



SALAIRES : NÉGOCIER POUR GAGNER DANS L'ENTREPRISE

guide cgt



Ce guide est applicable dans les entreprises de plus de 50 salarié·es dans lesquelles des élections professionnelles ont eu lieu en présence de listes syndicales et où au moins un·e délégué·e syndical·e CGT a été désigné·e. Dans ces entreprises l'employeur est tenu d'organiser des négociations annuelles obligatoires ^(NAO) (*article L. 2242-1 du Code du travail*). C'est aussi un des intérêts de construire un syndicat CGT !

Ce guide s'articule avec le tutoriel « S'organiser et gagner des augmentations de salaires, c'est possible ? »

Sommaire

1. Préparer l'ouverture des négociations	5
1.1 Anticiper le déclenchement des négociations	6
1.2 Se préparer avant la 1 ^{re} réunion de négociation	8
1.2.1 Réunir le collectif syndical pour préparer la négociation	8
1.2.2 Déterminer la composition de la délégation CGT	8
1.2.3 Vérifier les droits/moyens pour la délégation CGT	10
1.2.4 Vérifier ma représentativité dans l'entreprise	11
1.2.5 Préparer la négociation avec un dossier d'état des lieux de la situation	12
1.2.6 Si besoin, faire appel au cabinet d'expertise du CSE	13
1.2.7 Préparer les revendications à partir du niveau de conscience et des besoins des salarié·es	16
2. Mener les négociations	17
2.1 Débuter les négociations	18
2.2 Connaître et contrer la stratégie patronale	18
2.3 Porter la voix des salarié·es	19
2.4 Faire le point avec les salarié·es après chaque réunion de négociation	20
2.5 Mobiliser les salarié·es	20
3. À l'issue des négociations, continuer de faire vivre la démarche CGT	21
3.1 Consulter les salarié·es sur le projet d'accord	22
3.2 Prendre la décision dans le syndicat	22
3.3 Communiquer et proposer l'adhésion	22

1 Préparer l'ouverture des négociations

Les négociations obligatoires sur les salaires ont lieu tous les ans, ce sont les NAO.

Seul un accord d'entreprise dérogatoire peut permettre à la direction de ne pas les organiser tous les ans ([article L. 2242-13 du Code du travail](#)).



1.1 Anticiper le déclenchement des négociations

Les NAO ont le plus souvent lieu :

À l'automne

après les assemblées générales (AG) d'actionnaires ou d'administrateur-ices qui se tiennent souvent au printemps (ex. grands groupes ou associations), et après les négociations de branche ouvertes suite à la publication par le gouvernement des grandes données sur l'inflation (ex. industries électriques et gazières).

Dès janvier

après les négociations de branche ouvertes suite à la revalorisation mécanique du Smic, ou après le vote des budgets publics (loi de finance et de financement de la Sécurité sociale) dans les associations (ex. associations du médico-social).

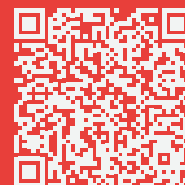
Si la direction n'envoie pas le courrier d'invitation à négocier, le ou la DS peut l'envoyer directement pour demander l'ouverture des négociations qui doivent avoir lieu dans les **quinze jours après la demande**.

Article L. 2242-13 du Code du travail : « À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois [...] suivant la précédente négociation, **cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative**. La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. **Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation.** »



Outils CGT

La CGT vous propose un modèle de courrier d'ouverture ou de réouverture de négociations salariales



LES NÉGOCIATIONS SALARIALES PEUVENT EN OUTRE ÊTRE ROUVERTES À N'IMPORTE QUEL MOMENT

à la demande d'un syndicat si les salarié-es, organisé-es collectivement, le réclament et l'obtiennent.

L'employeur doit informer le/la délégué-e syndicale-e (DS) de la date de la première réunion (dite « réunion préparatoire ») et du calendrier des NAO.

Décryptage de la stratégie patronale

La direction va chercher à imposer son calendrier de réunions, mais il faut lui rappeler que les dates sont

à déterminer collectivement lors de la première réunion de négociation. Avec la réunion 0 où l'on convient du calendrier des négos, **il est d'usage de faire au minimum 3 réunions**. Rien n'empêche légalement qu'il y ait plus de réunions. D'autant que plus il y a de réunions de négociations, plus la CGT a le temps d'informer les salarié-es à partir notamment des données chiffrées de l'entreprise remises par la direction.

Article L. 2242-14 du Code du travail : « Lors de la première réunion sont précisés :

^{1°} Le lieu et le calendrier de la ou des réunions ;

^{2°} Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise. »

La CGT doit anticiper le calendrier des négociations en prenant en compte le contexte :

- les périodes de congés ;
- la situation des salarié-es et de l'entreprise pour préparer le rapport de force.

Voici quelques questions à se poser : Quel est le niveau de paie des collègues ? Quelle est la production ou l'activité du moment ? Y a-t-il des clients importants auxquels il faut répondre ? Quelle est l'image de l'entreprise en ce moment ?

Plus on a de temps entre les réunions de négociation, plus cela permet de renvoyer la pression sur la direction. Le temps nous est favorable car **il nous permet d'informer les collègues.**

Alors que **tout est opaque dans l'entreprise, la transparence participe au rapport de force.** La direction a toutes les informations et fait croire qu'on ne sait rien, c'est pour cela que la CGT récolte les informations et les transmet aux salarié-es.

LE TEMPS NOUS PERMET AUSSI DE CONVAINCRE LES COLLÈGUES.

On les convainc que la négociation de notre salaire est essentielle car c'est ce qui nous permet de vivre et cela participe à reconnaître notre travail. On les convainc surtout que c'est avec leur soutien que nous arriverons à obtenir des augmentations.

