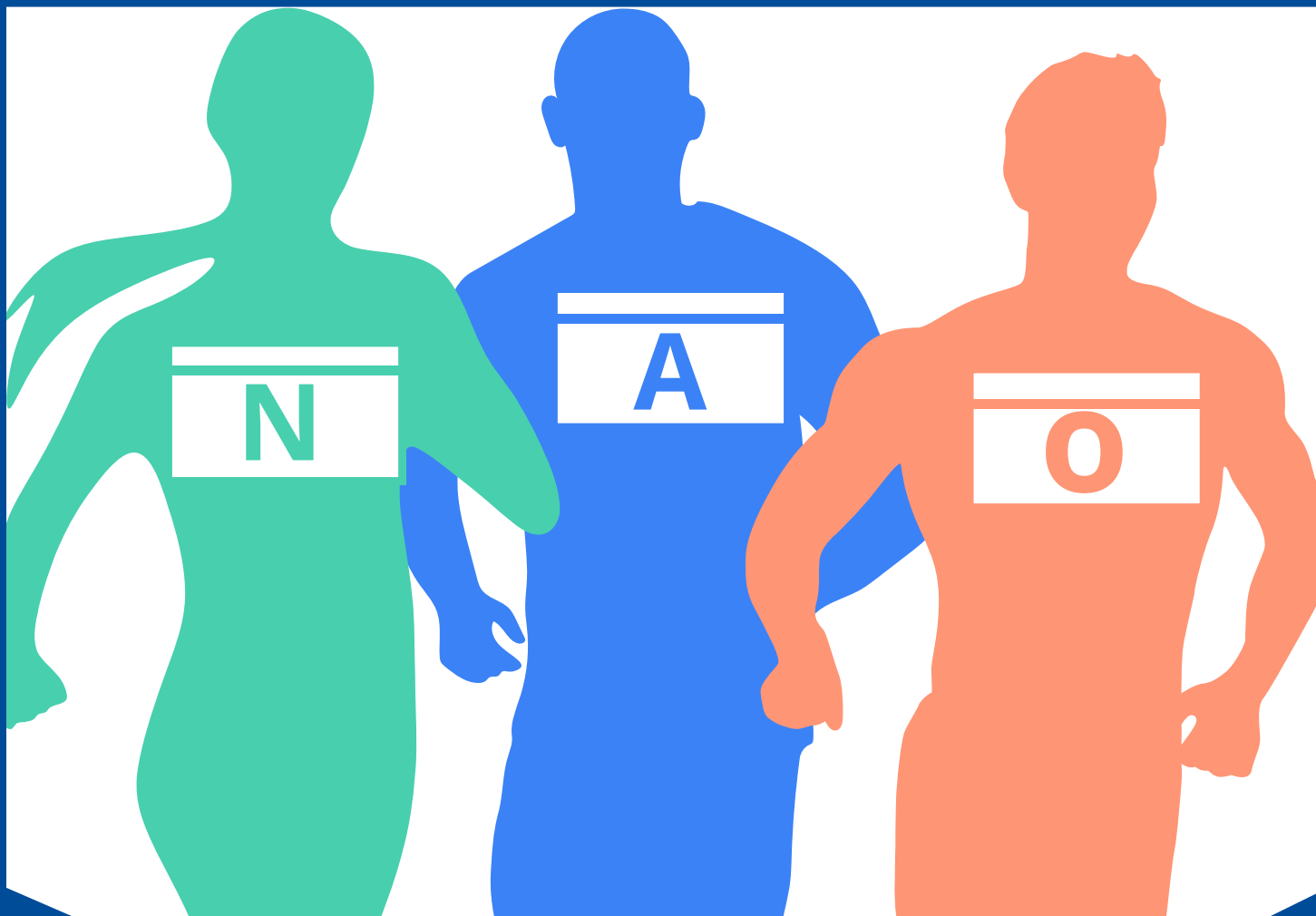


# LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES



Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)  
Cellule chargée de l'animation, du suivi et de l'appui à la négociation collective – Pôle Travail  
Immeuble Hastings - 27 rue du 74e régiment d'Infanterie - 76003 Rouen CEDEX 1  
A compter du 7 octobre 2024, les services rouennais de la DDETS de la Seine-Maritime  
seront installés à la Cité Administrative, 38 Cours Clémenceau à Rouen

Courriel : [DDETS-accord-entreprise@seine-maritime.gouv.fr](mailto:DDETS-accord-entreprise@seine-maritime.gouv.fr)

# AVANT-PROPOS

L'observatoire d'analyse et d'appui du dialogue social et à la négociation collective de la Seine-Maritime a pour mission de favoriser et d'encourager le développement du dialogue social.

