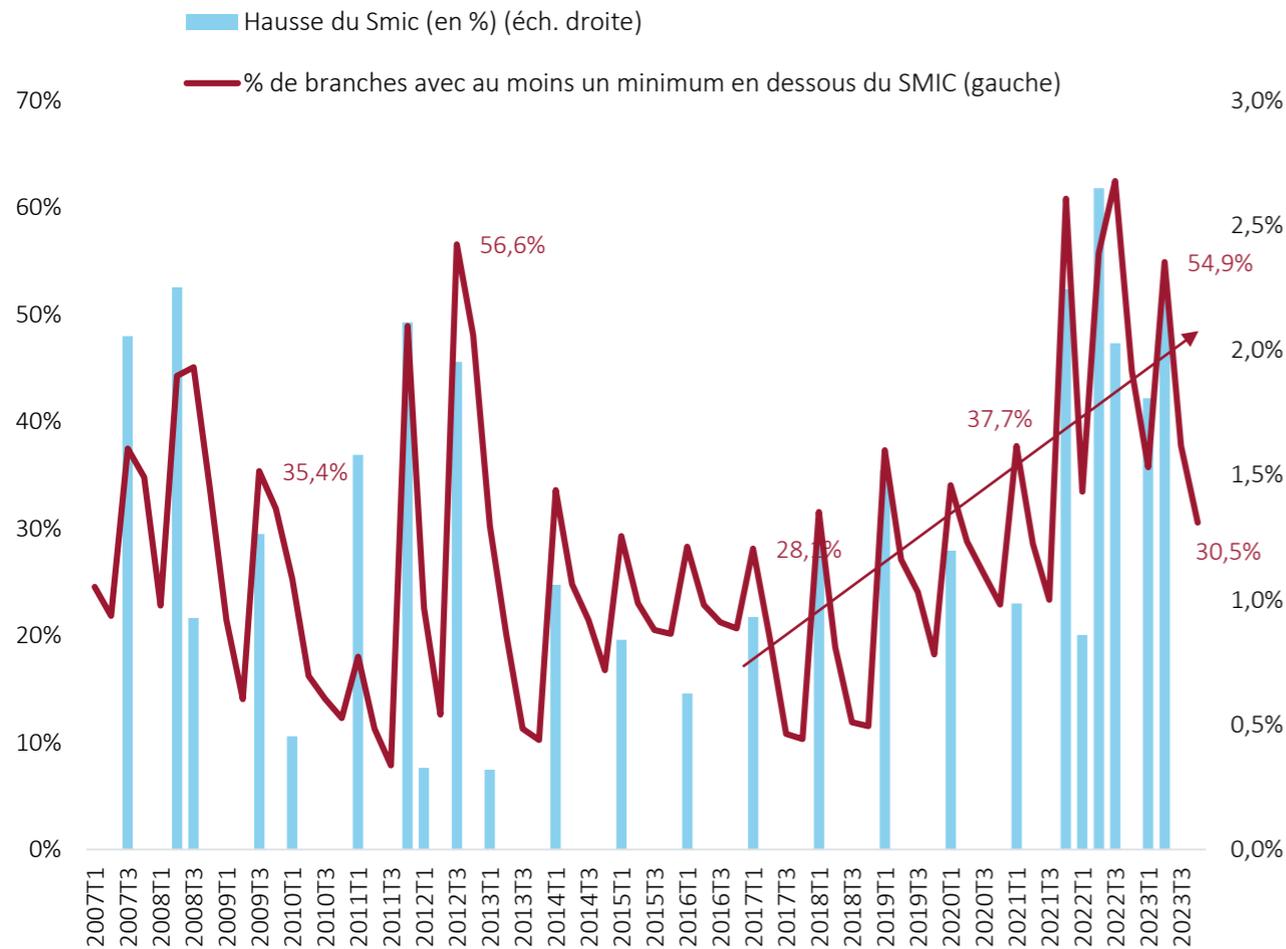


3. Un tassement des salaires, à la fois dans les branches et dans les entreprises, à compenser par des NAO ciblées

# Face à la hausse du SMIC, de plus en plus de branches se retrouvent en situation de non-conformité, alimentant le phénomène de tassement des salaires

## Part des branches ayant au moins un coefficient inférieur au SMIC

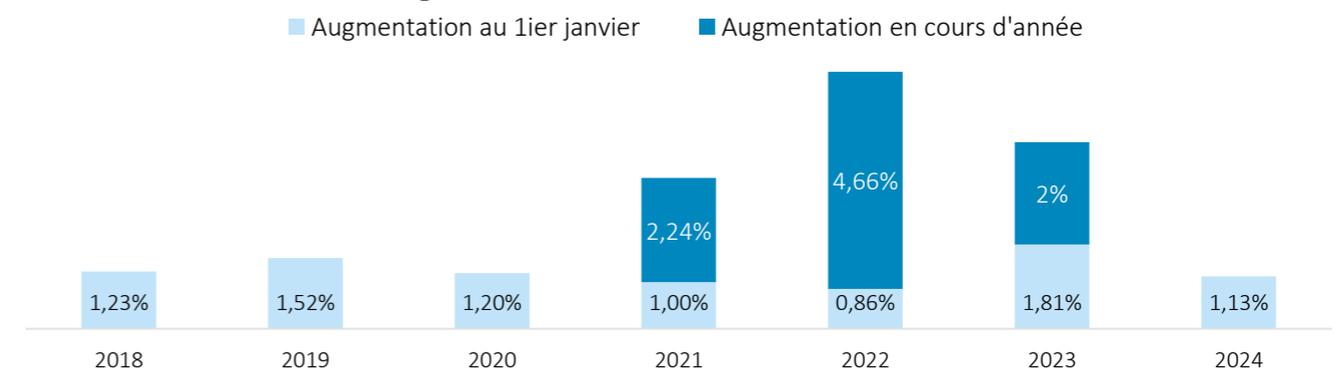
Depuis 2007



Sources: Légifrance et Insee; calculs Banque de France

- Les revalorisations successives du SMIC, seul salaire indexé sur l'inflation, ne sont pas automatiquement suivies par des hausses des minima de branches. Les négociations de branches prennent du temps à se lancer et sont souvent **en retard** par rapport aux hausses du SMIC (cf. graphique). De plus, quand elles ont lieu, elles n'aboutissent pas forcément à des hausses aussi élevées que celles du SMIC.
- De début 2021 à fin 2023, soit depuis 3 ans, **le SMIC a augmenté à sept reprises** : il a progressé de 12,4 %, passant à 1747,2 euros bruts mensuels. En janvier 2024, il devrait augmenter de 1,13 %, passant à 1766 € brut/mois.
- Résultat, en octobre 2023, **38 branches avaient au moins un coefficient sous la barre du SMIC**. C'était davantage mi 2023. Les salariés rémunérés au niveau de ces coefficients sont alors rémunérés au SMIC et ceux ayant des coefficients supérieurs se retrouvent avec un salaire très proche du SMIC.
- 💡 On assiste alors à un tassement des bas salaires légèrement au-dessus du salaire minimum.

## Augmentation du SMIC horaire brut en %



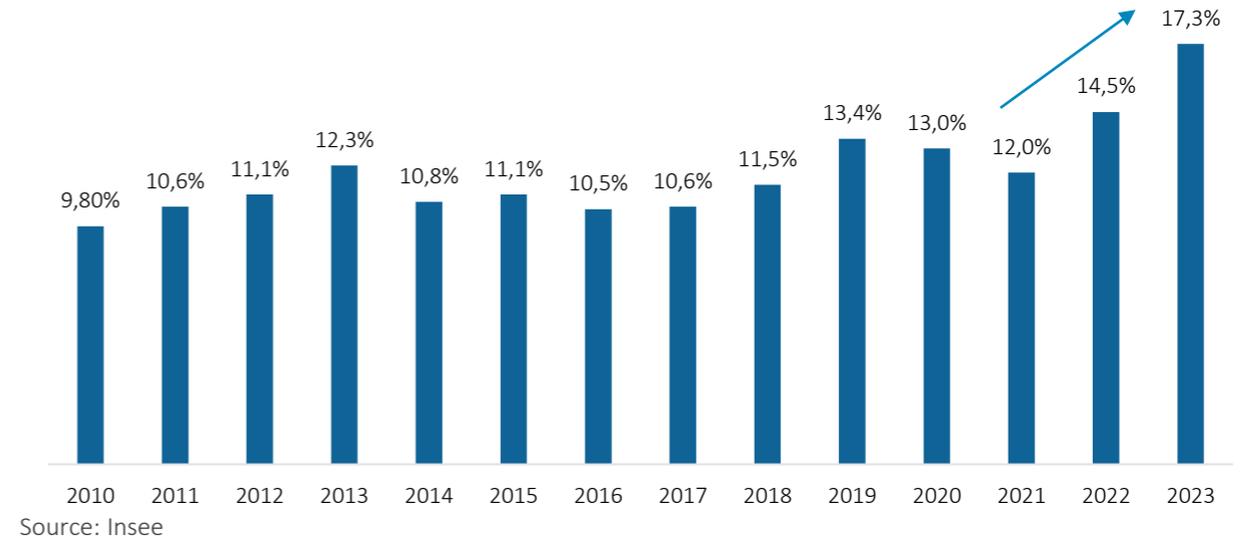
# La non-conformité des branches entraîne une hausse du nombre de salariés payés au SMIC

Les 38 branches dont au moins un des minima est inférieur au SMIC (au 29/11/2023)

Dénomination des branches concernées	Code IDCC	Effectifs de la branche
Prestataires de services du secteur tertiaire	2098	179 100
Produits alimentaires élaborés industrie	1396	49 500
Quincaillerie Commerces	1383	22 800
Sport Equipement Loisirs Commerce	1557	70 200
Couture Région Parisienne	303	8 900
Hospitalisation privée	2264	281 500
Hôtellerie de plein air	1631	13 100
Manutention Nettoyage Aéroport RP	1391	5 700
Distribution directe	2372	27 000
Retraites complémentaires institutions	1794	29 400
Cafétérias	2060	12 100
Casinos	2257	14 300
Foyers de jeunes travailleurs	2336	5 900
Chimie Industrie	44	225 800
Grands Magasins et Magasins Populaires	2156	34 300
Habillement mercerie ... commerce gros	500	17 500
Jardineries Graineteries	1760	19 400
Remontées mécaniques	454	13 400
Ameublement Fabrication	1411	37 500
Artistiques et culturelles entreprises	1285	27 000
Assainissement et maintenance industrielle	2272	13 300
Blanchisserie	2002	33 700
Bois d'oeuvre et dérivés négoce	1947	7 400
Bricolage	1606	85 000
Bureaux d'études techniques	1486	1 122 700
Caoutchouc Industrie	45	48 200
Industrie et services nautiques	3236	14 000
Logistique communication directe	1611	7 900
Matériaux de Construction négoce	3216	75 800
Missions locales et PAIO	2190	14 000
Papier Carton Production OEDTAM	1492 - 3238	20 200
Papier Carton Transformation OEDTAM	1495-3238	20 200
Pompes funèbres	759	24 400
Ports et manutention	3017	15 900
Tourisme organismes à but non lucratif	1909	13 800
Travail Temporaire Permanents	1413	44 000
Viandes Industrie Commerce de Gros	1534	45 600
Voyages agences	1710	28 900

