

ENQUÊTE INFLATION ET POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS

AOÛT 2022

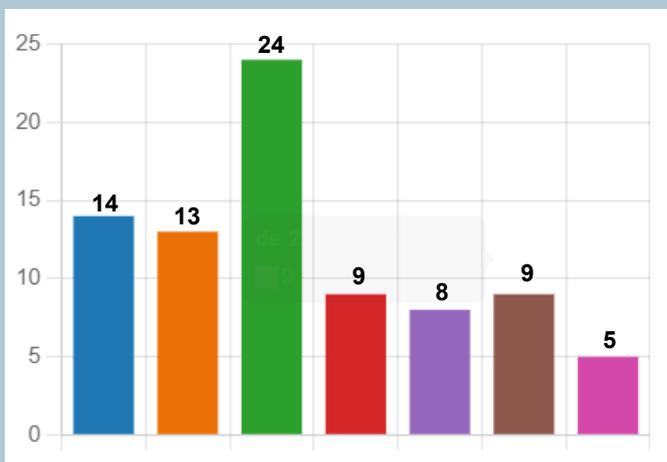
82 entreprises ont répondu au questionnaire.

60% des entreprises envisagent de mettre en place des mesures pour compenser l'inflation, même partiellement, entre la rentrée et la fin de l'année 2022. Des mesures pérennes d'augmentation des salaires sont envisagées, en complément des augmentations de début d'année, pour près de 30% des entreprises. Les nouvelles mesures ponctuelles exonérées de charges, proposées par les lois de cet été, seraient encore peu utilisées sauf la prime de partage de la valeur que 66% des entreprises envisagent de verser.

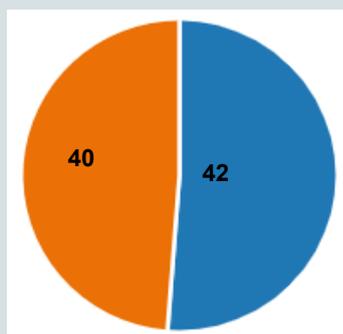
Répartition en nombre de réponses reçues par question.

INFORMATIONS GLOBALES

Effectif
de l'entreprise

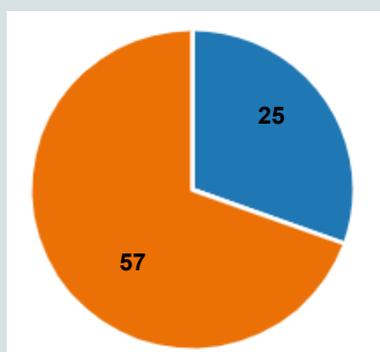


Appartenance
à un groupe

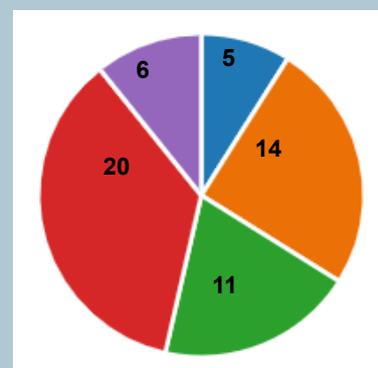


PRÉSENCE D'UNE ORGANISATION SYNDICALE ?

Présence d'une organisation
syndicale dans l'entreprise ?

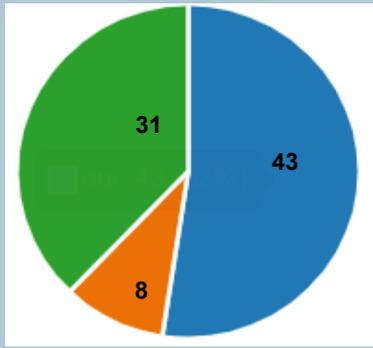


Si oui, lesquelles ?



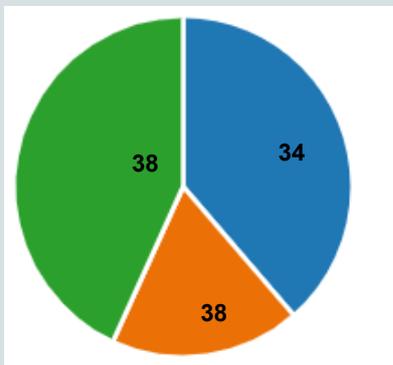
MESURES FACE À L'INFLATION

Envisagez-vous de mettre en place des mesures pour compenser, même partiellement, l'inflation ?