Décryptage de la stratégie patronale

La direction a souvent intérêt à ce que les négociations aient lieu le plus tard possible dans l'année, car, s'il n'y a pas de rétroactivité de l'application des mesures salariales, il économisera sur les salaires. Il emploie souvent le prétexte que les comptes de l'entreprise ne sont pas consolidés.

Afin de ne pas être pressé dans la négociation, il est important d'obtenir l'engagement de l'application rétroactive des mesures qui seront négociées pour que les salarié-es ne soient pas lésé-es.

Si la direction n'organise pas les négociations elle peut être sanctionnée en restituant une partie des exonérations de cotisation sociales dont elle bénéficie ([article L. 2242-7 du Code du travail](#)).

Article L. 2242-7 du Code du travail: « Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur qui n'a pas rempli l'obligation de négociation sur les salaires effectifs mentionnée au 1^o de l'article L. 2242-1 est soumis à une pénalité. Si aucun manquement relatif à cette obligation n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 10 % des exonérations de cotisations sociales mentionnées à l'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives à compter de l'année précédant le contrôle. Si au moins un manquement relatif à cette obligation a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 100 % des exonérations de cotisations sociales mentionnées au même article L. 241-13 au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives comprenant l'année du contrôle [...]. »



1.2 Se préparer avant la 1^{re} réunion de négociation

1.2.1 RÉUNIR LE COLLECTIF SYNDICAL POUR PRÉPARER LA NÉGOCIATION

Les syndiqué-es discutent entre elles et eux pour commencer à construire la revendication et organisent la consultation des salarié-es. **Il n'y a pas de négociation collective sans préparation collective et information des salarié-es.**

Conseil orga

C'est le moment de demander conseil et soutien aux organisations CGT ([fédération, union départementale \(UD\), union locale \(UL\)](#)).

Le tuto « **Mobiliser pour gagner** » donne toutes les étapes pour s'organiser en pratique avec les salarié-es.



www.cgt.fr/tutosalaires

1.2.2 DÉTERMINER LA COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION CGT

Le nombre de membres des délégations syndicales et les moyens dont ils et elles disposent peuvent être négociés dans un accord (y compris plus favorable) en amont de la négociation ou lors de la 1^{re} réunion.

A minima, on a le droit d'être 2 ou 3, selon la situation syndicale dans l'entreprise, avec :

- dans tous les cas, le/la ou les délégué-es syndicaux-ales (DS);
- et la ou les autres personnes qui vont accompagner le/la DS sous sa conduite. Ces personnes peuvent représenter une diversité de situations : des collègues syndiqué-es de divers sites et métiers, des hommes et des femmes, des ouvrier-es, employé-es et des cadres et professions techniques et intermédiaires.

- ↘ S'il n'existe qu'un-e seul-e DS dans l'entreprise, il ou elle peut être accompagné-e par 2 autres personnes = 3 personnes en tout pour la délégation CGT.
- ↘ S'il existe au moins deux DS, le nombre de personnes qui peuvent compléter chacune des délégations est égal au nombre de délégué-es syndicaux-ales par délégation. Pour rappel, la CGT peut avoir deux DS dans une entreprise de 1000 salarié-es par exemple ([article R. 2143-2 du Code du travail](#)). Mais si elle est représentative dans le 2^e ou le 3^e collège elle peut avoir un 2^e DS pour les ingénieur-es, cadres, technicien-nes et agent-es de maîtrise (Ictam) dès le seuil de 500 salarié-es franchi ([article L. 2143-3 du Code du travail](#)).

Un accord peut prévoir une représentation plus favorable.

Article L. 2232-17 du Code du travail : La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend 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, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations mentionnées au premier alinéa. À défaut d'accord plus favorable, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

EN CLAIR	Nombre de DS CGT dans la délégation						
		1	2	3	4	5	
	Nombre d'accompagnant-e minimum à défaut d'accord plus favorable	S'il n'y a que la CGT ↓ 2	S'il y a la CGT et d'autres organisations syndicales représentatives ↓ 1	2	3	4	5

Conseil orga

Désigner des personnes pour accompagner les DS permet d'intégrer des nouveaux-elles syndiqué-es à l'activité syndicale pour qu'ils et elles deviennent des militant-es. Pour les désigner, on peut s'appuyer sur les [recommandations / conseils de la CGT pour désigner les délégué-es syndicaux-les](#) annexés aux statuts de la CGT.

On privilégie les personnes avec un mandat (qui sont dès lors protégées contre les sanctions). Mais on peut choisir des salarié-es sans mandat. Dans ce cas-là, il vaut mieux les protéger de la discrimination syndicale en écrivant à l'employeur pour poser la preuve de leur participation.

Dans tous les cas, la délégation, quelle que soit sa composition, porte les revendications du syndicat, et les délégué-es syndicaux-ales sont celles et ceux qui sont habilité-es à signer.

1 La CGT vous propose aussi un modèle de courrier d'information sur la composition de la délégation.

Courrier en copie à la fédération et à l'union départementale CGT et si besoin, en recommandé avec accusé de réception selon le rapport qu'on a avec l'employeur.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires qui s'ouvrent la CGT a choisi de mandater, en plus de la délégation syndicale, les salarié-es suivant-es :

- Madame/Monsieur Xxxxxx Xxxxxx
- Madame/Monsieur Xxxxxx Xxxxxx
- Madame/Monsieur Xxxxxx Xxxxxx

Nous vous demandons de bien vouloir vous assurer que la charge de travail qui leur incombe soit réduite sur le temps de la négociation afin qu'ils puissent le concilier avec leur vie personnelle et leur travail.