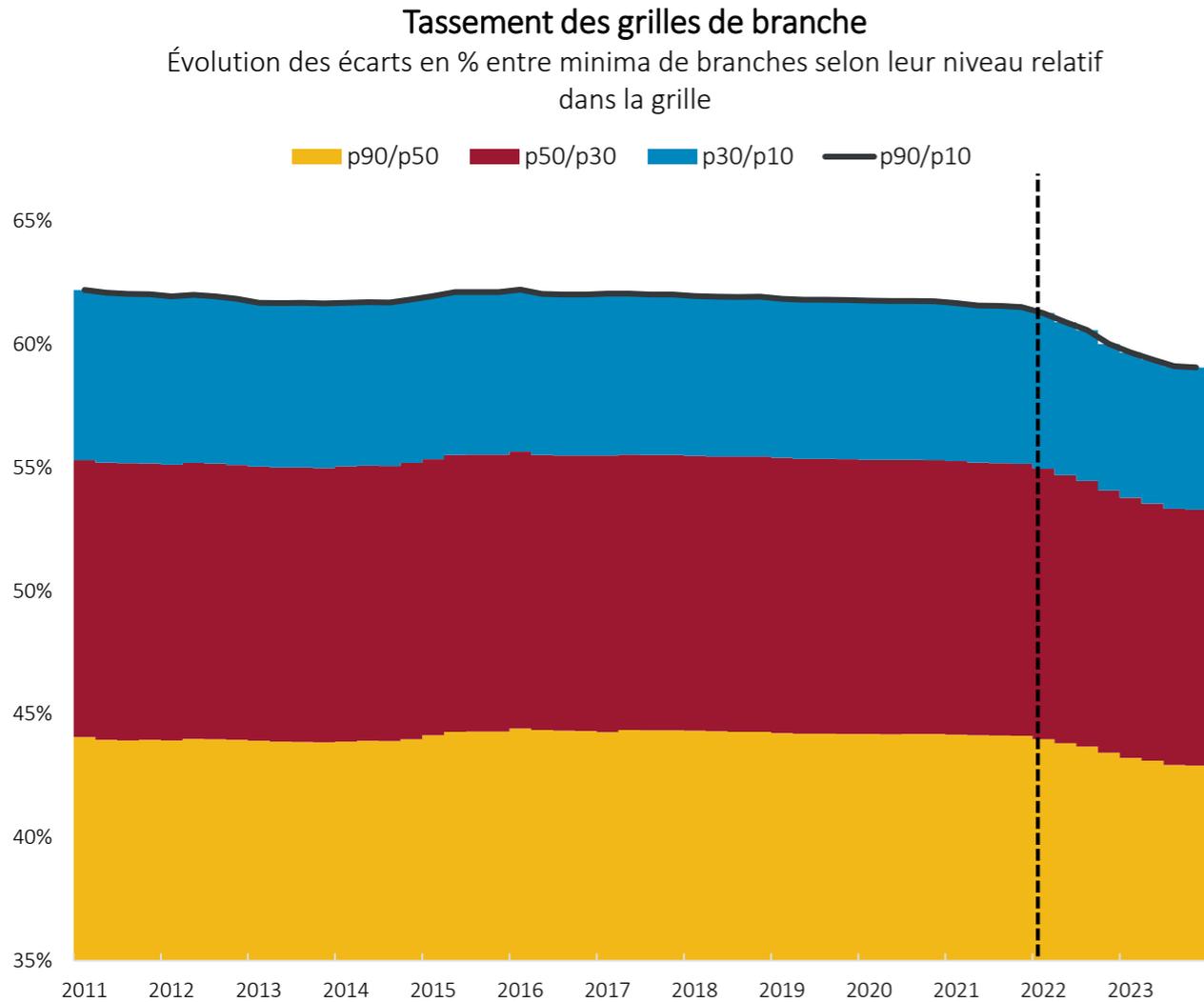
Source : Ministère du travail

Proportion des salariés payés au SMIC



- En 2023, la part des salariés payés au SMIC a fortement augmenté, passant à 17,3 % des salariés. Ce niveau est plus élevé que le précédent record, qui date de 2006 (16,3 %).
- Ce phénomène s'explique par la hausse de la non-conformité des branches face à la hausse du SMIC. Dans certaines branches, ce sont les trois ou quatre premiers échelons qui se retrouvent sous le SMIC. Si les salariés sont rémunérés au niveau de ces échelons, ils sont alors rémunérés au niveau du SMIC.
- Une part de plus en plus importante des salariés se retrouve au SMIC ou à des niveaux proches du SMIC, ce qui alimente le tassement des salaires. Ce tassement des salaires proches du SMIC entraîne des incohérences entre la progression de carrière des salariés et leur rémunération.

# La diffusion des hausses du SMIC aux salaires de branche est incomplète et se concentre surtout sur les bas niveaux des grilles, accentuant le tassement des salaires de branche



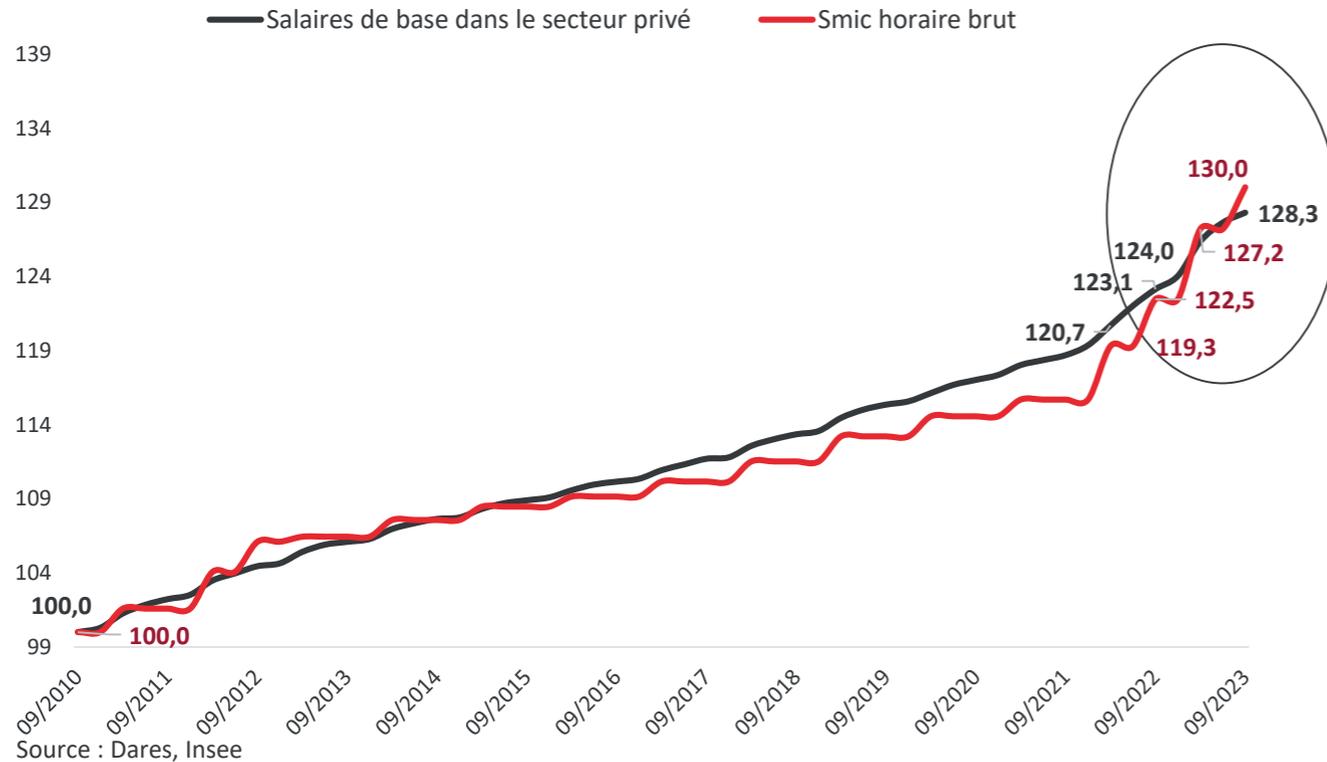
Source: Légifrance ; calculs Banque de France

- > Depuis 2022, le phénomène de **tassement de la pyramide des salaires dans les branches** s'est développé. Les minima situés dans le bas de la grille de branche ont augmenté, **entraînés par la hausse du SMIC**, mais cette hausse **ne s'est pas diffusée** aux minima situés plus haut dans la grille, ayant augmenté de manière bien moins importante.
- > Résultat, **l'écart entre les minima situés en bas et en haut de la grille s'est réduit** (cf. graphique). En effet, toutes branches confondues, l'écart entre le 9<sup>ième</sup> minima (haut de grille, P90) et le premier (bas de grille, P10) s'est réduit (de 62 % en 2021 à 59 % en 2023) alors que celui-ci était stable depuis 2011. L'écart entre les autres minima s'est également réduit (la plus forte réduction d'écart étant entre le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>ième</sup> niveau des minima de branche).
- > Face à ce phénomène, les pouvoirs publics encouragent à la négociation de branche sans pour autant la rendre obligatoire :
  - Encouragement à la négociation : Comité de Suivi de la Négociation Salariale de Branche, échanges avec le ministère du Travail. Cette disposition n'a jamais vu le jour.
  - Loi de 2008 : utiliser les minima de branche comme référentiel de calcul des allègements.
  - Loi « pouvoir d'achat » 2023 : une branche a 45 jours pour ouvrir des négociations si non conforme ; possibilité de fusion.

# Le tassement des salaires dans les entreprises du secteur privé : la croissance du SMIC rattrape celle des salaires moyens

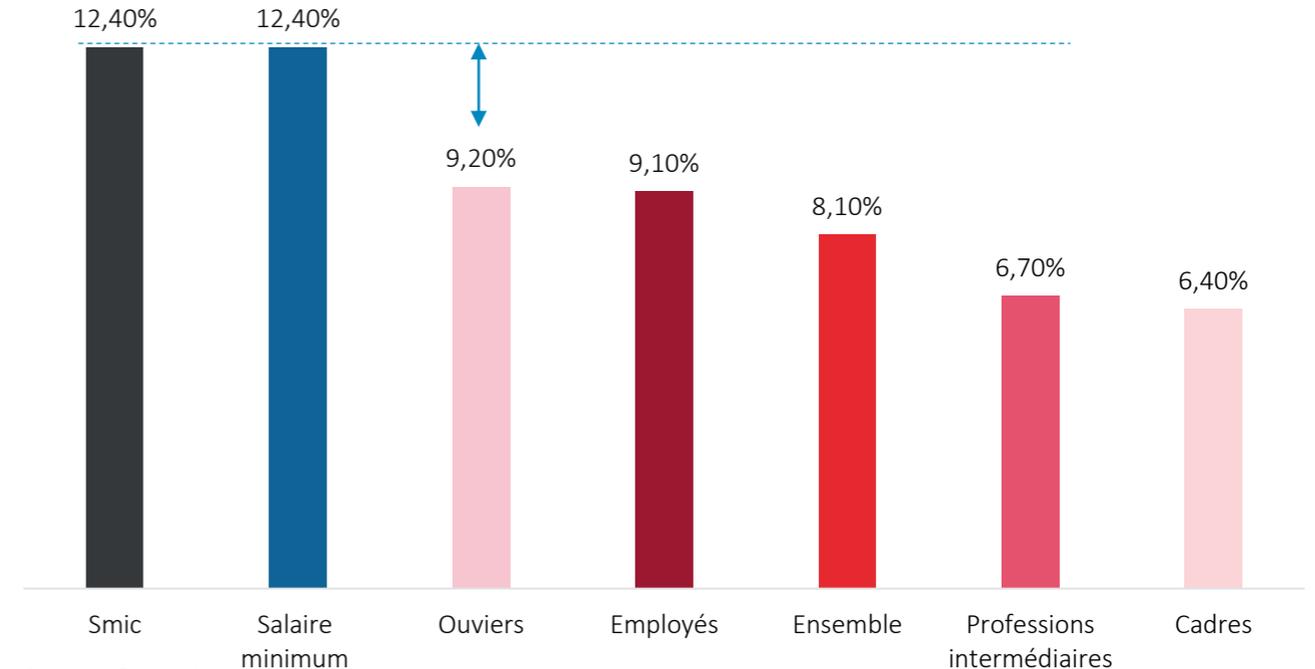
Evolution du salaire de base et du SMIC

Base 100 au T3 2010



Evolution des salaires, du SMIC et de l'inflation depuis deux ans

Entre le T3 2021 et le T3 2023



- > L'écrasement des bas salaires légèrement au-dessus du salaire minimum s'illustre par les graphiques ci-dessus.
- > Depuis 2 ans, entre le T3 2021 et le T3 2023, le SMIC a augmenté de 12,4 %, alors que le salaire de base des autres salariés a progressé de 8,1 % (9,2 % pour les ouvriers et 6,4 % pour les cadres).

