



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

Méthodes et tactiques

Janvier 2024

Alice Rustique

Felix Evain

Eloise Philibert Banc

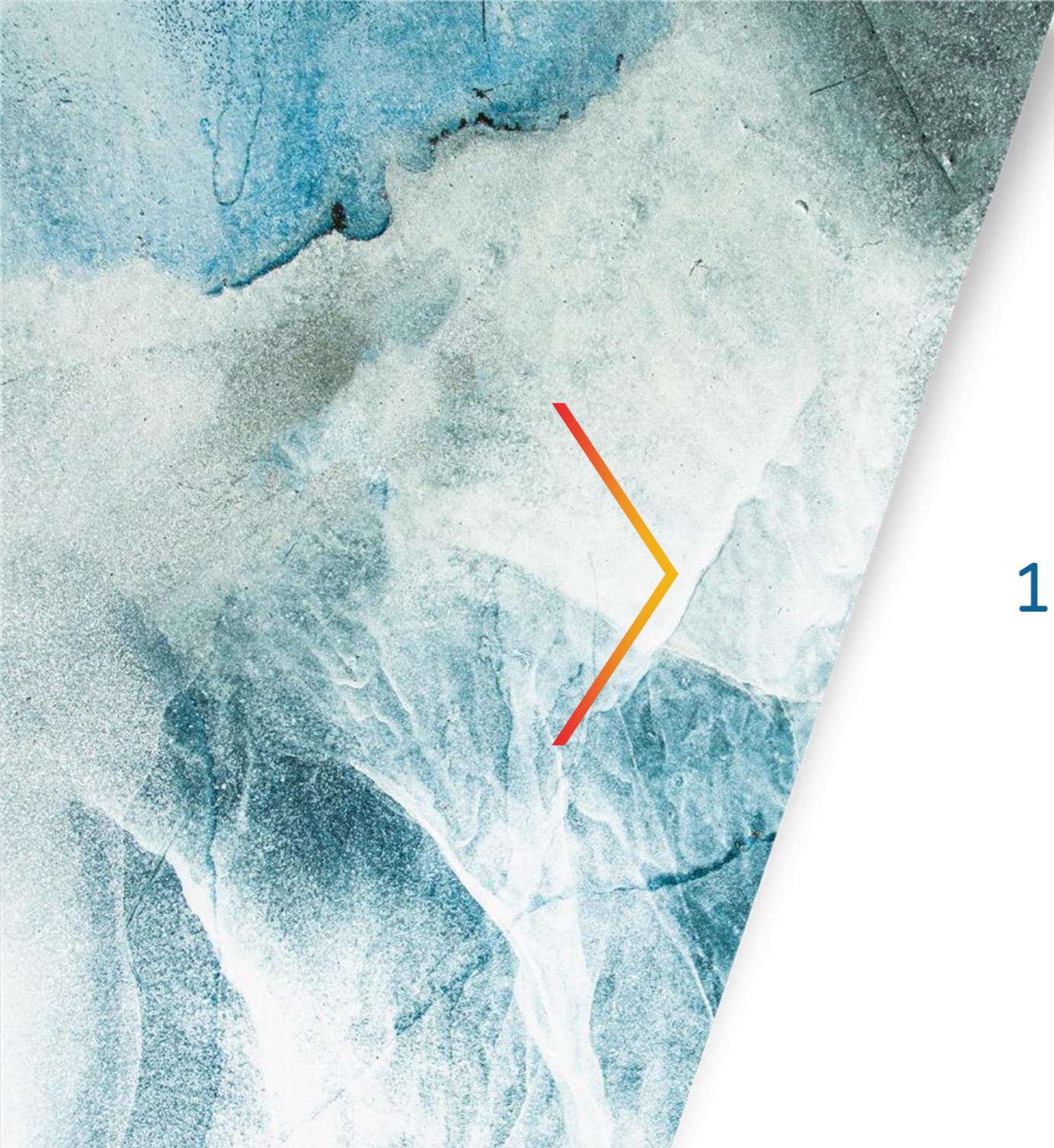
Axelle Martini

Jean Baptiste Guillaume

SOMMAIRE



1. Préparer vos NAO 2024	page 3
2. Négocier au mieux vos salaires pour 2024	page 9
3. Rappels et évolutions législatives en 2024	page 12
4. Comment répondre aux arguments de la direction ? Conseils & argumentaire sur l'inflation	page 17