Cordialement,

Outils CGT

2 La CGT dispose de documents annexés à ses statuts qui peuvent être remis aux mandaté-es pour la négociation et notamment [la charte des élu-es et mandaté-es.](#)



1.2.3 VÉRIFIER LES DROITS/MOYENS POUR LA DÉLÉGATION

Un accord d'entreprise peut fixer les droits supplémentaires par rapport au cadre légal et réglementaire. Si ce n'est pas le cas **les moyens de la délégation sont à négocier lors de la 1^{re} réunion.**

Avant de négocier il faut savoir :

- que les temps de réunion de négociation ont lieu à l'initiative de l'employeur, et ne peuvent dès lors pas être décomptés sur les moyens donnés à la délégation. Ces temps sont payés comme du temps de travail ;
- s'il existe des droits plus favorables en matière de temps dédiés aux négociations dans la convention collective, ou l'accord d'entreprise.

	Temps de préparation des réunions de négociation	Temps passé en réunion de négociation
Réunion organisée à l'initiative de	Syndicat ou intersyndicale	Employeur (calendrier fixé lors de la 1 ^{re} réunion de négociation)
Où ?	<p>Code du travail :</p> <p>Pour les DS <small>(article L. 2143-13 du Code du travail)</small> (« heures de délégation normales »)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entreprises de 50 à 150 : 12h/mois - Entreprises de 150-499 : 18h/mois - Entreprises de +500 : 24h/mois - « Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. » <p>Pour les DS et salarié-es participant à la négociation <small>(article L. 2143-16 du Code du travail)</small> (« heures de délégation en plus »)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entreprises de +500 : 12h/an - Entreprises de +1000 : 18h/an <p>Convention collective</p> <p>À vérifier dans la convention collective et en sollicitant la fédération.</p> <p>Accord d'entreprise</p> <p>À vérifier dans l'accord d'entreprise.</p>	<p><u>Article L. 2143-18 du Code du travail</u></p> <p>Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les temps de délégation.</p>

Conseil orga

Au sein de la CGT et de la délégation il faut organiser un partage du travail entre syndiqué-es. On peut par exemple se partager les tâches suivantes :

- **organiser les réunions préparatoires de la délégation CGT :**
 - ↘ convoquer la réunion,
 - ↘ trouver une salle,
 - ↘ organiser une visio si besoin,
 - ↘ inviter des personnes extérieures si besoin : des camarades de la fédération ou de l'UD, le cabinet d'expertise, etc.
 - ↘ imprimer les documents à travailler,
- **Prendre des notes de la réunion préparatoire ;**
- **entre les réunions préparatoires CGT et les réunions de négociation :**
 - ↘ imprimer les documents,
 - ↘ préparer les interventions CGT ;
- **participer aux réunions de négociation :**
 - ↘ prendre les notes de ce que chaque participant-e dit (membre de la direction, autre syndicat, CGT),
 - ↘ porter les interventions CGT préparées en amont,
 - ↘ donner suite aux réunions de négociation en faisant un compte rendu syndical succinct.



1.2.4 VÉRIFIER SA REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ENTREPRISE

Pour être adopté, un accord doit en principe être signé par les organisations syndicales représentatives qui ont recueilli au moins 50 % des suffrages lors du 1^{er} tour des élections des membres titulaires du CSE ([article L. 2232-12 du Code du travail](#)).

Il y a plusieurs cas de figure :

- la CGT est seule ou majoritaire absolue (> 50%), elle peut signer seule et bloquer un accord d'entreprise ;
- la CGT pèse moins de 50 %, elle doit se trouver des alliés en intersyndicale pour signer ou pour bloquer. Dans ce cas-là, la force de la CGT réside notamment dans l'information donnée aux salarié-es dans la négociation pour qu'ils et elles réclament aux autres syndicats la signature ou non.

Décryptage de la stratégie patronale

L'employeur va chercher à instrumentaliser la division syndicale, par exemple en organisant un « référendum patronal » en sollicitant une organisation minoritaire qui a recueilli plus de 30 % des suffrages ([article L. 2232-12 du Code du travail](#) et [D. 2232-1-2 du Code du travail](#)).

S'il y a d'autres syndicats, dans l'intérêt de regrouper le plus grand nombre de salarié-es, il faut toujours chercher à élargir, car notre force c'est notre nombre. La CGT prépare si possible l'intersyndicale – complète ou au moins partielle – pour qu'elle porte des revendications communes.

ÉTAPE 1 DE L'INTERSYNDICALE EN ENTREPRISE : ORGANISATION D'UNE RÉUNION PRÉPARATOIRE

- On discute des **revendications** qu'on veut porter ensemble (ex. augmentations des salaires à hauteur de l'inflation a minima, augmentation de + 4 %, 13^e mois, droits nouveaux pour toutes les salarié-es comme des jours de congé au titre de l'ancienneté, etc.). Plus les autres organisations syndicales s'engagent sur des revendications communes, moins elles auront la possibilité de revenir sur celles-ci.
- On définit la **méthode de travail commune** qu'on veut mettre en place.
 - ↳ *Avoir conscience que les réunions « bilatérales » peuvent nous être défavorables car la direction a tout intérêt à nous rencontrer seuls pour nous diviser.*
 - ↳ *Consulter et informer les salarié-es sur la négociation et les revendications portées dans ce cadre, et communiquer ensemble sur son déroulement.*
- On définit **les rôles qui seront tenus par les un-es et les autres dans la négociation** (qui porte la parole de l'intersyndicale ? Qui relance l'employeur quand il cherche à noyer le poisson ? etc.).

ÉTAPE 2 DE L'INTERSYNDICALE EN ENTREPRISE : ORGANISATION D'ACTIONS EN COMMUN

Voici quelques exemples d'actions qui peuvent être portées par l'intersyndicale :

- **publication de tracts communs** qui permettent d'engager toutes les organisations syndicales au même niveau auprès des salarié-es ;
- **envoi d'un courrier commun** à la direction avec nos revendications de base ;
- **organisation d'actions collectives communes** (pétition, débrayage, grève, rassemblement...);
- **organisation d'une communication externe commune** (communiqué de presse, médias, visuels sur les réseaux sociaux, etc.);
- si l'on n'arrive pas à engager les autres syndicats sur des revendications communes, on essaye de les construire de manière à rassembler le plus grand nombre de salarié-es, sans participer aux divisions (« lorsque les syndicalistes ne peuvent plus se serrer la main, c'est le patron qui se frotte les siennes »).

