



# FICHE SALAIRES 2017 CFTC-CSFV

## L'ESSENTIEL A RETENIR

- **Notez-le !** Cette année l'inflation est égale à **0,6%**, mais certains produits de consommation courante ont augmenté plus fortement (+5,6% pour les produits frais). Selon les économistes, l'inflation devrait remonter en 2017.
- **Le taux horaire du SMIC fixé à 9,76 €** (hausse de 0,93%)
- **Avantages pour les entreprises** : reconstitution de leurs marges grâce à la poursuite de la réduction de leurs charges, la baisse de la cotisation d'allocations familiales et le bénéfice du crédit impôt compétitivité.

## REPERES ECONOMIQUES

### TAUX D'INFLATION ANNUEL MOYEN PAR RAPPORT A L'ANNEE PRECEDENTE

2016	2015	2014	2013
+ 0,6 %	+0,2 %	+ 0,5 %	+0,9%

Evolution des prix entre 2015 et 2016
Produits manufacturés : -1 %
Alimentation : +0,7% (+ 5,6% pour les produits frais)
Energie : +4,3%

Ces chiffres sont disponibles sur le site [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

### SMIC

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le SMIC horaire brut est de **9,76 €**, soit **1 480,27 €** par mois pour une durée de travail de 35 heures hebdomadaires.

	1er janvier 2017	1er janvier 2016	1er janvier 2015
SMIC HORAIRE	<u>9,76 €</u>	9,67 €	9,61 €
SMIC MENSUEL (35h/semaine)	<u>1480,27 €</u>	1466,62 €	1 457,52 €
MINIMUM GARANTI	<u>3,54 €</u>	3,52€	3,52 €

### Spécial branche

Il existe une obligation d'ouvrir la négociation sur les salaires minima de la branche dans un délai de 3 mois, lorsque le ou les premier(s) niveau(x) de salaires est/sont rattrapé(s) par le SMIC.

Notez que depuis la loi travail, les branches ayant une activité conventionnelle faible peuvent faire l'objet d'une fusion imposée par le ministère dans le cadre de la restructuration des branches. Cela peut inciter les organisations patronales à faire aboutir les négociations salaires.





# FICHE SALAIRES 2017 – CFTC-CSFV

## PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE

	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2017	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2016	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2015
Par an	39228 €	38616 €	38040 €
Par trimestre	9807 €	9654 €	9510 €
Par mois	3269 €	3218 €	3170 €

**A noter** : le plafond de sécurité sociale peut servir de référence pour déterminer les minima conventionnels de certaines catégories de personnel, notamment les cadres.

## REDUCTIONS DE CHARGES LIEES AU PACTE DE RESPONSABILITE

En 2017, les employeurs continuent de bénéficier des allègements de charges sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC (soit environ 2368 €), mis en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

- **Le taux réduit de cotisation pour allocations familiales de 3,45 % concerne davantage de salariés** depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016 : il est applicable aux rémunérations jusqu'à **3,5 SMIC**. Seul l'employeur bénéficie de cette réduction.
- **La réduction Fillon est augmentée** jusqu'à un taux maximal de 28,49 points.

## LE CREDIT IMPOT COMPETITIVITE

Autre avantage accordé aux entreprises : le crédit impôt compétitivité emploi (CICE) dont le taux est en constante évolution : il est passé de 6% des rémunérations versées aux salariées en 2015 à **7% des rémunérations versées en 2016.**

*Seules les rémunérations n'excédant pas 2,5 fois le SMIC sont prises en compte, soit un montant de 3666,55 € pour 2016.*

**Conseil !** Vous pouvez vérifier :

- **les sommes versées à votre employeur au titre du CICE** en vous référant à la base de données économiques et sociales
- **l'utilisation de ces sommes** : chaque année avant le 1<sup>er</sup> juillet le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt.

*Rappelons que le CICE a pour objet le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises, à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement. L'entreprise ne peut ni financer une hausse de la part des bénéfices distribués, ni augmenter les rémunérations des personnes exerçant des fonctions de direction dans l'entreprise.*



# FICHE SALAIRES 2017 – CFTC-CSFV

## LES ORIENTATIONS CSFV A DEFENDRE

### SUR QUELS DOCUMENTS SE FONDER ?

La négociation sur les salaires tant au niveau de la branche que de l'entreprise implique d'avoir une visibilité sur les salaires effectivement pratiqués dans l'entreprise et dans la branche.

**En entreprise**, la négociation sur les salaires fait partie du bloc de négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (participation, intéressement,...).

Il faut se référer à la rubrique de la BDES concernant la rémunération des salariés et précisant notamment les **évolutions salariales par catégorie et par sexe**, le  **salaire de base minimum**, et le  **salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle**.

**Conseil!** Vous pouvez consulter également le registre unique du personnel (accessible aux délégués du personnel) pour vérifier les sorties de l'entreprise (notamment départs en retraite) qui permettent à l'entreprise d'économiser sur les plus hauts salaires (le salaire des nouvelles recrues étant en général moindre).

