N° 3 –Septembre 2014-

Les Indispensables DE LA FNIC-CGT

RÉUSSIR la (NAO)

Négociation

Annuelle

Obligatoire

Sommaire

- Pourquoi ce document ? P.3
- Des NAO réussies en 6 étapes P.7
- La négociation des salaires P.12
- Dispositions légales P.20

Pourquoi ce document ?

Un guide pour réussir les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

*Dans de nombreuses entreprises, l'employeur a réussi à faire admettre une méthode très particulière de relations dites « sociales », uniquement au travers des représentants des salariés. C'est ce qu'il appelle le « **dialogue social** ». L'employeur établit un « agenda social », avec certains sujets imposés par la direction d'établissement, et d'autres refusés ou repoussés.*

*Les salariés, dans leurs demandes, sont limités au **cadre strict du calendrier patronal**, qui permet aux syndicats d'accompagnement d'exister en signant des accords, même s'ils ne correspondent pas aux attentes des salariés. A défaut d'accord, la loi permet la mise*

en place d'un « plan d'action » unilatéral de l'employeur.

*Le dialogue social a pour conséquence « **d'institutionnaliser** » l'activité syndicale.*

Négocier les salaires, améliorer les conditions de travail, de santé, de sécurité, appréhender les dimensions économiques : ces questions sont trop souvent l'affaire des élus du CE, du CHSCT, de représentants devenus au fil du temps des « spécialistes » dans leur domaine, mais attention à la connexion avec le vécu des salariés.

N'est-il pas plus facile de décider de l'activité syndicale « entre élus », et de n'envisager cette activité qu'au travers des rencontres régulières avec les patrons, que ce soit réunions de CE, de CHSCT, ou réunions de négociations dont les dates sont fixées en début d'année ? Admettons qu'il est plus facile

de mettre en œuvre un syndicalisme avec une vision de représentation, au travers de la ***délégation de pouvoir****. Autrement plus difficile est l'ambition d'un syndicat CGT digne de ce nom qui veut rendre* ***les salariés acteurs*** *de leur sort, de leurs conditions de vie et de travail.*

Aujourd'hui, dans quelle entreprise, ce sont les salariés qui mettent à l'ordre du jour un sujet, à commencer par augmenter les salaires, en dehors de l'époque de la « N.A.O. », la négociation annuelle obligatoire ?

Et même si c'est l'époque, dans combien d'entreprises ces négociations sont véritablement ***préparées avec les syndiqués*** *pour établir les revendications, et les salariés en les impliquant dans leur indispensable intervention.*

Pour l'employeur, les NAO se sont transformées, dans de nombreux endroits, en ce qu'on pourrait appeler des « R.A.O. », des « Rendez-vous annuels obligatoires », où le patron n'octroie « que » ce qu'il décide à l'avance, et il ne reste plus derrière qu'à informer les salariés.

Ce guide a pour vocation de donner les <u>éléments nécessaires</u> pour réussir les NAO.

Des NAO réussies en 6 étapes

Sortir de la routine des « Rendez-vous annuels obligatoires » pour véritablement revenir à des négociations au sens de la CGT, exige une prise de conscience militante dans chaque syndicat avec un plan de travail CGT à engager et à suivre.

(1) **Plusieurs mois avant la NAO**, mettre en place un calendrier de visite des ateliers, salles de contrôles, lieux de travail, avec des noms de militants et des dates, pour discuter avec les salariés sur la question des salaires, du pouvoir d'achat, des sujets qui leur tiennent à cœur, et ainsi recueillir leurs **aspirations**.

(2) A partir des aspirations des salariés, établir les **revendications** CGT et consulter les **syndiqués** sur leur contenu. La revendication est construite politiquement et collectivement, en lien avec les orienta-

tions CGT, en particulier la mise en avant du **salaire**, comme reconnaissance de la qualification.

(3) Diffuser des tracts qui expliquent, font partager les revendications CGT aux salariés, et qui mettent en débat leur **intervention** : on peut avoir les meilleures revendications du monde, si le rapport de forces est absent, le résultat sera très certainement décevant (négociations à huis clos). Il est donc primordial d'obtenir, sous une forme à définir avec eux, que les salariés démontrent clairement leur soutien aux revendications.

(4) Les formes d'action des salariés ne se résument pas à « la grève ou rien » : Pour parvenir à exprimer un puissant **rapport de forces**, il faut « **monter les marches de la mobilisation** », ce qui peut passer

par l'organisation de prises de paroles devant l'entreprise, des débats, ou encore la signature d'une pétition de soutien des salariés aux revendications, assortie d'un engagement à une action plus musclée en cas de non-réponse, etc.

