



## BOITE A OUTILS DE LA NEGOCIATION SALARIALE 2009



Ce kit énonce les règles juridiques de la négociation salariale, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, présente les préconisations de la CFE-CGC en matière de politique salariale, et rappelle les pièges à éviter lors des négociations.

**Francine DIDIER**  
Service Economie  
[didier@cfecgc.fr](mailto:didier@cfecgc.fr)

Février 2009

## 1. LES REGLES JURIDIQUES DE LA NEGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE

### ➤ Une obligation annuelle de négocier



« - Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. » C.trav. art. L2241-1.

« - La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

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.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire. » C.trav., art. L2241-2 ».

### ➤ Les organisations concernées

Les organisations concernées par la négociation sont :

- toutes les organisations représentatives, s'il s'agit d'un texte étendu ;
- les signataires de la convention ou de l'accord et les organisations adhérentes représentatives, s'il s'agit d'un texte non étendu.

### ➤ L'initiative de l'engagement de la négociation

La demande d'engager la négociation peut émaner d'organisations de salariés comme d'organisations d'employeurs.

### ➤ Point de départ du délai d'un an

Pour la négociation de branche, la référence de droit commun pour le cadre annuel est l'année civile.

Par conséquent, le point de départ de l'obligation de négocier une fois par an sur les salaires est fixé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile.

### ➤ Les salaires à négocier

Selon les termes de la loi, la négociation annuelle obligatoire doit porter sur les salaires, sans autre précision.

La négociation annuelle obligatoire porte essentiellement sur les salaires minima hiérarchiques, les rémunérations minimales garanties ou les rémunérations annuelles garanties, les éléments à considérer pour calculer ces rémunérations ou encore la valeur du point.

**Les salaires minima conventionnels** sont établis en fonction des qualifications professionnelles et notamment du coefficient hiérarchique affecté à chaque emploi.

Valeur du point en vigueur x coefficient hiérarchique = salaire mensuel minima conventionnel

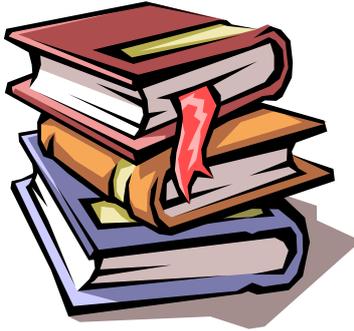
Les salaires minima peuvent être définis par des taux horaires :

*exemple* : taux horaire x nombre d'heures = salaire mensuel minima conventionnel

Le salaire minima conventionnel sert parfois de base de calcul pour des primes (primes d'ancienneté, d'assiduité), lorsqu'elles ne sont pas calculées à partir du salaire réel.

Sont interdites, dans les conventions et accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum garanti.

➤ **Des informations obligatoires à communiquer**



Un rapport de branche est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Cela implique, en matière salariale, que les organisations syndicales puissent disposer d'éléments de comparaison portant sur les évolutions des salaires effectifs<sup>1</sup> moyens par catégorie professionnelle et par sexe au regard des salaires minima hiérarchiques. Les informations sur ces derniers doivent en conséquence être fournies par catégorie prévue par la classification conventionnelle applicable ou, à défaut de classification, par les textes réglementaires pris pour l'application de la loi relative au bilan social.

➤ **Une obligation de négocier mais pas de conclure**

Le code du travail n'exige pas que la négociation engagée aboutisse à un accord. Seule la négociation est obligatoire, et non pas la conclusion d'un accord.

<sup>1</sup> Cf. définition p5.

## 2. LES REGLES JURIDIQUES DE LA NEGOCIATION SALARIALE EN ENTREPRISE

### ➤ Une obligation annuelle de négocier



- Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; les salaires et la durée du travail ; le régime de prévoyance ; l'intéressement, participation et épargne salariale ; les travailleurs handicapés.  
(C.trav., art.L2242-1).

Pour les domaines de négociation qui nous intéressent ici :

- Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur :

1° Les salaires effectifs ;

2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés.

Cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail.  
(C.trav., art.L2242-8)

En pratique, l'obligation annuelle de négocier s'applique :

- aux entreprises d'au moins 50 salariés où un délégué syndical a été désigné ;
- aux entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés où un délégué du personnel a été désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat ;
- à toutes les entreprises de moins de 50 salariés où un délégué syndical a été désigné en vertu des dispositions d'une convention ou d'un accord collectif.

➤ Une négociation sur les « salaires effectifs »



Par salaires effectifs, on considère les salaires bruts par catégorie professionnelle, y compris, le cas échéant, les primes et avantages en nature lorsque ils résultent de l'application d'une convention ou d'un accord (circ. DRT n°8 du 5 mai 1983). La doctrine considère que les éléments qui résultent du statut collectif non négocié (usages, etc.) doivent être inclus dans la négociation.