1. Préparer vos NAO 2024

Qui négocie ? Les différents rôles des membres de l'équipe de négociation



Les moyens à mettre en œuvre pour négocier les NAO

Organisation syndicale
(OS) représentative



Indemnisation des temps passés en préparation & négociation

1

- > Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail à échéance normale (L. 2232-18).
- > Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, chaque section syndicale dispose pour la préparation de la négociation d'un crédit d'heures spécifique de 12 heures (alloué globalement et annuellement). Pour les entreprises de 1 000 salariés et plus, ce crédit est de 18 heures (article 2143-16 du Code du travail).
- > Les frais de déplacement des membres sont remboursés par l'employeur.

Les informations à remettre aux membres des délégations doivent concerner tous les sujets de la négociation et être accessibles dans la BDESE

2

- > L'information à remettre aux membres de la délégation traite de l'ensemble des sujets de la négociation (rémunération, temps de travail, partage de la VA, égalité pro, QVT, GEPP).
- > Ces éléments doivent être accessibles dans la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) :

Salaires moyens



Emplois



Durée et
organisation
du travail



Égalité
professionnelle



Salariés
handicapés



Les sources d'informations sur lesquelles il est possible de s'appuyer

Données sur l'environnement économique



Reprendre les conclusions de la Note NAO de Secafi

1. Malgré un ralentissement récent de l'inflation, les prix continuent d'augmenter et devraient rester élevés à court et moyen terme
2. Pour les salariés, la perte de **pouvoir d'achat** cumulée depuis 3 ans est historique, elle concerne toutes les CSP
3. Le **tassement des salaires**, à la fois dans les branches et dans les entreprises, est à compenser par des NAO ciblées
4. Les **difficultés de recrutement** et de rétention persistantes rappellent l'importance d'améliorer l'attractivité salariale des emplois
5. Les **aides publiques, les réductions d'impôts et les marges** en hausse dans certains secteurs donnent de la latitude pour augmenter les salaires
6. Malgré ce constat, les **prévisions d'augmentation** pour 2024 sont inférieures à celles de 2023.

Informations que votre employeur vous remet



Exemples : grille des salaires, salaires effectifs par catégorie, incidence des mesures individuelles sur la masse salariale, informations de la BDESE, bilan des NAO N-1, etc.

SOURCES SUR LESQUELLES S'APPUYER

Données sur votre entreprise et son secteur d'activité



Utiliser les derniers rapports de votre expert contenant des informations ciblées

1. Rapport sur les **comptes** (résultats et performance de votre entreprise notamment par rapport au secteur d'activité, marges de manœuvre financières et partage de la valeur et du profit, coût du capital, productivité, aides publiques et exonérations)
2. Rapport sur la **stratégie** (projets, investissements à venir et impacts sur les emplois et l'organisation du travail)
3. Rapport sur la **politique sociale** (structure et niveau des rémunérations, écarts de salaires, bilan NAO N-1, séniors, précarité, GEPP, numérique, santé au travail, inégalités H/F)
4. Note de **secteur** : État des lieux sur votre secteur d'activité, sur ses marges, prévisions, concurrents, perspectives de marché.
5. **Convention collective**.



Données récoltées auprès des salariés

Contacts terrain, **questionnaire** de satisfaction sur les rémunérations, les conditions de travail (charge de travail, montée en compétences, autonomie, responsabilité)

Choisir des priorités pour construire des revendications

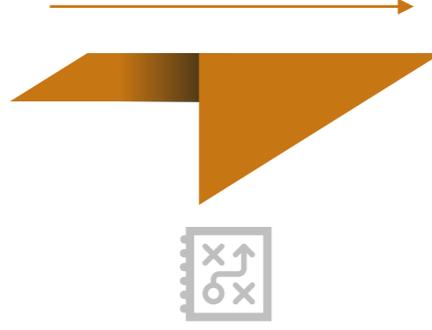
ÉTAPE 1



Définir des objectifs sur la base des informations collectées

- Revaloriser les bas **salaires** ? Éviter le tassement des salaires ? Compenser l'inflation ?
- Réduire les **écarts de salaires** avec le marché ? Entre les H/F ?
- Meilleure reconnaissance de l'**ancienneté** ?
- Donner accès aux **primes** variables à davantage de salariés ?
- Rééquilibrer le **partage du profit** ?
- Améliorer les **périphériques de rémunération** ?

