



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)

[Journée d'étude du 4 avril 2018]

Intervenants : Wilfried PENNETIER et Frédéric GARDIN – SEXTANT Expertise

Les négociations annuelles obligatoires, comme d'ailleurs l'ensemble des négociations doivent être ancrées dans notre démarche syndicale, une démarche qui lie la négociation à la construction d'une organisation syndicale capable de peser en toute circonstance.

C'est donc à partir des revendications des salarié.e.s qu'il s'agit de travailler en faisant en sorte de le tenir au courant par des bulletins d'information à chaque étape de la négociation. Les informer donc, mais aussi demander leur avis par tout moyen ... notamment avant de prendre toute décision.

Mais cet avis doit être agréementé de la position de la CGT en la matière. Il y a donc un travail récurrent d'information/consultation des salarié.e.s qui, en amont, est préparé par la section ou le syndicat.

En effet, c'est bien l'organisation syndicale CGT qui est aux commandes et non les négociateurs qui, eux, traduisent et avancent les revendications émises par la section ou le syndicat après débat avec les salarié.e.s.

Il ne faut pas se priver de moyens pour faire pression à défaut de pouvoir mobiliser activement les salarié.e.s comme les communiqués de presse, les pétitions ... cela ne peut permettre qu'aider à la construction d'un mouvement social pour la satisfaction des revendications.

La dynamique revendicative doit être entretenue par l'organisation. Mais cette dynamique doit reposer sur ce qui « *est possible* » au regard de l'analyse que nous faisons de la situation. Ni accompagnement, ni démagogie populiste.

Position du problème

La problématique salariale doit être une « *obsession* » dans nos organisations syndicales. Il s'agit, pour nous, de modifier la part des salaires dans la valeur ajoutée en accroissant cette part. Cela signifie que la bataille à mener pour des augmentations de salaire doit prendre en compte l'évolution des dépenses et des besoins des salarié.e.s, mais aussi les gains de productivité. Et tout ceci dans le cadre d'évolution des qualifications et d'un déroulement de carrière pour tous.

1/ Périodicité

En principe, la négociation est annuelle (*L2242-15 du Code du travail*). Mais on peut allonger la périodicité jusqu'à 4 ans (*L2242-1*) par voie d'accord majoritaire.

**En cas d'accord allongeant cette périodicité, il n'est plus possible à une organisation syndicale représentative, de demander une négociation sur les salaires.
Il ne faut donc pas négocier ce type d'accord.**

2/ Règles de négociation obligatoire

Les ordonnances incitent à la conclusion d'accord d'entreprise fixant les règles des négociations obligatoires ... comme les NAO. [*L2242-10 et L2242-11 du Code du travail*].

La négociation d'un tel accord peut être engagée à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale représentative. Elle porte sur le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

La durée de l'accord ne peut excéder 4 ans. L'accord doit fixer :

- Les thèmes de la négociation,
- La périodicité et le contenu de chacun des thèmes,
- Le calendrier et les lieux de réunion,
- Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise,
- Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

3/ Niveau de la négociation

Toutes les négociations d'entreprise peuvent être menées au niveau du groupe (*L2232-33 du Code du travail*). Si une négociation a lieu au niveau du groupe, ou si un accord de méthode prévoit une telle négociation, alors l'entreprise est dispensée d'ouvrir une négociation sur les mêmes thèmes.

Si l'accord de groupe le prévoit expressément, il prime sur les accords d'entreprise ou d'établissement (*L2235-5 du Code du travail*). Si un accord d'entreprise le prévoit expressément, il prime sur les accords d'établissement (*L2253-6 du Code du travail*).

Pour autant, les niveaux de la négociation préexistants restent toujours en vigueur :

- **Entreprise** : c'est le lieu de la négociation le plus souvent. La négociation dans les établissements n'est pas obligatoire. Mais la prise en compte de spécificités de différents établissements est possible dans la négociation.
- **Etablissement** : possible si tous les établissements sont dotés d'une section syndicale et qu'aucun des syndicats présents dans les établissements et dans l'entreprise ne s'y oppose.
- **UES** : ce niveau est possible pour la négociation si une section syndicale est constituée au niveau de l'UES.

