

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS en partenariat avec l'Université d'Orléans et l'École des Relations du Travail, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Dans ce numéro, nous nous intéressons à la négociation d'entreprise sur la rémunération (NAO). Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et n'hésitez pas à vous y [abonner](#).

PRÉSENTATION

“NAO” : cet acronyme, qui signifie « négociation annuelle obligatoire » est généralement utilisé pour désigner la négociation en entreprise portant sur les salaires.

En réalité, le Code du travail ne distingue pas moins de deux « blocs » de négociation obligatoire, susceptibles de se dérouler annuellement, soit dans un même accord, soit dans des accords spécifiques :

- La négociation sur les salaires, la durée du travail et le partage de la valeur ajoutée (bloc 1) ;
- L'égalité entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail (bloc 2).

Des limites à la liberté de fixation du salaire

Élément essentiel de la relation entre un employeur et un salarié, la rémunération est en principe fixée librement entre les deux parties au contrat de travail.

Selon [l'article L3221-3 du Code du travail](#), la rémunération comprend le salaire ou traitement de base, ainsi que tous les autres avantages et accessoires versés, que ce soit en espèces ou en nature, directement ou indirectement, par l'employeur au salarié en raison de son emploi.

Le principe de liberté doit être nuancé car plusieurs règles encadrent l'expression de la volonté des parties :

- Le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes qui interdit de rémunérer différemment les femmes et les hommes exerçant un travail de valeur égale ([art. L3221-2 du Code du travail](#)).
- Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) fixé par l'Etat. Revalorisé automatiquement au 1er janvier, il évolue également en fonction de l'inflation ou de l'indice des prix à la consommation ([voir les différents critères](#)). Depuis le 1er janvier 2024, le Smic mensuel est de 1766,92 euros brut et de 1398,70 euros net.
- Les minima conventionnels, fixés par les conventions collectives de branche, en fonction de la classification professionnelle
- L'accord d'entreprise sur les salaires (NAO)
- Les primes conventionnelles prévues par la convention collective de branche ou par l'entreprise.

Faire évoluer les rémunérations

Hormis pour le SMIC, les augmentations de salaires individuelles ou générales par les entreprises ne sont pas automatiques. Elles peuvent résulter de la négociation entre direction et représentants des salariés, ou être le fruit d'une décision unilatérale de l'employeur.

En effet, les rémunérations et les augmentations sont un véritable enjeu dans l'entreprise, à la fois pour les salariés et pour la direction, particulièrement en cette période de forte inflation :

- Côté entreprise, la rémunération est un coût mais également un moteur de productivité et d'équilibre social. C'est un levier certain pour attirer et fidéliser le personnel.
- Côté salarié, le salaire est la contrepartie du travail, chargé d'une fonction alimentaire. C'est aussi le moyen principal de reconnaissance du travail accompli.
- De ce fait, la rémunération représente également un enjeu de dialogue social.

Négocier les rémunérations

Négocier sur les salaires est possible dans toute entreprise ! Toutefois celles où un délégué syndical a été désigné par une organisation syndicale, des négociations sont obligatoirement engagées au moins tous les 4 ans sur ce sujet ([art. L2242-1 du Code du travail](#)). De fait, la négociation sur les salaires est essentiellement une négociation syndicale.

Comme pour les autres sujets de négociation obligatoire, les partenaires sociaux peuvent organiser et planifier leur négociation, en recourant à un accord de méthode. Ils définissent alors la périodicité de la négociation dans le délai maximum de 4 ans, ainsi que les thèmes, leur contenu, le calendrier et les lieux de réunions, les informations remises, les modalités de suivi ([art. L2242-10 à L2242-12 du Code du travail](#)).

En pratique les entreprises utilisent rarement cette possibilité concernant la rémunération : en s'engageant sur plusieurs années, les entreprises craignent probablement des imprévus économiques ou des changements dans le marché du travail qui rendraient difficile le respect des termes négociés. Par ailleurs, les rémunérations revêtent un aspect symbolique et constituent un temps fort des relations collectives annuelles.

A défaut d'accord de méthode, les négociations doivent être engagées chaque année, et porter sur les salaires effectifs*. La question des augmentations générales et/ou individuelles peut également être abordée.

*La notion de salaires effectifs s'entend comme "les salaires bruts par catégories, y compris les primes et avantages en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application de la convention ou d'un accord" (Circulaire ministérielle, 5 mai 1983).