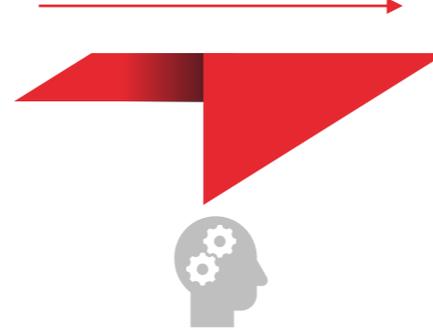
ÉTAPE 2



Pour chaque objectif, définir une revendication

- **Enveloppes d'augmentation** ? Talon ? AG progressive ? Prime PPV ? 13^{ème} mois ? Prime collective ?
- **Enveloppes de rattrapage** ?
 - Prime d'ancienneté ?
- Élargir à tous les salariés une **prime** catégorielle ?
- Négocier des suppléments d'intéressement/participation et une PPV ?
- **Éléments périphériques**, ASC, mobilité, TR ?

ÉTAPE 3



Pour chaque revendication, une cible, un « plancher » et un « plafond »

- **Position plafond** : « l'idéal impossible » que l'on va annoncer.
Ex.: 10 %
- **Objectif Cible** autour duquel on imagine l'atterrissage possible.
Ex.: 5 %
- **Position plancher** : le strict minimum pour signer.
Ex.: 3 %

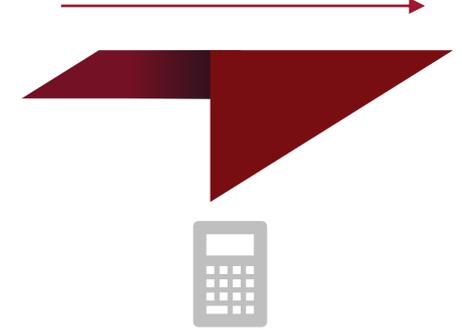
ÉTAPE 4



Prévoir des arguments et des alternatives négociables

- **Mobiliser des arguments** sur la situation économique de l'entreprise sur la base des rapports de vos experts, sur l'environnement sectoriel et macroéconomique
- **Alternatives négociables** : prévoir des alternatives aux objectifs (primes si refus de talon, ou un montant moins élevé du budget d'AG ou AI...),
- Vérifier que les propositions de la direction sont plus **favorables** que celles de votre **convention collective**

ÉTAPE 5



Chiffrer chaque position

- Evaluer les **bénéfices pour les salariés**
- **Coût pour l'entreprise** : Nombre de salariés concernés x montant pour chaque position = coût global de chaque position.
- Avoir connaissance des **mécanismes de cotisations salariales et patronales** de leur coût associé en fonction du niveau de salaire

Exemple d'un outil pour affiner et hiérarchiser vos revendications pour une entreprise X

Revendication	Priorité	Annonce plafond	Cible	Position plancher	Coût estimé	Arguments	Moyens de l'entreprise et marges de manœuvre de la direction	Rapport de force supposé (vos forces, points d'appui et faiblesses face à la Direction X)
Augmentations générales et individuelles 	++	10 %	5 %	3 %	x k€ y k€ z k€	Inflation, marges, pouvoir d'achat, climat social, fidéliser le collectif, attractivité ...	Marges confortables de l'entreprise X (hausse du CA, de la valeur ajoutée et du bénéfice), zone négociable	Rapport de force favorable
Éléments variables (nuit, paniers, performance) 	+	CCN +3 %	CCN + 2 %	CCN+1 %	x k€ y k€ z k€	Date de la dernière revalorisation, turn-over, recrutement, fidélisation, conserver les compétences dans l'entreprise...	Entreprise X peu encline à négocier ces éléments	Rapport de force défavorable
Supplément d'intéressement participation 	+	Supplément de x k€ / abondement	Supplément de y k€	Supplément de z k€	x k€ y k€	Mobiliser le collectif, axes stratégiques	Bonne année en termes de CA, mais mauvais résultat comptable	Rapport de force défavorable
Prime PPV 	++	Prime de 1500 € pour les salaires < 3500€/bruts	Prime de 1000 € pour les salaires < 3000€/bruts	Prime de 800 € pour les salaires < 3000€/bruts	x k€	Compenser les pertes de pouvoir d'achat pour les bas salaires face à l'inflation, coût fiscal faible	Exonérations importantes, prime ponctuelle, zone négociable	Rapport de force favorable
Ticket restaurant, forfait mobilité durable 	-	TR à 11 euros, aide à l'achat d'un vélo électrique 300 euros	TR 10,5 €, prime vélo électrique 250€	TR 10 €, prime vélo 200 € 200250€	x k€ y k€	Compenser la hausse des prix alimentaires, RSE, écologie, bilan carbone	Exonérations sur le forfait mobilité durable	Rapport de force défavorable