4/ Primauté de l'accord d'entreprise

La règle est que l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

Il y a deux types d'exception :

- Les thèmes réservés à la branche : salaire minimum, classifications, égalité homme-femme, mutuelle ...

Il y a en fait 13 thèmes.

- Primauté de la branche sur l'accord d'entreprise si la branche le décide. Cela concerne 4 thèmes.

Dans le cadre des NAO, les primes ou indemnités conventionnelles non comprises dans les minima conventionnels pourraient être négociées à la baisse via un accord d'entreprise.

Cette nouvelle possibilité offerte aux entreprises risque de se traduire par des demandes de renégociation de certaines primes lors des NAO. Mais il ne faut pas oublier que sans accord majoritaire d'entreprise, les dispositions des accords de branche continueront à s'appliquer ... d'où la nécessité de faire de bons scores aux élections professionnelles pour peser.

“Extrait articles les Echos du 27/10/2017 « ordonnances : la revanche des branches professionnelles » :

« L'objectif principal est de faire baisser les salaires dans l'Hexagone, ou du moins d'obtenir une forme de modération salariale pour tenter de relancer l'emploi.

« On est devant un choix qui se résume simplement : le salaire ou l'emploi. Or, l'engagement du président de la République est clair : le chômage doit être revenu à 7% à la fin du quinquennat », rappelle un conseiller de l'exécutif”.

5/ Durée des accords

Les accords ont une durée de 5 ans par défaut (L2222-4 du Code du travail). D'autres durées sont possibles, soit déterminées ou indéterminées, si précisé dans l'accord.

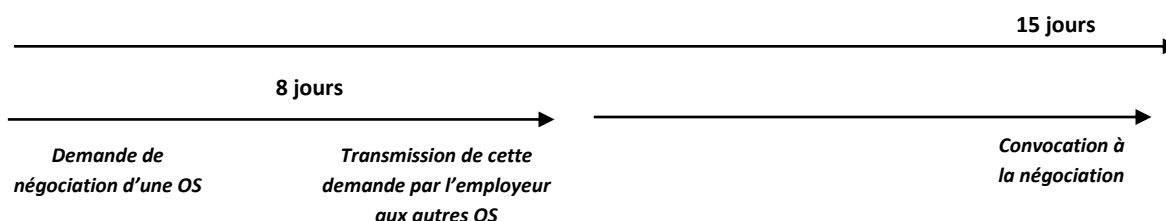
Dès expiration, l'accord cesse de produire ses effets. Attention aux primes, 13^{ème} mois ... si l'accord ne prévoit rien, celles-ci ne seront plus obligatoires au bout de 5 ans.

Il faut prévoir un accord spécifique à durée indéterminée pour les éléments salariaux qu'on souhaite pérenniser.

6/ Lancer les négociations

L'employeur doit prendre l'initiative d'engager les NAO (L2242-1 du Code du travail). Les NAO doivent se tenir au plus tard 12 mois après le début des précédentes NAO (L2242-1 du Code du travail et circulaire DRT86-16 du 23 décembre 1986).

A défaut, la négociation s'engage automatiquement à la demande d'une organisation syndicale représentative. La demande de négociation est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Dans les 15 jours qui suivent la demande, l'employeur convoque les parties à la négociation.



Lors de la première réunion de NAO, doivent être précisés (*L2242-2 du Code du travail*) :

- Le lieu et le calendrier des réunions,
- Les informations que l'employeur remettra aux délégué.e.s syndicaux et aux salarié.e.s composant la délégation,
- Rien n'oblige les organisations syndicales à remettre leurs revendications à la première réunion.

