

.....

Négociation Annuelles Obligatoires



**Ce qu'il faut
savoir**

.....



**VOS COMPÉTENCES
DOIVENT ÊTRE
RECONNUES !**

AUGMENTER LES SALAIRES : UNE URGENCE !

Rejoignez-nous sur : www.cgt.fr



SOMMAIRE



4 - Un salaire décent pour tous, tout de suite ! Argumentaire

Les objectifs de ce document - **6**

7 - Négociation annuelle obligatoire, un droit pour les salariés mis en œuvre par les syndicats

Fiche n°1 / La négociation collective : un droit des salariés - **8**

9 - **Fiche n°2** / La NAO en bref

Fiche n°3 / La négociation sur les salaires - **12**

15 - **Fiche n°4** / Durée et organisation du travail

Fiche n°5 / Égalité professionnelle hommes / femmes - **17**

19 - **Fiche n°6** / L'épargne salariale

Fiche n°7 / Les accords de prévoyance collective - **22**

25 - **Fiche n°8** / Les règles de validité des accords -

Glossaire - **26**

UN SALAIRE DÉCENT POUR

Argumentaire

Les salariés subissent des cures d'austérité salariales depuis plusieurs années et les rémunérations sont de plus en plus individualisées. Les inégalités perdurent entre les hommes et les femmes en matière de salaire. Les conditions de travail se détériorent et les acquis en matière de durée légale sont constamment remis en cause.

Dans ce contexte, les négociations annuelles obligatoires prévues par le code du travail sont un moment fort de l'activité syndicale et revendicative.

Revenons aux fondamentaux

Le salaire c'est le paiement de la force du travail, la reconnaissance des qualifications. Le salaire est composé de deux parties : une partie directement versée aux salariés : le salaire net, l'autre partie, c'est le salaire socialisé, pour financer « les biens publics » (santé, retraite.....) ce sont les cotisations sociales. Les salariés doivent être payés pour leur travail et aujourd'hui celui-ci est sous-payé. L'augmentation des salaires est un moyen de sortir de la crise, n'en déplaise aux économistes capitalistes et au gouvernement.

Le Smic à 1700 euros revendiquer par la CGT

C'est le salaire le plus bas applicable aux salariés sans aucun diplôme, car c'est le minimum pour vivre décemment aujourd'hui compte tenu de l'augmentation importante

des prix dans la dernière période pour les produits et les postes incompressibles (essence, gaz, électricité, loyers, ...), cela renforce les exigences revendicatives de la CGT pour une augmentation généralisée des salaires.

Reconnaitre les diplômes et les qualifications

Cela passe par les grilles hiérarchiques des salaires dans les branches et dans les accords d'entreprises. C'est par une démarche active et revendicative avec les salariés que doivent se construire les propositions dans les NAO. La qualification des salariés évoluent en permanence au cours du temps (par la formation professionnelle, scolaire et par la durée d'exercice du métier), pour la CGT ces grilles doivent être doublées en fin de carrière afin de tenir compte de ces évolutions.

Les primes ne sont pas du salaire

Les salaires sont déstructurés par l'introduction de dispositifs tels que participation, intéressement, actionnariat salarié, et plus récemment la prime sur le dividende mise en place par Sarkozy. C'est l'individualisation et la compétition entre les salariés qui s'opèrent à travers l'ensemble de ces dispositifs. Face à un réel problème de partage des richesses, Sarkozy à bricoler une réponse que nous avons dénoncée dès avril 2011.

La prime de 1 000 euros qui sera versées aux salariés dans les entreprises qui ac-

TOUS, TOUT DE SUITE !

croissent les dividendes des actionnaires se révèle un vrai fiasco.

On négocie mais on se moque des salariés comme chez Securitas qui propose 3,50 euros puis 8 euros de prime aux salariés, alors que SECURITAS France Holding a versé en dividende à ses actionnaires en 2010, 13002243 euros et en 2011, 16 002 67 euros. Chez Carrefour 138 euros, Casino 158 euros. Ces propositions inacceptables font la démonstration d'une réponse illusoire au partage des profits qui ne répond en rien aux attentes des salariés. À nous d'exiger une véritable répartition des richesses créées en exigeant que leur redistribution et leur répartition passent avant tout par un vrai salaire !

Egalité Hommes / Femmes c'est maintenant

La loi de 2006 faisait obligation aux entreprises de négocier pour réduire les écarts de salaires avant le 31 décembre 2011 sous peine de sanction. La question des sanctions contre les employeurs récalcitrants a été très édulcorée par les décrets d'application de la loi sur les retraites et les délais repoussés.

Aujourd'hui, l'employeur doit négocier mais s'il n'arrive pas à un accord il peut proposer un plan d'action. C'est très insuffisant quand les écarts des salaires entre les femmes et les hommes sont encore de 27 % à qualification égale.

La flexibilité, le temps partiel imposé, l'emploi essentiellement féminin, 99,1 % des Assistantes maternelles sont des femmes creusent encore les inégalités. Nous devons

être encore plus offensifs et exiger des négociations qui se concluent par de véritables accords.

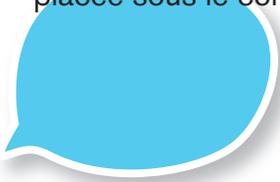
Faire vivre nos exigences dans les négociations

Dans les négociations annuelles obligatoires, l'obligation de négocier n'est pas une obligation de conclure ! Seule la mobilisation des salariés fera la différence. On le mesure dans les luttes chez Derichbourg : les salariés obtiennent 6 % d'augmentation par la mobilisation. Que ce soit sur les salaires, l'organisation du travail ou l'égalité hommes/femmes, les NAO doivent porter sur l'ensemble de ces enjeux. C'est une CGT offensive avec des propositions construites avec les salariés et portées par la mobilisation qui feront la différence. Après un 11 octobre où les salariés du commerce se sont fortement mobilisés dans les manifestations, c'est dans les boîtes que cela se passe !

La seule vraie solution pour vivre dignement de notre travail réside dans l'augmentation des salaires, qui passe par une augmentation significative du SMIC et par une véritable dynamique de relance des négociations salariales, tant au niveau des branches que des entreprises. C'est une exigence sociale !

