

Firminy - Chazeau P. 24

Reprise de Casino par Intermarché : silence radio, 80 salariés dans le flou

LA TRIBUNE
Le Progrès

eBra GROUPE | Saint-Étienne - Ondaine | 42G
Jeudi 21 septembre 2023 1,30 €

CONDITIONS DE RENTRÉE EXCEPTIONNELLES



BALZAC CAMPING-CARS
RN 82 - La Marandière - 42580 L'ETRAT
04 77 74 04 24 - www.balzac.ypocamp.fr

YpoCamp Distributeur de Confiance

Saint-Étienne

Périscolaire supprimé : la galère des parents



À l'école de Janon, de nombreux parents se mobilisent pour la réouverture du périscolaire. Dans la ville, seize autres établissements sont concernés faute d'enfants inscrits. En attendant, les familles impactées font avec les moyens du bord, quitte, pour certains, à refuser des offres d'emploi. Photo Sarah Foughali

Prévisions 2024 P. 2 et 3

Les hausses de salaires plus fortes que l'inflation ?



Photo PQR/La Provence/MAXPPP/Valérie Vrel

Saint-Étienne P. 19

La pâtisserie Le Nelson s'offre un nouvel atelier

Saint-Étienne P. 20

Ces jeunes Stéphanois qui préfèrent l'ovale au ballon rond



Photo MF

Page 18

Pour tout savoir sur LA COUPE DU MONDE DE RUGBY dans notre région !

96 PAGES
7€90

EN VENTE CHEZ VOTRE MARCHAND DE JOURNAUX
EN VENTE ÉGALEMENT SUR NOTRE SITE

LE BIEN PUBLIC | LE JOURNAL de Soane-et-Loire | LE PROGRÈS

FESTIVAL DES JEUX DE VICHY

Palais des Congrès - Entrée gratuite
22-23-24 septembre 2023

PEFC 10-31-3546

IMPRIM'VERT

3 782788 701306 09210

Social

Salaires : 3,8 % d'augmentation l'année prochaine

Les rémunérations devraient enfin augmenter plus vite que les prix l'année prochaine, selon une enquête du cabinet Alixio publiée en exclusivité par notre journal. Mais autant grâce aux primes et autres avantages divers qu'aux augmentations générales. La Première ministre doit organiser bientôt une conférence sociale sur le sujet.

Bonne nouvelle : les entreprises prévoient pour l'année prochaine des budgets d'augmentation des salariés qui vont croître plus vite que l'inflation, selon une étude du cabinet Alixio, en exclusivité pour notre journal. Mais davantage en primes et gratifications diverses qu'en salaire. Le mois d'octobre ouvre dans les entreprises la saison des négociations salariales, ou NAO (négociation annuelle obligatoire), qui dure jusqu'en mars. Ces négociations auront une boussole : +3,8%, l'augmentation moyenne du budget rémunération des entreprises, selon les données du groupe Alixio publiées ce jeudi.

C'est beaucoup moins que cette année, où les budgets sont en augmentation moyenne de 4,9%. Mais il fallait bien répondre à une hausse des prix de 5,8% (en moyenne annuelle), plus forte et plus durable que prévu, ce qui a souvent en-

traîné plusieurs NAO dans la même année.

« L'année 2024 devrait être celle du retour à la normale », résume Rodolphe Delacroix, directeur rémunération du groupe présidé par Raymond Soubie, ex-conseiller social de Jacques Chirac ou Nicolas Sarkozy. Elle sera surtout celle où l'augmentation des rémunérations redeviendra plus rapide que celle des prix (attendue à +2,6% par la Banque de France), garantie de gain de pouvoir d'achat pour les salariés. Effectivement un retour à la normale, après trois années compliquées entre Covid, inflation post-Covid et conséquence de la guerre en Ukraine (voir notre infographie).