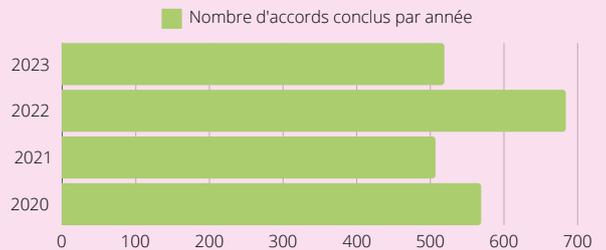


CVL : La place de la négociation sur les salaires ?

En 2023, hors épargne salariale, la rémunération est le second sujet de négociation collective, représentant 519 accords conclus, toutes entreprises confondues (24%), derrière la durée du travail avec 636 accords conclus (29%).

En regardant les tendances sur plusieurs années, nous observons que le nombre d'accords conclus a fluctué sensiblement ces dernières années (Voir bilan de la négociation collective en Région Centre-Val de Loire).

Toutefois, cette situation est contrastée selon les départements.



La négociation sur les salaires, une obligation également dans les branches professionnelles

Les branches professionnelles ont pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, de fixer les garanties minimales applicables et de réguler la concurrence entre les entreprises, notamment par la fixation des salaires minimaux conventionnels.

Certains thèmes de négociation sont obligatoires : c'est notamment le cas de la négociation sur les salaires, qui doit avoir été engagée une fois tous les 4 ans minimum. Comme dans les entreprises, les partenaires sociaux ont la latitude de négocier un accord de méthode ; à défaut la négociation sur les salaires doit se dérouler annuellement (art. L2241-1 et suivants du Code du travail).

Deux aspects sont à souligner :

- le législateur précise quelle est l'information préalable à la négociation de branche sur les salaires : l'évolution économique, la situation de l'emploi et son évolution ; les actions de prévention ; l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et sexes au regard des salaires minima hiérarchiques
- lorsque le salaire minimum de la branche est inférieur au Smic, la branche doit négocier sur les salaires.

A noter : les salaires minima et les classifications font parties des treize thèmes pour lesquels l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise, sauf lorsque celui-ci assure des garanties « au moins équivalentes » (art. L2253-1 du Code du travail).

SMIC et minima conventionnels

En 2023, 39 branches professionnelles avaient encore des minima conventionnels inférieurs au Smic.

Ce sujet a été abordé lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023, où des mesures ont été annoncées pour contraindre ces branches à réviser leurs grilles de salaire.

Parmi elles :

- La création d'un Haut Conseil des rémunérations pour dynamiser la progression des salaires.
- Des sanctions pour les branches n'ayant pas révisé leurs minima en dessous du Smic.
- L'amélioration de l'index égalité professionnelle pour supprimer les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes.

Une étude menée par Messieurs Antoine Bozio et Etienne Wasmer sur « l'articulation entre les salaires, le coût du travail et la prime d'activité et à son effet sur l'emploi, le niveau des salaires et l'activité économique » donnera ses premiers résultats fin juin.



Qu'est-ce que le Haut Conseil des rémunérations ?

Il s'agit d'une instance paritaire regroupant des représentants des organisations patronales (CPME, Medef, U2P) et syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO), des administrations de statistiques (INSEE, DARES, DREES) et des experts.

Cet organe vise à faciliter les augmentations de salaire, en particulier dans les branches où les salaires minima sont inférieurs au Smic ou n'ont pas été actualisés depuis longtemps.

Le Haut Conseil des rémunérations a pour missions principales :

- La détermination et l'évolution des rémunérations, y compris les négociations salariales ;
- Les classifications ;
- La révision des conventions collectives ;
- La mise à jour des classifications (prendre en compte la montée des compétences des travailleurs, prévenir les tassements des grilles salariales).

En 2024, ce Haut Conseil se réunira deux fois, avec un focus particulier sur les trappes à bas salaires et le temps partiel subi.

FOCUS SUR DES ACCORDS D'ENTREPRISE SIGNÉS EN CENTRE VAL DE LOIRE

A la mi-juin, 2024, dans la région Centre-Val de Loire, 131 accords sur les NAO ont été conclus, contre 21 procès-verbaux de désaccord.

En voici quelques extraits :

Une négociation nécessitant plusieurs réunions préparatoires

Dans son **accord conclu** avec le délégué syndical CFTC, une entreprise d'**Eure-et-Loir** spécialisée dans le commerce de gros de fournitures et équipements industriels a organisé une réunion par mois entre septembre 2023 et février 2024. Ces réunions avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise avaient pour objet de négocier sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (**Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire 2023 conclu le 21/02/2024**).

