



# Négociations Annuelles Obligatoires 2012

## Une bataille pour gagner une autre répartition des richesses

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) qui vont s'ouvrir dans les prochains mois, sont une bataille majeure que la CGT doit mener dans les entreprises avec l'impératif de rééquilibrer, en faveur des salariés, le partage des richesses créées par le travail.

Le tassement des salaires, la non reconnaissance des qualifications, l'absence d'évolution de carrière font partie des préoccupations majeures des salariés.

**Dès à présent, exigeons l'ouverture des négociations obligatoires dans les entreprises. N'attendons pas la convocation et le calendrier de la direction...**

→ Financiarisation, baisse des investissements, décroissance salariale et chute de la consommation sont les causes de la crise, et en sortir passe inévitablement par la reconnaissance du travail et une revalorisation forte des salaires. C'est également l'un des moyens les plus justes et efficaces pour le financement de la protection sociale dont les salariés, les retraités et privés d'emploi ont besoin.

La négociation est un droit des salariés qu'ils exercent à l'aide de leurs représentants. Il est important de bien préparer les NAO avec les syndiqués et des consultations de salariés, en amont des réunions prévues par le calendrier. Il faut prévoir du temps pour :

- Construire les revendications qui seront présentées ;
- Étudier les informations qui seront remises par la direction ;
- Rendre compte aux salariés à chaque étape de la négociation.

Pour la CGT, la négociation annuelle obligatoire doit être l'occasion, par l'ensemble des sujets qu'elle vise, de contrebalancer le pouvoir unilatéral de l'employeur dans l'entreprise.

**Tout ce qui sera gagné par les salariés sur chaque lieu de travail  
inversera la répartition des richesses créées !**

Pour préparer dans les meilleures conditions les négociations à venir, l'Union départementale met à disposition des syndicats :

- ✦ Un **dossier qui fait le point sur les NAO** (obligations de l'employeur, thèmes à négocier, dispositions légales... et repères revendicatifs de la CGT) ;
- ✦ Le **4 pages « Exigeons une autre répartition des richesses... Il y a urgence ! »** élaboré par l'Union départementale. Ce matériel est un outil pour aller au débat avec les salariés. Il a été imprimé en nombre et est disponible dans les Unions locales.

Martine DEBELS  
UD NORD - Espace Revendicatif

# Exigeons une autre répartition des richesses

## Il y a urgence... !!

La quasi-totalité des salariés tout comme les retraités, les privés d'emploi... sont confrontés à un problème majeur de pouvoir d'achat. Ce problème bien réel s'exprime notamment par l'augmentation considérable et continue des « dépenses contraintes » (logement, énergie, carburant...).

### Quelques chiffres éloquentes :

- 1 salarié sur 2 gagne moins de 1500 euros par mois ;
- Dans la région Nord/Pas de Calais, 90 % des retraites sont inférieures à 1000 euros ;
- 13 % de la population française vit en dessous du seuil de pauvreté avec moins de 949 euros par mois ;
- Les dossiers de surendettement ont augmenté de 17 % entre décembre 2010 et février 2011 selon la Banque de France, et concerne 900 000 ménages ;
- 4,5 millions de chômeurs. Seul 1 chômeur sur 2 est indemnisé.
- 3,6 millions de personnes non ou très mal logées et 5 millions en extrême fragilité...



### Et les inégalités professionnelles femmes/hommes perdurent :

- ↳ 82 % des travailleurs à temps partiels, bien plus subis que choisis, sont des femmes ;
- ↳ Le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 27 % à celui des hommes ;
- ↳ Elles valident une carrière complète deux fois moins souvent que les hommes et leurs retraites sont inférieures de 40 % ;
- ↳ Elles occupent 53 % des CDD et 59 % des contrats aidés...

## Tout augmente... sauf les salaires !

**La hausse des salaires est nécessaire pour rééquilibrer le partage des richesses créées, au profit des travailleurs.**

- Entre 1984 et 2007, le salaire moyen a été multiplié par 2... et les dividendes versés aux actionnaires par 13 !
- La part des salaires dans la valeur ajoutée a reculé de 10 points dans les années 1980. Chaque point représente 20 milliards d'euros par an. Il y a donc 200 milliards supplémentaires qui passent chaque année, et cela depuis 20 ans, du camp du travail à celui du capital.
- Pour la première fois depuis la seconde guerre mondiale, la masse salariale en France, c'est-à-dire la somme des emplois et des salaires, a diminué en 2009.
- 1 à 230, c'est l'écart en rémunération des salariés les moins payés et les plus hauts salaires, contre 1 à 20 en 1972.

