Négociation Annuelle Obligatoire

Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière - 28, rue des Petits Hôtels - 75010 PARIS
Téléphone : 01.48.01.91.91 - Fax : 01.48.01.91.92 - Courriel : fecfo@force-ouvriere.fr - Web : www.fecfo.fr

Introduction

Depuis de nombreuses années, nous faisons le constat que les négociations, qui portaient sur les salaires réels au niveau des branches professionnelles, ont été renvoyées dans les entreprises, voire dans les établissements, «grâce» à la NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (N.A.O.) issue de la loi du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective. Et bien souvent, il s'agit de parodies de négociations.

En effet, nous notons :

- ✓ *qu'un certain nombre d'entreprises se dérobent encore à l'obligation légale, en n'engageant pas de négociation ;*
- ✓ *que des entreprises qui se soumettent à l'obligation de la loi, ne remettent, pour beaucoup d'entre elles, que très peu d'informations (voire aucune information) sur les matières visées par les textes ;*
- ✓ *que des entreprises tentent de diluer cette N.A.O. en négociant au niveau des établissements où les responsables ne disposent que d'une autonomie excessivement mince ;*
- ✓ *que les réelles négociations où la partie patronale apporte du «grain à moudre» et examine sérieusement les propositions des délégations de salariés sont quasi-inexistantes ;*
- ✓ *que dans beaucoup trop d'entreprises, seules des augmentations individuelles sont négociées ;*
- ✓ *que de plus en plus d'entreprises cherchent à se dispenser de la négociation annuelle en tentant de faire signer des accords pour plusieurs années.*

Force est donc de constater que les faits donnent raison à notre organisation syndicale qui reste opposée au transfert de la négociation des salaires réels du niveau de la branche professionnelle vers les entreprises. La plupart du temps, c'en est ainsi fini du «filet de sécurité» pour tous les salariés d'une branche professionnelle. Et l'axiome patronal indiquant que cela permet de donner plus de valeur à la négociation d'entreprise, est démenti par les faits. La réalité pour beaucoup de salariés, c'est rien à la Branche, et quelques miettes individuelles dans l'entreprise.

Heureusement que notre acharnement et l'importance que nous accordons à la négociation et à la contractualisation concourent à la signature d'accords salariaux équilibrés dans des branches professionnelles et dans des entreprises.

Tout comme le social n'est pas l'ennemi de l'économie, le salaire n'est pas l'ennemi de l'emploi.
De plus, la période de crise que nous vivons est l'occasion de remettre en avant le bénéfice positif pour la croissance des augmentations de salaires.

La Négociation Annuelle Obligatoire comprend le thème des salaires, mais aussi celui des effectifs et des conditions de travail.
La question de l'emploi est évidemment primordiale mais il ne faut pas oublier toute l'importance que revêt, dans la vie quotidienne des salariés, celle des conditions de travail.

Nous allons donc maintenant nous attacher à rappeler le cadre de la N.A.O.

Serge LEGAGNOA
Secrétaire général

I - OBJET DE LA N.A.O.

Articles L2242-1 et 2, L2242-5 à 14 et 19, L1142-5, L3345-1 et R2241-2

Dès lors qu'il existe dans une entreprise, au moins une section syndicale et un délégué syndical, "(…) l'*employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail (…)*" (art. L 2242-8). La N.A.O. ne porte donc pas, loin s'en faut, que **sur les seuls salaires réels**, comme on a trop souvent tendance à le dire, à l'écrire et à le pratiquer.

La N.A.O. porte sur :

- LES SALAIRES EFFECTIFS,
- LA DUREE EFFECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL,
- L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés,
- LES MODALITES D'UN REGIME DE PREVOYANCE MALADIE (lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise sur la prévoyance),
- LA DEFINITION D'OBJECTIFS EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET MESURES PERMETTANT DE LES ATTEINDRE,
- LES MESURES PERMETTANT LE MAINTIEN ET L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES tous les ans dans les entreprises dépourvues d'accord, tous les 3 ans dans les autres,
- L'INTERESSEMENT et/ou LA PARTICIPATION et/ou LE PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE (PEE) et/ou LE PLAN D'EPARGNE INTER ENTREPRISE (PEI), etc.

Elle "peut" également porter sur :

- LA FORMATION PROFESSIONNELLE,
- LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.