Si la CGT est seule dans l'entreprise ou que l'unité syndicale n'est pas possible, elle se doit d'utiliser les mêmes méthodes pour s'adresser à la diversité des salarié-es et construire avec elles et eux des revendications fédératrices qui aideront au soutien, 1^{er} étape du rapport de force, lors des négociations. La négociation collective passe par l'information et l'action collective des salarié-es pour gagner des avancées. Les salarié-es n'imaginent pas tout ce que les syndicats et la CGT en particulier, font pour elles et eux et feraient encore mieux avec elles eux !

1.2.5 PRÉPARER LA NÉGOCIATION AVEC UN ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION

État des lieux dans l'entreprise

- ↘ S'il y en a, reprendre les accords salariaux précédents et les revendications portées les années précédentes (cahier revendicatif). On peut aussi regarder ce qui a été négocié sur les autres thèmes : temps de travail, égalité professionnelle, etc.
- ↘ S'il y a eu des informations-consultations du CSE (articles [L. 2312-26](#) et [27](#) du Code du travail), reprendre les données qui ont été remises dans ce cadre.
- ↘ Récupérer ce qui est dit dans le conseil d'administration (s'il y en a un).
- ↘ Récupérer les appels d'offres publics de l'entreprise pour voir par exemple à quoi elle s'est engagée en matière d'égalité professionnelle ([fiche du ministère de l'Économie sur le cadre juridique en faveur de l'égalité femmes-hommes](#)). Pour cela on peut se renseigner auprès des collègues (notamment dans l'encadrement) qui gèrent les appels d'offres, les marchés, les ventes, pour leur demander quelles sont les perspectives pour l'entreprise. Il faut dans ce cas le faire discrètement pour ne pas les mettre en difficulté professionnelle.

Conseil orga

C'est leur moment de proposer aux collègues qu'on sollicite d'adhérer à la CGT ~~~~ ([tract de syndicalisation CGT](#) et [tract de syndicalisation de l'Ugict-CGT](#)).

État des lieux dans la branche professionnelle

↘ Récupérer les accords salariaux de la branche.

Où ?

Sur Légifrance ou en consultant la convention collective sur le lieu de travail ([article L. 2262-6 du Code du travail](#)).

Comment ?

En contactant la fédération CGT.

Pourquoi ?

Cela permet de vérifier la situation des collègues par rapport aux minima de branche.

↘ Récupérer les données statistiques sur les salaires appliqués dans la branche.

Où ?

Dans les rapports de branche (articles [L. 2241-9](#) et [D. 2241-1](#) du Code du travail), mais aussi sur le site de l'Insee.

Comment ?

En contactant la fédération CGT.

Pourquoi ?

Cela permet de connaître l'état des rémunérations dans la branche professionnelle et y compris dans des entreprises similaires.

Conseil orga

Je peux contacter les négociateur-ices CGT de la branche et la fédération pour connaître l'état des négociations et les accords obtenus dans d'autres entreprises du secteur.

État des lieux de la situation des salarié-es au niveau national et interprofessionnel

Le niveau des salaires s'est dégradé depuis 2020, le salaire mensuel de base (la première ligne en haut de la fiche de paie) comparé à l'inflation n'a pas retrouvé son niveau d'avant-Covid.

L'Insee documente l'état des salaires en publiant chaque année « L'essentiel sur les salaires »

Les chiffres de l'inflation permettent de mesurer l'évolution du coût de la vie et donc les besoins en termes d'augmentation de salaire. Pour évaluer la hausse du coût de la vie on peut concentrer sur les chiffres qui sont les plus importants pour nous : les loyers, l'alimentation, etc. **Attention** à bien se souvenir que l'inflation prend aussi en compte la hausse des prix de produits qui ne sont accessibles qu'à quelques-uns (ex. grosses voitures).

La CGT recommande de prendre comme référence l'IPCH (indice des prix à la consommation harmonisé) produit par Eurostat, plus rigoureux et favorable aux salarié-es sur le temps long que l'IPC (indice des prix à la consommation) produit par l'Insee qui est actuellement utilisé en France.

↘ Pourquoi fait-on ces états des lieux ?

- Pour pouvoir expliquer aux collègues les enjeux de la négociation.
- Pour pouvoir répondre à la direction dans la négociation.

Conseil orga

Au sein de la CGT il faut organiser un partage du travail entre syndiqué-es. On peut par exemple se partager les tâches suivantes :

- solliciter la direction pour avoir accès aux archives des accords négociés précédemment ;
- contacter la fédération pour avoir accès aux données de la branche ;
- consulter les données de l'Insee, d'Eurostat, etc.



Type d'expertise	Référence juridique	Financement à défaut d'accord <small>article L. 2315-80 du Code du travail</small>
Consultations récurrentes Politique sociale de l'entreprise	<u>Article L. 2315-91 du Code du travail</u>	100 % par l'employeur
Consultations récurrentes Situation économique et financière de l'entreprise	<u>Article L. 2315-88 du Code du travail</u>	100 % par l'employeur
Consultations récurrentes Orientations stratégiques	<u>Article L. 2315-87 du Code du travail</u>	80 % employeur — 20 % CSE

1.2.6 SI BESOIN, FAIRE APPEL AU CABINET D'EXPERTISE DU CSE

Quelle est sa mission ?

L'expert intervient lors des information-consultation du CSE mais il peut parfois intervenir en plus, en amont des NAO ou des négociations salariales, cela dépend des relations qu'on a avec le cabinet d'expertise.

Qui paie ?

Si l'intervention de l'expert intervient en dehors des consultations récurrentes sur la situation économique et financière de l'entreprise (expertise financée par l'employeur) c'est au budget de fonctionnement du CSE de la financer.