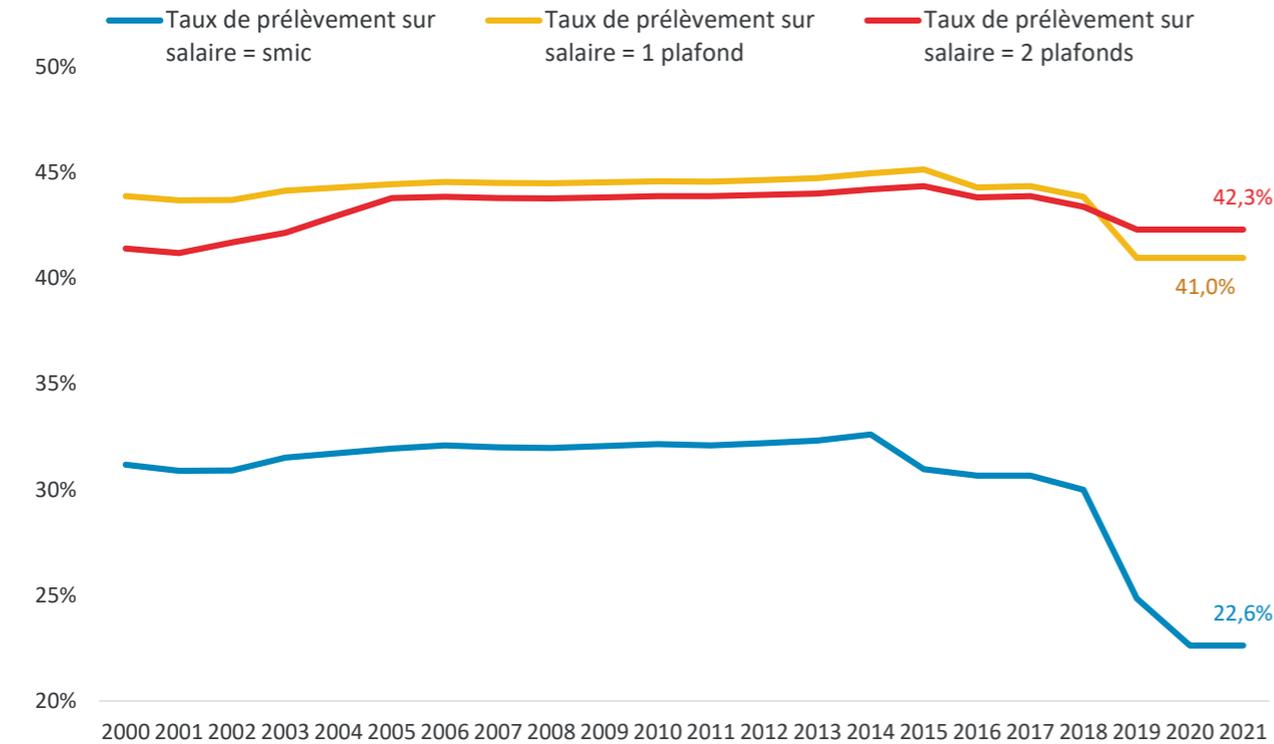


## AVIS SECAFI

- > La revalorisation des bas salaires, à un niveau au moins égal à la hausse du SMIC, permettrait d'éviter leur tassement autour du SMIC, de réengager leur mouvement de rattrapage et de suppléer le faible dynamisme des négociations de branches.

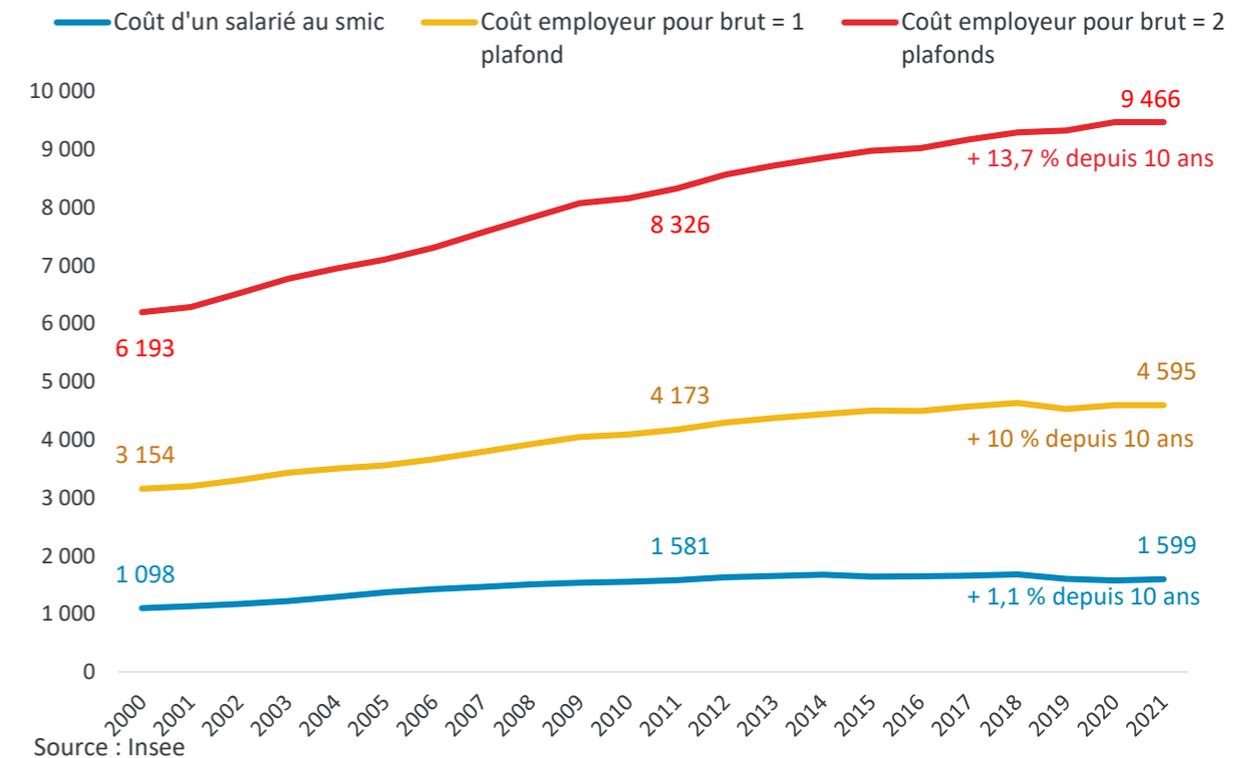
# Ce tassement des bas salaires est renforcé par une politique de « trappe à bas salaires »

## Taux global de prélèvement pour 3 niveaux de salaire brut



Source : Insee

## Coût total employeur pour 3 niveaux de salaire brut



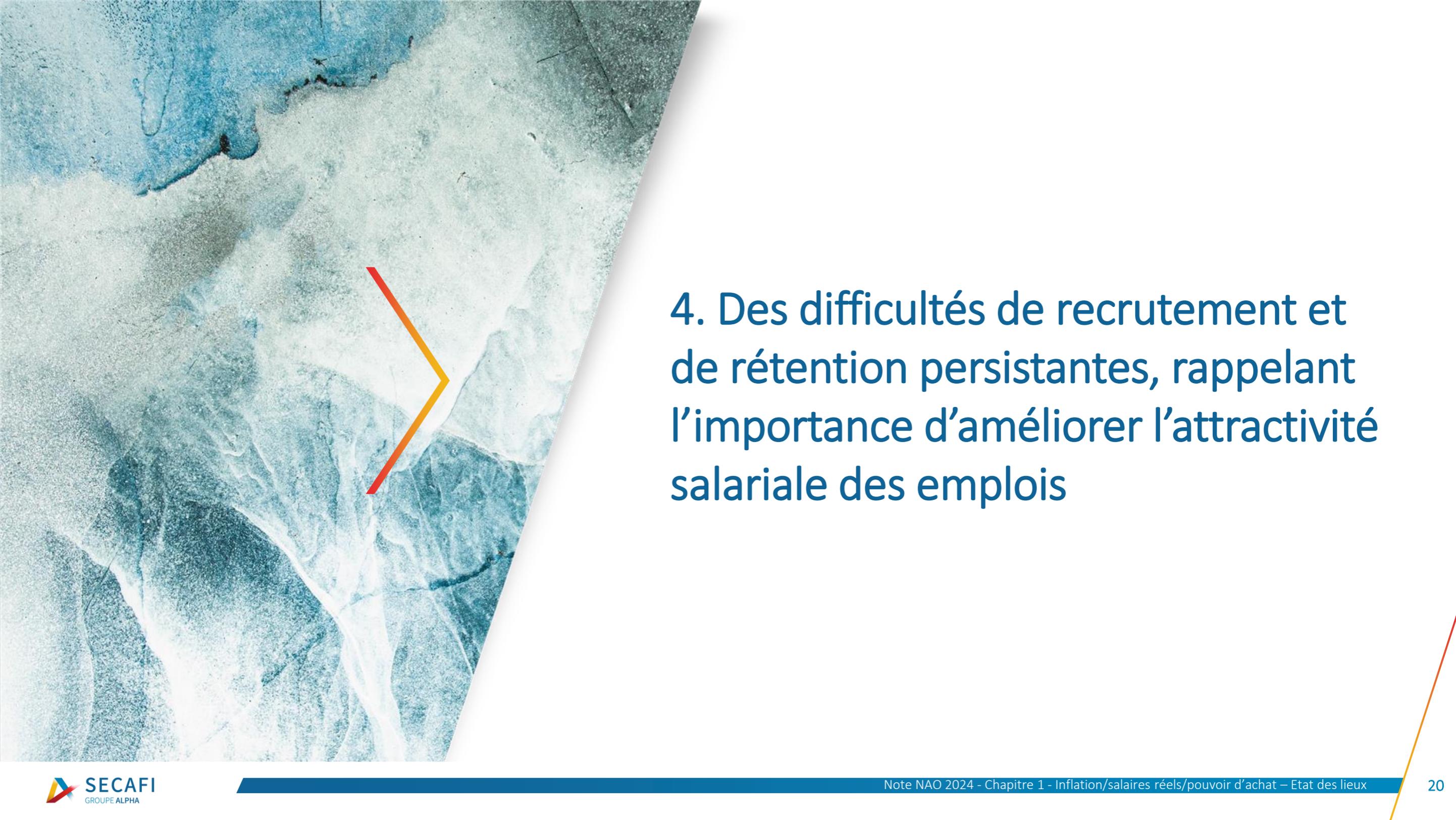
Source : Insee

- > La forte hausse du SMIC, la revalorisation insuffisante des minima de branche et les faibles augmentations de salaire au sein des entreprises entraînent une **massification des salaires autour du SMIC**. Ce phénomène est **renforcé par une politique d'exonération fiscale sur les salaires au niveau du SMIC** qui incite les entreprises à recruter à de bas niveaux de salaire.
- > En effet, le coût total pour un employeur pour un salaire au SMIC a augmenté de **seulement 1,1 %** depuis 10 ans (de 2011 à 2021), contre + 10 % pour un salaire au niveau d'un plafond de sécurité sociale (SS) et +13,7 % pour un salaire au niveau de 2 plafonds de la SS.



### AVIS SECAFI

- > À noter que la hausse du SMIC peut impacter à la baisse certaines cotisations sociales, entraînant de possibles économies pour l'entreprise. Nous vous recommandons de bien évaluer leur impact en préparant vos NAO.