AVIS

Prévoir un comité de suivi et des clauses de revoyure (si l'inflation dépasse un certain niveau par exemple)

Un accord à durée illimitée est plus sécurisant pour les salariés

Vérifier si l'accord respecte les dispositions de votre convention de branche

Trouver un équilibre entre les mesures pérennes cotisables et les mesures ponctuelles non cotisables



2. Négocier au mieux vos salaires pour 2024

Les tactiques : diriger la négociation, mettre à profit les éléments préparés

Utiliser à bon escient votre préparation

- Vous avez structuré un **argumentaire** pour convaincre votre interlocuteur.
- Durant la phase de préparation, vous devez avoir identifié vos **objectifs**, à savoir une cible, un plafond et un plancher :
 - **position plafond** : « l'idéal impossible » que l'on va annoncer
 - **objectif cible** : on imagine amener les négociations à ce niveau
 - **position plancher** : le strict minimum à obtenir pour accepter de signer

N'abattez pas trop vite vos cartes !
Vous avez présenté vos positions plafond,
ne baissez pas trop vite vers la cible...



...et n'évoquez jamais votre position
plancher, sauf si la négociation s'en
approche dangereusement !

Travailler sa posture pendant les négociations !

- **Exiger des informations préalables**, sous peine de ne pas commencer la négociation. C'est la clé de voûte pour réussir !
- **Utiliser les outils de la Direction** : présentation PowerPoint, chiffrage précis et sourcé, tableau/graphique sur la perte de pouvoir d'achat, etc.
- Utiliser les **suspensions de séance** pour :
 - faire le point,
 - redéfinir les objectifs,
 - adapter sa stratégie.
- **Imposer son calendrier** et l'ordre de **traitement des thèmes** de négociation.
- **Communiquer aux salariés** l'état d'avancement des négociations après chaque réunion.

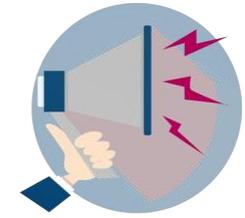
Après la négociation : signer ou non, construire la suite

Signer ou non ?



- > Un accord bien écrit doit être :
 - complet, mais il doit rester simple
 - précis, mais pas rigide.
- > Si la négociation a abouti à une situation qui vous semble satisfaisante, **la logique est de signer un accord**, mais il est peut-être nécessaire de :
 - faire valider le contenu de l'accord par ses mandants
 - relire ligne par ligne par une personne qui n'a pas participé à la négociation
 - **bien comparer point à point avec la convention collective et les accords existants.**
- > Si la négociation a abouti à une situation qui vous semble insatisfaisante, vérifier si la Direction a prévu de mettre en place des **mesures unilatérales** et prendre une décision collective (mandats, syndiqués). Vérifier également les dispositions prévues par votre branche.
- > Un accord à durée indéterminée peut être plus sécurisant pour les salariés, notamment s'il est pluriannuel.

