

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

NUMÉRO SPÉCIAL NAO

BULLETIN D'INFORMATION N° 613 BIS | JANVIER 2013



ÉDITORIAL

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) sont l'obligation pour l'employeur de négocier chaque année avec les organisations syndicales. Ces négociations portent sur différents thèmes tels que les salaires effectifs, l'égalité professionnelle, la durée effective et l'organisation du temps de travail ou encore la prévoyance. Ce sont donc des négociations primordiales auxquelles il est important de venir préparé.

Les NAO ayant commencé, ou pour certains, allant commencer, la Fédération Générale Force Ouvrière Construction vous a préparé

un numéro spécial NAO, tout comme nous l'avons fait pour la Représentativité ou encore les Elections Professionnelles, afin que vous puissiez disposer de toutes les informations qui vous sont nécessaires pour mener à bien ces négociations. Il existe de nombreux exemplaires alors n'hésitez pas à nous en demander directement.

Frank SERRA
Secrétaire Général

LES N.A.O. NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

»» RÉUSSIR LES N.A.O. ET FAIRE RESPECTER LE CODE DU TRAVAIL + LES STATUTS FO

Certains de nos syndicats viennent de démarrer leurs N.A.O. (Négociations Annuelles Obligatoires) et pour d'autres il est temps d'y songer et de préparer vos demandes. Le montant total de l'inflation INSEE pour l'année écoulée est toujours connu au plus tard mi-janvier, c'est en général là-dessus qu'on se base à minima pour négocier.

Il est donc opportun de penser à réunir votre bureau syndical FO et vos élus, pour constituer votre cahier de revendication. Une réunion de négociation ne concerne pas que le D.S. FO tout seul et sa Direction, mais bien une délégation syndicale et à défaut d'un accord plus favorable, **c'est au minimum le D.S. FO + un délégué** choisi par les adhérents (ou le bureau ou les élus), mais la Fédération vous conseille de négocier une délégation d'au moins 3 à 4 personnes par syndicat représentatif (c'est-à-dire dépassant le fameux seuil de 10 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections du CE).

Attention : c'est au Secrétaire du syndicat qu'incombe cet exercice, le Délégué Syndical (qui est souvent la même personne) n'est que le porte-parole du mandat de son syndicat FO, ce n'est pas lui qui doit imposer aux autres ses points de vues et la négociation, et encore moins de décider seul dans son coin ou encore de signer un texte d'accord sans l'avis (et le vote du bureau syndical et/ou des adhérents).

C'est donc bien les adhérents FO, les élus FO et surtout le bureau syndical qui sont les « proposeurs » et les décideurs, en toute démocratie et transparence. À ce titre, il est logique et indispensable de porter à la connaissance de tous les salariés, les demandes du syndicat FO pour les

N.A.O. (par affichages, mails, tracts, etc.) et de faire des résumés des réunions de N.A.O. avec la Direction très rapidement après chaque réunion !

Par ailleurs, vous connaîtrez, aussi, d'ici la fin du mois de janvier ou début février, le bilan financier de votre entreprise pour 2012. Il vous sera expliqué et exposé par votre Direction (c'est obligatoire) lors de la prochaine réunion mensuelle du CE. Sachez, là aussi, que lors de la 1^{re} réunion des N.A.O. (qu'on appelle souvent la réunion 0), le syndicat FO doit demander à la Direction la communication d'une série d'éléments d'information sur les résultats de l'entreprise, la masse salariale, etc. C'est seulement ainsi que vous serez « armés » et compétents pour bien négocier et bien revendiquer sur vos demandes.

Avec toutes ces informations fournies par : la Direction, le CE et l'expert-comptable du CE, vous avez une « photo » réelle de votre entreprise au niveau : financier, comptable et social, ce qui vous permettra d'envisager et de mieux préparer votre cahier de revendication 2013.

Vous devez aussi vous référer au bilan comptable de votre entreprise 2011 (c'est le dernier remis par votre expert-comptable au courant de l'année écoulée (2012)). Mais aussi à l'examen des comptes prévisionnels 2012, réunion qui a lieu en général à l'automne (passé) et qui est réalisée là aussi par le cabinet d'expert choisi par le CE (ou le CCE).

