



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 2025 :

Des arguments pour éviter de limiter les négociations salariales à la baisse de l'inflation

De l'intérêt de passer du macro au micro

Décembre 2024

Centre Etudes & Prospective

SOMMAIRE



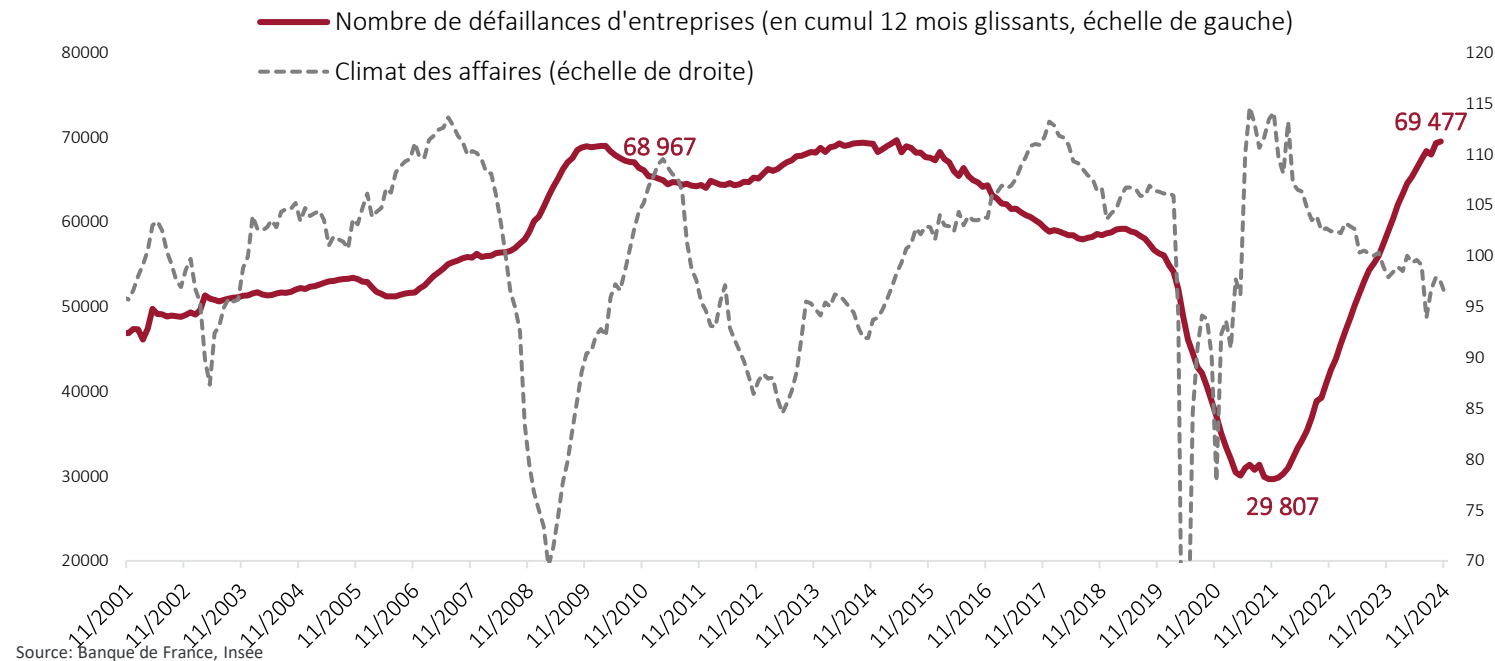
1. Les difficultés économiques sont sectorisées et territorialisées : zoomez sur la situation de votre entreprise	page 3
2. Si l'inflation ralentit mais le niveau des prix continue d'augmenter	page 8
3. Davantage que l'inflation actuelle, le sujet crucial du rattrapage des pertes de pouvoir d'achat passées	page 12
4. Retour sur le partage de la valeur en période d'inflation et de baisses d'impôts pour les entreprises	page 17
5. La politique salariale est un investissement pour l'entreprise (rétention, attractivité, capacité de rebond)	page 23
6. Exonération des cotisations patronales, tassement des salaires et smicardisation	page 26
7. Synthèse : quelques conseils de négociation basés sur le contexte macroéconomique	page 29



1. Les difficultés économiques sont sectorisées et territorialisées :
zoomez sur la situation de votre entreprise

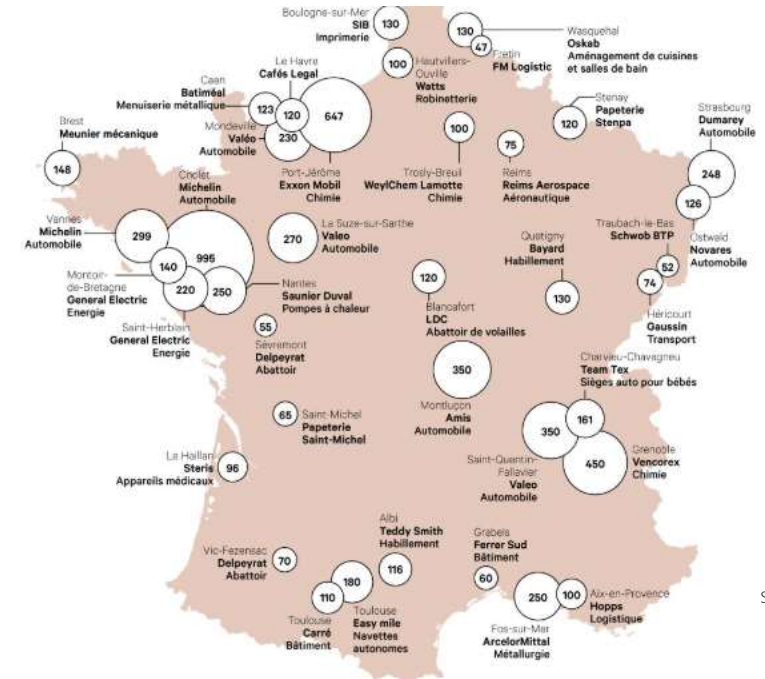
Entre défaillances d'entreprises et plans sociaux, la conjoncture économique ne semble pas porteuse pour les NAO...

Défaillances d'entreprises et climat des affaires



Les principales usines et emplois en danger

Les emplois menacés par les fermetures et les redressements judiciaires depuis septembre 2024



Source: Les Echos

➤ Une hausse des défaillances d'entreprises depuis la période covid :

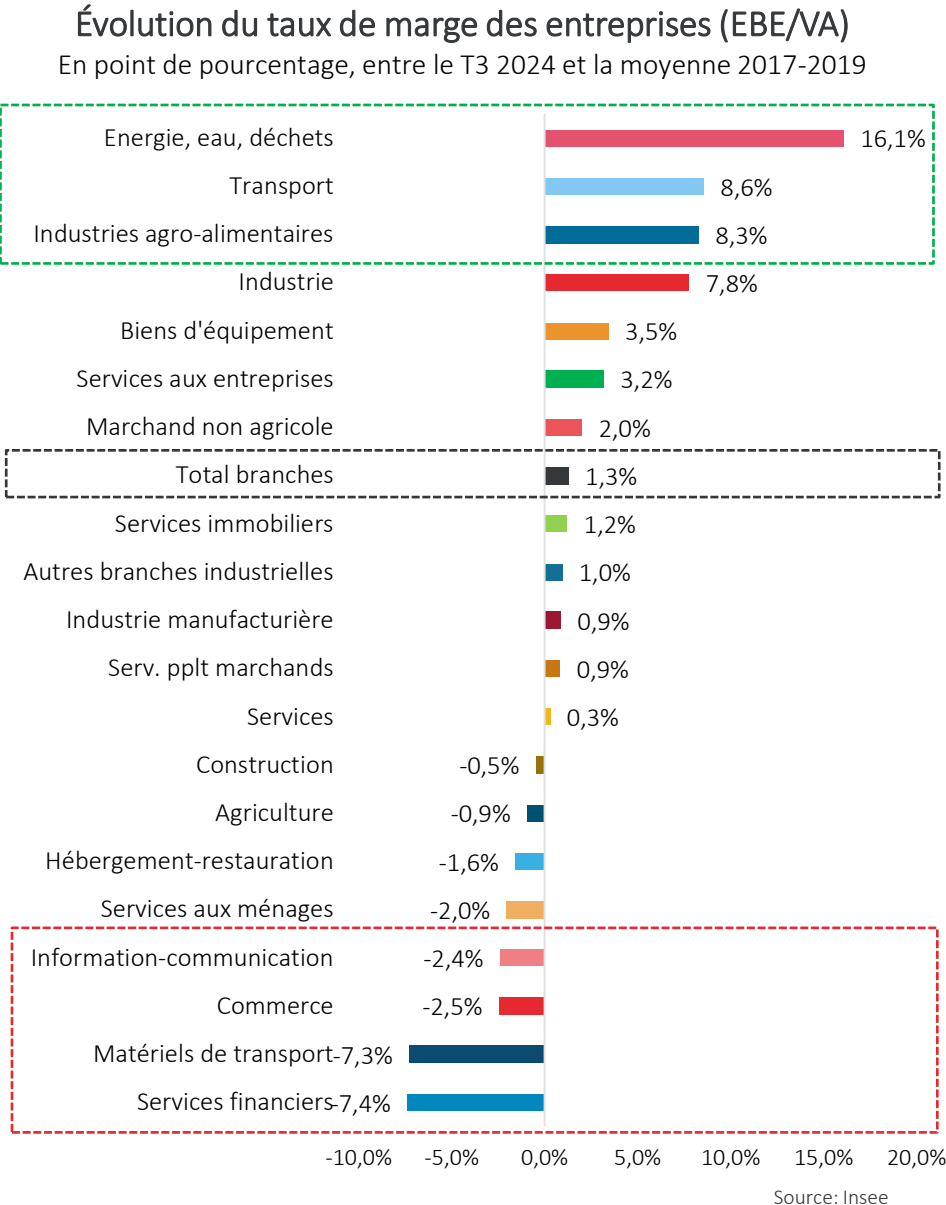
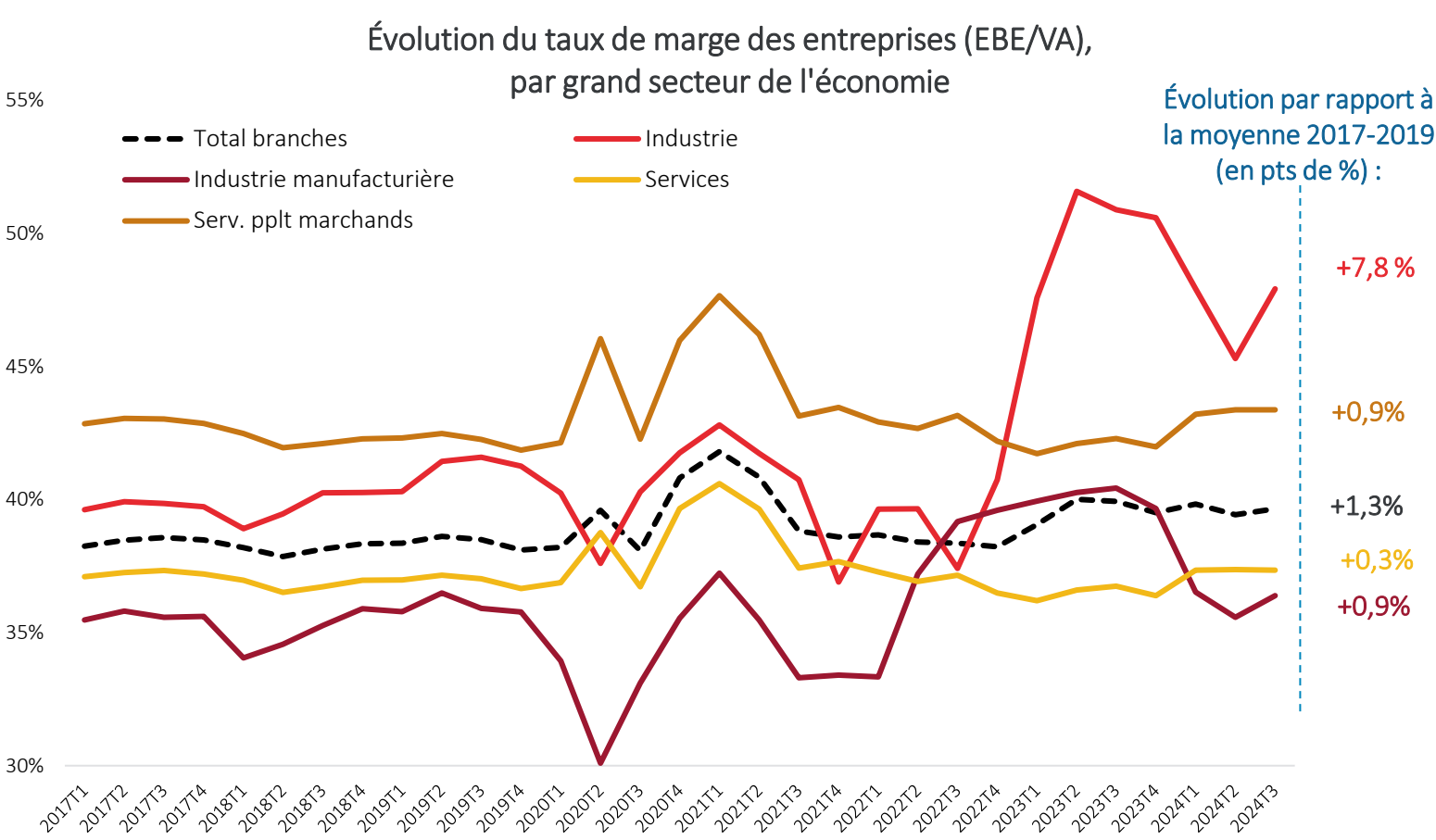
- Après un fort ralentissement lors de la crise sanitaire, **les défaillances remontent depuis 2022**, à mesure que le **climat des affaires se dégrade**. **Les difficultés économiques se sont multipliées** pour certaines entreprises depuis 2022 : remboursement des prêts post-Covid, hausse des taux, ralentissement économique, concurrence accrue, nouvelles réglementations et inflation des coûts. D'autres explications existent : course à la rentabilité, investissement insuffisant dans l'appareil de production/compétences...
- **Plus qu'un effet rattrapage, un effet conjoncture** : les défaillances dépassent leur niveau de long terme.

> Une multiplication des plans sociaux :

- Environ **250 plans sociaux en cours**. Pour le moment, environ **80 000 emplois sont menacés** dans les entreprises concernées par ces procédures **+30 %** sur un an.

... Néanmoins, certains secteurs se portent mieux que d'autres...

Les marges dans l'énergie, les transports et l'industrie agroalimentaire sont en croissance



Certains secteurs d'activité sont épargnés par les plans sociaux et se portent très bien :

- L'énergie, les transports et l'agroalimentaire ont augmenté leurs marges, en période d'inflation.
- Dans l'industrie, l'automobile est plombée alors que l'aéronautique manque plutôt de main d'œuvre pour répondre à la hausse des carnets de commandes. Dans les services (77 % de l'emploi total), plusieurs secteurs voient leurs marges augmenter : services aux entreprises, services immobiliers, services marchands...

