

ÉDITORIAL

SPÉCIAL NAO

Vous trouverez dans ce numéro spécial des Faits et Idées le guide pratique confédéral sur les Négociations Annuelles Obligatoires remanié par la FGFO Construction.

Ce guide répond à de nombreuses questions que l'on doit se poser avant d'entamer les négociations. De plus, il reprend toutes les modifications qu'ont apporté les lois récentes :

– La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui a fait évoluer quelque peu la liste des thèmes de NAO et a introduit de nouveaux thèmes de négociation pour les entreprises comportant au moins 300 salariés (négociation sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise, sur les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise...).

– La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle et la démocratie sociale qui permet désormais, à titre expérimental, de conclure un accord sur la « qualité de vie au travail » qui regroupe plusieurs thèmes de NAO dans le cadre d'une négociation unique.

Il faut dire à ce sujet que FO est totalement opposée à ce regroupement de thèmes de NAO, qui risque de fragiliser les thèmes prioritaires de la négociation. Un tel regroupement dilue les thèmes de NAO et risque de déboucher sur une fusion des IRP.

Remerciement à la Confédération.



Frank SERRA
Secrétaire Général

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

SOMMAIRE

CADRE GÉNÉRAL ET PROCESSUS	2
SALAIRES ET EFFECTIFS	6
DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	8
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	11
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	13
L'ÉPARGNE SALARIALE	14
LE CONTRAT DE GÉNÉRATION	16
GPEC	18
FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE	20
COMPLÉMENTAIRE SANTÉ COLLECTIVE ...	22

FICHE N° 1 : CADRE GÉNÉRAL ET PROCESSUS

L'OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS

Quelles entreprises sont concernées ?

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 la négociation ?

(Art. L. 2242-1 C. trav.)

L'initiative revient à l'employeur.

À 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 FO

En cas d'inaction de l'employeur, ne pas hésiter à demander l'ouverture des négociations.

À quel niveau se déroulent les négociations ?

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

Toutefois il est possible de négocier au niveau des établissements (ou groupe 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 FO

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 THÈMES DE NÉGOCIATION

Négociation annuelle

(Art. L. 2242-5 C. trav. et s.)

- Salaires effectifs.
- Durée effective et organisation du temps de travail.
- Prévoyance maladie.
- Épargne salariale.
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (en l'absence d'accord).
- Égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes (en l'absence d'accord).

Conseil FO

Tous les thèmes de négociation ne revêtent pas la même importance. Le thème des salaires est prioritaire. **Plus précisément, FO considère que les augmentations générales des salaires de base doivent être privilégiées.**

Il convient de se méfier que la négociation sur les dispositifs d'épargne salariale ne vienne pas concurrencer la négociation sur les salaires.

Négociation triennale

(Art. L. 2242-15 et s. C. trav.)

- Égalité professionnelle entre hommes et femmes (si accord conclu).
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées (si accord conclu).
- Formation professionnelle des salariés (priorités, objectifs et moyens).

Dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur :

- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

- La mise en place d'un dispositif de GPEC.
- Les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise (si accord) ; **NOUVEAU.**

Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de formation ; **NOUVEAU.**

- Perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages et moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des CDI ; **NOUVEAU.**
- Conditions d'information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ; **NOUVEAU.**

La négociation peut également porter sur :

- Les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel en cas de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours (dérogation à la loi) ; **NOUVEAU.**
- La qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- Les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC ; **NOUVEAU.**

Les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC à l'échelle du territoire où elle est implantée ; **NOUVEAU.**

Le contrat de génération ; **NOUVEAU.**

À L'ISSUE DES NÉGOCIATIONS

Si un accord est signé

(Art. D. 2231-2 ; D. 2231-4 C. trav.)

L'accord doit alors être :

- déposé à la DIRECCTE du lieu de conclusion de l'accord ; **Il convient de s'assurer que l'accord a bien été déposé.**
- 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 ».

Pièces à joindre à l'accord déposé

(Art. D. 2242-4 C. trav.) :

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

En cas d'échec des négociations

(Art. L. 2242-4 C. trav.)

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 à la DIRECCTE, selon les mêmes modalités que pour le dépôt d'un accord.

LES MOYENS DE LA NÉGOCIATION

Quand est-on informé des modalités d'organisation des négociations ?

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

Le Code du travail prévoit un minimum de deux réunions de négociation (art. L 2242-2 C. trav.), mais il est tout à fait envisageable d'en prévoir plus.

Il est essentiel que les négociations se déroulent de manière sérieuse et loyale.

Quelles informations l'employeur doit-il fournir ?

Sur la situation de l'emploi

Le nombre de CDD et missions de travail temporaire, ainsi que le nombre de journées de travail effectuées par les salariés concernés.

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 organisations patronales.

Sur l'égalité professionnelle

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

Conseil FO

Voir le rapport de situation comparée transmis 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.

Comment est rémunéré le temps passé à négocier ?

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.

LA COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

(Art. L. 2232-17 C. trav.)