Une autre entreprise du **Loiret**, de conseil en systèmes et logiciels informatiques, a listé dans **son PV de désaccord** les 4 réunions préparatoires, lesquelles se sont tenues les 10 janvier 2024, 17 janvier 2024, 24 janvier 2024 et le 31 janvier 2024 (**PV de désaccord sur les négociations annuelles obligatoires 2024**).

→ Ces dispositions démontrent que les entreprises investissent du temps dans ces négociations en raison de l'importance du sujet.

La prise en compte de l'inflation dans la mise en place de mesures

Dans son **accord de négociation annuelle conclu le 06/02/2024** avec les délégués syndicaux CFDT et CGT, dans une entreprise de chimie du **Loiret**, il a été négocié une augmentation générale exceptionnelle pour 2024 à tous ses salariés : 3.5% pour les ouvriers et employés ; 3% pour les techniciens et agents de maîtrise, en tenant compte du contexte inflationniste passé, malgré les prévisions de baisse de l'inflation. L'accord précise toutefois que cette mesure ne sera pas reconduite dans les futures politiques salariales. (**Accord sur les dispositions relevant de la négociation annuelle obligatoire 2024 conclu le 06/02/2024**).

Une négociation pouvant déboucher sur des décisions unilatérales

Dans son **PV de désaccord du 18/03/2024**, à l'issue de la négociation annuelle de 2023, un hébergement médicalisé pour adultes handicapés de l'**Indre** a déclaré prendre des mesures unilatérales en matière de rémunération. Cependant, aucune mesure n'a été mise en place : ni l'augmentation de salaires ni la revalorisation des primes. Les autres demandes des organisations syndicales, comme la mise en place d'une journée pour enfant malade, une prime d'assiduité, une prime de risque et un compte épargne temps ont été rejetées.

Mise en place de mesures différentes en fonction de la catégorie socioprofessionnelle

Dans certaines entreprises, les mesures mises en place varient selon la catégorie socioprofessionnelle des salariés.

Par exemple, dans son **accord NAO 2024** conclu avec les délégués syndicaux CFDT et FO, une entreprise du **Loiret** a prévu une enveloppe de 4% de la masse salariale pour récompenser la performance individuelle des cadres. En revanche, pour les non-cadres, les salaires sont revalorisés avec un plancher de 120 euros, en plus d'une enveloppe de 1% de la masse salariale consacrée à la performance individuelle (**Accord NAO 2024 conclu le 12/03/2024**).

Mise en place de mesures sociales

A l'issue d'une négociation annuelle avec les délégués syndicaux CFTC, CGT et FO, qui a débouché sur un PV de désaccord, une entreprise d'**Eure-et-Loir** de fabrication de préparations pharmaceutiques a instauré plusieurs mesures. Parmi celles-ci figurent :

- Le pont du vendredi 10/05/2024 offert ;
- Un jour de congé par an supplémentaire pour les salariés ayant un enfant handicapé à charge ;
- Deux cafés offerts par jour par salarié ;
- Un congé enfant malade rémunéré (jusqu'à 2 jours par an) pour les enfants à charge jusqu'à 16 ans (**PV de désaccord de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires du 06/02/2024**).

Egalité professionnelle

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs doit inclure des mesures pour supprimer ces écarts et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ([art. L2242-3 du Code du travail](#)).

Certains accords ou PV de désaccord sur la rémunération abordent ainsi l'égalité professionnelle F/H.

Dans son **accord NAO** conclu avec le délégué syndical CFDT, une entreprise de fabrication d'instrumentation scientifique et technique de l'**Indre** s'engage à consacrer un budget de 100 euros bruts pour réajuster les rémunérations entre les femmes et les hommes. Celle-ci pourra être revue à la hausse si nécessaire. (**Accord de politique salariale pour 2024 conclu le 14/02/2024**).

QUESTIONS - REPONSES



Comment engager les négociations sur le salaire ?

L'employeur doit respecter l'obligation d'ouvrir les négociations chaque année, à défaut d'être couvert par un accord de méthode.

Lorsque 12 mois se sont écoulés depuis la dernière négociation, une organisation syndicale représentative peut demander l'ouverture des négociations. L'employeur doit alors convoquer les parties dans les 15 jours ([art. L2242-13 du Code du travail](#)).

Comment les primes et dispositifs d'épargne salariale se combinent-ils avec la rémunération ?

L'épargne salariale recouvre différents dispositifs collectifs mis en place par certaines entreprises pour impliquer les salariés dans les résultats de l'entreprise et encourager l'épargne collective ainsi que le développement des investissements. Le montant des primes redistribuées varie en fonction de la performance ou des bénéfices de l'entreprise.