(5) C'est par une **présence soutenue sur le terrain**, auprès des salariés, qu'on pèse sur la stratégie de l'employeur, et non par le présentéisme aux réunions que ce dernier organise très souvent pour nous « occuper ».

(6) Quand arrive le moment de la **négociation**, le syndicat CGT est ainsi muni de revendications validées, soutenues par **les salariés, auxquels il faudra rendre compte**. Pour espérer une réponse positive aux revendications, le rapport de forces doit s'exprimer.

La NAO, loin d'être une formalité de négociation, doit véritablement redevenir une occasion pour les salariés d'exprimer en direct qu'ils exigent la satisfaction de leurs besoins.

Avec un syndicat CGT, la NAO doit être une **épreuve de forces** que l'employeur doit craindre. Avec un plan de travail construit, **c'est possible**. Dans un environnement qui profite au patronat avec des pressions sur les droits des salariés, quelquefois avec le chantage emplois/salaires, la bataille sur les salaires doit être la priorité pour placer les salariés en situation d'exigences, de revendications et non l'inverse.

Augmenter les salaires reste la meilleure façon de mettre en échec les politiques d'austérité tout en renforçant les moyens de la protection sociale, des retraites.

Le renforcement de la CGT est l'outil indispensable pour donner du poids aux revendications et à l'action collective et solidaire.

A faire dans l'ordre :

(1) Partir des **aspirations** des salariés,
(2) Etablir les **revendications** de la CGT,
(3) Construire le **rapport de forces,**
(4) Négociation.

Négocier en l'absence de rapport de forces favorable, comme le font souvent d'autres syndicats, c'est se résoudre à accompagner, ou modifier à la marge ce que l'employeur avait prévu de mettre en œuvre.

La négociation des salaires

Un aspect incontournable de la NAO

LES 3 DIMENSIONS DU SALAIRE :

1. Il est constitué d'un **revenu direct**, le salaire net, qui permet au salarié de répondre à ses besoins, se nourrir, se loger, etc.
2. Il est constitué d'une part indirecte , la **cotisation sociale**, qui finance de manière mutualisée des besoins particuliers, les risques sociaux : santé, chômage, retraite, parentalité.
3. Il est la **reconnaissance de la qualification**, avec un talon ou plancher, le SMIC, qui est le salaire d'un travailleur sans qualification.

CE QUE « N'EST PAS » LE SALAIRE :

Le salaire n'est **pas** le « juste » prix de la mise à disposition de la force de travail. Quel serait d'ailleurs ce « juste prix » ? Rien ne peut « objectivement » justifier le niveau d'un salaire. Le salaire est donc un **tarif**, arbitraire, fixé par convention et toujours établi par un arbitrage politique à un moment donné.

Ce n'est pas non plus le « résultat » du travail, contrairement à de nombreux modes de rémunération activement soutenus par l'Etat et le patronat : actions gratuites, abondement, intéressement, participation, etc.

Les 3 différences entre ces rémunérations et le salaire sont :

1. Elles **ne financent pas** la protection sociale (exonérées de cotisations),
2. Elles **n'entrent pas dans l'assiette** pour calculer la retraite ou les indemnités maladie ou chômage ,
3. Elles **sont fonction du profit**, résultat capitalistique de l'entreprise sur lequel le salarié n'a aucune prise.

LE SALAIRE EST LE PAIEMENT DE LA QUALIFICATION

La qualification, que paye le salaire, est la somme de 3 éléments : **formation initiale, formation professionnelle, expérience**.

L'origine historique du paiement de la qualification se situe dans la fonction publique, où c'est la personne, et non l'emploi occupé, qui est qualifiée. Un capitaine de l'armée peut occuper beaucoup d'emplois différents (pilote, responsable informatique, marin, etc..), il est toujours payé comme capitaine, grade qui correspond à sa qualification.

Le salaire est relié à la qualification par un intermédiaire : la classification, c'est-à-dire le **coefficient**. A chaque coefficient peuvent correspondre plusieurs types d'emplois. On dit qu'il y a une **correspondance Qualification – Classification - Salaire.**

POURQUOI REVENDIQUER UNE GRILLE DE SALAIRES DANS SON ENTREPRISE

Le salaire est le paiement de la qualification. Si l'on part de ce principe, il faut donc bien créer une grille de correspondance entre salaire et qualification. L'autre alternative, loin de nos principes CGT, serait de considérer que la politique salariale de l'employeur, basée sur l'individualisation du salaire, ne pourrait être « que » **réformée à la marge**, par

l'application d'un pourcentage d'augmentation générale, agrémentée d'un talon.