Communiquer après la négociation

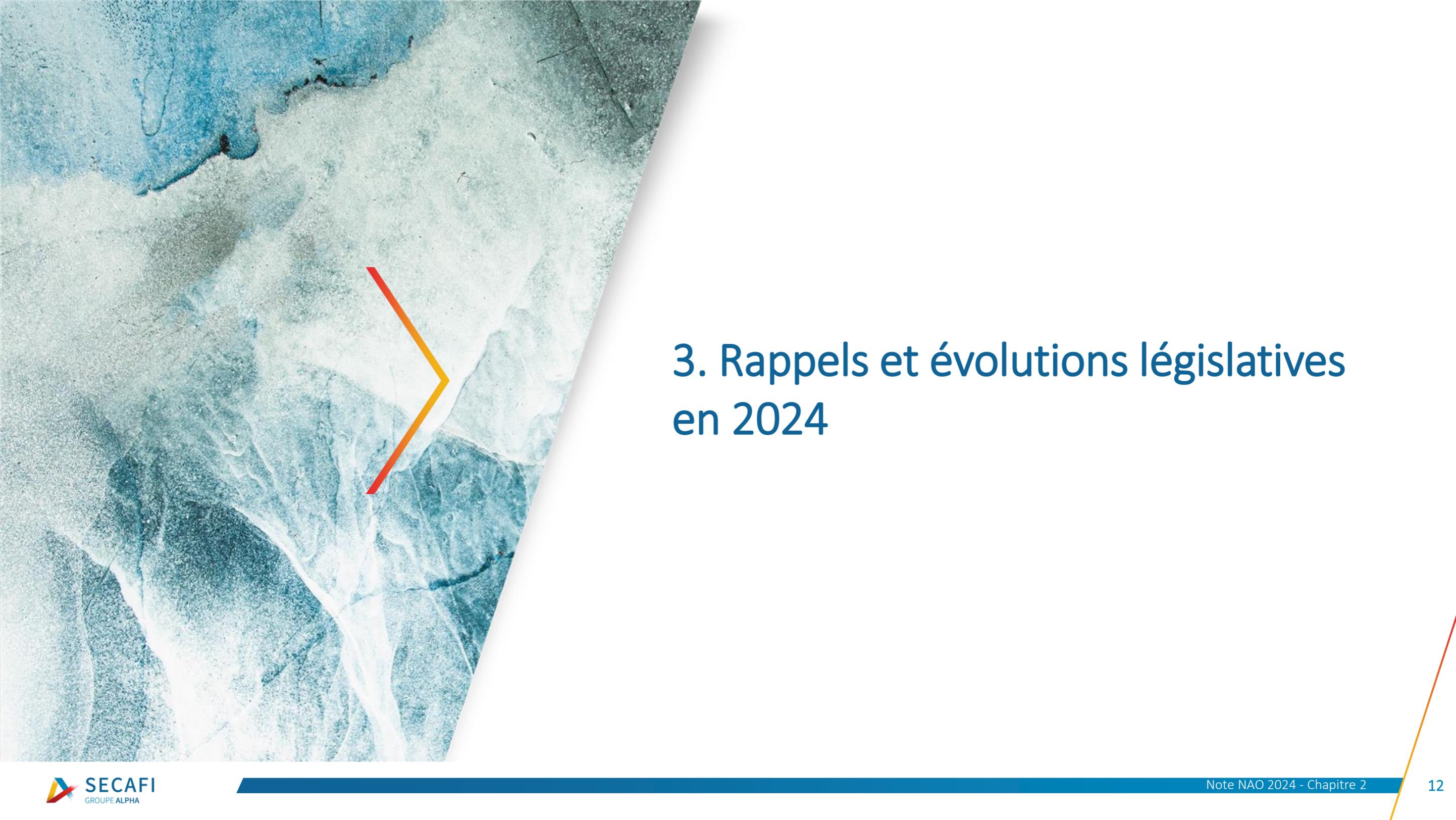


- > En cas de signature, il est important de faire **une communication positive qui mettra l'accent sur les gains obtenus** plus que sur ce qui n'a pas été acquis.
- > À l'inverse, si vous avez choisi de ne pas signer, il est nécessaire de bien **l'expliquer** aux salariés.
- > À vous de choisir le « canal » le plus adapté : réseaux sociaux, tract, mail, AG...
- > N'oubliez pas que communiquer, c'est commencer à préparer les prochaines négociations.



AVIS

> Votre expert peut vous aider à comparer les avantages conventionnels à ceux proposés par l'employeur (évaluation, chiffrage...).