Attention, elle ne se substitue pas au salaire. Elle vise à renforcer les engagements réciproques entre salariés et entreprise, en ajoutant une part de participation aux résultats et à l'accroissement de la valeur de l'entreprise. Ce système prend diverses formes : participation, intéressement, plan d'épargne salariale, et est mis en place par des accords d'entreprise. Exonérés de cotisations salariales, ces dispositifs font l'objet d'un contrôle par l'Urssaf en vue de vérifier leur conformité. [Pour approfondir les dispositifs d'épargne salariale.](#)

Quelles sont les sanctions de l'absence de négociations obligatoires sur les salaires ?

Lorsque dans une entreprise ayant un délégué syndical, aucune négociation n'a été engagée sur les rémunérations :

- soit depuis 4 ans au moins,
- soit depuis 12 mois si aucun accord de méthode n'a été mis en place,

Dans ce cas, lorsque l'inspecteur du travail relève cette infraction pour la première fois dans une période de 6 ans, la pénalité peut aller jusqu'à 10% des exonérations de cotisations sociales, pour chaque année où le manquement est constaté ([art. L2242-7 du Code du travail](#)).

Si un deuxième constat est effectué en 6 ans, la pénalité peut aller jusqu'à 100% des exonérations.

L'employeur encourt également une sanction pénale pour délit d'entrave au droit syndical, puni d'un an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende ([art. L2242-1 du Code du travail](#)).

Les négociations sur la rémunération impliquent-elles de négocier sur l'égalité professionnelle F/H ?

Lors du dépôt auprès de l'administration d'un accord sur les salaires effectifs, doit être joint un procès-verbal d'ouverture des négociations sur les écarts de rémunération F/H. Il justifie que l'employeur a engagé des négociations sincères et loyales ([art. L2242-6 du Code du travail](#)).

Si la négociation sur l'égalité professionnelle n'a pas donné lieu à la signature d'un accord égalité, la négociation sur les salaires effectifs porte également sur la réduction des écarts de salaire et de carrière entre les femmes et les hommes.

LE POINT DE VUE DE ...



Gilles LORY, secrétaire régional de la CFDT

Nous observons une diminution du nombre de textes conclus sur la rémunération en 2024 dans la région Centre-Val de Loire et les départements. Comment interprétez-vous ces résultats ?

A mon sens, la diminution des accords de rémunération s'explique par plusieurs facteurs. En 2020 et 2021, la crise sanitaire du COVID a profondément perturbé les entreprises, les poussant à mettre de côté les négociations salariales pour se concentrer sur leur survie. En 2022, il y a eu un effet de rattrapage des augmentations salariales parfois au-delà de l'inflation, ce qui a entraîné davantage de signatures d'accord. Cependant en 2023, les négociations ont été plus compliquées. Les propositions patronales sont souvent restées bien en-dessous de l'inflation, ce qui a conduit à des refus de signature et à des négociations écourtées. La période actuelle se caractérise par une montée de la conflictualité au sein des entreprises, due à des propositions salariales insatisfaisantes qui ne se justifient pas par des difficultés économiques.

Selon vous, quels éléments influencent la tendance à la baisse ou à la hausse des accords sur la rémunération ?

Plusieurs éléments influencent cette tendance. Premièrement, le contexte économique global et les conditions spécifiques à certains secteurs jouent et poussent les entreprises à éviter les engagements sur les négociations annuelles obligatoires.

Deuxièmement, nous observons des positions dogmatiques. Par exemple, l'application de la nouvelle convention collective de la métallurgie est l'occasion de remettre en cause certains avantages salariaux.

Enfin, de plus en plus de situations ne correspondent plus à des "négociations" salariales. C'est souvent le cas dans les entreprises qui interviennent en sous-traitance. La direction est là pour répercuter les décisions de la holding ou du groupe. La discussion tourne court car il n'y a aucune marge de manœuvre. Ces situations tuent le dialogue social et au final, elles génèrent des conflits.

Comment la CFDT accompagne-t-elle les délégués syndicaux de votre organisation sur la négociation sur les salaires ?

La CFDT continue d'accompagner activement ses délégués syndicaux. Nous proposons une formation continue à nos délégués syndicaux et élus du CSE pour leur donner les clés de compréhension économique nécessaires, et pouvoir évaluer la situation de leur entreprise.