Pendant toute la durée de la négociation, l'employeur ne peut pas prendre de décisions sur les thèmes concernés (*L2242-3 du Code du travail*).

7/ Le procès-verbal de négociation

Ce procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. Cela n'implique que l'employeur :

- Ait convoqué, à la négociation, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions.
- Ait communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause.
- Ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Les accords collectifs sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative qu'accompagnés d'un procès-verbal portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignants les propositions respectives des parties.

Si au terme de la négociation, aucun accord n'a pu être conclu, un procès-verbal de désaccord doit être établi, dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer.

Ce procès-verbal est déposé à la DIRECCTE.

Il faut apporter le plus grand soin à la rédaction du procès-

8/ Sanctions en cas de manquement à l'obligation de négociation

Ce sont des pénalités financières (*L2242-7 du Code du travail*) et un délit d'entrave (*L2146-1 du Code du travail*).

9/ Composition de la délégation

La délégation de chacune des organisations syndicales représentatives prenant part à ces négociations comprend (*L2232-17 du Code du travail*) :

- Le délégué.e syndical.e de l'organisation dans l'entreprise,
- Ou en cas de pluralité de délégué.e.s, au moins deux délégué.e.s syndicaux.

Chaque organisation syndicale représentative peut compléter sa délégation par des salarié.e.s de l'entreprise :

- Leur nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives,
- A défaut d'accord, le nombre de salarié.e.s qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégué.e.s syndicaux de la délégation.
- Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

La circulaire DRT du 15 octobre 1983 précise que le délégué.e syndical.e central.e peut être désigné.e pour faire partie de la délégation comme délégué.e syndical.e, mais la loi n'en fait pas obligation. Il ne peut pas être le seul membre de la délégation.

En ce qui concerne la délégation patronale, c'est l'employeur qui doit négocier les accords collectifs avec les organisations syndicales représentatives. Toutefois, l'employeur peut déléguer à un tiers le pouvoir de négocier et de conclure un accord en son nom. Il est admis que l'employeur puisse être assisté par des collaborateurs pouvant éclairer les discussions par leurs connaissances. Mais afin de préserver l'équilibre entre les parties, la délégation patronale ne peut pas être plus importante que la délégation salariale.

CONTENU DES NAO

1/ Le thème des salaires

La négociation doit porter sur les « *salaires effectifs* » et concerne tous les salarié.e.s de l'entreprise.

Notion de salaires effectifs – circulaire DRT 8 du 5 mai 1983

-Salaires réels pratiqués dans l'entreprise. L'intention du législateur était de faire en sorte que la négociation porte sur les salaires effectivement versés dans l'entreprise et non pas uniquement sur les salaires minima ;

-Il convient d'adopter la définition la plus large possible du salaire : salaires bruts par catégories, y compris les primes et avantages en nature, le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord.

En ce qui concerne les mesures individuelles, aucune obligation est faite à l'employeur de les négocier. Cependant il doit fournir des informations sur l'incidence des mesures individuelles sur la masse salariale.

L'individualisation de la rémunération suppose a minima des systèmes d'évaluation transparents, acceptés et connus de tous. Un certain nombre de questions sont à poser dans les situations de systèmes individualisés :

- Nombre de bénéficiaires et de non bénéficiaires, montant moyen des augmentations distribuées ...
- Description du système d'évaluation des résultats.
- Corrélations entre évaluations et augmentations.

Loi du 5 mars 2014

L'entretien professionnel est le moment pour vérifier notamment si le/la salarié.e a pu bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle au cours des 6 dernières années. L'employeur doit mener deux actions parmi les 3 proposées :

-Suivi d'au moins une action de formation,

-Acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,

-Bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

2/ Les périphériques de rémunération

Il faut dissocier la négociation sur les salaires et celle sur l'épargne salariale. Il y a un risque de substituer l'épargne salariale aux augmentations pérennes de salaires.