3. Rappels et évolutions législatives en 2024

Prime partage de la valeur (PPV) : évolutions 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

Cotisations exonérées	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
	Rémunération < à 3 Smic annuel	Rémunération ≥ à 3 Smic	Tous les salariés
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 ⁽²⁾		
Cotisations sociales (salariales et patronales) ⁽¹⁾	Exo.	Exo.	Exo.
Contribution formation et taxe d'apprentissage ⁽¹⁾	Exo.	Exo.	Exo.
Participation construction ⁽¹⁾	Exo.	Exo.	Exo.
CSG/CRDS ⁽¹⁾ TS (si concernée) ⁽¹⁾	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. ⁽¹⁾	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.

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).

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^{ère} 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).

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

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 = dépenses, hors remplacement, réalisées 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 minimum 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 incorporel 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 bénéfice.

Focus sur les allègements de cotisations sociales, potentielles trappes à bas salaires

> Depuis plusieurs décennies, un mouvement d'allègement de cotisations sociales, sous couvert de maintien de la compétitivité des entreprises, est à l'œuvre. Nous présenterons ici deux mécanismes, ainsi que leurs impacts :

- les allègements « zéro cotisation URSSAF », dits allègements Fillon (allègements de certaines cotisations sociales jusqu'à 1,6 SMIC) ;
- les allègements de cotisations maladie, dits ex-CICE (allègements jusqu'à 2,5 SMIC).

> De ces mécanismes, nous en déduisons les éléments suivants :

- entre 1 SMIC et 1,6 SMIC, la réduction de cotisations sociales est dégressive, dans la mesure où le taux diminue (en rouge) et que le montant associé diminue en conséquence (en jaune) ;
- entre 1,6 SMIC et 2,5 SMIC, le montant des allègements est de plus en plus important, car le taux est stable (6 % - réduction CICE).

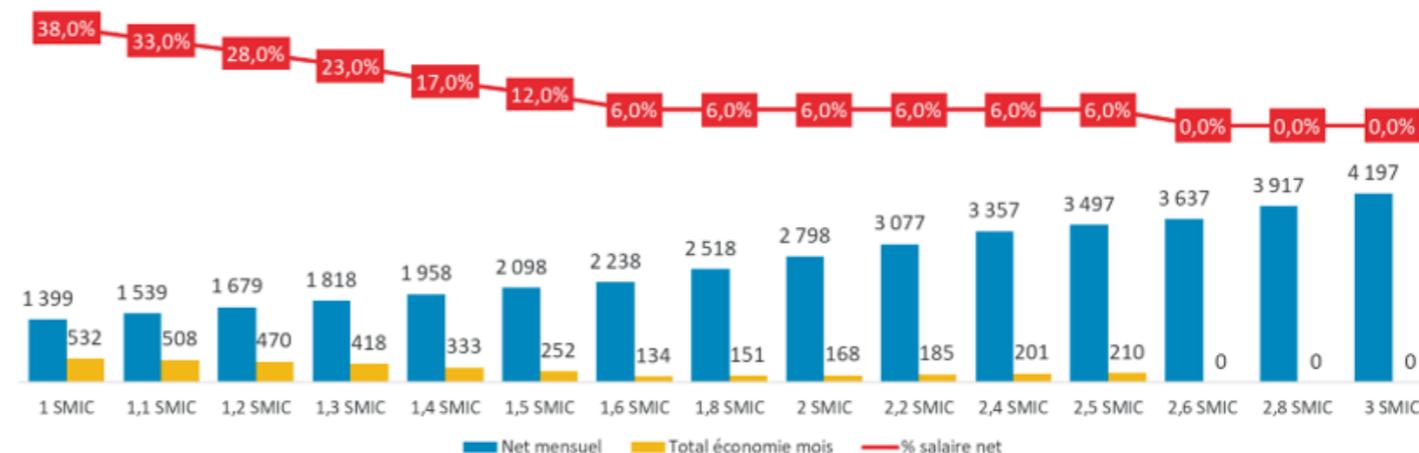
> Ainsi, pour un salaire net mensuel de 1 399 €, chaque employeur réalise une économie d'environ 530 €, soit environ 38 % du salaire selon ces deux mécanismes d'allègements de charges. Ces économies perdurent jusqu'à 2,5 SMIC, mais de manière dégressive.

