

L'augmentation générale des salaires de base est la revendication prioritaire pour FO. Il importe en effet que les salariés puissent vivre dignement du fruit de leur travail. Ces derniers temps, les négociations salariales se font au plus juste et le pouvoir d'achat est en berne. Quelques repères.

A quel niveau s'opère la négociation salariale ?

- **Au niveau de la branche :**

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- **Au niveau de l'entreprise :**

La négociation sur les salaires effectifs est obligatoire dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives (avec un délégué syndical). Les négociations peuvent avoir lieu au niveau de l'entreprise, des établissements ou groupes d'établissements.

Le refus d'un employeur d'engager les négociations légales est assimilé au délit d'entrave à l'exercice du droit syndical. Des sanctions pénales sont expressément prévues par le code et l'employeur peut aussi être sanctionné civilement.

La loi « Rebsamen » du 17 août 2015 a regroupé les thèmes de négociation obligatoire en trois blocs. A compter du 1^{er} janvier 2016, la négociation sur les salaires est désormais englobée dans la négociation intitulée : « rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée ». Pour FO, cette fusion risque de diluer les thèmes de négociation. Le risque, c'est que l'employeur réponde aux revendications sur des points non prioritaires et laisse de côté les revendications en matière de salaires.

A savoir : La loi précitée du 17 août 2015 précise qu'en l'absence d'accord prévoyant les mesures sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la négociation annuelle sur les salaires effectifs (appartenant au bloc 1) devra porter également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

<p>Commentaires FO : La loi précitée du 17 août 2015 précise qu'en l'absence d'accord prévoyant les mesures sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la négociation annuelle sur les salaires effectifs (appartenant au bloc 1) devra porter également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.</p>
--

La périodicité de la négociation sur les salaires

La négociation sur les salaires doit en principe avoir lieu tous les ans. Mais depuis, la loi du 17 août 2015, un accord collectif peut modifier la périodicité de la négociation salariale et la rendre triennale. Remarque FO : Cela fragilise la négociation en espaçant les négociations. Il est aberrant de permettre aux interlocuteurs sociaux de ne pas négocier annuellement sur ce thème dans une période si difficile pour le pouvoir d'achat ! Il est important de prévoir, dès la première réunion de négociation, un calendrier précis intégrant l'ensemble des sujets devant être couverts au cours de la négociation concernée.

Commentaires FO : même en présence d'un accord modifiant la périodicité de la négociation sur les salaires, une organisation signataire peut demander à ce que la négociation soit engagée sans délai par l'employeur.

La négociation salariale en chiffres¹

Le salaire est le premier thème abordé dans les accords collectifs (devant le thème des conditions de conclusion des accords et de la formation professionnelle).

La négociation sur les salaires connaît un « net fléchissement », selon les termes du Bilan de la négociation collective, depuis 2013 et cela se confirme en 2015 (- 3% sur un an).

Le nombre d'avenants salariaux est également en baisse. Il est à son niveau le plus bas depuis ces dix dernières années (- 10 % d'avenants par rapport à 2014).

Les augmentations de salaire, quand elles sont accordées, sont en général très limitées (entre 0.5 % et 1.5%) et l'on observe fréquemment des « tassements de grilles », c'est-à-dire que les premiers niveaux de la grille salariale se trouvent rattrapés par le SMIC. Parmi les branches comportant plus de 5000 salariés, 27 comportaient un ou plusieurs coefficients sous le SMIC en juillet dernier (lors du dernier comité de suivi des salaires).

Commentaires FO : Quand un coup de pouce est accordé au SMIC, cela a pour effet de dynamiser les négociations salariales. FO réclame qu'un coup de pouce (c'est-à-dire une revalorisation allant au-delà du mécanisme légal) soit accordé au SMIC.

¹ Bilan de la négociation collective pour 2015, Ministère du Travail.