La négociation sur les salaires effectifs ne porte pas sur les décisions individuelles en matière de rémunération. Toutefois, la fixation de la fraction de la masse salariale affectée à de telles décisions doit faire l'objet d'une négociation.

La négociation annuelle sur les salaires effectifs vise également à définir et à programmer les mesures à mettre en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (C.trav., art. L2242-7). Sur ce point, la loi du 23 mars 2006 introduit dans le code du travail la notion d'engagement sérieux et loyal des négociations pour la définition et la programmation des mesures permettant de supprimer ces écarts. (C.trav., art. L2242-10).

➤ Une négociation à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale.

En principe, l'initiative de la négociation salariale annuelle incombe à l'employeur.

Toutefois, à défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une **organisation syndicale représentative**.

➤ Il sera, à cette occasion, pédagogique et utile de rappeler à l'employeur la volonté exprimée par le législateur, dans la loi en faveur des revenus du travail du 03/12/08 de voir être relancées les négociations salariales par la mise sous conditions des allègements généraux de cotisations patronales, qui constituent un effort important de l'Etat vis-à-vis des entreprises.

Ainsi selon l'article 26 de cette loi, au niveau de l'entreprise, le non-respect de la NAO pour une année civile donnera lieu, à compter du 1er janvier 2009, à une réduction de 10% du montant des allègements de cotisations patronales perçus au titre des rémunérations versées cette même année et de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.

L'employeur doit, dans un premier temps, transmettre, dans les huit jours, la demande de négociation aux autres organisations **syndicales représentatives**. Puis, il doit dans les 15 jours suivant la demande formulée par l'organisation syndicale convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives à la négociation. (C.trav., art. L2242-1)

Le fait de se soustraire aux obligations prévues à l'article L2242-1, relatives à la convocation des parties à la négociation annuelle et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €. C.trav., art. L2243-1

### ➤ **Une négociation entre délégations syndicales et employeur**

Lorsqu'il existe une représentation syndicale dans l'entreprise, celle-ci est le partenaire obligé de l'employeur.

Si ce dernier engage la négociation avec d'autres instances (comité d'entreprise ou délégués du personnel, par exemple), il court le risque de se voir accusé d'entrave à l'exercice du droit syndical.

La délégation de chacune des organisations syndicales représentatives comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise, ou en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise (il peut s'agir de salariés sans mandat comme de salariés représentants du personnel), dont le nombre est fixé entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives prenant part à la négociation. A défaut d'accord, ce nombre est fixé au plus à celui des délégués syndicaux. Toutefois, il peut être de deux dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical.

### ➤ **Une négociation au niveau de l'entreprise ou des établissements**

Le code du travail prévoit que dans les entreprises comportant des établissements ou des groupes d'établissements distincts, la négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

Les juges estiment cependant que la négociation annuelle obligatoire doit être en principe organisée au niveau de l'entreprise.

Deux conditions doivent être réunies pour que l'employeur puisse engager les négociations au niveau des établissements :

- la négociation doit être engagée dans tous les établissements ou groupes d'établissements avec des représentants d'organisations syndicales représentatives. En l'absence de tels représentants dans certains établissements, la négociation ne peut être engagée qu'au niveau de l'entreprise.
- Elle ne peut avoir lieu que si aucune des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou le groupe d'établissements où la négociation doit s'ouvrir ne s'y oppose.

**Cas particuliers :**

**- Au niveau de L'UES (Unité Economique et Sociale) :**

Le code du travail ne reconnaît pas expressément l'UES comme niveau de négociation. Toutefois, lorsqu'une section syndicale est constituée au niveau de cette unité avec un ou plusieurs délégués syndicaux, la négociation doit pouvoir naturellement s'y engager, l'UES étant considérée comme une entreprise. Un arrêt de la cour de cassation semble conforter cette pratique en reconnaissant implicitement la possibilité de conclure des accords collectifs au sein de l'UES.

De même, la circulaire DRT du 22 septembre 2004, concernant les modalités d'application de la loi du 4 mai 2004, précise que les accords collectifs, négociés et conclus par les organisations syndicales représentatives, ayant préalablement procédé à la désignation d'un délégué syndical, au sein d'une UES reconnue, sont soumis au régime des conventions et accords d'entreprise, ainsi qu'à leur conditions de validité. L'UES semble donc être reconnue comme un niveau de négociation autonome assimilé à celui de l'entreprise.

**- Au niveau du GROUPE :**

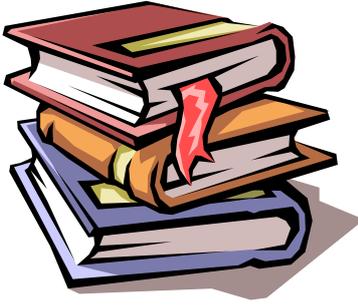
Dans les groupes de sociétés ne constituant pas une UES, la négociation doit, en principe, s'engager au niveau de l'entreprise.