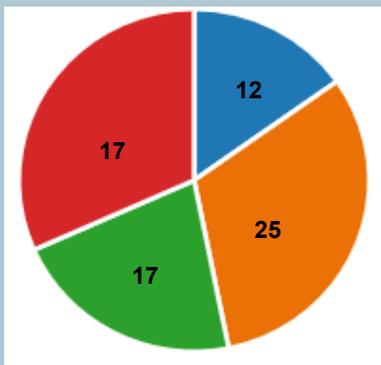
- Oui
- Non
- Décision non prise

Avez-vous déjà eu des demandes de prise de mesures liées au pouvoir d'achat ?



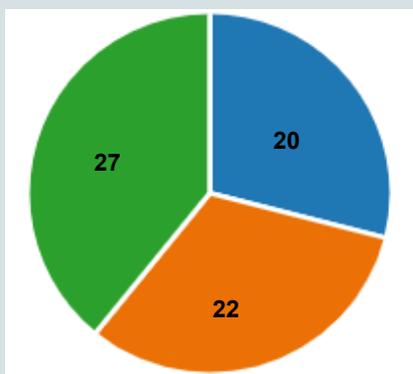
- De vos salariés directement
- Par les organisations syndicales
- Pas de demande pour le moment

Sous quel délai envisagez-vous la mise en place de ces mesures ?



- Pas de mesure envisagée
- A la rentrée : septembre/octobre 2022
- En fin d'année 2022
- En début d'année 2023 avec les prochaines négociations/discussions sur les salaires

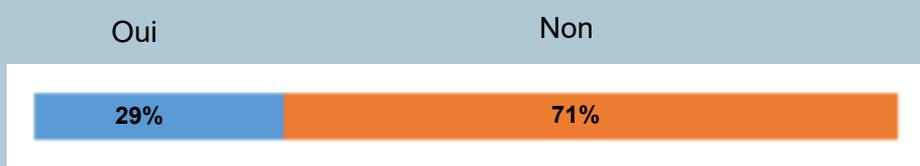
Nature des mesures envisagées



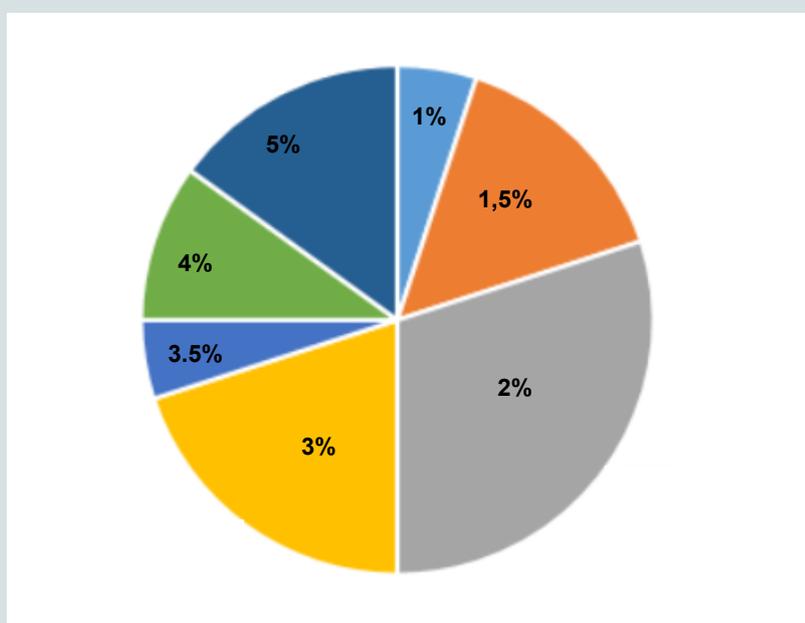
- Mesures pérennes (augmentations, mise en place de prises en charge employeur élargies...)
- Mesures ponctuelles pour répondre à la situation particulière de l'inflation prévue en 2022 et 2023 (primes,)
- Les deux

MESURES PÉRENNES : AUGMENTATIONS DE SALAIRE

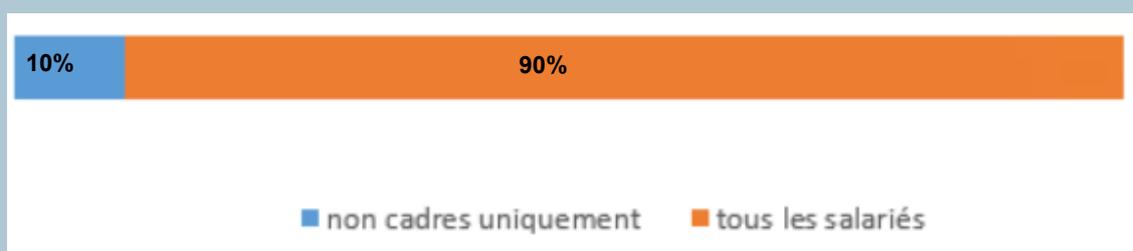
Envisagez-vous une nouvelle augmentation de salaire en 2022 (en complément des augmentations de début 2022) ?



