



# SALAIRES

## NOTE D'APPUI A

### LA NEGOCIATION



# Salaires

## Appui à la négociation

Temps fort de la vie syndicale, la négociation salariale en entreprise et dans la branche est l'occasion de mettre en avant les performances des salariés et de les valoriser. Cette note a pour objectif de vous fournir les principaux indicateurs et arguments pour négocier au mieux les intérêts des salariés.

### SOMMAIRE

#### S'INFORMER

P. 1

- Repères. Les indicateurs économiques à connaître p. 1
- Allègements de cotisations, crédit d'impôt, ... les marges dégagées par l'entreprise p. 3
- Masse salariale, partage de la valeur ajoutée : des indicateurs à exploiter p. 4

#### ÉLABORER UNE STRATÉGIE

P. 6

- Déroulement idéal d'une nao p. 6
- Rappel : quelles informations pour préparer une nao ? p. 6
- Quelques conseils pour construire votre argumentation au niveau de l'entreprise p. 7
- Quelques conseils pour construire votre argumentation au niveau de la branche p. 8
- FOCUS : L'égalité de rémunération p. 9
- Les règles d'or de la négociation salariale p. 10

#### CONNAÎTRE LE NOUVEAU CADRE LÉGISLATIF

P. 11

- Nouvelle articulation des accords collectifs p. 11
- Primauté de l'accord d'entreprise sur les primes de branches p. 11
- Accélération du processus de restructuration des branches p. 12
- Autres nouveautés des ordonnances PENICAUD p. 12

### S'INFORMER

Avant d'entrer en négociation, il est essentiel de s'informer : indicateurs économiques, allègements de cotisations, masse salariale, ... constituent des données repères pour établir un diagnostic et étayer votre argumentation.

#### REPÈRES. LES INDICATEURS ÉCONOMIQUES À CONNAÎTRE

#### ÉVOLUTION DU SMIC DEPUIS 2014 : PAS DE COUP DE POUCE EN 2017 !

Année	2014	2015	2016	2017
Smic horaire brut (en euros)	9,53	9,61	9,67	<b>9,76</b>
Smic mensuel brut pour 151,67 h de travail (en euros)	1 445,38	1 457,52	1 466,62	<b>1 480,27</b>

SMIC 2018 non connu lors de la rédaction de cette publication



## ÉVOLUTION DES SALAIRES MENSUELS DE BASE DES OUVRIERS ET DES EMPLOYÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

	1 <sup>er</sup> trim. 2017	2 <sup>ème</sup> trim. 2017	Variation annuelle (2 <sup>ème</sup> T2016 / 2 <sup>ème</sup> T2017)
<b>ENSEMBLE</b>	<b>0,5</b>	<b>0,3</b>	<b>1,2</b>
Information et communication	0,5	0,5	1,4
Industrie	0,6	0,6	1,3
Construction	0,7	0,4	1,4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	0,6	0,3	1,3
Tertiaire	0,5	0,2	1
Hébergement et restauration	0,5	0,2	1,2

### L'INFLATION : LES PRIX AUGMENTERAIENT NETTEMENT EN 2017 (+1,1 % EN 2017)

L'inflation en 2017 devrait rebondir tirée, en particulier, par la très forte croissance des prix de l'énergie (+6,2 % en 2017 contre -2,8 % en 2016)

2015	2016	2017 (prévisions)
0 %	+0,2 %	<b>+1,1 %</b>

### ACCELERATION DES PRIX DES PRODUITS FRAIS : +4,5% EN 2017

2015	2016	2017 (prévisions)
5,7 %	+3,7 %	<b>+4,5 %</b>

### REBOND DES PRIX DES TRANSPORTS : +2,1 % EN 2017

2015	2016	2017 (prévisions)
+0,9 %	+1,5 %	<b>+2,1 %</b>

### PROGRESSION CONSTANTE DES PRIX DES LOYERS, SERVICES DES EAUX ET ENLÈVEMENT DES ORDURES MÉNAGÈRES : +0,6 % EN 2017

2015	2016	2017 (prévisions)
+0,9 %	+0,7 %	<b>+0,6 %</b>

### DÉCÉLÉRATION DU NIVEAU DE VIE (POUVOIR D'ACHAT PAR UNITÉ DE CONSOMMATION) : +0,9 % EN 2017

2015	2016	2017 (prévisions)
+0,4 %	+1,4 %	<b>+0,9 %</b>

**Conseil CFTC !** Le détail de la hausse des prix par catégorie de produits laisse apparaître clairement une augmentation conséquente qui peut être utilisée dans vos négociations. De plus, cela montrera à votre interlocuteur que vous avez bien préparé vos négociations en faisant des recherches détaillées.





## ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS, CRÉDIT D'IMPÔT, ETC. LES MARGES DÉGAGÉES PAR L'ENTREPRISE

Les entreprises bénéficient de mesures visant à alléger leurs cotisations afin de réduire le coût du travail.

### LE CICE ISSU DU PACTE NATIONAL POUR LA CROISSANCE, LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI

Le CICE est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Il a pour objet « l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement ».

**Il s'agit d'un crédit d'impôt qui porte sur la masse salariale des salariés dont les rémunérations brutes n'excèdent pas 2,5 fois le Smic. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, il représentera une économie d'impôt équivalente à 6 % de la masse salariale.**

#### Quelles sont les répercussions du CICE sur l'évolution des salaires ?

Le dispositif du CICE devrait être transformé en allègement de cotisations sociales patronales en 2019. Son montant serait abaissé en 2018, puis le dispositif disparaîtrait en 2019.

Une évaluation conduite par l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) montre que le CICE a eu des répercussions positives sur les salaires entre le premier trimestre 2014 et le premier trimestre 2016, et que, par la suite, ses effets se sont progressivement estompés, jusqu'à devenir nul début 2017. Ce phénomène s'explique par la montée en charge du dispositif au cours des deux premières années et par le fait que ces hausses de salaire résultaient pour l'essentiel de primes qui n'ont pas été reconduites.

### LES DISPOSITIFS ISSUS DU PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ

D'autres dispositifs publics permettent aux entreprises de réaliser une économie importante pour les salaires jusqu'à 3,5 Smic.

**Toutes ces mesures permettent à l'entreprise de dégager des marges dans l'objectif d'investir, embaucher ou d'accroître les salaires.**

#### **Dispositif « zéro cotisation Urssaf » : extension de la « réduction Fillon » (réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015)**

Ce dispositif permet à l'employeur de ne plus payer de cotisation Urssaf. Il s'applique sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic.

#### **Baisse du taux de cotisation d'allocations familiales depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016**

Le taux de la cotisation d'allocations familiales est fixé à 5,25 %. Ce taux est réduit de 1,8 point pour les salariés dont l'employeur entre dans le champ d'application de la réduction générale et dont les rémunérations ou gains n'excèdent pas 3,5 fois le Smic annuel. Il est ainsi fixé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 3,5 Smic.



## AUTRES MESURES DONT PEUVENT BÉNÉFICIER LES ENTREPRISES

- Crédit d'impôt recherche (CIR)
- Crédit d'impôt innovation pour les PME
- Crédit d'impôt apprentissage
- Crédit d'impôt pour la création de jeux vidéo
- Crédit d'impôt en faveur des métiers d'art
- Crédit d'impôt famille
- Financement européen

- **Nouveauté 2018** : Baisse progressive du taux d'impôt sur les sociétés qui passera de 33,33% à 25% d'ici 2022.

Pour en savoir plus, rendez vous sur ce site :  
<https://www.entreprises.gouv.fr/politique-et-enjeux/financement-et-aides-aux-entreprises>

### Où trouver les informations relatives aux allègements et exonérations de cotisations sociales de manière générale ?

Les informations sur les cotisations sociales figurent dans le **plan comptable général** (comptes 645 à 648). Elles se retrouvent dans le rapport financier de l'entreprise. Toutes les informations relatives aux

exonérations et réductions de cotisations sociales doivent figurer dans la rubrique « Flux financiers à destination de l'entreprise » de la **Base de Données Économiques et Sociales** (BDES).