LES OBJECTIFS DE CE DOCUMENT

- ▶ Placer nos syndicats à l'offensive dans les entreprises, en adéquation avec les attentes des salariés sur les salaires, l'égalité professionnelle, la formation continue, l'emploi et l'organisation du travail.
- ▶ Permettre des convergences de préoccupations, de revendications et d'actions, afin de sortir les salariés de leur sentiment d'isolement et de modifier le climat idéologique et la bataille des idées.
- ▶ Faire un argument de syndicalisation dans l'entreprise.
- ▶ Proposer un cadre CGT de la pratique de négociation, pour faire avancer les revendications appuyées sur la démocratie, le rapport de forces et la recherche d'unité, placée sous le contrôle des salariés.



UN DROIT POUR LES SALARIÉS MIS EN ŒUVRE PAR LE SYNDICAT

La négociation collective annuelle est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de onze salariés où existe un délégué syndical.

Alors, faites-vous entendre !

Comme dans toute entreprise, vos préoccupations sont nombreuses et vous voulez en débattre.

Elles concernent le plus souvent :

- les salaires effectifs, y compris les primes et avantages en nature résultant de l'application d'une convention ou d'un accord,
- la durée effective du travail, l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du temps partiel à la demande du salarié, ou l'examen des demandes de passage à temps plein émanant de salarié (e)s à temps partiel,
- la création d'un régime de prévoyance maladie,
- les objectifs en matière d'égalité professionnelle,
- l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et leur accès à la formation professionnelle,
- l'évolution de l'emploi et la précarité dans l'entreprise – CDD – travail temporaire,
- les salariés peuvent donner mandat à la délégation syndicale en charge de cette négociation de mettre à l'ordre du jour les questions sur la formation professionnelle – la démocratie et la citoyenneté à l'entreprise – la prévention des évolutions technologiques –

les restructurations et autres thèmes que les salariés jugent utiles et nécessaires de négocier.

Déroulement et conclusions de la négociation

L'employeur doit prendre l'initiative d'ouvrir des négociations. La négociation est un droit reconnu et nécessaire aux salariés, tout comme la présence du syndicat à l'entreprise. Pour la CGT, aucune négociation ne peut se conclure sans une procédure de consultation des salariés, dont l'avis conditionne la ratification ou non de l'accord.

L'employeur ne peut unilatéralement remettre en cause ce qui a été convenu dans un accord d'entreprise avec le syndicat, contrairement aux « usages », aux décisions annoncées par note de service patronale, ou encore lorsque l'employeur a écrit son accord aux délégués du personnel ou au comité d'entreprise.

De même, il ne peut prendre de décision de nature collective dans les domaines traités lors de la négociation, tant que celle-ci est en cours.

Si l'employeur n'ouvre pas la négociation. Prendre l'initiative de négociation annuelle obligatoire n'est pas seulement exercer un droit. C'est aussi l'occasion d'affirmer :

« pas touche à nos droits et garanties collectives ! »

« non aux bradages de nos acquis sociaux ! »

« pour gagner plus, augmentez nos salaires, pas le temps de travail ! »

Aujourd'hui, des centaines de milliers de salarié(e)s veulent « travailler plus » parce qu'ils sont à temps partiel ou sans emploi !

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : UN DROIT DES SALARIÉS

La négociation collective est un droit des salariés. Cela résulte clairement de notre droit et notamment de l'article L.2221-1 du Code du travail qui parle du « droit des salariés à la négociation de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales ».

Ce droit implique que la vocation normale de la négociation soit d'améliorer la situation des salariés, de créer ou d'élargir leurs droits, d'empêcher l'employeur de faire ce qu'il veut, de lui imposer le respect des règles convenues : ce qui est obtenu par la négociation s'impose à l'employeur.

Mais la conclusion d'un accord n'oblige pas les salariés à renoncer à des revendications plus larges ni à les défendre, le moment venu, par l'action.

En principe, la négociation, à l'échelon le plus proche des salariés (l'entreprise), ne peut qu'améliorer les garanties obtenues à un niveau plus élevé (par la convention collective ou par un accord interprofessionnel ou par la loi). Mais plusieurs lois successives ont mis à mal ce principe.

D'abord, certaines lois, principalement sur l'organisation du travail (modulation, annualisation, heures supplémentaires, etc) ont permis de conclure des accords moins favorables aux salariés que les garanties légales. Mais surtout avec la loi du 4 mai 2004, le gouvernement Raffarin a bouleversé les règles :

D'une part, désormais, un accord d'entreprise pourra prévoir des clauses moins favorables que la convention collective de branche, sauf si celle-ci l'interdit expressément. Il y a donc un risque de voir les conventions collectives vidées de leur contenu.

Mais attention, deux mesures limitent la portée de cette atteinte au principe de faveur

1) La nouvelle règle ne s'applique pas aux conventions collectives existantes. Elle ne s'appliquera que si la convention collective est modifiée, et si on ne précise pas, à cette occasion que la convention collective garde toujours son caractère impératif.

2) En tout état de cause, la convention collective garde obligatoirement son caractère impératif dans quatre domaines :

- les salaires minima,
- les classifications,
- la protection sociale complémentaire, c'est-à-dire tout ce qui a trait à la prévoyance, aux plans d'épargne retraite...
- la mutualisation de la formation professionnelle.

Il faut préciser que, même lorsque la convention collective prévoit qu'elle est impérative, l'accord d'entreprise garde toujours la possibilité de déroger dans le sens plus favorable aux salariés.

D'autre part, cette loi permet aussi de conclure directement des accords d'entreprises dérogeant à la loi sur des sujets où la dérogation n'était possible qu'avec un accord de branche « étendu » (c'est-à-dire ayant obtenu l'aval du ministère du travail) ;

En même temps, les modes de conclusion des accords ont été modifiés (voir fiche 8).

Ces modifications appellent une grande vigilance et une intervention plus forte des salariés dans le processus de négociation, pour empêcher les tentatives patronales de chantage, de remise en cause des acquis, et pour redonner à la négociation sa vocation de promouvoir le progrès social.

LA NAO EN BREF

Le droit à la négociation est lié à la syndicalisation. Ce sont les salariés organisés en syndicats qui disposent du droit à la négociation collective.

Dans les entreprises où existe une (ou plusieurs) section syndicale, l'employeur est obligé d'engager une négociation collective au moins une fois par an (article L.2231-1 et L. 2231-4 du Code du travail)

Où cela s'applique-t-il ?

Dans toutes les entreprises où sont constituées des sections syndicales d'organisations représentatives ayant désigné un délégué syndical.

Sont considérées comme représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement, les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L.2121-1 du Code du travail et qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants (article L.2122-1 du Code du travail).

La négociation doit réunir l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué syndical désigné par l'organisation doit être délégué du personnel.

