

L'antisèche de vos Négociations Annuelles Obligatoires

→ Préparez efficacement ce rendez-vous
incontournable du dialogue social



Avant-propos

À la fois outil de motivation et de reconnaissance des collaborateurs, la rémunération en entreprise est une question complexe côtoyant les notions de justice et d'équité salariale.

Cette année encore, les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) se tiendront dans un contexte économique incertain composé d'une inflation toujours en hausse (même si les prix augmentent moins qu'en 2022 et qu'en 2023) et de nombreuses tensions géopolitiques.

Êtes-vous concerné ?

Organisées par l'employeur chaque année (sauf accord), les NAO sont attendues dans :



Les entreprises de plus de 50 salariés comptant au moins un délégué syndical.



Les entreprises de moins de 50 salariés où l'un des membres du CSE a été désigné comme délégué syndical.



Votre entreprise remplit l'un de ces critères ? À vous de convoquer les organisations syndicales pour ce moment fort du dialogue social !

Obligations, ressources, argumentation, chiffres clés : nous vous donnons toutes les clés, étape par étape, pour préparer et organiser avec succès ces débats internes riches.

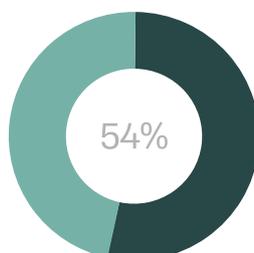
Vous n'avez plus qu'à suivre le guide.

Pour démarrer, quelques chiffres



Le pouvoir d'achat est le 2^{ème} sujet de préoccupation des Français en 2024 après la santé.

Ipsos pour CESE - Octobre 2024



54% des Français estiment percevoir un salaire insuffisant.

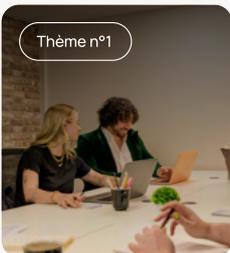
Étude ADP - People at Work 2023



Les salaires en France ont connu une hausse médiane de 3,8% en 2024.

Enquête Groupe WTW

Thème n°1



Rémunération, avantages, temps de travail : le nerf de la guerre

Vous allez débattre sur la question de la rémunération dans l'entreprise et sur le partage de la valeur. Les salaires de base ouvrent généralement le bal des discussions. Mais, vous ne pourrez l'examiner sans évoquer tous les volets de la rémunération : les primes, les avantages, comme les titres-restaurant ou le forfait mobilités durables et l'épargne salariale. La durée et l'organisation du temps de travail sont aussi étudiées avec attention.

Thème n°2



Égalité pro et QVCT : des concepts aux actions concrètes

Vous devez également aborder ensemble le thème de l'égalité entre collaborateurs et du bien-être au travail : l'ensemble des mesures travaillant à l'égalité professionnelle, les dispositions concernant l'emploi des personnes en situation de handicap ou permettant de lutter contre les discriminations. Côté Qualité de Vie et Conditions de Travail, le droit à la déconnexion et la prévention des risques professionnels sont également au programme.

Thème n°3



L'évolution des carrières, un défi pour les entreprises

Cette dernière partie s'attachant aux parcours professionnels des salariés est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. Elle fait l'objet d'une négociation tous les quatre ans.

Vous discuterez de la mise en œuvre du dispositif de gestion des emplois et des compétences (GPEC), de la mobilité professionnelle ou géographique interne, des orientations liées à la formation professionnelle, des types de contrats de travail, du nombre de contrats à temps partiel, du nombre de stages, ou encore des carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

Les deux parties s'engagent mutuellement à adopter une posture « loyale ». Concrètement, vous devez vous **montrer de bonne foi** lors des échanges.

Cela signifie :

- Transmettre les documents permettant la négociation
- Définir un calendrier
- Rendre compte des points de négociation



Les avantages sociaux : le levier qui fait pencher la balance

Le sujet « star » des NAO, c'est l'**augmentation des salaires**. D'autres dispositifs moins connus, comme les avantages salariés, améliorent aussi la qualité de vie des collaborateurs et comptent de nombreux atouts pour lui voler la vedette.