3/ Egalité de traitement

Les règles issues de la NAO doivent garantir l'égalité de traitement entre les salarié.e.s. C'est une obligation qui pèse sur l'employeur pour tous les aspects de la relation travail.

Le principe : des différences de traitements justifiées par une raison objective.

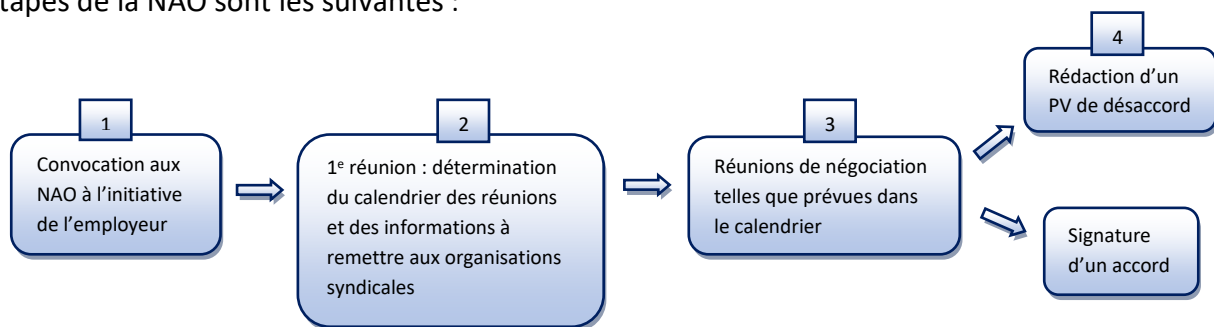
- « (...) *l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés s'il justifie que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique peuvent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage sont préalablement définies et contrôlables* » - Cass. Soc. 30 janvier 2008 (notamment)

- « *L'employeur ne peut traiter différemment des salariés qui se trouvent dans la même situation au regard d'un avantage qu'à la condition que des raisons objectives et pertinentes justifient cette différence de traitement* » - Cass. Soc. 13 mai 2009

5/ Déroulement de la NAO

Il est important d'articuler et d'utiliser les prérogatives du CSE en lien avec l'organisation syndicale. Ainsi, en prévision des NAO, rien n'empêche le CSE de mandater un expert sur l'analyse des comptes et des rémunérations pour obtenir de l'information [attention au calendrier]

Les étapes de la NAO sont les suivantes :



Dans ce cadre, les organisations syndicales ont plusieurs tâches :

- Détermination des informations nécessaires à la négociation et à l'élaboration des revendications,
- Analyse des informations telles que le bilan des NAO de l'année passée, l'évolution des salaires ...
- Elaboration des revendications avec chiffrage et hiérarchisation.

ATTENTION : il faut communiquer et débattre avec les salarié.e.s durant tout le processus de la négociation notamment avant et après chaque réunion.

LES INFORMATIONS LIEES A LA NEGOCIATION

Les informations à remettre aux membres des délégations syndicales concernent l'objet de la négociation.