Qui négocie ?

Seuls les délégués des organisations syndicales représentatives ont vocation à négocier et à conclure des accords collectifs. (Cela exclut les associations, amicales ou autres organisations).

En l'absence de syndicat dans l'entreprise, les délégués du personnel, les membres de la délégation unique du personnel ou les élus du CE, à défaut, des salariés mandatés par une organisation syndicale. Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail.

Par ailleurs, si le représentant de la section syndicale «RSS», issu de la loi du 20 août 2008, bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical «DS», il n'a pas le pouvoir de négocier, sauf à recevoir un mandat de son organisation en sa qualité de salarié de l'entreprise.

Sur quoi négocie-t-on ?

Les thèmes de la négociation obligatoire sont fixés par la loi : «L'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur :

- les salaires effectifs,
- la durée effective et l'organisation du travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés.»

(article L.2242-8 du Code du travail)

«Cette négociation est l'occasion pour les parties d'examiner et de mesurer l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre de journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que les prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise ; cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail.» (article L.2242-9 du Code du travail).

L'article L.2242-5 du Code du travail :

« (...) l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'éga-

lité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L.2323-57 du Code du travail et complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.»

L'article L.2242-19 du Code du travail :

Le champ de cette négociation est étendu tous les trois ans, il : « ...porte également sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.»

Dans les entreprises visées à l'article L.2242-11, 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 prévoyance maladie, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur ce thème.»

L'article L.2242-9-1 du Code du travail :

La négociation annuelle donne aussi lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs mentionnées à l'article L.2231-1 du Code du travail.

Déroulement de la négociation.

La négociation est engagée par une convocation que l'employeur doit adresser chaque année à chaque section syndicale représentative.

Si douze mois après la précédente négociation, l'employeur ne prend aucune initiative de renégociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L.2242-1 du Code du travail.

Lors de la première réunion (réunion préparatoire) doivent être précisés, d'un commun accord, les informations que l'employeur remettra aux délégués et aux salariés composant la délégation, le lieu et le calendrier des réunions, ainsi que les ordres du jour.

Les informations doivent, notamment, 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.

Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations (article L.2242-2 du Code du travail).

La circulaire de la Direction des Relations du travail du 25 octobre 1983 précise : « Il convient d'insister sur le fait que la négociation doit être réelle et non pas formelle, ce qui implique notamment que l'ordre du jour et les revendications déposées par les organisations syndicales devront être discutés de façon approfondie.»

Commentaire

Il nous paraît donc très important de bien préparer les revendications et la demande d'information en fonction de la réalité de l'entreprise, de comparer les résultats avec les autres années, et de partir des besoins pour négocier ce que veulent les salariés.

Pour les dates de réunion, prévoir du temps pour :

- étudier les informations remises,
- rendre compte aux salariés des informations données pour poursuivre avec eux la construction des revendications.

Négocier sur les revendications

La loi fixe un cadre pour la négociation. Mais rien n'empêche d'élargir ce cadre à d'autres sujets. De même, si la tenue d'une négociation annuelle est obligatoire, rien n'interdit d'exiger d'autres négociations en cours d'année.

L'important est de négocier sur des revendications formulées par le syndicat (la négociation ne doit surtout pas se limiter aux propositions patronales).

D'où l'intérêt de débattre avec les salariés, de traduire les demandes salariales par écrit.

En cas de désaccord

« Si au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement ». (article L.2242-64 du Code du travail)

La mention du dernier état des propositions respectives peut servir de base pour relancer l'action revendicative et par la suite une nouvelle négociation.

LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

L'objet de cette négociation concerne les salaires, le pouvoir d'achat, la reconnaissance dans le salaire de la qualification acquise, le niveau de vie des salariés.

Ce que dit le droit

Article L.2242-8 du Code du travail : « L'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail... »

Article L.2242-5 du Code du travail : « L'employeur engage une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L.2323-57 du Code du travail... »

Article L.2242-2 du Code du travail : « (...) Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux 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.... Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations.

Article L.3221-2 du Code du travail : « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes. »

Commentaire

La négociation porte sur les salaires effectifs. Elle doit concerner toutes les catégories de salariés de l'entreprise sans exclusion.

Elle porte sur les salaires effectivement pratiqués (et non sur les minima garantis ou sur un pourcentage d'augmentation).

L'ensemble des éléments constituant le salaire (la feuille de paie) pourront être examinés en vue de leur revalorisation.

Le principe « à travail égal, salaire égal » énoncé dans les articles L.2261-22 9 et L.2271-1 8 a une portée générale.

Il doit donner lieu, le cas échéant, à des mesures de rattrapage.

Rappel

Sur les salaires minima et les classifications, les accords d'entreprise ne peuvent pas prévoir de dispositions moins favorables que les accords de branches. Mais des clauses plus favorables sont toujours possibles.

Des textes à connaître pour la négociation

Article L.3231-2 du Code du travail : « Le Smic assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation. »

Commentaire

Ce qui est valable pour le SMIC doit l'être pour tous les salariés : les augmentations ne peuvent pas seulement « garantir le pouvoir d'achat » mais assurer aux salariés une participation à la croissance.

Article L.2261-22 du Code du travail : « La convention de branche contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, entre autres :

- les éléments essentiels servant à la détermination des classifications profes-

- sionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences ;
- les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégorie professionnelle ;
 - a) le salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification,
 - b) les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles, etc.

Commentaire

A chaque niveau de qualification doit correspondre un salaire.

Le salaire minimum du salarié sans qualification ne peut donc être inférieur au Smic.

Il résulte de ces deux éléments que le salaire minimum ne devrait concerner que les seuls salariés sans qualification. Or, la plupart des emplois aujourd'hui payés au Smic requièrent une qualification. Ils devraient être payés à un niveau supérieur au Smic. Il est normal et légitime pour tout salarié ayant une formation, une expérience, une ancienneté, d'être payé au-dessus du Smic.

Article L.2232-19 du Code du travail : «Lorsqu'une entreprise emploie soit dans ses locaux, soit dans un chantier dont elle assume la direction en tant qu'entreprise générale, des travailleurs appartenant à une ou plusieurs entreprises extérieures, les délégués syndicaux de ces entreprises sont, à leur demande, entendus lors des négociations ».

Commentaire

L'utilisation de cette disposition permet aux syndicats des entreprises sous-traitantes de participer aux négociations chez le donneur d'ordre, cela peut favoriser l'expression des exigences convergentes.