L'article L.2232-16 du code du travail consacre l'existence d'accords négociés au niveau du groupe. Cependant, le groupe n'est pas pour autant reconnu comme niveau de négociation autonome.

La circulaire du 22 septembre 2004 adopte la même position en précisant que « la négociation de groupe n'a pas vocation en l'état de texte, à se substituer à la négociation d'entreprise » Cette circulaire ajoute que les obligations annuelles et pluriannuelles de négocier continuent de relever du niveau de l'entreprise, même si un accord de groupe peut valablement être conclu dans ce domaine.

La cour d'appel de Versailles a confirmé cette position. Elle juge qu'aucun texte ne lui permet d'enjoindre une société d'organiser la NAO au niveau du groupe de sociétés qu'elle contrôle. La cour d'appel rappelle que l'article L.132-27 *anc. C.trav., (art.L2242-1 nouveau code)* prévoit que le niveau de négociation annuelle obligatoire est celui de l'entreprise et non du groupe. (CA Versailles 14<sup>ème</sup> chambre, 23 novembre 2005, n°05/0405, Fédération CGT du personnel du commerce de la distribution et des services c/ SA ICADE).

➤ **Des informations obligatoires à communiquer**



Les informations que l'employeur doit remettre aux organisations syndicales « doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations » (C.trav., art. L2242-2).

L'employeur est tenu de communiquer le montant des salaires réels versés à l'ensemble des catégories de personnel. La communication doit porter au moins sur la moyenne des salaires par catégorie, à défaut de classification conventionnelle applicable. Sauf accord des salariés concernés, elle ne doit avoir pour effet de faire état, directement ou indirectement, des salaires individualisés.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur est tenu de remettre au C.E. l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégorie et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles.

Par ailleurs, le C.E. reçoit périodiquement des informations de l'employeur. Les délégations syndicales peuvent s'appuyer sur ces informations pour justifier leurs revendications salariales.

Par exemple, les employeurs ont pour obligation de remettre au C.E. :

- les documents comptables « classiques » tels que le compte de résultat, le bilan, l'inventaire, les comptes de pertes et profits... (*information annuelle*) ;
- la position de l'entreprise au sein du groupe ou de la branche d'activité (*information reçue 1 mois après chaque élection de C.E.*) ;
- les perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir (*information annuelle*) ;
- l'affectation des bénéfices (*information annuelle*)...

L'analyse de ces documents permet de mieux apprécier la situation économique de l'entreprise. Ainsi, si les résultats de l'entreprise sont bons, on pourra s'appuyer sur ces informations pour renforcer son argumentation.

Dans le bilan, il convient d'apporter une attention toute particulière à **l'excédent brut d'exploitation, à savoir le résultat d'exploitation avant amortissements et provisions**. Les provisions ne sont pas toujours justifiées ; on a assisté au cours des dernières années à des provisions massives pour plans de licenciements et de retraites qui ont dégradé la situation financière. Les entreprises se sont retranchées derrière cette dégradation apparente pour refuser d'accorder des augmentations de salaires lors des négociations.

### ➤ Un calendrier des réunions

Lors d'une première réunion pour laquelle l'employeur aura convoqué l'ensemble des syndicats représentatifs, les parties doivent fixer :

- le lieu et le calendrier des réunions à venir ;
- les informations que l'employeur devra remettre aux délégués syndicaux et aux salariés composant les délégations ainsi que la date de cette remise (qui doit être préalable à l'engagement de véritables négociations).

La durée de la négociation n'est pas déterminée par la loi. Il appartient à l'employeur, lors de la fixation du calendrier des négociations, de déterminer lui-même la durée prévisible de la négociation si un accord n'intervient pas à cet égard entre les parties.

### ➤ Une obligation de négocier mais pas de conclure



Le code du travail n'exige pas que la négociation engagée aboutisse à un accord. Seule la négociation est obligatoire, et non pas la conclusion d'un accord.

Toutefois, si au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il doit être établi un procès verbal de désaccord qui fait état des propositions respectives des parties (en leur dernier état), et des mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Il est important de noter que l'employeur ne peut pas arrêter de mesures unilatérales tant que la négociation est en cours.

### ➤ La signature de l'accord

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, pour qu'un accord d'entreprise ou d'établissement soit valable et applicable, deux conditions cumulatives doivent être remplies (C.trav., art. L.2232-12) :

1. l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives implantée dans l'entreprise ayant obtenue seule ou ensemble au moins 30% des voix au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP à défaut des DP.
2. l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs majoritaires c'est-à-dire ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés.

Absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant obtenu, seule ou ensemble, au moins 50% des suffrages valablement exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut des DP, quelque soit le nombre de votants.

