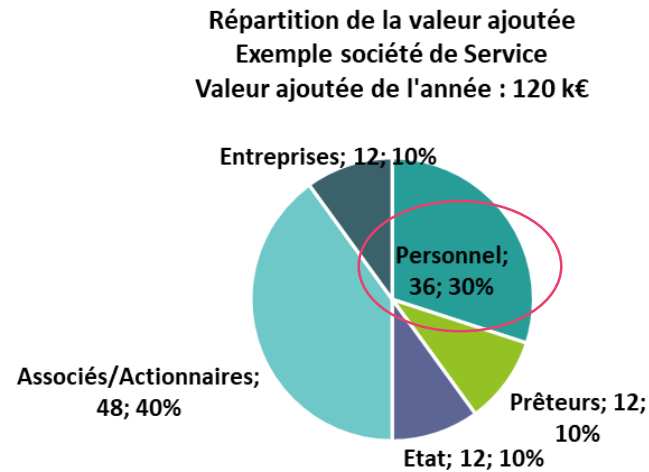
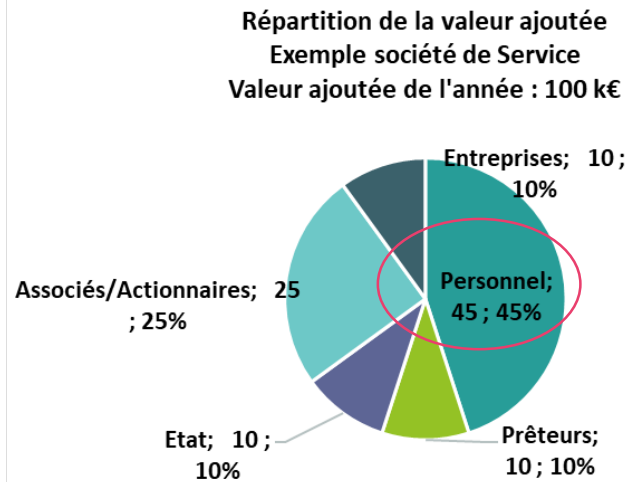


# LES CONSULTATIONS COMME APPUI PRÉALABLE À TOUTES NÉGOCIATIONS SALARIALES

- ▶ La **consultation sur la situation économique et financière**, à travers notamment la partie sur la valeur ajoutée, **ainsi que la consultation sur la politique sociale**, et notamment la partie sur l'évolution des effectifs et la structure des rémunérations **doivent nourrir les négociations obligatoires (NAO)**.
- ▶ **Dans le cadre de son information consultation sur la situation économique et financière, la politique sociale et les orientations stratégiques le CSE peut décider le recours à un expert-comptable** pour l'aider à la formulation d'un avis et l'assister pendant toute la consultation.
  - La direction finance intégralement le recours à l'expert du CSE pour les missions SEF et POLSOC et à hauteur de 80% pour les missions orientations stratégiques.
  - La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social, nécessaire à la compréhension des comptes et l'appréciation de la situation de l'entreprise.
- ▶ Exemple de travaux : Dans le cadre des consultations sur la situation économique et financière, un travail est notamment fait sur la répartition de la valeur ajoutée. Le rapport présenté par l'expert-comptable s'attachera ainsi :
  - **Au calcul de la valeur ajoutée produite par l'entreprise, et sa variation par rapport aux années précédentes**
  - **À la mise à plat de la répartition de celle-ci et son évolution par rapport aux années précédentes**

