

La négociation annuelle obligatoire : rappels juridiques

Pour qui ?



- La NAO concerne les entreprises où sont constituées **une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives** et dans lesquelles est présent au moins un membre de la **délégation élue du personnel au CSE**.
- Il s'agira donc, dans le cas général, des **entreprises d'au moins 50 salariés** (seuil d'effectif permettant la désignation d'un délégué syndical) dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, ou des entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'un membre de la **délégation élue du personnel au CSE** aura été désigné en qualité de délégué syndical.

Quand ?



- **Ordre public** : pour ces entreprises, des négociations collectives sont obligatoires au moins tous les 4 ans.
- **Champs de la négociation collective** : les parties doivent préciser le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités. **Durée max de l'accord : 4 ans**
- **Disposition suppletive** : Si pas d'accord de méthode, obligation de **négociation tous les ans sur l'égalité pro et les salaires**. Tous les 3 ans sur la GEPP

Sur quoi ?



- Sur la **remuneration** (salaires effectifs, temps de travail, partage de la valeur ajoutée), **l'égalité professionnelle** (mesures mises en place pour compenser les écarts de remuneration) **et la GEPP**
- Il n'y a pas d'obligation d'arriver à un accord mais seulement d'ouvrir une négociation

Avec qui ?



- Les **organisations syndicales**
- Des **élus mandatés**

Quel calendrier social ?



- Articuler avec les **informations consultations récurrentes** pour avoir les informations importantes pour la négociation
- **Préconisation** de faire la négociation plutôt en début d'année N pour avoir du recul sur les entreprises qui ont déjà négocié et pour avoir une meilleure vision des résultats de l'entreprise sur l'année N-1

Les sources d'informations sur lesquelles il est possible de s'appuyer

Données sur l'environnement économique



Reprendre les conclusions de la Note NAO de Secafi

1. Malgré un ralentissement récent de l'inflation, les prix continuent d'augmenter et devraient rester élevés à court et moyen terme
2. Pour les salariés, la perte de **pouvoir d'achat** cumulée depuis 3 ans est historique, elle concerne toutes les CSP
3. Le **tassement des salaires**, à la fois dans les branches et dans les entreprises, est à compenser par des NAO ciblées
4. Les **difficultés de recrutement** et de rétention persistantes rappellent l'importance d'améliorer l'attractivité salariale des emplois
5. Les **aides publiques, les réductions d'impôts et les marges** en hausse dans certains secteurs donnent de la latitude pour augmenter les salaires

Informations que votre employeur vous remet



Exemples : grille des salaires, salaires effectifs par catégorie, incidence des mesures individuelles sur la masse salariale, informations de la BDESE, bilan des NAO N-1, etc.

Données sur votre entreprise et son secteur d'activité



Utiliser les derniers rapports de votre expert contenant des informations ciblées

1. Rapport sur les **comptes** (résultats et performance de votre entreprise notamment par rapport au secteur d'activité, marges de manœuvre financières et partage de la valeur et du profit, coût du capital, productivité, aides publiques et exonérations)
2. Rapport sur la **stratégie** (projets, investissements à venir et impacts sur les emplois et l'organisation du travail)
3. Rapport sur la **politique sociale** (structure et niveau des rémunérations, écarts de salaires, bilan NAO N-1, séniors, précarité, GEPP, numérique, santé au travail, inégalités H/F)
4. Note de **secteur** : État des lieux sur votre secteur d'activité, sur ses marges, prévisions, concurrents, perspectives de marché.
5. **Convention collective**.



Données récoltées auprès des salariés

Contacts terrain, **questionnaire** de satisfaction sur les rémunérations, les conditions de travail (charge de travail, montée en compétences, autonomie, responsabilité)



Choisir des priorités pour construire des revendications

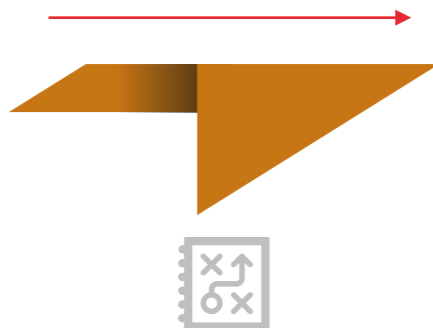
ÉTAPE 1



Définir des objectifs sur la base des informations collectées

- Revaloriser les bas salaires ? Éviter le tassement des salaires ? Compenser l'inflation ?
- Réduire les écarts de salaires avec le marché ? Entre les H/F ?
- Meilleure reconnaissance de l'ancienneté ?
- Donner accès aux primes variables à davantage de salariés ?
- Rééquilibrer le partage du profit ?
- Améliorer les périphériques de rémunération ?