**L'année 2010 aura été l'année des plus faibles augmentations de salaires depuis dix ans !**

# L'austérité et la régression sociale... ça suffit !!

Les salariés subissent des cures d'austérité salariales depuis plusieurs années... **Et les actionnaires ?** Ils vont bien... même très bien !!

- ↳ 36 milliards d'euros de dividendes en 2009 et 40 milliards en 2010 versés aux actionnaires du CAC 40, et déjà l'annonce de bénéfices en hausse de 10 % sur le premier semestre 2011.
- ↳ 2 milliards d'euros de cadeaux aux plus riches par la suppression de l'ISF (Impôt sur la fortune).
- ↳ 210 milliards de dividendes versés en 2010 par les entreprises non financières, équivalent à un tiers de la totalité de la masse salariale des entreprises.
- ↳ Le total des salaires des patrons du CAC 40 a atteint en 2010 plus de 98,3 millions d'euros par dirigeant et 24 % de plus qu'en 2009.
- ↳ 82,6 milliards d'euros : tel est le montant des bénéfices dégagés par les quarante plus importantes capitalisations françaises en 2010... soit 75 % de plus qu'en 2009.

## En finir avec les niches des entreprises !

- Les niches fiscales et sociales applicables aux entreprises représentent un manque à gagner pour les finances publiques de **172 milliards d'euros en 2010**.
- Auxquels viennent s'ajouter les exonérations de cotisations et d'impôts pour les heures supplémentaires, qui coûtent **plus de 4 milliards d'euros par an** et dont l'effet sur l'emploi est jugé contre-productif.
- Les dérogations fiscales accordées aux entreprises sont passées de 2,5 points de PIB en 2006 à 5,5 en 2010, soit **plus de 100 milliards d'euros**.
- Le coût des réductions et crédits d'impôts a augmenté de 142 % depuis 2004.

## Il est urgent d'exiger l'ouverture de négociations dans chaque entreprise pour revendiquer :

- des augmentations de salaires avec un niveau d'entrée dans les grilles à 1700 euros bruts ;
- la fin des inégalités de traitement entre les femmes et les hommes ;
- l'arrêt des suppressions d'emplois ;
- la transformation des heures supplémentaires en emplois (186 millions d'heures supplémentaires au 2<sup>e</sup> trimestre 2011 représentent 400 000 emplois en rythme annuel et 3 milliards de recettes pour la Sécurité sociale) ;
- le contrôle des aides publiques aux entreprises (170 milliards en 2010, soit 9 millions de Smic (cotisations sociales comprises).



## Un plan d'austérité qui favorise les plus riches... !

Le plan d'austérité annoncé par le gouvernement pour réduire le déficit de la France est inacceptable parce qu'il est injuste, inéquitable et inefficace : il pénalise une fois de plus les salariés, les privés d'emploi, les retraités. **La dette ne souffre pas des dépenses... mais surtout du manque de recettes !**

(en millions d'euros)	Hauts revenus	Salariés - Retraités
Hausse de la CSG (prélevée sur 98 % du salaire et non plus 97 %)		600
Taxe sur complémentaire santé dont mutuelle		1 200
Taxe sur tabac, alcool, autres boissons		1 200
Contribution exceptionnelle (donc ponctuelle) sur les hauts revenus	200	
	<b>200</b>	<b>3 000</b>

# Prime "Partage des profits"... Une belle arnaque !!

En avril dernier, « au nom de la justice et de l'équité » et pour « une meilleure répartition des richesses », le gouvernement promet une prime obligatoire « d'au moins 1000 euros » dans les sociétés de plus de 50 salariés dont le dividende a progressé ces dernières années.

Selon une récente étude, près d'une entreprise sur quatre versera moins de 150 euros à ses salariés. Et une moitié seulement table sur un montant supérieur à 280 euros.