Des outils spécifiques pour la négociation

En amont de la négociation : à partir des informations données les années précédentes par la direction, construire avec les salariés les exigences en matière de salaire, de reconnaissance, pour cela faire avec le personnel le point de la réalité (et ce bien avant la date des négociations) :

- salaires réels, qualification de chacun, reconnaissance. S'appuyer sur le Code du travail, la convention de branche pour exiger leur respect et aller plus loin ;
- calculer les pertes éventuelles de pouvoir d'achat les années précédentes, voir les prévisions pour l'année en cours ;
- ne pas oublier les différentes primes et le maintien de leur pouvoir d'achat comme celui des salaires ;
- concernant les salariés à temps partiel, recenser clairement ceux qui sont « choisis » de ceux qui sont « imposés » pour exiger la transformation du contrat si nécessaire. Vérifier que leurs droits sont identiques à ceux des autres salariés.

Rappel important

Depuis juillet 2004, les allègements de cotisations sociales liés à la conclusion d'accord 35 heures ont été généralisés à toutes les entreprises, sans contrepartie en RTT ou en emploi.

Au niveau du Smic, l'allègement représente un cadeau de l'ordre de 300 euros par mois et par salarié ! Les entreprises ont donc les moyens de financer des augmentations de salaires.

LES REPÈRES REVENDICATIFS

Garantir le pouvoir d'achat

Pour cela l'augmentation des salaires devrait être supérieure à l'indice Insee, qui ne reflète pas l'évolution réelle du coût de la vie.

Elle doit correspondre à l'évolution réelle des dépenses, à l'évolution des besoins.

Le Smic, une référence solide

Le Smic pose le principe que les rémunérations les plus basses doivent avoir un niveau suffisant pour mener une existence normale.

A partir des besoins actuels pour vivre, des possibilités de notre économie et des nécessités de stimuler la consommation pour créer des emplois, le Smic doit être porté à 1 700 euros brut pour 151 heures 66 par mois, soit un taux horaire de 11,21 euros pour un montant net mensuel de 1 343 euros.

Cette proposition peut servir de base comme minimum de salaire dans l'entreprise pour un salarié sans qualification. Sachant que tout salarié qui possède une qualification, une expérience, une formation, une ancienneté doit alors se trouver à un niveau au-dessus du Smic.

Des repères pour construire des grilles de salaires :

- Aucune grille ne doit démarrer en-dessous du Smic,
- Définir chaque grand niveau de qualification en prenant comme référence les niveaux de diplômes, de formation générale et professionnelle de l'éducation nationale,
- Fixer pour chaque grand niveau de qualification un niveau de salaire minimum

garanti. La CGT propose les repères suivants (voir tableau ci-dessous),

- Déterminer, dans les classifications et les grilles, les équivalences entre les salariés diplômés et ceux, non diplômés, qui ont acquis une qualification équivalente par la pratique et la formation professionnelle,
- De même doit être reconnu, dans la grille, l'élargissement de la qualification (poly-technicité),
- Garantir à chaque salarié un déroulement de carrière fondé sur l'expérience acquise, l'ancienneté, la formation continue, l'élévation des qualifications.

Au bout d'une carrière minimale – qui n'intègre ni les améliorations de carrière liées à la formation, ni les promotions – le salarié doit au moins doubler son salaire d'embauche. L'évolution doit se faire avec une plus forte progression en début de carrière qu'en fin.

La Confédération européenne des syndicats (qui regroupe la plupart des syndicats européens et notamment les principaux syndicats français) préconise que pour les négociations salariales, l'ensemble des syndicats exigent au minimum des hausses correspondant à l'inflation augmentée des gains de productivité réalisés.

Cela peut être une base minimale pour les débats avec les autres syndicats de l'entreprise. (Voir encadré)

Sortie de l'école obligatoire	Smic revendiqué	1 700 euros
Bep/Cap	1,2 x le Smic	2 040 euros
Bac	1,4 x le Smic	2 380 euros
Bts / Deug/ Dut	1,6 x le Smic	2 720 euros
Licence-Maîtrise	1,8 x le Smic	3 060 euros
Bac +5/ Ingénieur	2 x le Smic	3 400 euros

DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

A l'évidence les mesures prises depuis 2003 par le gouvernement Raffarin pour remettre en cause les 35 heures, ont incité les employeurs à utiliser la négociation pour remettre en cause les acquis de la réduction du temps de travail. Il n'y a aucune raison de céder à ce chantage. Au contraire il y a intérêt à s'occuper de façon offensive de la durée et de l'organisation du travail.

Ce que prévoit la loi

Une négociation annuelle doit s'engager sur la durée effective et l'organisation du temps de travail et notamment sur la mise en place du travail à temps partiel « ou à l'augmentation de la durée du travail » à la demande des salariés (article L.2242-8 du Code du travail).

Cette négociation est l'occasion d'un examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise et notamment :

- du nombre de salariés dont les rémunérations sont exonérées totalement ou partiellement de cotisations ...,
- du nombre de contrats à durée déterminée,
- des missions de travail temporaire et du nombre de journées effectuées par les intéressés,
- des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise (article L.2242-9 du Code du travail),
- cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail (article L.224268).

Depuis la loi du 4 mai 2004, la négociation d'entreprise peut :

- fixer le contingent d'heures supplémentaires à un niveau inférieur ou supérieur au contingent légal qui a été porté à 220 heures depuis le 1er janvier 2005 ;
- fixer librement le taux de majoration des heures supplémentaires (minimum 10%).

Commentaire

Au même titre que les salaires, le temps et l'organisation du travail, en lien étroit avec l'emploi, font partie de la négociation annuelle.

Tous les problèmes liés à la durée du travail peuvent être abordés, en terme de garanties pour les salariés (congés, ponts, pauses, fixation des horaires, etc.).

Si les heures supplémentaires font naturellement partie des sujets possibles, le slogan gouvernemental « travailler plus pour gagner plus » est une duperie qui sacrifie à la fois le niveau des salaires, l'emploi et la possibilité de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

La négociation doit au contraire renforcer les garanties des salariés : éviter les horaires supérieurs à 35 heures, limiter le contingent, relever le taux de majoration, procéder à un examen de l'emploi (« travailler plus en embauchant plus »).

Par contre « travailler plus pour gagner plus » peut être un moyen d'exiger des entreprises qui pratiquent de façon abusive le recours au temps partiel imposé, de transformer ces contrats en temps plein.