4. Des difficultés de recrutement et de rétention persistantes, rappelant l'importance d'améliorer l'attractivité salariale des emplois

# Des difficultés de recrutement et de rétention qui persistent, en partie liées à un défaut d'attractivité salariale

## > Des difficultés de recrutement et de rétention ...

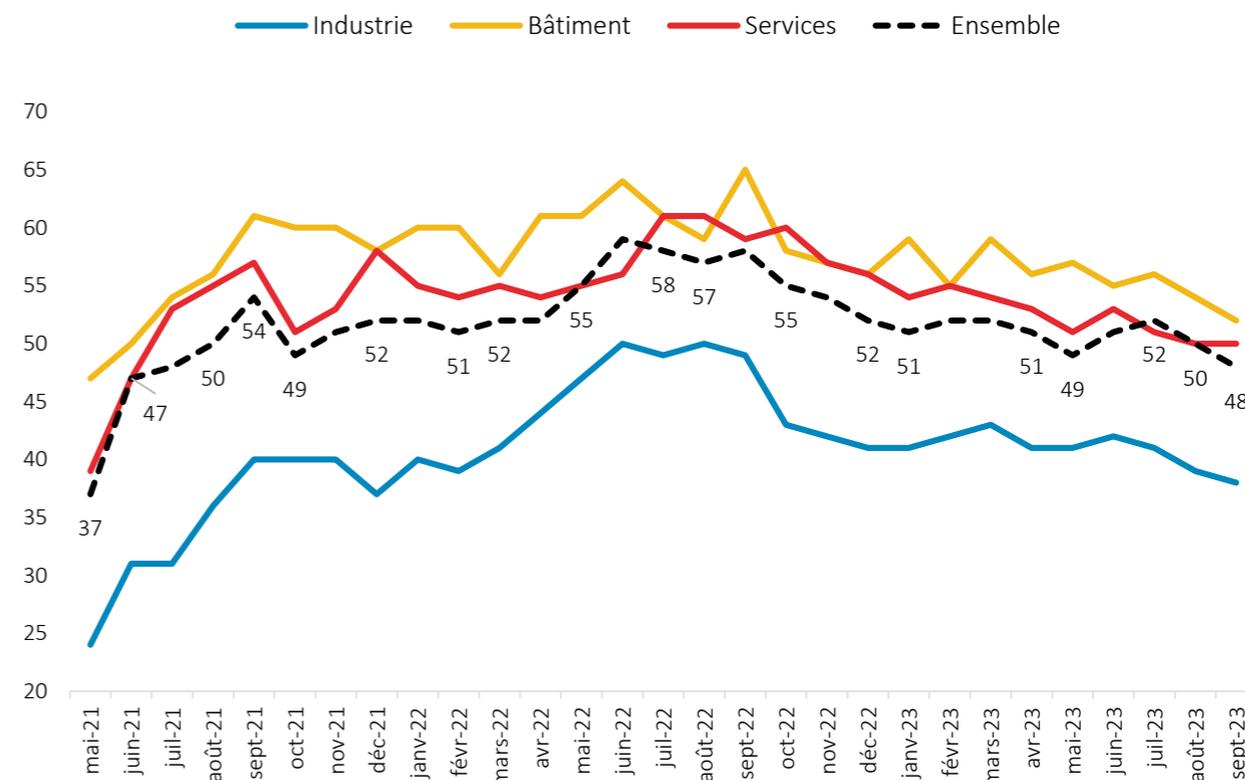
- En septembre 2023, selon la Banque de France, **48 % des entreprises indiquaient avoir des difficultés à recruter**. Même si cette part diminue, elle reste très élevée par rapport à la moyenne de long terme.
- Selon la Dares, 40 % des établissements subissent des difficultés de rétention et de fidélisation.

## > ... En grande partie liées à l'insuffisance des salaires :

- Les **difficultés de recrutement** sont liées à plusieurs facteurs (inadéquation des compétences, bassin d'emploi, intensité des embauches simultanées).
- Néanmoins, selon la Dares (2021), ce sont **surtout l'insuffisance des salaires** et les mauvaises conditions de travail qui expliquent ces tensions.

Part des entreprises indiquant des difficultés de recrutement

En %, données brutes



Source : Banque de France



## AVIS SECAFI

> La hausse des difficultés de recrutement rééquilibre le rapport de force dans les entreprises. Les organisations syndicales peuvent s'appuyer sur ce retournement du pouvoir de marché en faveur des salariés pour revendiquer des hausses de salaire.

> La revalorisation salariale, en améliorant l'attractivité de certains métiers clefs, permet aussi de répondre aux enjeux écologiques de demain.

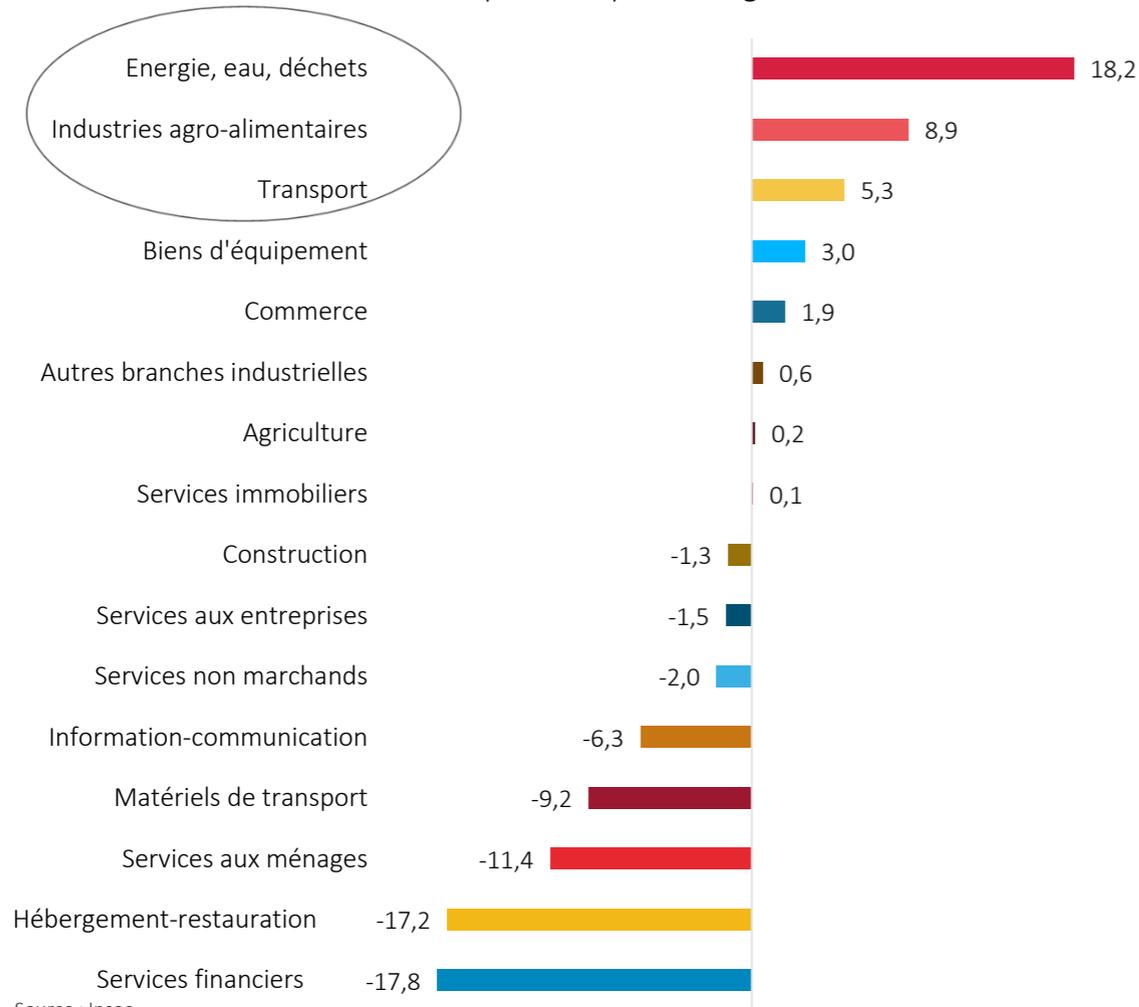


5. Les aides publiques, les réductions d'impôts et la hausse des marges dans certains secteurs donnent de la latitude pour augmenter les salaires

# En 2022 et 2023, certains secteurs ont vu leurs marges fortement progresser, ce qui leur donne des marges de manœuvre pour augmenter les salaires

## Évolution du taux de marge des entreprises

Évolution du rapport EBE/VA entre le T2 2023 et la moyenne 2017-2019, en points de pourcentage



Source : Insee

## Certains secteurs ont profité de la hausse des prix pour augmenter leur marge

- > En France, les secteurs de **l'énergie** et de **l'agroalimentaire** ont vu leur taux de marge augmenter respectivement de 18,2 et 8,9 points par rapport à leur niveau moyen pré-crise (74,1 % au T2 2023 contre 55,8 % en moyenne entre 2017 et 2019 pour l'énergie et 48,5 % contre 36,6 % pour l'alimentaire).
- > Dans ces secteurs, ces bons résultats économiques donnent de la latitude aux entreprises pour financer des augmentations de salaire.

## D'autres secteurs n'ont toujours pas retrouvé leur niveau de marge d'avant-crise

- > Néanmoins, certains secteurs ont vu leur marge diminuer :
  - la fabrication de matériels de transport (dont les contraintes d'approvisionnement et les problématiques de disponibilité des matières se détendent récemment),
  - les services financiers (fragilisés par la hausse des taux),
  - l'hébergement restauration dont l'activité est contrainte par des difficultés de recrutement et par la demande.

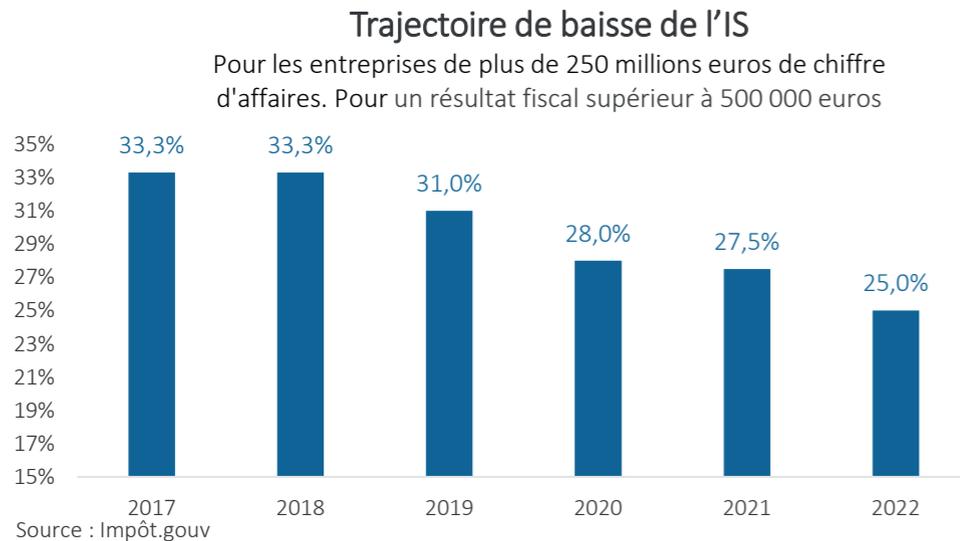
1

2

# Le taux de prélèvement obligatoire des entreprises diminue depuis 20 ans alors que celui des ménages augmente

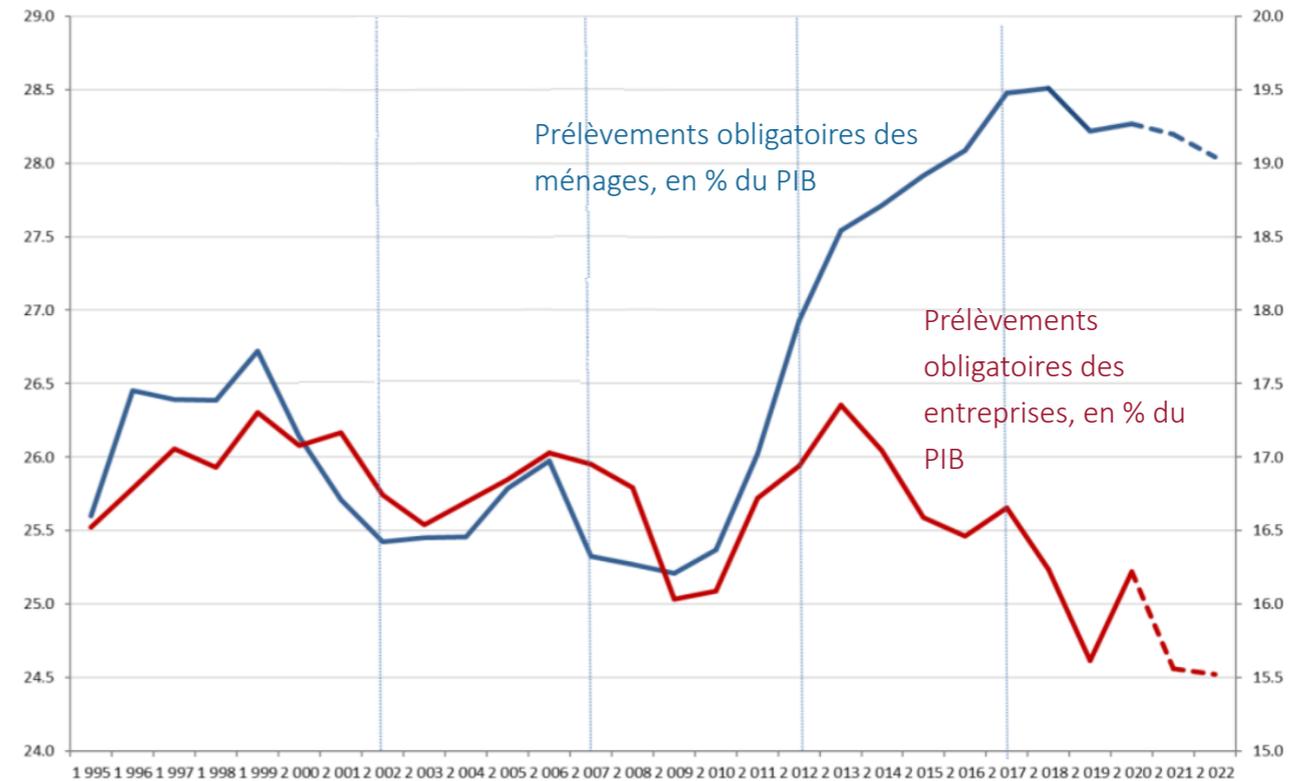
➤ Relativement aux ménages, les entreprises paient un **taux de prélèvements obligatoires (PO) moins important** : celui-ci est globalement décroissant depuis 1995 tandis que celui s'adressant aux ménages a cru dans le même temps. Les entreprises ont bénéficié des baisses de fiscalité suivantes :

- baisse de l'impôt sur les sociétés (IS), cf. graphique,
- transformation du CICE en allègement pérenne des cotisations patronales,
- baisse des impôts de production de 10 milliards d'euros en 2021.