Dans les PME comme les grandes entreprises

L'augmentation des budgets devrait être assez générale, selon Alixio. Un peu plus forte dans les PME de moins de 200 salariés (+4%) que dans les entreprises intermédiaires de 500 à 1 000 salariés (+3,4%). Concernant les grands secteurs d'activité, ceux du commerce-distribution (+4,1%), des services financiers et de la métallurgie (+4%), sont plus optimistes que celui de l'agroalimentaire (+3,3%).

L'enquête d'Alixio repose sur la consultation de 162 entreprises. Sa prévision est en phase

avec celle communiquée en juillet par le cabinet LHH (+3,5%). Elle l'est également avec les récentes projections économiques de la Banque de France, qui prévoit elle aussi une sorte de retour à la normale après deux années 2022 et 2023 où le pouvoir d'achat par tête aura « subi l'impact de la forte inflation ».

Reste à préciser le contenu de ces budgets d'augmentation. Les prévisions d'augmentation générale sont à 2,3% pour les cadres (contre 2,9% réalisés en 2023), et à 2,7% pour les non-cadres (contre 3,6%). C'est dire, au regard des 3,8% d'augmentation globale, la part importante des augmentations individuelles, mais aussi de la prime Macron et des avantages divers (lire par ailleurs).

Climat social apaisé

Une autre tendance pointée, ou plutôt confirmée par l'enquête, est la « smicardisation » des bas salaires, selon les termes du ministre de l'Économie. Plus de la moitié des entreprises consultées (56%) disent être confrontées à un tassement de la grille salariale, à la suite des hausses successives du Smic calées sur l'inflation. La plupart (77%) ont répondu par des « réajustements ponctuels de certains niveaux », qui n'annulent donc pas le tassement global.



Pas question d'indexer les salaires sur l'inflation, prévient le gouvernement à la veille de la conférence sociale. Photo EBRA/Le Progrès/Yann Foray

Est-ce l'effet d'un regain attendu de pouvoir d'achat ? Les chefs d'entreprise sont plutôt rassurés sur le climat social de la rentrée, à l'image du président du Medef qui nous disait en juillet attendre une rentrée « politiquement chaude et socialement assez apaisée ». Une minorité seulement estime

que le climat sera plus tendu (38%, contre 46% d'avis contraire). Mais on en saura un peu plus après la manifestation de l'intersyndicale du 13 octobre, qui a mis les hausses de salaires en tête des revendications, et après la conférence sociale annoncée vers la même période.

● Dossier de Francis Brochet

« Priorité aux augmentations générales ! »

Questions à ► François Hommeril
Président de la CFE-CGC (*)

Les budgets de rémunération devraient augmenter plus vite que l'inflation en 2024. Une bonne nouvelle ?

« C'est toujours une bonne nouvelle quand la politique salariale en finit avec l'austérité ! Mais il faut regarder les chiffres avec précision, ne pas mélanger augmentations individuelles et générales. La priorité, c'est que les augmentations générales évoluent avec l'inflation : la grille de salaire doit augmenter au moins autant que l'inflation. »

Vous voulez un rattrapage ?

« Bien sûr ! Et le niveau de ce rattrapage est assez facile



à calculer, entre le niveau des augmentations générales et la hausse des prix. Mais que se passe-t-il depuis vingt ans ? Les employeurs nous disent, au niveau des branches professionnelles, qu'ils ne peuvent pas relever les grilles des conventions collectives au rythme de l'inflation, nous renvoyant vers les entreprises. Mais ensuite, les chefs d'entreprise nous disent aussi

qu'ils ne peuvent pas suivre l'inflation. Et pour nous le faire accepter, ils annoncent qu'ils vont faire un effort sur les bas salaires en proposant un « talon », par exemple 40 euros minimum. Ça peut représenter une augmentation plus forte que l'inflation pour ces bas salaires, mais pour les autres, ça fait moins, beaucoup moins... Le résultat de cette « politique du talon », c'est une grille salariale où les bas salaires sont à peu près maintenus, mais où les salaires intermédiaires perdent en pouvoir d'achat - les salaires entre 1,5 et 2,5 Smic, typiquement les techniciens, agents de maîtrise ou cadres en début de carrière. En 20 ans, ils ont perdu 15%, 20% de pouvoir d'achat ! »

Les entreprises vous disent aussi : on n'a pas

les moyens de faire mieux...