## MASSE SALARIALE, PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE : DES INDICATEURS À EXPLOITER

### HAUSSE DE LA MASSE SALARIALE : L'ARGUMENT MOBILISÉ PAR L'EMPLOYEUR À DÉJOUER

La masse salariale évolue sous l'effet « Glissement Vieillesse Technicité » (GVT), c'est-à-dire de l'impact de l'évolution des situations et rémunérations individuelles. Un contre-argument peut être mobilisé : **l'effet de Noria**.

#### Effet Noria = nb de remplacements dans une catégorie X (salaires sortants – salaires entrants)

Les informations à demander pour avoir une idée de l'effet de Noria :

- somme des salaires ETP versés aux salariés ayant quitté l'entreprise ;
- somme des salaires ETP versés aux salariés ayant intégré l'entreprise ;
- la masse salariale des salariés en CDI et celle des salariés en CDD (exemple les salariés présents au 31 décembre).

#### L'effet de Noria sera d'autant plus grand que :

- les personnes sortantes (à la retraite, licenciement, etc.) n'ont pas été remplacées ;
- les personnes sortantes (à la retraite, licenciement, etc.) ont été remplacées par des salariés plus jeunes et donc moins chers ;
- les personnes sortantes (à la retraite, licenciement, etc.) ont été remplacées par des robots ;
- les emplois des personnes partant (à la retraite, licenciement, etc.) ont été externalisés (l'entreprise fait désormais appel à un prestataire de service).

Plus cet indicateur est grand, plus il permet de « financer » la hausse de la masse salariale et des mesures de la NAO.

Cet indicateur à lui seul permet de justifier une augmentation de salaire sans nécessairement se référer aux indicateurs de performance de l'entreprise (CA etc.). **Cet argument est donc mobilisable même si l'entreprise n'a pas engrangé des bénéfices !**



## PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE DANS L'ENTREPRISE : COMPAREZ LA RICHESSE CRÉÉE AVEC L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DANS L'ENTREPRISE

### Indicateurs de richesse créée par l'entreprise

Plutôt que d'utiliser des indicateurs macroéconomiques du type « valeur ajoutée », privilégiez des indicateurs quotidiens tels que la marge, l'Excédent Brut d'Exploitation (EBE), le Résultat d'Exploitation (REX), etc.

Pour rappel, l'EBE mesure ce qu'il reste à l'entreprise une fois les charges courantes et de personnel réglées, mais avant paiement des frais financiers et des impôts.

Le résultat d'exploitation donne une précision sur le résultat tiré de l'exploitation normale et courante de l'activité d'une entreprise, avant déduction des intérêts et taxes. Il s'agit d'un bon indicateur de la performance économique d'une entreprise parce qu'il n'est pas influencé par la structure financière de l'entreprise : il ne prend en compte ni les modalités de financement de l'entreprise, ni les coûts exceptionnels ou produits de cession d'actifs. Il en est de même concernant l'impôt sur les bénéfices. Le résultat d'exploitation est obtenu par différence entre les produits d'exploitation et les charges d'exploitation. Cet indicateur figure dans le compte de résultat et dans le tableau des soldes intermédiaires de gestion.

### Comparez l'évolution des salaires des dirigeants, des hautes rémunérations, des dividendes avec la rémunération des salariés de l'entreprise

Indicateurs utiles pour cela :

- les dividendes (rémunération des actionnaires) ;
- le rachat d'actions (quand une société rachète ses propres actions afin de diminuer le nombre d'actions en circulation et renchérir les actions restantes) ;
- la rémunération indirecte tels que les frais de siège, la redevance de marque, etc.