En 2024, ses membres souhaitent approfondir le sujet des négociations annuelles obligatoires et notamment la rémunération et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce document a vocation à évoluer. Il s'agit d'une première version qui sera enrichie au fil du temps, grâce au questionnaire auquel vous pourrez accéder à la fin de ce document.

## SOMMAIRE

Avant-propos/ Sommaire / Glossaire.....	PAGE 2
Les négociations annuelles obligatoires comment ça marche ?.....	PAGE 3
Qu'est-ce qui compose la rémunération ?.....	PAGES 4 et 5
Comment aborder la négociation sur l'égalité professionnelle ?.....	PAGES 6 et 7
Des outils au service de la négociation.....	PAGE 8
Et vous, comment négociez vous ?.....	PAGE 9

## GLOSSAIRE

**CET** : Compte épargne temps

**DDETS** : Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

**DREETS** : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

**DS** : Délégué syndical

**GEPP** : Gestion des emplois et des parcours professionnels

**NAO** : Négociations annuelles obligatoires

**PEE** : Plan d'épargne entreprise

**PEG** : Plan d'épargne groupe

**Perco** : Plan d'épargne retraite collectif

**PEI** : Plan épargne interentreprises

**PV** : Procès-verbal

**Téléaccord** : le service de dépôt des accords collectifs d'entreprise : <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>

# LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES COMMENT ÇA MARCHE?



Mon entreprise est-elle concernée ?

Oui dès qu'un délégué syndical est présent dans l'entreprise



Quelles thématiques doivent être abordées ?

Article L. 2242-1 du code du travail



la rémunération et le partage de la valeur ajoutée, notamment la participation aux résultats de l'entreprise



l'organisation du temps de travail



l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article L2242-2 du Code du travail



la gestion des emplois et des parcours professionnels GEPP

## PRINCIPE

Articles L2242-3 à L2242-21 du code du travail



**OBLIGATION DE NÉGOCIER  
CHAQUE ANNÉE**



**OBLIGATION DE NEGOCIER  
TOUS LES 4 ANS**

(Pour les entreprises de plus de 300 salariés)

## AMÉNAGEMENT POSSIBLE PAR ACCORD

Articles L2242-1 et L. 2242-11 du code du travail



**OBLIGATION DE NEGOCIER AU  
PLUS TOUS LES 4 ANS**

# QU'EST-CE QUI COMPOSE LA RÉMUNÉRATION ?

Le salaire est composée d'une partie fixe déterminée à l'embauche contractuellement et d'une partie pouvant dépendre du droit conventionnel au niveau de la branche ou en vigueur dans l'entreprise.



## Liste non exhaustive d'avantages sociaux négociables :

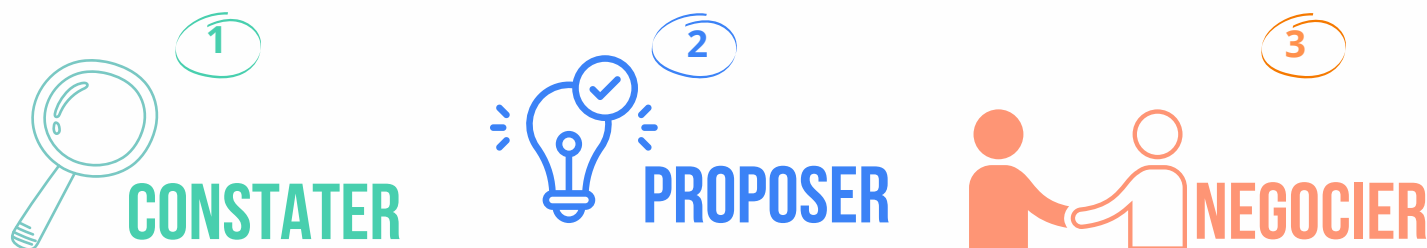
Treizième mois, primes de vacances, primes de fin d'année, primes d'ancienneté logement, véhicule de fonction, participation, intéressement et abondement de l'employeur aux plans d'épargne entreprise (PEE : plan d'épargne entreprise ; PEI : plan épargne interentreprises ; PEG : plan d'épargne groupe ; Perco : plan d'épargne retraite collectif), rachat de jours sur le compte épargne-temps (CET), indemnités pour congés intempéries, forfait mobilités durables, prévoyance entreprise, titre restaurant, chèques emploi service universel (CESU) , chèques vacances...