De plus, depuis le lancement du Diplôme Universitaire sur le dialogue social, organisé par l'Université d'Orléans, nous encourageons nos militants à suivre cette formation. Tout d'abord, cette formation est très appréciée pour sa capacité à déconstruire les a priori que chacun peut avoir sur l'autre partie de la négociation. Par ailleurs, étant une formation diplômante reconnue, elle contribue à un vrai sujet : celui de la prise en considération et de la reconnaissance des compétences acquises par les représentants du personnel au cours de leurs mandats.

Elle vient donc en complément du système de certification de compétence des représentants du personnel par l'AFPA.

Candidatures pour le DU dialogue social : c'est maintenant !



La 4ème session du Diplôme Universitaire « Dialogue social » à l'Université d'Orléans démarrera en janvier 2025 ([site de la DREETS Centre-Val de Loire](#)).

Les candidatures sont ouvertes jusqu'au 30/09/2024 !

Ce cursus, inédit en Centre-Val de Loire, vise à former conjointement les employeurs, DRH, délégués syndicaux ou élus au CSE par des apports juridiques et techniques et des mises en situation de négocier ([interview des précédentes promotions](#)). Il est soutenu par la DREETS CVL, le CESER et l'ARACT et permet aux stagiaires de bénéficier d'une prise en charge de leurs frais pédagogiques.

LE POINT DE VUE DE ...



Sébastien FOURNIER, secrétaire fédéral de la fédération Commerces et Services de l'UNSA

Comment l'UNSA accompagne-t-elle ses délégués syndicaux avant et pendant les négociations sur les salaires ?

Nous proposons des formations thématiques tout au long de l'année dispensées par notre organisme de formation, de manière à ce que nos militants se forment en continu. De même, il est de pratique courante que les représentants du personnel s'appuient sur les fédérations de l'UNSA pour obtenir le soutien et les conseils nécessaires avant de rentrer en négociation ou pendant celles-ci. Ceux qui souhaitent un soutien peuvent envoyer leurs accords ou leurs négociations aux fédérations ou aux unions régionales de l'UNSA pour bénéficier d'un regard extérieur et de conseils.

Quelles sont les différences entre négocier dans une entreprise en bonne situation financière et une entreprise en difficulté ?

Lorsqu'une entreprise est en bonne santé financière, la transparence sur les données économiques et sociales est essentielle pour une négociation réussie. Les employeurs qui jouent le jeu rendent les négociations intéressantes et constructives. Mais, trop souvent, les directions ne sont pas transparentes.

A l'inverse, dans une entreprise en difficulté, les marges de manœuvre sont réduites : on peut alors réorienter la négociation sur des compensations sociales comme des jours de congé supplémentaire ou des journées pour enfant malade. Malheureusement, certains employeurs ne comprennent pas l'importance de la négociation salariale et la voient simplement comme une obligation légale à remplir.

Quels sont les défis spécifiques rencontrés lors des négociations salariales en 2023 ?

En 2023, l'inflation a été un facteur perturbateur des négociations salariales. Elle a posé la question de savoir si les entreprises devaient compenser entièrement l'inflation, ce qui représente un défi financier pour beaucoup d'entre elles. L'augmentation des prix a souvent entraîné une perte de marge, rendant les négociations encore plus difficiles. De même, les directions ont tendance à imposer des délais très courts aux délégués syndicaux pour la signature des accords, ce qui ne leur laisse pas suffisamment de temps pour analyser les propositions et sortir des négociations avec des accords satisfaisants. Cette précipitation conduit souvent à des désaccords et à des non-signatures d'accords.

Et quant à la smicardisation des grilles salariales ?

La smicardisation des grilles salariales dans les branches est un autre défi. Dans le secteur du commerce par exemple, nous avons observé un écrasement des premiers niveaux de grille. Cette situation crée des tensions et complique les négociations car il devient difficile de différencier les niveaux de rémunération. L'écrasement des grilles salariales rend les augmentations pour les bas salaires problématiques car elles entraînent un tassement général des rémunérations.

A consulter sur la négociation

- Le [bilan annuel 2023 DREETS des accords d'entreprises en Région Centre-Val de Loire et par département](#) ainsi que [son infographie](#) viennent de paraître, ils sont accessibles en ligne.
- [La web série du Ministère du travail : la négociation obligatoire en vidéo](#)
- [Dossier Centre Val de Loire \(Insee\)](#), qui contient une partie sur les salaires
- [Les bas salaires en région Centre Val de Loire \(Insee\)](#).



**Vous lisez la
Newsletter
Dialogue social ?
Votre avis nous
intéresse**