Rappel

Le cabinet d'expertise nous aide à comprendre les données.

Cela est rappelé dans le guide CGT « *Lutter avec les chiffres* ».





Focus : quelles sont les données que la CGT analyse (et pourquoi) ?

Préalable **Les données doivent être ventilées par critères :**

- ↳ **par genre (hommes/femmes) :**
Cela permet de mesurer les inégalités professionnelles ;
- ↳ **par échelon, groupe, fonction, métier et catégorie professionnelle :**
cela permet de vérifier la prise en compte de la qualification dans la rémunération ;
- ↳ **Sur les salarié-es dans l'entreprise :**
 - les salaires minima,
 - les salaires maxima,
 - le salaire médian,
 - le salaire moyen : la moyenne ne veut pas dire grand-chose, elle peut flouter les réalités de rémunération, car les gros salaires pèsent proportionnellement plus. C'est souvent l'élément le plus donné par la direction, et, de fait, le moins utile,
 - les augmentations passées.

Je compare ces données :

- ↳ **au Smic.** Le salaire minimum d'un-e salarié-e sans qualification peut être comparé au *Smic* et au salaire minimum professionnel des salarié-es sans qualification de la branche (*article L. 2241-10 du Code du travail*). Il est illégal de rémunérer un-e salarié-e en dessous du Smic (*articles L. 3232-1 et 3 du Code du travail*);
- ↳ **au salaire médian en France.** En 2024 il est de 2 190 euros nets, soit environ bruts par mois (*Insee, 2024*);
- ↳ **au plafond de la Sécurité sociale.** En 2026 il est de 4 005 euros bruts (*BOSS*). Ce sont les cadres qui sont

censé-es être au niveau de ce plafond ;

- ↳ **aux minima de branche.** Les salaires minima prévus à chaque niveau de qualification peuvent être comparés à ceux de la branche. Il est illégal, en cas d'accord de branche étendu, de rémunérer un-e salarié-e sous les minima de branche (*article R. 2263-3 du Code du travail*).

Ce niveau de détail est très important car il permet de comprendre comment est partagée la masse salariale dans l'entreprise.

- ↳ **la rémunération (pas uniquement le salaire) :** ce sont tous les éléments périphériques. Il faut identifier qui les touche et qui ne les touche pas. Exemples : panier-repas, remboursements des frais de transport, habillage, tickets resto, indemnités kilométriques, chèques vacances...
- ↳ **le décompte du temps de travail,** pour calculer le salaire horaire des différentes catégories de salarié-es.

L'employeur a toutes ces informations car les logiciels de paie sont paramétrés. Il ne peut pas faire semblant de ne pas avoir ces données. Sur l'entreprise :

- ↳ **le chiffre d'affaires ;**
- ↳ **les bénéfices** = résultat net ;
- ↳ **le taux de rentabilité** (X € investis rapportent X).

L'employeur cherche à embrouiller sur ces données (ex. EBITDA, etc.). L'idée est de savoir où partent les résultats :

- ↳ **la rémunération des dirigeant-es ;**
- ↳ **les dividendes ;**
- ↳ **les données sur les exonérations de cotisations sociales** dont bénéficie l'entreprise sur les salaires ;
- ↳ **les données sur les aides publiques** dont bénéficie l'entreprise.
La plupart de ces données figurent dans la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE), articles R. 2312-8 à 9 du Code du travail.

Avec ces données on peut calculer un ratio :

- ↳ **la part des dividendes sur le chiffre d'affaires**
= le coût du capital ;
- ↳ **la part de la masse salariale sur le chiffre d'affaires**
= la part du travail.

Conseil orga

Pour récupérer et analyser toutes ces données il faut se partager les tâches au sein du syndicat. Par exemple : contacter la fédération, consulter la BDESE, lire le guide CGT « Lutter avec les chiffres », analyser les chiffres, échanger avec le cabinet d'expertise, etc. Il faut surtout se rappeler que le travail syndical se construit sur le temps long. Si on n'obtient pas toutes les données du premier coup, il faut persévérer en les demandant à chaque négociation.

Si on veut absolument obtenir ces données, la CGT peut écrire un courrier à l'employeur.



LA CGT vous propose un modèle de courrier à envoyer à la direction pour solliciter des données en amont des négociations.

Objet : Transmission de données en amont de la négociation salariale

Madame, Monsieur,

Bonjour,

En vue de la préparation de nos réunions de négociation sur les salaires nous souhaitons consulter les données suivantes ventilées par critères de genre, d'échelon groupe, fonction, métier et catégorie professionnelle :

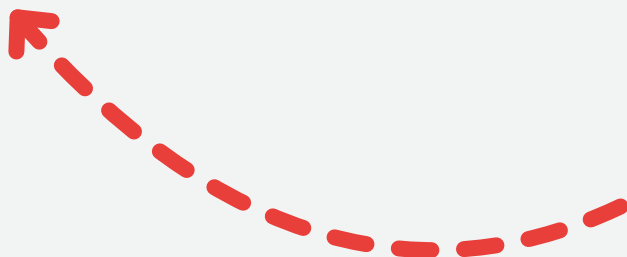
- les salaires minima ;
- les salaires maxima ;
- le salaire médian ;
- le salaire moyen ;
- les augmentations passées ;
- les éléments de rémunération y compris primes diverses, panier-repas, remboursements des frais de transport, frais d'habillement, indemnités kilométriques, chèques vacances, etc.
- le décompte du temps de travail ;
- le chiffre d'affaires ;
- les bénéfices ou excédents, le résultat net ;
- la rémunération des dirigeants ;
- [si c'est le cas] les dividendes ;
- les données sur les exonérations de cotisations sociales ;
- les données sur les aides publiques.

Nous vous remercions par avance pour la transmission de ces informations.