# QUI DÉCIDE DE NÉGOCIER SUR LA RÉMUNÉRATION ?

C'est à l'employeur d'engager des négociations sur la rémunération.

À défaut, la négociation peut se faire à la demande d'une organisation syndicale représentative.

# COMMENT NÉGOCIER SUR LA RÉMUNÉRATION ?



## EN PRATIQUE



- Volonté de partager la richesse produite
- Intérêt de valoriser le travail
- Prise en compte du pouvoir d'achat impacté notamment par l'inflation



- Une augmentation générale des salaires ou de certains accessoires de la rémunération
- Une valorisation des compétences



- Quels montants ?
- Quels bénéficiaires ?
- Quelles modalités de calcul ?
- Quel calendrier de mise en œuvre ?
- Etc.

# ET APRÈS LA NÉGOCIATION, QUE SE PASSE T-IL ?



## ACCORD CONCLU

Dépôt de l'accord pour enregistrement par la DDETS + dépôt d'un PV d'ouverture des négociations sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sur Téléaccord (**Article L2242-6 du code du travail**)



## ABSENCE D'ACCORD

Dépôt d'un PV de désaccord afin de matérialiser l'échec des négociations entre les partenaires sociaux sur Téléaccord (**Article L2242-5 du code du travail**)



## DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur peut prendre une décision unilatérale sur le sujet (exemple : absence d'accord sur une augmentation générale de 5% et l'employeur décide d'une augmentation générale de 3%).

(**Article L3132-25-3 du code du travail**)

## ABSENCE DE NÉGOCIATION



En l'absence de négociation, l'employeur s'expose à une sanction pénale de délit d'entrave (**Article L2243-3 du code du travail**)

Il s'expose également à une possible pénalité administrative de la DREETS (**Article L2242-7 du code du travail**)

# COMMENT ABORDER LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

## COMMENT ÇA MARCHE ?

Tout comme pour la négociation sur la rémunération, il convient d'établir un diagnostic de la situation réelle de l'entreprise sur ce sujet. Cela permet d'identifier les axes d'amélioration afin de mettre en places des mesures concrètes.

## DOIS-JE RÉDIGER UN ACCORD OU ÉTABLIR UN PLAN D'ACTION ?

S'il y a au moins un délégué syndical dans l'entreprise, l'employeur doit engager une négociation pour tenter d'aboutir à un accord.

En l'absence de DS ou si l'accord n'aboutit pas, l'employeur devra être obligatoirement couvert par un plan d'action. ([Article L2242-3 du code du travail](#))

## QUELLES DÉMARCHES DOIS-JE EFFECTUER ?

### ACCORD

L'accord doit être déposé sur Téléaccord et auprès du greffe du Conseil des prud'hommes ([Articles D2231-2 et 4 du code du travail](#)).

Appréciation possible par la DDETS avec demande de mise en conformité

Si la demande de mise en conformité n'est pas suivie d'effet, alors une pénalité financière peut être prise par la DREETS ([Article L2242-8 du code du travail](#)).

### PLAN D'ACTION

- Obligation de dépôt du **PV de désaccord** sur Téléaccord pour prouver que les négociations engagées n'ont pas abouti ([Article L2242-5 du code du travail](#))

- **Obligation de dépôt d'un plan d'action annuel sur Téléaccord** ([Article L2242-3 du code du travail](#))

- Si le plan d'action déposé n'est **pas conforme**
- ou si l'entreprise n'est **pas couverte** par un plan d'action alors qu'elle y est tenue

à défaut, l'employeur encourt une sanction pénale ([Article L2243-2 du Code du travail](#))



l'employeur encourt une sanction administrative ([Article L2242-8 du code du travail](#)).

# QUE DOIT CONTENIR L'ACCORD OU LE PLAN D'ACTION ?

**Quel est le minimum attendu ?** Il faut traiter 3 ou 4 domaines d'action selon l'effectif de l'entreprise (+/- 300 salariés) et pour chacun de ces domaines il est nécessaire de fixer au minimum : un objectif, une action, un indicateur chiffré

**Quels sont les 9 domaines possibles ?** Embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Le domaine de la rémunération effective est obligatoire (**Article R. 2242-2 du code du travail**).