Cette négociation est l'occasion d'un examen :

- DE L'EVOLUTION DE L'EMPLOI, notamment du nombre de salariés dont les gains et rémunérations sont exonérés totalement ou partiellement des cotisations sociales ;
- DU NOMBRE DE CDD et DES MISSIONS DE TRAVAIL TEMPORAIRE ;
- DES QUALIFICATIONS ;
- DES SALAIRES PAYES ;
- DES HORAIRES EFFECTUES ;
- DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ;
- DES PREVISIONS ANNUELLES OU PLURIANNUELLES D'EMPLOI ;
- DU RAPPORT ETABLI PAR L'EMPLOYEUR PRESENTANT LA SITUATION PAR RAPPORT À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES ;

et doit permettre de comparer sur ces matières :

- LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES.

Si l'employeur n'a jamais engagé cette négociation ou s'il y a plus de douze mois qu'elle a eu lieu, la négociation "*s'engage obligatoirement* (…) *dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale* "(L 2241-1).

II - QUI NÉGOCIE ?

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations mentionnées au premier alinéa. A défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Ces dispositions de l'article L 2232-17 s'appliquent à toutes les négociations dans l'entreprise, quel qu'en soit le sujet.

Soit, au minimum :

1er cas	2ème cas	3ème cas
plusieurs OS avec un seul délégué syndical par OS	une ou plusieurs OS avec plusieurs délégués syndicaux par OS	1 seule OS avec 1 délégué syndical
1 DS + 1 salarié par OS	2 DS + 2 salariés par OS ou **3 DS + 3 salariés, etc.**	1 DS + 2 salariés

Il faut donc parfois négocier pour tenter d'obtenir, dans tous les cas, une délégation de 5 ou 6 personnes, car, au delà, il ne s'agit plus de négociations mais de forums.

Rappelons que pour FORCE OUVRIERE il est impératif de constituer la délégation avant toute négociation et de prendre l'avis de tous les adhérents pour établir la liste des revendications.

III - OÙ NÉGOCIE-T-ON ?

La négociation peut avoir lieu soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau des établissements, soit encore au niveau de groupes d'établissements : pour éviter d'augmenter les disparités déjà trop nombreuses entre les différents établissements d'une même entreprise, la position de FORCE OUVRIERE est de **négocier au niveau de l'entreprise**. La négociation au niveau d'un établissement ne se justifie que si la situation des salariés de cet établissement accuse un retard conséquent dans les domaines visés par la N.A.O.

IV - DE QUELS MOYENS DISPOSE LA DÉLÉGATION ?

Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

1°) **dix heures par an dans les entreprises de cinq cents salariés et plus** ;
2°) **quinze heures par an dans celles de mille salariés et plus** (art. L 2143-16).

Ce temps de délégation pour préparer la négociation est "*de plein droit considéré comme temps de travail et payé à échéance normale*" (art. L 2143-17), de même que "*le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail à échéance normale*" (art. L 2232-18).

Ce crédit d'heures est trop souvent ignoré des délégations. Il vient en plus des heures de délégation dont bénéficient les élus ou les mandatés.

Il est tout à fait insuffisant pour préparer sérieusement une négociation d'entreprise : il faut tenter d'en négocier l'augmentation en demandant une réunion préparatoire d'une demi-journée avant chaque réunion plénière.

V - CONTENU DE LA PREMIÈRE RÉUNION

Il est écrit, dans le code du travail, à l'article L 2242-2 :

⇨ Lors de la première réunion sont précisés :

1) **Le lieu et le calendrier des réunions** ;
2) **Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation** sur les matières prévues par le présent chapitre et la date de cette remise. Ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Elles font apparaître les raisons de ces situations.

Il convient d'être vigilant sur le strict respect du contenu de cette réunion où il ne peut être question de commencer à négocier sur les thèmes de la N.A.O. et à laquelle seul le délégué syndical participe. Montrer que nous connaissons la loi, c'est nous faire respecter.

C'est lors de cette première réunion, s'il n'existe pas d'accord dans l'entreprise, qu'il convient de négocier la composition des délégations et les moyens mis à leur disposition (heures de délégation, réunions préparatoires).

