

Publié le 23 février 2024

Un Club des directeurs dédié à la NAO

Hier s'est tenue la deuxième rencontre annuelle du Club des directeurs d'Epl sur la thématique « Comment négocier les accords NAO en 2024 ? », sollicitée par de nombreux dirigeants d'Epl. Au-delà d'une obligation légale, la négociation annuelle obligatoire est notamment l'occasion pour la Direction générale de réinterroger la politique salariale, dans un contexte conjoncturel morose et inflationniste. Quelles sont les obligations et les opportunités pour les entreprises ?



Organisé en mode collaboratif au travers d'exposés d'experts, ateliers et témoignage de dirigeant, ce rendez-vous a été animé par **Patrice Guézou**, Directeur de la Stratégie Compétences du Cabinet Sémaphores, partenaire de la FedEpl, qui a partagé son expertise auprès des participants.

Pour débiter la journée, **un focus conjoncturel a été proposé par Alice Rustique**, Chargée d'études au sein du Centre Études & Data du Groupe Alpha, suivi d'une présentation des résultats de l'étude réalisée en janvier 2024 par le Groupe à partir de l'analyse de 421 accords NAO tous secteurs confondus.

Nous retiendrons que la politique salariale 2024 est marquée par le recul des budgets d'augmentation (de 4,6% en moyenne en 2023 à 3,5% en 2024), la baisse du recours aux augmentations générales et la rareté de mesures périphériques. Dans un contexte où l'augmentation des salaires reste inférieure à l'inflation avec une perte de pouvoir d'achat exceptionnelle (3 points de perte depuis 2020) et où nous observons un tassement des bas salaires (légèrement au-dessus du SMIC), quelles sont les marges de manœuvre des entreprises en matière de NAO ? Et les possibilités qui se présentent à elles afin de se reconnecter aux besoins de leurs collaborateurs ?

Les augmentations générales (AG)

Les entreprises versent des AG dans la grande majorité des cas ; 74% des entreprises prévoient des augmentations générales (toutes catégories socio-professionnelles confondues), qui toucheront particulièrement les non-cadres (près de 80%) et un peu moins les cadres (64%). A noter que **3,1% d'augmentation sont prévues en moyenne au sein des Epl***.

Les augmentations individuelles (AI)

Les AI sont moins fréquentes et concernent davantage les cadres (60% des accords) que les TAM et professions intermédiaires (55%) et surtout les ouvriers et employés (51%). A titre individuel, les cadres bénéficient d'augmentations plus élevées que les non-cadres.

Alors que les budgets d'augmentation sont en baisse par rapport à 2023, les entreprises peuvent compenser

cette baisse à travers différentes mesures (à noter que seulement 5% des entreprises prévoient des clauses de revoyure ; de même, les mesures liées à la mobilité et au pouvoir d'achat sont minoritaires) :

Des mesures liées à la mobilité pour financer la transition des modes de transport et/ou protéger les salariés du prix de l'essence

- Forfait mobilité durable
- Prime carburant
- Revalorisation du remboursement de l'abonnement aux transports publics

Des mesures pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés, outre la prime de partage de la valeur

- Revalorisation de primes annuelles
- Les primes exceptionnelles
- Enveloppe d'alignement sur les salaires du marché
- Enveloppe à utiliser à la discrétion du salarié sur un ou plusieurs dispositifs

Des mesures périphériques

Les Epl* semblent conclure des accords plus riches que les autres entreprises sur ce type de mesures.

Ces dernières sont nombreuses :

- Forfaits mobilités durables (exemple : 600 euros/an pour un vélo, une mobilité douce)
- Primes diverses (exemple : prime collective de 2,4% de la masse salariale sur les résultats 2023, plafonnée à 1200 euros à cause de l'inflation ; prime de rentrée scolaire 100€/enfants ; médailles du travail ; prime collectives, primes inflation)
- Revalorisation des tickets restaurant
- Chèques ANCV, chèque Noël salariés
- Rattrapage égalité F/H (exemple : enveloppes de rattrapage, en % de la masse salariale)
- Acompte sur le 13ème mois
- Rachat de jours de RTT
- Monétisation des jours de CET pour les transférer sur le PEE ou le PERECO
- Abondement sur l'épargne salariale
- Jours de congés supplémentaires pour les travailleurs handicapés
- Ouverture de négociations sur la QVT (Qualité de vie au travail) et le droit à la déconnexion

Afin d'alimenter les réflexions, les dirigeants ont également pu bénéficier lors de cette rencontre du retour d'expérience de **Richard Cantin**, Directeur général de NGE Nantes, Sem de 190 collaborateurs dans le secteur du Tourisme et des Loisirs, et le stationnement et la mobilité. Il a prodigué ses bons conseils et bonnes pratiques en matière de NAO, et plus spécifiquement de préparation des échanges avec les instances et des réunions en amont de la NAO, soulignant que la communication auprès des salariés était essentielle; dans ce cadre, elle doit être bien préparée et ne doit pas être exclusive aux partenaires sociaux.

Pour clôturer cette journée, **Benoît Roseiro**, Avocat Associé au sein du Cabinet Seban Avocat, partenaire de la FedEpl, a réalisé un focus sur obligations juridiques des dirigeants pour bien mener leur NAO et formaliser les

accords ; et a partagé un point d'actualité sur les nouveautés en matière de NAO.

À retenir

Toutes les Epl ne sont pas tenues aux NAO. Selon le code du travail, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage :

- chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-13, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Cependant, « toutes les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et qui disposent d'un ou plusieurs délégués syndicaux ou d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical doivent négocier sur l'égalité entre les femmes et les hommes » ; de plus, « la négociation en l'absence de délégué syndical avec un élu (mandaté ou non) ou un salarié mandaté est une possibilité offerte à l'employeur, jamais une obligation ».

La FedEpl remercie vivement ses partenaires pour leur intervention et l'organisation, à ses côtés, de cette rencontre ainsi que l'ensemble des dirigeants d'Epl présents pour les échanges et le partage entre pairs; sans manquer **Jérôme Didry**, Responsable de projet et développement du Centre Études & Data, Groupe Alpha, pour son accompagnement.

Les prochains rendez-vous du Club :

- **25 avril, à la FedEpl** : « Dirigeants et futurs dirigeants d'Epl : Préparer sa succession et se préparer à sa prise de fonction »
- **30 mai, à la FedEpl** : Groupe de travail sur le financement participatif
- **7 novembre, à la FedEpl** : « Femme et management »

**échantillon de 26 Epl dont les accords NAO étaient disponibles et exploitables*