Quelques exemples de primes « partage des profits » dans notre département :

- **Groupe St Gobain : 200 euros**, ce qui représente au total 10 millions d'euros pour les salariés, sachant que les dividendes reversés aux actionnaires en 2010 s'élèvent à 560 millions d'euros...
- **La Redoute (groupe Pinault) : 200 euros**. Si l'ensemble des dividendes versés aux actionnaires du groupe en 2010 (444 millions) étaient redistribués aux salariés, cela représenterait 8000 euros par salarié.
- **SI Lesaffre : 100 euros**. Aucun syndicat n'a signé.
- **Norbert Dentressangle : 110 euros** si les syndicats signent l'accord ; 100 euros si pas de signatures.
- **MGF : 50 euros...**
- **Carrefour : 138 euros nets** (négociations en cours).
- **Decathlon : 100 euros**, alors que plus de 100 millions de dividendes ont été versés aux actionnaires en 2010.



☞ **La non reconduction de l'Allocation Equivalent Retraite (AER)** prévue par la réforme des retraites 2010 va plonger 60 000 demandeurs d'emplois couverts par ce dispositif jusqu'à l'âge de leur retraite, dans les minima sociaux, voire les priver de tout revenu.

Le dispositif gouvernemental de remplacement, quant à lui, couvrira moins de 10 000 demandeurs d'emploi d'ici 2018.

Aujourd'hui, la quasi-totalité des revenus du travail sont soumis à l'impôt sur le revenu alors que plus de 80 % des revenus du capital (actions et obligations) y échappent...

GESTES REPETITIFS, CONTRAINTES ARTICULAIRES ET POSTURALES, EXPOSITION A LA CHALEUR, AUX FUMÉES, HORAIRES DÉCALÉS,...

ACTIONNAIRE : UN TRAVAIL PENIBLE !



Alors que la prime « partage des profits » est exonérée de cotisations sociales qui ne rentrent pas dans les caisses de la Sécurité sociale... alors que Sarkozy continue à imposer rigueur et austérité à celles et ceux qui se serrent déjà la ceinture... le gouvernement annonce dans le même temps :

- ☞ Une **baisse des indemnités journalières** qui diminuera scandaleusement pour des personnes fragilisées par la maladie, le revenu de remplacement, alors que les conditions de travail déplorables sont très souvent la cause des pathologies.
- ☞ Dans le cadre de son plan d'austérité, le Gouvernement veut **doubler la taxe sur les complémentaires santé** en faisant passer son taux de 3,5 à 7 %, ce qui se traduira inéluctablement par une augmentation des cotisations des mutuelles.
- ☞ Non content d'avoir imposé une réforme injuste et inefficace en 2010, le Premier ministre indique qu'il faudrait maintenant s'aligner sur l'Allemagne en ce qui concerne **l'âge de départ à la retraite qui passerait progressivement à 67 ans !**

## SALAIRES, EMPLOI, RETRAITES... exigeons notre dû !

Il est grand temps de répartir autrement des profits qui, eux, ne connaissent pas la crise...



# Les 10 exigences de la CGT pour sortir de la crise...



## **Revaloriser les salaires, les pensions et les minima sociaux**

- Dans le privé, ouverture des négociations annuelles obligatoires par anticipation sur 2012 et dans le public rouvrir la négociation salariale ;
- Porter le Smic à 1 700 euros brut par mois ;
- Résorber les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes.

## **Contrôler les aides publiques aux entreprises**

- Respect des critères de création d'emplois ;
- Conditionner aux politiques salariales ;
- Donner des moyens d'intervention aux représentants des salariés sur le bien fondé et l'usage de ces aides.

## **Contraindre les entreprises à des alternatives aux licenciements**

- Majorer les cotisations chômage employeur sur les emplois précaires ;
- Elargir l'assiette des cotisations et contributions sociales aux primes, stock-options, intéressement. (1,3 milliard d'euros de recettes) ;
- Elargir les pouvoirs d'intervention des salariés et de leurs représentants dans leur entreprise, leur groupe, voire leur filière d'activité ;
- Reconnaître la pénibilité des métiers ouvrant droit à un départ anticipé en retraite.