Dans cette réunion, vous avez du avoir des éléments détaillés (qui sont dans le rapport comptable en général sur 5 ans en arrière) sur les années passées en terme de : résultat financier, chiffre d'affaires, etc. Ces rapports sont des mines d'or d'information, hélas souvent oubliés, alors qu'il contiennent des infos importantes pour démontrer et illustrer à vos Directions la perti-

nence de vos demandes des N.A.O. de votre entreprise, et ce à travers des données et des tableaux sur : la réduction des coûts, les efforts consentis, la productivité, etc.

Alors pensez à vous en servir pour bien négocier et réussissez à démontrer l'inverse, que votre Direction va tenter de faire : du genre tout va mal, c'est la crise on ne peut rien faire, etc., mais on pense que vous connaissez hélas bien ce refrain ?

Niveau du SMIC au 1^{er} janvier 2013 :

Le SMIC 2013 a été augmenté de + 0,3 %, portant le taux horaire à 9,43 € soit 1430,22 € bruts mensuels (contre 9,40 €/h pour 1425,67 € bruts mensuels depuis le 1^{er} juillet 2012).

Coté « tactique » et demandes dans les N.A.O.

Ne pensez pas qu'au salaire même si c'est le plus important, car pour rappel, les thèmes obligatoires de la N.A.O. sont nombreux et ne se résument pas qu'à ça ! Voir les Bulletins N.A.O. n^{os} 1 et 2 de la Confédération et l'exemple de lettre de lancement de la N.A.O. pour votre entreprise, qui est personnalisable et jointe à cet email.

Pensez aussi à améliorer toutes les primes possibles (voire à en créer) et conventionnelles donc obligatoires ou pas (comme les astreintes, l'ancienneté, les paniers, le transport, le compte épargne temps, le repos compensateur de nuit, etc.), mais aussi toutes les questions d'organisation et d'aménagement du temps de travail, les jours fériés (comme la journée de solidarité que l'employeur peut prendre à sa charge, l'égalité

Homme – Femme, la mutuelle santé (rappel en 2012 elles ont augmenté de + 7% du fait des ponctions décidées par le Gouvernement), les contrats de Prévoyance (= versement d'un capital décès et/ou Invalidité – maintien de salaire en cas d'inaptitude partielle suite à un arrêt maladie longue durée – rente éducation – la rente du conjoint survivant), etc., etc., etc., la liste est longue de ce qu'on peut améliorer ou négocier.

RAPPEL très IMPORTANT :

Depuis la Loi d'août 2008, pour négocier un accord avec une direction, il faut avoir obtenu 10 % des suffrages aux dernières élections CE (1^{er} tour), mais pour le signer il faut obtenir 30 % (seul ou à plusieurs syndicats), mais ATTENTION à la condition qu'en face un ou plusieurs syndicats ne s'y opposent pas, avec plus de 50 % des suffrages.

Rappel : les demandes ne sont pas celles du D.S. (Délégué Syndical) mais celles du Syndicat, et que c'est le Secrétaire du Syndicat qui est chargé de préparer démocratiquement avec les adhérents (et élus FO) les revendications à poser à la Direction. Le D.S. (même si souvent c'est aussi le Secrétaire du syndicat) n'est que le porte-parole du mandat des adhérents, avec le pouvoir de signature ou pas de l'Accord, mais ce n'est pas lui qui décide seul ! Alors il est opportun avant de lancer les N.A.O., que le syndicat FO réunisse ses élus (et/ou adhérents) pour préparer **démocratiquement** le cahier des revendications FO des N.A.O. 2013.

La Fédération reste à votre disposition, pour tous conseils et/ou préparation et/ou corrections – de lettres types et/ou tracts sur les N.A.O.



FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE CONSTRUCTION

Syndicat FORCE OUVRIÈRE de

M. Directeur de

Entreprise

Adresse

Objet : NÉGOCIATIONS SALARIALES OBLIGATOIRES N.A.O. 2013

Monsieur le Directeur,

Conscient de l'importance des négociations salariales annuelles obligatoires, et dans le but de préparer convenablement ces futures négociations, nous vous demandons, tel que le stipule le Code du travail, lors de la première réunion de lancement de cette N.A.O. 2013, qui sera tenue le de nous préciser :

- les informations et documents que l'employeur remettra aux délégués syndicaux,
- le nombre de salariés composant la délégation de chaque syndicat (au minimum à 2 par syndicat avec le D.S. + une autre personne choisie librement parmi les salariés) ;
- le lieu et le calendrier des réunions (avec des délais entre chaque réunion, afin de faire le point avec nos mandats) ;
- la fixation des thèmes obligatoires à aborder lors de nos réunions.

»»» RAPPEL SUR LA COMPOSITION DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

Le Code du travail a fixé trois conditions en ce qui concerne la composition des délégations syndicales pour les négociations dans l'entreprise (les mêmes règles étant transposables au niveau des établissements quand la négociation a lieu à ce niveau) :

- chaque délégation comprend obligatoirement le délégué syndical lorsque l'organisation n'en a désigné qu'un seul, et deux délégués syndicaux (librement choisis) lorsque l'organisation a désigné plus d'un délégué ;
- chaque délégation comprend, en outre, un ou deux salariés (qui pourront être des représentants du personnel autres que des délégués syndicaux), suivant qu'elle compte un ou deux délégués syndicaux ;

– cependant, dans les entreprises où il n'y a qu'un seul délégué syndical, c'est-à-dire où une seule organisation représentative a désigné un délégué syndical, ce dernier peut être accompagné de deux salariés (et non pas un salarié comme prévu ci-dessus). Ce cas se retrouvera souvent dans les entreprises de moins de 50 salariés où un délégué du personnel aura été désigné comme délégué syndical.

»» RAPPEL DES DOCUMENTS À NOUS REMETTRE ET DES THÈMES À TRAITER – NÉGOCIER

- les résultats économiques de l'entreprise 2012 et un bilan comparatif sur les 3 années écoulées ;
- le bilan de l'inflation passée ;
- le bilan des moyennes des salaires effectifs et de toutes les primes diverses existantes ;
- la durée effective, l'aménagement et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés ;
- l'égalité homme-femme dans l'entreprise ;
- le bilan 2012 et les modalités pratiques du **contrat de Prévoyance** en vigueur dans l'entreprise et son éventuelle amélioration, notamment la prise en charge financière salarié – entreprise ;
- le bilan 2012 et les modalités pratiques de la **Mutuelle frais de santé** en vigueur dans l'entreprise et son éventuelle amélioration, notamment la prise en charge financière salarié – entreprise ;
- l'épargne salariale et/ou retraite ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Toutes ces négociations sur tous ces thèmes, doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

»» QUELQUES PRÉCISIONS SUR LES DOCUMENTS À NOUS REMETTRE ET SUR LES THÈMES À TRAITER

Communication sur les salaires

La communication sur les salaires doit porter au moins sur la moyenne des salaires par catégories, telles que prévues par les textes réglementaires pris pour l'application de la loi relative au bilan social.

La communication sur les salaires « doit porter non seulement sur le salaire moyen par catégorie et par sexe, mais aussi sur la mesure de la dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie ».

La notion de salaire effectif comprend, selon la circulaire du 5 mai 1983, les primes et avantages en nature. Les informations à communiquer peuvent donc inclure les salaires de base mais également les primes dans la mesure où, elles constituent un élément de la politique salariale de l'entreprise eu égard à leur importance. Un employeur a ainsi été condamné à communiquer le montant global des primes et le nombre de bénéficiaires par catégorie professionnelle et subdivision de l'entreprise, ainsi que les critères d'attribution retenus et appliqués.