Cordialement,

Sans réponse satisfaisante de la direction, la CGT peut saisir l'inspection du travail ou le tribunal judiciaire, en référé (c'est-à-dire en urgence) au titre du non-respect, par la direction, du principe de loyauté de la négociation.

Outils CGT



1.2.7 PRÉPARER LES REVENDEICATIONS À PARTIR DU NIVEAU DE CONSCIENCE ET DES BESOINS DES SALARIÉ·ES

La CGT construit ses revendications à partir d'une part des propositions formulées par les salarié·es, et d'autre part des repères revendicatifs de la CGT.

Le [tutoriel « S'organiser et gagner des augmentations de salaires, c'est possible ? »](#) décrit comment recueillir les besoins et propositions des salarié·es (réunion collective, consultation, etc.) et propose des outils concrets pour organiser ces étapes (tract, questionnaire type, etc.).

Conseil orga : c'est le moment de partager les tâches dans le syndicat et d'impliquer les salarié·es sympathisant·es : corriger le questionnaire, diffuser la consultation, traiter ses résultats sur Excel, etc. Ce sont de multiples occasions d'impliquer les salarié·es pour vous aider.

La CGT réclame des augmentations générales de salaire brut en pourcentage.

Dans l'intérêt des salarié·es, il est préférable d'obtenir :

↳ des augmentations générales

de salaire, qui sont durables et s'appliquent à tou·tes les salarié·es, plutôt que des augmentations individuelles qui dépendent de l'évaluation individuelle. Dès que l'on donne de la place à l'arbitraire de la direction, on augmente son pouvoir – et cela casse les collectifs de travail ;

↳ des augmentations de salaire,

qui sont durables, plutôt que des primes occasionnelles qui ne s'appliquent que sur une année, et qui sont souvent non cotisées et ne comptent donc pas en cas de maladie, accident, licenciement, parentalité, retraites, etc.

↳ des augmentations supérieures à l'inflation, pour que les négociations salariales permettent véritablement d'améliorer le niveau de vie des salarié·es et non simplement le maintenir ;

↳ la rétroactivité des mesures salariales pour ne pas se sentir sous pression dans la négociation. La négociation peut durer, l'objectif c'est que l'effectivité des mesures salariales obtenues soit garantie le plus tôt dans l'année possible, par exemple au 1^{er} janvier.

La CGT a des repères revendicatifs sur les salaires (<https://www.cgt.fr/reperes-revendicatifs>) qui visent à garantir, pour chaque salarié·e, la prise en compte de son niveau de qualification (formation initiale, expérience, validation, formation continue) :

- un Smic à 2000 € brut pour un·e salarié·e non diplômé·e ;
- 1,2 fois le Smic CGT pour un niveau BEP / CAP ;
- 1,4 fois le Smic CGT pour un niveau Bac (général, professionnel ou technologique) ;
- 1,6 fois le Smic CGT pour un niveau BTS / DUT (Bac + 2) ;
- 1,8 fois le Smic CGT pour un niveau Licence LMD / licence professionnelle (Bac + 3) ;
- 2 fois le Smic CGT pour un niveau Master (Bac + 5) ;
- 2,3 fois le Smic CGT pour un niveau Doctorat (Bac + 8) ;
- le doublement du salaire sur la carrière.

Attention, un repère revendicatif n'est pas une revendication, c'est un objectif de long terme. Dans tous les cas, la revendication est à construire dans son syndicat.

De plus en plus d'employeurs refusent d'augmenter les salaires. Une alternative peut-être de gagner d'autres avancées pour les salarié·es. Par exemple des mesures sur le temps de travail : majoration à 50 % de toutes les heures supplémentaires, ce qui pousse la direction à y avoir moins recours pour revenir aux 35 heures, puis tendre vers les 32 heures avec maintien du salaire et embauches supplémentaires. La réduction du temps de travail est particulièrement bénéfique pour les temps partiels qui ont généralement des petits salaires, et c'est une mesure qui permet de gagner des recrutements.

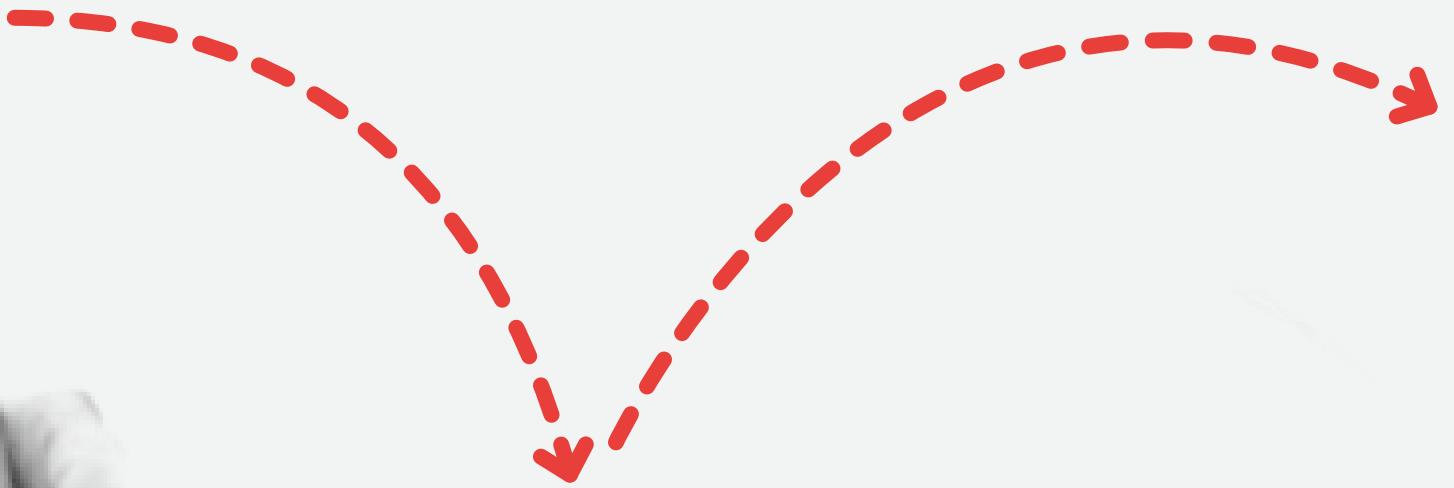
Attention à la manière avec laquelle vous allez présenter vos revendications à l'employeur :

la direction peut « piocher » ce qu'elle veut dans la liste du syndicat. Ils auront tout intérêt à se rabattre sur des revendications annexes (ex. tickets resto, primes) plutôt que sur le cœur de vos revendications (ex. augmentations générales de salaire).