La négociation lie temps de travail et emploi. Elle doit créer les conditions pour réduire la précarité dans l'entreprise (transformation de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, embauche des salariés en intérim, transformation des temps partiels en plein temps,...).

A propos de la suppression d'un jour férié

En décidant de la suppression d'un jour férié, la loi du 30 juin 2004 a prévu que le choix du jour férié supprimé pouvait être fixé par accord d'entreprise. Il s'agit là d'un détournement du sens de la négociation. En aucun cas la négociation annuelle ne doit être utilisée pour cela. Rien n'oblige à négocier sur ce point. La loi ne peut empêcher la négociation de parvenir, en matière de congés, au maintien des acquis, ou à des dispositions plus favorables aux salariés.

DES OUTILS POUR BIEN NÉGOCIER

Bien se documenter

La consultation des accords de branches, du Code du travail et des repères revendicatifs de la CGT est un appui utile.

La consultation du CE

Dans tous les domaines relatifs au temps de travail, à son organisation, le CE doit être consulté avant la conclusion d'un accord.

Plusieurs dispositions du Code du travail précisent la portée de cette consultation (articles L.2323-1, L.2323-6, L.2323-56 et L.2323-29 du Code du travail).

D'une part, les informations fournies au CE, les études qu'il peut demander, l'avis qu'il émet, peuvent être un point d'appui pour négocier.

D'autre part un accord conclu sans respecter cette règle de procédure pourrait être annulé.

Nos repères revendicatifs

Les revendications sont à construire avec les salariés de l'entreprise en prenant en compte les situations propres à chaque catégorie.

La CGT met en avant les objectifs suivants :

- réduire la durée maximale du travail et l'amplitude de la journée ;
- revoir le décompte du temps de travail effectif. Il s'agit, par la négociation d'inclure dans le décompte du temps travaillé les temps non pris en compte par la loi : les temps de trajet professionnel, les temps de préparation, de récupération et les absences régulières ;
- améliorer les conditions et l'organisation du travail. Les formes de travail atypiques (modulation, travail posté, travail de nuit,...) doivent être très strictement limitées et donner lieu à des mesures de protection et de réparation qui ne peuvent pas en rester aux garanties minimales prévues par la loi.
- le recours aux heures supplémentaires doit être limité (diminuer le contingent largement en dessous des 220 heures légales, augmenter les majorations, privilégier l'embauche). La possibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale et personnelle doit être améliorée. Dans ce cadre, il faut veiller notamment au respect et à l'amélioration de l'égalité professionnelle et à l'élimination des discriminations de toute nature. Le sous emploi, sous forme de contrat à temps partiel imposé doit être éliminé ;
- les délégués des entreprises sous-traitantes doivent pouvoir participer aux négociations sur l'organisation du travail, car directement concernés. L'article L.2232-19 du Code du travail le permet.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle hommes/femmes et l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, visent à intégrer la notion d'égalité professionnelle dans toutes les négociations telles que salaires, conditions de travail, formation, etc.

L'obligation de négocier sur le thème de l'égalité : ce que prévoit la loi

Jusqu'à la promulgation de cette loi, l'obligation de négocier portait sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, le régime prévoyance.

Sur quoi s'opère la négociation : l'article L.2323-57 du Code du travail impose dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la présentation pour avis, chaque année, par l'employeur, au Comité d'Entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel, d'un rapport écrit sur la situation comparée des hommes et des femmes.

- l'avis du CE doit désormais être obligatoirement motivé.
- le rapport doit comporter des indications pertinentes reposant sur des éléments chiffrés, définis par décret.
- la loi prévoit l'affichage obligatoire sur les lieux de travail par l'employeur des indicateurs permettant une analyse détaillée du rapport.

Les salariés, s'ils le demandent, ont droit d'accès direct à ce rapport.

La négociation est ouverte chaque année puisqu'elle est intégrée dans celle annuelle sur les salaires.

La négociation doit avoir lieu tous les trois ans et s'engager sur un rapport comparé de

la situation des hommes et des femmes à partir d'indicateurs pertinents.

C'est connaître les situations comparées, précisément chiffrées et commentées.

Selon la loi, les domaines sur lesquels porte l'information sont les suivants :

- les conditions générales d'emploi,
- l'embauche,
- la formation,
- la formation professionnelle,
- les qualifications et classifications,
- les conditions de travail,
- les rémunérations effectives.

Repérer et mesurer les écarts existants entre la situation des femmes et des hommes dans chacun des domaines visés.

Cerner les mécanismes générateurs de différences.

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

Proposer des rattrapages, c'est-à-dire se fixer des objectifs précis de mixité :

- une répartition équitable des heures de formation, notamment pour les temps partiels ;
- par une organisation de la formation prenant en compte les contraintes familiales (horaires, lieux de formation, garde des enfants ...) ;
- veiller à ce que les congés de maternité n'handicapent pas la promotion ;
- promouvoir prioritairement les femmes ayant la qualification requise, aux postes auxquels elles n'ont peu ou pas accès ;
- négocier tout de suite sur les écarts de salaires évalués entre 4 et 11% suivant

les études économiques et faire disparaître l'écart de 5% inexpliqué selon l'Insee ;

- améliorer les conditions de travail en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, en lien avec la mission du Chsct.

Ainsi, femmes et hommes bénéficient des améliorations.

Agir avec toutes les institutions de représentants du personnel, les organisations

syndicales, particulièrement la nôtre, et les salariés, pour l'aboutissement des revendications.

La loi sur l'égalité de mai 2001 contient des objectifs tant au niveau de la négociation collective qu'au niveau de la juste représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales des délégués du personnel ou du comité d'entreprise. Cela vaut maintenant pour la délégation unique du personnel.

L'ÉPARGNE SALARIALE

Depuis la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, dite loi Fabius, l'épargne salariale fait partie du champ de la négociation annuelle obligatoire. Le principal problème posé est celui du risque de substitution de cette dernière par rapport au salaire, et par voie de conséquence les risques pour la protection sociale, du fait notamment des exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'épargne salariale. Ce risque a été encore aggravé par la réforme des retraites du 21 août 2003, qui a intégré un dispositif d'épargne retraite dénommé PERCO (Plan d'Épargne Collectif) dans les dispositifs d'épargne salariale.

Ce que disent les textes

L'épargne salariale existe depuis longtemps : l'intéressement a été institué en 1959, la participation et le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) depuis 1967. La loi Fabius de 2001 a introduit plusieurs innovations telles que la création d'un Plan Épargne Interentreprises (PEI).