L'opposition doit être :

- écrite et motivée,
- adressée aux signataires de l'accord,
- dans les 8 jours de la notification de l'accord.

L'accord signé par les parties doit être déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi dans le ressort du lieu où l'accord a été conclu.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2006, seuls 2 exemplaires et non plus 5 doivent être déposés, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. (D. n°2006-568 ? 17 mai 2006- JO 20 mai).

De plus, la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale prévoit que l'accord collectif sur les salaires effectifs ne peut être déposé qu'accompagné d'un procès verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, consignant les propositions respectives des parties. Le PV atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations.

- ✎ Il sera, à cette occasion, pédagogique et utile de rappeler à l'employeur qu'une loi sur l'égalité salariale est attendue de façon imminente. En effet, à l'issue de la conférence tripartite sur l'égalité professionnelle entre les sexes, le Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, a annoncé la présentation d'un projet de loi prévoyant notamment la mise en place de sanctions financières à l'égard des entreprises de plus de 50 salariés n'ayant pas élaboré de plan de résorption des écarts salariaux. Lors du sommet pour l'Egalité organisé dans le cadre de la présidence française de l'Union européenne en octobre 2008, Valérie LETARD Ministre Secrétaire d'Etat à la solidarité a indiqué que cette loi était quasiment finalisée.

### 3. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



L'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit être pris en compte dans l'ensemble des négociations annuelles obligatoires (C. trav. art. L. 2242-6).

#### ➤ La loi GENISSON

La loi Génisson du 09/05/01 est relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cette loi prévoit l'**organisation de négociations spécifiques** sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, **tous les 3 ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise**.

Elle prévoit également l'écriture annuelle d'un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les entreprises **sont tenues de négocier sur l'égalité professionnelle** entre hommes et femmes à tous les niveaux, et **notamment salariale**, sous peine de sanctions pénales. La question devra être évoquée à chaque négociation portant sur les salaires ou le temps de travail.

#### Les principaux articles :

Art. L.2241-3 du code du travail (L n° 2001-397 du 9 mai 2001, art 7)

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La négociation porte notamment sur :

- 1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- 2° Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel. Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

La négociation triennale sur l'égalité professionnelle se déroule sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité ».

Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de ce rapport. Article D2241-7 du code du travail.

#### Article L2241-1 du code du travail

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### Article L2323-57 du code du travail (L n° 89-549 du 2 août 1989)

Chaque année, dans les entreprises de trois cent salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de **rémunération effective** et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

#### Article L2323-58 du code du travail

Lorsque des actions prévues par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution.

Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, le rapport est transmis à l'inspecteur du travail accompagné de cet avis dans les quinze jours.

Dans les entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

**Article L2323-59 du code du travail**

Les indicateurs permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes sont portés à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

**Indicateurs pertinents concernant la rémunération :**

Le rapport doit contenir des données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés sur :

- l'éventail des rémunérations,
- la rémunération moyenne mensuelle,
- le nombre de femmes présentes dans les 10 plus hautes rémunérations.

**➤ La loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006**

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs vise également à définir et à programmer les mesures à mettre en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (C.trav., art. L2242-7)

Pour cela, un diagnostic des écarts, éventuels, de rémunération est établi sur la base des éléments qui figurent dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle remis au comité d'entreprise. (C.trav., art. R2241-2).

Afin de parvenir, en application de l'article L. 2242-7, à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, est établi sur la base des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57.

Par rémunération, il faut entendre la rémunération au sens de l'article L. 3221-3.

A défaut de toute initiative de l'employeur prise dans l'année suivant le 25 mars 2006<sup>2</sup>, la négociation s'engagera dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative (C. trav. art. L. L2242-7).

Supprimé : ¶

<sup>2</sup> Date de promulgation de la loi N° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale.

## 4. LES PRECONISATIONS DE LA CFE-CGC EN MATIERE DE POLITIQUE SALARIALE



La performance collective et individuelle doit se traduire par une reconnaissance financière adaptée. Celle-ci passe par l'ensemble des composantes de la rémunération et en premier lieu par le salaire qui doit demeurer le fondement de la contrepartie de la relation de travail.

### ➤ Augmenter les salaires, tous les salaires

Les prévisions du projet de loi de finances laissaient entendre que l'activité économique de notre pays s'installerait en 2009 sur un faible rythme de croissance compris entre +1% et +1.5%. Les évolutions économiques récentes, on conduit la commission européenne à prévoir un recul -1.8% du PIB français.

Or, la croissance française a la particularité d'être soutenue par la demande intérieure dont la consommation des ménages est un poste de premier ordre. Il est donc primordial de garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés pour que la consommation puisse continuer à tirer notre économie.