« Ça dépend des entreprises. Au fond, en France, les petites entreprises sont sous pression des très grandes entreprises, qui récupèrent les bénéfices de la chaîne de valeur pour servir leurs actionnaires. C'est sur ce rapport de force économique qu'il faut agir, pour éviter que le salaire ne soit la variable d'ajustement de ce rapport de force. Il faut surtout arrêter d'affirmer que les salaires sont un coût freinant la compétitivité de l'entreprise : ils sont une valeur, comme les compétences, qui peut tirer l'économie vers le haut. »

Que pensez-vous de l'importance croissante de la prime de partage de la valeur (PPV) ?

« C'est toujours compliqué de critiquer une prime !

Mais cette prime relève d'un dispositif assez vicieux. D'abord, elle n'est pas reconductible, donc elle crée de la précarité. Ensuite, elle est défiscalisée, désocialisée (sans cotisations sociales), donc elle n'entretient pas notre système général de protection sociale. En fait, cette prime sert d'abord à ne pas augmenter les gens ! »

Qu'attendez-vous de la conférence sociale ?

« Qu'on en arrête avec la précarisation par les salaires. Et que le gouvernement trouve mieux que de nous proposer, comme il semble vouloir le faire, d'autres exonérations sur les salaires, par exemple entre 1,6 et 1,7 Smic. »

● Propos recueillis par Francis Brochet

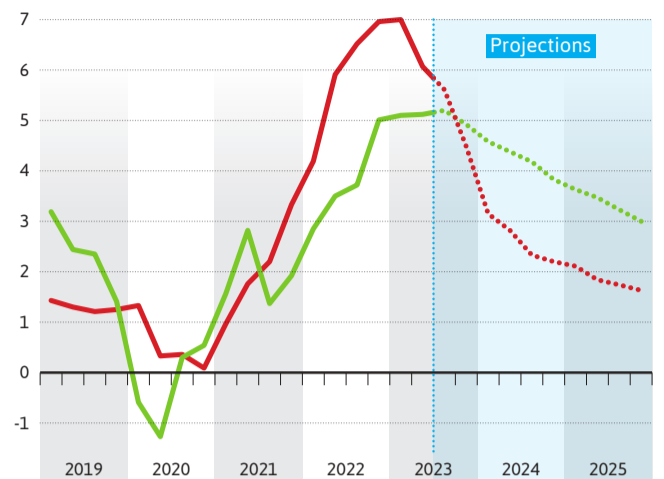
(*) Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres



Prix-salaires : la course-poursuite

Glissement annuel en %

— Salaire moyen par tête — Inflation



Sources : Insee, Banque de France.

VISACTU

La hausse des prix avait commencé d'être plus rapide que la hausse des salaires dès avant le Covid. Les deux années du Covid ont brouillé le paysage, entre explosion du chômage et paiement du chômage partiel. Puis la très forte reprise d'après le confinement a fait exploser les prix plus vite que les salaires à partir de l'été 2021. Les hausses salariales devraient à nouveau dépasser les hausses de prix d'ici la fin de l'année.

L'info en + ► La fin de mois dès le 10...

L'inflation a rendu les fins de mois plus difficiles, et plus précoces pour beaucoup de Français. Résultat, de plus en plus d'entreprises (46 %) sont sollicitées par des salariés leur réclamant un acompte de salaire. Elles sont moins nombreuses (10 %) à évoquer des demandes d'avance sur salaire qui, à la différence de l'acompte - qui rémunère un temps de travail déjà effectué - est versée en avance d'un travail non encore accompli.