# COMMENT NÉGOCIER SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

1  
**CONSTATER**



**UNE SITUATION**

2  
**TRAITER**



**3 À 4 THÈMES**

3  
**DEFINIR**



1. UN OBJECTIF
2. UNE ACTION
3. UN INDICATEUR CHIFFRÉ

**EN PRATIQUE**



Il est constaté des inégalités salariales



Il est constaté une absence de mixité sur certains métiers

Il est constaté que les hommes prennent moins certains congés liés à la parentalité que les femmes



Le **thème obligatoire de la rémunération effective** est traité



A titre d'exemples, le thème de l'embauche est choisi

ainsi que le thème de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale



1. résorber les écarts de salaire
2. déterminer une enveloppe de rattrapage salarial
3. établir des bilans sexués sur tous les éléments de la rémunération



1. augmenter le recrutement de femmes dans tel métier à prédominance masculine de 5%, 10% ou 50%
2. contribuer à casser les stéréotypes de genre en promouvant les métiers notamment dans les écoles
3. nombre d'élèves pris en apprentissage ou recrutements (F/H)

1. augmenter la part des hommes de 5%, 10% ou 50% dans la prise des congés parentaux
2. mener une campagne de communication sur les droits des parents
3. nombre de salariés (F/H) qui prennent les congés parentaux

# DES OUTILS AU SERVICE DE LA NÉGOCIATION

## L'INDEX SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN QUELQUES MOTS...

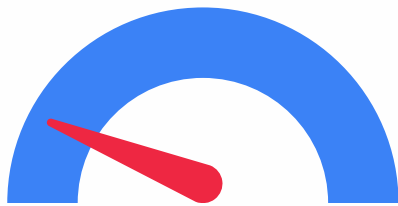
**Pourquoi ?** L'index sur l'égalité professionnelle permet de mesurer quelques indicateurs notamment sur les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises

**Pour qui ?** A minima, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index égalité professionnelle chaque année au plus tard le 1er mars de chaque année .

**Où ?** La déclaration est à faire sur le site dédié de l'index sur l'égalité professionnelle et de la représentation équilibrée femmes hommes <https://egapro.travail.gouv.fr/>

**Bon à savoir** Le calcul et la publication de cet index **ne dispensent pas de négocier sur le sujet.**

< 75



L'entreprise doit mettre en œuvre de **mesures correctives**

(notamment enveloppe de rattrapage salarial)

75 À 85



L'entreprise doit fixer des **objectifs de progression**

> À 85



L'entreprise doit **tout de même négocier sur le sujet**



*En cas de non publication par l'entreprise sur son site Interne, lorsqu'il en existe un, de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle. (Article L2242-8 du code du travail).*

## ZOOM SUR LA BDESE

La **base de données économiques, sociales et environnementales** ou **BDESE** rassemble les informations sur les grandes orientations sociales et économiques de l'entreprise. Elle comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise et des données sociales dont les indicateurs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, y compris l'index.

 **Obligatoire dès 50 salariés**

 **Sur support informatique dès 300 salarié(e)s**

 **Disponibilité pour les représentants du personnel**

 **Mise à jour régulière**





# ET VOUS, COMMENT NEGOCIEZ-VOUS ?

## ● RÉPONDEZ AU QUESTIONNAIRE POUR PARTAGER VOS PRATIQUES ET BESOINS

Nous avons élaboré un questionnaire très court (2 minutes maximum) afin de recueillir les pratiques des entreprises Seino-marines, de manière anonyme (attention le questionnaire ne s'ouvre pas depuis le navigateur SAFARI):

<https://ate.questionnaire.interieur.gouv.fr/index.php/274795>

## ● POUR VOUS AIDER DANS VOS NÉGOCIATIONS



### *Quelques liens utiles*

- [Code du travail numérique](#)
- [Questions /Réponses sur la négociation collective](#)
- [Sur quoi et avec qui négocier dans votre entreprise ?](#)
- [Fiche pratique du Ministère du Travail sur les négociations obligatoires dans l'entreprise : thème, périodicité et déroulement](#)
- [Fiche pratique du Ministère du Travail sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)
- [Guide | Egalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage.](#)
- [Guide sur la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)
- [Fiche BDESE du site service-public.fr](#)
- [Index de l'égalité professionnelle : calcul et questions/réponses](#)
- [Calculer et/ou déclarer votre index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)
- [Téléaccord : le service de dépôt des accords collectifs d'entreprise](#)

Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)  
Cellule chargée de l'animation, du suivi et de l'appui à la négociation collective – Pôle Travail  
Immeuble Hastings - 27 rue du 74e régiment d'Infanterie - 76003 Rouen CEDEX 1  
A compter du 7 octobre 2024, les services rouennais de la DDETS de la Seine-Maritime  
seront installés à la Cité Administrative, 38 Cours Clémenceau à Rouen  
Courriel : [DDETS-accord-entreprise@seine-maritime.gouv.fr](mailto:DDETS-accord-entreprise@seine-maritime.gouv.fr)