

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES DANS L'ENTREPRISE : JE ME PRÉPARE



Cette fiche militante a pour objectif de vous aider à préparer les négociations annuelles dans votre entreprise en vous indiquant quelques éléments de méthode. L'UNSA PLEASE est à votre disposition pour vous former, vous conseiller juridiquement et stratégiquement pour aborder les NAO.

LES POINTS DE REPÈRE DE LA NAO



Définition de la NAO

La NAO est obligatoire dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et s'il existe au moins un délégué syndical dans l'entreprise (Code du travail, art. [L. 2232-17](#) et [L. 2242-1](#)).

Dans toutes les entreprises où il existe une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage les négociations tous les ans et jusqu'à tous les 4 ans, en cas d'accord d'adaptation de la NAO, sur les sujets suivants :

- 1.** Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
- 2.** Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salarié·es, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC) est obligatoire tous les 3 ans et fera l'objet d'une prochaine fiche militante GPEC.

Quelles obligations pour l'employeur ?

- ➔ Être à l'initiative de la négociation et convoquer toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.
- ➔ Respecter l'obligation périodique de négociation. À défaut d'une initiative de l'employeur remontant à plus de 12 mois depuis la dernière négociation, un syndicat représentatif peut demander l'ouverture de la négociation. L'employeur doit convoquer les parties dans les 15 jours.
- ➔ Lors de la première réunion, s'il n'existe pas d'accord de méthode*, un calendrier et les lieux de réunions sont fixés.

**Accord de méthode : il définit les thèmes et le contenu, la périodicité, le calendrier, les lieux de réunion, les informations données par l'employeur qui répondent à vos besoins (avec dates de mise à disposition), les modalités de suivi des engagements, les moyens de la négociation (heures allouées spécifiquement pour préparer la négociation, un temps adapté à vos analyses, les échanges avec les salariés, les défraiements des négociateurs...).*

- ➔ Communiquer les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause et répondre de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

À savoir

- Tant que les négociations sont en cours, l'employeur ne peut pas arrêter de décisions unilatérales, sauf si l'urgence le justifie.
- Pour préparer la négociation, chaque section syndicale constituée par un syndicat représentatif dispose d'un crédit de 10 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salarié-es et de 15 heures dans les entreprises de 1.000 salarié-es et plus.

Qu'est-ce qu'on négocie ?

La rémunération

1. Salaires effectifs.
2. Durée effective et organisation du temps de travail (temps partiel et éventuellement réduction du temps de travail).
3. Intéressement, participation et épargne salariale à défaut d'accord d'entreprise ou de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du PERCO et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires.
4. 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.



L'égalité professionnelle et la Qualité de Vie au Travail (QVT)

1. Articulation vie personnelle/vie professionnelle.
2. Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle : suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, déroulement de carrière et promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi, mixité des emplois et conditions de prise en charge de tout ou partie du supplément de cotisations en cas de congé parental d'éducation, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant et congé de présence parentale. Une attention particulière est portée aux salarié.es à temps partiel.
3. Mesures pour lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.
4. Mesures pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap...).
5. Régime de prévoyance et régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut d'un accord de branche ou un accord d'entreprise.
6. Exercice du droit d'expression directe et collective des salarié.es.
7. Modalités d'exercice du droit à déconnexion (à défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du CSE. Elle définit les modalités de l'exercice du droit à déconnexion et prévoit la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques).

LA MÉTHODE PLEASE

DIAGNOSTIQUER, PROPOSER, COMMUNIQUER

Règle n°1 : récupérer les indicateurs

- ➔ L'indice INSEE des prix à la consommation (cet indicateur sert à évaluer l'augmentation à demander en fonction de l'augmentation du coût de la vie)
- ➔ Les résultats de l'entreprise : regarder l'évolution du chiffre d'affaires, de la marge brute (EBE) et du résultat net. Cela donne une idée de la santé financière de l'entreprise. On trouve ces éléments dans les comptes de résultat de l'entreprise présentés au CSE (les travaux du CSE ont pu être alimentés par l'expert-comptable, notamment dans le cadre de la consultation sur la politique sociale).
- ➔ Les écarts de rémunération entre les catégories socio-professionnelles et entre les femmes et les hommes.
- ➔ Les dernières augmentations annuelles.
- ➔ Les primes.
- ➔ Faire le point sur l'application des accords signés dans l'entreprise sur les rémunérations, l'organisation du travail, la qualité de vie et l'égalité professionnelle.

La base de données économiques et sociales comporte de nombreuses informations qui peuvent vous servir pour la NAO (effectif, salaires par catégorie, par sexe, par fonction). Articles [L 2312-21](#) et [R 2323-1-2](#) à [R 2323-1-10](#)).

Règle n°2 : définir ses revendications

- Recueillir les attentes des salarié.es, les questionner sur leur ressenti par rapport à l'évolution de leur pouvoir d'achat, de leur rémunération, l'organisation du travail, la qualité de vie au travail (cf questionnaire ici).
- Définir des revendications qui portent :
 - ➔ sur le pouvoir d'achat : la rémunération, les primes, l'intéressement, la participation, l'augmentation de la participation de l'employeur à la mutuelle, les chèques déjeuners, la participation de l'employeur aux frais de transport,..
 - ➔ sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail : réduction des écarts de rémunération, revalorisation salariale après un congé maternité sur la base des évolutions des salaires de la catégorie dans l'entreprise, mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale...
- Tester ses propositions :
 - ➔ En intersyndicale (les propositions qui font consensus, les propositions divergentes).
 - ➔ En bilatérale avec la direction.
- Identifier le coût des revendications.

Règle n°3 : argumenter sur vos propositions

- Rechercher l'intérêt de l'entreprise à accéder à vos revendications (cohérence des discours (ou communication) et des actes, motivations des salarié.es...), et vous appuyer sur les éléments financiers de l'entreprise, ...
- Préparer les réponses aux objections.
- Prévoir un plan B. Si au cours de la négociation vous vous apercevez que vos revendications ont peu de chances d'aboutir, prévoyez des contreparties sur un autre sujet (organisation du travail, qualité de vie, mutuelle, participation chèque déjeuner, enveloppes pour les augmentations individuelles) ou établir la mise en œuvre de votre revendication dans le temps.
- Prendre acte des revendications satisfaites et avancer sur celles qui n'ont pas abouti. Continuer de faire valoir celles qui n'ont pas abouti sans revenir sur celles obtenues.

Règle n° 4 : occuper le terrain et communiquer

- Donner de la force aux propositions en communiquant auprès des salarié.es. (exemples).
- Informer vos adhérent.es en continue de l'évolution des négociations.
- Faire des tournées de terrain pendant les négociations pour informer les salarié.es.
- Communiquer auprès des salarié.es sur le résultat des négociations (exemples).

À l'issue des négociations, il peut y avoir signature d'un accord ou pas.

En cas de désaccord, un PV de désaccord est établi et transmis à la DIRECCTE. L'employeur décide unilatéralement des mesures qu'il compte prendre. En matière d'égalité professionnelle il a l'obligation d'établir un plan d'actions en cas de désaccord.



Document réalisé par les secteurs Instances Représentatives du Personnel & Conseils



irp@unsa.org



please@unsa.org



UNSA officiel