... Et certains territoires sont plus dynamiques que d'autres

Entre 2023 et mi-2024, l'Île-de-France et la Bretagne sont en croissance d'emplois

- > La situation sur le marché du travail n'est pas uniforme. Certains territoires semblent, pour le moment, épargnés par les plans sociaux et se portent très bien :
 - L'Île-de-France et la Bretagne affichent une croissance dynamique d'emplois.
 - Au contraire, le Grand Est, territoire plutôt industriel, perd des emplois depuis 1 an et demi. D'autres territoires sont dans le rouge : Nouvelle-Aquitaine, Bourgogne France Comté, Centre Val de Loire et la Corse.
 - Au T3 2024, l'emploi, toutes régions confondues, est stable (-0,1 %).

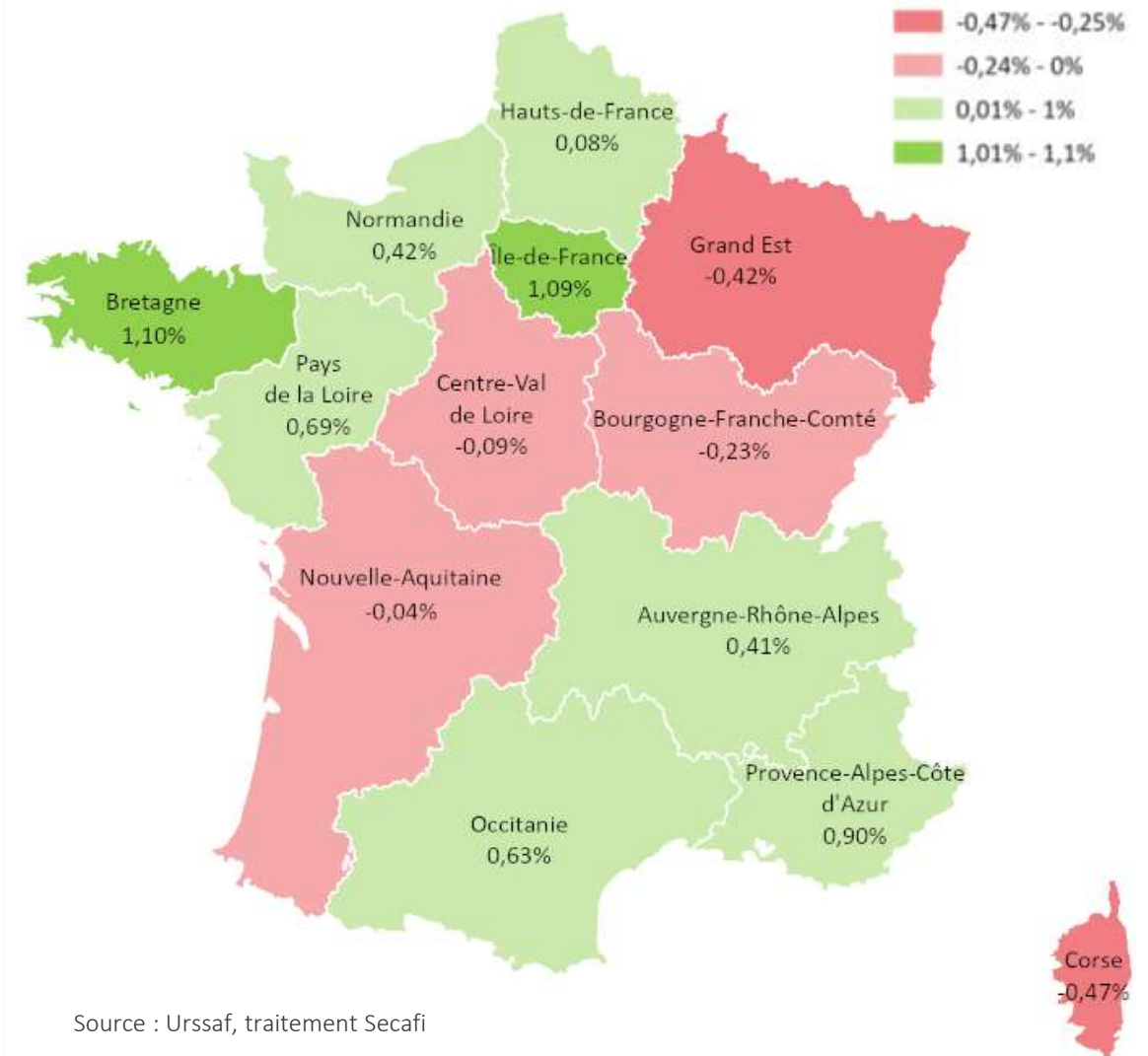


AVIS SECAFI :

de l'intérêt de passer du macro au sectoriel, puis du sectoriel au micro

- > Même si les difficultés sont graves et réelles dans certaines entreprises, avec des effets en cascade sur les sous-traitants et des impacts économiques et sociaux importants (emplois indirects, capital économique et immatériel, compétences..), la situation n'est pas uniforme : la crise est sectorialisée et territorialisée.
- > Alors que les arguments des NAO 2023/2024 pouvaient se baser sur la situation macroéconomique plutôt porteuse, les NAO 2025 seront davantage tournées vers l'analyse sectorielle et microéconomique → Intérêt de se focaliser sur la situation de l'entreprise, pour contrer les éventuels discours catastrophistes des directions.

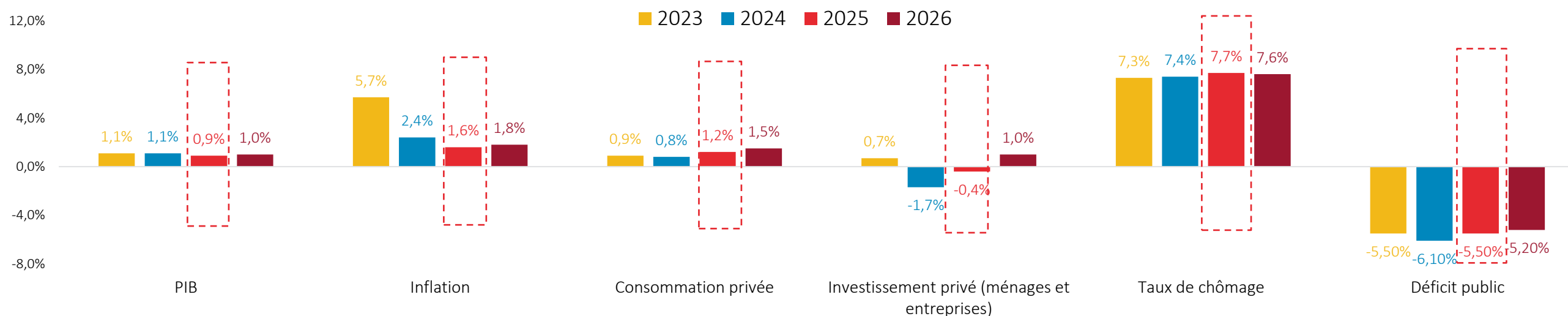
Évolution des effectifs par région,
Entre début 2023 et mi-2024, en %



Source : Urssaf, traitement Secafi

Les dernières prévisions économiques anticipent le maintien d'une croissance molle

Prévisions macroéconomiques (OCDE, 4 décembre 2024)



- > Le **PIB** devrait très légèrement ralentir en 2025, mais resterait proche du rythme moyen des 3 dernières années.
- > La **consommation** des ménages devrait légèrement rebondir, tirée par la baisse de l'inflation
- > L'**investissement privé** devrait reprendre des couleurs en 2026. L'investissement des entreprises redémarrerait avant celui des ménages.
- > Le **taux de chômage** devrait légèrement augmenter, mais cette hausse devrait être très limitée et temporaire : le taux de chômage diminuerait en 2026. Pour le moment, l'emploi continue de progresser : au T3 2024 l'emploi salarié a augmenté de 0,5 % sur un an (soit +48 700 emplois) et dépasse de 5,3 % son niveau d'avant la crise sanitaire.



AVIS SECAFI : des prévisions macroéconomiques peu alarmistes

- > Les prévisions sur 2025 et 2026 font état d'une légère croissance de l'activité économique à venir. Cela n'évacue pas la question des licenciements en cours, mais permet **de relativiser la situation économique globale** : la demande devrait progresser en 2025, à un rythme supérieur à celui de 2024, la demande étrangère continuerait à se montrer dynamique.
- > Cela étant, la priorité pour les NAO 2025 reste d'orienter la négociation sur la **situation individuelle de l'entreprise**.

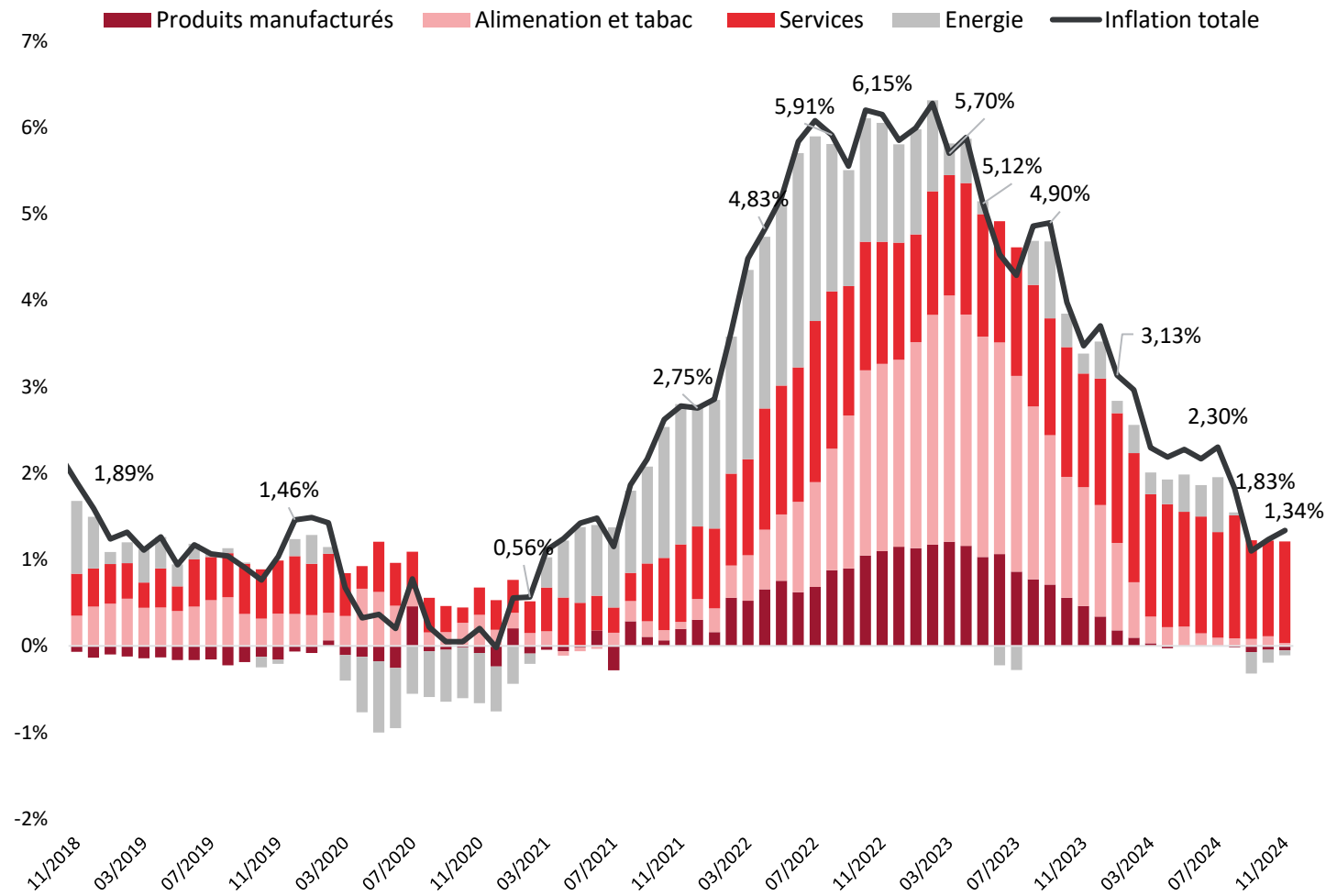


2. Si l'inflation ralentit mais le niveau des prix continue d'augmenter

Après avoir battu des records historiques, l'inflation diminue

Inflation et contributions par poste

En glissement annuel, en %, contributions en points



Source : Insee

1

En 2022 et 2023, l'inflation a battu les records de 1984

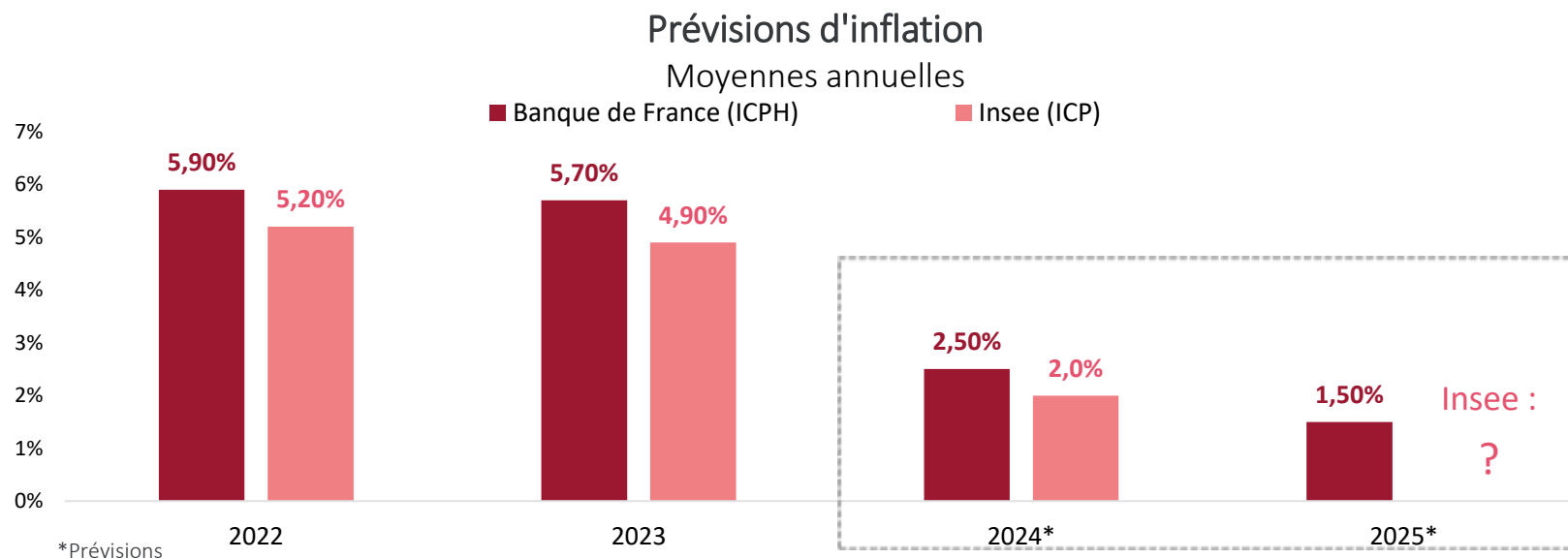
- > En 2022, l'indice des prix à la consommation s'est élevé à **5,2 %**. C'est le niveau le plus élevé depuis 1984. En 2023, l'inflation a atteint **4,9 %**.
- > Des facteurs exogènes et conjoncturels à l'origine de l'inflation : guerre en Ukraine, politiques de Stop & Go post pandémie, saturation des capacités de production, désorganisation techno-industrielle, délais de livraison.
- ! > Mais elle provient aussi de la hausse des marges de certaines entreprises : notamment dans les secteurs de l'énergie, de l'agroalimentaire et des transports (boucle prix-profit en Europe).