> L'effet pervers du mécanisme de **trappe à bas salaires** est que :

- d'une part, **tout employé ayant une rémunération inférieure à 2,5 SMIC permet à chaque employeur de réaliser une économie**. L'employeur peut donc ne pas prendre conscience du coût réel du salarié. Il peut être incité à recruter des salariés et à en maintenir d'autres à ces niveaux de salaires, entraînant éventuellement une déconnexion entre les compétences des salariés et leur niveau de salaire ;
- d'autre part, **toute augmentation de salaire dans cette tranche a un coût additionnel fictif pour l'employeur**, qui doit progressivement payer les cotisations sociales réellement applicables au salaire considéré.

Allègements de cotisations sociales

En % du salaire net (en rouge) et en euros (en jaune)



Sources: URSAFF, calcul Secafi. Smic au 01/1/2024



AVIS

> Lors de vos NAO, il peut être pertinent de questionner les mécanismes d'allègements de cotisations et d'interroger l'existence de trappes à bas salaires au sein de votre entreprise. Le rappel des notions de coût réel du salarié (hors exonérations sociales) et de cohérence entre les compétences des salariés et leur niveau de salaire peut être nécessaire.



4. Comment répondre aux arguments de la direction ? Conseils & argumentaire sur l'inflation

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 utilisée 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.

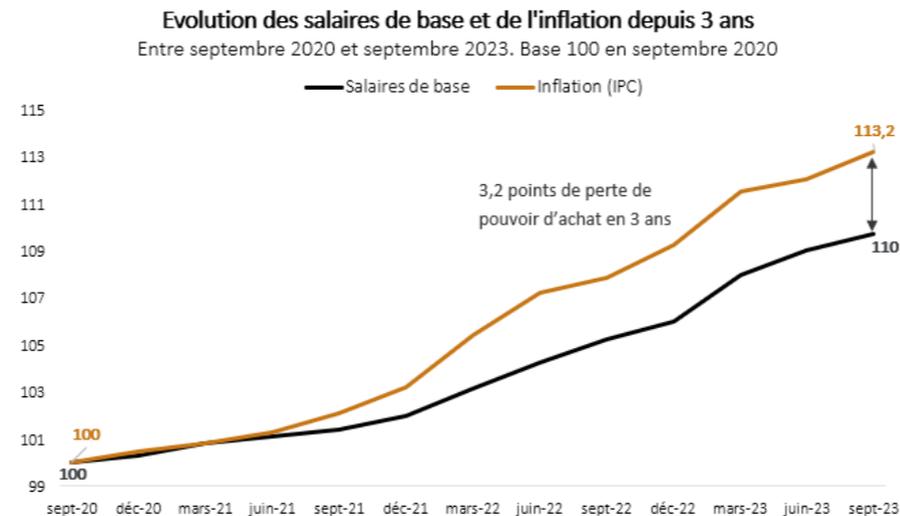
En fonction de leur revenu, les ménages n'ont pas la même part de dépenses contraintes dans leur revenu. Pour les 10 % des ménages les plus précaires, cette part représente 75 % de leur revenu (alimentaire, logement, énergie), alors que pour les 10 % des ménages les plus riches, elle représente moins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

Synthèse

AVANT



- Les sources d'information à bien utiliser (les différents rapports de l'expert pour préparer un argumentaire chiffré sur la base de l'environnement économique, sectoriel et des données de l'entreprise)
- Construire ses revendications
 - Lister les revendications et les hiérarchiser
 - Fixer un objectif cible et un seuil d'acceptation à chaque revendication
 - Préparer chaque réunion : faire le point sur la négociation, adapter la stratégie
 - Reprendre les résultats des NAO précédentes
 - S'appuyer sur les nouveautés législatives
- Calcul des coûts des revendications

PENDANT



- Qui négocie, avec quels moyens ?
- Quel calendrier ?
- Diriger la négociation (tactique)
- Utiliser les suspensions de séance pour :
 - faire le point,
 - redéfinir les objectifs,
 - adapter sa stratégie.
- Communiquer aux salariés :
 - l'état d'avancement des négociations après chaque réunion

APRÈS



- Signer ou ne pas signer
- Communiquer aux salariés les résultats des NAO.
- Construire la suite, faire le point sur :
 - ce qui a bien / mal fonctionné pendant les négociations,
 - ce qui a été obtenu, et comment, afin de préparer les NAO suivantes ...



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