La délégation syndicale est ainsi composée :

- S'il y a un délégué syndical FO, il pourra être accompagné par un ou deux salariés de l'entreprise.
- S'il y a plusieurs délégués syndicaux FO, quand les effectifs le justifient ou en fonction des prévisions de certaines conventions collectives, les DS peuvent être accompagnés par le même nombre de salariés. Il est recommandé d'être accompagné du nombre maximum de salariés autorisé.

À noter

Cette composition de la délégation syndicale ne vaut pas seulement pour la NAO mais aussi pour les autres négociations.

LES SANCTIONS APPLICABLES À 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 :

- Les allègements sont réduits de 10 % en cas de non-respect de cette obligation pour une année civile ;
- Ces allègements sont supprimés lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la 3^e année consécutive.

À noter

Pour FO, les allègements de charges sociales doivent être conditionnés à la conclusion d'un accord salarial 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 (packages).
- Renseignez-vous sur la situation générale de l'entreprise.
- Évitez de rester isolé(e) face à l'employeur.
- Assurez-vous d'avoir en face de vous la personne habilitée à prendre des décisions engageant l'entreprise.



FICHE N° 2 : SALAIRES ET EFFECTIFS

Chaque année, l'employeur est tenu d'engager des négociations sur les salaires effectifs.

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

QUEL EST LE CADRE JURIDIQUE ?

(Art. L. 2242-8 C. trav.)

Qui est concerné ?

Toutes les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations syndicales représentatives.

Périodicité

- Annuelle.

SUR QUOI PORTE LA NÉGOCIATION ?

Pour FO, la priorité reste l'augmentation générale des salaires de base, seule capable de répondre à la question préoccupante du pouvoir d'achat.

Il convient de privilégier les augmentations générales sur :

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

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

Le champ de la négociation peut être bien plus large et porter sur :

- Les structures de rémunération. Dans ce cas, il convient de sécuriser les critères de détermination des éléments variables de rémunération.
- Les tickets-restaurants (mise en place, augmentation de la valeur faciale ou augmentation de la part prise en charge par l'employeur).
- Les avantages en nature.
- Les primes et coefficients d'ancienneté.
- La prime transport.

Pour FO, la prime transport devrait avoir un montant minimum de 400 €. Il convient de généraliser cette prime à tous les salariés qui utilisent leur véhicule (motorisé ou non) pour se rendre au travail.

CONSEILS POUR NÉGOCIER

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

- Indice des prix à la consommation ;
- Indice de référence des loyers ;
- Évolution du SMIC.

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

- Vérifier que le dernier niveau de salaire est bien conforme à l'évolution du SMIC (derniers montants accessibles sur le site internet www.insee.fr).
- Consulter sa fédération pour connaître les résultats de la négociation de branche et le niveau des minima conventionnels. Vérifier ensuite que la grille de rémunération est conforme. (Les conventions collectives sont consultables sur le site internet www.legifrance.gouv.fr).
- Vérifier l'existence et la mise à jour de la grille des classifications dans l'entreprise (via l'accord ou la convention de branche).
- Se référer aux informations contenues dans la **base de données unique**.

NOUVEAU La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a institué une base de données unique (Art. L. 2323-7-2 C. trav.) que l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel. Régulièrement mise à jour, elle rassemble un ensemble d'informations (investissements, rémunération des salariés et des dirigeants...).

La base de données unique est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

À noter

Le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise a apporté des précisions à propos du contenu et des modalités de fonctionnement de cette base de données.

Voir les articles R. 2323-1 et suivants C. trav.

Obtenir des données chiffrées

- Le montant de la masse salariale.
- La moyenne des salaires par catégorie.
- L'éventail des salaires et la 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.

Rappel : Il n'est pas possible d'obtenir la liste des salaires individualisés sans l'accord des intéressés (hors contentieux).

Conseil FO

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

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

- Le chiffre d'affaires.
- Les bénéfices avant impôt ou pertes constatées.
- Le résultat d'activité en valeur et en volume.
- Les transferts de capitaux entre société-mère et filiales.
- La situation de la sous-traitance.
- L'affectation des bénéfices réalisés.
- Les gains de productivité réalisés.

À noter

À la demande de FO, le calendrier de revalorisation du SMIC a été avancé au 1^{er} janvier de chaque année (au lieu du 1^{er} juillet qui était pénalisant, car la négociation salariale arrivait après celle consacrée à l'épargne salariale, ce qui l'affaiblissait).

La nouvelle date retenue devrait permettre de déclencher plus tôt les négociations salariales, qui restent la priorité pour FO.



FICHE N° 3 : DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée et l'organisation du temps de travail restent le plus souvent des variables d'ajustement mobilisées par l'employeur pour accroître la flexibilité, si bien que les salariés demeurent soumis aux souhaits de l'employeur.

En la matière, l'accord d'entreprise devient régulièrement le niveau de négociation privilégié pour mettre en place de nombreuses formes d'aménagement du temps de travail.

Il permet d'écarter des dispositions plus favorables aux salariés incluses dans les branches et dans la loi.

CADRE JURIDIQUE

Champ d'application

Les dispositions du code du travail relatives à la durée et au contrôle de la durée du travail sont applicables à l'ensemble des employeurs du

secteur privé, quels que soient la taille de leur entreprise, sa forme juridique et son secteur d'activité.

