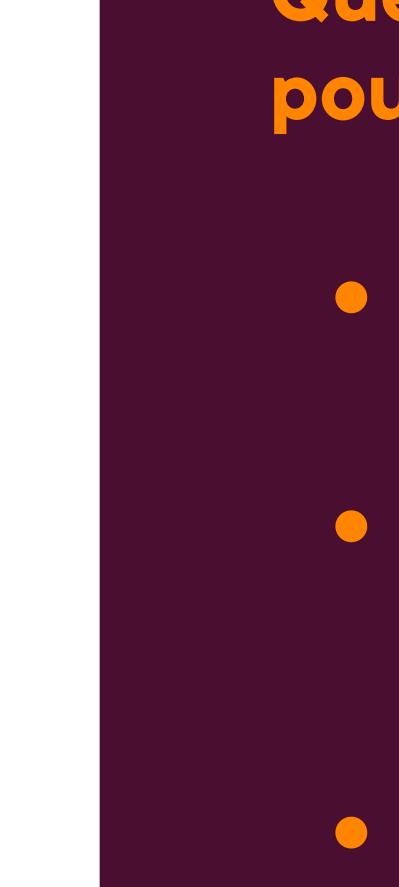


# CHECKLIST POUR PRÉPARER LES NAO

**Les Négociations Annuelles Obligatoires représentent un moment structurant du dialogue social en entreprise.**

Dès qu'un délégué syndical est désigné, leur mise en place devient une obligation légale. Une tâche sensible pour les Ressources Humaines qui ont un rôle important à jouer. Nous vous aidons avec cette to-do-list à préparer ce temps fort !



1

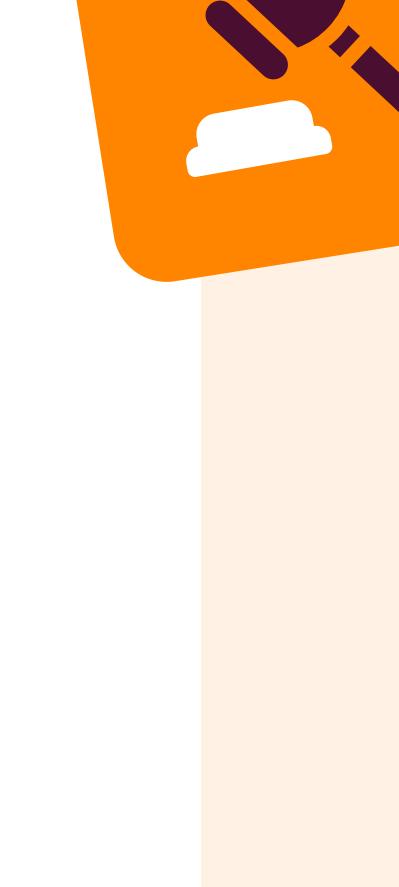
## Quels sont les thèmes à aborder au cours des NAO ?

- La rémunération et notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
- La gestion des emplois et des parcours professionnels à négocier tous les 3 ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- L'inclusion et la diversité

2

## Quels sont les enjeux des NAO pour les DRH ?

- Ouvrir le dialogue avec les partenaires sociaux
- Améliorer le **bien-être des salariés** et leur pouvoir d'achat
- Définir des actions en faveur de la **qualité de vie et des conditions de travail** (QVCT)
- Réduire les **inégalités** entre les femmes et les hommes
- Fidéliser les collaborateurs
- Se démarquer de la concurrence et **attirer les talents**



3

## Pourquoi intégrer pleinement les NAO dans votre stratégie RH ?

- **Un levier de fidélisation durable**  
Des accords pertinents sur les rémunérations et avantages renforcent la rétention des talents dans un marché de l'emploi sous tension.
- **Un signal fort pour votre marque employeur**  
Des NAO bien menées valorisent l'image d'une entreprise responsable, à l'écoute de ses collaborateurs.
- **Un moteur d'engagement collectif**  
Impliquer les salariés dans le dialogue social favorise leur motivation et leur sentiment d'appartenance.
- **Un outil d'alignement stratégique**  
Les NAO permettent de faire converger les enjeux sociaux et économiques de l'entreprise, en cohérence avec vos priorités business.
- **Une opportunité d'innovation RH**  
Elles offrent un cadre pour repenser les pratiques (rémunération, QVCT, égalité pro...) et anticiper les attentes de demain.