Pour servir de repère aux syndicats dans cet exercice, la grille fédérale peut être utile. Elle est disponible sur le site Internet de la FNIC, déclinée dans chacune des 12 branches de nos champs professionnels.

GRILLE FÉDÉRALE
DE SALAIRES REVENDIQUÉS

adoptée au 39ème Congrès de la FNIC CGT.

<u>Comment calculer le salaire de base brut de chaque salarié</u> :

1900 €* + 10,13 €** x (coefficient du salarié – 130)

** **Salaire de base brut revendiqué par la FNIC CGT pour le Coef. 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience)***

*** **Valeur du Point** au-delà du coefficient 130 : **10,13 €***

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 (1900 €) et le 880 (1900 € x 5 = 9500 €)

L'écart de salaire entre le 880 et le 130 = 7600 € pour 750 points. Donc 7600 ÷ 750 = 10,13 € par point au-delà du 130.

Coef	Niveaux d'embauche Diplômes, évolutions	Échelonnement des catégories		Calcul des salaires	Salaire de base brut
130	→ Niveau d'embauche d'un salarié sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience. Passe à 140 après 1 an maxi	Ouvriers & Employés		1900 €	1900 €
140	Passe à 160 après 2 ans maxi à ce coefficient			1900 € + (10 x 10,13 €) =	2001 €
160	Passe à 180 après 2 ans maxi à ce coefficient			1900 € + (20 x 10,13 €) =	2204 €
180	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 5 (CAP, BEP, ...) (passe à 200 après 3 ans maxi)			1900 € + (50 x 10,13 €) =	2407 €
200	Passe à 225 après 3 ans maxi à ce coefficient			1900 € + (70 x 10,13 €) =	2609 €
225	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 4 (BT, BAC Pro, ...). Passe à 250 après 3 ans maxi (TRAM)		Techniciens Agents de	1900 € + (95 x 10,13 €) =	2863 €
250	Passe à 280 après 3 ans maxi à ce coefficient			1900 € +(120 x 10,13 €) =	3116 €
280	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 3 (BTS, DUT, etc.) Passe à 310 après 4 ans maxi à ce coefficient			1900 € +(150 x 10,13 €) =	3420 €
310	→ Niveau d'embauche des Bac + 3 (licence, VTN, etc.) Passe à 350 après 4 ans maxi à ce coefficient			1900 € +(180 x 10,13 €) =	3724 €

Revendiquer une grille de salaires, c'est porter une **revendication autonome** de la politique salariale de l'employeur, une revendication en lien direct avec notre conception du salaire socialisé.

COMMENT CONSTRUIRE LA GRILLE DE SALAIRES POUR SON ENTREPRISE

1. On considère que le salaire minimum, le « plancher » est de **1.900 €.** Ce salaire minimum est celui du premier coefficient, celui d'un salarié sans aucun diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience, donc jeune embauché.
2. On fait ensuite le choix que l'étendue de la grille soit dans une **échelle de 1 à 5**. Autrement dit, le salaire maximum est 5

fois plus élevé que le salaire minimum, soit 1.900 x 5 = 9.500 €. Cela signifie que nous revendiquons bien un salaire maximum dans l'entreprise, un « plafond » de 9.500 euros.

3. Une simple « règle de trois » nous donne alors la valeur du salaire pour chaque coefficient.

C'est en imposant la grille fédérale pour tous les salariés que nous serons à même de combattre l'individualisation des salaires, la fragilisation des collectifs de travail, ainsi que la précarité et le recours à la sous-traitance.

Dispositions légales

La négociation annuelle obligatoire dite NAO consiste à négocier chaque année sur certains thèmes en vue de conclure un accord collectif.

1) Dans quelles entreprises la NAO doit-elle avoir lieu ?

La NAO doit, si possible, conduire à la conclusion d'un accord sur **certains thèmes**. Encore faut-il que dans l'entreprise, l'accord puisse être signé. De ce fait, l'article L. 2242-1 du Code du travail précise :

« Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les matières prévues par le présent chapitre ».

La conclusion d'un accord collectif nécessite **la présence d'un délégué syndical**, qui dispose d'un monopole dans ce domaine.

Concernant l'effectif de l'entreprise, il s'agira donc des entreprises d'au moins 50 salariés. Toutefois, dans les entreprises de moins de 50 salariés où un délégué du personnel a été désigné par une organisation syndicale pour exercer le mandat de délégué syndical, la négociation annuelle doit également avoir lieu.

De même, dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical, il n'y a pas lieu d'organiser la NAO.

