



# Négociations salariales 2013 (NAO) : Pas d'accord trouvé

## Préambule

### Rappels sur la négociation 2012

L'an dernier, les négociations sur les salaires (Négociations Annuelles Obligatoires) avaient abouti à un accord de compromis. La mise en place d'une part d'augmentation collective avait constitué une avancée forte pour la section syndicale.

Néanmoins, le socle d'augmentation collective de +2.3% demandé par la Cfdt correspondant à l'inflation +0.1% n'avait pas pu être atteint. Un taux proche avait néanmoins été garanti pour les plus bas salaires (+2.15%). C'est ce qui avait permis de conclure à un accord avec la direction. Pour les autres, l'augmentation générale avait été fixée à +1.5%.

### Quelques clés pour comprendre :

La somme globale d'augmentation (collective + individuelle) fixée par la direction se base sur un pourcentage de la Masse Salariale (MS) au 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente (MS dite à effectif constant). Le montant tient compte des résultats de l'entreprise, des besoins en termes d'investissement et du contexte économique.

L'an dernier la direction avait annoncé un pourcentage d'augmentation global de +3.4% de la MS à effectif constant 2011.

## Synthèse des négociations 2013

### 1<sup>ère</sup> partie de la négociation

Pour 2013, la section syndicale a souhaité **travailler en faveur des bas salaires**. La première proposition de la section a été une **augmentation mensuelle brute de 50 € pour tous**. Ce montant a été calculé en considérant un pourcentage d'augmentation des salaires de +3.4% comme l'an dernier et en attribuant 50 % de la somme à l'augmentation collective.

La direction a démarré les négociations en annonçant un prévisionnel d'augmentation de +2.5% de la MS à effectif constant (montant de 147 000 € env.), soit une baisse de quasiment 1 point par rapport à l'an dernier. Cette baisse a été expliquée à la section par des résultats en baisse et un contexte économique difficile. La direction a néanmoins validé les principes de négociation suivants :

- Travail sur un montant fixe d'augmentation mensuel pour tous ;
- Attribution de 50 % de l'enveloppe globale soit environ 147 000 € pour les augmentations générales sur les 294 000 € ;

Considérant ces éléments, la section a souhaité poursuivre les négociations, mais toujours en gardant à l'esprit l'objectif de se rapprocher des 50 € pour les bas salaires. **Ainsi, plusieurs propositions ont été faites à la direction en ventilant la somme allouée de 147 000 € de manière décroissante des plus bas coefficients Syntec aux plus hauts. Ce principe de ventilation n'a pas été reçu par la direction qui a arrêté sa proposition à 35 € bruts mensuels pour tous.** La section a alors fait part de son désaccord à la direction, considérant cette somme comme insuffisante, notamment pour les plus bas salaires.

### 2<sup>e</sup> partie de la négociation relancée par la direction

Suite au mail de la direction du 23 janvier 2013 indiquant que le Président souhaitait « aller au maximum de ses possibilités en matière d'évolution des rémunérations pour l'année 2013 », la section syndicale a été rappelée autour de la table des négociations. La direction a alors formulé une nouvelle proposition :

- **37 € bruts mensuels pour les catégories suivantes : ETAM de 1.4.2 à 3.2 – 450 et CADRES de 1.1 à 2.1 coefficient 105, moins de 26 ans ;**
- **35 € bruts mensuels pour les autres coefficients.**

La section a alors demandé dans quels termes évoluait l'enveloppe globale d'augmentation. La direction a indiqué que la nouvelle part allouée à l'**augmentation globale des salaires passait à 3% (+0.5%) soit environ 348 000 €** Cela constitue une progression de 59 000 € dont uniquement 5000 € pour les augmentations collectives tandis que la part allouée aux augmentations individuelles progresse de 54 000 €. D'évidence l'effort bénéficie donc quasi-exclusivement à la part d'augmentation individuelle. **D'une part, depuis le début, les NAO ont vocation à traiter des augmentations collectives, or la direction nous rappelle pour ventiler 5000 € sur 12 mois et 360 personnes ! D'autre part, ceci est de nature à rompre les bases de la négociation à 50/50.** Cette nouvelle proposition n'est pas apparue acceptable, l'effort consenti envers le collectif et les bas salaires paraissant nettement insuffisant (passage de 147 000 à 152 000 € environ). La section est tout de même revenue auprès de la direction avec de nouvelles propositions mais qui n'ont pas reçu de suite favorable.