### Où trouver ces informations dans les documents mis à disposition par l'entreprise?

La base de données prévue à l'article L. 2312-18 du code du travail comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat

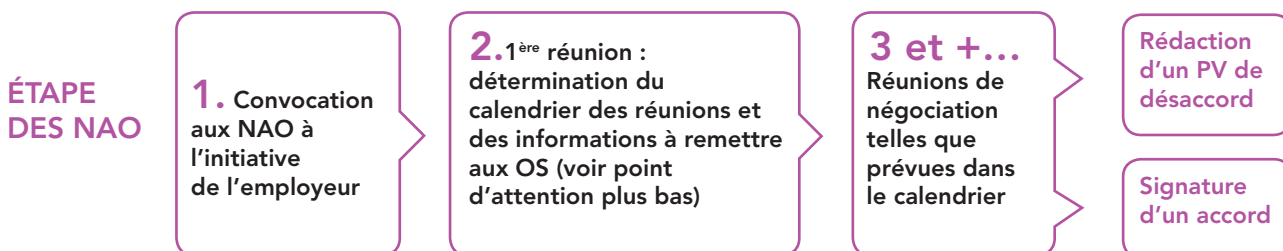
d'exploitation et le résultat net. Vous y trouverez également tous les éléments concernant les investissements, les fonds propres, l'endettement, et la rémunération des salariés et des dirigeants.



# Élaborer une stratégie



## DÉROULEMENT IDÉAL D'UNE NAO



**Attention :** Apporter un grand soin à la rédaction du PV notamment pour faire état de la loyauté de la négociation.

## 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 salaires moyen par catégorie et par sexe, mais aussi sur la mesure de la dispersion des rémunération au sein de chaque catégorie		
L'incidence des mesures individuelles sur la masse salariale		
Information de la BDES		





## QUELQUES CONSEILS POUR CONSTRUIRE VOTRE ARGUMENTATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Après examen de la situation financière de l'entreprise, définissez une stratégie de négociation contenant une demande de départ et une base de repli qui constituera votre marge de négociation.

- > Les augmentations individuelles ne doivent pas se faire au détriment **des hausses de salaires collectives**.  
Soyez vigilant sur **les augmentations individuelles**. Celles-ci ne sont pas l'objet de la négociation et ne doivent pas être un argument mobilisable par l'employeur.  
Il n'est tenu de communiquer que le montant de la masse salariale lié aux mesures individuelles. Néanmoins, l'individualisation de la rémunération suppose a minima des systèmes d'évaluation transparents, acceptés et connus de tous.  
Les questions à poser dans les situations de systèmes individualisés :
  - nombre de bénéficiaires et de non-bénéficiaires, montant moyen des augmentations distribuées ;
  - description du système d'évaluation et résultats des évaluations ;
  - corrélations entre évaluations et augmentations.
  
- > Soyez vigilant sur les **rémunérations variables** : elles sont impactées par la situation économique de l'entreprise et leur réduction met les salariés en difficulté. Afin d'éviter ces situations, dans tous les cas, veillez à ce que la part variable de la rémunération :
  - ne constitue pas plus de 10% de la rémunération totale du salarié ;
  - soit fondée sur des éléments objectifs et réalisables.
  
- > Si votre employeur vous oppose en argument **les baisses de cotisations salariales** (soit une hausse des salaires nets de +1,45% en année pleine) dont bénéficieront les salariés en 2018 pour minimiser le montant des revalorisations salariales, vous pourrez lui opposer les contre arguments suivants :
  - les mesures de baisse de cotisations salariales ne lui coûtent rien, ne sont pas de son fait et n'ont pas d'impact sur son budget ou sa trésorerie.
  - Sur 2018, cette hausse sera moindre car la baisse de cotisations sera étalée sur l'année (-2,2% au 1<sup>er</sup> janvier et -0,95% en «septembre ou octobre») tandis que la hausse de la CSG interviendra au 1<sup>er</sup> janvier 2018.Au final, le gain de salaire net sur 2018 serait compris entre 0,74% et 0,82%.
  
- > L'augmentation peut être exprimée en **valeur absolue** (exemple : 100€ pour tous les salariés) ou **relative** (exemple : 4% du salaire brut).  
L'augmentation relative favorise les hauts salaires par rapport aux bas salaires : une augmentation de 4% pour un salarié touchant 1500 € correspond à 60 € ; alors qu'elle correspond à 200 € pour un salarié touchant 5000 €.  
Une solution alternative consiste à accorder des **augmentations en pourcentages différenciés selon les tranches de salaire** (par exemple : 4% pour les salaires inférieurs à 1500€ ; 3,5% pour les salaires entre 1500 et 2000€, etc.).  
Il est aussi envisageable d'**accorder une augmentation en pourcentage, tout en prévoyant un minimum en valeur absolue pour les plus bas salaires**.