2

Depuis fin 2023, l'inflation diminue

- > Depuis fin 2023, l'inflation a diminué (normalisation des coûts de l'énergie/matières premières, effet du resserrement monétaire, etc.).
- > En novembre 2024, l'IPC* s'élevait à **+1,34 %** en glissement annuel. Elle est dorénavant majoritairement portée par les services.

L'inflation devrait continuer à ralentir en 2025



- Selon les dernières prévisions de la Banque de France (indice IPCH, prévisions septembre 2024), l'inflation atteindrait +2,5 % en 2024 et 1,5 % en 2025.
- Selon l'Insee (indice IPC, dernières prévisions octobre 2024), l'inflation atteindrait 2 % en moyenne en 2024. Les prévisions de l'Insee pour 2025 ne sont pas connues, car l'Insee ne fait de prévisions à un an, mais plutôt à plusieurs trimestres.



AVIS SECAFI : des prévisions réalistes ?

Alors que les prévisions de la BdF se basent sur la baisse actuelle du prix des matières premières et de l'énergie, plusieurs **facteurs structurels** et persistants pourraient, au contraire, **entraîner les prix à la hausse** à long terme :



L'épuisement à venir des **ressources fossiles** et la hausse structurelle du prix du gaz, l'éventuel surcoût lié à la relance du nucléaire et le post-ARENH



La **transition verte** inflationniste (taxe carbone, relocalisation, demande pour des matières premières limitées)



Tensions **géopolitiques** et climatiques



Impact de la baisse des taux directeurs de la **BCE** sur l'inflation



POINT PÉDAGOGIQUE : les différences entre l'IPC et l'IPCH

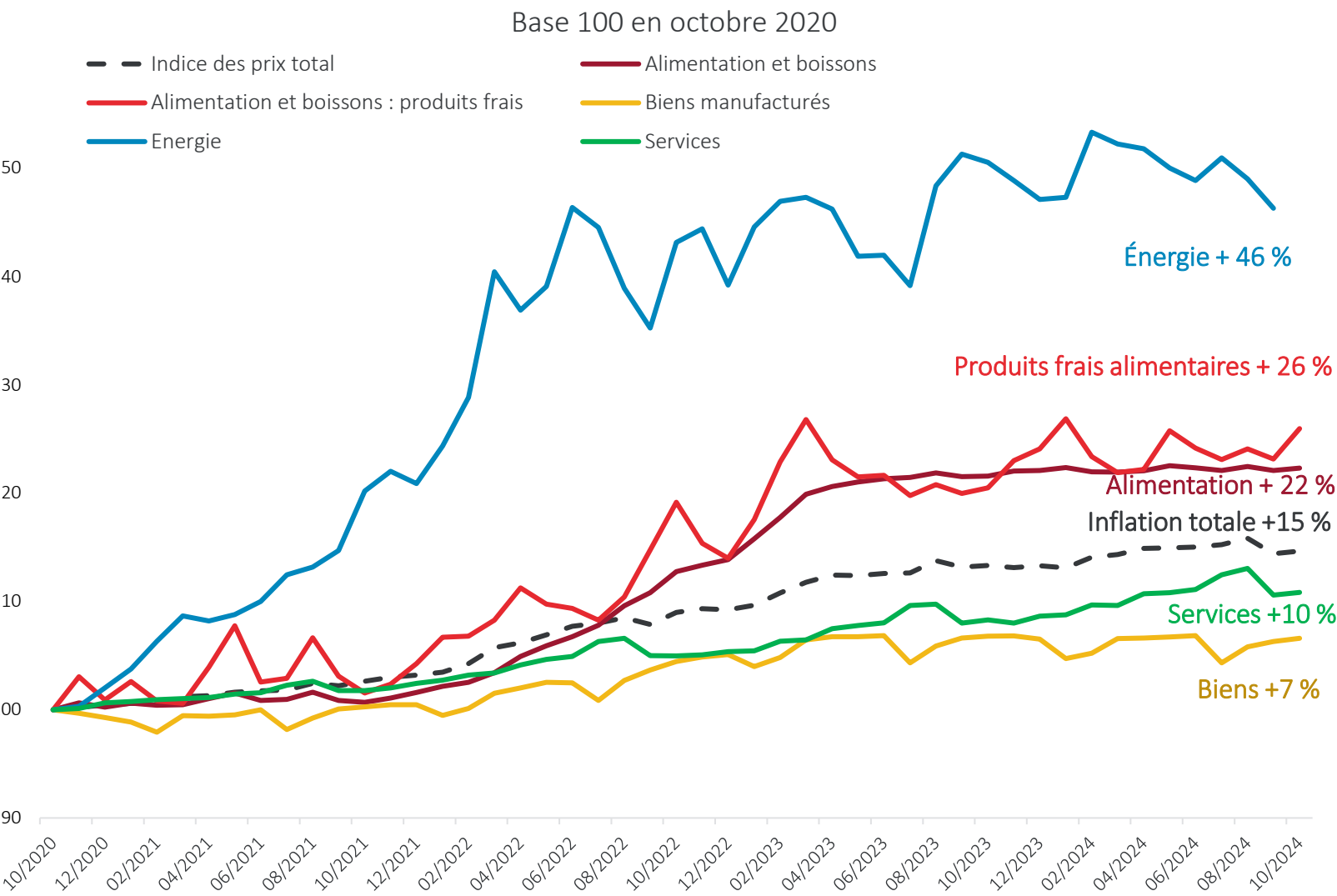
IPC : Indice des Prix à la Consommation (utilisé par l'Insee).

IPCH : Indice des Prix Harmonisé à la Consommation (utilisé par la Banque de France, la BCE et toutes les organisations internationales pour faire des comparaisons entre pays).

- Les deux indices retracent l'évolution du prix d'un panier de biens et services représentatif des dépenses de consommation. L'IPC est construit par l'Insee, il n'est pas comparable aux autres pays. La méthodologie de construction de l'IPCH permet une comparaison de cet indice avec celui des autres pays, en Europe notamment. Il est donc plus **pertinent**, car sa méthode de calcul est partagée au sein de pays européens.
- La différence entre l'IPCH et l'IPC réside dans des **pondérations** des produits du panier de consommation. La comptabilisation des dépenses de santé n'est pas la même. De plus, l'IPCH ne prend en compte que l'évolution du prix des produits payés par les ménages, alors que l'IPC intègre les dépenses payées par les administrations publiques. Ainsi, l'IPCH est plus pertinent, car il est représentatif des dépenses payées par les ménages uniquement.

Malgré le ralentissement de l'inflation, les prix continuent d'augmenter, notamment les dépenses quotidiennes et contraintes

Évolution des prix par poste depuis 4 ans, d'octobre 2020 à octobre 2024



Source :


- > Depuis la pandémie, les produits qui ont vu leur prix le plus augmenter sont l'énergie, l'alimentation, notamment les produits frais (+46 %, +22 %, +26 %). Or, ce sont des dépenses quotidiennes et contraintes des ménages.
- > Au contraire, les prix des services ou des produits manufacturés, dépenses plus **ponctuelles**, ont moins augmenté que les prix des autres produits.



POINT PÉDAGOGIQUE : DÉSINFLATION ≠ DÉFLATION

La décrue de l'inflation, la désinflation, ne signifie pas que les prix baissent. Cela signifie que les prix continuent d'augmenter, mais à un rythme plus lent (**désinflation ≠ déflation**).

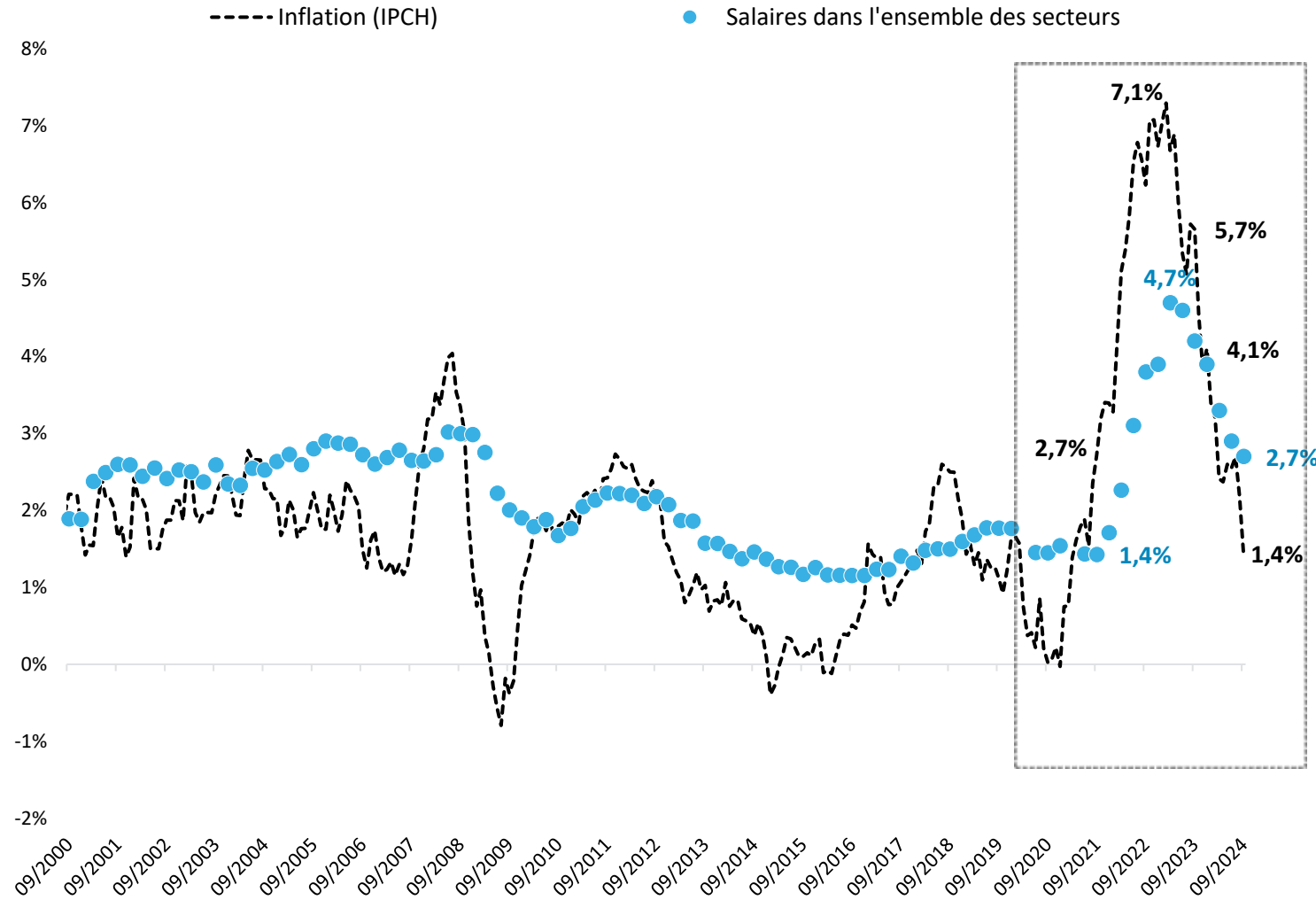
En déflation, les prix diminuent, ce qui n'est pas le cas. Ainsi, même si l'inflation est revenue à des rythmes proches de 2 %, la hausse du niveau des prix à l'œuvre depuis 4 ans n'est pas effacée (**pas de normalisation ni de baisse du niveau des prix**).



3. Davantage que l'inflation actuelle,
le sujet crucial du rattrapage des
pertes de pouvoir d'achat passées

Depuis 2021, les salaires du privé n'ont pas compensé l'inflation...

Évolution des salaires dans le secteur privé, au regard de l'inflation
En glissement annuel



Source : Insee, Dares. Le salaire mensuel de base (SMB) ne comprend ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires.



Regard historique

- > Entre 2000 et 2008, l'écart entre le taux de croissance du salaire de base dans le secteur privé et l'inflation est de l'ordre de 1 point (traduisant une **évolution positive du pouvoir d'achat**). Depuis la fin de la crise de 2008, la croissance des salaires a nettement diminué (entre 1 % et 2 % de croissance annuelle), **mais l'évolution restait légèrement au-dessus l'inflation, permettant des gains de pouvoir d'achat**.

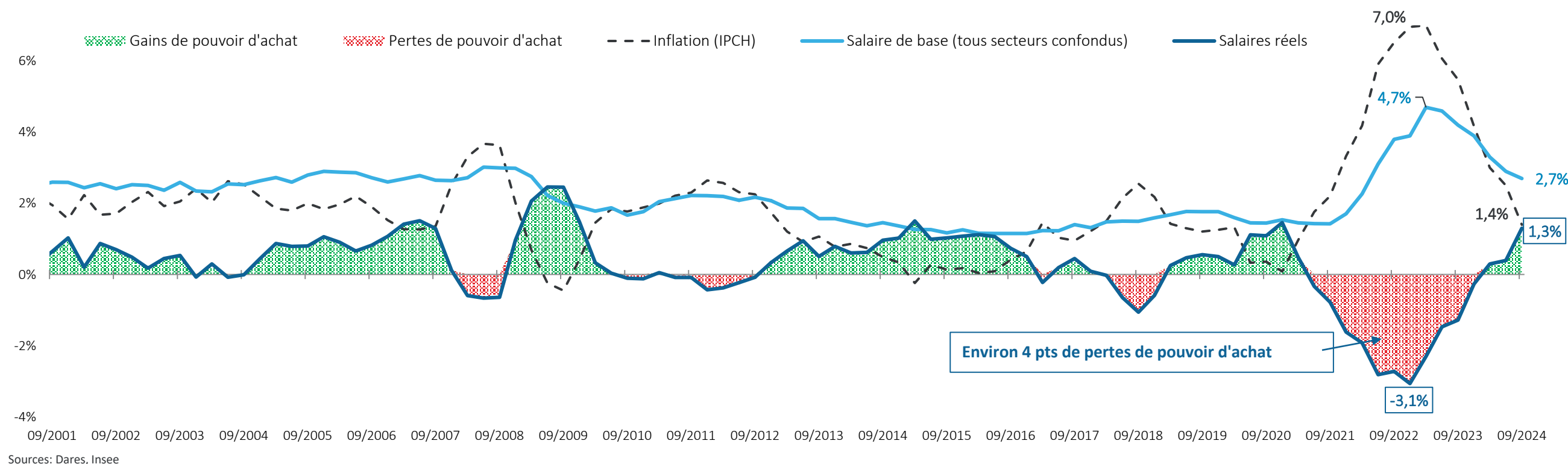


Depuis fin 2021, un décrochage historique des salaires

- > Depuis 2021, la croissance des salaires s'est fait **largement dépasser par la hausse des prix**. Les salaires sont passés de 1,4 % à 4,7 % en glissement annuel, mais cette **hausse n'a pas été suffisante pour compenser l'inflation** (proche des 7 %).
- > Depuis la baisse de l'inflation (de 7,1 % à 2,5 % entre mi-2023 et mi-2024), **la hausse des salaires a ralenti**.
- > Au T3 2024 (dernière donnée disponible), **les salaires augmentaient à 2,7 % en moyenne, alors que les prix avaient ralenti à 1,4 %** (pouvoir d'achat positif).

... Ce qui a entraîné des pertes de pouvoir d'achat historiques

Évolution des salaires réels et du pouvoir d'achat dans le secteur privé



POINT PÉDAGOGIQUE : les salaires réels

- Les salaires réels correspondent aux salaires nominaux auxquels on a soustrait l'inflation. Si les salaires réels augmentent (évolution positive, **l'aire verte**), les salariés gagnent du pouvoir d'achat. Si les salaires réels diminuent, ils perdent du pouvoir d'achat (**l'aire rouge** : les prix augmentent plus vite que les salaires).