Source graphique de droite : Ducoudré, Madec, Plane et Sampognaro (2023).  
 PO Ménages : impôts directs (CSG, CRDS, IRPP, taxe d'habitation), impôts indirects (TVA, TICPE, CSPE), impôts sur le capital (ISF, DMTG, taxe foncière), cotisations sociales.  
 PO Entreprises : impôts sur la production (cotisation sur la VA et cotisation foncière, taxe foncière, C3S), impôts sur les salaires, impôt sur les sociétés, cotisations sociales patronales.  
 Hors mesures fiscales sur l'énergie/bouclier tarifaire.

Taux de prélèvements obligatoires, ménages et entreprises (1995-2022)



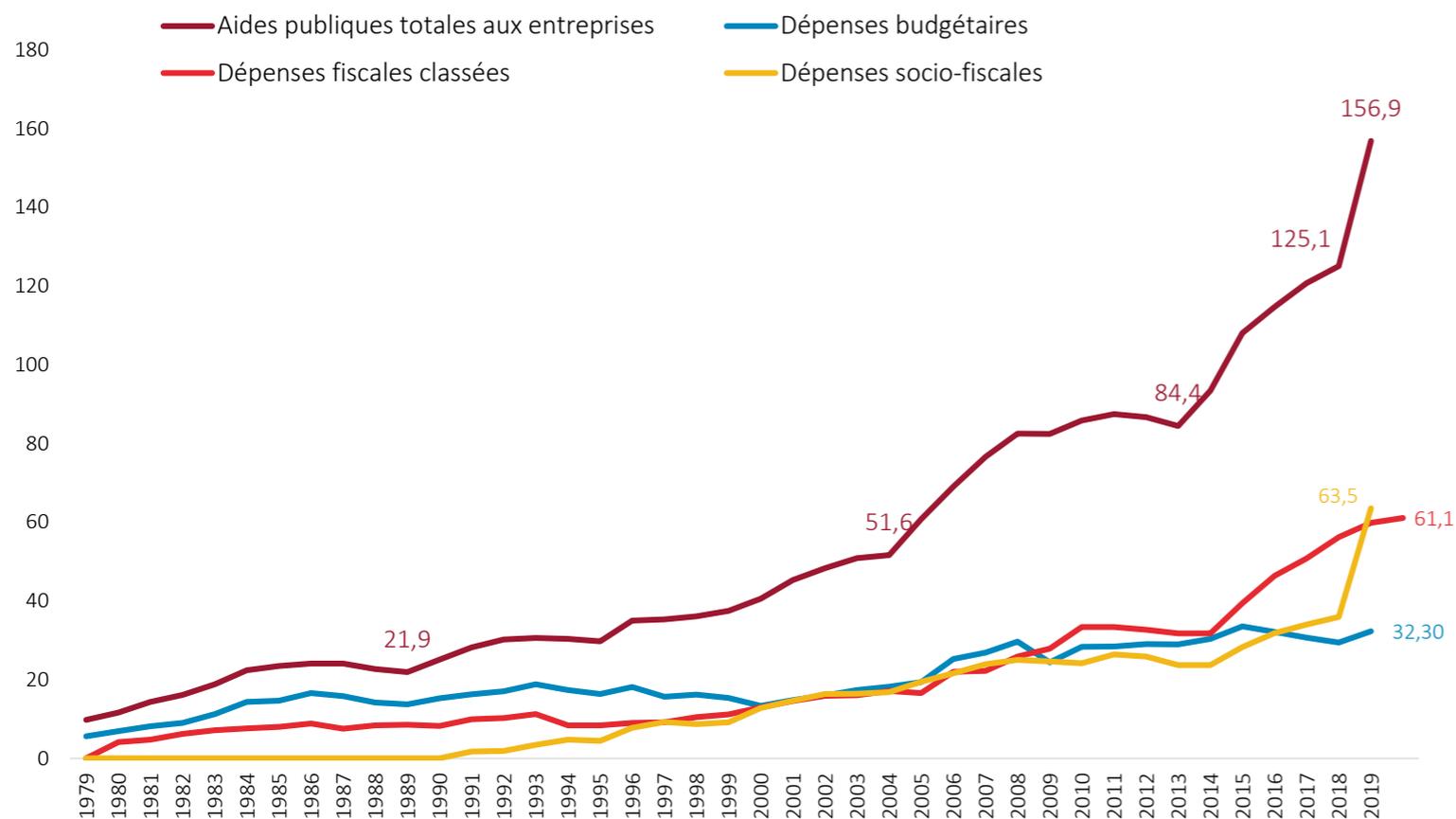
## L'efficacité de ces mesures contestée

➤ Plusieurs travaux ont montré que ces allègements n'ont pas (ou peu) eu de répercussions positives sur l'emploi, les salaires ou l'investissement, mais ont plutôt bénéficié aux marges et aux dividendes :

- France Stratégie (2020) et l'IPP (2022) sur l'effet nul du CICE, du CIR et du PFU sur l'emploi et l'investissement, mais sur l'effet positif du PFU sur la distribution de dividendes.
- La Cour des Comptes (2022) et le CAE (2022) sur les effets d'aubaine résultant de l'articulation de l'activité partielle et du fonds de solidarité, ou de l'optimisation des PGE.
- L'Institut Montaigne (2021) sur l'effet de la baisse de l'IS sur la hausse de la distribution de dividendes.

# Les entreprises bénéficient d'aides publiques de plus en plus massives...

## Ensemble des dépenses fiscales \*, socio-fiscales et budgétaires bénéficiant aux entreprises En milliards d'euros courants



Source : Rapport Ires " Un capitalisme sous perfusion" (2022), à partir des données Insee, PLF, PLFSS, Acoiss-Urssaf. Les aides publiques correspondent au total des dépenses fiscales classées, dépenses socio-fiscales et dépenses budgétaires

- > Le rapport de l'Ires (octobre 2022) intitulé « *Capitalisme sous perfusion. Mesure, théories et effets macroéconomiques des aides publiques aux entreprises françaises* » a recensé l'historique des aides publiques distribuées aux entreprises depuis 1979.
- > Les aides publiques aux entreprises sont constituées de **3 composantes** :
  - les dépenses fiscales (avec notamment le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi et le crédit d'impôt recherche),
  - les dépenses socio-fiscales (exonérations de cotisations sociales employeurs),
  - les dépenses budgétaires de subvention et d'aide à l'investissement.
- > Alors qu'elles oscillaient en moyenne autour de 30 milliards d'euros par an dans les années 1990, elles représentaient 100 milliards d'euros par an dès 2008, et culminaient à **157 milliards d'euros en 2019**, avant même la mise en œuvre du « quoi qu'il en coûte » en 2020 et 2021.
- > Cette politique du « quoi qu'il en coûte » a fortement augmenté le montant des aides aux entreprises qui atteindraient, selon le Clercé, **180 milliards d'euros en 2020 et 207 milliards d'euros en 2021**.

\* Les dépenses fiscales présentées ici n'intègrent pas les optimisations permises par les dispositifs d'intégration fiscale notamment

# ... et plusieurs dispositifs d'aide aux entreprises instaurés depuis 2020 sont prolongés voire renforcés en 2023-2024



Les dispositifs d'aide aux entreprises face à la flambée des prix de l'énergie sont prolongés en 2024, ciblés et renforcés pour les PME et ETI ayant signé un contrat avant le 30 juin 2023 :

- **L'amortisseur électricité pour les PME :**
  - Le prix plancher, auquel l'amortisseur se déclenche est relevé de 180 € à 250 € par MWh.
  - En revanche **la couverture de la facture s'élève à 75 %** (contre 50 %, en 2023), dans la limite du plafond d'aide de 2,25 M€ au niveau du groupe.
- **Le guichet d'aide pour le paiement des factures d'énergie pour les ETI :**
  - À condition d'avoir des dépenses d'énergie représentant plus de 3 % du chiffre d'affaires 2021 et de justifier d'un excédent brut d'exploitation négatif ou en baisse par rapport à 2021.
  - **L'État prend en charge 75 % de la facture d'électricité au-delà de 300€/MWh** dans la limite du plafond d'aide de 2,25 M€ au niveau du groupe (contre entre 30 et 80 % du différentiel entre la facture 2021 majorée de 100 % ou 50 %).
  - Bercy a désormais exclu du champ les grandes entreprises, estimant qu'elles ont davantage accès à d'autres mécanismes de couverture sur les marchés.



Après avoir été divisée par 2 en 2021, la CVAE est progressivement supprimée :

- Dès 2024 pour les entreprises redevables de la cotisation minimum.
- Progressivement entre 2024 et 2027 pour les autres.
- Cette cotisation est due par toutes les entreprises dont le chiffre d'affaires excède 500 k€. Son taux est calculé en fonction du chiffre d'affaires et s'élève au maximum à 0,375 % de la valeur ajoutée fiscale (au titre de l'exercice 2023).



## POINT DE VIGILANCE

Le Sénat doit encore examiner le projet de loi avant promulgation.

## Les effets de certains dispositifs mis en œuvre lors de la crise sanitaire perdurent



- Le recours à **l'activité partielle de longue durée** est accordé dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Le dispositif est ainsi en vigueur jusqu'au 31/12/2026.
  - Par accord ou DUE en cas d'accord de branche avant le 31.12.2022.
  - L'économie globale de frais de personnel réalisée par l'entreprise grâce au recours à l'APLD représente environ deux fois le montant de l'allocation perçue.
- Le **prêt garanti par l'État (PGE) Résilience**, octroyé par les banques et garanti par l'État à hauteur de 80 %, jusqu'au 31.12.2023.
  - Permet de couvrir jusqu'à 15 % du chiffre d'affaires annuel moyen au cours des 3 dernières années.
  - Durée maximum de 6 ans, avec franchise de 1 an.
  - Cumulable avec un PGE.
- Le **prêt à taux bonifié Résilience**, octroyé directement par l'État (à travers les CODEFI), jusqu'au 31.12.2023.
  - S'adresse aux entreprises qui n'ont pas pu bénéficier de solutions de financement auprès des banques ou de financeurs privés.
  - Durée de 3 à 6 ans, avec franchise de 1 an.
- **L'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants** est maintenue en 2024.
  - Le montant de l'aide s'élève à 6 000 €, uniquement pour la 1<sup>ère</sup> année du contrat.
  - Pour les entreprises de plus de 250 salariés : sous condition d'augmentation du pourcentage d'alternants dans l'effectif salarié total et d'atteinte d'un certain seuil (3 % fin 2023 et 5 % fin 2024).

# Le projet de loi de finances pour 2024 incite au développement durable, tout en renforçant la lutte contre l'évasion fiscale des groupes multinationaux



POINT DE VIGILANCE

Le Sénat doit encore examiner le projet de loi avant promulgation.