Elles sont également applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC).

Salariés bénéficiant des dispositions relatives à la durée du travail	Salariés exclus des dispositions relatives à la durée du travail
<ul style="list-style-type: none">• Apprentis.• Salariés sous contrat à durée déterminée.• Salariés sous contrat à durée indéterminée.• Travailleurs temporaires (régis par les dispositions applicables au lieu de travail).• Salariés à temps partiel.• Travailleurs à domicile.• Personnel d'encadrement occupé selon l'horaire collectif.• Salariés soumis à un forfait en heures.	<ul style="list-style-type: none">• Cadres dirigeants.• Assistants maternels.• VRP.• Concierges et employés d'immeuble à usage d'habitation.• Employés de maison.• Salariés soumis à un forfait jours (à l'exception des temps de repos quotidien (de 11 heures) et hebdomadaire (24 heures)).

Quelques repères

Durée légale du travail : 35 heures par semaine.

À savoir : Le législateur a également défini une durée annuelle de travail, de 1 607 heures, pour les entreprises ayant conclu un accord collectif prévoyant un aménagement annuel du temps de travail.

Durées maximales du travail

– La durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 10 heures, sauf dérogation.

– Elle ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail.

– Elle ne peut excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Périodes de repos minimales

– Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

– Droit à un repos hebdomadaire de 24 heures.

– Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause

d'une durée minimale de 20 minutes. Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur.

À savoir

La durée légale est mesurée à partir du temps de travail effectif.


Le temps de travail effectif est le « *temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». (art. L. 3121-1 C. trav.)

La durée légale ne constitue pas une limite. Il est donc tout à fait possible de travailler au-delà de 35 heures. Les heures effectuées au-delà de 35 heures (ou d'une durée considérée comme équivalente dans certaines branches d'activité) sont des heures supplémentaires, c'est-à-dire qu'elles ouvrent droit, selon les cas, à une majoration de salaire, ainsi qu'à un temps de repos.

SUR QUOI PORTE LA NÉGOCIATION ?

Le Code du travail précise que la négociation porte « notamment » sur :

- la mise en place du travail à temps partiel ;
- l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés ;

 À l'heure de l'intensification du travail et de la dégradation des conditions de travail, une augmentation de la durée du travail n'est pas sans conséquences sur la pénibilité du travail et sur la santé des salariés.

En outre, la négociation « peut » également porter sur :

- la formation ;
- la réduction du temps de travail.

Information FO

La négociation sur la durée effective du temps de travail peut être dissociée de celle sur l'aménagement du temps de travail et les sujets peuvent être négociés séparément.

QUELQUES CONSEILS POUR NÉGOCIER

Conseil FO

Avant d'entrer en négociation, il est nécessaire

de connaître le contenu de la loi et de l'accord de branche, afin de ne chercher qu'à les améliorer au niveau de l'entreprise.

Heures supplémentaires

Contingent annuel d'heures supplémentaires.

Il convient de négocier un contingent inférieur ou égal à celui existant éventuellement dans la branche. A défaut, il vaut mieux laisser celui de la branche s'appliquer.

Modalité d'accomplissement des heures supplémentaires à l'intérieur du contingent

L'objectif sera d'instaurer conventionnellement une contrepartie obligatoire en repos au niveau de l'entreprise, ou à défaut de la branche.

Modalités d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent

Il convient de négocier une modalité afin que le dépassement du contingent ne dépende que du seul employeur.

Conventions de forfaits annuels en jours

- L'accord doit nécessairement assurer la garantie du respect des durées maximales et des repos afin de garantir la santé et la sécurité des salariés.
- Il est conseillé de circonscrire au maximum les salariés concernés. Les critères conventionnels retenus peuvent être plus stricts que ceux prévus par la loi.
- Il est souhaitable de fixer par accord une amplitude journalière maximale inférieure à 13 heures et de maintenir ou augmenter le nombre de jours fériés chômés.
- Concernant le nombre de jours travaillés dans l'année, il convient d'être très vigilant sur le montant maximal de 235 jours et de le rapprocher au maximum de 218 jours.
- Rémunération des jours de travail supplémentaires : Dans un objectif d'égalité des salariés, il serait souhaitable de négocier un taux de majoration conventionnel minimal de 25 %.

Répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ou sur l'année

Il convient de faire attention car les employeurs peuvent être tentés de dénoncer ou réviser les

accords antérieurs à la loi du 20 août 2008. Pour cela, il faut être attentif aux dispositions réglementaires qui seront applicables à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, ainsi qu'aux dispositions conventionnelles de branche applicables à défaut d'accord d'entreprise.

Compte épargne-temps

- Ne l'instituer que s'il est favorable aux salariés.
- Négocier les modalités de valorisation en temps et en argent des éléments affectés au CET lorsque le salarié entend les utiliser, ainsi que des modalités de revalorisation régulières des sommes présentes sur le CET.