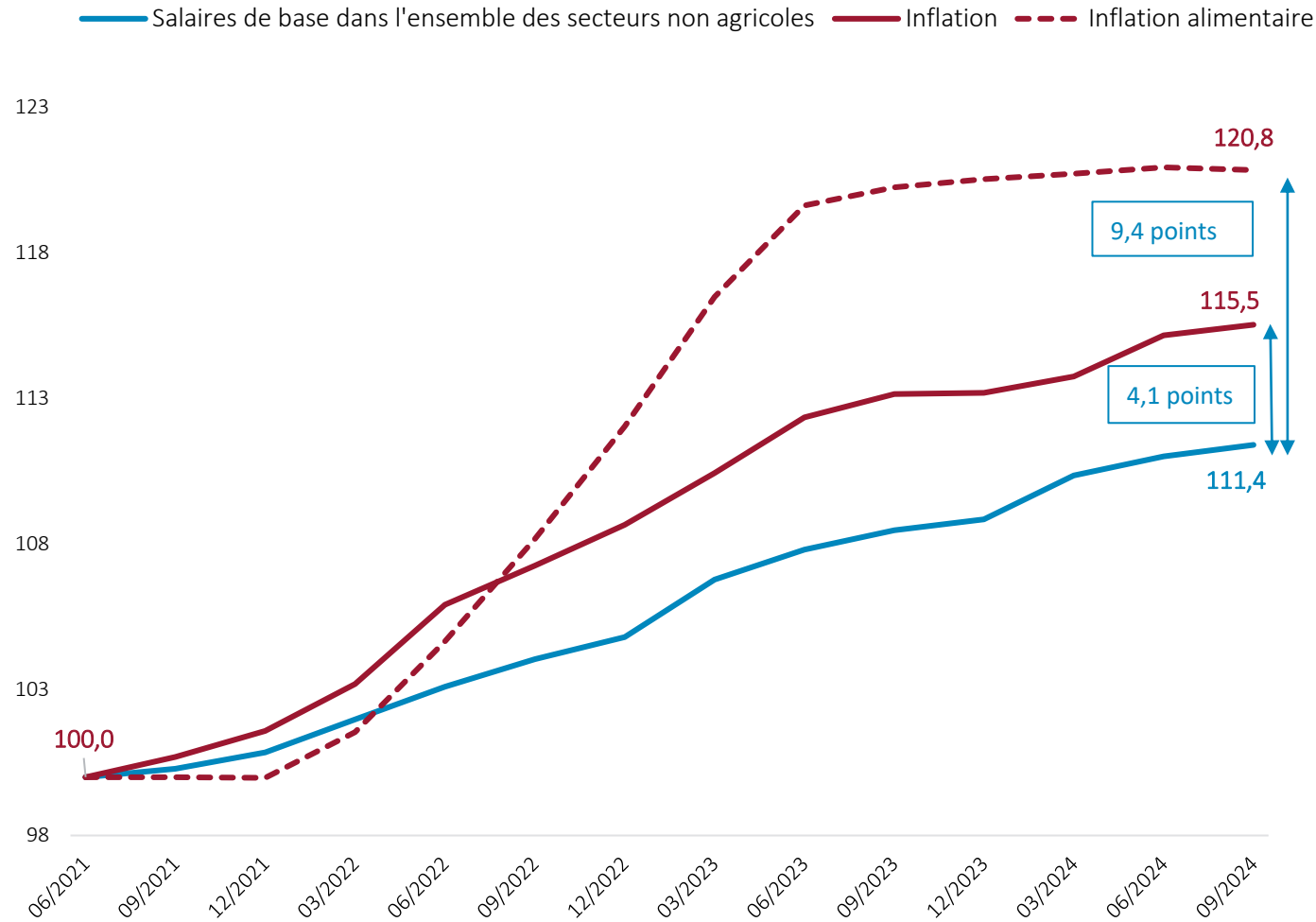
Des pertes historiques de pouvoir d'achat

- Depuis 2021, la croissance des salaires s'est fait largement dépasser par la hausse des prix, ce qui a entraîné des **pertes de pouvoir d'achat inégalées depuis les années 2000 (aire rouge)**. En effet, depuis les années 2000, les salariés gagnaient plutôt du pouvoir d'achat (sauf périodes de crise, **aire verte**).
- En cumulé depuis juin 2021, les salariés ont perdu environ 4 points de pouvoir d'achat (**aire rouge**).
- Depuis mi-2024, même si l'inflation a diminué et que le pouvoir d'achat revient légèrement en territoire positif (**aire verte**), les pertes de pouvoir d'achat subies depuis 4 ans ne sont pas effacées.

Ces pertes de pouvoir d'achat sont encore plus élevées sur les prix alimentaires

Évolution des salaires de base et de l'inflation depuis 3 ans

Entre juin 2021 et juin 2024. Base 100 en juin 2021



Source: Dares, Insee

- > En cumulé depuis juin 2021, les salariés ont **perdu 4,1 points de pouvoir d'achat**.
- > En prenant en compte l'inflation alimentaire, les pertes de pouvoir d'achat subies par les salariés sont bien **plus importantes : en 3 ans, les salariés ont perdu 9,4 points de pouvoir d'achat par rapport à l'inflation alimentaire**.



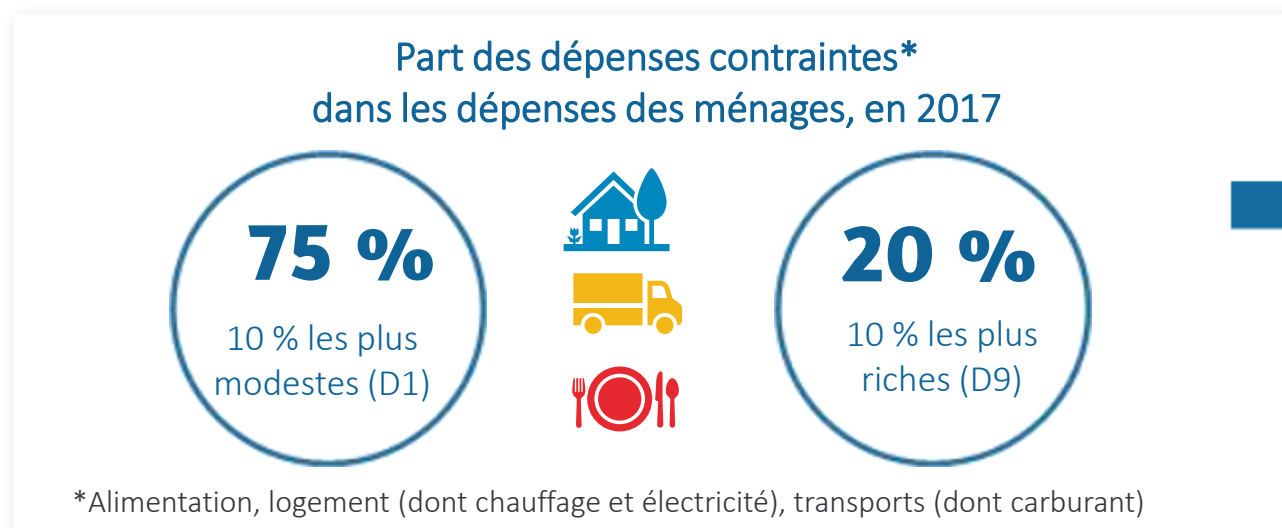
AVIS SECAFI :

chiffrer les pertes de pouvoir d'achat subies dans votre entreprise pour revendiquer un rattrapage

- > Chiffrer les pertes de pouvoir d'achat subies dans votre entreprise, en utilisant une **méthode de cumul** sur 2,3 ou 4 ans. Cette méthode de cumul peut être réalisée grâce à la **base 100**, à partir d'une date fixe.
- > Pour éviter que la direction se concentre sur le léger retour actuel du pouvoir d'achat, il est **important de raisonner en cumul depuis une date antérieure** plutôt qu'en glissement annuel (comparaison statique). Possibilité d'utiliser les prévisions d'inflation pour 2025 dans vos analyses.
- > Par exemple, au niveau macroéconomique, les pertes de pouvoir d'achat **ne pourront être effacées** que par une hausse des salaires d'au moins **4 points de pourcentage**. Mais encore, les salaires ne doivent pas uniquement compenser les prix, **seule la hausse des salaires réels récompense l'engagement collectif et individuel**.

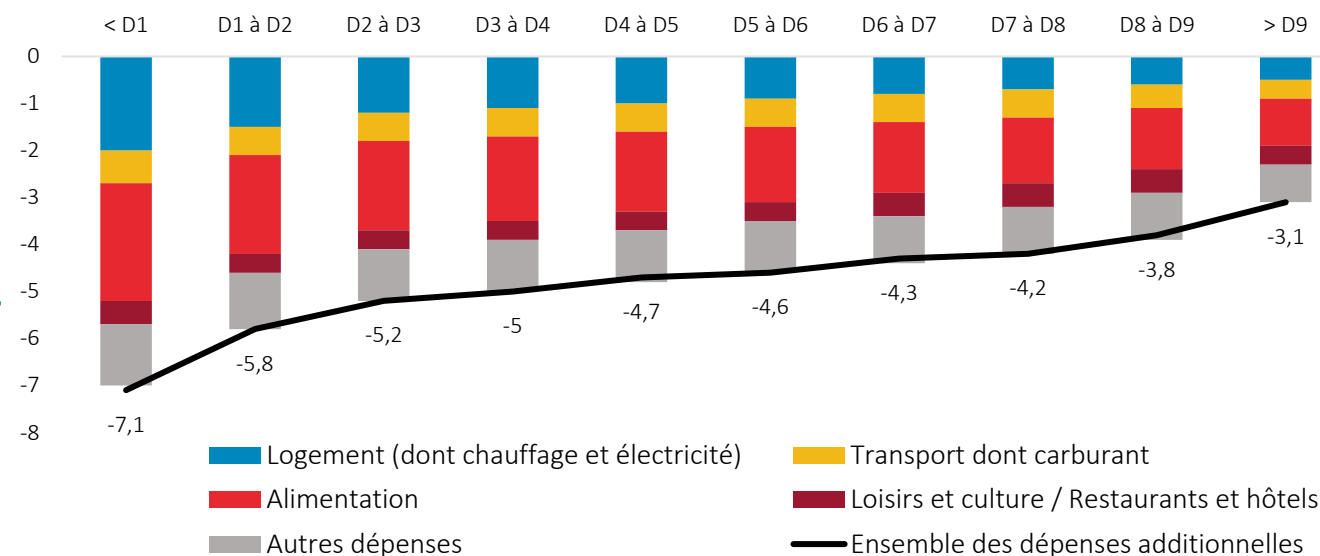
Les bas salaires, grands perdants de l'inflation

- > 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 4 ans.



Effet moyen de l'inflation en 2023 sur le niveau de vie corrigé

Par décile de niveau de vie, en pourcentage



Source : Insee (novembre 2024)


En 2023, le choc inflationniste a été deux fois plus fort pour les 20 % des ménages les plus modestes

- > En 2023, selon l'Insee, le coût lié à l'inflation a représenté en moyenne 1 230 €/an par personne (2 170 € pour les 10 % les plus aisés et 730 € pour les 10 % les plus pauvres).
- > Toutefois, rapportée au niveau de vie, l'ampleur du choc a été **deux fois plus grande pour les 20 % les plus modestes que pour les 20 % les plus aisés** (7,1 % de leurs revenus pour D1 et 3,1 % de D9) → non reconduction des mesures exceptionnelles (indemnité inflation, bonus du chèque énergie, prime de rentrée, revalorisation anticipée des prestations...).
- > Les **familles monoparentales** et les **personnes seules** ont été plus touchées que les autres ménages.



AVIS SECAFI :
adapter vos revendications salariales au niveau de salaire des salariés

Comme l'inflation a touché de manière inégale les salariés, les **rattrapages** devront être plus ou moins importants en fonction du niveau de salaire.



4. Retour sur le partage de la valeur en période d'inflation et de baisses d'impôts pour les entreprises

Le partage de la valeur en période d'inflation : les profits des entreprises responsables de la moitié de l'inflation en 2023 en Europe

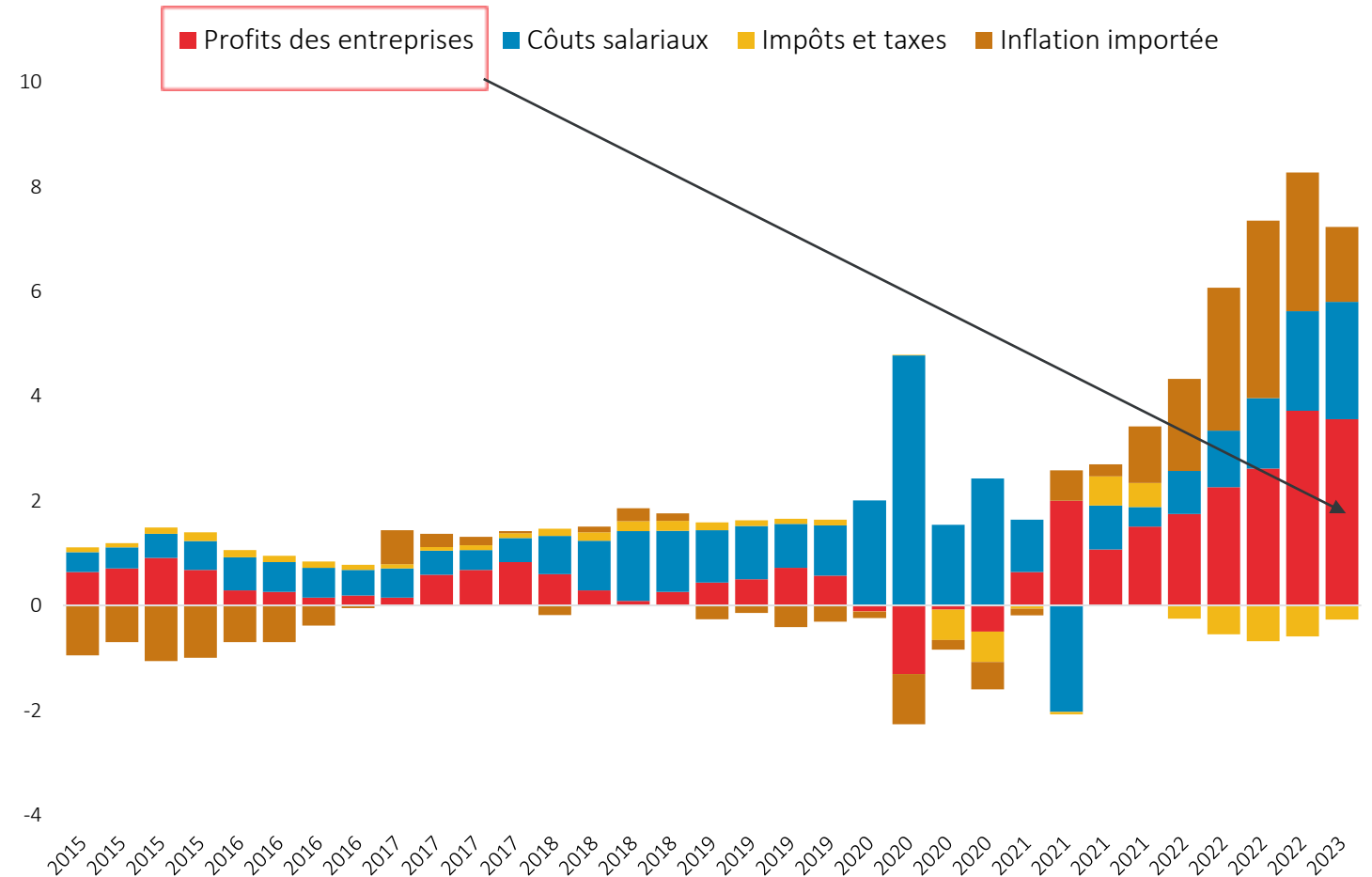
- > L'inflation, qui a entraîné des pertes historiques de pouvoir d'achat pour les salariés, a en partie **été alimentée par les profits des entreprises**, notamment dans certains secteurs.
- > En Europe, en 2023, **50 % de l'inflation était expliquée par la hausse des profits**, une part en hausse depuis 2021 (voir graphique).
- > En France, Arquíe et Thie (2023) ont montré que, entre janvier 2020 et février 2023, **cinq secteurs avaient plus que répercuté la hausse de leurs coûts énergétiques sur leur prix de vente** : industries alimentaires, produits métalliques et non métalliques, boissons, textiles. L'industrie alimentaire a augmenté ses prix de vente de 10 % de plus que la hausse de ses coûts énergétiques.