## Mesures incitatives au développement durable :



- **Prise en charge des frais de transport domicile-travail par l'employeur :**
  - Les incitations temporaires de 2022 et 2023 seraient prolongées en 2024 :
    - la prise en charge facultative des frais de transports publics resterait **exonérée de cotisations sociales** (au-delà de la prise en charge obligatoire de 50 %) dans la limite de 25 % du montant de l'abonnement ;
    - la prime transport resterait ouverte à tous les salariés sans condition en **franchise partielle de cotisations sociales** et son cumul avec la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics resterait autorisé ;
    - en cas de cumul entre le forfait mobilités durables et une prime transport, le **plafond d'exonération resterait à 700 € par an** (contre 500 € selon le dispositif de droit commun).
  - En cas de cumul entre le forfait mobilités durables et un abonnement aux transports publics, le **plafond d'exonération serait rehaussé à 900 €** par an (contre 800 € actuellement) **de façon pérenne**.
- **Nouveau crédit d'impôt pour les investissements en faveur de l'industrie verte :**
  - Investissements éligibles = ceux réalisés dans le cadre d'activités spécifiques liées à la production de batteries, panneaux solaires, éoliennes et pompes à chaleur. Sur toute la chaîne de valeur (y compris matières premières) de la fabrication des équipements et des composants, ainsi que brevets, licences ou autres droits de la propriété intellectuelle.
  - Pour les demandes déposées jusqu'au 31 décembre 2025 et sous condition d'exploitation de ces investissements durant au moins 5 ans (3 ans pour les PME).
  - Taux du crédit d'impôt = **de 20 à 60 % du montant des investissements**, plafonné à 150 M€ ou 350 M€, selon la taille de l'entreprise et la zone géographique.

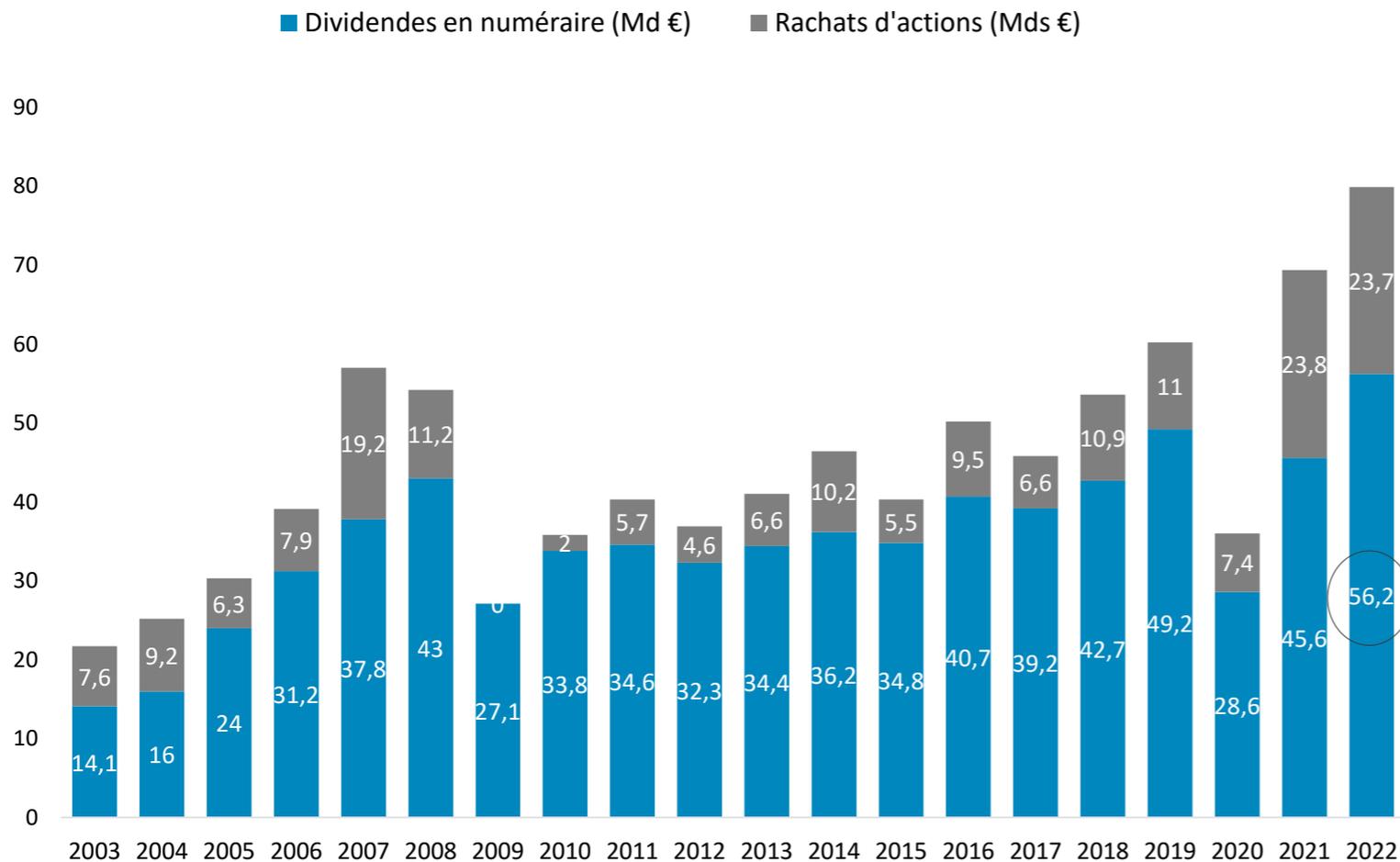
## Renforcement de la lutte contre l'évasion fiscale :



- **Nouveaux moyens pour l'Administration fiscale de contrôler les prix de transfert :**
  - Le seuil de déclenchement de l'obligation de tenue d'une documentation justifiant les prix de transactions réalisées avec des entités étrangères au sein d'un groupe serait abaissé à 150 M€ de chiffre d'affaires ou d'actifs bruts (contre 400 M€ actuellement).
  - Le montant de l'amende en cas de non-présentation de cette documentation serait relevé à 50 k€ (contre 10 k€ actuellement).
  - En cas de transfert d'un actif dont la valeur est difficile à évaluer, cette dernière pourrait être rectifiée sur la base de résultats postérieurs à la transaction (pendant un délai de 6 ans).
- **Création d'un taux minimum d'imposition mondial de 15 % :**
  - Un impôt national complémentaire serait instauré pour les groupes réalisant un chiffre d'affaires annuel consolidé > ou = 750 M€ au cours d'au moins 2 des 4 derniers exercices.
  - Cet impôt complémentaire serait dû dès lors que le taux d'imposition effectif aux bornes d'un État serait inférieur à un taux minimum fixé à 15 % du résultat.

# La distribution de dividendes et les salaires des dirigeants battent des records → un rééquilibrage du partage de la valeur est nécessaire

Dividendes distribués par les entreprises du CAC 40



- > En 2022, d'après Vernimmen, les entreprises du CAC 40 ont distribué **80,1 milliards d'euros** à leurs actionnaires, dont 23,7 sous forme de rachat d'actions, soit **le niveau le plus haut jamais enregistré** depuis près de 20 ans.
- > La distribution de dividende est en **nette hausse** depuis 2003, malgré quelques années de baisse pendant les crises économiques (2009 et 2020).
- > Dans le même temps, les salaires des dirigeants d'entreprise sont également en forte hausse. En 2022, selon Proxinvest, le  **salaire des dirigeants** du SBF 120 (principales sociétés cotées en France) a atteint **4,2 milliards d'euros**, soit une hausse de **14 % par rapport à 2019**.



## AVIS SECAFI

- > Ces éléments plaident pour un **rééquilibrage du partage de la valeur** entre dirigeants et salariés, mais aussi entre actionnaires et salariés.

Source : Vernimmen (janvier 2023)

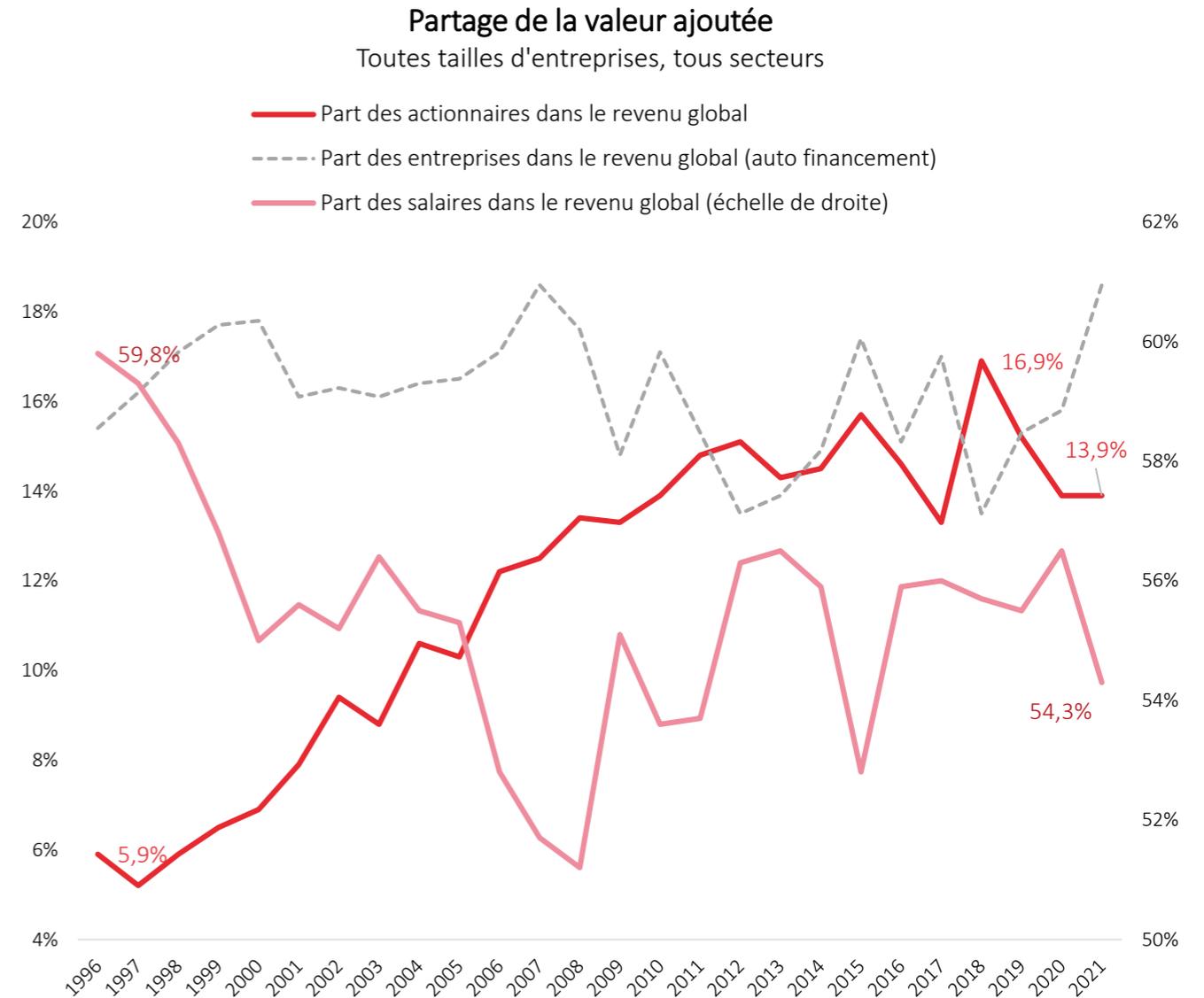
# Partage de la valeur : l'écart se creuse entre les actionnaires et les salariés

- > Depuis plusieurs années, on assiste à un **déséquilibre du partage de la valeur ajoutée**, au détriment des salariés et au profit des actionnaires :
  - Une part de plus en plus importante du revenu global est accaparée par les actionnaires et la part des salaires dans le revenu global est en légère baisse.
- > La **pression des actionnaires**, la montée en puissance des investisseurs institutionnels, associées à **l'atomisation du salariat** (recul du poids des syndicats, recours à la sous-traitance, flexibilisation du marché du travail, individualisation de la politique salariale) sont une partie des **causes structurelles de la faiblesse des rémunérations**.



## AVIS SECAFI

- > Face au constat de **captation grandissante de la valeur ajoutée par la structure actionnariale** et de **faiblesse structurelle des rémunérations**, la question du **partage de la valeur ajoutée**, au même titre que la structure des coûts, **doit être discutée et débattue dans les CSE**.