# CAS D'UNE SOCIÉTÉ QUI DÉCIDE DE RENFORCER LA PART RENDUE AUX ACTIONNAIRES

Ce que l'on trouve dans nos analyses

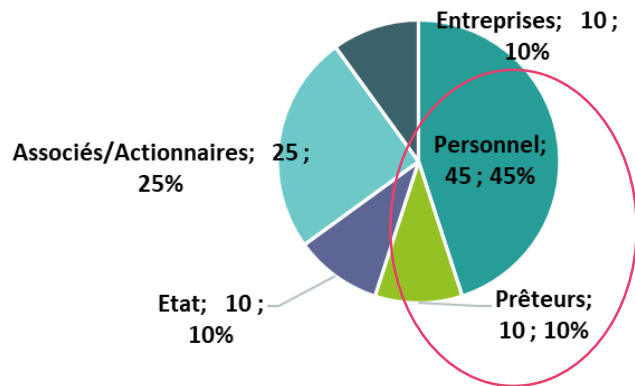


- ▶ Malgré une valeur créée en hausse (de 100 k€ à 120k€) la stratégie de l'entreprise qui vise à renforcer la part distribuée aux actionnaires conduit à une contraction de l'enveloppe disponible pour les salariés

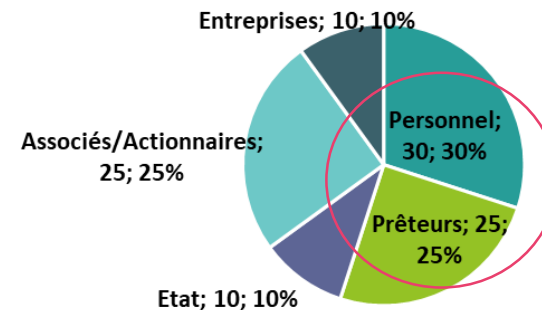
# CAS D'UNE SOCIÉTÉ QUI DÉCIDE QUI DOIT RECOURIR À DE L'ENDETTEMENT

Ce que l'on trouve dans nos analyses

Répartition de la valeur ajoutée  
Exemple société de Service  
Valeur ajoutée de l'année : 100 k€



Répartition de la valeur ajoutée  
Exemple société de Service  
Valeur ajoutée de l'année : 100 k€



- ▶ Les choix de gestion induisent également une évolution dans la répartition de la valeur ajoutée.
- ▶ Ainsi dans le cas présent, l'entreprise crée le même montant de valeur ajoutée sur les deux années, mais a eu recours entre temps à de l'emprunt, faisant croître ses charges d'intérêt, qui vont peser sur l'enveloppe allouée aux salariés.
  - Considérant une stabilité des autres parts.

# CAS D'UNE SOCIÉTÉ DU MÉDICO-SOCIAL : LA CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT, UN INDICATEUR CLÉ DES DOCUMENTS DE GESTION PRÉVISIONNELS DES RESSOURCES (EPRD, PGFP)

Ce que l'on trouve dans nos analyses



La notion de valeur ajoutée n'a pas de sens pour les secteurs social et médico-social. Ainsi, nous définissons cette notion comme *les ressources associatives de l'association sur la base desquelles des arbitrages en termes d'affectation sont réalisés avec pour objectif (normalement) d'assurer au mieux la mission d'accompagnement des usagers.*

- ▶ L'objectif est donc de définir le montant des ressources qui pourra être affecté à :
  - l'État : en l'absence d'imposition sur les résultats sauf pour les activités commerciales ;
  - la banque : en lien avec le niveau d'endettement ;
  - au personnel des établissements : avec la notion de taux d'encadrement ;
  - au siège de l'association : dont la facturation des services rendus aux établissements fait l'objet d'une autorisation de frais de siège de la part des tarificateurs.
- ▶ La capacité d'autofinancement : en l'absence de notion de dividendes, ce flux d'argent doit permettre à l'association de couvrir ses investissements et sécuriser sa situation financière (sa trésorerie notamment).



Cette capacité d'autofinancement est d'ailleurs un indicateur clé des documents de gestion prévisionnels des ressources communiqués aux tarificateurs :

- EPRD : Etat prévisionnel des ressources et dépenses,
  - PGFP : Plan global de financement pluriannuel.
- ▶ En effet, partant de son enveloppe budgétaire, l'association doit être en mesure de démontrer sa capacité à affecter les ressources suffisantes au financement de ses investissements futurs.
  - ▶ L'objectif in fine est que l'association assure une qualité d'accompagnement conforme et réponde aux exigences des politiques publiques (zéro sans solution, inclusion...).