L'innovation la plus importante de la loi Fabius avait été l'institution d'une obligation annuelle de négocier l'épargne salariale.

Un salarié sur quatre bénéficie déjà de l'intéressement, de la participation ou d'un plan épargne d'entreprise. Avec cette obligation annuelle de négocier, des discussions d'épargne salariale peuvent en principe avoir lieu dans l'ensemble des entreprises du secteur privé. Avec la création du PERCO, cette obligation va s'étendre à l'épargne retraite.

L'intégration de l'épargne retraite dans les dispositifs d'épargne salariale.

L'un des aspects les plus dangereux de la réforme Fillon d'août 2008 a été la création de dispositifs d'épargne retraite bénéficiant

d'un régime fiscal très avantageux. L'un de ces produits : le PERCO s'inscrit dans les dispositifs d'épargne salariale.

Le PERCO se substitue au PPESV (Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire) créé par la loi Fabius. Alors que les fonds étaient bloqués dix ans pour le PPESV (au lieu de cinq ans dans le PEE classique), ils ne pourront être débloqués qu'au moment du départ à la retraite dans le cas du PERCO.

Comme pour le PPESV, le PERCO ne pourra être créé que par accord collectif, et il faudra qu'existe par ailleurs un PEE classique. Il pourra y avoir un PERCO Inter-Entreprise (PERCOI), si existe par ailleurs un PEI dans la branche ou le territoire.

Les outils spécifiques pour cette négociation

Pour aider à maîtriser la négociation, le syndicat CCGT pourra s'appuyer sur deux types d'outils, dont l'un intersyndical :

- afin d'aider à la conduite des négociations, la CGT a publié en 2002 une brochure sur l'épargne salariale «après la loi Fabius, les enjeux revendicatifs de l'épargne salariale» par Py Chanu, comportant à la fois notre appréciation syndicale sur ces dispositifs et une dimension guide pratique. Cette brochure reste d'actualité, sauf bien sûr le PPESV et le PERCO. On pourra également se référer à deux articles publiés par la revue du Centre confédéral d'études économiques et sociales de la CGT Analyses et documents économiques : n°96 de juin 2004 : «les dispositions sur l'épargne retraite de la loi Fillon : l'amorce d'un changement de système de retraite», et dans le n°97 : de novembre 2004 : «un premier bilan de la participation de la CGT au comité

intersyndical de l'épargne salariale». Par ailleurs, des informations sur l'épargne salariale sont mises en ligne sur le site de la CGT ;

- avec trois autres confédérations (CFDT, CGC et CFTC), la CGT a participé en janvier 2002 à la création du Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES). Visant à permettre un contrôle par les organisations syndicales de l'épargne salariale, ce comité labellise les offres d'épargne salariale, c'est-à-dire publie la liste des institutions proposant les produits d'épargne salariale offrant des garanties en termes de sécurité et de transparence, et dont les placements sont socialement responsables. Plusieurs offres d'épargne salariale sont à présent labellisées par le CIES.

Les pères revendicatifs de la CGT

Il est important d'éviter une approche idéologique en matière d'épargne salariale. La CGT doit intervenir sur toutes les questions qui concernent les intérêts des salariés, dont l'épargne salariale, qui constitue fréquemment une part significative de sa rémunération globale annuelle. La démarche revendicative de la CGT comporte deux aspects indissociables : la CGT n'est pas favorable au développement de l'épargne salariale qui est fondée sur une mise en cause du salaire et de la protection sociale. Mais parallèlement, dès lors que celle-ci existe, elle cherche à maîtriser l'épargne salariale et à peser sur le contenu des accords dans un sens plus conforme aux intérêts des salariés.

Le premier problème à traiter est celui du risque de concurrence avec les salariés

Pour les patrons, accroître la part de l'épargne salariale dans la rémunération to-

tale présente plusieurs avantages : le coût total est plus faible du fait de l'exonération de cotisations sociales : payer les salariés sous forme d'épargne salariale coûte 40% en moins qu'accorder une augmentation de salaires. L'épargne salariale permet de faire dépendre la rémunération des salariés des profits de l'entreprise ou de l'évolution du cours des actions en bourse.

Pour les salariés, c'est exactement l'inverse : il s'agit d'une remise en cause de la logique du salaire selon laquelle la rémunération des salariés dépend de la reconnaissance de sa qualification et non des résultats financiers de l'entreprise ; les exonérations de cotisations sociales conduisent à aggraver les difficultés de la protection sociale et notamment des retraites par répartition et ouvrent la voie aux fonds de pension.

Pour limiter les risques de substitution de l'épargne salariale au salaire, une première solution serait d'exiger des négociations séparées. Mais on peut craindre que cette solution ne soit efficace. Il suffirait en effet pour le patron de ne rien accorder lors de la négociation sur les salaires pour tout reporter sur la négociation sur l'épargne salariale.

Il semble, à l'examen, préférable d'accepter une négociation globale, en donnant la première place à la revendication d'augmentations de salaires, et en exigeant une augmentation minimale, par exemple l'inflation + les gains de productivité de l'entreprise, le développement de l'épargne salariale venant le cas échéant en plus de cette augmentation.

La mise en place d'un PERCO, qui risque de venir dans de nombreuses négociations, est porteuse de risques importants. La CGT a combattu la création de ce produit, qui mélange l'épargne salariale et la retraite, alors qu'elles relèvent de logiques différentes. Il faut être conscient que les effets néfastes des différentes réformes qui conduisent à une

baisse du taux de remplacement du salaire par la retraite peuvent conduire les salariés à chercher des solutions de remplacement. Nous devons dès lors, à la fois argumenter sur la nécessité d'une autre réforme des retraites, seul moyen de garantir de bonnes retraites, dissiper les illusions sur la capacité des dispositifs par capitalisation à maintenir le niveau des retraites, et attirer l'attention sur les risques importants dont est porteur un dispositif dans lequel l'épargne sera bloquée jusqu'à 30 ou 40 ans. Il paraît également utile de peser sur les négociations pour permettre une sortie en capital, qui donne plus de liberté au salarié, plutôt qu'à une sortie en rente viagère.

Dans le même temps luttons pour maîtriser les dispositifs d'épargne salariale.

Nous luttons pour que les conseils de surveillance des FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) soient majoritairement composés de représentants des salariés, pour que ces derniers soient élus par les salariés sur la base du principe un homme ou une femme / une voix.