Source : Banque de France, base FIBEN

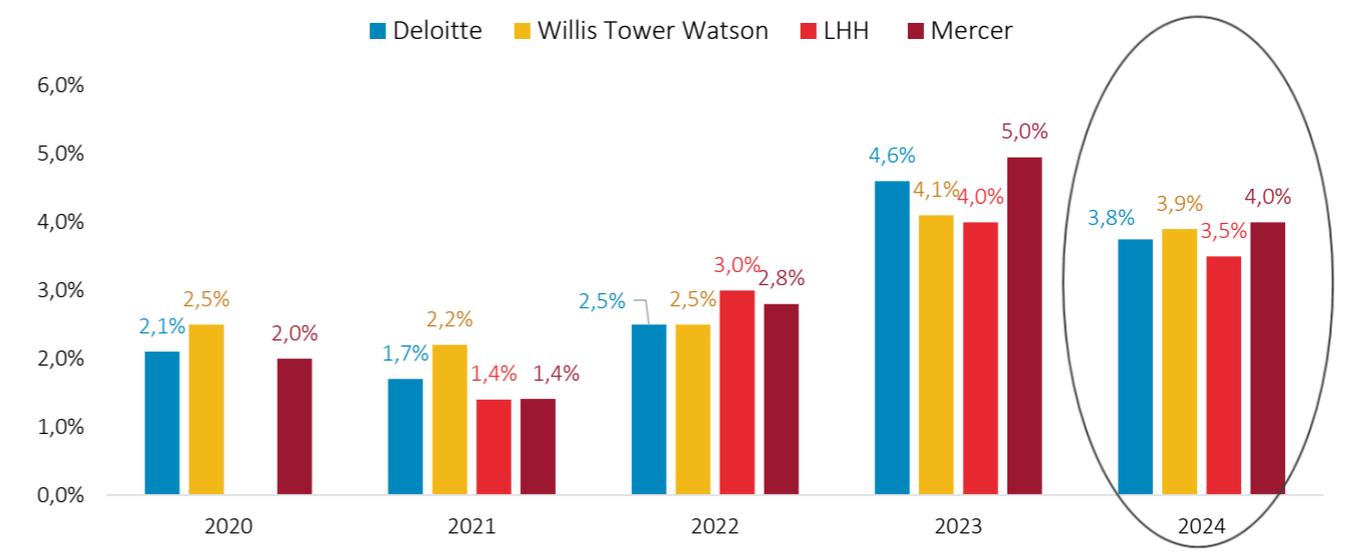


6. Malgré ce constat global, les augmentations de salaires attendues pour 2024 sont en baisse par rapport à 2023

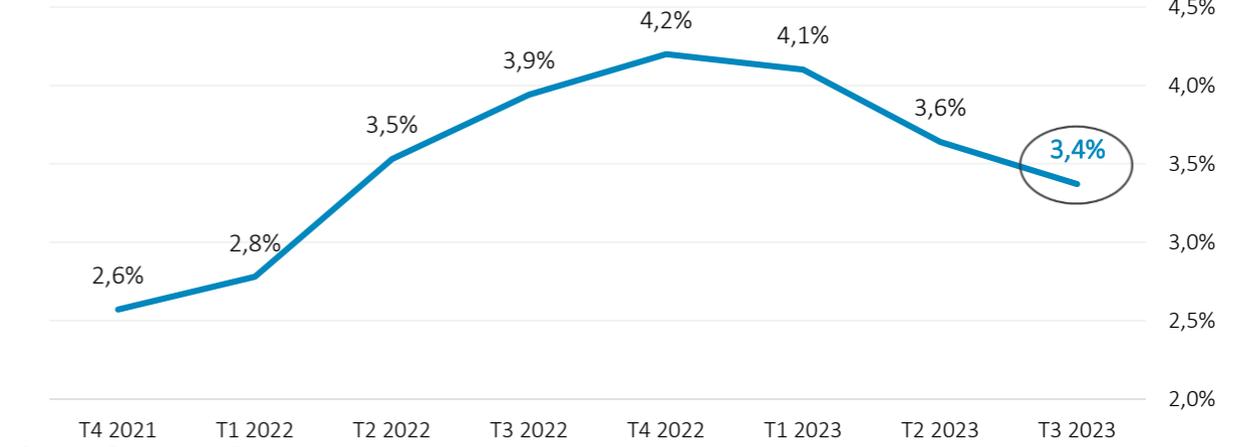
# Selon les enquêtes, les employeurs prévoient des hausses de salaire pour 2024 inférieures à celles de 2023, sans tenir compte des pertes de pouvoir d'achat cumulées depuis 3 ans

- > Les cabinets qui réalisent des enquêtes auprès des entreprises sur les hausses de salaire à venir prévoient des **hausses aux alentours de 3,8 % pour 2024**, dans un contexte inflationniste persistant et une économie morose :
  - Willis Tower Watson (WTW) et Mercer prévoient environ 4 % en 2024.
  - Deloitte prévoit des budgets d'augmentation à 4 % pour les OETAM et 3,5 % pour les cadres.
- > La Banque de France a également réalisé une enquête auprès des entreprises du secteur privé sur leurs anticipations concernant l'évolution des salaires **à un an**. Selon cet échantillon, **les salaires devraient augmenter de 3,4 % en 2024** en moyenne pondérée.
- > Ces anticipations de salaires diminuent depuis fin 2022.
- > Face aux difficultés de recrutement et aux budgets tendus pour 2024, les cabinets soulignent que les entreprises n'ont pas d'autres choix que de revoir leur politique de rémunération **et leur package d'avantages sociaux** pour rester attractives sur un marché du travail de plus en plus compétitif. Elles mettent en place plusieurs dispositifs pour attirer et retenir leurs salariés :
  - primes d'ancienneté et de cooptation,
  - formation,
  - congés supplémentaires,
  - comptes épargne temps.

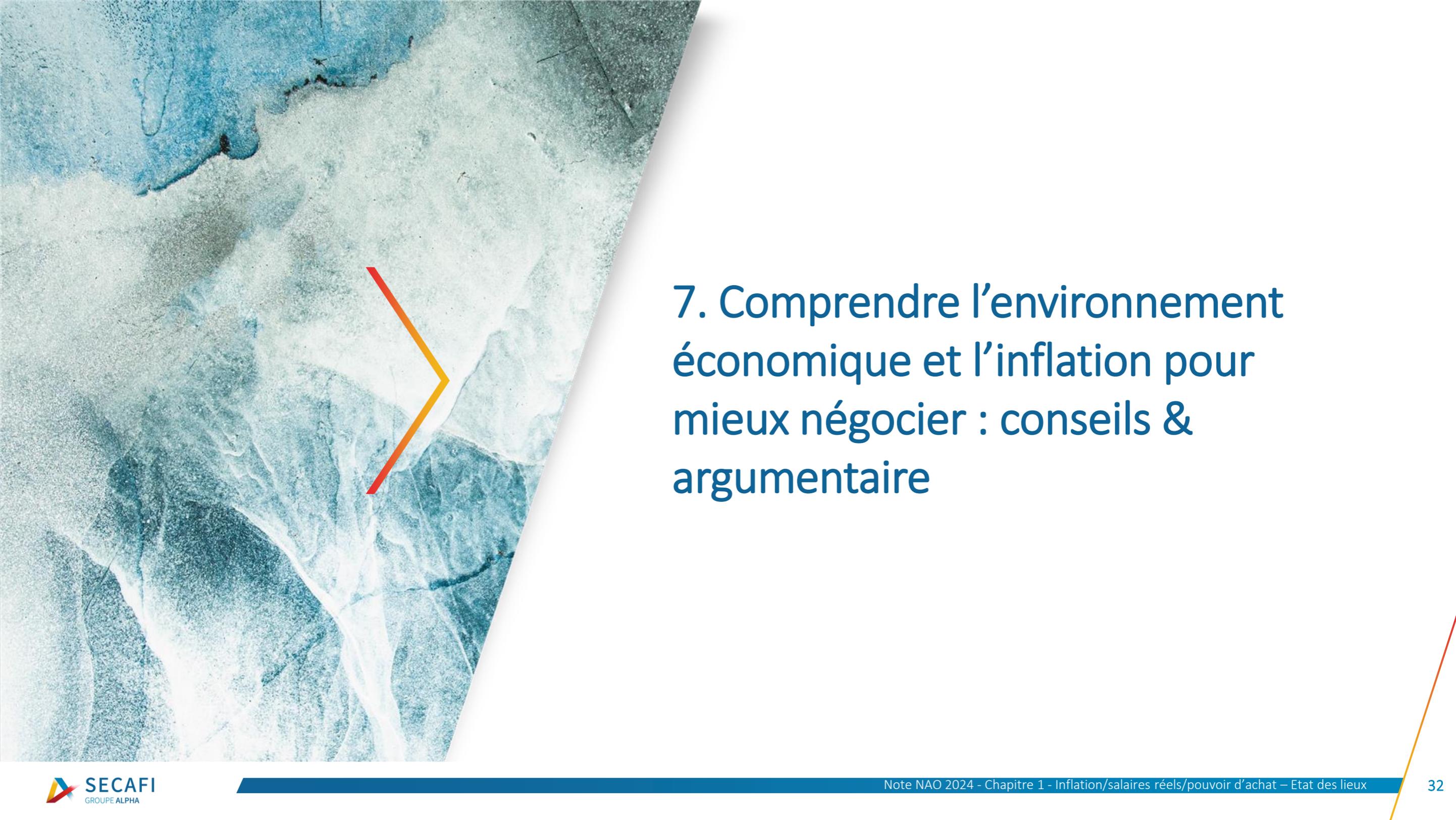
Prévisions des budgets d'augmentations salariales



Anticipation à un an des salaires de base, Moyenne pondérée, brut, en pourcentage sur un an



Source: Banque de France



## 7. Comprendre l'environnement économique et l'inflation pour mieux négocier : conseils & argumentaire

# Comprendre l'inflation pour mieux négocier (1/2): les différentes mesures de l'inflation

Votre direction utilise un chiffre d'inflation pour l'année 2023 qui n'est pas celui sur lequel vous basez

## 1. Connaître la différence entre l'inflation calculée par l'Insee, l'IPC (indice des prix à la consommation) et l'inflation harmonisée utilisé par la Banque de France (IPCH : indice des prix harmonisé à la consommation).

L'IPCH sert de référence pour mesurer l'inflation en zone euro. Il a été construit pour être comparable pour chaque pays européen. L'IPC est spécifique à la France. La différence majeure entre l'IPCH et l'IPC tient à trois éléments (santé, services non marchands, énergie) :

- Les dépenses de santé sont calculées après remboursement pour l'Insee, ce qui n'est pas le cas pour l'IPCH (avant remboursement).
- L'IPCH ne prend en compte que l'évolution du prix des produits payés par les ménages, alors que l'IPC intègre dans son panier des dépenses qui sont payées par les administrations publiques.
  - L'énergie pèse davantage dans l'IPCH que dans l'IPC.

## 2. Utiliser l'indice IPCH de la Banque de France.

Depuis 2021, les écarts entre l'IPC et l'IPCH sont importants. L'IPCH est plus élevé que l'IPC d'environ 0,5 à 1 point de pourcentage, soit un écart non négligeable. Si votre employeur utilise le chiffre d'inflation moyen en 2023 en se basant sur l'IPC (4,9 % à 5 %), vous pouvez lui avancer celui de l'IPCH qui est plus pertinent, car construit pour une comparaison européenne. Selon les dernières prévisions de la Banque de France, l'inflation pour 2023 serait de 5,8 % en moyenne sur l'année (IPCH).

Votre direction utilise le chiffre d'inflation mensuel de fin d'année 2023 : octobre ou de novembre 2023 (3,4 %) par exemple

## 1. Raisonner en moyenne annuelle pour 2023 et non en glissement annuel.

Il est important de faire la distinction entre les valeurs d'inflation **mensuelle** (calculées en glissement annuel) et les moyennes annuelles. Les valeurs mensuelles sont calculées en glissement annuel. Cela signifie que l'indice des prix du mois M de l'année 2023 est comparé à l'indice des prix au même mois de l'année 2022.

Cette mesure est soumise aux variations saisonnières. De plus, l'inflation calculée sur les derniers mois de l'année 2023 est calculée par rapport à l'inflation de fin 2022, au moment où les prix étaient déjà très élevés, ce qui entraîne un biais à la baisse. **Ce n'est pas parce que l'inflation ralentit en fin d'année qu'elle n'a pas été forte le reste de l'année.** La moyenne sur l'année est plus représentative de l'inflation observée sur toute l'année 2023 et cette mesure est pertinente pour les NAO puisque les hausses de salaire sont également calculées pour toute l'année (on ne donne pas des augmentations au mois de novembre uniquement, mais pour toute l'année).