Aussi est-il indispensable d'**augmenter les salaires, tous les salaires** d'autant plus que notre enquête salaire ESOPE 2008 révèle que plus de 4 cadres sur 10 (41%) ont perdu du pouvoir d'achat en 2007 : 12% pour qui la rémunération a baissé et 29% pour qui elle a stagné. Si l'on prend en compte ceux ayant été augmenté de moins de 2%, on comprend que pour 60% du personnel d'encadrement, travailler plus n'a pas été synonyme d'une amélioration du niveau de vie en 2007 !

Face à l'enracinement de l'individualisation des rémunérations dans les politiques salariales, 41 % des salariés augmentés l'ont été individuellement en 2007 selon notre enquête ESOPE, il convient de **réaffirmer l'exigence du principe d'augmentations collectives des salaires**. Il est légitime d'avoir une partie du salaire individualisée, celle-ci favorisant une plus grande amplitude de la hiérarchie salariale, mais les augmentations salariales doivent aussi être générales car celles-ci sont les garantes du maintien du pouvoir d'achat de tous, conformément aux évolutions de la croissance et de la productivité. L'individualisation ne doit pas conduire à la précarisation de certains salariés.

De même l'écrasement de la hiérarchie salariale tend à se généraliser. Il est recommandé de refuser de signer les accords lorsqu'il existe un écrasement manifeste de la fourchette hiérarchique des salaires.

### ➤ Développer la négociation

Supprimé : .

Supprimé : ¶

Pour la Confédération, il est indispensable que la négociation de branche conserve toute son utilité. Dans certaines branches, le patronat souhaite que la négociation soit renvoyée au niveau des entreprises et même de l'entreprise vers l'établissement, ce que la CFE-CGC condamne vigoureusement.

Rappelons que la négociation salariale se situe à deux niveaux :

### 1. Au niveau de la branche :

La vocation spécifique de la branche est de fixer des salaires conventionnels minima : les minima hiérarchiques et les minima garantis.

#### Au niveau de l'entreprise :

Dans la négociation d'entreprise, l'employeur est tenu, dans le cadre de l'article L2242-1, du code du Travail, à l'obligation annuelle de négocier avec les sections syndicales d'organisations représentatives, mais l'obligation de conclure n'existe toujours pas. Ces négociations portent principalement sur les salaires effectifs : salaires de base, primes, part de la masse salariale consacrée à l'individualisation.

A priori la négociation influence peu la pratique salariale. Ce constat au premier abord pessimiste doit cependant être relativisé par la prise en compte de la taille de l'entreprise : plus le nombre de salariés est élevé, et plus la négociation influence le montant des augmentations accordées. Ceci s'explique en partie par le fait que plus la taille de l'entreprise est importante, plus les organisations syndicales sont actives. Leur influence, **votre influence**, est donc certain.

#### ➤ Différencier les négociations salariales de celles des dispositifs complémentaires

Les dispositifs complémentaires concernent notamment la participation et l'intéressement, qui ne doivent pas faire partie de la négociation salariale, car ils répondent à une autre logique : celle de la reconnaissance du rôle des salariés dans l'amélioration du résultat de l'entreprise.

La CFE-CGC n'écarte pas les dispositions complémentaires relatives à l'intéressement, à la participation, aux plans d'épargne et au compte épargne- temps, mais demande de **les différencier des négociations salariales**, puisqu'il s'agit de périphériques du salaire.

**La CFE-CGC recommande de toujours commencer par négocier les salaires avant d'entamer les discussions sur l'épargne salariale.**

En ce qui concerne les plans d'options sur actions ou «**stock- options** », la CFE-CGC **n'est pas favorable à la généralisation de tels mécanismes à l'ensemble des salariés de l'entreprise**. Ils apparaissent systématiquement comme des moyens de rémunérations annexes ou complémentaires, mais échappent à la législation fiscale et sociale de droit commun. Quid de nos futures retraites ? L'actionnariat doit conserver un caractère optionnel. **« Epargne Salariale, mode d'emploi » sont disponibles à la Confédération.**

#### ➤ Veiller au respect de la loi GENISSON

Les inégalités professionnelles hommes-femmes dans la hiérarchie des fonctions et dans les salaires persistent. **Il est nécessaire de faire respecter la loi sur l'égalité professionnelle.**

Supprimé : ¶  
¶  
2

Supprimé : ¶

Supprimé : e.¶  
¶

**La loi Génisson reste peu appliquée :**

Selon notre enquête ESOPE 2008, la loi Génisson du 09/05/2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes reste quant à elle **trop peu appliquée** dans les entreprises. Si dans **56 % des cas un rapport de situation comparée** a été établi par les entreprises (+3 points par rapport à 2006), dans **41 % des cas** seulement l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'une **négociation annuelle** (+3 points) !

Il convient de souligner que ce sont essentiellement les petites entreprises qui n'appliquent pas le volet négociation de la loi.

⇒ Il faut veiller à ce que l'organisation de négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, tous les 3 ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise ait effectivement lieu.