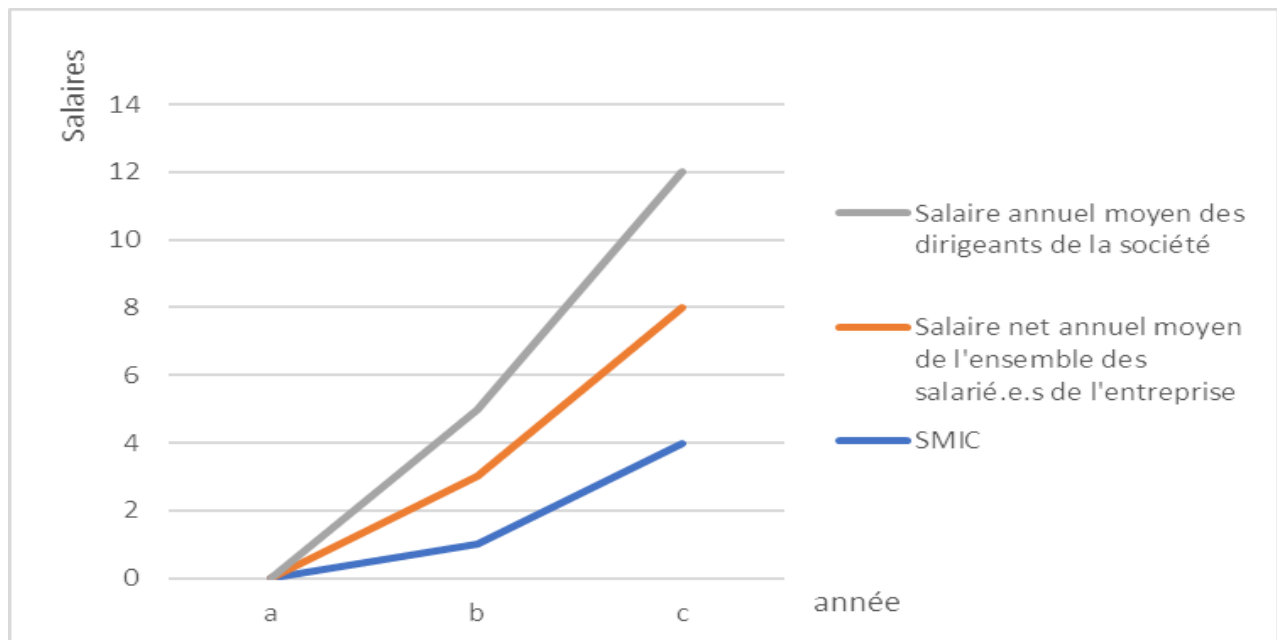
L'employeur doit aussi transmettre des informations permettant aux négociateurs de traiter le thème concernant « *le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes* ».

Pour préparer les NAO, plusieurs types d'informations sont à la disposition des organisations syndicales :

- Les informations que l'employeur doit transmettre aux organisations syndicales
 - La grille des salaires et des classifications
 - Les salaires effectifs : « *la communication doit porter sur le salaire moyen par catégorie et par sexe, mais aussi sur la mesure de la dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie* » (circulaires du ministère des affaires sociales et de la solidarité nationale du 5 mai 1983 et du 25 octobre 1983)
 - L'incidence des mesures individuelles sur la masse salariale (*idem*)
 - Information de la BDES, contenant le bilan social et le rapport égalité femmes/hommes (L2323-8 du Code du travail)
- Les informations complémentaires à demander à l'employeur
 - Le bilan des NAO de l'année N-1
 - De données relatives au secteur
- Les autres informations disponibles
 - La convention collective pour les minima
 - Le rapport de l'expert du CSE
- Les informations publiques
 - Les sites de l'INSEE et de la DARES (*inflation, salaire ...*)
 - La presse (*enquêtes salaire*)

QUELQUES POINTS DE METHODE

- Il faut comparer l'évolution des salaires des dirigeants, ou des plus hautes rémunérations, celle des salarié.e.s de l'entreprise et l'évolution du SMIC. On trouve ces informations dans le bilan social. Un graphique devra être élaboré ... sur plusieurs années.



- Il est aussi possible de rajouter une courbe traduisant le salaire annuel moyen de l'ensemble des salarié.e.s en France par le biais de l'INSEE.

En même temps, il faut voir s'il est possible d'élaborer un graphique :

- Evolution du salaire moyen dans l'entreprise sur plusieurs années par catégorie professionnelle,
 - Couplé à l'évolution de salaire moyen en France sur ces mêmes années par catégorie professionnelle (DARES)
- Il faut aussi mettre en parallèle l'évolution du SMIC en termes d'augmentation pour ces mêmes années.
 - Il faut aussi penser à distinguer l'enveloppe d'augmentation consacrée aux promotions.
 - L'évolution du pouvoir d'achat du salaire moyen est moins favorable lorsque l'on corrige les effets de structure (*c'est-à-dire les salarié.e.s n'ayant pas changé d'entreprise ou n'ayant pas été promus*)