Alerte : dans toutes les négociations il faut faire en sorte que les revendications portées ne soient pas en dessous du droit supplétif prévu dans le Code du travail (ce sont simplement les dispositions qui s'appliquent quand il n'y a pas d'accord signé). Dans le cas des NAO ou des négociations salariales, cela peut notamment se jouer sur le temps de travail.

2

Mener des négociations



2.1 Débuter les négociations

Lors de la première réunion la direction doit apporter les éléments chiffrés (notamment ceux de la BDESE).

La CGT informe les salarié-es sur le contenu des éléments fournis à l'oral et à l'écrit par la direction. Un compte rendu syndical doit être réalisé pour chaque moment de la négociation. Il doit être court, ce n'est pas un procès-verbal de CSE. Ces comptes rendus, affichés notamment sur

les panneaux syndicaux, sont importants pour les salarié-es, mais donnent aussi des indications à la direction, qui les lira attentivement.

Lors de la deuxième réunion, la CGT porte ses revendications et l'employeur y réagit, le plus souvent, négativement. Lors de la troisième réunion, qui est généralement la réunion conclusive, un accord est proposé à la signature.

Outils CGT

Exemple de tract remis aux salarié-es et affiché sur le panneau syndical à l'issue de la première réunion de négociation

La CGT vous informe sur les négociations salariales en cours

Les NAO ont débuté, nous avons eu une partie des éléments chiffrés dont les données suivantes qui sont importantes : xxxxx, xxxxx, xxxxx.

Les dates des prochaines réunions sont les suivantes : X, X.

Pour la 2^e réunion de négociation, ajoutez les revendications portées devant la direction.

Conseil orga

Continuer d'organiser un partage du travail entre syndiqué-es. On peut par exemple se partager les tâches suivantes : rédaction des argumentaires CGT, prise de notes dans la réunion, rédaction du compte rendu syndical, répartition des interventions dans la délégation, affichage du compte rendu syndical, etc.

2.2 Connaître et contrer la stratégie patronale

La direction d'entreprise peut mettre en œuvre plusieurs stratégies :

- **isoler la CGT** : possiblement par du mépris en réunion, de l'intimidation, par un jeu de chaud et froid, en ne répondant pas aux questions, ou au contraire en étant mielleux, mais aussi par des bilatérales avec d'autres syndicats ;
- **jouer sur la situation économique** : si elle est bonne l'employeur va prétendre qu'il faut patienter, si elle est mauvaise il refusera de négocier ;
- **refuser toute avancée pour les salarié-es** : contrairement aux autres négociations, l'employeur ne fournit pas forcément un accord de base. Il a tout intérêt à avancer le moins de choses possible car il ne veut rien donner.

Conseil orga

Il ne faut pas rester seul-e face aux provocations patronales, il faut en parler aux syndiqué-es et aux salarié-es.

2.3 Porter la voix des salarié·es

Modèle d'accord :

Dans le cadre des négociations salariales les mesures suivantes sont mises en œuvre :

- l'ensemble des salaires des salarié·es de l'entreprise bénéficie d'une augmentation de X % (X > supérieure à l'inflation);
- durée de l'accord : le présent accord est applicable à partir de xxx (1^{er} janvier de l'année de négociation par exemple) et s'applique pour une durée illimitée et pour tou·tes les salarié·es de l'entreprise y compris les salarié·es recruté·es après sa signature ;
- si possible, intégrer une clause de revoyure : si l'inflation est supérieure à l'augmentation générale prévue au présent accord des négociations seront ouvertes à l'initiative de la direction dans un délai d'une semaine à compter de la publication des données par l'Insee ou Eurostat.

La CGT arrive avec ses revendications. L'employeur donne la parole aux syndicats, généralement selon le poids de la représentativité.

Les syndicats présentent leurs propositions les uns après les autres, ou d'une seule voix lorsque les propositions ont été décidées en intersyndicale. Pour chaque proposition il faut les argumenter : à partir des besoins, de la consultation des salarié·es, des moyens de l'entreprise, des économies faites par l'entreprise (sur les arrêts maladie, les absences de remplacement, etc.), mais surtout de la valeur produite par notre travail. Seul le travail crée la richesse, son partage passe par l'augmentation de nos salaires.

L'employeur va parler d'une enveloppe. Il faut lui demander pourquoi il propose une telle enveloppe. Il faut qu'il soit transparent et justifie de ce qu'il avance.

Tant que la négociation est en cours, la CGT peut préciser ses revendications en fonction des propositions de la direction et des retours des salarié·es issus des réunions d'information syndicale ou des assemblées générales.

2.4 Faire le point avec les salarié·es après chaque réunion de négociation

La CGT informe les salarié·es sur le déroulement de la négociation et en particulier sur son calendrier, ce qui permet aux salarié·es d'apporter leur soutien d'une réunion à l'autre.

L'information peut se faire sous la forme de tracts, de messages sur les réseaux sociaux (ex. boucle WhatsApp avec les collègues), de vidéos.