Primauté de l'accord de branche

- Pour FO, il convient plus que jamais de défendre les accords de branche car ils permettent d'instaurer un minimum d'égalité entre les salariés et les entreprises d'un même secteur professionnel.
- Certains dispositifs ne peuvent être mis en place dans l'entreprise que par accord collectif (repos compensateur de remplacement, forfaits en jours sur le mois ou l'année, compte épargne-temps). Il y a donc un atout pour le syndicat dans la négociation car ne pas accepter de signer l'accord interdit à l'employeur de recourir au dispositif concerné.



FICHE N° 4 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Bien que le principe d'égalité, notamment celui d'égalité salariale, soit inscrit dans le Code du travail, les écarts de rémunération et les inégalités professionnelles perdurent.

L'employeur est tenu d'engager tous les ans une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation doit être menée à la fois dans le cadre de la NAO sur les salaires effectifs et d'une négociation distincte.

Remarque FO

Ces négociations constituent une opportunité pour pousser nos revendications et ainsi faire avancer significativement l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

CE ou, à défaut, aux DP, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle.

Éventuellement sur des indicateurs tenant compte de la spécificité de l'entreprise.

CADRE JURIDIQUE

Qui est concerné ?

Toutes les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations syndicales représentatives (entreprises de plus de 50 salariés).

Périodicité de la négociation

En l'absence d'accord en faveur de l'égalité professionnelle

- Annuelle.

En présence d'un accord en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

- Triennale.

Sur quoi s'appuie cette négociation ?

Sur le rapport de situation comparée (RSC) des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Ce rapport comporte des indicateurs (données chiffrées et explicatives) permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes, leur évolution et les modalités de conciliation des temps de vie privée et de vie professionnelle.

- Entreprises de moins de 300 salariés

Le RSC s'insère dans le rapport unique sur la situation économique de l'entreprise.

- Entreprises d'au moins 300 salariés

Chaque année, l'employeur soumet le RSC au

Élaboration d'un plan d'action

À la suite de l'analyse des données contenues dans le RSC, un plan d'action est élaboré afin d'assurer une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

SUR QUOI PORTE LA NÉGOCIATION ?

La loi du 4 août 2014 opère une fusion des négociations sur l'égalité professionnelle et la négociation sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette nouvelle négociation sur l'égalité professionnelle porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle ;
- le déroulement des carrières **NOUVEAU**
- les conditions de travail et d'emploi, et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la mixité des emplois **NOUVEAU**
- la programmation et la définition des mesures permettant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

En cas de conclusion d'un accord, la négociation est triennale.

À savoir

La négociation peut aussi porter sur d'autres domaines définis par les interlocuteurs sociaux.

CONSEILS PRATIQUES POUR NÉGOCIER SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1. Prendre appui sur le rapport de situation comparée.

Ce rapport donne une vision de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée. Il permet ainsi de réaliser un diagnostic

dans l'entreprise, de repérer les écarts et inégalités qui peuvent exister entre les femmes et les hommes et d'analyser les causes de ces écarts.

2. Analyser l'accord ou le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle

En se basant sur l'analyse du RSC, les problématiques et domaines d'action prioritaires pour l'accord pourront être définis. Une synthèse du plan d'action (comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression) est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et doit être tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un.

3. S'appuyer sur les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.



FICHE N° 5 : TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Le Code du travail impose à l'employeur d'engager une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Rappelons que tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant au moins 20 salariés, doit employer des travailleurs handicapés, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié.

En pratique, les travailleurs handicapés rencontrent toujours des difficultés pour accéder à l'emploi et sont souvent victimes de discriminations, d'où la nécessité d'attacher un soin particulier à la préparation de ces négociations.

CADRE JURIDIQUE

(Art. L. 2242-13 et s. C. trav.)

Qui est concerné ?

Toutes les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations syndicales représentatives (entreprises de plus de 50 salariés).

Périodicité

En l'absence d'accord collectif relatif à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

- Négociation annuelle.

En présence d'un accord collectif relatif à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

- Négociation triennale.

Sur quoi s'appuie la négociation ?

La négociation se déroule sur la base du rapport établi par l'employeur présentant la situation relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants du C. trav.

Ce diagnostic préalable doit comprendre divers éléments tels que :

- données socio-économiques,
- données du bilan social,
- bilan spécifique sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés,
- réponse apportée à l'obligation d'emploi,
- postes tenus par les travailleurs handicapés,
- actions de formation mises en œuvre lors du recrutement ou de maintien dans l'emploi,
- nature des contrats de sous-traitance,
- actions de sensibilisation du personnel à l'intégration des travailleurs handicapés.

SUR QUOI PORTE LA NÉGOCIATION ?

La négociation porte sur :

1. Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles.
2. Les conditions de travail et d'emploi.

3. Les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

À savoir : La négociation peut également porter sur d'autres thèmes déterminés par les interlocuteurs sociaux.

Agrément de l'accord

Pour que l'accord soit agréé par la DIRECCTE, il doit comporter :

- Un plan d'embauche, dans tous les cas, et deux des trois plans suivants :
 - insertion et formation,
 - adaptation aux mutations technologiques,
 - maintien en cas de licenciement.