La négociation sur les salaires effectifs devant inclure depuis la loi du 23 mars 2006 (L. n° 2006-340, 23 mars 2006 : JO, 24 mars) les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes, le législateur a prévu la remise d'un document particulier pour faciliter cette négociation. Il s'agit d'un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les

hommes établi sur la base des éléments figurant dans le rapport prévu à l'article du Code du travail sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Communication sur les emplois

Selon la grille de classification applicable à notre Convention Collective Nationale, les informations à nous fournir doivent faire apparaître comment se répartissent les catégories socio-professionnelles et les hommes et les femmes dans cette grille, et, en cas de distorsion, les raisons de celle-ci, qui peuvent tenir à des différences de qualification appréciées sur la base des critères retenus sur ce point dans le système de classification.

En outre, des emplois existant dans l'entreprise ou l'établissement, qui ne seraient pas prévus dans la grille de classification, devraient néanmoins être répertoriés par assimilation et faire l'objet des mêmes informations.

A défaut d'un tel système de références commun, les informations à fournir devront être détaillées emploi par emploi, entendu comme poste de travail, en précisant le sexe et la qualification de leur titulaire.

»»» INFORMATION SUR LA DURÉE ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'information relative à la durée et à l'organisation du temps de travail peut notamment porter sur le nombre et la répartition des heures supplémentaires par catégories de salariés, la répartition dans l'entreprise des horaires de travail dans le cadre de la semaine, du mois, etc., l'application éventuelle de différentes formules de répartition du temps de travail (modulation, etc.), la mise en place du temps partiel à la demande des salariés.

»»» ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les délégations syndicales doivent disposer du rapport prévu au Code du travail sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

»»» TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi prévue par le Code du travail.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, mes sincères salutations.

Pour le Syndicat FO de

M

Délégué Syndical

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 conditionnées 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 :

- Éviter 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 \geq 300 salariés) ;
- Carrière syndicale (entreprises \geq 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 \geq 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, consignait 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.

Sur quoi porte la négociation salariale ?

Pour Force-Ouvrière la priorité reste les augmentations salariales générales du salaire de base.

Toutefois légalement, l'objet des négociations peut-être beaucoup plus large et porter sur :

↳ **Les structures de rémunération**
auquel cas, il convient de bien sécuriser les critères de détermination des éléments variables de rémunération

↳ **Les tickets-restaurants**
mise en place, augmentation de la valeur faciale ou encore, augmentation de la part prise en charge par l'employeur.

↳ **Les avantages en nature**

↳ **Les primes et coefficients d'ancienneté**

↳ **Une prime transport**

Conseils pratiques

Pour aborder les négociations sereinement il convient de bien les préparer :

- En faisant un diagnostic complet de la situation des rémunérations dans l'entreprise ;
- En obtenant le plus d'informations possibles sur la santé financière de l'entreprise ;
- En s'informant sur l'évolution des indicateurs généraux relatifs au pouvoir d'achat des ménages.

Déroulement des négociations

L'article L.2242-2 du CT impose un minimum de deux réunions de négociation mais il est tout à fait possible d'en prévoir davantage si besoin. L'essentiel étant que les négociations se déroulent de manière loyale et sérieuse.

Pour Force ouvrière, seules les augmentations générales de salaires permettent d'assurer une amélioration du pouvoir d'achat pour tous.

C'est pourquoi il convient de favoriser les augmentations générales plutôt que :

- Les augmentations individuelles
- Les primes « one shut »
- les dispositifs d'épargne salariale ;

Dans tous les cas, il convient de retenir des critères objectifs et non discriminants.

Cgt FORCE OUVRIERE

Secteur Conventions Collectives

Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU

Négociation Collective – Egalité professionnelle

CE-Comité de groupe – Représentativité

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

www.comitesdentreprise.force-ouvriere.org

www.force-ouvriere.fr

INFORMATIONS

PRATIQUES

NAO N°2

Mai 2011

Les négociations annuelles obligatoires

Les salaires

Comment préparer les négociations Salariales ?



Comment préparer les négociations salariales ?