**En branche**, il est fait obligation aux organisations d'employeurs de remettre aux syndicats, 15 jours avant l'ouverture de la négociation annuelle sur les salaires, **un rapport reprenant les éléments suivants** :

- L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

- Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

- L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

(Articles L.2241-1 et Art. D. 2241-1 du Code du travail).

### COMBIEN NEGOCIER?

**Soyez attentifs à toujours avoir des premiers niveaux supérieurs au SMIC**. Avec l'augmentation régulière du SMIC, il n'est pas rare d'assister à un tassement des grilles de salaires, les plus bas salaires rattrapant les niveaux de rémunération supérieurs. Il est essentiel de maintenir les écarts de rémunération entre les échelons afin d'encourager les salariés à progresser dans leur emploi.

**Cette année, l'inflation étant faible, et une inflation plus forte étant attendue en 2017, nous vous conseillons de prévoir une clause de revoiture** afin d'anticiper une inflation future. Par cette clause, les parties signataires d'un accord salarial conviennent de l'ouverture automatique d'une négociation visant à revaloriser les salaires dans certains cas. Exemple : ouverture automatique de la négociation si l'inflation dépasse 2%.

**A noter** : dans les branches un élément de négociation peut porter notamment sur les sommes à inclure ou à exclure du calcul du salaire minimum conventionnel. Selon la Cour de Cassation ne doivent être prises en compte que les sommes perçues par le salarié en contrepartie ou à l'occasion du travail. Ainsi, lors de vos négociations, veiller à exclure le plus de sommes possibles du calcul du salaire minimum conventionnel.



# FICHE SALAIRES 2017 – CFTC-CSFV

## QUELS TYPES D'AUGMENTATIONS NEGOCIER ?

### Privilégier les hausses de salaire collectives plutôt que les augmentations individuelles

Les augmentations individuelles sont trop souvent distribuées de façon discrétionnaire. Lorsque les augmentations individuelles font malgré tout partie de la négociation, engagez la discussion sur les critères pris en compte pour déterminer les augmentations individuelles : ces critères doivent être objectifs et pertinents.

**Privilégier les augmentations des salaires réels et non pas des minimas.** Il s'agit de ne pas pénaliser les salariés qui ont bénéficié d'augmentation individuelle sans changer d'échelon.

**A noter:** selon le Code du travail, la NAO doit porter sur les salaires effectifs. (Art. L. 2242-8)

**Attention à l'intéressement et à la participation.** Ne pas laisser les primes d'intéressement et de participation se substituer aux augmentations générales de salaire. Trop souvent, les rémunérations variables sont impactées par la situation économique de l'entreprise et leur réduction met les salariés en difficulté. Afin d'éviter ces situations, veillez à ce que la part variable de la rémunération :

- ne constitue pas plus de 10% de la rémunération totale du salarié ;
- soit fondée sur des éléments objectifs et réalisables.

## COMMENT EXPRIMER LES AUGMENTATIONS ?

Plusieurs méthodes sont envisageables :

- L'augmentation peut être exprimée **en valeur absolue** (exemple : 100 € pour tous les salariés) **ou relative** (exemple : 4% du salaire brut).

Dans ce dernier cas, les hauts salaires sont favorisés par rapport aux bas salaires : une augmentation de 4% pour un salarié touchant 1500 euros correspond à 60 € ; alors qu'elle correspond à 200 € pour un salarié touchant 5000 €.

- Une solution alternative consiste à **accorder des augmentations en pourcentages différenciés selon les tranches de salaire** (par exemple : 4% pour les salaires inférieurs à 1500 € ; 3,5% pour les salaires entre 1500 et 2000 €, etc...).
- Il est aussi envisageable d'accorder une augmentation en pourcentage, tout en prévoyant un minimum en valeur absolue pour les plus bas salaires.
- N'hésitez pas à **faire des propositions alternatives** à l'augmentation générale de salaire. Il peut s'agir d'une prime (de fin d'année, d'ancienneté...), de l'augmentation de la prime panier ou des titres restaurants (notez que l'employeur peut prendre en charge jusqu'à 5,38 € du prix du ticket restaurant sans payer de charges) ou encore de la prise en charge ou de l'amélioration de la couverture santé, de l'attribution de congés supplémentaires.

## **DES INTERLOCUTEURS A LA FEDERATION SONT LA POUR VOUS AIDER A CONSTRUIRE VOS PROPOSITIONS**

Votre Secrétaire National, selon votre secteur d'activité (voir sur notre site [www.csfv.fr](http://www.csfv.fr)) et le service juridique

### Pour plus d'infos :

- Pour des précisions juridiques sur les thèmes à aborder, les documents à vous remettre, le déroulement de la négociation... Consultez notre fiche juridique NAO (à télécharger sur le site [www.csfv.fr](http://www.csfv.fr))
- Votre Convention Collective et les accords signés pour tenir compte des minimas de branche