# UN CONTEXTE FAVORABLE AUX ENTREPRISES EN 2023 DONT LES MARGES DE MANŒUVRE SE RENFORCENT ... TANDIS QUE L'INFLATION CONTINUE D'ÉRODER LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS

## ▶ UN CONTEXTE FAVORABLE AUX ENTREPRISES, DONT LES MARGES DE MANŒUVRE SE RENFORCENT

### ▶ Revalorisation des seuils pour les réductions de cotisations patronales

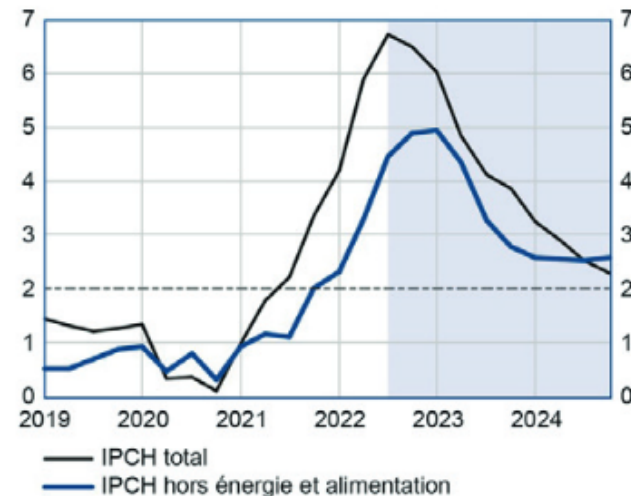
- Les multiples revalorisations du SMIC en 2022 (+5.6%, de 10,48€ fin 2021 à 11,07€ au 1er août 2022) ont conduit à augmenter les seuils en dessous desquels s'appliquent les mécanismes de réduction de cotisations, en particulier la « réduction Fillon ».

### ▶ Baisse de l'imposition

- En 2022, le taux d'impôt sur les sociétés a poursuivi sa baisse initiée depuis 2019 pour s'établir désormais à 25% (contre 33% en 2019).
- Le taux d'imposition sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) qui avait déjà été divisé par deux en 2021 est à nouveau divisé par deux en 2023.

## ▶ L'INFLATION VA DURER EN 2023, UN FAIT À ANTICIPER

**IPCH et IPCH hors énergie et alimentation**  
Glissement annuel en % Sources : INSEE jusqu'au 2e trimestre 2023  
projection Banque de France sur fond bleuté



\*IPCH : Indice des Prix à la Consommation Harmonisé au niveau européen

# LA NÉGOCIATION SALARIALE S'INSCRIT DANS LE CADRE DES NAO

Les Négociations annuelles obligatoires portent sur 3 thèses que sont :

## les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

### ▶ les salaires effectifs :

Salaires de base, rémunérations conventionnelles ou résultant d'un accord, primes de «performance», avantages en natures périphériques de la rémunération,