Les négociations sur les salaires imposent une préparation préalable sur l'état des rémunérations dans l'entreprise et imposent d'obtenir les outils susceptibles d'étayer les revendications des délégués syndicaux.

Dans ce dépliant, vous trouverez les outils et conseils nécessaires à la préparation de vos négociations salariales.

FO REMARQUE

À la demande de Force Ouvrière, le calendrier de revalorisation du SMIC a été avancé au 1^{er} janvier de chaque année. Il devrait permettre de déclencher les négociations salariales au plus tôt dans les entreprises.

1 S'informer sur l'évolution du pouvoir d'achat au regard des indicateurs généraux

- L'indice des prix à la consommation.
- L'indice de référence des loyers.
- L'évolution du SMIC.

2 Faire un diagnostic de l'état des rémunérations dans l'entreprise

- Vérifier que le premier niveau de salaire est bien conforme à l'évolution du SMIC.

Les derniers montants du SMIC sont accessibles sur le site www.insee.fr

- Consulter sa Fédération pour connaître les résultats de la négociation de branche et le niveau des minima conventionnels et vérifier que la grille de rémunérations est conforme.

Les conventions collectives sont également consultables sur le site www.legifrance.gouv.fr

- Faire un état des lieux de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, via le rapport de situation comparée transmis au CE (L 2323-57 CT).

- Recenser l'ensemble des avantages et primes collectives applicables dans l'entreprise et les publics visés (bilan social).

- Vérifier l'existence et la mise à jour de la grille de classification dans l'entreprise (via convention collective ou accord de branche).

FO CONSEIL

Il convient également de s'informer, sur l'évolution générale des salaires et de la santé financière des entreprises concurrentes du secteur, en prenant contact avec les DS FO de ces entreprises.

3 Obtenir des données chiffrées

- Le montant masse salariale annuelle.
- La moyenne des salaires par catégorie.
- L'éventail des salaires et hiérarchie des rémunérations.
- Le pourcentage des salariés dont le salaire dépend en tout ou partie du rendement.
- Le montant des primes et leur ventilation.
- Les avantages sociaux dans l'entreprise.

FO RAPPEL

Il n'est pas possible d'obtenir la liste des salaires individualisés sans l'accord de chaque intéressé.

4 S'informer sur la situation financière de l'entreprise via le représentant syndical au CE

- Le chiffre d'affaires.
- Les bénéficiaires avant impôts ou pertes constatées.
- Le résultat d'activité en valeur et en volume.
- Les transferts de capitaux entre sociétés mère et filiales.
- La situation de la sous-traitance
- L'affectation des bénéficiaires réalisés.
- Les gains de productivités réalisés.
- Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Etat ou les collectivités locales et leurs affectations (aides à l'emploi).
- Le montant et nature des investissements réalisés.

FO CONSEIL

De part ses attributions économique, le CE dispose d'un large pouvoir d'information. L'employeur lui fournit chaque année un certain nombre de documents sur la situation économique de l'entreprise qui peuvent être très précieux dans le cadre des négociations salariales : bilan social ; documents comptables de l'entreprise (L 2323-8 CT) ; Information trimestrielle du CE sur la situation de l'emploi dans l'entreprise (L 2323-51 CT) ; Rapport d'ensemble annuel (L 2323-55 CT).

Composition de la délégation syndicale

- Art. L2232-17 CT -

Le délégué syndical
(2 max. si plusieurs DS ont été désignés par organisation syndicale représentative) - cass.soc. 5 janv. 2011 -

Accompagné d'un ou deux salariés de l'entreprise

selon qu'il y ait 1 ou 2 DS par organisation syndicale.

Exception

Un DS peut se faire assister de deux salariés s'il n'y a qu'une seule organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

FO REMARQUE

Les accompagnateurs ne peuvent pas en principe être des membres du syndicat non salariés, sauf accord entreprise ou usage plus favorable - cass. soc. 19 oct. 1994 - Par accord unanime entre toutes les parties, il est également possible d'augmenter la composition de la délégation syndicale.