## **Suppression des exonérations fiscales et sociales sur les heures supplémentaires**

- Privilégier les créations d'emplois et l'augmentation des salaires.

## **Stopper les suppressions d'emplois**

- Orienter les investissements dans le développement industriel, la recherche et la préservation de l'environnement et créer les emplois nécessaires.
- Stopper la suppression d'un fonctionnaire sur deux et créer de nouveaux postes dans la fonction publique et les services publics, outils de cohésion sociale et d'efficacité économique et sociale.

## **Développer les politiques publiques et les moyens des services publics**

- Education,
- Santé,
- Recherche,
- Infrastructures,...

## **Réformer la fiscalité en profondeur**

- Accroître la progressivité de l'impôt sur le revenu et créer de nouvelles tranches pour les hauts revenus,
- Augmenter l'impôt sur la fortune (ISF),
- Supprimer les niches fiscales inutiles selon leur impact économique et social,
- Soumettre à cotisation tous les revenus sans distinction,
- Alléger les impôts indirects (TVA) qui pèsent proportionnellement plus sur les plus modestes,
- Réformer l'impôt sur les sociétés en pénalisant le versement de dividendes et la spéculation pour favoriser l'investissement, l'emploi et les salaires,
- Revoir la fiscalité locale afin de réduire les impôts et taxes sur les ménages à revenu modeste,
- Réformer le financement de la protection sociale.

## **Créer un pôle financier public et établir un mécanisme de crédits à taux réduits pour :**

- Financer l'investissement productif : l'emploi, la formation, la recherche, les équipements.

## **En Europe et dans le monde**

### **Taxer les mouvements spéculatifs de capitaux et éradiquer les paradis fiscaux.**

### **Mettre en place un fond européen de solidarité sociale et de développement économique :**

- Création par les états d'un fond, avec le concours de la Banque Centrale Européenne (BCE) pour financer le développement social et économique et réduire les inégalités.

## **J'adhère à la CGT**

Nom.....Prénom.....  
Entreprise .....  
Adresse personnelle..... ;  
Code Postal..... Ville..... Tél.....

Bulletin à renvoyer à l'Union départementale CGT - Bourse du Travail Rue Geoffroy St Hilaire 59042 Lille Cedex  
Tél. 03 20 62 11 62 Fax 03 20 62 11 60 E-mail : cgt nord@gmail.com

# Négociations annuelles : une obligation légale pour l'employeur

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation obligatoire sur les thèmes énoncés aux articles L. 2242-5 à L. 2242-14 du code du travail.

La négociation doit porter sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la prévoyance et l'épargne salariale. Dans ces deux derniers domaines, la négociation d'entreprise présente un caractère subsidiaire et n'est obligatoire que si les salariés ne sont pas déjà couverts par un accord de branche ou d'entreprise.



Les organisations de salariés doivent pouvoir négocier en toute connaissance de cause. Et les informations nécessaires doivent être communiquées sur chacun des sujets de la négociation. Des propositions précises doivent être avancées par l'employeur pour permettre d'engager une discussion qui peut être suivie de contre-propositions syndicales.

## L'égalité professionnelle femmes / hommes

Même si elle fait l'objet d'une négociation particulière, l'égalité professionnelle doit être prise en compte dans l'ensemble des négociations annuelles (article L. 2242-6 du code du travail).

Outre la réduction des écarts de rémunération qui doit être abordée dans le cadre de la négociation sur les salaires effectifs, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur « les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs ».

### Article L.2242-5

*L'employeur engage chaque année 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 L2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.*

Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales (code du travail, art. L. 2242-5).

La négociation se déroule à partir des éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise que l'employeur soumet pour avis, chaque année, au comité d'entreprise (Article L.2323-57 du Code du travail).

Les informations qui doivent être communiquées dans le cadre de cette négociation doivent permettre une analyse comparée de la situation des personnes des deux sexes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail et doivent faire apparaître les raisons de ces situations. Les données brutes sont donc insuffisantes.