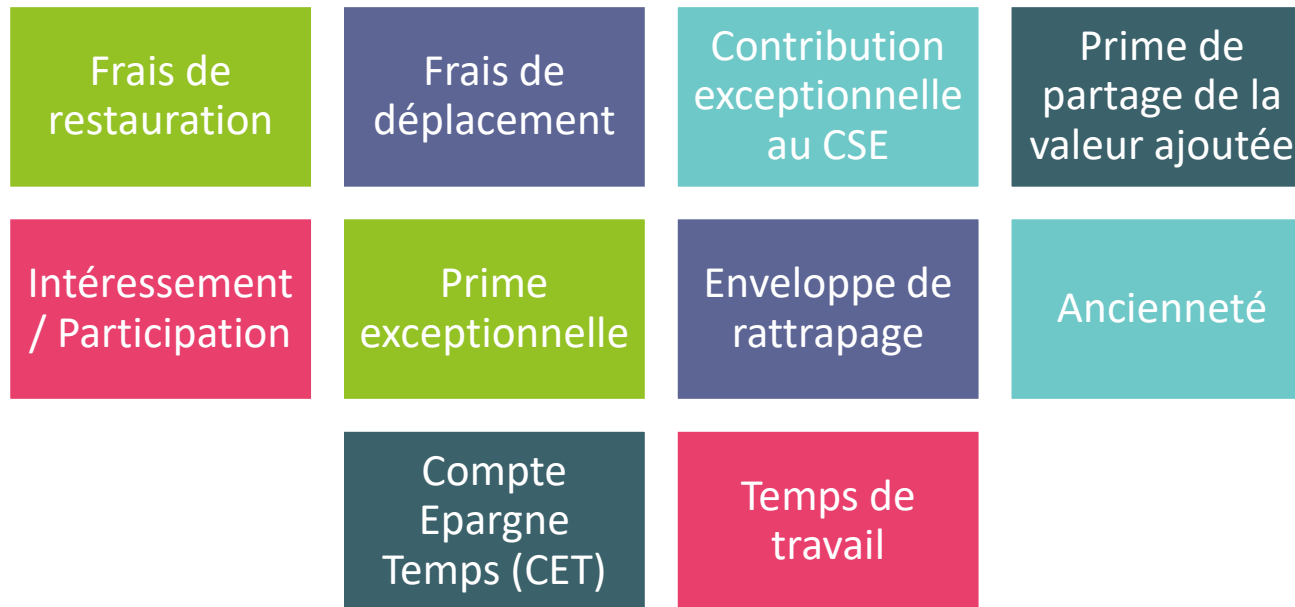
### ▶ la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel,

### ▶ Le partage de la valeur ajoutée : l'intéressement, la participation et l'épargne salariale,

### ▶ les écarts de rémunération et différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes en l'absence d'accord sur des mesures visant à les supprimer

# DES OUTILS POUR LEVER LES BLOGAGES ÉVENTUELS DES DIRECTIONS SUR LES REVALORISATIONS DES RÉMUNÉRATIONS

- ▶ Au-delà des questions d'augmentations individuelles et générales, **plusieurs autres outils peuvent être mobilisés par les négociations pour revaloriser le pouvoir d'achat des salariés** :
  - Si l'augmentation générale est la mesure à privilégier, des blocages de la part des directions peuvent être contournés en négociant des éléments annexes de rémunérations.
  - Pour rappel : c'est la bonne connaissance du contexte de l'entreprise qui permettra de soutenir la mise en place de ces dispositifs complémentaires



# UN INDISPENSABLE : BIEN SE PRÉPARER POUR AVOIR EN TÊTE LES MARGES DE MANŒUVRES

- ▶ Pour négocier, il est indispensable que vous ayez en tête les marges de manœuvre économiques de l'entreprise. Si vous n'avez pas suffisamment d'éléments via les moyens listés ci-avant, vous êtes légitimes à demander :
  - le chiffre d'affaires et les perspectives d'activité ;
  - le résultat d'exploitation et le résultat net
  - la part de la masse salariale dans les charges d'exploitation et dans la valeur ajoutée
  - le niveau de trésorerie et des dettes ;
  - Les dividendes versés aux actionnaires, à comparer avec la masse salariale
  - Les réductions d'impôts et allègements de cotisations sociales dont l'entreprise a bénéficié.
- ▶ Il faut également être en capacité de faire le bilan de la politique sociale de l'année qui s'achève :
  - Combien de salariés ont bénéficié d'augmentation ?
  - à quelle hauteur ? plus ou moins que le pouvoir d'achat, etc.
  - Existe-t-il des augmentations générales ? collectives (une partie des salariés) ?
  - Quel pourcentage d'augmentation des cadres, non cadres ?
- ▶ La seule condition pour qu'il y ait négociation : Présence de délégués syndicaux dans l'entreprise.



**Positionnez la négociation sur les rémunérations à la suite des informations-consultations pour récupérer l'information, les analyses de l'expert et s'appuyer sur l'avis du CSE.**