Les avantages salariés obligatoires

- ✓ Les congés payés
- ✓ Les indemnités liées aux accidents du travail
- ✓ Les frais de transport : participation à hauteur de 50% aux frais de transports publics pour le trajet domicile/ bureau
- ✓ Une mutuelle d'entreprise pour les entreprises du secteur privé
- ✓ L'intéressement et la participation aux bénéfices pour les entreprises de plus de 50 salariés
- ✓ Les frais professionnels
- ✓ Le compte personnel de formation

33%

des employés comprennent la totalité des informations sur leur bulletin de paie.

Étude Ipsos / Payfit 2022

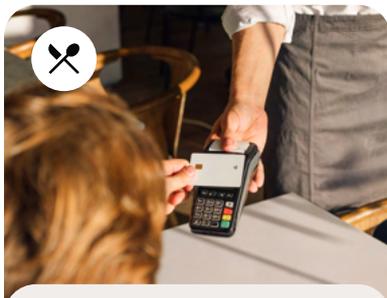
39%

déclarent mal connaître les avantages salariés mis à leur disposition.

Étude Malakoff Humanis 2024

Zoom sur 3 avantages dits facultatifs

... Qui donnent un coup de pouce au porte-monnaie des salariés et augmentent leur bien-être :



Les titres-restaurant

À utiliser au restaurant ou au supermarché, vous donnez la possibilité à vos collègues de se faire plaisir lors d'une pause déjeuner ou de contribuer aux dépenses mensuelles du foyer.



L'allocation services à la personne

Garde d'enfants, service de ménage, aide à la personne, coaching individuel : vous allégez le quotidien de tous vos collaborateurs.



Le forfait mobilités durables

Vous couvrez les besoins en mobilité de vos employés, qu'ils adaptent au gré des saisons. Cet avantage peut être couplé aux transports en commun.



L'antisèche

Qu'est-ce que le Bilan Social Individuel ?

Avez-vous déjà mis en place le BSI ? Bien plus qu'un simple récapitulatif, c'est un outil qui met en lumière tout ce que vous offrez à vos talents. Non obligatoire, il peut être transmis en fin d'année ou être délivré à la demande de l'employé.

Vos collaborateurs peuvent lire dans le détail, les montants associés à :

- leur rémunération fixe et variable ;
- leurs cotisations sociales ;
- leur intéressement ;
- leur mutuelle ;
- leur prévoyance, épargne salariale ;
- leur temps de travail ;
- leurs titres-restaurant ;
- leurs chèques vacances ;
- leurs cartes cadeaux ;
- leur forfait mobilités durables, etc.

Worklife propose un BSI dématérialisé et actualisé chaque mois sur l'application des collaborateurs. Pratique pour visualiser, en un coup d'œil, comment s'articule la rémunération mensuelle de chacun.

[En savoir plus →](#)

Vous devez arriver avec une **vue précise du contexte**. Pour faire le tour de la question, appuyez-vous sur les facteurs suivants :



L'existant

Quelle est la politique de votre entreprise concernant la rémunération ? Salaires, primes, indemnités et avantages divers, etc.



L'historique

Plongez-vous dans les précédents comptes-rendus. Comment se sont déroulées les précédentes NAO ? Des négociations ont-elles abouti ? Des augmentations de salaire ont-elles été accordées ?



Les résultats de l'entreprise

La performance de votre entreprise et ses résultats sont clé. Comment se porte votre entreprise ? Comment évolue votre marché ?



La BDESE

La base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise détaille le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net. Elle est remise aux partenaires sociaux.



Les indicateurs économiques du pays

Inflation : Taux d'inflation en France en 2023 : + 4,9 %.
Août 2024 : augmentation des prix de 1,9%* sur un an.

Chômage : Au 3ème trimestre 2024, on compte 5 400 600 demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégories A, B, C en France* (+0,2 % sur un trimestre).

SMIC : +2% au 1er novembre 2024. Le SMIC horaire brut est de 11,88 €, soit 1801,80 euros de SMIC mensuel brut sur une base de 35 heures hebdomadaires*. Une revalorisation anticipée du SMIC a été votée par le gouvernement pour soutenir le pouvoir d'achat des Français. Il n'y aura donc pas d'augmentation du SMIC au 1er janvier 2025.