Si oui - Taux d'augmentation envisagés (2nde vague 2022)



Pour quels salariés envisagez-vous ces augmentations ?

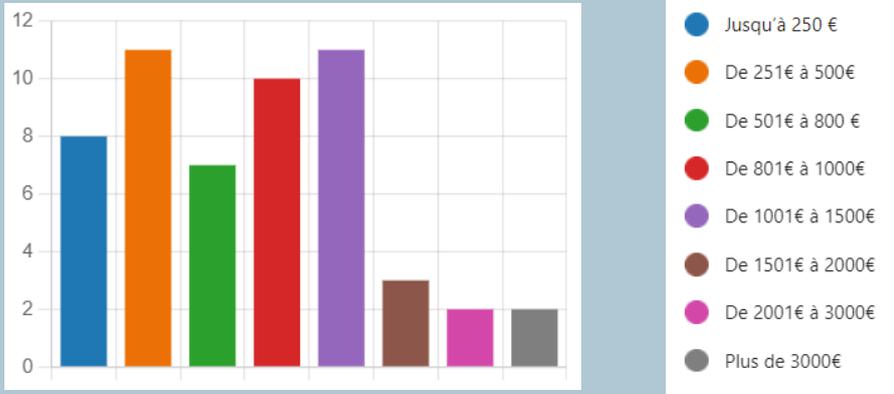


AUTRES MESURES

Mesures prévues par les lois de cet été en faveur du pouvoir d'achat

Prime de partage de la valeur (ex prime « Macron »)

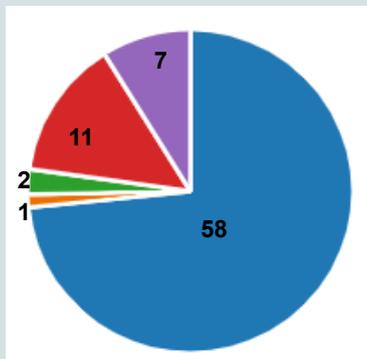
Prime pouvant être versée avec exonération de charges sociales et d'impôt dans les entreprises de moins de 250 salariés (de juillet 2022 au 31 décembre 2023) et pour les salariés ayant une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC. Montant maximum = 3000€/an ou 6000 €/an s'il existe un accord d'intéressement ou un accord de participation volontaire dans l'entreprise



Participation de l'employeur Prime transport « carburant » ?

Le dispositif facultatif de prise en charge employeur « frais de carburant » composant la Prime transport, avec exonération de charges sociales et impôts, est augmenté de 200€ à 400€ pour 2022 et 2023.

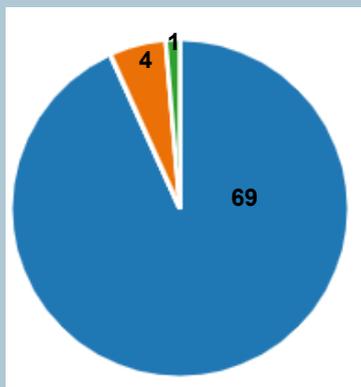
De plus, le dispositif est assoupli en 2022 et 2023, pour être étendu y compris aux salariés non contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre au travail. Les conditions de prise en charge habituelles sont levées (résidence ou lieu de travail non desservis ou hors périmètre d'un plan de mobilité obligatoire, horaires ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport).



- Pas d'utilisation de ce dispositif
- Mise en place du dispositif « frais de carburant » à 200€
- Mise en place du dispositif « frais de carburant » pour un montant supérieur à 200€
- Dispositif déjà en place sans modification envisagée
- Dispositif déjà en place et augmentation de la prise en charge employeur

Participation de l'employeur « Forfait mobilité durable »

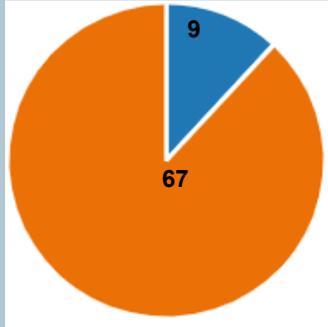
Le forfait mobilité durable (= prise en charge par l'employeur des frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène), est relevé de 500 € par an et par salarié à 700€.



