Union Régionale CFTC Grand Est
Syndicat
La Vie à Défendre

Bulletin d'information juridique

Bulletin N° 03/2021 Spécial NAO Thème Salaire

- **Qu'est-ce que la NAO ?**

La NAO sur les salaires est la Négociation Annuelle Obligatoire dans votre entreprise.
Ce document axera sur la négociation des salaires.
Les NAO sont négociées par les délégués syndicaux chaque année, mais peuvent être négociées sur une périodicité de 4 ans si vous signez un accord dans ce sens, ce qui est fortement déconseillé.
Les thèmes abordés seront les suivants : salaires, égalité professionnelle, conciliation vie professionnelle/vie personnelle, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, formation professionnelle.
Pour les thèmes relevant de la classification et l'épargne d'entreprise, la négociation peut se faire sur une périodicité de 5 ans.
Toutes ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- **Quelques chiffres avant de se lancer**

Le SMIC est à 10,25 euros brut de l'heure, pour un temps (151h67) cela représente 1554,58 euros brut.
Le taux d'inflation en 2020 était de 0,5%. Il faut donc tenter de négocier a minima cela en augmentation collective.

- **Comment se déroule la NAO ?**

La première réunion sert normalement de remises des documents et de fixation du calendrier des réunions de négociations.
Lors de la 2ème réunion, il y aura la remise de vos revendications en tant que DS CFTC ; il est conseillé de faire un tour des salariés pour voir ce qu'ils souhaitent avant de faire la liste des demandes.
La 3ème réunion sera vraiment celle de la négociation et après à l'employeur de fixer le nombre de réunions qu'il souhaite.
Tant qu'un accord n'est pas signé (ou un PV de désaccord), la négociation reste ouverte.

- **Délégation syndicale pour négocier**

En ce qui concerne la délégation syndicale pour les NAO, vous pouvez venir accompagné(e)s pour négocier, cela est prévu à l'article L2232-17 du code du travail.
L'article L2232-18 du code du travail prévoit que : « Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail à échéance normale. ».

Concernant la procédure pour qu'un salarié vous accompagne :
- Vous devez informer la direction de la composition de votre délégation syndicale, il faut dire que le salarié X sera dans la délégation syndicale CFTC pour la NAO.
- Conformément à l'article L2232-17 du code du travail, vous choisirez donc qui composera votre délégation
- Ensuite vous pouvez éventuellement leur préciser que conformément à l'article L2232-18 du code du travail : « Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail à échéance normale. », de ce fait ils ne peuvent demander au salarié de faire des heures supplémentaires pour compenser car le temps qu'il passe en NAO est rémunéré comme temps de travail.

CFTC Grand Est - 19, rue de La Haye 67 300 SCHILTIGHEIM
unionregionale@cftc-grandest.fr - tel : 03 88 99 38 28
Syndicat CFTC La Vie à Défendre

RAPPEL : QUELLES INFORMATIONS POUR PRÉPARER UNE NAO ?

Les informations que l'employeur doit transmettre aux OS	Les informations complémentaires à demander à l'employeur	Les autres informations disponibles
La grille des salaires et des classifications	Le bilan des NAO de l'année n-1	La convention collective pour les minima
Les salaires effectifs y compris les avantages en nature et primes		Le rapport de l'expert du comité : analyse des rémunérations, résultats de l'entreprise
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		
L'incidence des mesures individuelles sur la masse salariale		
Information de la BDES		

- **Quelles demandes faire à l'employeur ?**

Les demandes qui peuvent être faites sont bien évidemment une augmentation collective mais aussi d'autres demandes, comme par exemple :

- Prime de vacances, de rentrée, d'ancienneté, de fin d'année, d'assiduité
- Mettre en place ou augmenter les titres restaurants
- Attribution de jours de congés supplémentaires pour ancienneté (à partir de 20 ans par exemple)
- Amélioration de la couverture santé
- Mise en place d'un Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) avec abondement de l'employeur ou Plan d'Epargne Retraite (PER), ou mise en place d'un compte épargne temps
- Contribution de l'employeur au budget des activités sociales et culturelles du CSE
- Prime exceptionnelle
- Prime de transport, prise en charge d'éventuels frais de parking

- **La conclusion d'un accord ou d'un PV de désaccord**

A la fin de la négociation, si vous trouvez un accord alors les délégués syndicaux seront amenés à signer l'accord.

Si en revanche, il n'y a pas d'accord, alors vous aurez face à vous plusieurs hypothèses :

- Vous n'êtes pas d'accord pour le projet proposé : l'employeur prend un engagement unilatéral sur ses propositions ; vous signez un PV de désaccord, les propositions de l'employeur s'appliqueront ;
- Vous n'êtes pas d'accord pour la proposition :
  - L'employeur n'applique rien, soit vous laissez la NAO ouverte pour continuer la négociation si c'est envisageable ;
  - Soit si rien n'est possible vous demandez un PV de désaccord mais rien ne s'appliquera.

Dans ce dernier cas, il vaut mieux signer le PV de désaccord et clôturer la NAO car celle-ci n'apportera plus rien, puis faire une communication sur votre panneau syndical pour informer les salariés de l'état des négociations.

Rappel de principes fondamentaux de la NAO

- L'employeur a l'obligation de négocier, pas de conclure un accord avec proposition.
- La négociation doit se faire en gardant à l'esprit le principe de loyauté, un employeur qui refuserait de négocier se rendrait coupable d'un délit d'entrave.

Toute organisation syndicale représentative peut solliciter l'ouverture des NAO si l'employeur ne l'a pas fait de lui-même, aucun formalisme particulier n'est exigé, un écrit reste toutefois à privilégier.