La veille concurrentielle

Quelles sont les politiques salariales de vos concurrents ? Jetez un œil sur leurs pages web dédiées au recrutement et regardez les offres d'emploi qu'ils ont publiées récemment. Comment vous situez-vous par rapport à eux ?



Votre dernier score eNPS

l'Employee Net Promoter Score est un indicateur du suivi de l'engagement des collaborateurs. Si vous l'avez déployé, quel est votre dernier score ? Est-il en progression ?



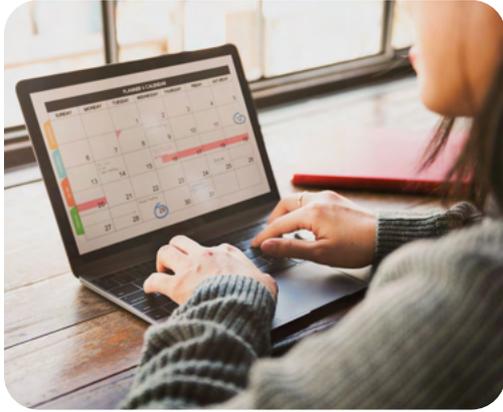
La remontée des attentes des salariés

Que connaissez-vous des attentes des salariés aujourd'hui ? Quels sont les derniers feedbacks des managers ? Disposez-vous d'informations vous permettant d'anticiper les demandes des partenaires sociaux ?

*Vous souhaitez obtenir des données supplémentaires ? Rendez-vous sur [insee.fr](https://www.insee.fr) pour des informations sur l'économie et la société françaises ou sur dares.travail-emploi.gouv.fr, le service statistique du ministère du Travail.

05

La réunion préparatoire : posez le cadre de la négociation



La première rencontre consiste à **fixer le calendrier** et les **informations** qui seront communiquées pendant les NAO.

Au-delà de l'aspect organisationnel, sachez qu'un **nombre satisfaisant de réunions** vous donne plus de chances de trouver un terrain d'entente.

Surprenant ? Non, vous aurez la possibilité de nourrir votre argumentaire entre deux sessions et vous reviendrez les bras chargés de propositions.

06

Constituer votre dossier de propositions pour anticiper les objections

Étape 1 : Définissez votre stratégie et déterminez vos objectifs. Vous pouvez isoler un objectif maximum et un objectif minimum.

Étape 2 : Listez l'ensemble des sujets que vous voulez aborder et discuter.

Étape 3 : Réalisez différentes projections pour évaluer quels seraient les coûts pour l'entreprise. Vous pouvez effectuer différentes simulations, en fonction de la population impactée.

- Simulation 1 : si la mesure concerne l'ensemble des collaborateurs
- Simulation 2 : si la mesure concerne seulement les managers
- Simulation 3 : si la mesure concerne seulement les contrats à temps plein

Étape 4 : Hiérarchisez les sujets et préparez un argumentaire pour chacun d'entre eux. L'argumentation doit s'appuyer sur des faits concrets, des chiffres ou des exemples tirés de vos recherches (cf page 5).

Étape 5 : Pensez à des alternatives de valorisation comme les avantages sociaux : titres-restaurant, forfait mobilités durables, allocation services à la personne, indemnité télétravail, mutuelle, etc.



Lorsque la négociation est en cours, vous ne pouvez pas prendre de décisions unilatérales sur les sujets discutés (sauf cas d'urgence).



L'antisèche

Qu'est-ce que le partage de la valeur ?

Connaissez-vous les différents dispositifs de partage de la valeur ?

Il s'agit de :

- L'abondement ;
- L'intéressement ;
- La participation ;
- La prime de partage de la valeur (PPV)

Afin de mieux associer les employés au succès de l'entreprise, la loi « Partage de la valeur » est entrée en vigueur le 30 novembre 2023. À partir du 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés devront (c'était déjà le cas pour les entreprises de 50 salariés et plus) instaurer au moins un dispositif de partage de la valeur lorsqu'elles dégagent du profit.