L'effet de structure est la résultante de 2 facteurs

- Les changements de groupe des personnes présentes les deux années, suite le plus souvent à des promotions
- Et les mouvements d'entrées et de sorties (*embauches ou départs*)

- La direction avance souvent un indice d'inflation. Il faut savoir ce que cet indice recouvre réellement afin de proposer d'autres éléments plus favorables. De même, rester sur la question de l'inflation est un peu juste, il faut plutôt avancer sur les besoins des salarié.e.s ... d'où la nécessité de questionner ceux-ci avant la négociation.
- Les mesures négociées lors des NAO ne sont qu'un des facteurs d'évolution de la masse salariale. La masse salariale évolue également sous « l'effet glissement vieillesse technicité » (GVT), c'est-à-dire l'impact de l'évolution des situations et rémunérations individuelles. On distingue alors :
 - o Soit -> un GVT « positif » et donc une hausse de la masse salariale
 - o Soit -> un GVT « négatif » avec l'effet de Novia avec baisse de la masse salariale

GVT et effet de Novia

G – Glissement : somme des augmentations individuelles à qualification inchangée (*augmentation au mérite*)

V – Vieillesse : somme des augmentations liées à l'ancien net (*prime d'ancienneté*)

T – Technicité : somme des augmentations liées à un changement de qualification

Effet de Novia – Impact sur la masse salariale dans une catégorie multipliée par le différentiel de salaire entre entrants et sortants

Ainsi, dans certains cas (*beaucoup de départs de salarié.e.s. âgés ou ayant de l'ancienneté remplacés par des jeunes*) l'effet de Novia peut contribuer in fine à financer tout ou partie des mesures de NAO. Il peut contribuer à « *financer* » le GVT positif.

Il faut donc calculer cet effet Novia : nombre de remplacements dans une catégorie multipliée par le différentiel de salaire entre entrants et sortants. Pour ce faire, il faut demander les informations suivantes :

- Somme des salaires ETP versés aux salarié.e.s. ayant quitté l'entreprise
- Somme des salaires versés ETP aux salarié.e.s. ayant intégré l'entreprise

La différence entre les deux indique l'effet Novia (*raisonner en année pleine*).

Il faut se faire communiquer et mettre dans la balance les exonérations sociales et fiscales dont bénéficie l'entreprise.

- Exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires (*« Fillon »*) - Exonérations dégressives pour les salaires < 1,6 fois le SMIC
- Crédit impôt compétitivité emploi (*CICE*) - Crédit d'impôt de 7% sur les salaires < 2,5 fois le SMIC
- Baisse des cotisations familiales patronales - 1,8 points pour les salaires < 3,5 fois le SMIC
- Réduction de la contribution sociale de solidarité des sociétés (*C3S*) - Abattement de 0,16% du chiffre d'affaires.
- Baisse progressive de l'impôt sur les sociétés de 33,3% à 25% d'ici 2022 - En 2018, 28% sur les 500 000 premiers euros de bénéfices et 33,33% au-delà.