AVIS SECAFI : derrière l'inflation, la question du partage de la valeur

La hausse des marges des entreprises, dans un contexte d'inflation élevée, a entraîné un **biais de redistribution de la valeur, en faveur des mieux armés** pour affronter le rapport de force : **les entreprises**. Les salariés, eux, ont **subi des pertes réelles de salaire**. Ce qui est en jeu ici, c'est bien la répartition des revenus entre la rémunération du capital et celle du travail.

Évolution de l'inflation et contribution des facteurs à l'inflation en zone euro



Sources: FMI, Eurostat

L'inflation par les profits a accentué la déformation du partage de la valeur

- > Depuis plusieurs années, on assiste à un **déséquilibre du partage de la valeur ajoutée**, au détriment des salariés :
 - Une part de moins en moins importante de la valeur ajoutée est redistribuée aux salariés (de 59,4 % en 2018 à 56,8 % en 2023). Au contraire, la part des profits dans la valeur ajoutée se maintient, voire augmente sur la période.
- > La **pression des actionnaires** associée 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) est une partie des **causes structurelles de la faiblesse des rémunérations**.
- > **Mais plus récemment, certaines entreprises ont profité de la période inflationniste pour augmenter leurs marges, donc la part des profits dans la richesse créée, déformant de plus belle le partage de la valeur.** Tous secteurs confondus, la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée qui en a découlé montre que les **salariés ne sont pas sortis gagnants de la période inflationniste**.

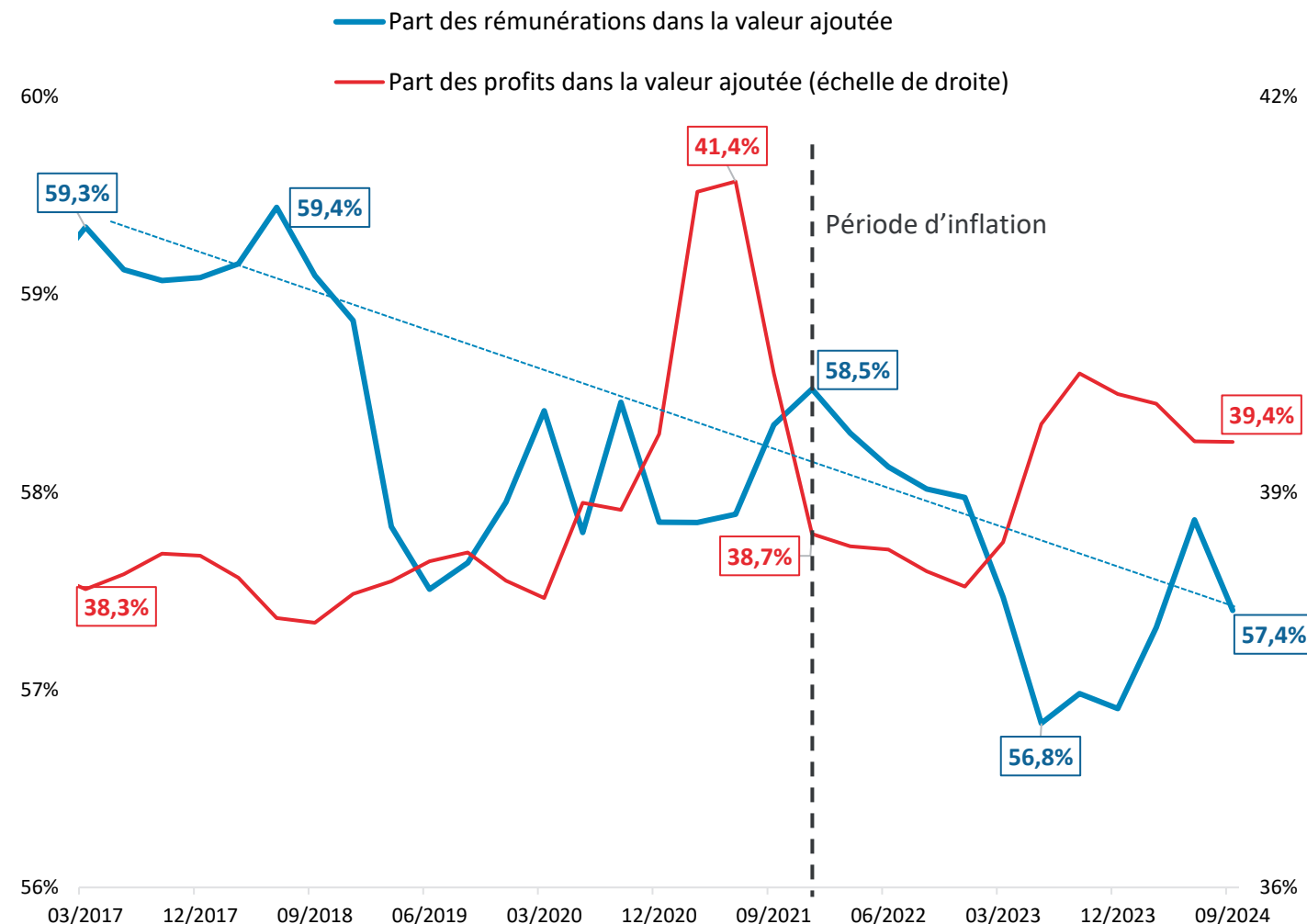
AVIS SECAFI :

analyser le partage de la valeur ajoutée au niveau de votre entreprise

- > Passer au niveau **microéconomique** pour analyser, grâce à **SECAFI**, l'évolution de la **répartition de la richesse créée** par l'entreprise auprès des différentes parties prenantes : les salariés, l'État, les banques, l'entreprise et les actionnaires.
- > Veillez à séparer la masse salariale des autres éléments de rémunérations (intéressement/participation/PPV) non pérennes et faiblement cotisables.
- > Revendiquer un rééquilibrage du partage de la valeur lors des NAO 2025.

Partage de la valeur ajoutée de 2017 à 2024

Toutes branches confondues, prix courants

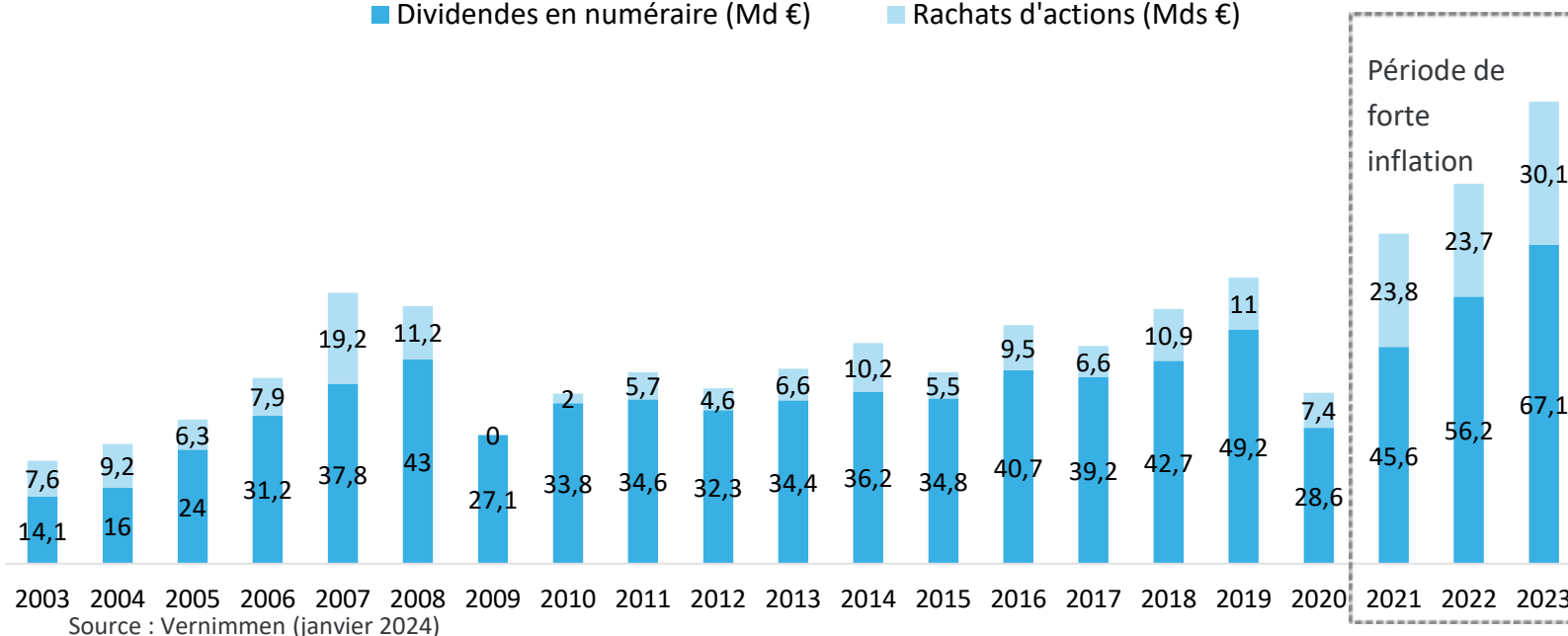


Source: Insee. Les rémunérations sont la somme de la masse salariale et des cotisations employeurs. Les profits sont représentés par l'EBE (excédent brut d'exploitation)

La hausse des dividendes versés par les entreprises renforce le besoin de rééquilibrage du partage de la valeur

Dividendes distribués par les entreprises du CAC 40

■ Dividendes en numéraire (Md €) ■ Rachats d'actions (Mds €)



- En 2023, les entreprises du CAC 40 ont atteint 153 Mds d'€ de résultat net cumulé, un chiffre multiplié par trois sur dix ans. Elles ont ensuite largement redistribué ces résultats aux actionnaires.
- D'après Vernimmen, la distribution de dividende du CAC 40 est en **nette hausse**. En 2023, les entreprises du CAC 40 ont distribué 97 milliards d'euros à leurs actionnaires, dont 30 sous forme de rachat d'actions, soit le **niveau le plus haut jamais enregistré** depuis près de 20 ans. D'après Janus Henderson, au niveau mondial, les dividendes mondiaux ont battu des records en 2024.
- En partie aidées par les **aides publiques**, les entreprises du CAC40 ont su utiliser leur **pouvoir de marché** pour **naviguer** sur la **vague inflationniste**, alimentant au passage une **boucle prix-profit**.



POINT PÉDAGOGIQUE - Les rachats d'actions

- > Un rachat d'actions, multiplié par 3 ans 4 ans, est une opération par laquelle une entreprise rachète ses propres actions sur le marché, ce qui soutient le cours en bourse.
- > Une fois le rachat effectué, une entreprise peut utiliser les actions acquises de deux manières.
 - > Elle peut les annuler, ce qui entraîne une diminution du capital social de l'entreprise et donc une augmentation de la valeur de chaque action (c'est un autre moyen que les dividendes de redistribuer des fonds aux actionnaires).
 - > Elle peut aussi les offrir ou les attribuer à ses salariés et dirigeants, par exemple dans le cadre d'un plan d'actionnariat salarié.

Lors de la période inflationniste 2021-2023, les actionnaires ont été capables de s'assurer un surplus de VA, alors que les salariés en ont subi le coût à travers des pertes historiques de pouvoir d'achat.



Si l'inflation redémarrait (sous l'effet des tensions géopolitiques, climatiques, de l'inflation verte et de l'épuisement des ressources fossiles), le conflit entre le travail et le capital pourrait encore s'intensifier.

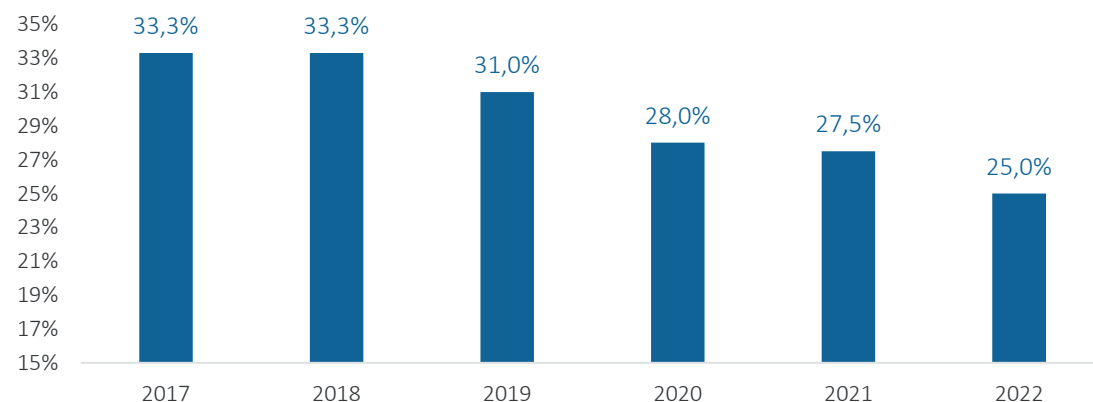
Partager de la valeur revient aussi à partager les économies réalisées par les entreprises grâce aux baisses d'impôts

> Depuis plusieurs années, les entreprises ont vu leur taux de prélèvements obligatoires (PO) décroître, alors que celui s'adressant aux ménages a crû dans le même temps. Les entreprises ont bénéficié des baisses de fiscalité :

- baisse de l'impôt sur les sociétés (IS), cf. graphique,
- transformation du CICE en allègement pérenne des cotisations patronales,
- baisse des impôts de production : 10 milliards d'€ en 2021 et suppression de la moitié de la CVAE en 2023

Trajectoire de baisse de l'IS

Pour les entreprises de plus de 250 millions euros de chiffre d'affaires. Pour un résultat fiscal supérieur à 500 000 euros



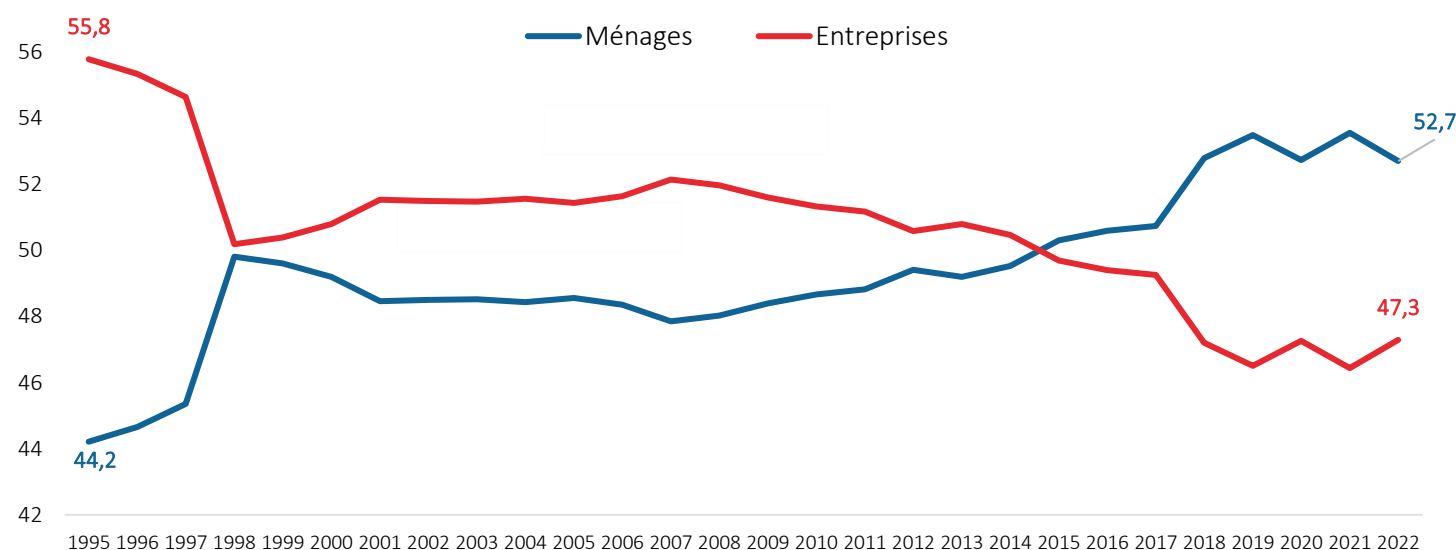
Source : Impôt.gouv

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.