Le critère essentiel pour savoir si la NAO doit avoir lieu est la présence ou non d'un délégué syndical dans l'entreprise.

2) A QUEL NIVEAU LA NÉGOCIATION DOIT-ELLE AVOIR LIEU ?

Sauf accord des parties, la négociation doit avoir lieu au niveau de **l'entreprise** (ou de l'UES) et non pas de l'établissement (article L. 2242-1 du Code du travail).

3) QUI DOIT NÉGOCIER ?

L'employeur doit évidemment être partie prenante à la négociation. Concernant la représentation des salariés, ce sont les organisations syndicales **représentatives** au niveau de l'entreprise qui doivent être appelées à négocier (article L. 2232-16 du Code du travail).

4) Quelle est la composition de la délégation syndicale ?

Il faut distinguer deux situations (article L. 2232-17 du Code du travail) :

- Si l'organisation syndicale a un seul délégué syndical, alors la délégation sera composée de ce délégué syndical. L'organisation syndicale peut compléter sa délégation avec deux salariés (un accord entre les organisations syndicales et l'employeur peut prévoir un nombre plus élevés).

- Si l'organisation syndicale a plusieurs délégués syndicaux, alors la délégation sera composée de deux délégués syndicaux au minimum. L'organisation syndicale peut compléter sa délégation avec des salariés. A défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal à celui des délégués syndicaux de la délégation.

5) QUI DOIT PRENDRE L'INITIATIVE DE LA NAO ?

Le Code du travail (article L. 2242-1) prévoit expressément que c'est à l'employeur de prendre l'initiative de la négociation en convoquant les organisations syndicales à la négociation.

S’il y a déjà eu des négociations dans l’entreprise, le point de départ pour convoquer à nouveau les organisations syndicales est de 12 mois à compter **du début** de la négociation précédente.

S'il s'agit de la première négociation (du fait par exemple de la désignation d'un délégué syndical pour la 1ère fois), l'employeur dispose d'un délai de 12 mois à compter de l'événement qui l'a soumis à l'obligation pour convoquer les organisations syndicales à la négociation.

Le Code du travail précise toutefois qu’en cas d’inaction de l’employeur, une organisation syndicale peut demander à l’employeur **d’engager la négociation**. L’employeur est alors dans l’obligation de le faire.

6) Que faire en cas du refus de l'employeur d'organiser la négociation malgré la demande d'une organisation syndicale ?

Le refus d'un employeur d'engager la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise est assimilé au délit d'entrave à l'exercice du droit syndical.

L'entrave est un délit pénal ! Une action judiciaire pourra être exercée par les organisations syndicales afin de punir l'agissement de l'employeur. Toutefois, cette action qui prendra du temps, ne permet pas de contraindre l'employeur à négocier.

Il faudra donc que l'organisation syndicale agisse en référé au civil (c'est une procédure d'urgence rapide) afin d'obtenir la tenue effective des négociations.

Le juge pourra alors ordonner :

- la communication à tout syndicat représentatif dans l'entreprise de la liste des négociations collectives d'entreprise en cours ou à venir, obligatoires ou non,
- la communication de tous les documents et informations s'y rapportant,
- la convocation de l'ensemble des syndicats représentatifs à toutes les réunions consacrées à ces négociations.

Il reste que la meilleure méthode pour contraindre un employeur à engager des négociations reste le RAPPORT DE FORCES.

7) QUELS SONT LES MOYENS MIS À LA DISPOSITION DE L'ORGANISATION SYNDICALE POUR PRÉPARER LA NAO ?

Chaque organisation syndicale dispose de (article L. 2143-16 Code du travail):

- 10 heures par an pour préparer la NAO dans les entreprises d'au moins 500 salariés,
- 15 heures par an pour préparer la NAO dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Ces heures sont attribuées pour l'ensemble des salariés (les heures sont donc à répartir entre tous les salariés). De même, ces heures sont attribuées pour l'ensemble des négociations ; elles sont allouées globalement et annuellement quel que soit le

nombre d'accords conclus dans l'entreprise au cours de la même année.

Ces heures sont payées à échéance normale comme du temps de travail effectif (article L. 2143-17 Code du travail).

En outre, il peut exister des droits d'entreprise, voire liés à la Convention collective, permettant de préparer les réunions.

8) Quels thèmes sont concernés par la NAO ?

Le Code du travail prévoit 5 thèmes obligatoires devant être négociés chaque année :

- **Egalité professionnelle** entre les femmes et les hommes. (articles L2242-5 à L2242-7),

- **Salaires** et **durée du travail**. (articles L2242-8 à L2242-10),
- Protection sociale **complémentaire** des salariés. (article L2242-11),
- **Intéressement**, participation et épargne salariale. (article L2242-12),
- **Travailleurs handicapés**. (articles L2242-13 à L2242-14).