Nous veillons à contrôler l'usage des fonds placés, de manière à ce que l'épargne des salariés aille au développement de l'emploi durable, et de la croissance. La labellisation des offres par le CIES, qui comporte un critère d'investissement socialement responsable peut être un point d'appui important en ce sens. Au-delà, le CIES est un atout pour contribuer à faire évoluer l'épargne salariale dans le sens des objectifs revendicatifs de la CGT.

Les principaux dispositifs d'épargne salariale

Intéressement : l'intéressement est une prime collective, qui peut être instituée par un accord collectif dans toute entreprise quelle que soit sa taille. Cet intéressement collectif doit présenter un caractère aléatoire, résultant

d'une formule de calcul fixée par l'accord, liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Contrairement à la participation, la mise en place de l'intéressement est facultative.

Participation : la participation est un dispositif légal prévoyant la redistribution, au bénéfice des salariés, d'une partie des profits réalisés par l'entreprise. Elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, dès lors que l'entreprise a dégagé un profit suffisant, et facultative dans les autres. Les sommes distribuées au titre de la participation sont bloquées pour une durée minimale de 5 ans.

PEE : Plan d'Épargne d'Entreprise. L'article L. 3332-1 du Code du travail définit le plan d'épargne d'entreprise comme « un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières ». Le PEE peut recevoir l'intéressement et la participation. En outre, le salarié peut y verser une épargne complémentaire. Dans ce cas, celle-ci peut être abondée par l'employeur. Le salarié ne peut jamais être forcé de verser au PEE (1). Cette épargne doit être investie en valeurs mobilières, généralement via un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE).

PEI : Plan d'Épargne Interentreprises. Destiné à faciliter le développement de l'épargne salariale dans les PME-TPE, le PEI est un PEE commun à plusieurs entreprises. Créé obligatoirement par accord collectif (contrairement au PEE classique qui peut être mis en place unilatéralement par l'employeur), il peut être mis en place au niveau de la branche ou du territoire.

(1) Sauf le cas d'un accord de participation prévoyant que celle-ci est versée sur un PEE.

LES ACCORDS DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

La négociation porte sur la couverture de prévoyance complémentaire aux prestations de la Sécurité Sociale : frais de santé, incapacité, invalidité, décès. La prévoyance fait partie de la protection sociale. Nous devons, à l'occasion des négociations, valoriser le rôle essentiel du régime général de la Sécurité Sociale et combattre les fondements de la réforme de l'assurance maladie.

Que prévoit la loi dans le cadre de la négociation ?

Article L. 2261-22 (extrait du Code du travail) : «La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement pour pouvoir être étendue (...) les dispositions d'accès à un régime de prévoyance maladie.»

Article L. 2242-11 (extrait du Code du travail) : négociation annuelle obligatoire : «Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime prévoyance maladie, l'employeur engage chaque année une négociation sur ce thème.»

Article L. 2232-30 du Code du travail : La convention ou l'accord de groupe fixe son champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises constitutives du groupe.

Article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale : «A moins qu'elles ne soient instituées par dispositions législatives ou réglementaires, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droits en complément de celles qui résultent de l'organisation de la Sécurité Sociale sont déterminées soit par voie de convention ou

d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.»

Article L. 911-2 du Code de la Sécurité Sociale : «Les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque du chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pension de retraite, d'indemnités ou de prime de départ ou de fin de carrière.»

Une démarche revendicative offensive

La négociation de la prévoyance collective porte sur la couverture complémentaire à la Sécurité Sociale. Il s'agit de la santé des salariés et de la responsabilité de l'employeur dans ce domaine.

Cette responsabilité est lourde. La dégradation des conditions de travail et de vie a des conséquences importantes (développement des TMS, accidents du travail, maladie professionnelles ou à caractère professionnel). La négociation devrait donc porter sur la réparation (couverture des risques) et la prévention (amélioration des conditions de travail, organisation et temps de travail, etc). L'obligation de négocier ne porte que sur la prévoyance maladie, c'est-à-dire sur les problèmes de santé alors que les besoins sont

plus globaux et comprennent l'incapacité, l'invalidité, le décès.

Dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier au niveau de l'entreprise, il y a donc nécessité d'impulser des négociations sur l'ensemble des risques. Bien que la loi dispense l'employeur de la négociation si un accord de branche existe quel que soit son contenu. Rien ne justifie que les dispositions conventionnelles ne puissent être améliorées par accord d'entreprise. La CGT considère que quelle que soit la situation, la prévoyance collective fait partie intégrante de la négociation et doit être abordée.

Des outils pour la négociation

Dans la négociation elle-même, des droits et des moyens peuvent être négociés : la délégation de chaque organisation devrait bénéficier de temps pour débattre avec les salariés ainsi que de moyens d'information et de consultation.

Le syndicat a, à sa disposition, des moyens pour aborder la négociation et notamment : mettre les syndiqués et les salariés au cœur du débat sur les besoins. Pour cela le comité d'entreprise et le Chsct sont des sources exceptionnelles d'informations et de propositions. Le rapport de la médecine du travail, les éléments du bilan social (accidents du travail, maladie professionnelle,...) permettent de pointer les axes essentiels de base de nos revendications.

Le comité d'entreprise peut décider la mise en place d'une commission prévoyance (questionnaires, débats,...). Il peut également décider de travailler ou de financer une étude par un expert.

Le principe de la consultation des salariés, pendant et à la fin de la négociation, a toute sa valeur sur la prévoyance. Cette consultation peut dissuader l'employeur de tenter de mettre en place un régime par référendum

ou décision unilatérale en cas d'échec de la négociation.

Objectif

Pas d'exclusion à la couverture complémentaire. Il s'agit de veiller à couvrir le maximum de salariés, quels que soient les contrats de travail, l'ancienneté dans l'entreprise ou la branche. Les salariés licenciés, en cessation anticipée d'activité ou en préretraite doivent être garantis par l'accord. Les retraités doivent faire l'objet d'une attention particulière, les conditions de sortie des accords collectifs sont très défavorables, notamment par l'application de tarifs majorés jusqu'à 50% de la cotisation initiale.

En cas de sortie de l'accord de ces catégories de salariés la CGT peut examiner la recommandation de Vie Nouvelle Prévoyance (VNP), organisme collectif de frais de santé des retraités de l'UCR (union confédérale des retraités).

Les garanties

Les garanties doivent être détaillées, porter sur les frais de santé et couvrir les risques d'incapacité, d'invalidité, de décès. La complémentaire aux prestations de la sécurité sociale doit être claire avec une attention particulière au salaire de référence qui doit comprendre tous les éléments de la rémunération.