Part des prélèvements obligatoires (impôts et cotisations) payés par les ménages et les entreprises

En % du total des prélèvements payés par les ménages et les entreprises



Source: Insee, Alternatives Economiques



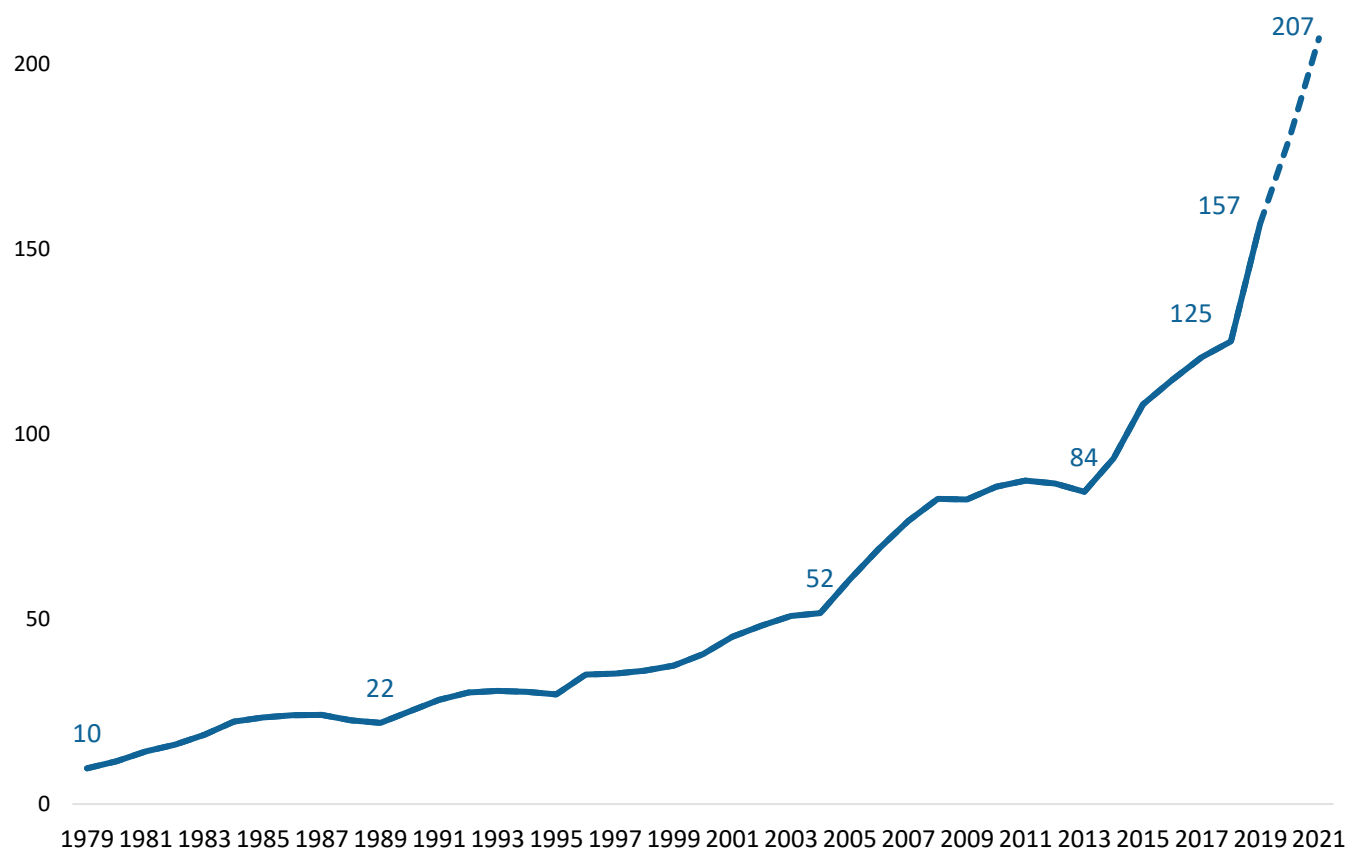
L'efficacité contestée de ces mesures sur l'emploi, les salaires et l'investissement

> 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.

Le nécessaire chiffrage des gains liés aux baisses d'impôts et aides publiques

Ensemble des aides publiques bénéficiant aux entreprises
(en milliards d'euros courants)



Source : Rapport Ires " Un capitalisme sous perfusion" (2022), à partir des données Insee, PLF, PLFSS, Acof-Urssaf. Les aides publiques correspondent au total des dépenses fiscales classées, dépenses socio-fiscales et dépenses budgétaires. La courbe en pointillé représente les points de 2020 et 2021 qui n'ont pas été officiellement dévoilés dans un rapport, mais communiqués par les auteurs de l'étude.


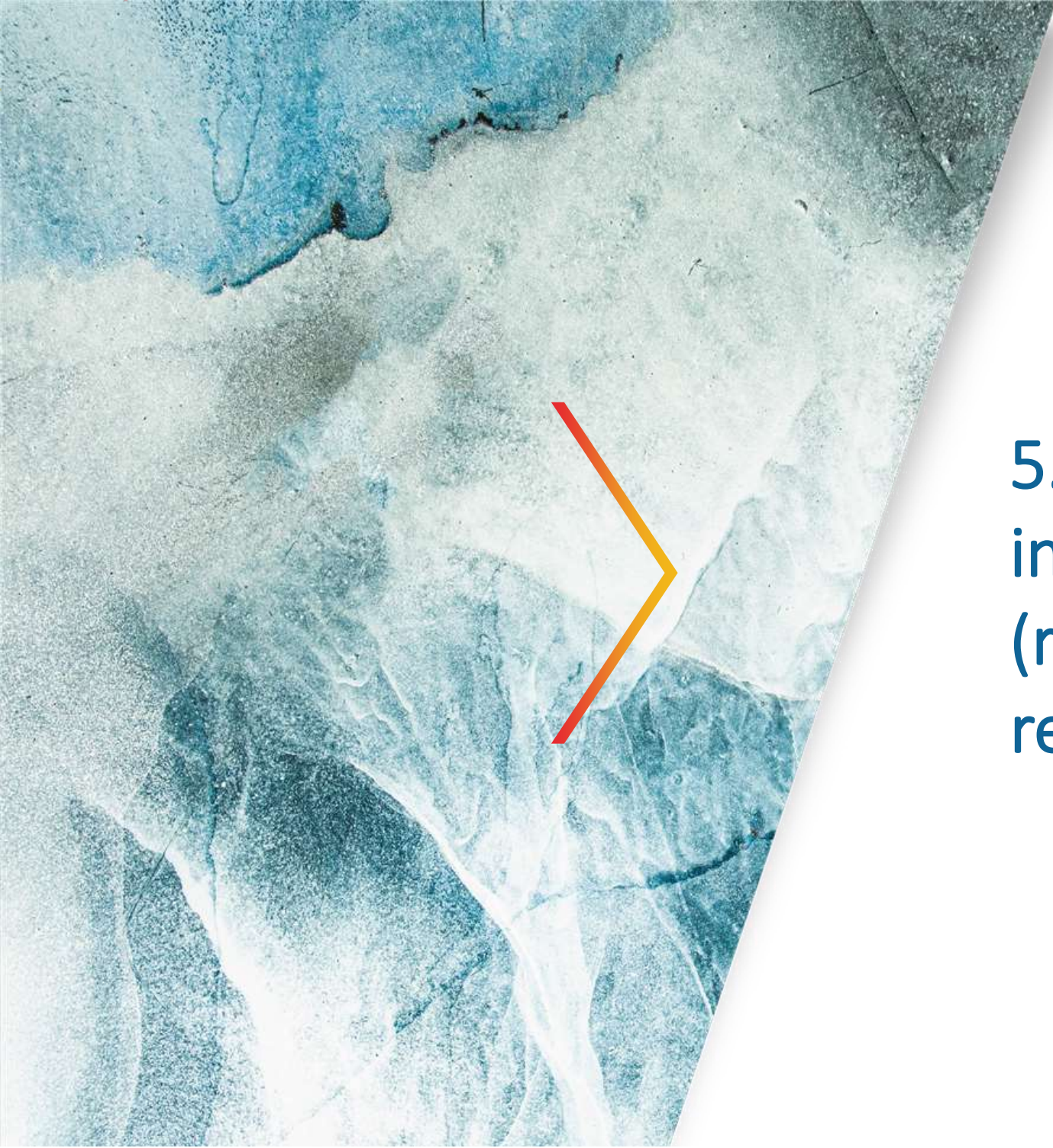
- > Alors qu'elles oscillaient en moyenne autour de 30 milliards d'euros par an dans les années 1990, elles culminaient à **157 milliards d'euros en 2019**, avant même la mise en œuvre du « quoi qu'il en coûte » en 2020 et 2021.
- > Les aides publiques aux entreprises sont historiquement constituées de **3 composantes** :
 - les dépenses fiscales (avec notamment le CICE),
 - les dépenses socio-fiscales (exonérations de cotisations sociales employeurs),
 - les dépenses budgétaires de subvention et d'aide à l'investissement.
- > A celles-ci s'ajoutent les aides face à la flambée de l'énergie et activité partielle. Cette politique du « quoi qu'il en coûte » a fortement augmenté le montant des aides aux entreprises qui atteindrait, selon le Clercé, **180 milliards d'euros en 2020 et 207 milliards d'euros en 2021**.



AVIS SECAFI :

de l'importance de chiffrer et de redistribuer les gains liés aux aides publiques, impôts et baisses de cotisations

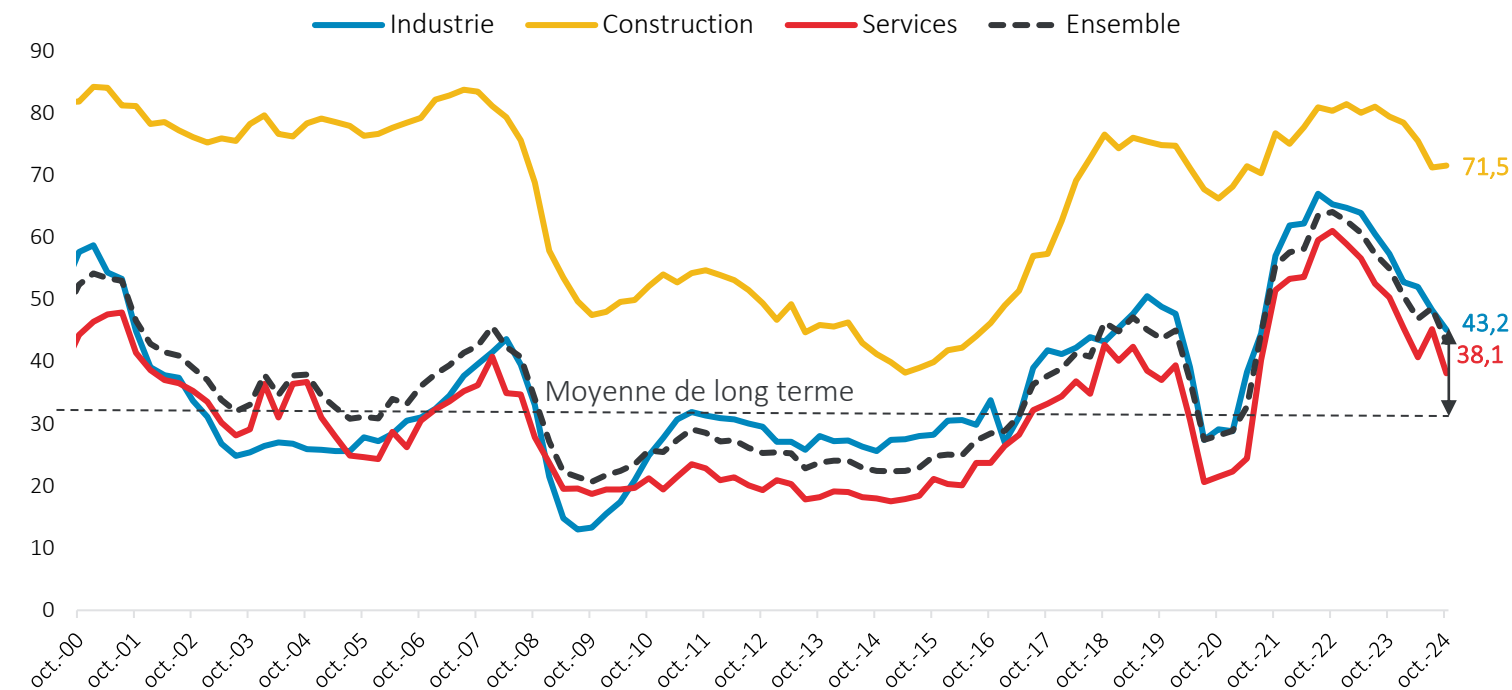
- > **Chiffrer** avec votre expert les gains liés aux aides publiques, baisses d'impôts et baisses de cotisations patronales pour questionner leur utilisation : investissement, recrutements, salaires ou bien marges et dividendes ?
- > Demander une **transparence** sur l'utilisation de ces économies et revendiquer un **partage des gains**.