La CGT informe les salarié·es avec un compte rendu syndical, issu des notes prises lors des réunions de négociation, y compris en mettant les phrases chocs prononcées par la direction. Il est important d'acter les choses publiquement par écrit après chaque réunion

de négociation en insistant sur le fait que la direction refuse de répondre à certaines questions ou de remettre des documents pourtant sollicités au préalable.

Décryptage de la stratégie patronale

Les directions prétendent de plus en plus que la délégation syndicale n'a pas le droit de porter à la connaissance des collègues les éléments de la négociation (données sur les salaires dans l'entreprise, propositions de la direction, revendications syndicales). À l'inverse de la direction qui organise l'opacité, la CGT organise la transparence sur

les éléments les plus importants pour la construction du rapport de force.

Or la loi ne parle nulle part de confidentialité dans les négociations salariales. En principe, tout ce qui se dit aux réunions peut être partagé avec les salarié·es.

Il s'agit précisément de la démarche CGT qui considère qu'une implication forte des salarié·es dans le déroulé de la négociation est indispensable pour l'action syndicale et établir un rapport de force plus favorable. Les directions l'ont bien compris en cherchant à isoler les délégations syndicales du reste des salarié·es.

2.5 Mobiliser les salarié·es

Informers les salarié·es c'est l'étape obligatoire à la mobilisation.

Le tuto « Mobiliser pour gagner » donne toutes les étapes pour s'organiser en pratique avec les salarié·es : de la consultation, à la construction par étapes du rapport de force (pétition, débrayage, grève, rassemblement...).

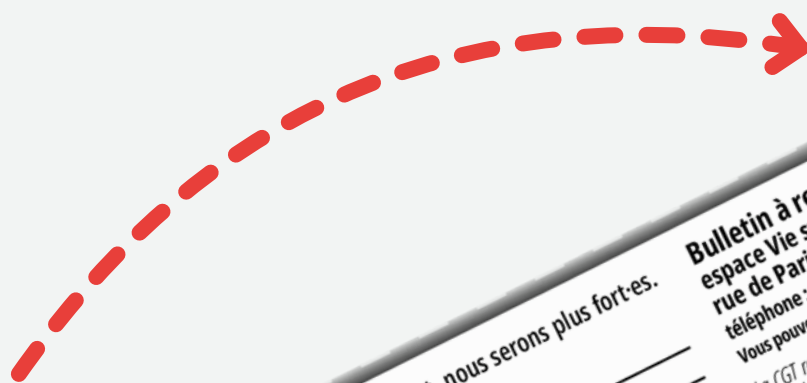
À chaque étape on cherche à organiser la majorité des salarié·es et dans tous les cas on cherche toujours à élargir et à donner confiance dans la force du collectif.



Le rôle de la CGT c'est de redonner confiance à celles et ceux qui l'ont perdue et de valoriser toutes les avancées gagnées.

3

À l'issue des négociations, continuer de faire vivre la démarche CGT



Vous ne voulez pas en rester là ? Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort-es.
Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : _____ Prénom : _____
Adresse : _____ Ville : _____
Code Postal : _____ Courriel : _____
Téléphone : _____ Profession : _____
Adresse (nom & adresse) : _____

Bulletin à renvoyer à la CGT
espace Vie syndicale, case 5-1, 263
rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 55 82 81 94, courriel : orga@cgt.org
Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr

La CGT recueille ici vos données personnelles pour le traitement de votre adhésion. Vous pouvez exercer vos droits d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition, de limitation et de portabilité en contactant notre délégué à la protection des données à l'adresse suivante : dpo@cgt.org

3.1 Consulter les salarié·es sur le projet d'accord

Dans la prise de décision du syndicat sur la signature de l'accord, il est important de consulter les salarié·es, si possible en organisant une réunion d'information de fin de négociation. À cette occasion, la délégation rappelle les

revendications initiales, retrace l'évolution des propositions au cours de la négociation, au vu du rapport de force et de la position tenue par la direction, et recueille les avis des salarié·es concernant le projet d'accord final.

3.2 Prendre la décision dans le syndicat

C'est au syndicat qu'il revient la responsabilité de prendre position sur l'accord proposé par l'employeur.

Il peut toujours y avoir un décalage entre ce qu'on revendique et ce qu'on décide de signer à la fin. Un accord d'entreprise « met en droit » la photographie du rapport de force. Ce n'est pas nécessairement la revendication de la CGT, c'est la revendication qu'on a réussi à construire

avec les salarié·es à un instant T. Toute la discussion collective consiste à savoir si le projet d'accord obtenu est insuffisant ou décalé par rapport aux revendications pour être signé, ou s'il constitue quand même une amélioration pour le droit des salarié·es.

3.3 Communiquer et proposer l'adhésion

La CGT communique sur l'issue des négociations et propose la syndicalisation aux salarié·es.

Pas de droit sans syndicat, pas de syndicat sans syndiqué·es !

Le [tuto « Mobiliser pour gagner »](#) vous donne un modèle de tract de valorisation d'une victoire syndicale.

Il faut toujours valoriser ce qu'on a pu obtenir en négociation, en rappelant que notre force c'est notre nombre et que c'est grâce aux syndiqué·es et aux salarié·es derrière elle, que la CGT obtient des augmentations de salaire pour toutes et tous.

Ne pas oublier non plus de rappeler les avancées obtenues aux différentes NAO lors des élections professionnelles suivantes, en montrant à la fois l'utilité de la CGT et l'importance de la renforcer pour gagner encore mieux !

Conseil orga
C'est le moment important d'informer la fédération et l'union départementale ou l'union locale sur l'issue de la négociation et sur la syndicalisation réalisée par la CGT.



Retrouvez l'ensemble de la campagne



*L'inflation est amplifiée
par les profits.*

*L'urgence est d'augmenter
les salaires, les retraites
et les minima sociaux.*



URGENCE salaires



Pour en savoir plus
-> www.cgt.fr/salaires



**Retrouvez
l'ensemble de la
campagne**