⇒ Il est nécessaire de veiller à ce qu'un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, qui recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût, soit remis chaque année tant aux membres du comité d'entreprise qu'aux délégués syndicaux.

**➤ Etre vigilant sur l'application de la loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006**

Selon notre enquête ESOPE 2008, dans seulement **1/3 des cas**, une **négociation** collective a été conduite dans l'entreprise en application de la **loi de mars 2006** relative à l'**égalité salariale** ! On est très loin du compte alors que les écarts salariaux entre hommes et femmes doivent être comblés d'ici au 31 décembre 2010 selon la loi.

Si depuis le 25 mars 2007 votre employeur n'a pris aucune initiative, dans le cadre de la NAO sur les salaires effectifs, visant à définir et à programmer les mesures à mettre en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, la CFE-CGC vous recommande de demander expressément l'ouverture de cette négociation (C. trav. art. L2242-7).

Supprimé : ¶

Supprimé : ¶

## 5. LES PIEGES A EVITER LORS DES NEGOCIATIONS SALARIALES

### ➤ *Étudiez les documents comptables*



L'entreprise fournit chaque année des documents comptables au Comité d'entreprise. N'hésitez pas à les étudier avant d'entamer les négociations : ainsi, si les résultats de l'entreprise sont bons, on pourra s'appuyer sur ces informations pour renforcer son argumentation.

Dans le bilan, il convient d'apporter une attention toute particulière à **l'excédent brut d'exploitation, à savoir le résultat d'exploitation avant amortissements et provisions**. Les provisions ne sont pas toujours justifiées ; on a assisté au cours des dernières années à des provisions massives pour plans de licenciements et de retraites qui ont dégradé la situation financière. Les entreprises se sont retranchées derrière cette dégradation apparente pour refuser d'accorder des augmentations de salaires lors des négociations.

Cela induit une formation des négociateurs à la lecture des documents comptables.

### ➤ *Estimez l'inflation à sa juste valeur*

La CFE-CGC préconise de tenir compte, au cours des négociations de salaires, non seulement de l'inflation constatée mais aussi de **l'inflation anticipée**. Vous négociez les salaires pour l'année en cours ou à venir, il est logique de se référer aux chiffres de l'inflation à venir.

L'INSEE produit les prévisions de l'inflation.

Pour la CFE-CGC, **l'indice INSEE des prix à la consommation en moyenne annuelle** (et non pas en glissement annuel) **tabac compris doit servir de plancher**. N'hésitez pas, au cours de vos négociations, à revendiquer une augmentation salariale supérieure à celle de l'indice INSEE.

Lors de la négociation des augmentations collectives des salaires, il est primordial de négocier une augmentation supérieure aux chiffres de l'inflation hors tabac fournis par l'Insee

puisqu'ils ne rendent pas compte du coût réel de la vie. L'indice Insee des prix à la consommation doit servir uniquement de plancher.

**A noter :**

Le projet de loi de finances pour l'année 2009, table sur une prévision de l'inflation hors tabac, tout comme l'inflation tabac compris, de + 2% en moyenne annuelle.

➤ **Engagez les négociations salariales le plus tôt possible dans l'année**

La CFE-CGC met en garde contre l'existence d'un effet report d'autant plus important que la mise en place de l'augmentation a lieu tardivement dans l'année.

Exemple :

Pour un salaire de 2 000 € par mois, considérons deux cas.	
<p><b>* 1er cas</b></p> <p>Augmentation générale de 2 % au 1er janvier. Cela donnera un salaire annuel pour l'année n de :  <math>2\,040\text{ €} \times 12 = 24\,480\text{ €}</math></p> <p>Si l'année suivante il n'y a pas d'augmentation, le salaire annuel de l'année (n + 1) reste le même, soit :  <b>24 480 €</b></p> <p><i>Il n'y a pas eu d'augmentation en n+1 : le salaire annuel en n+1 est équivalent à celui de l'année n.</i></p>	<p><b>* 2ème cas</b></p> <p>Augmentation générale de 2 % le 1er octobre. Cela donnera un salaire annuel pour l'année n de :  <math>(2\,000\text{ €} \times 9) + (2\,040\text{ €} \times 3) = 24\,120\text{ €}</math></p> <p>Si l'année suivante il n'y a pas d'augmentation, le salaire annuel de l'année n + 1 sera de :  <math>2\,040\text{ €} \times 12 = 24\,480\text{ €}</math></p> <p><i>Le salaire annuel de l'année n+1 est supérieur à celui de l'année n, sans pour autant que le salaire n'ait été augmenté en n+1 !</i></p>
<p><b>Effet report :</b> <math>\frac{24\,480 - 24\,480}{24\,480} \times 100 = 0\%</math></p>	<p><b>Effet report :</b> <math>\frac{24\,480 - 24\,120}{24\,120} \times 100 \approx 1,5\%</math></p>
<p><b>Salaires sur les 2 années : 48 960 €</b></p>	<p><b>Salaires sur les 2 années : 48 600 €</b></p>

Dans le 2<sup>ème</sup> cas, l'effet report provoque une hausse du salaire annuel en n + 1, alors qu'il n'y a pas eu d'augmentation au cours de cette année. Mais, globalement, le montant touché sur les deux années est plus faible dans ce cas.