1) Sur les informations et leur date de remise

C'est un point sur lequel il convient d'être TOUT PARTICULIEREMENT VIGILANT puisque, non seulement, il indiquera le degré de volonté de l'employeur de négocier réellement, mais encore, il fixera l'employeur sur notre détermination à mener une vraie négociation et, enfin, il déterminera les chances d'aboutir à un accord.

- **Il est donc indispensable d'avoir établi, avant la première réunion, la liste des documents que nous voulons et de remettre cette liste à l'employeur lors de la première réunion.**

Pour vous faciliter ce travail, vous trouverez à la fin de ce document un projet type, à adapter en fonction de la spécificité de votre entreprise.

Il est indispensable d'exiger que ces documents soient remis car sans les informations nécessaires pour apprécier la situation des salariés dans l'entreprise, il n'y a pas de négociation possible.

Il convient de fixer une date de remise des documents qui permette à l'employeur de les établir : un délai de 3 à 4 semaines paraît tout à fait raisonnable, même (et surtout) si l'employeur ne demande que 8 jours de délai pour fournir des documents incomplets, incompréhensibles et, partant, inutilisables.

2) *Sur le lieu et le calendrier des réunions*

Le lieu ne pose généralement aucun problème ; à noter que les frais de déplacement et de séjour des membres de la délégation sont à la charge de l'entreprise, et que le temps passé aux négociations ainsi que pour le trajet, sont du temps de travail effectif.

L'article L 2242-2 parle bien du "*calendrier **des** réunions*" : c'est assez dire qu'**il doit y avoir au moins deux réunions après la première**. Il est souhaitable de prévoir la première de ces deux réunions de négociation 3 semaines après la remise des documents, pour pouvoir, non seulement, les étudier, mais encore pour avoir le temps d'**établir des revendications** à adresser à l'employeur (et éventuellement aux autres organisations syndicales) une semaine environ avant la première des réunions de négociation.

EN RÉSUMÉ

Première réunion	**= J**
Remise des documents par la direction	**= J + 3 semaines**
Dépôt des revendications	**= J + 5 semaines**
Deuxième réunion	**= J + 6 semaines**
Troisième réunion	**= J + 7 semaines**

VI - LA NÉGOCIATION

Nous l'avons vu, il est souhaitable d'établir des revendications et de les adresser à l'employeur (ainsi qu'aux autres organisations syndicales) de préférence 1 semaine avant le début de la négociation afin qu'il ne prétende pas ne pas avoir eu le temps de les examiner.

Pour vous aider, vous trouverez un exemple de revendications à adapter en fonction de la réalité de votre branche professionnelle et surtout de votre entreprise propre (penser au rattrapage éventuel sur les années précédentes, au « temps partiel choisi » par les salariés, etc.).

- **La NAO est un des moments privilégiés pour informer les salariés tout au long des négociations, par tracts par affichage. Inutile d'espérer avoir un rapport de force avec l'employeur si les salariés ne sont pas régulièrement informés de la progression de la négociation*.**
- **Il est également important d'avertir l'organisation syndicale, de l'ouverture de la N.A.O. et de sa conclusion. Le syndicat local et la Section fédérale concernée qui négocie les conventions collectives et donc les salaires, doivent être informés.**

**Rappel* : *Un des critères de représentativité est « l'activité syndicale ».*

ATTENTION : la N.A.O. ne doit pas être transformée, en une réunion fourre-tout où on trouve, sous le titre « propositions » ou « demandes » (« revendications » n'est pas un gros mot !!!), des réclamations de délégués du personnel (ex. « respect de l'article 15 de la convention collective »), des sujets relevant du comité d'entreprise ou du C.H.S.C.T. (ex. « augmentation des budgets du CE » ou « organisation des visites des magasins »), des revendications qui n'ont rien à voir avec l'objet de la N.A.O. (ex. « ouverture d'une négociation sur le droit syndical »)… Chaque institution (DP, CE, CHSCT, DS) a son rôle propre et c'est en les respectant scrupuleusement que nous risquons le moins de les voir fusionner en une seule et unique institution, avec, bien évidemment, diminution du nombre des mandats et des heures de délégation.

Un des points essentiels, au cours des réunions de la N.A.O., est donc de garder présents à l'esprit les différents sujets sur lesquels portent cette négociation ainsi que l'impact de ces sujets sur l'égalité de rémunération et de traitement entre les femmes et les hommes.