> Ne laissez pas les **primes d'intéressement et de participation** se substituer aux augmentations générales de salaire. Cependant, **n'hésitez pas à faire des propositions alternatives complémentaires à l'augmentation générale de salaire pour améliorer les accessoires de la rémunération.**

• **L'intéressement et la participation**

L'employeur bénéficie d'un allègement des cotisations (taux réduit à 8 % du forfait social) sur les sommes versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 au titre de l'intéressement et de la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui décident pour la première fois de conclure un accord.

• **Le Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif)**

L'employeur bénéficie également d'un taux réduit à 16 % du forfait social pour les sommes affectées sur un Perco (provenant des primes de participation, d'intéressement ou d'abondements) sous certaines conditions de gestion et de placement. À partir de 2018, les primes d'intéressements et de participation ainsi que les gains des placements sur un PEE ou un PERCO vont subir la hausse de 1,7 point de la CSG, faisant ainsi passer leur taux d'imposition de 15,5% à 17,2%. Cela rend le dispositif légèrement moins avantageux.

• Il peut s'agir également d'une **prime** (de fin d'année, d'ancienneté, etc.), de l'augmentation de la **prime panier** ou des **titres restaurants** ou encore de la prise en charge ou de l'amélioration de la **couverture santé**.



## QUELQUES CONSEILS POUR CONSTRUIRE VOTRE ARGUMENTATION AU NIVEAU DE LA BRANCHE

En l'absence d'accord de branche modifiant les périodicités et les thématiques de négociations, chaque branche doit se réunir, **au moins une fois par an**, pour négocier sur les salaires. Ces négociations doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Données devant être examinées :

1° - L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire.

2° - Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions.

3° - L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Pour permettre aux organisations syndicales de la branche de préparer ces négociations, les organisations d'employeurs de la branche doivent remettre un rapport annuel de branche reprenant les principales données économiques et sociales de la branche, au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

### Que faire si ma branche ne fournit pas son rapport ou que les données fournies sont insuffisantes ?

La direction générale du travail met à disposition sur son site internet un portrait statistique des branches de plus de 5000 salariés comportant des données complètes telles que la proportion hommes/femmes de la branche, le taux de temps partiel, de CDI, les salaires moyens, les écarts de salaires hommes/femmes par catégorie socio professionnelle, etc.

## LA LOYAUTÉ DES NÉGOCIATIONS AU NIVEAU DES BRANCHES ENFIN RECONNUE DANS LE CODE DU TRAVAIL !

Relève désormais clairement de l'ordre public de branche l'obligation d'engager sérieusement et loyalement les négociations. Cette disposition est prévue à l'article L. 2241-3 du C. trav. Elle concerne toutes les négociations de branche et non pas seulement les négociations obligatoires (auparavant, la négociation loyale ne concernait que la négociation

sur la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre des NAO salaires et la négociation sur les classifications).

L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance



de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales. Si une négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement, une commission mixte de la branche

doit être réunie. L'article L. 2261-20 du Code du travail précise les modalités de réunion de cette commission : elle se réunit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives.

**Conseil CFTC !** Soyez attentifs à toujours avoir des premiers niveaux supérieurs au Smic.

Par ailleurs, avec l'augmentation régulière du Smic, il n'est pas rare d'assister à un tassement des grilles de salaires, les plus bas salaires rattrapant les niveaux de rémunération supérieurs. Or, il est essentiel de maintenir les écarts de rémunération entre les échelons afin d'encourager les salariés à progresser dans leur emploi.

## FOCUS : L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

Pour rappel, l'article L. 3221-2 C. trav. pose le principe de l'égalité de rémunération dans les termes suivants : « Tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Il est facile de constater les différences salariales mais beaucoup moins aisé de repérer les inégalités et surtout d'en déterminer les causes. Il faut pour cela définir la notion de "travail de valeur égale".

### QU'EST-CE QU'UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE ?

La notion de travail de valeur égale est définie dans le code du travail, article L. 3221-4 C. trav. : "Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse".