ÉTAPE 2



Pour chaque objectif, définir une revendication

- Enveloppes d'augmentation ? Talon ? AG progressive ? Prime PPV ? 13^{ème} mois ? Prime collective ?
 - Enveloppes de rattrapage ?
 - Prime d'ancienneté ?
- Élargir à tous les salariés une prime catégorielle ?
- Négocier des suppléments d'intéressement/participation et une PPV ?
- Éléments périphériques, ASC, mobilité, TR ?

ÉTAPE 3



Pour chaque revendication, une cible, un « plancher » et un « plafond »

- **Position plafond** : « l'idéal impossible » que l'on va annoncer.
Ex.: 10 %
- **Objectif Cible** autour duquel on imagine l'atterrissage possible.
Ex.: 5 %
- **Position plancher** : le strict minimum pour signer.
Ex.: 3 %

ÉTAPE 4



Prévoir des arguments et des alternatives négociables

- Mobiliser des arguments sur la situation économique de l'entreprise sur la base des rapports de vos experts, sur l'environnement sectoriel et macroéconomique
- **Alternatives négociables** : prévoir des alternatives aux objectifs (primes si refus de talon, ou un montant moins élevé du budget d'AG ou AI...),
- Vérifier que les propositions de la direction sont plus favorables que celles de votre convention collective

ÉTAPE 5



Chiffrer chaque position

- Calcul du coût net, brut, brut chargé et bénéfice pour les salariés
 - **Coût pour l'entreprise** :
Nombre de salariés concernés x montant pour chaque position = coût (varie en fonction du véhicule AG/prime)
- Chiffrer le coût des mesures en fonction des indicateurs de performance de l'entreprise, 0,3 % du CA, 2 % de l'EBITDA ...
- Avoir connaissance des mécanismes de cotisations salariales et patronales de leur coût associé (ou économie) en fonction du niveau de salaire

Ce que Secafi peut faire pour vous

Pour les NAO, une approche globale indispensable pour répondre à vos besoins

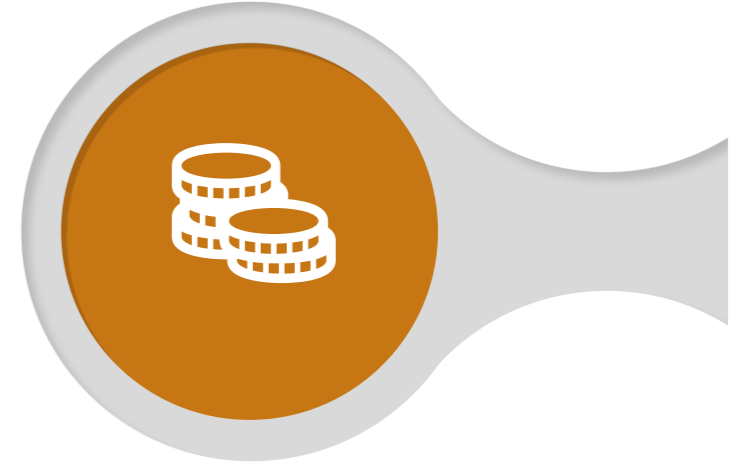


Apprécier la performance économique

Analyser les résultats économiques et financiers, sous un autre angle que celui de la direction, pour donner du poids à vos revendications lors des NAO.

Analyser la politique des rémunérations

Examiner la politique de rémunération de l'entreprise, et mettre en perspective par rapport au secteur d'activité, pour chiffrer les revendications NAO.



Analyser le partage de la valeur ajoutée

Comprendre la répartition de la richesse dans l'entreprise pour structurer et contextualiser vos demandes lors des NAO.

Analyser le partage du profit

Discuter le partage du profit dans votre entreprise entre participation, intéressement, PPV, résultat nets, dividendes