- **Pour vous aider dans l'établissement de vos revendications, vous avez à votre disposition la résolution de la Section fédérale établie et votée par les Camarades des syndicats qui la composent.**
- **Vous pouvez également faire appel à votre Union Départementale, votre Syndicat et bien sûr à la Fédération. N'hésitez pas à leur soumettre vos revendications avant de les adresser à la direction.**
- **N'oubliez pas que votre signature engage l'organisation syndicale dans son ensemble et qu'elle ne peut donc aller que dans le sens de nos orientations.**
- **ATTENTION aux revendications qui portent sur les accessoires de salaires, prise en charge de la mutuelle par l'employeur, tickets restaurant, réduction pour des achats fait dans l'entreprise… Ce n'est pas du salaire. A contrario, une augmentation de 3% des salaires reste acquise et sera majorée l'année suivante par une nouvelle augmentation.**
- **N'oubliez pas que votre seule force est la détermination des adhérents et des salariés. Ce n'est qu'en les informant régulièrement que vous pourrez les mobiliser et faire fléchir la direction !**

La signature d'un accord ne peut que permettre aux salariés de l'entreprise d'augmenter leur pouvoir d'achat, compte tenu des profits réalisés par l'entreprise et des économies substantielles faites sur leur dos grâce aux exonérations des cotisations sociales et ainsi d'améliorer leurs conditions matérielles de vie.

ATTENTION : nous n'avons pas à signer un protocole de désaccord.

N.B. : Les informations fournies par l'employeur en application de l'article L 2242-2 doivent être prises en compte pour déterminer les orientations de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

ANNEXE 1

SECTION SYNDICALE FORCE OUVRIÈRE

(nom de l'entreprise)

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 200...

INFORMATIONS DEMANDÉES

Afin de mener à bien la "NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE", notre Organisation syndicale vous demande de bien vouloir remettre aux membres de notre délégation, les documents suivants, dont

"Les informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne :

- les emplois et les qualifications,
- les salaires payés,
- les horaires effectués,
- et l'organisation du temps de travail."

1 - LA LISTE EXHAUSTIVE DES EMPLOIS TENUS DANS L'ENTREPRISE

Cette liste devra faire apparaître le nombre d'emplois ventilé

- entre femmes et hommes,
- entre les différentes classifications conventionnelles (y compris les cadres et cadres supérieurs),
- entre les travailleurs handicapés ou non.

2 - LA GRILLE DES SALAIRES BRUTS EFFECTIVEMENT PAYÉS DANS L'ENTREPRISE

Cette grille devra faire apparaître les salaires, sur une base de 35 heures, en fonction :

- des emplois occupés,
- des catégories conventionnelles (y compris les cadres supérieurs),
- des sexes.

Pour permettre une analyse comparative objective, les salaires retenus devront être les salaires de base afin de neutraliser l'incidence des primes, qu'elles soient habituelles ou exceptionnelles.

3 - MASSE GLOBALE DES PRIMES, accompagnée des critères d'attribution de chaque prime et de leur ventilation par catégorie de salariés.

4 - NOMBRE DE SALARIÉS dont les gains et rémunérations sont exonérés totalement ou partiellement des cotisations sociales.

5 - LE NOMBRE DE CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

- conclus au cours des 12 derniers mois,
- en cours à ce jour,
- raison(s) des recours.

6 - LE NOMBRE DE MISSIONS DE TRAVAIL TEMPORAIRE avec le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés.

7 - LA LISTE EXHAUSTIVE DES HORAIRES PRATIQUÉS DANS L'ENTREPRISE

Les différents horaires devront être ventilés entre les femmes et les hommes et la liste devra indiquer le nombre de salariés concernés.

8 - LE NOMBRE D'HEURES COMPLÉMENTAIRES ET SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES

Ces heures devront être réparties en fonction des données précédentes (HORAIRES) afin de pouvoir étudier l'incidence des heures complémentaires sur les différents horaires pratiqués.

9 - LE NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES COMPENSÉES EN REPOS AU LIEU D'ETRE PAYÉES

10 - LE NOMBRE DES SALARIES BÉNÉFICIANT DE 2 JOURS CONSÉCUTIFS DE REPOS (dont le dimanche) ventilé entre les femmes et les hommes et en rapport du nombre total de salariés (individus), femmes et hommes, travaillant dans l'entreprise.