9) La réunion préparatoire (article L. 2242-2 Code du travail)

Lors de la première réunion, le lieu et le calendrier des réunions doivent être précisés.

Le calendrier est établi par l'employeur et les organisations syndicales.

Lors de cette réunion, les **informations** que l'employeur remettra aux délégations syndicales doivent également être déterminées ainsi que la date de cette remise.

10) Les informations à l'attention des organisations syndicales

Le Code ne donne pas de précision sur les informations qui doivent être données aux organisations syndicales.

Toutefois, les accords salariaux peuvent prévoir la délivrance par l'employeur d'informations sur les salaires pratiqués par catégories, coefficients, sexe, etc..

11)L'INDEMNISATION DU TEMPS PASSÉ À LA NÉGOCIATION (ARTICLE L. 2232-18 CODE DU TRAVAIL)

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme du **temps de travail effectif** et ne s'impute pas sur les crédits d'heures. Si des déplacements sont nécessités, l'employeur doit prendre en charge les frais en résultant.

12)LES PRINCIPES S'APPLIQUANT À LA NAO

Il doit y avoir un engagement sérieux et loyal des négociations : l'employeur est tenu à une obligation de **bonne foi** (article L. 2242-10 du Code du travail). De ce fait, tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de

décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie (article L. 2242-3 du Code du travail).

Le CE doit être consulté **avant** la signature d'un accord ou de la fin de la négociation si la négociation porte sur une matière relevant de sa compétence.

13)L'ISSUE DE LA NAO

Le principe est que l'employeur est obligé de négocier. Toutefois, il n'y a pas d'obligation de conclure un accord.

En cas d'accord :

L'accord doit être écrit et signé par les parties. Il est conclu pour un an et ne peut donc **pas être dénoncé** en cours d'année.

En fonction des thèmes abordés, l'accord pourra ou non être dérogatoire. Par exemple, un accord ne peut pas être dérogatoire s'agissant de salaires minimaux, mais il le pourra concernant l'aménagement du temps de travail.

Pour certains thèmes, il s'agit également de voir si la convention collective permet ou non à un accord d'entreprise de lui déroger. Voir point 14 ci-après.

La validité de l'accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés **représentatives** ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, **ET** à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'accord doit être **notifié** à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et c'est à partir de cette notification que court le délai d'opposition de 8 jours. L'accord doit ensuite être déposé à la DIRECCTE.

S'il n'y a pas d'accord :

Si la négociation ne débouche pas sur la conclusion d'un accord, alors un **PV de désaccord** doit être établi (article L. 2242-4 du Code du travail). Ce PV fait état des propositions respectives des parties en leur dernier état et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Le PV peut être rédigé par l'employeur **ou une organisation syndicale** puisque la loi ne donne compétence à personne en particulier. Rien n'oblige une organisation syndicale à signer ce PV de désaccord.

14) LES ACCORDS DÉROGATOIRES

La loi de 2004 a changé la donne en ce qui concerne les accords dérogatoires. Avant cette loi, le **principe de faveur** qui consiste

en ce qu'un accord de niveau inférieur ne puisse pas déroger à un accord de niveau supérieur, sauf s'il prévoit des dispositions plus favorables, s'appliquait.

C'est désormais le **principe de proximité** qui s'applique : c'est l'accord de niveau inférieur qui s'applique, même s'il est défavorable au salarié (article L. 2253-1 du Code du travail).

Toutefois, ce principe ne s'applique pas tout à fait.

L'article L. 2253-3 prévoit des **domaines** où un accord dérogatoire ne peut pas être conclu : salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale (=la protection sociale complémentaire) et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

De plus, une disposition transitoire de la loi de 2004 prévoit que **les accords de branche conclus avant la loi de 2004 demeurent impératifs**. De ce fait, un accord d'entreprise ne peut pas y déroger défavorablement.

Ce n'est qu'avec la réécriture des conventions collectives que le principe de proximité aura vocation à s'appliquer, sachant qu'une convention collective peut stipuler qu'un accord d'entreprise ne peut pas lui déroger.

Cependant, ce principe s'applique déjà en ce qui concerne l'organisation du temps de travail où il est admis pour certaines dispositions (contingent des heures supplémentaires, paiement des heures supplémentaires, durée du travail autre que sur la semaine…).

FNIC CGT Industries Chimiques

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOCLE DE

la cgt

NOS GARANTIES