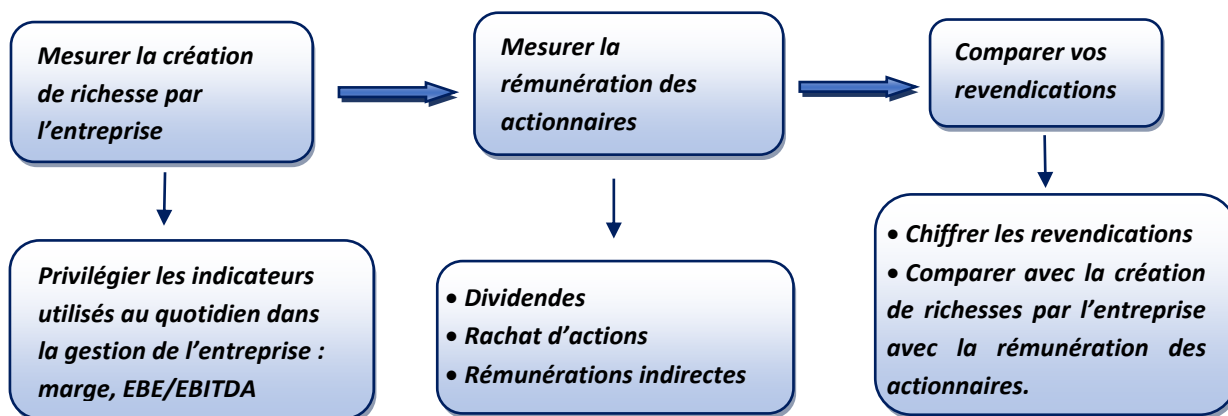
Il faut remarquer que les mesures du pacte de responsabilité ajoutées aux allègements FILLON, représentent une économie certaine pour les entreprises. Les allègements de cotisations et le CICE représentent jusqu'à 35% du salaire brut pour un SMIC : au niveau du SMIC, l'employeur réalise une économie de près de 3500 euros bruts par an et par salarié.

Pour obtenir un chiffre parlant dans les communications, il faut rapporter les montants perçus au titre des exonérations de cotisations et du CICE au salaire moyen brut « *chargé* » de l'entreprise. Il sera ainsi obtenu le volume d'emplois intégralement financés par la dépense publique.

- Le partage des profits et des gains de productivité est toujours un enjeu. La remontée du taux de marge profite aux versements de dividendes. La productivité apparente du travail a, elle aussi, progressé.

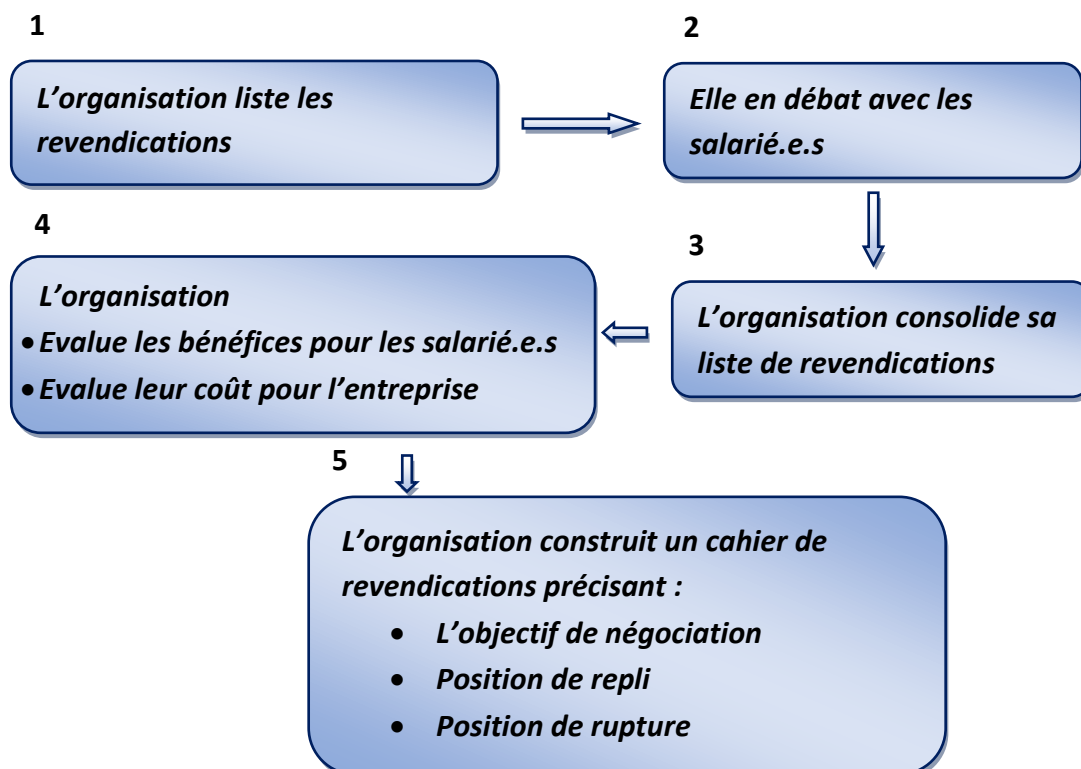
Comparer l'évolution des indicateurs économiques (CA, résultats d'exploitation, trésorerie disponible après investissements ...), financiers (part du résultat distribué aux actionnaires ...) et de productivité (CA/salarié ...) avec l'évolution des rémunérations. Votre expert vous y aidera.