Ainsi, le calendrier des revalorisations salariales exerce une influence sur l'évolution « en masse ». On peut imaginer une tactique de l'employeur : en (t) une revalorisation salariale en fin d'année, puis l'année suivante, en (t+1), peu ou pas d'augmentation sous le prétexte de l'accroissement de la masse salariale induite par l'effet report.

**Il est donc préférable de négocier les augmentations de salaire de manière à ce qu'elles prennent effet le plus tôt possible dans l'année afin d'éviter l'effet report.**

➤ **Négociez en niveau et non en masse**

Lorsqu'on envisage les variations de salaires, deux points de vue sont possibles : le raisonnement en niveau (ou en glissement) et le raisonnement en masse (ou en moyenne).

**Augmentation en moyenne annuelle et augmentation en glissement**

Lorsqu'on raisonne « en **glissement** » ou « en niveau », on considère les salaires à deux dates différentes, par exemple à un an d'intervalle, de janvier à janvier. La hausse en niveau présente deux caractéristiques : elle exprime les hausses successives entre les deux périodes mais elle est indépendante du moment où sont intervenues ces hausses.

Lorsqu'on raisonne « **en moyenne** » ou « en masse », on compare le salaire moyen d'une année au salaire moyen de l'année précédente. On compare ainsi les salaires des douze mois de la deuxième année et les salaires des douze mois de l'année initiale.

L'exemple précédent illustrant l'effet- report démontre les effets pervers de la négociation en masse : la masse salariale peut augmenter en masse ou en moyenne sans réelle augmentation des salaires, en raison de l'effet report. Il est donc fortement conseillé **de raisonner en niveau**.

➤ **Ne prenez pas en compte le GVT lors des négociations**

**Le Glissement- Vieillesse- Technicité**

Le GVT (Glissement- Vieillesse-Technicité) est un facteur susceptible de faire varier le salaire moyen d'une entreprise.

Le GVT doit son nom aux différents types de hausses individuelles :

- le glissement (G) correspond aux avancements, aux promotions ;
- le vieillissement (V) reflète l'ancienneté ;
- la technicité (T) correspond aux hausses de salaires liées à une amélioration de la qualification.

Le GVT comptabilise donc la variation du salaire moyen, compte tenu des variations individuelles de salaires.

Lors des négociations, il ne faut pas prendre en compte dans le pourcentage d'augmentation le GVT.

Ainsi, dans le cadre de négociations salariales, le GVT n'est pas comptabilisé, afin de ne pas faire payer les promotions, ou prime d'ancienneté des uns par une réduction de salaire des autres.

Si l'inflation anticipée est de 1,8 % et le GVT de 0,6 %, il faut demander une augmentation minimum de 1,8 % et non de 1,2 % (1,8 – 0,6). Dans le cas inverse, cela reviendrait à faire payer les promotions des uns par une baisse de salaire des autres !

➤ **Refusez de signer les accords prévoyant des clauses plafonds**

Dans de nombreux secteurs, les augmentations générales ne s'appliquent que jusqu'à un certain niveau de salaire ou sont soumises à des effets de palier.

Cette pratique, qui renforce le tassement de la hiérarchie salariale déjà très accentuée en France, démobilise non seulement le personnel d'encadrement mais l'ensemble des salariés de l'entreprise.

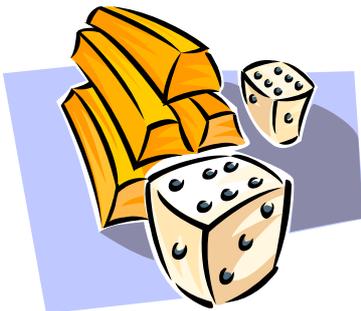
**La Confédération demande à ses représentants de refuser de signer tout accord salarial qui prévoit un plancher et/ou un plafond.**

➤ **Méfiez vous des critères classants**

**La CFE-CGC conseille de n'accepter l'instauration de critères classants que si l'employeur ne remet pas en cause le coefficient, celui-ci étant le garant des salaires minima et des primes d'ancienneté.**

Ne laissez pas le patronat instaurer des critères classants avec des niveaux et des échelons mais en supprimant des coefficients : cela laisserait une place importante à l'arbitraire et à la subjectivité totale.

➤ **Négociez la variabilité**



Le salaire fixe n'a plus la cote. Beaucoup trop lié à la position hiérarchique et pas assez à la performance du salarié, il n'est plus qu'un élément parmi d'autres d'une rémunération globale.