Ces règles de limitation de la délégation syndicale ne valent pas pour la négociation du protocole pré-électoral pour laquelle un syndicat peut déléguer plusieurs représentants y compris des personnes extérieures à l'entreprise (ex. militant de l'UD ...) - cass. soc. 11 déc. 1985 -



LA NEGOCIATION AVEC DES ELUS DU PERSONNEL ET LA COMMISSION DE VALIDATION DE CES ACCORDS

Les délégués syndicaux conservent le monopole en matière de négociation collective (à l'exception de la mise en place d'accords d'intéressement et de participation, où l'employeur peut choisir de négocier avec les élus du personnel même en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise).

Toutefois, les modes dérogatoires de négociation se développent en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, notamment avec les élus du personnel.

La loi du 12 novembre 1996 avait mis en place cette possibilité à titre expérimental, pérennisée par la loi du 4 mai 2004. Un accord collectif de branche étendu devait alors prévoir cette possibilité et définir les modalités de cette négociation et de validation des accords ainsi conclu. Les accords collectifs étendus qui ont prévu ces modes de négociation sont toujours valables.

La loi du 20 août 2008 a généralisé ce dispositif en supprimant le verrou de l'accord de branche, tout en instaurant un seuil, à compter du 1^{er} janvier 2010.

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE
SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

Négociation collective — Comités d'Entreprises — Comités de Groupe —
Egalité professionnelle — Temps de travail

141 avenue du Maine 75680 PARIS CEDEX

☎ 01.40.52.84.17 - 📠 01.40.52.84.18 - ✉ marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

LA NÉGOCIATION AVEC LES ÉLUS DU PERSONNEL (CE / DP) ART. L2232-21 À L2232-23

Mise en place de la possibilité de négocier avec les élus du personnel

Règles issues de la loi du 4 mai 2004	Nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008
<ul style="list-style-type: none"> • Nécessite un accord collectif de branche étendu, • en l'absence de DS ou de DP désigné comme DS dans l'entreprise, • pas de condition d'effectifs fixée par la loi, mais l'accord collectif de branche pouvait en fixer un seuil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accord collectif de branche étendu non nécessaire, • en l'absence de DS ou de DP désigné comme DS, • la loi limite cette possibilité aux entreprises de moins de 200 salariés.

COMMENTAIRES



FO n'est pas favorable au développement de la négociation avec des élus du personnel. La négociation doit rester l'apanage des syndicats.

Outre la mise à l'écart des syndicats dans les entreprises, ce dispositif présente le danger de confusion des rôles DP, CE et DS.

La loi de 2004 n'a pas eu le succès escompté. Seules 16 branches sur environ 680 ont conclu un accord, d'où la volonté du gouvernement d'élargir le dispositif en supprimant la conditionnalité de l'accord de branche.

Les thèmes de négociation possibles

Règles issues de la loi du 4 mai 2004	Nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008
<ul style="list-style-type: none"> • L'accord de branche fixe les thèmes ouverts à ce mode de négociation dérogatoire. 	<ul style="list-style-type: none"> • La loi restreint ce mode de négociation aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception d'un accord de méthode dans le cadre d'un PSE, c'est-à-dire les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours.

COMMENTAIRES



La DGT reconnaît que deux interprétations sont possibles (toujours pas tranchées à ce jour) :

Interprétation restrictive : la négociation avec des élus ne peut porter que sur les dispositions où à défaut d'accord collectif, elles ne peuvent pas être mises en œuvre dans l'entreprise.

Ex : en matière d'intéressement ou de participation, la mise en place de conventions de forfait, mise en place d'une annualisation du temps de travail

Interprétation large : La négociation avec des élus peut également porter sur des matières dont le code du travail fixe un socle de base, et sur lesquelles il est possible par voie d'accord de fixer des modalités différentes dans l'entreprise.

Ex : Fixation d'un taux différent du taux légal en matière de majoration des heures supplémentaires...

Pour FO il convient d'adopter l'interprétation restrictive, afin de limiter la négociation avec des élus du personnel et d'être vigilant aux thèmes de négociation abordés avec les élus.