## Déroulé de la négociation

	Chronologie	Points importants
1 <sup>ère</sup> partie de la négociation	Réunion du Vendredi 23 novembre 2012	Calage du calendrier de négociation et demande de données auprès de la direction
	Réunion du Mardi 11 décembre 2012	<b>Première proposition de la CFDT : Augmentation mensuelle brute de 50 € pour tous</b> (voir tableaux page suivante). <i>Rappel : les propositions d'augmentation au mérite ne relèvent pas de la compétence du syndicat car discrétionnaires et hors de notre contrôle.</i> <i>Seules nous importent les augmentations générales, sources d'équité et de justice sociale.</i> La CFDT fait part de son souhait de revalorisation de tous les salaires avec un accent plus fort en direction des plus bas salaires.  La CFDT demande à ce que soient distingués les rattrapages de salaire des augmentations générales pour que les enveloppes attribuées par pôles (et comprenant non seulement les augmentations collectives mais aussi les augmentations individuelles) ne soient utilisées pour le traitement des rattrapages qui relèvent d'une troisième logique. La Direction refuse et indique que les rattrapages sont déjà intégrés et distingués dans les enveloppes globales attribuées aux responsables de pôle.
	Réunion du Mercredi 19 décembre 2012	<b>Proposition de la direction : Augmentation mensuelle brute de 30 € pour tous (si déjà présent au 1<sup>er</sup> janvier 2012) soit 131 K€</b> (30 € bruts / salarié / mois) Le pourcentage d'augmentation global est fixé à 2.5% de la MS à effectif constant. La direction fait part à la section des éléments suivants : résultats de SCE en retrait assez net (-50% environ) par rapport à 2012, prévisions 2013 peu favorables ou incertaines. Inflation glissante sur 12 mois en octobre 2012 : +1.86% Inflation glissante sur 12 mois en décembre 2012 : +1.34% (source Insee). Outre l'inflation, la section souligne les augmentations significatives et récurrentes de la mutuelle, et des repas qui pénalisent au quotidien le pouvoir d'achat des salariés.
	Réunion du Lundi 7 janvier 2013	Considérant l'argumentaire de la direction, la section formule une nouvelle proposition : <b>Augmentation mensuelle brute de 40 € pour tous.</b> La proposition initiale de la section représente environ 218K€ (50 € bruts / salarié / mois). La contre-proposition de la section représente 175 K€ ce qui permet de disposer de 130 K € pour les augmentations individuelles sur l'enveloppe à 2.5%.
	Mail du 11 janvier 2013	La direction fait part à la section syndicale par mail d'une nouvelle proposition à <b>35 € bruts mensuels/ salarié</b> , la proposition à 40 € de la CFDT ne permettant pas de dégager suffisamment pour les augmentations individuelles.
	Réunion du Lundi 14 janvier 2013	Le montant global pour 35 € bruts mensuels, alloué aux augmentations collectives se monte ainsi à <b>147 K € environ</b> . La section syndicale prend acte de la volonté de la direction de partager l'évolution de la masse salariale (2,5%), en deux enveloppes égales. Ce montant reste, aux yeux de la section, insuffisant, notamment pour les plus bas salaires (voir tableaux page suivante). <u>Nouvelle proposition de la CFDT :</u> <b>Sur la base de l'enveloppe d'augmentations collectives de 147 000 € fixée par la direction, la CFDT propose alors une re-ventilation différenciée de cette somme en fonction des coefficients, en privilégiant les bas salaires</b> (ex. ETAM 142 à 2.1 : 45 €, ETAM 2.3 à 3.3 et cadres 1.1 à 2.1 : 40 €, cadres 2.2 : 35€ etc...). La direction refuse cette proposition. <b>La première partie de la négociation s'achève et s'oriente vers un PV de désaccord.</b>
2 <sup>è</sup> partie de la négociation	Mail du 23 janvier 2013	<b>Mail de la direction indiquant que le Président souhaite « aller au maximum de ses possibilités en matière d'évolution des rémunérations</b> pour l'année 2013 ce qui constitue un investissement pour l'entreprise et ce malgré le contexte économique difficile », la section syndicale est rappelée autour de la table des négociations. Les augmentations sont repoussées d'un mois avec effet rétroactif sur janvier. La délégation accepte.
	Réunion du 29 janvier 2013	La direction formule une nouvelle proposition : <b>37 € bruts mensuels pour les catégories suivantes : ETAM de 1.4.2 à 3.2 – 450 et CADRES de 1.1 à 2.1 coefficient 105, moins de 26 ans ; 35 € bruts mensuels pour les autres coefficients.</b> L'enveloppe globale d'augmentation envisagée passe de 2.5% à 3% environ.
	Réunion du 4 février 2013	<b>L'effort consenti par la direction est quasi-exclusivement orienté vers la part d'augmentation individuelle (5 K€ sur 54 K€). Ceci est de nature à rompre les bases de la négociation à 50/50.</b> L'effort consenti envers le collectif et les bas salaires est insuffisant. La section fournit deux nouvelles propositions présentées ci-après mais qui n'ont pas reçu de suite favorable.

