

Epargne salariale

Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) depuis la loi du 19 février 2001

FICHE N° 6 : LA NEGOCIATION

L'objectif de cette fiche est d'aider les équipes CFDT à engager et à mener à bien la négociation sur l'épargne salariale dans leur entreprise.

Cette négociation portera sur les thèmes présentés dans les fiches précédentes. Ici comme dans d'autres domaines les équipes CFDT doivent avoir un certain nombre d'exigences et doivent éviter certains écueils pour réussir à conclure un bon accord. Celui-ci doit se situer à l'équilibre entre une amélioration des résultats économiques de l'entreprise et des progrès sociaux pour les salariés.

L'INTERESSEMENT (voir fiche n° 2)

Les conseils :

- avant d'entrer en négociation il est essentiel d'exiger d'avoir la connaissance des chiffres importants de l'entreprise pour les deux à trois années précédentes, ainsi que les perspectives pour les deux à trois années suivantes,
- en cours de négociation il faut toujours vérifier que les seuils des critères aient un minimum facilement accessible et un maximum atteignable. Cette précaution est utile si nous voulons que la motivation des salariés soit au rendez-vous,
- pour le calcul du montant de la prime d'intéressement donnée à chaque salarié nous devons revendiquer que ce soit un montant fixe et égal pour tous les salariés, quel que soit leur niveau hiérarchique. L'effort consenti par chacun pour améliorer les résultats d'une entreprise n'est pas proportionnel au niveau hiérarchique, il est le même pour tout le monde. A minima il faut obtenir que le calcul de la prime soit basé sur une part fixe et égale pour tous les salariés et une part hiérarchisée la plus faible possible.

Les types de critère à éviter :

- liés à des paramètres qui augmentent (mutualisations de services, développement de la sous-traitance, externalisations, etc.) lorsque le niveau de l'emploi diminue,
- liés à des règles budgétaires, à des diminutions de coûts qui entraînent une diminution de la masse salariale et/ou de la qualité du service,
- liés au comptage des accidents du travail dans le cadre de la sécurité et des arrêts maladie,
- liés à des paramètres qui pourraient entraîner une dégradation des conditions de travail,
- liés à la satisfaction de la clientèle entraînant une augmentation du stress et de la rapidité,

Les types de critère à accepter sous condition :

- liés à la production mais au regard du programme établi,
- liés à des réclamations suite à des retours de produits en faisant attention à leur gravité, à la satisfaction de la clientèle,
- liés à la mobilité si des mesures sont prises pour l'aider ou la favoriser.

Les types de critères à favoriser :

- liés à la participation des salariés à des réunions dites de «loi Auroux» ou conseils d'ateliers,
- liés au nombre et à la qualité des entretiens annuels portant sur l'activité du salarié (grille d'analyse, mobilité fonctionnelle, etc.),
- liés au nombre de salariés formés au concept de Développement Durable,
- liés au nombre de réunions annuelles organisées avec les riverains sur le concept du Développement Durable,

- liés aux actions faites dans le cadre du Développement Durable (ramassage des papiers, des bouchons en plastique, etc),
- liés à la sécurité pour ce qui concerne la formation, l'information et la prévention,
- liés à l'égalité entre les hommes et les femmes (embauches, promotions, formations, etc.),
- liés à des suivis qualitatifs et quantitatifs sur la formation professionnelle (nombre de désistement pour raison de service, nombre de CIF, nombre de formations promotionnelles, nombre de VAE effective, etc.),
- liés au respect des accords signés dans la période,
- liés à la diminution des contrats précaires dans l'entreprise(CDD, interim, etc.),
- liés à la mise en œuvre d'investissements productifs ou à la validation de nouveaux débouchés,
- liés à la réduction des stocks hors norme,
- liés à des projets qui ont progressé de la phase de Recherche et Développement vers celle d'industrialisation.

LA PARTICIPATION (voir fiche n° 1)

Conditions à éviter :

- présence en entreprise (maladie, arrêts de travail, accidents du travail, etc.).

Conseils :

- obtenir a minima une répartition de 50% en part fixe et 50% en part hiérarchisée,
- favoriser les placements sur des fonds éthiques.