Les modalités de négociation de l'accord par les élus

Règles issues de la loi du 4 mai 2004	Nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008
Condition de majorité	
L'accord collectif de branche fixe les conditions de majorité requises pour l'accord d'entreprise conclu avec le CE ou les DP.	L'accord doit être conclu par des membres titulaires élus au CE ou DP représentant la majorité, c'est-à-dire plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Conditions de validité de l'accord

Règles issues de la loi du 4 mai 2004	Nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008
<ul style="list-style-type: none"> Les accords ainsi négociés n'acquiescent la qualité d'accord collectif qu'après leur <u>approbation expresse</u> par une commission paritaire nationale de branche, dont les modalités de fonctionnement sont prévues par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu. L'accord doit faire l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission. 	<ul style="list-style-type: none"> Les accords ainsi négociés n'acquiescent la qualité d'accord collectif qu'après leur <u>approbation expresse ou tacite</u> par la commission paritaire nationale de branche. L'accord doit faire l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

COMMENTAIRES



Jusqu'à présent, la validation des accords conclus par des représentants élus du personnel nécessitait une approbation expresse de la commission. Cela signifie que le silence gardé par la commission équivalait à un refus d'approbation, l'accord était alors réputé non écrit.

Désormais, la loi de 2008 se contente d'une acceptation expresse ou tacite. Le silence gardé par la commission valant validation.

Si la commission paritaire n'est pas mise en place, il apparaît alors difficile de valider les accords, personne n'étant chargé de leur instruction.

Par ailleurs considérer que le silence gardé pendant 4 mois, à défaut de création d'une commission équivaldrait à une acceptation tacite, revient à supprimer l'existence d'un contrôle de légalité par la branche, pourtant érigée depuis 1996 par le législateur comme une condition essentielle de la négociation avec des élus. N'oublions pas qu'il s'agit d'un dispositif de négociation dérogatoire au principe de monopole de négociation des organisations syndicales.

Ainsi, pour FO, si la commission de validation de branche n'existe pas, l'accord signé par des élus ne pouvant pas être validé doit être réputé non écrit. Cette position est relayée par une partie de la doctrine.

Toutefois, la position de la DGT est toute autre. Elle considère que même en l'absence d'accord de branche instituant les commissions, dès lors que l'accord signé par les élus est envoyé aux organisations patronales et syndicales représentatives, cela suffit à déclencher le délai de 4 mois, et qu'il appartient dès lors aux organisations syndicales et professionnelles de se réunir et de s'organiser, à défaut l'accord sera validé tacitement !

Pour cela elle s'appuie sur l'article L2232-23 du code du travail, qui prévoit la composition de la commission à défaut d'accord (voir infra).

Il convient de souligner que les positions de la DGT n'ont pas de valeur légale, et que seul le juge ou le législateur est habilité à interpréter la loi.

LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS

Règles issues de la loi du 4 mai 2004	Nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008
Objet de la commission	
La commission opère un contrôle de légalité mais peut également opérer un contrôle en opportunité et refuser de valider un accord collectif quand bien même il serait conforme au droit, mais moins avantageux pour les salariés que les dispositions légales.	La loi de 2008 a limité le contrôle opéré par la commission à un contrôle de légalité, c'est-à-dire que la commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

COMMENTAIRES



Cantonner le rôle de la commission paritaire à un contrôle de légalité, suppose pour ses membres une bonne connaissance de la réglementation applicable dans l'entreprise (code du travail, convention collective, accords d'entreprises, voire accords de groupe...), ce qui n'est pas sans poser quelques difficultés...

La loi est muette sur les recours possibles contre les décisions de cette commission.