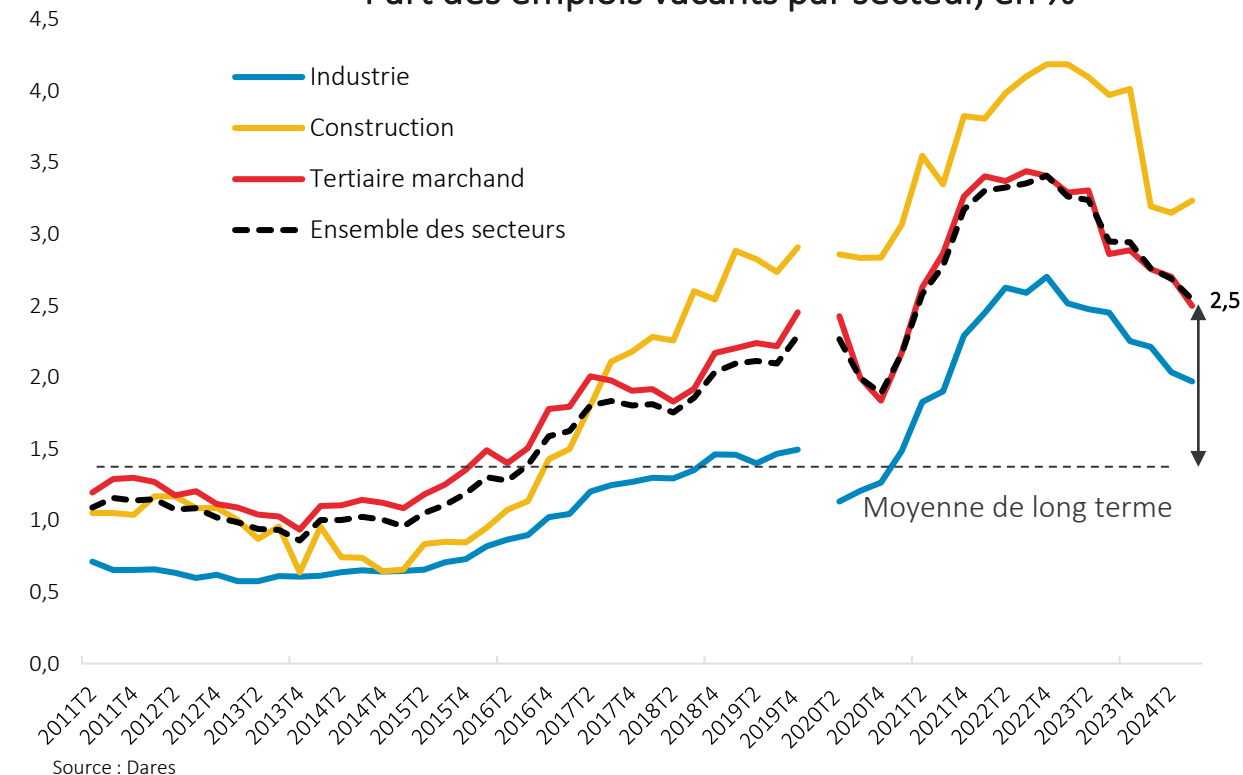
5. La politique salariale est un investissement pour l'entreprise (rétention, attractivité, capacité de rebond)

Même si elles reculent, les difficultés de recrutement et les tensions sur l'emploi restent très élevées

Part des entreprises confrontées à des difficultés de recrutement, en %



Part des emplois vacants par secteur, en %

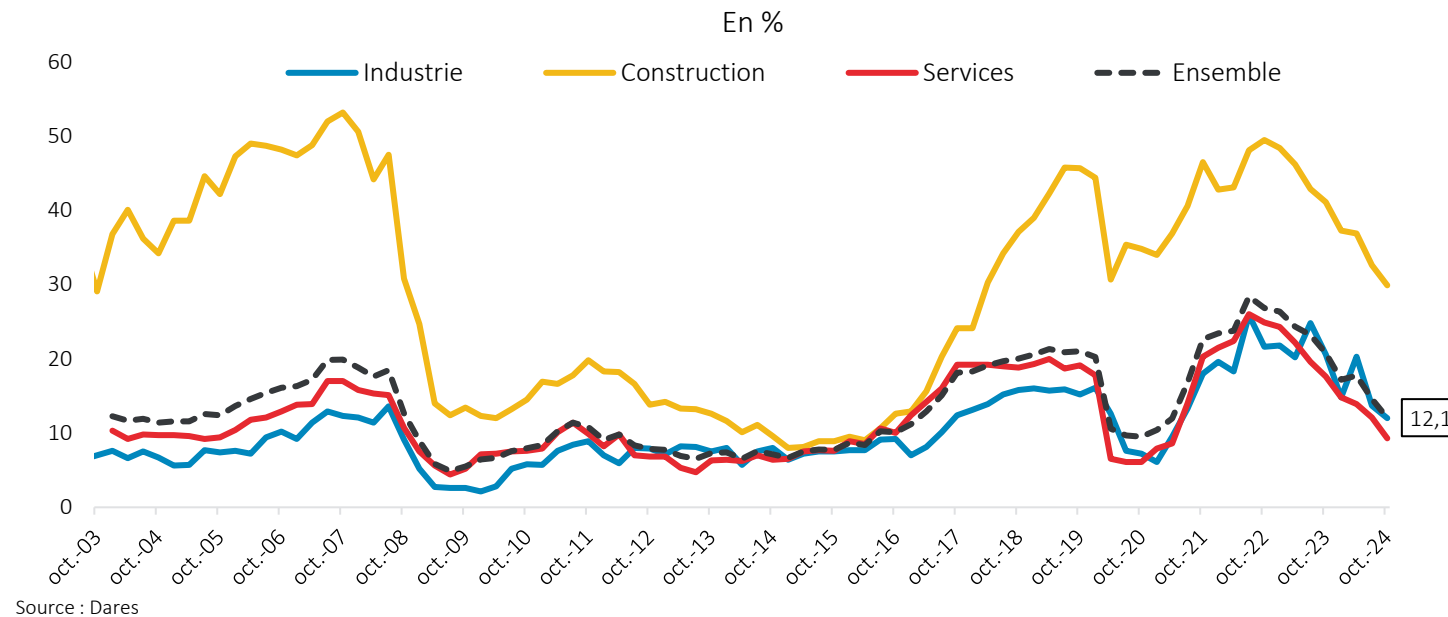


> Des difficultés de recrutement et de rétention persistantes, supérieures à leur moyenne de long terme

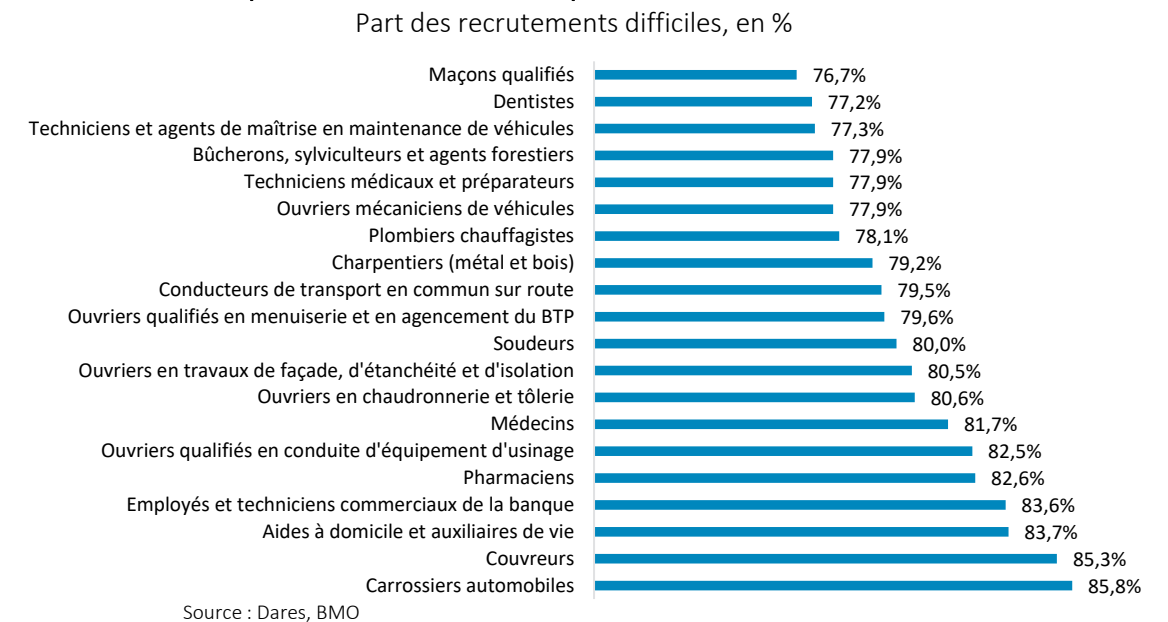
- En octobre 2024, selon la Dares, **environ 43 % des entreprises indiquaient avoir des difficultés à recruter**. Cette part est plus élevée dans la construction (71,5 %). Même si cette part diminue, elle reste très élevée par rapport à la moyenne de long terme (+ 10 points environ).
- La part des emplois vacants se situait entre 1 % et 1,5 % entre 2011 et 2017. Elle **atteint 2,5 % mi-2024, une part deux fois plus élevée**.
- Selon la Dares, 40 % des établissements subissent des difficultés de **rétention** et de **fidélisation**.

Les revalorisations salariales, un investissement pour l'entreprise

Part des entreprises dont l'activité limitée par le manque de personnel



Top 20 des métiers les plus difficiles à recruter



Des revalorisations salariales pour attirer, fidéliser, assurer la continuité de l'activité, anticiper et rebondir



Attirer et fidéliser : les augmentations salariales, tout comme d'amélioration des conditions de travail, sont importantes pour assurer à la fois fidélisation et attractivité des salariés. Maintenir une dynamique salariale dans le temps et éviter le tassement des salaires permet de valoriser l'ancienneté et la montée en compétences, et donc de fidéliser les salariés.



Assurer une production continue : 12 % des entreprises se disent contraintes dans leur activité par les pénuries de personnel. Améliorer les conditions salariales facilite les recrutements et donc l'adéquation du niveau de main d'œuvre aux objectifs de production. C'est une manière d'assurer la continuité de la production et même sa montée en cadence.




Anticiper et rebondir : en période d'incertitude et d'instabilité comme celle-ci, préserver les compétences grâce, entre autres, à la politique salariale, c'est aussi garantir la capacité de rebond à venir. Par exemple, l'aéronautique a supprimé des emplois pendant la crise sanitaire et souffre aujourd'hui de graves pénuries pour répondre à la demande.



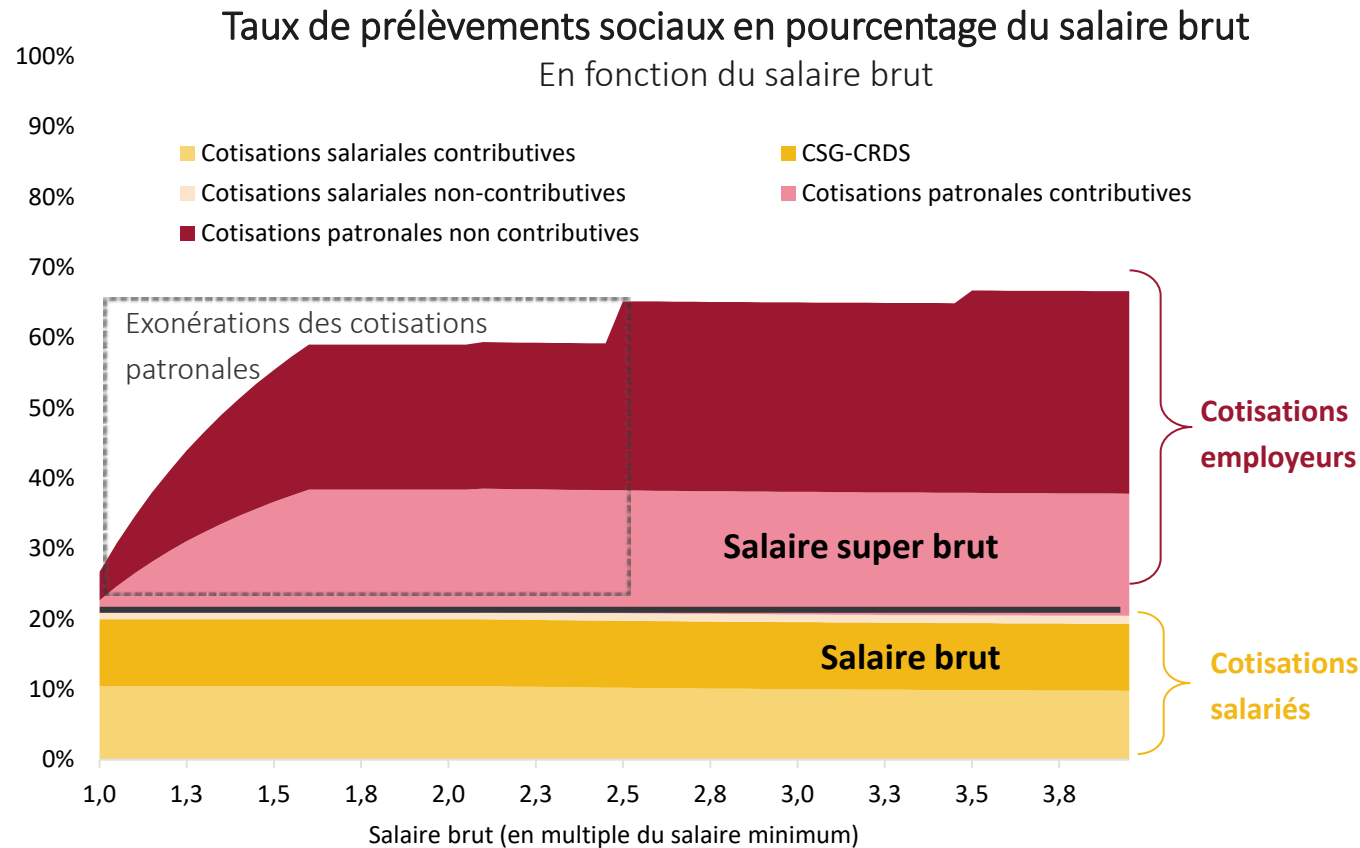
AVIS SECAFI : procéder à une analyse par métier et adapter vos revendications salariales

Intérêt d'une approche micro sur les tensions d'emplois, par service, par CSP, par métier : adapter les revendications salariales aux profils des salariés, trouver un équilibre entre les augmentations collectives et individuelles