4

## Et si aucun accord n'est trouvé lors des NAO ?

- Établir un PV de désaccord
- Déposer le PV de désaccord auprès de la DIRECCTE par l'intermédiaire de la plateforme [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)
- L'employeur peut prendre des mesures unilatérales.



5

## Les sanctions en cas de non-organisation des NAO

- **Une amende de 3750 euros et 1 an d'emprisonnement**
- Un syndicat représentatif peut demander à l'employeur d'organiser les NAO si aucune initiative n'a été prise depuis plus de 12 mois. Dans ce cas, vous êtes tenu de transmettre la demande aux autres syndicats représentatifs dans les 8 jours et convoquer les parties à la négociation dans les 15 jours

6

## DRH, quel rôle devez-vous endosser lors des NAO ?

En tant que trait d'union entre la direction et les salariés, vous devez :

- Prendre en compte et présenter la **situation économique et sociale** de l'entreprise
- Être **transparent** sur les enjeux business
- Identifier les **mesures urgentes et importantes** sur les thématiques abordées lors des NAO



6

## VOUS SOUHAITEZ PRENDRE DES MESURES POUR AMÉLIORER LE POUVOIR D'ACHAT ET LE BIEN-ÊTRE DE VOS SALARIÉS

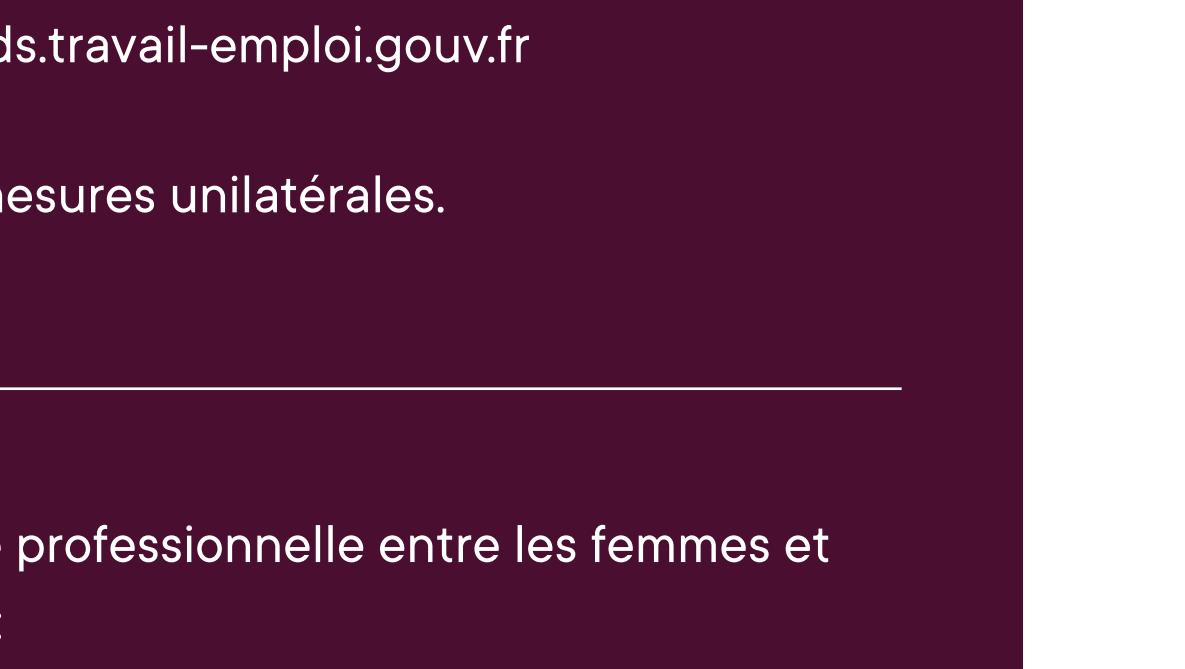
Je souhaite être rappelé(e)

5

## Tant d'avantages à coopérer

Dans un contexte où les DRH doivent conjuguer attractivité, fidélisation et performance, répondre aux attentes des collaborateurs sans complexifier la gestion RH devient un enjeu clé. Découvrez les solutions Upcoop qui répondent à vos principaux besoins : pouvoir d'achat, équilibre vie pro/vie perso, accompagnement et soutien aux salariés, transformation solidaire, sociale et environnementale.

## FAISONS LE POINT ENSEMBLE !



Pour en savoir plus :

[www.up.coop](http://www.up.coop)