Règles issues de la loi du 4 mai 2004	Nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008
Composition de la commission	
La loi de 2004 est muette sur la composition et les modalités de fonctionnement de cette commission paritaire de branche en charge de la validation des accords ainsi conclus. Elle laisse le soin à la convention de branche ou l'accord professionnel étendu d'en fixer les modalités.	Il appartient à un accord de branche de fixer la composition et les modalités de fonctionnement de la commission. Toutefois, la loi prévoit sa composition en l'absence de dispositions conventionnelles : <ul style="list-style-type: none"> - un titulaire et un suppléant de chaque syndicat représentatif au niveau de la branche, - en nombre égal, des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.
Délai de réponse de la commission	
La loi de 2004 ne fixe pas de délai de réponse pour la commission et renvoie toutes les modalités de fonctionnement à l'accord de branche.	La loi de 2008 fixe un délai de 4 mois à la commission pour se prononcer sur les accords qui lui sont soumis. Pour rappel, le silence gardé à l'issue de ce délai vaut validation de l'accord.

COMMENTAIRES

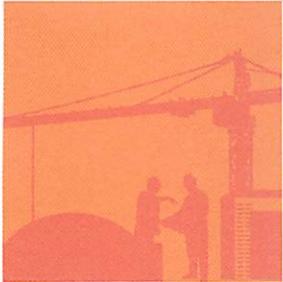


Le point de départ de ce délai n'est pas suffisamment précis. L'accord collectif instituant la commission devra définir précisément ce point de départ.

En l'absence de commission, on voit mal comment ce délai de 4 mois peut commencer à courir. A qui adresser l'accord à valider ? A qui revient la charge d'organiser la réunion pour analyser l'accord ? C'est pour toutes ces raisons, que FO considère qu'en l'absence de commission, cette dernière ne pouvant être « saisie », l'accord doit être réputé non écrit car ne pouvant être validé.

Règles issues de la loi du 4 mai 2004	Nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008
Modalité de vote de la commission	
L'accord collectif de branche doit fixer les règles de majorité pour le rendu des avis de la commission	La loi de 2008 ne précise pas d'avantage les modalités de rendu des avis de la commission. Ces dernières doivent être fixées dans un accord collectif de branche.

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST DE LA MÊME FAMILLE



PRO BTP, groupe paritaire de protection sociale à but non lucratif, est né de la famille du BTP pour mieux la protéger.

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE



ASSURANCES

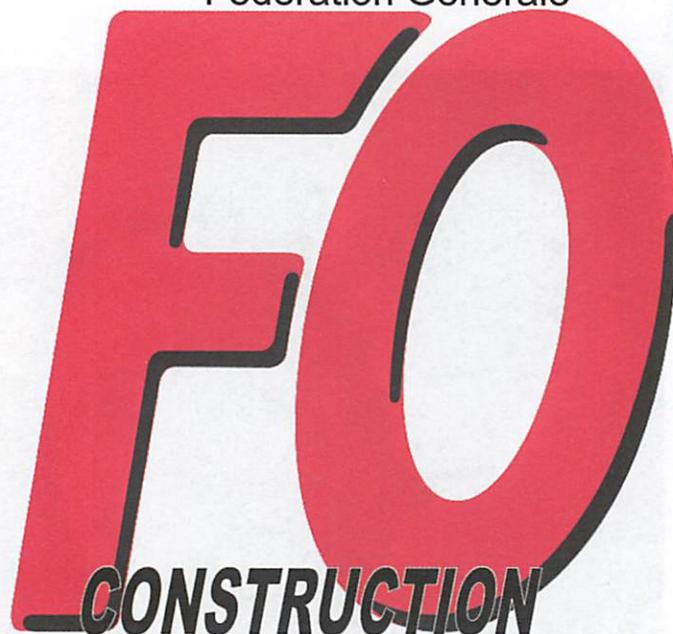
ACTION SOCIALE

VACANCES

www.probtp.com

PRO BTP
GROUPE

Fédération Générale



**BULLETIN D'INFORMATION
DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO**

170, avenue Parmentier
CS 20006
75479 PARIS CEDEX 10

.....
Directeur de la publication :
Frank SERRA

.....
Conception, réalisation :
Compédit Beauregard
61600 La Ferté-Macé
www.compedit-beauregard.fr



.....
N° d'inscription commission
paritaire des papiers de presse :
0613 S 07925

.....
Site Internet :
www.fgfoconstruction.com