Lorsque l'accord est agréé, l'entreprise cesse de contribuer à l'Agefiph pendant la durée de l'accord, généralement trois ans : elle constitue un budget au moins égal à trois années de contributions prévisionnelles à l'Agefiph, qui sera ventilé sur les différentes actions définies par l'accord. Cette disposition permet à l'entreprise de gérer son budget sur la durée de l'accord en fonction de ses priorités, et de couvrir tout ou partie de dépenses dont certaines n'auraient pu être financées autrement.

D'une manière générale, l'entreprise signataire d'un accord ne peut plus bénéficier des aides de l'Agefiph, qu'elles soient directes (aménagement des postes de travail, primes à l'insertion...), ou indirectes (par exemple les prestations des Sameth).

CONSEILS POUR LES NÉGOCIATEURS

1. S'appuyer sur le rapport établi par l'employeur concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
2. S'informer sur les conditions d'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Conseil FO

Il est recommandé de porter une attention particulière aux conditions d'évolution dans l'emploi, mobilité, de maintien dans l'emploi en cas d'invalidité.

FICHE N° 6 : L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale regroupe l'ensemble des dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats et/ou aux performances de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective.

CADRE JURIDIQUE

(Art. L. 2242-12 C. trav.)

Qui est concerné ?

Toutes les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations syndicales représentatives.

L'obligation incombe aussi aux groupements d'employeurs.

Périodicité

<p>En l'absence d'accord (ou de plan, selon les cas) instituant soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un dispositif de participation. - Un dispositif d'intéressement. - Un plan d'épargne entreprise (PEE). - Un plan d'épargne retraite collectif (Perco). - Un accord de branche prévoyant un ou plusieurs de ces dispositifs. 	<p>Négociation annuelle.</p>
<p>En présence d'un accord (ou plan) instituant un ou plusieurs des dispositifs énoncés ci-dessus.</p>	<p>Négociation triennale pour les accords d'intéressement. Les autres accords sont conclus pour une durée indéterminée.</p>



À la différence de l'intéressement, qui est facultatif (voir Fiche Intéressement – Guide « Salaires et Rémunérations » – Fév. 2014), la participation est obligatoire dans certaines entreprises (voir Fiche Participation – Guide « Salaires et Rémunérations » – Fév. 2014). La participation et l'intéressement obéissent à des règles distinctes.

OBJET DE LA NÉGOCIATION

Négociation en vue de la conclusion d'un accord instituant un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation...). Les PEE et les PERCO peuvent être mis en place unilatéralement par l'employeur.

S'il y a lieu, une négociation sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif et à l'acquisition de parts des fonds solidaires.

CONSEILS POUR LES NÉGOCIATEURS

- La négociation sur l'épargne salariale ne doit pas concurrencer la négociation sur les salaires donc il y a intérêt à bien distinguer les thèmes

dans le cadre des NAO et à instaurer une hiérarchie claire des thèmes de négociation ;

- Conditionner la conclusion ou la reconduction d'un accord d'intéressement (la participation s'inscrivant dans une autre logique lorsqu'elle s'applique de façon contraignante et obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés) à la conclusion d'accords salariaux.
- Hiérarchiser les interlocuteurs lors des négociations en donnant la priorité aux délégués syndicaux lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, alors que la loi autorise la conclusion des accords par le comité d'entreprise, la ratification des 2/3 des salariés et une forme de mandatement.
- Introduire des verrous au niveau des critères de répartition individuelle des primes d'intéres-

sement et des droits à participation afin de réduire les inégalités dans leur distribution et de limiter la reproduction des hiérarchies salariales.

FO recommande de promouvoir autant que possible la répartition uniforme (ou égalitaire) à ses délégués syndicaux et, dans le cas où le critère du salaire est retenu, d'utiliser la possibilité de définir et de fixer dans l'accord des salaires planchers et plafonds au-delà desquels la proportionnalité ne s'applique plus (solution permise et envisagée par la loi), afin de niveler les écarts.

- Dans le choix des options de placement proposées dans le cadre des plans d'épargne (FCPE, SICAV...), il revient au salarié seul de formuler ses préférences en toute connaissance de cause sur la nature plus ou moins risquée de certains placements. Il n'appartient pas au syndicat de se muer en conseiller financier ou en auxiliaire de gestion de l'épargne salariale.



FICHE N° 7 : LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le contrat de génération (créé par la loi n° 2013-185 portant création des contrats de génération du 01 mars 2013) a pour objectifs de :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par l'accès à un contrat à durée indéterminée ;
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

La négociation sur le contrat de génération est obligatoire pour les entreprises comportant au moins 300 salariés. Elle peut alors entrer dans le cadre de la négociation triennale obligatoire sur la GPEC.

CADRE JURIDIQUE

Le dispositif « contrat de génération » est appelé à prendre deux formes, en fonction de la taille de l'entreprise :

- Une **obligation**, pour les entreprises de plus de 300 salariés, d'être couvertes par un accord collectif portant sur ce thème ou, à défaut d'accord collectif, par un plan d'action pour s'exonérer du paiement d'une pénalité financière.
- Une **aide financière**, liée à l'embauche d'un jeune en CDI et au maintien dans l'emploi d'un senior, versée par l'Etat dans les entreprises de moins de 300 salariés.