**Aussi, la part du salaire variable s'est-elle considérablement accrue ces dernières années.**

Nous ne sommes pas opposés au principe de l'individualisation, dans la mesure où elle n'est pas imposée, mais bien **issue d'une négociation à l'intérieur de l'entreprise**. On peut admettre le principe de la « variabilisation » en tant qu'outil de motivation des salariés de l'entreprise, à condition **qu'il ne s'agisse pas là d'un moyen supplémentaire pour réduire la masse salariale.**

**Les indicateurs sur lesquels s'appuie la part variable doivent être rigoureux, connus, contractuels et compris de tous.** L'individualisation exige la mise en place de systèmes formalisés de fixation d'objectifs individuels, de suivi et d'évaluation des performances au regard de ces objectifs. Pour que le système ait un sens, une crédibilité, les critères d'évaluation doivent être négociés et acceptés par les salariés de manière à ce que l'évaluation de chacun soit suffisamment objective pour qu'elle ne soit pas contestable.

➤ **Méfiez vous des primes exceptionnelles**

Les employeurs ont parfois tendance à proposer des primes exceptionnelles au détriment d'augmentation de salaires en pourcentage.

Rappelons **que les primes exceptionnelles n'ont qu'un effet ponctuel sur les salaires**. Elles ne peuvent donc en aucun cas se substituer aux augmentations en pourcentage.

La CFE-CGC n'est en revanche pas opposée aux primes versées mensuellement issues d'accords ou de conventions, à l'instar des primes d'ancienneté.

➤ **La protection sociale n'est pas une forme de rémunération**

Il faut porter une attention particulière à **la protection sociale** (régime de santé & prévoyance) qui est de plus en plus présentée comme faisant partie du « package » rémunération. Or elle ne doit pas être considérée comme un salaire.

✂ ✂ ✂

## ANNEXE

## Négociation annuelle

ANNEXE 1

## Calendrier pour la négociation annuelle obligatoire

Délais	Formalités à accomplir	Observations
Dans les 12 mois suivant le début de la négociation précédente (1)	<b>Détermination</b> du cadre de la négociation.  <b>Convocation</b> des syndicats à une 1 <sup>re</sup> réunion préparatoire par l'employeur.	La négociation peut avoir lieu au niveau de l'entreprise, des établissements ou des groupes d'établissements ou au niveau d'une unité économique et sociale.
Dans les 8 jours qui suivent la demande formulée par un syndicat	<b>Communication</b> à tous les syndicats de la demande d'ouverture de la négociation présentée par un syndicat.	Si l'employeur n'a pas engagé lui-même la négociation dans les délais.
Dans les 15 jours qui suivent la demande du syndicat visant à engager les négociations	<b>Convocation</b> de tous les acteurs de la négociation à une 1 <sup>re</sup> réunion préparatoire.	
A la date convenue dans la convocation	<b>Tenue</b> de la 1 <sup>re</sup> réunion préparatoire.	Sont précisés lors de cette réunion le détail des informations que l'employeur devra transmettre aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières visées à l'article L. 132-27 et la date de leur remise, ainsi que le lieu et le calendrier des réunions.
Date de la remise des informations précisée lors de la 1 <sup>re</sup> réunion (2)	<b>Transmission</b> par l'employeur aux délégations syndicales des informations prévues à l'article L. 132-27 et L. 132-27-2 du code du travail.	Ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Communication d'un diagnostic sur les écarts éventuels de rémunération entre femmes et hommes, du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes ( <i>C. trav., art. L. 432-3-1j</i> ) et du rapport sur la situation des travailleurs handicapés.
Date établie lors de la 1 <sup>re</sup> réunion (3)	<b>Tenue</b> de la seconde réunion, et le cas échéant des réunions suivantes.	Déroulement des négociations.
A l'issue des négociations	<b>Conclusion</b> d'un accord ou  à défaut d'accord, <b>établissement</b> d'un procès-verbal de désaccord.	Sont consignées dans ce PV les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.
Après signature de l'accord et respect du délai d'opposition de 8 jours (4)	<b>Dépôt</b> de l'accord ou du PV de désaccord à la DDTE du lieu de conclusion et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.	Sont consignées dans ce PV les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

(1) Pour la négociation permettant de supprimer les écarts de rémunération entre femmes et hommes avant le 31-12-2010, l'employeur doit prendre l'initiative des négociations au cours de l'année 2007 (année suivant la promulgation de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale).

(2) Par exemple, une semaine après la première réunion préparatoire.

(3) Par exemple, une semaine après la remise des informations aux délégations syndicales, soit 2 semaines après la première réunion préparatoire.

(4) L'accord collectif sur les salaires effectifs ne peut être déposé qu'accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes consignants les propositions respectives des parties.