

Sur quoi porte la négociation salariale ?

Pour Force-Ouvrière la priorité reste les augmentations salariales générales du salaire de base.

Toutefois légalement, l'objet des négociations peut-être beaucoup plus large et porter sur :

🔗 **Les structures de rémunération**

auquel cas, il convient de bien sécuriser les critères de détermination des éléments variables de rémunération

🔗 **Les tickets-restaurants** mise en place, augmentation de la valeur faciale ou encore, augmentation de la part prise en charge par l'employeur.

🔗 **Les avantages en nature**

🔗 **Les primes et coefficients d'ancienneté**

🔗 **Une prime transport**

Conseils pratiques

Pour aborder les négociations sereinement il convient de bien les préparer :

- En faisant un diagnostic complet de la situation des rémunérations dans l'entreprise ;
- En obtenant le plus d'informations possibles sur la santé financière de l'entreprise ;
- En s'informant sur l'évolution des indicateurs généraux relatifs au pouvoir d'achat des ménages.

Déroulement des négociations

L'article L.2242-2 du CT impose un minimum de deux réunions de négociation mais il est tout à fait possible d'en prévoir davantage si besoin. L'essentiel étant que les négociations se déroulent de manière loyale et sérieuse.

Pour Force ouvrière, seules les augmentations générales de salaires permettent d'assurer une amélioration du pouvoir d'achat pour tous.

C'est pourquoi il convient de favoriser les augmentations générales plutôt que :

- Les augmentations individuelles
- Les primes « one shut »
- les dispositifs d'épargne salariale ;

Dans tous les cas, il convient de retenir des critères objectifs et non discriminants.

Cgt FORCE OUVRIERE

Secteur Conventions Collectives

Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU

Négociation Collective – Egalité professionnelle

CE-Comité de groupe – Représentativité

141 avenue du Maine – 75680 Paris Cedex 14

Tel : 01 40 52 84 17 – Fax : 01 40 52 84 18

marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

www.comitesdentreprise.force-ouvriere.org

www.force-ouvriere.fr

INFORMATIONS

PRATIQUES

NAO N°2

Les négociations annuelles obligatoires

Les salaires

Comment préparer les négociations Salariales ?



Comment préparer les négociations salariales ?

Les négociations sur les salaires imposent une préparation préalable sur l'état des rémunérations dans l'entreprise et imposent d'obtenir les outils susceptibles d'étayer les revendications des délégués syndicaux.

Dans ce dépliant, vous trouverez les outils et conseils nécessaires à la préparation de vos négociations salariales.

FO REMARQUE

A la demande de Force Ouvrière, le calendrier de revalorisation du SMIC a été avancé au 1^{er} janvier de chaque année. Il devrait permettre de déclencher les négociations salariales au plus tôt dans les entreprises.

1 S'informer sur l'évolution du pouvoir d'achat au regard des indicateurs généraux

- L'indice des prix à la consommation.
- L'indice de référence des loyers.
- L'évolution du SMIC.

2 Faire un diagnostic de l'état des rémunérations dans l'entreprise

- Vérifier que le premier niveau de salaire est bien conforme à l'évolution du SMIC.
Les derniers montants du SMIC sont accessibles sur le site www.insee.fr
- Consulter sa Fédération pour connaître les résultats de la négociation de branche et le niveau des minima conventionnels et vérifier que la grille de rémunérations est conforme.
Les conventions collectives sont également consultables sur le site www.legifrance.gouv.fr
- Faire un état des lieux de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, via le rapport de situation comparée transmis au CE (L 2323-57 CT).
- Recenser l'ensemble des avantages et primes collectives applicables dans l'entreprise et les publics visés (bilan social).
- Vérifier l'existence et la mise à jour de la grille de classification dans l'entreprise (via convention collective ou accord de branche).

FO CONSEIL

Il convient également de s'informer, sur l'évolution générale des salaires et de la santé financière des entreprises concurrentes du secteur, en prenant contact avec les DS FO de ces entreprises.

3 Obtenir des données chiffrées

- Le montant masse salariale annuelle.
- La moyenne des salaires par catégorie.
- L'éventail des salaires et hiérarchie des rémunérations.
- Le pourcentage des salariés dont le salaire dépend en tout ou partie du rendement.
- Le montant des primes et leur ventilation.
- Les avantages sociaux dans l'entreprise.

FO RAPPEL

Il n'est pas possible d'obtenir la liste des salaires individualisés sans l'accord de chaque intéressé.

4 S'informer sur la situation financière de l'entreprise via le représentant syndical au CE

- Le chiffre d'affaires.
- Les bénéfices avant impôts ou pertes constatées.
- Le résultat d'activité en valeur et en volume.
- Les transferts de capitaux entre sociétés mère et filiales.
- La situation de la sous-traitance
- L'affectation des bénéfices réalisés.
- Les gains de productivités réalisés.
- Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Etat ou les collectivités locales et leurs affectations (aides à l'emploi).
- Le montant et nature des investissements réalisés.

FO CONSEIL

De part ses attributions économique, le CE dispose d'un large pouvoir d'information. L'employeur lui fournit chaque année un certain nombre de documents sur la situation économique de l'entreprise qui peuvent être très précieux dans le cadre des négociations salariales : bilan social ; documents comptables de l'entreprise (L 2323-8 CT) ; Information trimestrielle du CE sur la situation de l'emploi dans l'entreprise (L 2323-51 CT) ; Rapport d'ensemble annuel (L 2323-55 CT).

Composition de la délégation syndicale

- Art. L2232-17 CT -

Le délégué syndical

(2 max. si plusieurs DS ont été désignés par organisation syndicale représentative) - cass.soc. 5 janv. 2011 -

Accompagné d'un ou deux salariés de l'entreprise

selon qu'il y ait 1 ou 2 DS par organisation syndicale.

Exception

Un DS peut se faire assister de deux salariés s'il n'y a qu'une seule organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

FO REMARQUE

Les accompagnateurs ne peuvent pas en principe être des membres du syndicat non salariés, sauf accord entreprise ou usage plus favorable - cass. soc. 19 oct. 1994 - Par accord unanime entre toutes les parties, il est également possible d'augmenter la composition de la délégation syndicale.

Ces règles de limitation de la délégation syndicale ne valent pas pour la négociation du protocole pré-électoral pour laquelle un syndicat peut déléguer plusieurs représentants y compris des personnes extérieures à l'entreprise (ex. militant de l'UD ...) - cass. soc. 11 déc. 1985 -