À savoir : Avant le 7 mars 2014, date d'entrée en vigueur des modifications apportées par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, dans les entreprises de 50 à 300 salariés ou dans les entreprises appartenant à un groupe de 50 à 300 salariés, l'octroi de l'aide était subordonné à l'existence d'un accord collectif ou d'un plan d'action « contrat de génération ». **Depuis le 7 mars, la condition d'un accord collectif ou d'un plan d'action préalable est supprimée pour bénéficier de l'aide dans ces entreprises. Mais les entreprises qui n'auraient pas négocié un accord collectif ou établi un plan d'action ou qui ne seraient pas couvertes par un accord de branche étendu avant le 31 mars 2015 seront redevables d'une pénalité.**

Précisions concernant l'éligibilité à l'aide financière :

Pour les entreprises de moins de 300 salariés (n'appartenant pas à un groupe ou dans un groupe de moins de 300 salariés), il y a quatre

conditions cumulatives d'éligibilité à l'aide du contrat de génération :

1. Embauche en CDI à temps plein (ou à temps partiel sous certaines conditions) d'un jeune de moins de 26 ans (30 ans si travailleur handicapé) et son maintien dans l'emploi pendant la durée de l'aide (maximum 3 ans) ;
2. Maintien dans l'emploi d'un senior de 57 ans ou plus (55 ans si travailleur handicapé ou si embauché à cet âge) pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite ;
3. Absence, dans les 6 mois précédant l'embauche du jeune, de licenciement économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou de rupture conventionnelle homologuée ou de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ;
4. Être à jour des obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.



Ne peuvent pas bénéficier de l'aide les entreprises de moins de 300 salariés appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés.

Les établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) et les établissements publics administratifs (Epa) ne peuvent pas, également, bénéficier de l'aide (Circ. DGEFP/DGT n° 2013-07, 15 mai 2013).

Accord collectif ou plan d'action ?

S'il y a un ou plusieurs DS dans l'entreprise, l'employeur doit obligatoirement ouvrir une négociation au niveau de l'entreprise.

Les accords sont conclus pour une durée déterminée : 3 ans maximum.

Ce n'est qu'à défaut d'accord, matérialisé dans un PV de désaccord, que l'employeur pourra opter pour un plan d'action. Celui-ci doit être soumis pour avis au CE, ou à défaut des DP.

FO rappelle sa préférence pour l'accord collectif conclu avec le DS, qui est conforme à l'esprit de la négociation, contrairement au plan d'action, qui est unilatéralement déterminé par l'employeur et affaiblit la négociation.

SUR QUOI PORTE LA NÉGOCIATION ?

L'accord collectif ou le plan d'action doit obligatoirement comporter des engagements sur trois thèmes :

- Insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- Emploi des salariés âgés ;
- Transmission des savoirs et des compétences ;

L'accord doit également comporter des mesures visant à l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.

Articulation avec les accords « seniors »

La négociation sur le contrat de génération remplace la négociation triennale sur l'emploi des seniors.

Dans le cas où, à l'expiration de leur accord ou plan d'action « senior », les entreprises concernées par l'obligation de négocier sur le contrat de génération (entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés) les ont prorogés jusqu'à la conclusion d'un accord ou l'élaboration d'un plan d'action sur le contrat de

génération, les dispositions de ces accords continuent à s'appliquer :

- Jusqu'au terme de l'accord « senior » si une clause ne prévoit pas que la conclusion d'un accord contrat de génération y met fin.
- Jusqu'à la conclusion d'un accord « contrat de génération » si une clause le prévoit expressément.

QUELQUES CONSEILS POUR NÉGOCIER

► Prendre appui sur le diagnostic préalable pour établir les revendications

Réalisé par l'employeur avant la négociation par l'employeur, le diagnostic préalable contient des informations concernant la pyramide des âges, les perspectives d'embauche, les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et leurs places respectives dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années.

Conseil FO

En fonction de l'évaluation des engagements pris antérieurement par l'employeur, l'accord sur le contrat de génération sera l'occasion de renforcer, de modifier certains d'entre eux ou de formuler de nouvelles revendications.

► Recueillir le maximum d'informations

Conseil FO

Outre le contenu du diagnostic il est important de recueillir le plus d'informations possibles sur la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise, le groupe ou la branche (embauches, pyramide des âges, conditions de travail, prévention de la pénibilité..) en les interrogeant si besoin.



FICHE N° 8 : GPEC

Pour inciter les entreprises à anticiper les mutations économiques, le législateur a instauré, dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, une obligation triennale de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

La GPEC vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leur environnement économique, social et juridique. C'est un outil de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

Elle permet notamment de réduire les difficultés de recrutement, de résoudre une situation de sur-effectif, d'optimiser les dispositifs de formation...

CADRE JURIDIQUE

(Art. L. 2242-12 C. trav.)

Qui est concerné ?

Sont concernés par l'obligation triennale de négocier sur la GPEC :

- toutes les entreprises d'au moins 300 salariés
- tout groupe d'entreprise de 300 salariés et plus.
- les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France,

À savoir : Si l'obligation de négocier un accord de GPEC ne concerne que les entreprises de plus de 300 salariés, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, ont la faculté de mettre en œuvre une GPEC.