11 - LE NOMBRE DES SALARIÉS AYANT LEUR SECOND JOUR DE REPOS UN AUTRE JOUR QUE LE LUNDI OU LE SAMEDI,

- qui en ont fait la demande écrite,
- qui n'ont fait aucune demande.

12 - LE NOMBRE D'HEURES DE FORMATION EFFECTUEÉS PENDANT OU EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL, LEUR OBJET, LES POPULATIONS CONCERNEES AVEC LA REPARTITION NUMERIQUE

- Les heures prises au titre du DIF et le nombre de bénéficiaires.

13 - LE RAPPORT ÉTABLI PAR L'EMPLOYEUR PRÉSENTANT LA SITUATION PAR RAPPORT À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

14 - INFORMATIONS ANNUELLES ET PLURIANNUELLES D'EMPLOI ÉTABLIES PAR L'ENTREPRISE

15 - LE RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

16 - LE NOMBRE DE DIMANCHES TRAVAILLÉS PAR ENTREPRISE ET/OU ÉTABLISSEMENTS ET/OU SITES, VENTILÉS PAR TYPE DE DÉROGATION : PÉRIMÈTRE D'USAGE DE CONSOMMATION EXCEPTIONNELLE (PUCE), COMMUNES TOURISTIQUES OU THERMALES, ZONES TOURISTIQUES ET FRONTALIÈRES

Les documents doivent être remis 3 semaines avant la 1ère réunion de négociation et doivent faire apparaître la situation dans l'entreprise pendant l'année écoulée.

ANNEXE 2

EXEMPLE DE REVENDICATIONS DE LA SECTION SYNDICALE FORCE OUVRIÈRE*

(nom de l'entreprise)

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 200...

1. Augmentation générale des salaires réels de 5 % sur l'année :
   soit :
   - + 5 % au 1er janvier (éventuellement avec effet rétroactif)

   soit :
   - + 3 % au 1er mars
   - + 4 % au 1er août.

2. Prime d'ancienneté calculée sur le salaire réel à raison de 1 % par année à partir de 3 ans d'ancienneté.

3. Prime de vacances égale à 50 % du salaire de base effectif.

4. 13ème mois égal à 1/12ème des salaires perçus pendant les 12 derniers mois, payé prorata temporis en cas d'entrée ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

5. Indemnité complémentaire versée en cas de maladie dès le premier jour d'arrêt en cas :
   - d'hospitalisation,
   - d'arrêt supérieur à 1 mois.

6. Mise en place d'un régime de prévoyance géré par un organisme paritaire (institution type « L4 »), pour le versement :
   - d'indemnités journalières complétant celles de la Sécurité Sociale,
   - d'une rente d'invalidité complétant celle de la Sécurité Sociale,
   - d'un capital décès,
   - d'une rente-éducation ou d'une rente de conjoint.

7. Limitation des contrats à temps partiel à 10 % des effectifs travaillant à temps complet (par établissement).

8. Réduction du nombre des heures complémentaires et supplémentaires :
   - par augmentation de la durée du temps de travail des contrats à temps partiel, avec l'accord des salariés concernés (heures complémentaires),
   - par embauche de salariés (heures supplémentaires).

9. Organisation du temps de travail permettant aux salariés à temps partiel qui le souhaitent d'occuper un emploi dans une autre entreprise (horaires s'arrêtant ou commençant à 13 heures).

10. Répartition numérique et par catégorie socioprofessionnelle des budgets formation entre les femmes et les hommes mis en corrélation avec les effectifs.

11. Possibilité pour les salariés ayant des contraintes familiales de suivre les formations pendant le temps de travail.

12. Mise en œuvre d'actions de sensibilisation des salariés pour réussir l'insertion de salariés handicapés dans l'entreprise.

13. Embauche de salariés handicapés afin que l'effectif total des salariés présentant un handicap, représente 6 % des effectifs de l'entreprise.

14. Fermeture tous les jours fériés et tous les dimanches.

15. Chômage et paiement de la journée dite de solidarité.

16. Suppression des nocturnes.

***** *Liste quasi exhaustive, vous n'êtes pas obligés de les inscrire toutes.*

Dossier réalisé par la Section fédérale du Commerce
fecfocommerce.unblog.fr