- Pas d'utilisation de ce dispositif
- Dispositif déjà en place sans modification envisagée
- Dispositif déjà en place mais augmentation de la prise en charge employeur envisagée

Abonnements transports publics, renforcement possible de la prise en charge employeur exonérée

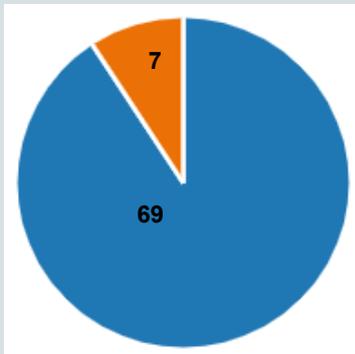
La prise en charge par l'employeur du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés est obligatoire à hauteur de 50%. Pour les années 2022 et 2023, la loi permet une prise en charge jusqu'à 75% bénéficiant des exonérations sociales et fiscales.



- Augmentation de la prise en charge employeur envisagée
- Pas d'augmentation de la prise en charge employeur envisagée

Cumul des participations de l'employeur au trajet domicile - entreprise

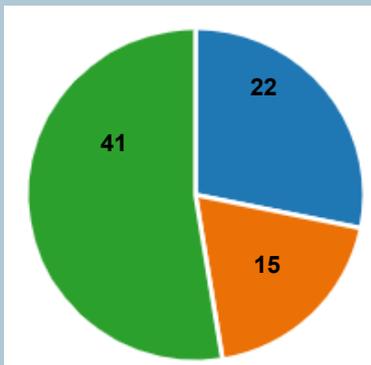
En 2022 et 2023, il est permis, sur la même période, de cumuler la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % du prix des titres d'abonnement de transports en commun et la prime carburant de 200€ à 400€. Ce cumul n'était jusqu'alors pas possible.



- Pas d'utilisation envisagée de ces nouveaux dispositifs de cumul
- Utilisation envisagée de ces dispositifs temporaires

Favoriser le co-voiturage entre salariés pour les trajets domicile -entreprise

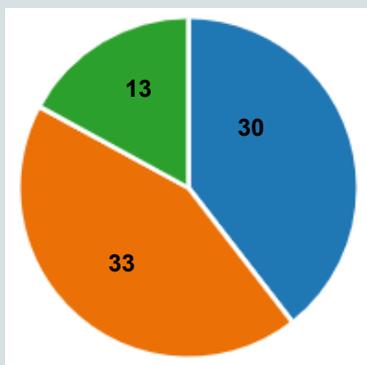
Nouvel avantage fiscal pour les frais de covoiturage : la loi prévoit la possibilité de cumuler des indemnités kilométriques avec celles du covoiturage dès l'imposition des revenus de 2022.



- Pas de volonté d'inciter des actions en faveur du covoiturage
- Déjà en place
- A envisager

Titres-restaurant :

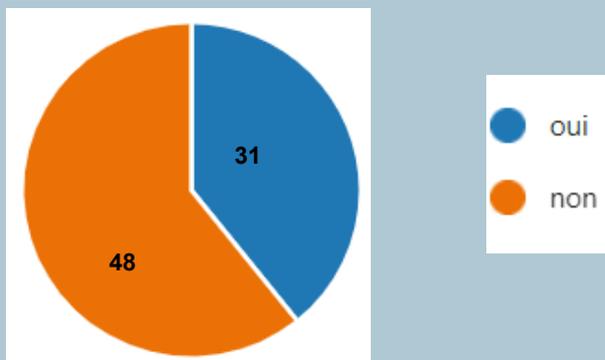
Le plafond d'exonération de la contribution employeur au ticket restaurant est portée à 5,92 € dès le 1er septembre 2022 (au lieu de 5.69€). De plus, leur utilisation est, jusqu'au 31 décembre 2023, élargit à l'achat de tout produit alimentaire.



- Pas de volonté de mise en place de tickets restaurant
- Tickets restaurant déjà en place et maintien de la contribution employeur
- Tickets restaurant déjà en place et augmentation de la contribution employeur envisagée

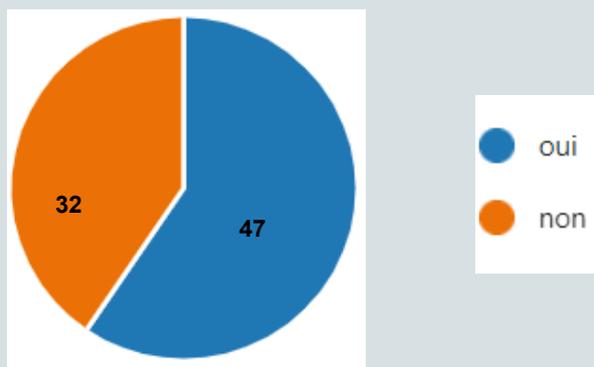
Dispositif temporaire de rachat des jours de RTT en accord avec l'employeur pour augmenter la rémunération : Ce dispositif peut-il vous concerner ?