Les branches professionnelles sont tenues tous les 3 ans de négocier sur la GPEC.

La négociation d'un accord GPEC obéit aux règles de droit commun de la négociation collective.

Elle est donc du ressort, en principe, des organisations syndicales.

Lorsque la négociation a lieu au niveau de l'entreprise, elle suppose la présence d'au moins un délégué syndical.

En l'absence de délégués syndicaux, cette négociation peut se faire avec le comité d'entreprise ou un salarié mandaté.

Qui prend l'initiative de l'ouverture des négociations ?

C'est à l'employeur que revient l'initiative de convoquer les parties à la négociation tous les 3 ans.

Tant que ce délai n'est pas expiré, des syndicats ne peuvent pas demander la suspension de la mise en œuvre d'une restructuration envisagée par l'employeur jusqu'à l'ouverture des négociations sur la GPEC.

Le législateur ne précise pas le niveau de négociation qui doit être favorisé pour négocier un dispositif de GPEC.

L'accord relatif à la GPEC est conclu selon les conditions de validité de droit commun des accords collectifs.

L'accord est conclu pour trois ans. Il s'agit donc d'un accord à durée déterminée qui ne peut être remis en cause.

À savoir : Si un accord de groupe est conclu sur le thème de la GPEC, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations de négocier prévues par ce même article.

SUR QUOI PORTE LA NÉGOCIATION SUR LA GPEC ?

La négociation triennale de GPEC porte sur (L. 2242-15 du Code du travail) :

1. La mise en place d'un dispositif de GPEC, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22.

2. Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21 du Code du travail, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;
3. Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ;
4. Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
5. Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

La négociation peut également porter sur (L. 2242-16 du Code du travail) :

1. Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.
2. La qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
3. Les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;
4. Les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée.
5. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles, employant ensemble au moins trois cents salariés, la négociation sur la GPEC peut également porter sur le contrat de génération.

CONSEILS PRATIQUES POUR NÉGOCIER LA GPEC

La démarche de GPEC comporte plusieurs étapes :

1. Analyse de la situation (S'appuyer sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences, sur les éléments liés à la marche générale de l'entreprise, la pyramide des âges, l'évolution des salaires, etc.).
2. Le plan de GPEC permet-il à l'entreprise d'anticiper les conséquences des évolutions liées à son environnement et à ses choix stratégiques ?
3. Prendre appui sur le bilan qui doit être réalisé à l'échéance de l'accord.



FICHE N° 9 : FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

La formation professionnelle est l'un des moyens dont disposent les entreprises pour remplir leurs obligations de gestion des compétences et des qualifications des salariés.

La négociation sur la formation professionnelle et l'apprentissage porte notamment sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

CADRE JURIDIQUE

(Art. L. 2241-6 C. trav.)

Qui est concerné ?

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel.

À savoir : Il n'existe pas d'obligation générale de négociation sur la formation professionnelle au niveau de l'entreprise. Toutefois, trois négociations obligatoires imposent d'aborder les questions relatives à la formation professionnelle.

Il s'agit de :

- la négociation sur l'égalité professionnelle (conditions d'accès à la formation professionnelle) ;
- sur l'emploi des travailleurs handicapés (accès à la formation professionnelle) ;
- sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) : orientation à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise, objectifs du plan de formation.

Périodicité

- Au moins triennale.

SUR QUOI PORTE LA NÉGOCIATION ?

Il n'y a pas de liste exhaustive de thèmes de négociation. Le Code du travail prévoit que cette négociation porte notamment sur :

- l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ;
- la portabilité du droit individuel à la formation ;
- la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications ;
- la mise en œuvre du passeport orientation et formation ;
- le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à

l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.

À noter : La négociation sur la validation des acquis de l'expérience visée à l'alinéa précédent porte sur :

- 1° Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification ;
- 2° Les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience
- 3° Les modalités de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

Pour plus de précisions concernant les thèmes de négociation sur la formation professionnelle, voir l'article R. 2241-9 C. trav.

À savoir : La loi « formation, emploi et démocratie sociale » du 5 mars 2014 a créé le compte personnel de formation (CPF), qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015. Lié à la personne et non au contrat de travail, il permettra aux salariés d'acquérir des heures de formation (maximum 150) qui financeront des actions de formation qualifiantes (avec reconnaissance salariale, professionnelle).

Le CPF peut être géré par un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ou dans le cadre d'un accord d'entreprise conclu pour une durée de trois ans et prévoyant que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement (voir l'article L. 6331-10 C. trav.).

QUELQUES CONSEILS POUR NÉGOCIER

Dans le cadre de la NAO, c'est l'ensemble des effectifs qui est concerné, mais il convient de cibler la formation en particulier sur certains publics (salariés à temps partiel, travailleurs handicapés, salariés ayant une faible qualification).

Il est important de disposer des fiches par catégories socioprofessionnelles pour les opposer à l'employeur (cela permet de voir quelles catégories socioprofessionnelles ont bénéficié ou non des actions de formation).

Le plan de formation doit décliner le programme de formation professionnelle dans les différentes catégories socioprofessionnelles.

En contrepartie d'une nouvelle qualification (au moins un point), le salarié doit en tirer une reconnaissance.