## Quelques éléments complémentaires chiffrés

Demande initiale pour l'année 2013 de la CFDT

ETAM			CADRES		
Catégorie	Salaire moyen 2012	% d'augmentation pour 50 € bruts	Catégorie	Salaire moyen 2012	% d'augmentation pour 50 € bruts
		Salaire moy.			Salaire moy.
142	1523	3,28%	1.1	1992,5	2,51%
2.1	1648,5	3,03%	1.2	2191	2,28%
2.2	1777,5	2,81%	2.1	2414	2,07%
2.3	1884,5	2,65%	2.2	2877,5	1,74%
3.1	2016	2,48%	2.3	3252	1,54%
3.2	2195	2,28%	3.1	4190	1,19%
3.3	2482	2,01%	3.2 / 3.3*	6580	0,76%

Comparatif des enveloppes entre 2012 et 2013

Accord NAO 2012

Enveloppe d'augmentation collective estimée pour 2012 (€ bruts)	144 852
Effectif au 1er janvier 2011	304
Montant moyen annuel d'augmentation générale par salarié 2012 (€ bruts)	476

Dernière proposition de la direction en 2013

Enveloppe 2013 d'augmentation collective estimée (€ bruts)	152 000
Effectif estimé au 1er janvier 2012	351
Montant moyen annuel d'augmentation générale par salarié 2013 (€ bruts)	433
<b>Baisse estimée par rapport à la négociation de l'an dernier</b>	<b>-9,1%</b>

Dernières propositions 2013 de la CFDT n'ayant pas été reçues favorablement

### Scenario 1

**Demande de revue de l'enveloppe d'augmentation générale par retour à 50/50 (avec ventilation ou non)**

Demande de part allouée à l'augmentation collective : 174 000 €

**Option 1 :** non ventilées soit **41.50 € bruts / mensuels par salarié (tout coeff. confondu)**

**Option 2 :**

L'enveloppe précédente est ventilée de la façon suivante

ETAM	142 à 2,2	48 € bruts /mois
	2.3 à 3.3	43 € bruts /mois
Cadres	1.1 à 2.1	43 € bruts /mois
	2.2	35 € bruts /mois
	2.3	35 € bruts /mois
	3.1, 3.2, 3.3	35 € bruts /mois

Enveloppe d'augmentation collective = 174 227 € avec cette ventilation.

### Scenario 2 :

**Travail à moins de 50/50 de l'enveloppe globale avec ventilation vers les bas salaires**

**Option 1**

Maintien d'une base de 35 € mais effort « substantiel » pour les bas salaires

ETAM	142 à 2,2	45 € bruts /mois
	2.3 à 3.3	41 € bruts /mois
Cadres	1.1 à 2.1	41 € bruts /mois
	2.2	35 € bruts /mois
	2.3	35 € bruts /mois
	3.1, 3.2, 3.3	35 € bruts /mois

Enveloppe d'augmentation collective = 167 800 € avec cette ventilation (48.2 % de l'enveloppe globale)

## Option 2

Travail dans l'enveloppe de 152 000 € proposée « stricto sensu ».

Nous demandons alors une réelle ventilation suivante vers les bas salaires :

ETAM	142 à 2,2	45 € bruts /mois
	2.3 à 3.3	41 € bruts /mois
Cadres	1.1 à 2.1	41 € bruts /mois
	2.2	35 € bruts /mois
	2.3	20 € bruts /mois
	3.1, 3.2, 3.3	15 € bruts /mois

Enveloppe d'augmentation collective = 152 833 € avec cette ventilation (43.9 % de l'enveloppe globale)

## Rappel du cadre légal sur les (N.A.O.)

*Rappel du cadre légal : l'employeur doit engager chaque année avec la ou les sections syndicales une négociation sur tout ou partie des points suivants :*

- Salaires effectifs (art. L.2242-8 CT) c'est-à-dire les salaires brut par catégorie,
- Les objectifs en matière d'égalité professionnelle femme /homme et les mesures permettant de les atteindre (art. L. 2242-5 CT),
- La durée effective de travail et l'organisation du temps de travail (art. L 2242-8 CT),
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (accès à l'emploi, formation, promotion professionnelles, conditions de travail et d'emploi, actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel, etc.),
- Le régime de prévoyance maladie dès lors que les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise définissant les modalités d'un tel régime. (art. L. 2242-11 CT). Nous sommes déjà concernés par un accord chez SCE.
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale en l'absence de tout dispositif au niveau de la branche ou de l'entreprise. (art. L. 2242-12 CT). Nous venons de nous doter d'accords sur ces points.

*Nota : En l'absence d'accord à l'issue de la négociation, la direction est libre de tout engagement par rapport à ces thématiques.*

## Contact

### Syndicat CFDT Communication – Conseil – Culture 44-85

15 D boulevard Jean Moulin – BP 40209 – 44102 Nantes Cedex 4

Tel : 02 40 44 66 10 / Mél : [cfdt.3c4485@wanadoo.fr](mailto:cfdt.3c4485@wanadoo.fr)

Contact de la **Section CFDT de SCE** :

*Gwenn BOULZENNEC, délégué syndical*

Tel : **7672 (local syndical) ou standard** / Mél : [cfdt.sce@gmail.com](mailto:cfdt.sce@gmail.com)

### Blog de la section syndicale CFDT SCE:

[cfdt.s3c.sce.overblog.com](http://cfdt.s3c.sce.overblog.com)