Au titre des périodes allant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025, un salarié peut, sur sa demande et avec l'accord de son employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises. Ces journées peuvent donc donner lieu à rachat avec une majoration de salaire de 25%. Elles bénéficient des droits à exonérations de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que les heures supplémentaires.



Heures supplémentaires : Augmentation du plafond annuel de défiscalisation de 5000€ à 7500€

La défiscalisation de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires est portée de 5000 € à 7500 € pour les heures réalisées à compter du 1er janvier 2022. Ce dispositif peut-il vous conduire à favoriser la réalisation d'heures supplémentaires ?



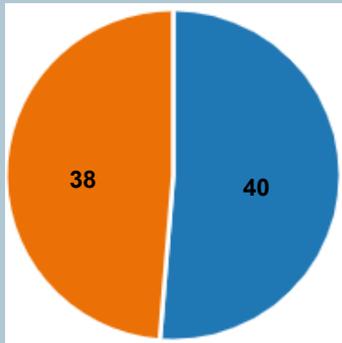
Épargne salariale : intéressement des salariés

Dispositif facultatif (contrairement à la participation) qui vise à verser à chaque salarié une prime liée à la performance de l'entreprise selon des critères définis par l'entreprise. Peut être mis en place pour une durée variant de 1 an à, désormais, 5 ans



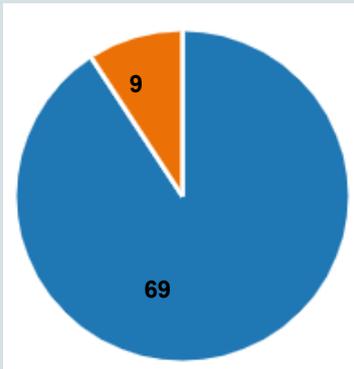
Epargne salariale : nouveau cas de déblocage anticipé jusqu'au 31 décembre 2022 exonéré de cotisations sociales et d'impôts

Un nouveau cas de déblocage temporaire des droits acquis au titre de la participation ou de l'intéressement est prévu, sur demande du salarié, pour « financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services » dans un montant maximum de 10 000€. L'employeur doit informer ses salariés de cette nouvelle possibilité d'ici mi-octobre 2022.



- Ce dispositif peut être utile dans notre entreprise
- Non concerné (pas d'épargne salariale)

Mutuelle et prévoyance lourde : augmenter la part employeur de prise en charge des frais de prévoyance des salariés.

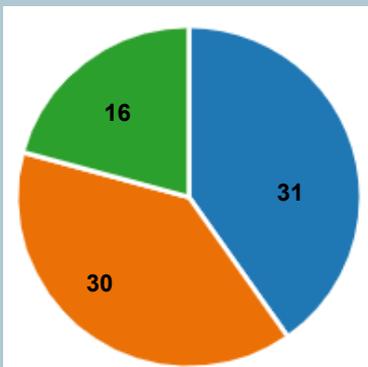


- Prise en charge employeur maintenue au niveau précédent
- Augmentation de la prise en charge employeur envisagée

Autres dispositifs, en lien avec le CSE, s'il existe :

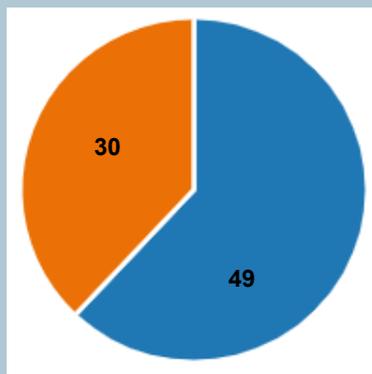
Exemples :

- Les chèques cadeaux : chèques vacances, culture,
- Participation à la prise en charge des repas (cantine...)
- Le financement de la vie quotidienne (services à la personne et garde d'enfants, travaux ménagers, soutien scolaire, ...) : améliorer le quotidien des salariés. Exemple : chèque CESU préfinancés ou aide financière directe



- Mesures non envisagées
- Mesures déjà en place qui seront maintenues au niveau actuel
- Mesures dont la mise en place ou l'évolution favorable sont envisagées

Limiter les déplacements des salariés en augmentant temporairement le nombre de jours de télétravail pour ceux qui sont éligibles



-  Mesure non envisagée
-  Mesure envisagée

EN SAVOIR PLUS



Besoin de plus d'informations ?

Contactez Laure Jouve : l.jouve@uimmlyon.com



www.uimmlyon.com