Les NAO sont terminées : à vous de communiquer

La tenue de la NAO n'oblige en rien les deux parties à s'entendre sur une même proposition.

En cas d'accord, celui-ci, une fois écrit et signé, doit être **déposé sur le portail de téléprocédure** du ministère du Travail. En cas de désaccord, un **procès-verbal de désaccord** est rédigé comprenant les propositions de chaque partie et est déposé également.

Quelle que soit l'issue des débats, la **communication interne** est clé. Organisez un plan de communication à destination des différents publics internes : salariés, managers, membres du CSE.

N'oubliez pas de **faire participer les partenaires sociaux**. Intégrez-les au dispositif et demandez-leur de valider les messages avant diffusion.

Témoignage



Aborder le sujet des avantages salariés durant les Négociations Annuelles Obligatoires.

Doras, distributeur de matériaux de construction et d'outillage, a adressé le sujet des avantages salariés durant ses Négociations Annuelles Obligatoires de 2023.



L'enjeu

Travailler la marque employeur du groupe en activant de nouveaux leviers d'attraction et de fidélisation des collaborateurs.



La solution envisagée

Offrir un complément à ses salariés à l'aide d'avantages sociaux simples d'utilisation, aussi bien côté DRH que CSE.



Le résultat

Le choix de la solution multi-avantages Worklife et son déploiement auprès de ses 850 collaborateurs.



Quand on a décidé de mettre en place des avantages sociaux, on a rencontré plusieurs prestataires : l'offre de Worklife nous semblait la plus complète. On a pu observer un taux d'adhésion important de nos collaborateurs. Les bénéfices grâce à Worklife sont l'augmentation du pouvoir d'achat de nos collaborateurs. C'est une solution qui nous permet d'œuvrer à leur satisfaction, un moyen d'attraction de nouveaux talents dans l'entreprise, et d'améliorer les conditions de travail de tous.



Mathilde Jeantet
DRH du groupe



Worklife a été choisi lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) avec la direction. On a validé la solution pour sa simplicité d'utilisation et la facilité de communication qu'on a avec l'application. La mise en place s'est très bien passée. Worklife nous apporte un panel d'avantages, dont le forfait mobilités durables qui peut servir à se déplacer, à acheter un vélo. Ça permet également d'offrir d'autres avantages, comme des dotations pour le CSE pour des mariages et des naissances.



Sébastien Maret
Membre du CSE et conducteur de parc

Donnez à votre politique salariale la visibilité qu'elle mérite avec *worklife*

Tous les avantages proposés à vos collaborateurs réunis sur une seule carte de paiement, utilisable dans le plus grand réseau d'acceptation du marché : titres-restaurant, allocation services à la personne, forfait mobilités durables, indemnité télétravail, avantage auto, crédit mobilité, avantage sport, bons vacances, titres cadeaux, etc.

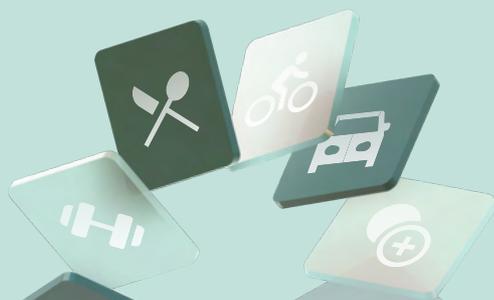
La carte. Pour les réunir tous.

Rassemblez tous les avantages de vos collaborateurs dans une carte unique de paiement et une app à vos couleurs.



La plateforme qui en fait davantage.

Pilotez la performance de votre stratégie RH depuis votre espace administrateur exclusif et personnalisé.



Le bilan de votre succès.

Valorisez votre politique de rémunération avec le premier bilan social individuel dématérialisé.



92%

d'engagement hebdomadaire sur l'app. collaborateur

62%

d'augmentation de la valeur perçue des avantages salariés

27%

d'économies grâce à la centralisation des avantages salariés

Découvrez comment faire des avantages sociaux, la clé de votre succès avec *worklife*



Prendre RDV avec un expert

www.worklife.io

Excellent



★ Trustpilot