Et aussi ► Cotisations : les hauts salaires moins exonérés ?

Les exonérations de cotisations sociales patronales sur les salaires supérieurs à 2,5 Smic devraient être supprimées, faute d'impact sur l'emploi et la compétitivité des entreprises, plaident dans un rapport transpartisan deux députés, Marc Ferracci (Renaissance) et Jérôme Guedj (PS). Selon eux, les ressources dégagées s'élèveraient à près de 1,6 milliard d'euros au bénéfice du budget de l'État.

L'agenda

● Conférence avant manif

Deux sujets au menu de la conférence sociale convoquée par le président de la République, à une date qui reste à fixer - sans doute début octobre, avant la manifestation intersyndicale du 13 : la « question des branches où la rémunération est inférieure au salaire minimum », et celle plus large concernant « l'évolution des salaires et des revenus », avait précisé Emmanuel Macron.

Dans près de 80 des 171 branches professionnelles, le salaire minimum fixé par la convention collective est inférieur au Smic - c'est illégal, et cela contraint des salariés à rester au Smic pendant des années. Le gouvernement parie sur l'incitation, les syndicats demandent la suppression des allègements de cotisations pour les branches concernées. Second sujet, les « trappes à bas salaire », qui freinent les augmentations de salaire car elles entraînent pour l'entreprise la diminution, voire la fin des allègements de cotisations sociales. Mais pas question pour le gouvernement de discuter de l'ensemble des salaires, a prévenu le ministre de l'Économie, qui craint « l'erreur économique » d'une indexation sur les prix.

La « prime Macron » victime de son succès

Près de la moitié des entreprises (46 %) ont versé cette année une « prime Macron », désormais nommée prime de partage de la valeur (PPV), selon l'enquête d'Alixio. Le montant moyen était de 1 041 euros, en nette hausse sur les 867 euros de l'année dernière.

Risque de dépendance

« Ce n'est pas vraiment une prime de partage de la valeur, mais une prime contre l'inflation », remarque Rodolphe Delacroix, directeur rémunération d'Alixio. Et son succès amène une forte majorité d'entreprises (64 %) à craindre de devenir dépendantes de cette prime désormais réclamée par leurs salariés. À voir comment évoluera son régime fiscal dans le prochain projet de budget - la seule quasi-certitude étant qu'elle ne devrait plus bénéficier d'une exonération totale des cotisations.

Le succès de cette prime illustre le développement de nouveaux moyens d'augmenter les rémunérations sans augmenter les salaires, le président de la CFE-CGC François Hommeril voyant là même son objectif premier (*lire l'entretien*). « Les entre-



Un quart des entreprises envisagent d'augmenter le montant des tickets restaurant l'année prochaine. Photo Sipa/Mourad Allili

prises ont tendance à diversifier l'offre de rémunération avec des périphériques qui bénéficient d'un régime fiscal avantageux », constate Rodolphe Delacroix.

La vogue des tickets restaurant

Les plus connus et plus répandus sont les primes d'intéressement et de participation, qui sont eux de vrais dispositifs de partage de la valeur : les entreprises ont versé cette année à ce

titre une moyenne de 1 681 euros par salarié, en hausse de 3,7 % sur l'année précédente, selon le gestionnaire d'actifs Amundi.

D'autres périphériques se développent : plus du quart (28 %) des entreprises envisage, en 2024, d'augmenter le montant des tickets restaurant, une sur cinq de mieux rembourser les frais de trajet quotidien ou de contribuer davantage à la cotisation à une mutuelle.

Il n'empêche, et c'est la

limite de cette tendance : pour les salariés compte d'abord le salaire inscrit sur la fiche de paie. Deux tiers des entreprises (63 %) estiment que leurs salariés n'intègrent pas les primes d'intéressement et de participation « dans l'idée qu'ils se font de l'évolution de leurs rémunérations », et près des trois quarts (72 %) pensent de même des avantages comme les tickets restaurant ou aide au transport.