Votre direction se base sur les prévisions d'inflation pour 2024 (à 2,6 %, selon la Banque de France)

## 1. Questionner la fiabilité des prévisions d'inflation.

Depuis le début de la période d'inflation élevée, les organismes de prévisions n'ont cessé de prédire la fin de l'inflation et se sont continuellement trompés depuis 2 ans. Ce graphique montre l'écart entre les prévisions successives de la BCE sur l'inflation de la zone euro (en bleu) et l'inflation réelle (en rouge).



## 2. Mettre en avant d'autres arguments.

Des arguments solides laissent penser que les prix devraient rester élevés à court et moyen terme (épuiement des ressources fossiles, transition écologique, relocalisations industrielles, changement climatique, géopolitique, boucle prix-profit et déclin de la productivité, cf. page 9).

# Comprendre l'inflation pour mieux négocier (2/2) : la décomposition de l'inflation, l'analyse en niveau, le choix des mots

Votre direction utilise uniquement la mesure globale de l'inflation sans la décomposer

## 1. Insister sur la décomposition de l'inflation plutôt que sur l'inflation globale.

L'inflation a augmenté de 5,8 % en 2023 (IPCH). Ce chiffre illustre l'augmentation des prix d'un panier de biens et de services représentatif de la consommation des ménages. Néanmoins, il cache des disparités importantes. À l'intérieur de ce panier de biens et services, certains produits ont vu leur prix augmenter de façon très significative, bien au-delà des 5,8 % de l'inflation moyenne. C'est le cas pour l'alimentaire (viande, boissons, produits frais) ou encore pour l'énergie (essence, électricité, chauffage) (voir slide 7).

## 2. Montrer que ces dépenses (alimentaires, énergie, logement) sont des dépenses contraintes, qui ne représentent pas la même part dans le revenu des ménages.

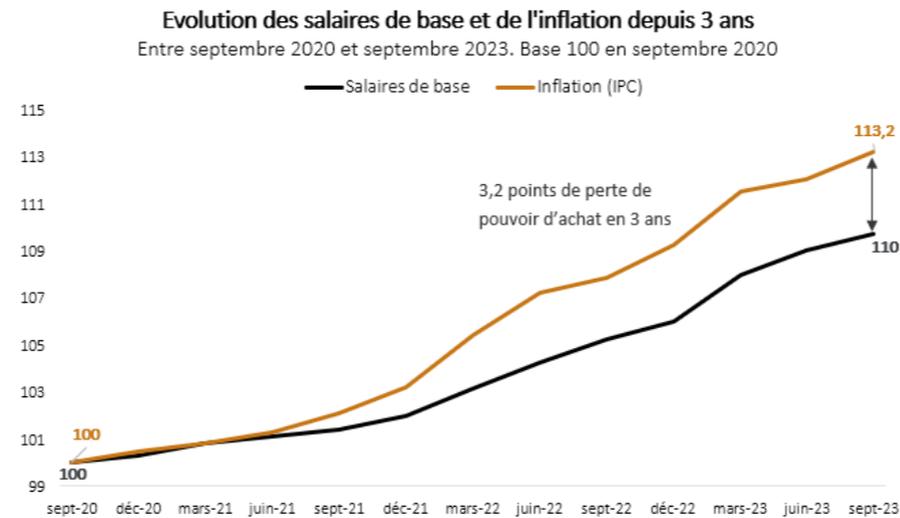
En fonction de leur revenu, les ménages n'ont pas la même part de dépenses contraintes dans leur revenu. Pour les 10 % des ménages les plus précaires, cette part représente 75 % de leur revenu (alimentaire, logement, énergie), alors que pour les 10 % des ménages les plus riches, elle représente moins de 20 %.

Votre direction se concentre sur les évolutions d'inflation sur un an, sans analyser les évolutions cumulées et le niveau des prix

## 1. Montrer la pertinence d'analyser les prix en niveau et non en évolution.

Plus que la vitesse d'augmentation des prix, c'est le niveau des prix qu'il est intéressant d'analyser. Le niveau des prix ne va pas revenir à son niveau d'avant crise. Il augmente encore. Moins vite, mais il continue d'augmenter (l'inflation ralentit, mais les prix continuent d'augmenter).

## 2. Comparer l'évolution du niveau des prix avec l'évolution du niveau des salaires depuis 3 ans pour illustrer les pertes de pouvoir d'achat cumulées.



L'analyse en base 100 permet de comparer le niveau des différentes variables.

Votre direction utilise un vocabulaire précis : « l'inflation diminue », « risque de boucle prix-salaires »

## 1. Insister sur le choix des mots.

La diminution de l'inflation (de 5 % à 3 % par exemple) signifie que les prix augmentent toujours, mais qu'ils augmentent moins vite. L'inflation illustre la vitesse d'augmentation des prix. Dans le cas où les prix diminueraient, nous serions en **déflation**. Ici, nous sommes toujours en inflation, mais le rythme de croissance diminue, nous sommes donc en période de **désinflation** (diminution du rythme de hausse des prix), à ne pas confondre avec la déflation (baisse des prix).

## 2. Mobiliser les études qui démontrent l'inexistence de la boucle prix-salaires en France et en Europe.

Plusieurs instituts français et européens ont démontré qu'il n'y a pas eu de boucle prix-salaires depuis 3 ans. En Europe, la BCE et le FMI ont réfuté l'existence d'une boucle prix-salaires, mais ont plutôt démontré l'existence d'une boucle prix-profit. En France, l'Insee et la Banque de France ont également montré que les prix n'étaient pas entraînés par une hausse des salaires. Les salaires ont suivi avec retard la hausse des prix, à un niveau plus faible. Il n'y a pas eu d'emballlement prix salaires. Le CEPII a mis en évidence une boucle prix-profits dans certains secteurs.

# Comprendre pour mieux négocier : focus sur la prime partage de la valeur (PPV) et rappels juridiques

Synthèse des mesures sociales issues de la loi du 29 novembre 2023 portant sur la prime de partage de la valeur (PPV) :

- > La loi Partage de la valeur a été définitivement adoptée le 22 novembre 2023 et publiée au JO le 30 novembre 2023.
- > Pour promouvoir le recours à la prime de partage de la valeur (PPV), le législateur autorise son attribution deux fois par année civile et son affectation à un plan d'épargne salariale ou d'épargne retraite. Il prolonge également le régime fiscal temporaire qui lui est applicable, mais uniquement dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- > Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le régime renforcé d'exonération prendra fin le 31 décembre 2023. Restera donc l'exonération sociale « de base » attachée à la PPV. L'exonération d'impôt sur le revenu disparaîtra sauf si la PPV est placée sur un Plan d'Épargne Salariale Retraite.

## Régime social et fiscal au 1-1-2024

Plafond global d'exonération 	3 000 € 6 000 € pour employeurs mettant en œuvre, à la date de versement de la prime ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime : - si au moins 50 salariés : un accord d'intéressement - si moins de 50 salariés : un accord d'intéressement ou de participation à titre volontaire <sup>(2)</sup>		
	Entreprises de moins de 50 salariés entre le 1-1-2024 et le 31-12-2026		Entreprises de plus de 50 salariés au 1-1-2024
Cotisations exonérées 	Rémunération < à 3 Smic annuel	Rémunération ≥ à 3 Smic	Tous les salariés
Cotisations sociales (salariales et patronales) <sup>(1)</sup>	Exo.	Exo.	Exo.
Contribution formation et taxe d'apprentissage <sup>(1)</sup>	Exo.	Exo.	Exo.
Participation construction <sup>(1)</sup>	Exo.	Exo.	Exo.
CSG/CRDS <sup>(1)</sup> TS (si concernée) <sup>(1)</sup>	Exo.	Dues	Dues
Forfait social	Exo.	Exo.	Exo. sauf pour les entreprises de 250 salariés et plus (même condition que pour le forfait social à l'intéressement)
Impôt sur le revenu	Exo. <sup>(1)</sup>	Dû sauf affectation à un plan d'épargne salariale ou retraite	Dû sauf affectation à un plan d'épargne salariale retraite

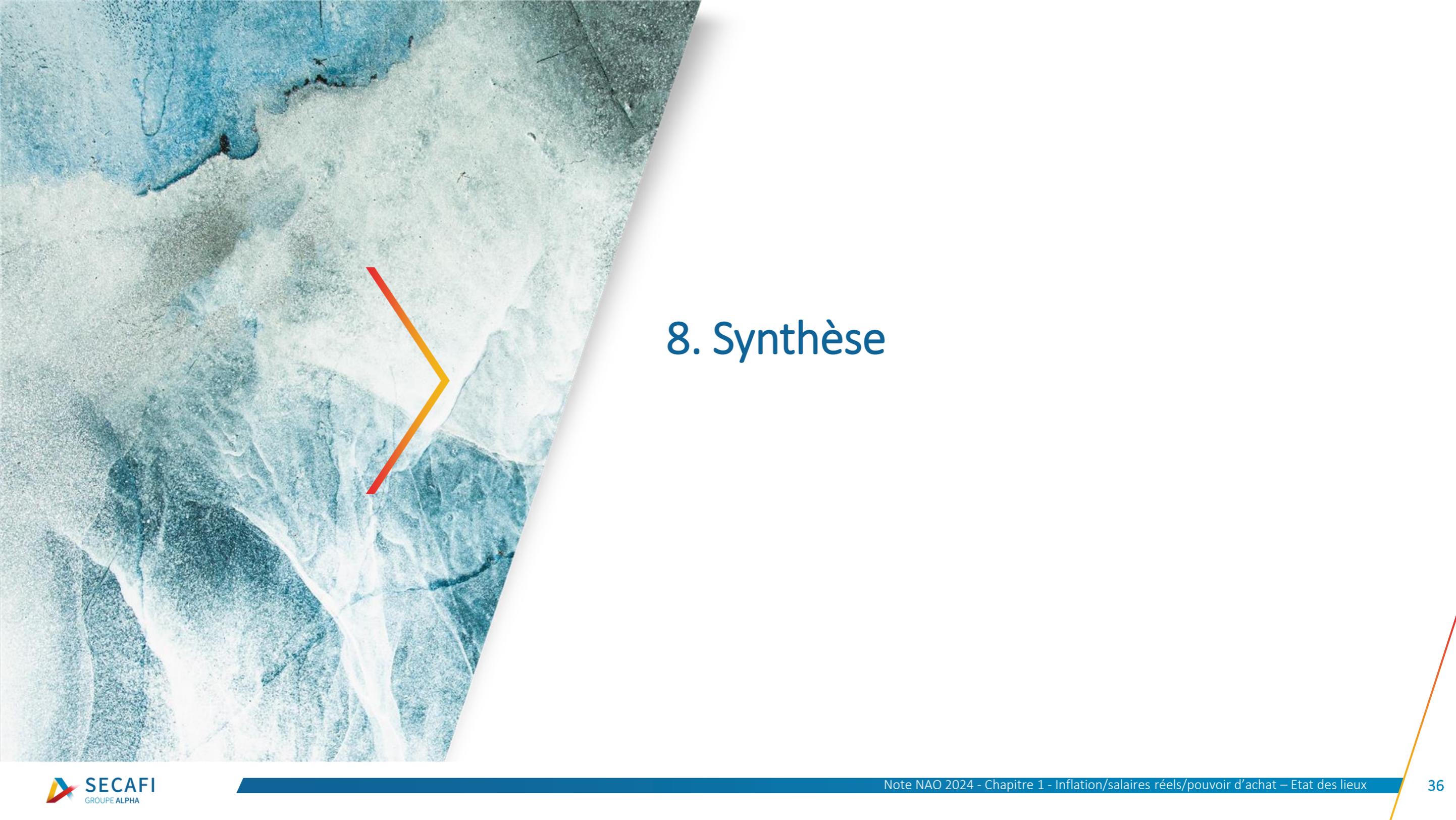
(1) Limite : plafond global

(2) Vaut également pour association, fondation pouvant percevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt et pour Esat (primes versées aux travailleurs handicapés).



### EN RÉSUMÉ

- Les mesures sociales et fiscales associées à la prime de partage de la valeur (PPV, l'ex PEPA) sont reconduites pour l'année 2023 (pour les entreprises ayant des effectifs inférieurs et supérieurs à 50 salariés) et étendues jusqu'en 2026 dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- De nouvelles dispositions sont spécifiques aux entreprises de plus de 50 salariés et sont en vigueur à compter de 2024.



## 8. Synthèse

# Synthèse du premier chapitre de la note NAO sur l'environnement économique





P o u r d e s c o m p r o m i s é c l a i r é s , é q u i l i b r é s e t e x i g e a n t s

[www.secafi.com](http://www.secafi.com)