Les personnes qui effectuent une VAE en dehors du temps de travail doivent également être reconnues car elles apportent de nouvelles compétences pour l'entreprise.

Quand une formation est réalisée, le salarié doit voir son salaire réévalué.

La plus grande revendication de FO est la négociation du plan de formation sur les grandes orientations de l'accord triennal.



FICHE N° 10 : COMPLÉMENTAIRE SANTÉ COLLECTIVE

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 pose le principe d'une **généralisation de la couverture complémentaire portant sur le remboursement des frais de santé à tous les salariés du secteur privé**.

Le texte prévoit la mise en place de cette couverture complémentaire collective et obligatoire par voie de négociations au niveau de la branche, ou à défaut, au niveau de l'entreprise, au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

À noter : La négociation sur la complémentaire santé peut être distincte ou non des autres sujets de la NAO, tels que les salaires effectifs.

CADRE JURIDIQUE

(Art. L. 2242-11 C. trav.)

Qui est concerné ?

Toutes les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations syndicales représentatives (entreprises de plus de 50 salariés).

Précision concernant le niveau de négociation : En cas de pluralité d'établissements ou groupes d'établissements distincts, la négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

Périodicité

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de complémentaire santé, l'employeur engage chaque année une négociation sur ce sujet.

SUR QUOI PORTE LA NÉGOCIATION ?

L'obligation de négocier ne concerne que la complémentaire santé.

À noter : l'accord peut aussi couvrir les autres garanties de prévoyance (invalidité, incapacité, décès).

L'accord présente :

- les dispositions impératives ou facultatives propres à tout accord d'entreprise (cf. décrets) ;
- le projet de contrat avec l'organisme assureur : nature des garanties, modalités d'attribution, financement (cf. décrets).

QUELQUES CONSEILS POUR NÉGOCIER

Précision FO

Avant d'aborder les aspects pratiques, il convient de revenir sur les suites de cet ANI catastrophique. Celui-ci mélange droit du travail et droit de la sécurité sociale, pire, et c'est une des raisons pour lesquelles FO ne l'a pas signé, les

restrictions sur le droit du travail sont d'application immédiate, les « améliorations » sur la complémentaire santé sont, a minima, différées.

En absence de couverture de branche, et dans les entreprises où on le peut, la négociation sur la complémentaire santé a dû commencer.

Seulement, la loi qui a transposé l'ANI (ayant fait l'objet de deux censures du conseil constitutionnel) **n'a toujours pas ses décrets d'application**.

Remarque FO

La conséquence est que les négociations de branches sont en attente, et que les éventuelles négociations d'entreprise sur le sujet doivent avoir à l'esprit plusieurs points :

- Il est possible de définir, à l'intérieur de l'entreprise des « catégories objectives » de salariés, le décret fait l'objet de consultations des caisses nationales de sécurité sociale en ce moment.
- Pour que l'employeur bénéficie des exonérations fiscales et sociales (pour le salarié, la part patronale est fiscalisée depuis les revenus 2013), le contrat collectif doit être « responsable », c'est-à-dire qu'il doit obéir à des critères de niveau de remboursement, de choix des prestations remboursées. Ces décrets viennent de faire l'objet d'une présentation par le ministère aux organisations syndicales. Ils soulèvent tellement de critiques que, pour l'instant, il n'y a pas de projet rédigé.
- La partition de la cotisation ne peut être inférieure à 50/50, cela n'exclut pas de la négociation une participation plus importante de l'employeur.

En résumé, il reste beaucoup d'incertitudes qui pourraient être autant de freins à la liberté de négociation. Le secteur Retraite, Prévoyance collective peut vous apporter une aide ponctuelle dans vos négociations, en lien avec votre Fédération.

PRO BTP & nous

*Sans hésiter, notre complémentaire santé,
c'est PRO BTP !*

*Eva, 29 ans
chef de chantier*

*Hervé, 34 ans
grutier*



**3 millions de personnes assurées
par PRO BTP en complémentaire santé**

Salariés et retraités du BTP, ils sont de plus en plus nombreux à faire confiance à PRO BTP pour leur complémentaire santé : des garanties solides et solidaires, des services pour réduire le reste à charge et un tiers payant étendu.

www.probtp.com

PRO BTP
GROUPE

ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom :

Prénom :

Adresse :

Profession :

* Entreprise :

* Code NAF : * N° SIRET :

* Convention Collective appliquée dans l'entreprise :

(* voir fiche de paie)

Declare adhérer à la **Confédération Générale du Travail Force Ouvrière**

Date :

Signature,

À remettre à un délégué FORCE OUVRIÈRE, ou à retourner à :

Fédération Générale F.O. Construction
170, avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10
Email : fgfoconstruction@orange.fr
Site internet : www.foconstruction.com



»»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

Valeur décembre 2014	127,64
% sur 1 mois	0,30
% sur 1 an	0,70

SMIC au 1^{er} janvier 2015

Horaire (brut)	9,61 €
Mensuel brut (35 h)	1 457,52 €

Plafond Sécurité Sociale mensuel

Au 01/01/15	3 170 €
-------------	---------

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 :
0618 S 07925

Site Internet :
www.foconstruction.com