#### Quatre éléments définissent donc la notion de valeur égale :

- les connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- les capacités découlant de l'expérience acquise ;
- les responsabilités ;
- la charge physique et nerveuse.

L'ensemble des critères doit être pris en compte et non un seul élément.

**Attention !** Ces critères vous permettront notamment d'évaluer les inégalités entre salariés exerçant des emplois similaires mais ne doivent pas être utilisés notamment par votre employeur pour justifier des revalorisations salariales différentes selon qu'on exerce par exemple un poste à responsabilité ou non.

Soyez donc vigilant sur l'impact du niveau de revalorisation salariale selon le mode de calcul choisi.

- Si dans vos NAO, vous prévoyez une revalorisation en pourcentage pour tous les salariés de l'entreprise, les hauts salaires seront privilégiés par rapport aux bas salaires.
- Si vous souhaitez lors de vos NAO salaires que tous les salariés bénéficient de la même augmentation, il vaut mieux dans ce cas choisir l'augmentation en valeur absolue.



## QUELLES SONT LES SOURCES D'INFORMATION SUR LES SALAIRES DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE ?

- Les informations remises aux organisations syndicales, pour la négociation sur les salaires et sur les questions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Les informations adressées au comité d'entreprise dans le cadre des rapports annuels sur l'activité de l'entreprise et sur l'emploi.
- L'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise établie selon les modalités fixées par les articles R. 2323-9 (entreprises de moins de 300 salariés) et R. 2323-12 du code du travail (entreprises d'au moins 300 salariés).
- Le bilan social.

Dans ces documents vous pourrez trouver les éléments vous permettant d'évaluer la bonne application du principe à travail égal : salaire égal dans votre entreprise.

### LES RÈGLES D'OR DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

- Décortiquer l'évolution de la masse salariale : l'effet de noria se traduit-il par des économies pour votre entreprise ?
- Mettre en avant les sommes perçues par l'entreprise au titre des exonérations et crédits d'impôts.
- Mettre sur la table le partage de la richesse créée : que ce soit les gains de productivité ou les résultats économiques et financiers.
- Améliorer l'équité des augmentations individuelles.
- Améliorer les périphériques de rémunération (épargne salariale, etc.).
- Être au courant et tirer parti des nouveautés législatives (voir partie connaître le nouveau cadre législatif).
- Et toujours être crédibles et préparés face à la direction en chiffrant ses revendications et en préparant la négociation (position de repli et de rupture).
- Assurer la communication auprès des salariés :
  - si l'accord est signé : communication sur le contenu de l'accord et mise en pratique ;
  - si l'accord n'est pas signé : communication sur les motivations du refus de le signer.



# Connaître le nouveau cadre législatif



## NOUVELLE ARTICULATION DES ACCORDS COLLECTIFS

- **L'accord de groupe et l'accord d'entreprise** (art. L. 2253-5 C. trav.) Un accord de groupe peut prévaloir sur l'accord d'entreprise quand il a trait au même objet, peu importe que l'accord d'entreprise soit antérieur ou postérieur à l'accord de groupe. L'accord de groupe se substitue à l'accord d'entreprise.
- **L'accord d'entreprise et l'accord d'établissement** (art. L. 2253-6 C. trav.) Un accord conclu au niveau de l'entreprise peut prévoir expressément que ses dispositions se substituent à celles négociées au niveau de l'établissement conclu postérieurement ou antérieurement.

Conséquence : avec cette nouvelle articulation, Il est possible de procéder à une seule NAO salaire au niveau du groupe qui s'appliquera à toutes les entreprises ou une NAO salaire au niveau de l'entreprise qui s'appliquera à tous les établissements.

**Conseil CFTC !** Il est important d'organiser et d'encadrer la négociation collective notamment par un accord de méthode au niveau du groupe et de l'entreprise pour notamment définir les thématiques de négociation à chaque niveau. En aucun cas, la négociation de groupe ne doit conduire à asphyxier la négociation d'entreprise notamment sur la thématique des salaires. De la même manière, le dialogue social de l'entreprise ne doit pas priver les établissements de la possibilité de conclure des accords.

## PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES PRIMES DE BRANCHES

Les ordonnances autorisent les entreprises à remplacer ou à ne plus appliquer les primes fixées par la branche dès lors qu'un accord au niveau de l'entreprise est conclu. Seules les primes pour travaux dangereux et insalubres fixées par la branche pourront conserver un caractère non dérogoire.

Cette nouvelle possibilité risque de se traduire par des demandes de renégociations de certaines primes lors des NAO salaires dans les entreprises.

Si la direction souhaite remettre en cause une prime

issue d'une convention collective de branche, il faudra faire un état des lieux précis des primes que la direction souhaite renégocier (les montants, les bénéficiaires, les règles de revalorisations, les économies attendues par la direction). Cela vous permettra d'évaluer les contreparties que vous pourrez demander lors de la négociation.

Aucune remise en cause d'une prime de branche ne peut se faire unilatéralement par l'employeur. Il est nécessaire de passer par un accord d'entreprise.

**Conseil CFTC !** C'est donc à vous en tant que délégués syndicaux d'évaluer les avantages que vous pourrez tirer d'une renégociation sur ces primes conventionnels de branches, car sans la signature d'un accord majoritaire d'entreprise, les primes de branches resteront obligatoires !



## ACCÉLÉRATION DU PROCESSUS DE RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Le processus de restructuration des branches professionnelles prévu par la loi Travail de 2016 est conforté et accéléré. En effet, les partenaires sociaux des branches avaient trois ans à compter de la promulgation de la loi Travail de 2016 (soit jusqu'au 10 août 2019) pour conduire le chantier de la restructuration des branches. Ce délai est réduit à deux ans (**soit au 10 août 2018**).

Après le 10 août 2018, le ministre chargé du Travail peut engager la fusion des branches, soit parce qu'elles n'ont pas conclu d'accord ou d'avenant lors

des 7 années précédant la promulgation de la loi Travail, soit lorsqu'elles répondent aux critères suivants fixés par l'article L. 2261-32 du Code du travail :

- diversité des thèmes négociés dans la branche et nombre d'accords signés ;
- branches uniquement régionales ou territoriales ;
- branche de moins de 5000 salariés ;
- moins de 5 % des entreprises des branches adhérant à une OP (organisation professionnelle) ;
- absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire de branche (CPPNI) (art. L. 2232-9 C. trav.) ;

Pour plus de détails, sur la restructuration des branches voir la note méthodologique : « Restructuration : comment aborder ce chantier dans vos branches ? »

## AUTRES NOUVEAUTÉS DES ORDONNANCES PENICAUD

### ACCORDS MAJORITAIRES

L'ordonnance prévoit une accélération du calendrier, les accords majoritaires seront généralisés sur tous les domaines de la négociation **au 1<sup>er</sup> mai 2018 (au lieu du 1<sup>er</sup> septembre 2019)** dans toutes les entreprises.

**À noter !** Les règles de validité des accords de branches restent inchangées. Pour être valables, les accords doivent être signés par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu 30% des suffrages exprimés au niveau de la branche et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

### NÉGOCIER LES MODALITÉS ET PÉRIODICITÉS DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Toute organisation syndicale ou patronale représentative dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives peut demander que soit engagée une négociation relative à « l'agenda social » de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe (art. L. 2242-10 modifié C. trav.).

L'accord conclu à l'issue de cette négociation doit préciser :

- les thèmes des négociations et leur périodicité, dans le respect des dispositions d'ordre public précitées ;
- le contenu de chacun des thèmes ;
- le calendrier et les lieux de réunions ;
- les informations que les organisations patronales doivent remettre aux négociateurs sur les thèmes prévus et la date de cette remise ;
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

**Attention :** Les ordonnances prévoient la possibilité de porter à 4 ans (**minima d'ordre public**) la périodicité de la négociation salariale par accord collectif ! En l'absence d'accord on reste sur une négociation annuelle des salaires (**dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord**).

Pour plus de détails : voir guide les nouvelles règles de la négociation collective après les ordonnances.

La CFTC, syndicat de construction sociale, est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts et vous conseiller dans vos démarches