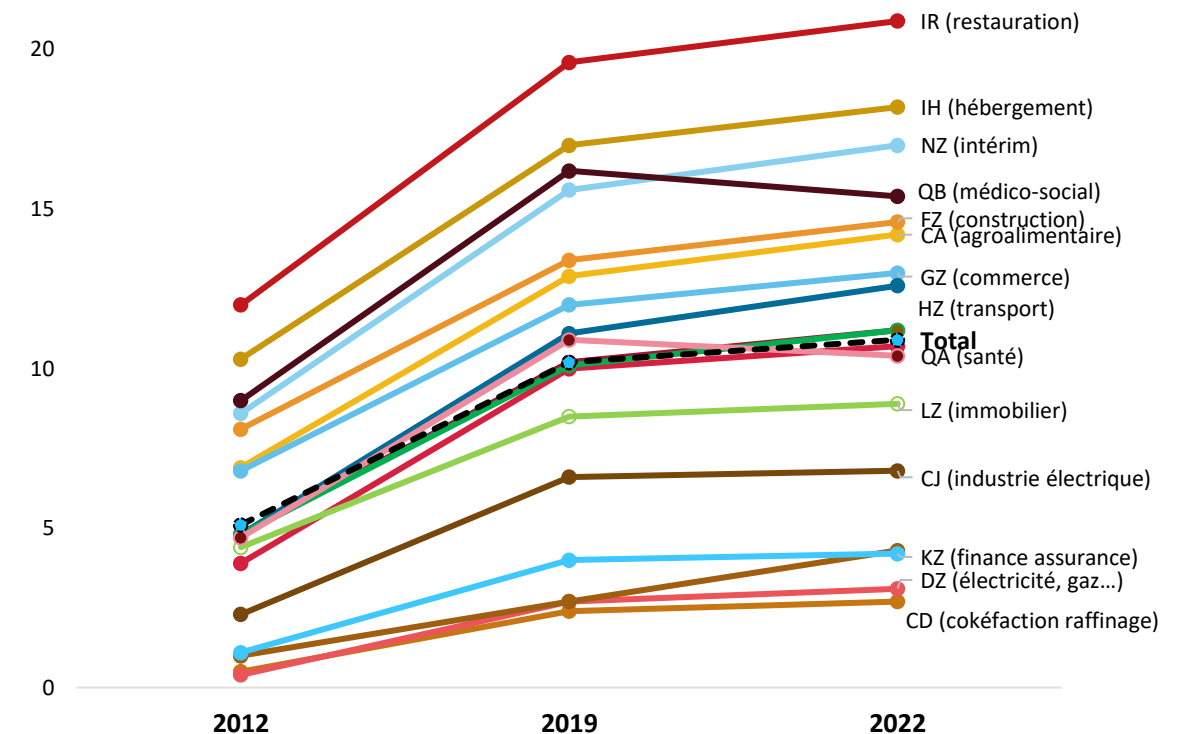


6. Exonération des cotisations patronales, tassement des salaires et smicardisation

Depuis 30 ans, les entreprises ont bénéficié d'exonérations croissantes sur les cotisations patronales



Taux d'exonération apparent en 2012, 2019 et 2022
Par secteur d'activité



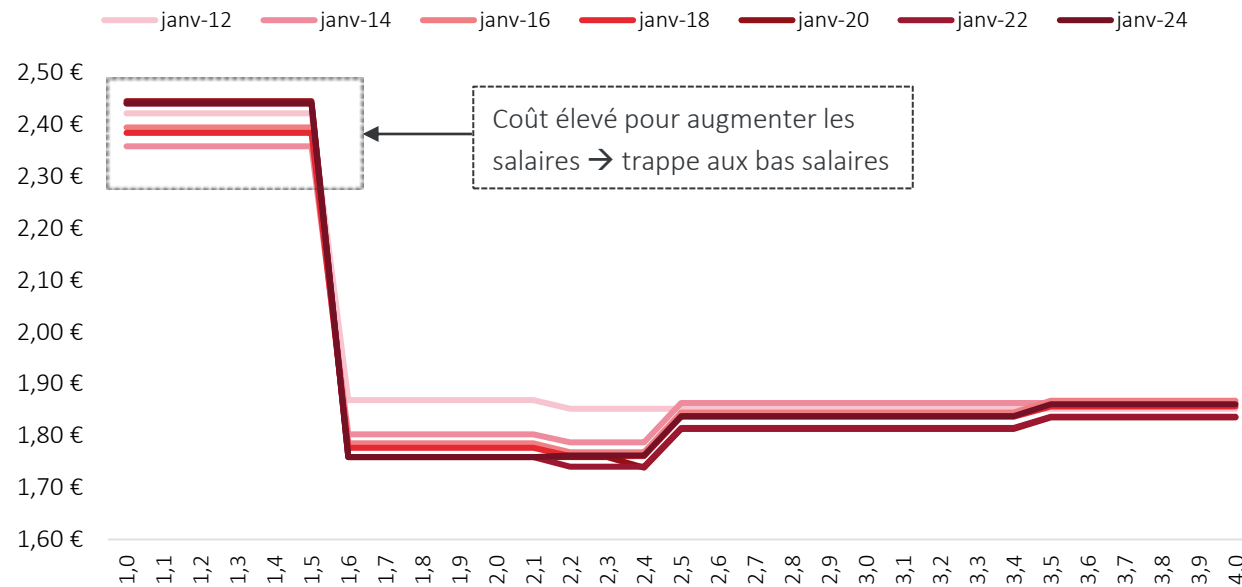
Source: Urssaf, Rapport Bozio Wasmer



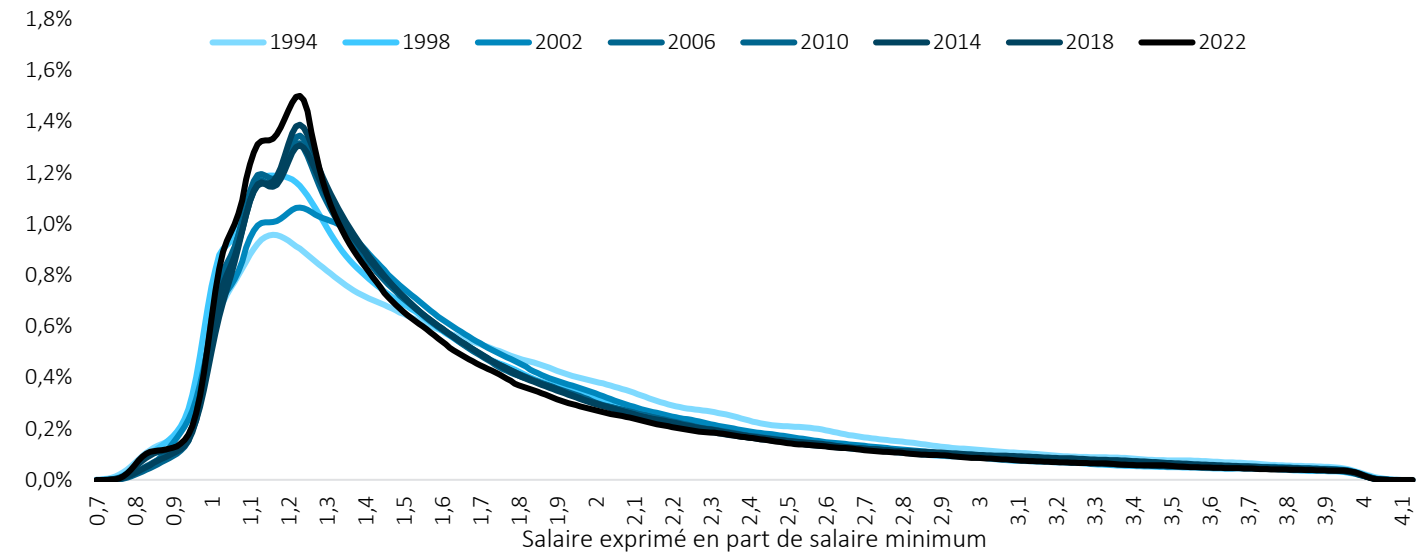
- > Depuis 1995, les politiques publiques ont **progressivement abaissé les taux de cotisations patronales sur les bas salaires**. Ces cotisations sont presque nulles au niveau du SMIC et augmentent ensuite jusqu'à 1,6 SMIC, 2,4 SMIC et 3,5 SMIC.
- > Ces exonérations de cotisations ont permis aux entreprises **d'économiser des sommes importantes sur le coût du travail**. En 2024, les exonérations de cotisations représentaient 80 milliards d'euros au total. Les taux d'exonération varient par secteur, dépendants de la concentration des salaires autour du SMIC.

Les exonérations sur les bas salaires désincitent les entreprises à augmenter les salaires, créant des trappes aux bas salaires

Coût pour l'employeur d'une hausse de 1 € du salaire net
En fonction du niveau de salaire, en part de SMIC, entre 2012 et 2024 (en euros)



Distribution du salaire brut horaire exprimé en part de SMIC entre 1994 et 2022 : une concentration de plus en plus forte des salaires au niveau du SMIC



AVIS SECAFI : Utiliser les exonérations lors de vos NAO



Chiffrer les économies réalisées grâce aux exonérations : utiliser votre expert.



Questionner l'utilisation de ces économies et leurs conséquences sur la distribution des salaires : existence de trappe aux bas salaires? Immobilisme de l'échelle des salaires ?

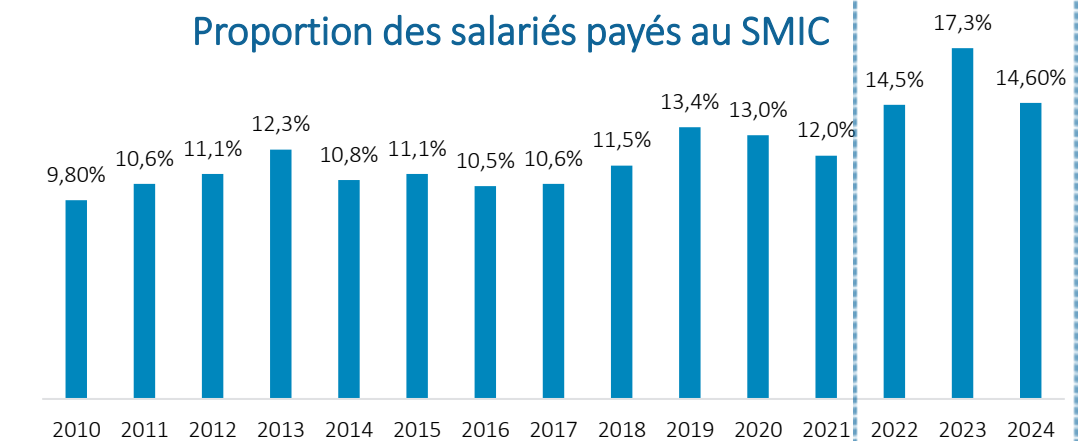


Recalibrer vos revendications salariales : adapter vos revendications salariales à vos résultats.


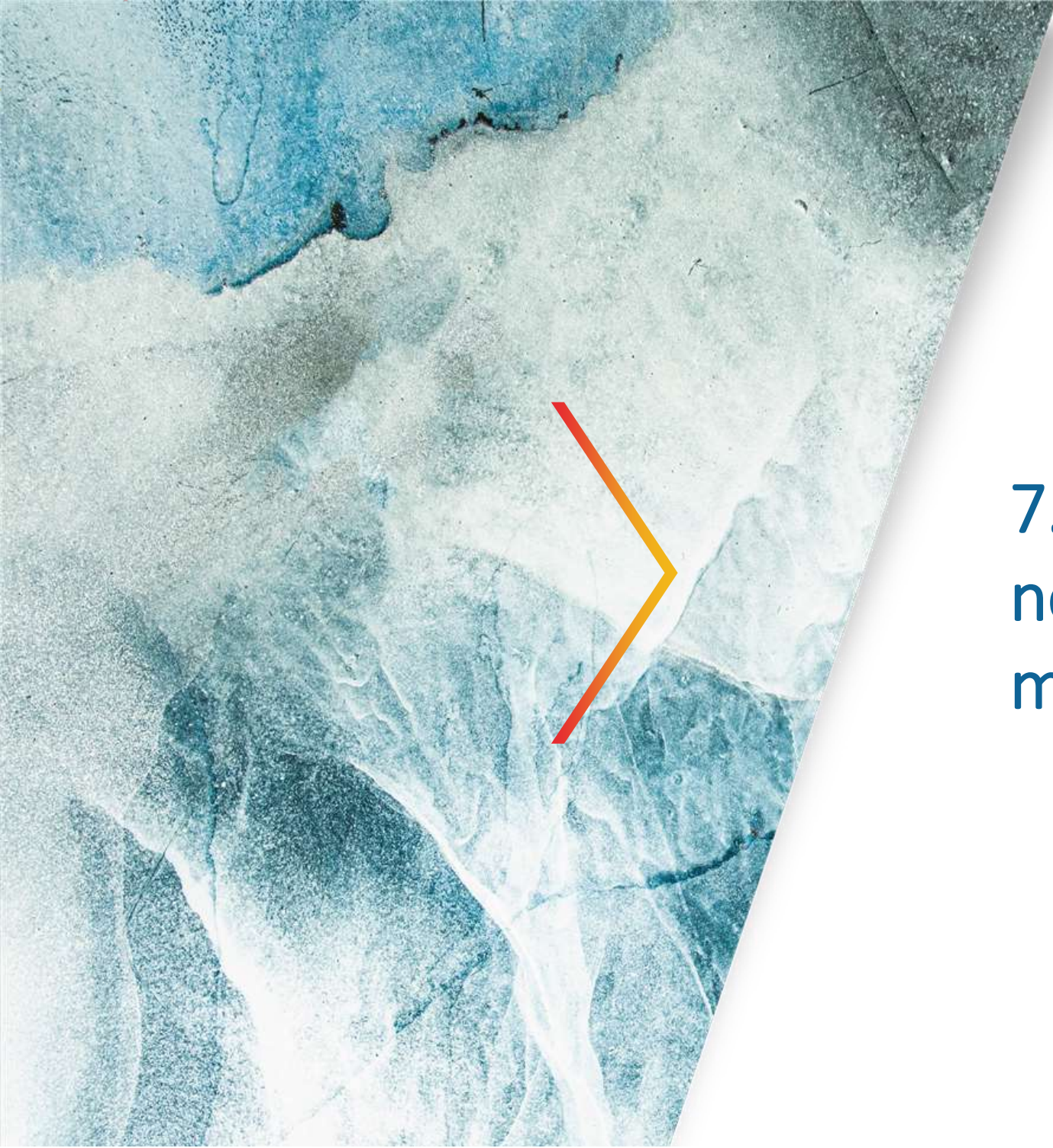


Utiliser l'outil en ligne de l'Urssaf pour chiffrer vos revendications : outil de simulation coût employeur et salariés : chiffrage revendication coût total employeur et un avantage salarié.

Proportion des salariés payés au SMIC



Source: Insee



7. Synthèse : quelques conseils de négociation basés sur le contexte macroéconomique

Synthèse : quelques conseils de négociation basés sur le contexte macroéconomique

1. Se focaliser sur la situation économique de l'entreprise

Zoomer sur la situation de votre entreprise plutôt que sur l'environnement économique général : les performances économiques de votre entreprise, son écosystème, son bassin d'emploi.

2. Insister sur la hausse persistante des prix plutôt que sur le ralentissement de l'inflation

La désinflation actuelle signifie que les prix continuent d'augmenter, mais moins vite qu'auparavant. Les dépenses contraintes (alimentation, logement, énergie) voient leur prix augmenter plus fortement que les autres dépenses. Les bas salaires sont plus affectés que les autres.

3. Revendiquer un rattrapage des pertes passées de pouvoir d'achat

Calculer l'évolution en cumul du pouvoir d'achat depuis 2021 (base 100). Revendiquer une compensation. La hausse du salaire réel (gain de pouvoir d'achat) permet de valoriser la montée en compétences et l'engagement individuel et collectif.



4. Analyser le partage de la valeur

L'analyse du partage de la valeur entre les différentes parties prenantes est essentielle, surtout en période d'inflation. Certaines entreprises ont profité de l'inflation pour augmenter leurs marges, dans un contexte de baisse d'impôts.

5. Demander la transparence sur l'utilisation des économies liées aux baisses d'impôts et exonérations

La politique de l'offre menée depuis 30 ans a permis aux entreprises de réaliser des économies. Demander la transparence et questionner leur utilisation.

6. Assimiler les revalorisations salariales à un investissement pour la rétention et l'attractivité

Les revalorisations salariales permettent de diminuer les difficultés de recrutement et les tensions sur l'emploi. Elle permettent d'améliorer la rétention des compétences et l'attractivité de l'entreprise.



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