

LES MOYENS DE LA NEGOCIATION

Le temps passé à la négociation annuelle est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Par ailleurs chaque section syndicale dispose d'un crédit global d'heures supplémentaires au profit des délégués syndicaux.

Quelles sont les informations à fournir par l'employeur ?

C'est au cours de la première réunion de négociation qu'est défini le lieu, le calendrier des réunions et les informations nécessaires que l'employeur doit remettre aux négociateurs.

SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI

- Le nombre de CDD et missions de travail temporaire et nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ;
- Les prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise ;
- L'information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes (emplois, qualifications, salaires payés, horaires effectués, et organisation du temps de travail et faire apparaître les raisons de cette situation.

A noter : CF le rapport de situation comparée remis au CE.

SUR LES SALAIRES

- La moyenne des salaires par catégorie et par sexe ;
- La mesure de dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie.

LES SANCTIONS APPLICABLES A L'ENTREPRISE

La négociation annuelle sur les salaires est devenue une condition du bénéfice d'allègements de charges sociales depuis le 1^{er} janvier 2009 :

- Moins 10% des allègements de charge Fillon la première année ;
- Moins 10% supplémentaire la deuxième année ;
- Suppression totale des allègements de charge la troisième année.

A noter : Pour Force Ouvrière les allègements de charges sociales doivent être conditionnés à la conclusion d'un accord salaire et non au simple engagement des négociations.

CONSEILS PRATIQUES

La préparation de toute négociation suppose d'avoir les outils permettant une bonne analyse de la situation.

Afin d'avoir un poids plus important dans le face à face qui vous opposera à votre employeur :

- Eviter les négociations groupées (Package)
- Renseignez-vous sur la situation générale de l'entreprise
- Assurez-vous d'avoir en face de vous la personne habilitée à prendre des décisions engageantes pour l'entreprise ou ayant un mandat.

Cgt **FORCE OUVRIERE**
Secteur Conventions Collectives

Marie Alice MEDEUF-ANDRIEU

Négociation Collective – Egalité professionnelle
CE-Comité de groupe – Temps de travail

141 avenue du Maine 75680 Paris Cedex 14

Tel : 01.40.52.84.17 – Fax : 01.40.52.84.18

marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

INFORMATIONS PRATIQUES NAO N°1

LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

Cadre général et processus



FO
la force syndicale

L'OUVERTURE DES NEGOCIATIONS

Quelles sont les entreprises assujetties aux NAO ?

- Les entreprises de plus de 50 salariés où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives ;
- Les entreprises de moins de 50 salariés lorsqu'un DP a été désigné comme DS.

Qui doit déclencher les négociations ?

Art. L.2242-1 CT

- L'employeur ;
- A défaut d'initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, toute organisation syndicale représentative peut demander l'ouverture des NAO. L'employeur doit alors envoyer les convocations dans les 15 jours.

Conseil : Il est important pour FO de prendre l'initiative de demander l'ouverture des négociations.

En cas d'établissements multiples, à quel niveau doit-on négocier ?

Les NAO sont en principe centralisées au niveau de l'entreprise (DSC).

Toutefois il est possible de négocier au niveau des établissements (ou groupes d'établissements) si :

- un accord unanime entre l'employeur et les organisations syndicales est conclu ;
- ou s'il existe une ou des sections syndicales et un ou des DS dans chaque établissement.

Conseil : Il convient de toujours privilégier le niveau le plus pertinent, selon l'objet de la négociation, ce qui nécessite une concertation entre les représentants FO des différentes structures.

LES THEMES DE NEGOCIATIONS

Quels sont Les thèmes de négociation annuelle obligatoire ?

Art. L2242-5 CT

- Les salaires effectifs ;
- L'égalité professionnelle ;
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- La durée effective et l'organisation du temps de travail ;

NOUVEAU

- L'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés - *Art. L.2248 CT*
- La mise en place du travail à temps partiel
- L'épargne salariale - *Art. L.2242-12 CT* ;
- La prévoyance - *Art. L.2242-11 CT*
- Les travailleurs handicapés - *Art. L. 2242-13 CT*

Quels sont les thèmes de négociation triennale ?

Art. L2242-15 ou -20 CT

- La GPEC (entreprises ou groupe ≥ 300 salariés) ;
- Carrière syndicale (entreprises ≥ 50 salariés) ;
- Emploi des seniors ;
- Formation professionnelle et apprentissage ;
- Modalités de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise ;
- Travailleurs handicapés (si accord) ;
- Egalité professionnelle (si accord).

Quels sont les thèmes assujettis à l'obligation de conclusion d'un accord ?

NOUVEAU

- **L'emploi des seniors** (entreprises ≥ 50 salariés) ;
- Modalités de **déroulement de carrière des représentants du personnel.**

ISSUE DES NEGOCIATIONS

Quelles sont les formalités à remplir ?

1- En cas de signature d'un accord

Art. D2231-2, D2231-4 CT

L'accord doit être :

- déposé à la DDTEFP du lieu de conclusion de l'accord ;
- remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Ces formalités n'incombent pas exclusivement à l'employeur mais à « **la partie la plus diligente** », donc à l'organisation syndicale.

Pièces à joindre à l'accord déposé *Art. D2231-7 CT*

- copie du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives après signature de l'accord ;
- copie du procès-verbal des résultats du 1er tour des dernières élections professionnelles, ou à défaut copie du PV de carence ;
- un bordereau de dépôt.

2- En cas d'échec des négociations

Art. L2242-4 CT

En cas d'échec des négociations un procès-verbal de désaccord doit être établi, consignat en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce PV de désaccord doit être transmis par la partie la plus diligente, selon les mêmes modalités que le dépôt d'un accord.