- Le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise doit être mesuré par les bons indicateurs, opérationnels, simples et percutants.



PREPARER LA NEGOCIATION

Il faut construire un cahier de revendications avant d'entrer en négociation



CHIFFRER UNE REVENDICATION

A titre d'exemple, une augmentation générale de 3% pour une entreprise de 500 salarié.e.s.

- 1- Demander l'information à l'employeur sur la masse salariale, si possible par catégorie et le nombre de salarié.e.s
 - MS : 12 000 000 euros
Nbre salarié : 500
- 2- Diviser le total des salaires fixés par l'effectif de la catégorie
 - Salaire brut annuel moyen $12\,000\,000/500 = 24\,000$ euros
- 3- Diviser le résultat obtenu par le nombre de mois de versements
 - Salaire brut moyen $24\,000 : 12 = 2\,000$ euros
- 4- Multiplier le résultat par 0,25, les cotisations sociales salariales pour un salaire moyen
 - $2\,000 \times 0,25 = 500$ euros
- 5- Puis soustrayez le résultat obtenu au salaire brut moyen
 - $2\,000 - 500 = 1\,500$ euros
- 6- Puis multipliez le résultat obtenu par 0,01
 - Gain mensuel pour le salarié si augmentation générale de 1%
 $1\,500 \times 0,01 = 15$ euros
- 7- On multiplie le total des salaires fixes par 0,0115
 - Coût annuel total pour l'employeur, cotisations patronales incluses, d'une augmentation générale de 1%
 $12\,000\,000 \times 0,015 = 180\,000$ euros
- 8- Puis multiplier ces deux derniers résultats par le chiffre qui correspond à la revendication chiffrée (*ici 3%*)
 - Gain mensuel net pour le salaire $15 \times 3 = 45$ euros
 - Coût annuel total pour l'employeur de cette augmentation générale
 $180\,000 \times 3 = 540\,000$ euros
- 9- Puis il faut comparer ce dernier résultat à des postes de recettes ou de charges qui viendront, par comparaison, appuyer la revendication de manière efficace dans la communication auprès des salarié.e.s et par ricochet de la direction.
 - Somme des différents allègements (*Fillon, CICE ...*)
 - Augmentation des hauts salaires
 - Augmentation des dividendes
 - ...

Avec



Michel HUSSON

statisticien et économiste à l'Institut
de Recherches Economiques et Sociales

Frédéric BOCCARA

Maître de conférences à l'Université Paris-XIII

La place croissante des machines, logiciels et autres algorithmes, dans la sphère de production, remodèle en profondeur la manière dont le travail est organisé, compliquant au passage l'activité syndicale traditionnelle. Comment faire rayonner le meilleur héritage d'un syndicalisme de luttes en s'appuyant sur la transformation numérique ? Les risques sont réels, tout comme la nécessité pour notre syndicalisme d'avancer. Comprendre pour transformer, c'est l'objet du débat avec Frédéric BOCCARA et Michel HUSSON.

Le jeudi 14 juin de 9h30 à 12h30

Ouvert à tous, merci de nous prévenir de votre présence à l'adresse :

admfsetud@cgt.fr