La cotisation

La répartition de la cotisation doit de préférence s'exprimer en pourcentage, respectant un équilibre de participation entre l'employeur et le salarié même dans le cas d'augmentation de la cotisation. La référence retenue par la CGT est 60% pour l'employeur, 40% pour le salarié.

Le montant de la cotisation : il relève de propositions émanant des organismes as-

sureurs sollicités pour répondre au cahier des charges. Il est conseillé à cette étape de la négociation de se faire assister par un actuaire pour évaluer le sérieux des propositions du niveau de cotisations qui doivent couvrir les prestations décidées en évitant le « dumping », pratique couramment utilisée par les assureurs pour obtenir le contrat.

La désignation de l'organisme assureur

Elle intervient quand l'accord mutualise la couverture des risques et la gestion.

L'accord doit obligatoirement porter sur les modalités de choix de l'organisme et la périodicité de révision de la désignation qui ne peut excéder cinq ans. Il est possible de préciser dans l'accord la nature des organismes sollicités, par exemple les mutuelles pour la gestion des frais de santé, les institutions de prévoyance pour les risques lourds. Il est également utile de préciser le contenu du cahier des charges, base de l'appel d'offre. Celui-ci doit contenir l'ensemble des éléments négociés ainsi que des informations concernant l'organisme : sa nature, ses organes de

direction, sa politique de gestion, de réassurance, etc.

La CGT ne retient que les organismes à but non lucratif et combat les sociétés d'assurance dont les finalités financières sont contraires à la gestion de cotisations de prévoyance collective. Les mutuelles : la CGT les privilégie en matière de gestion des frais de santé. Les institutions de prévoyance sont adaptées à la gestion des risques lourds (incapacité, invalidité, décès). Cette désignation peut être concrétisée dans un avenant à l'accord qui évite l'ouverture de négociation sur la totalité de l'accord.

Suivi du régime

L'accord doit prévoir la mise en place d'une commission paritaire de suivi du régime. Cette commission doit avoir pour rôle l'examen du rapport annuel et sa présentation chaque année par l'organisme assureur. Elle suit l'équilibre des prestations et des cotisations, peut demander des résultats par catégorie, établissement si nécessaire.

Il est conseillé de prévoir la remise du rapport au CE et au CHSCT dans l'accord.

LES RÈGLES DE VALIDITÉ DES ACCORDS

La loi du 20 août 2008 a profondément modifié les conditions de validité des accords.

Ce que prévoit la loi pour la négociation d'entreprise :

Le droit d'opposition, peut être exercé par un ou plusieurs syndicats majoritaires dans l'entreprise (totalisant plus de 50% des voix). L'opposition à l'entrée en vigueur d'un accord est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord. Cette opposition est notifiée aux signataires. (article L. 2231-8 du Code du travail).

Si la signature d'une seule organisation syndicale peut suffire la loi du 20 août 2008 impose, pour rendre un accord valable, que le ou les syndicat(s) signataire(s) aient recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et en l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicat(s) majoritaire(s). (article L. 2232-12 du Code du travail)

L'application d'un accord ne pose pas de problème quand le syndicat est majoritaire.

Mais quand l'organisation syndicale signataire est minoritaire, le ou les syndicats qui représentent la majorité des salariés peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur de l'accord.

Le droit d'opposition a pour effet d'anéantir l'accord minoritaire.

Important : ce système s'applique dès maintenant et pour toutes les négociations d'entreprise.

Qui peut exercer le droit d'opposition ?

Le ou les syndicats ayant obtenu – seul ou

ensemble – la majorité des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles.

Quels accords peuvent être frappés d'opposition et comment ?

Tous les accords minoritaires, quel qu'en soit le contenu, peuvent être frappés d'opposition. Mais l'opposition doit être motivée par écrit en précisant les points de désaccord. Elle doit intervenir dans le délai de 8 jours, à compter de la date à laquelle les signataires ont notifié l'accord aux non-signataires.

Que se passe-t-il s'il n'y a pas eu d'élections professionnelles ?

Dans ce cas, il n'est pas possible de savoir si le syndicat signataire est majoritaire ou minoritaire. Dans ces conditions, l'accord ne sera valable que s'il est ratifié par un vote du personnel.

La branche professionnelle peut mettre en place la règle de la majorité par un accord étendu.

Dans ce cas, l'accord d'entreprise sera valable s'il est signé par le ou les syndicats représentant la majorité des suffrages exprimés aux élections professionnelles. L'accord étant majoritaire, il n'y a plus de droit d'opposition. Mais un accord conclu avec un syndicat minoritaire peut quand même être rendu valable. Il doit pour cela être approuvé par les salariés, à l'occasion d'une consultation organisée par le syndicat minoritaire et – s'ils le veulent – les syndicats majoritaires.

Commentaire

Si le droit d'opposition peut permettre de faire échec à des accords de recul social,

l'usage de ce droit ne peut être une fin en soi. Cela confinerait le syndicat dans un rôle de destruction qui peut apparaître négatif, surtout si l'accord comporte sur certains points des mesures pouvant satisfaire tout ou partie des personnels.

D'où l'intérêt de privilégier, en toute circonstance, la consultation des salariés au début,

pendant et à la fin de la négociation. L'exercice du droit d'opposition sera d'autant plus fort, si le syndicat s'appuie sur l'avis des personnels, s'il peut mettre en avant des propositions susceptibles de déboucher sur un meilleur accord, et s'il exige la réouverture des négociations sur de nouvelles bases.



GLOSSAIRE

NAO	Négociation Annuelle Obligatoire
RSS	Représentant Section Syndicale
RTT	Réduction du Temps de Travail
PEE	Plan d'Épargne d'Entreprise
PERCO	Plan d'Épargne Retraite Collectif
PERCOI	Plan d'Épargne Retraite Collectif Inter-entreprise
PPESV	Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire
CIES	Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale
FCPE	Fonds Commun de Placement d'Entreprise

L'ÉGALITÉ SALARIALE C'EST POSSIBLE !



AUGMENTER LES SALAIRES : UNE URGENCE !

Rejoignez-nous sur : www.cgt.fr





**C'EST AUSSI BIEN
DANS VOTRE POCHE !**

© Conception / réalisation : www.pallgam.fr

AUGMENTER LES SALAIRES : UNE URGENCE !

Rejoignez-nous sur : www.cgt.fr