L'égalité professionnelle doit faire l'objet d'une protection particulière même si la thématique de l'égalité est transversale tout au long de la négociation obligatoire, dans tous ses sujets. La négociation doit tendre vers des objectifs précis en matière de rattrapage dans l'emploi, la carrière, la formation continue, la santé, la reconnaissance des qualifications, la vie personnelle, la retraite. Il s'agit :

- de permettre d'assurer un déroulement de carrière pour toutes les femmes et leur accès aux postes à responsabilité ;
- de prévoir une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail avec l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité des femmes ;
- d'obtenir l'application effective du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » par la reconnaissance des qualifications des femmes ;
- de prévoir un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- de mettre tout en oeuvre pour que les femmes bénéficient de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé ;
- de leur assurer un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles.

## Les salaires effectifs

Il s'agit des salaires catégoriels (les salaires bruts par catégories, y compris les primes et avantages en nature) et non des salaires individuels. La négociation sur les salaires effectifs ne concerne donc pas les décisions individuelles en matière de rémunération.



Elle porte sur les salaires effectivement pratiqués et ne se limite donc pas au simple examen des minima garantis ou à la discussion sur un pourcentage d'augmentation. Elle doit concerner l'ensemble des salariés.

*De plus en plus, la masse salariale se concentre vers le bas. Cette réalité traduit la faiblesse d'ensemble des rémunérations et la tendance patronale à ne pas reconnaître la qualification des salariés en multipliant de façon abusive les emplois faiblement rémunérés.*

La part fixe dans le salaire a tendance à se réduire au profit d'éléments individualisés tels que les primes. Individualiser revient à rémunérer chaque salariés non seulement en fonction du travail fourni, mais également en fonction d'éléments liés à la personne même du salarié : mérite individuel, comportement, performance...

Les politiques de rémunérations individualisées sont, très largement, utilisées par les directions en tant qu'outil de gestion de la main d'œuvre pour une plus grande flexibilité, et contribuent à créer de fortes diversités entre salariés. Autant d'éléments qui fragilisent et remettent en cause la nature de garantie collective que constituent les salaires.

- Le salaire doit être la juste rémunération de la force de travail garantissant les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération. Tout salaire doit être une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences des salariés.



Depuis la loi du 23 mars 2006, la négociation sur les salaires effectifs doit viser également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Durée effective et organisation du temps de travail

En ce qui concerne la durée effective du travail, il ne s'agit pas seulement de négocier la durée affichée dans l'entreprise, mais de négocier la durée réelle. Ce qui permet d'aborder tous les problèmes liés à la durée du travail : les heures supplémentaires, les pauses, les temps de congés, les ponts, la « journée de solidarité »...

Quant à l'organisation du temps de travail, elle vise notamment les modes de répartition de l'horaire collectif de travail (durées journalières, hebdomadaires, mensuelles...) et les formes particulières du temps de travail (travail de nuit, travail en continu...).

L'article L. 2242-8 du code du travail aborde la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés comme sujet de la négociation.

L'organisation du travail ne saurait se limiter à la mise en place, à l'initiative de l'employeur, des mécanismes de flexibilité. Au contraire, la négociation annuelle est l'occasion de remettre en cause ces dispositifs lorsqu'ils sont installés.

L'employeur doit fournir les éléments permettant d'apprécier si les justifications économiques et sociales de la flexibilité sont réelles, et si les contreparties accordées aux salariés sont satisfaisantes.

### Article L.2242-8

Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur :

1° Les salaires effectifs ;

2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés.

Cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail.

# Evolution et prévision d'emploi

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

*La négociation annuelle est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment :*

*1° Du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ;*

*2° Des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.*

L'obligation de négocier sur l'organisation du travail et l'emploi peut être le moyen :

- de réduire voire d'éliminer le travail précaire ;
- de favoriser la transformation de CDD en CDI ;
- de vérifier si les limites légales et conventionnelles au recours à l'emploi précaire sont respectées.

# Négociation relative aux salariés handicapés

Dans les entreprises concernées par l'obligation de négocier, la loi du 11 février 2005 impose à l'employeur d'engager chaque année une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail et d'emploi, ainsi que sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Cette négociation se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation en regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art L.2242-14 du Code du travail).

## Article L.2242-13

*L'employeur engage, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.*

*La négociation porte notamment 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.*

*Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.*

Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

# Des négociations qui vont au-delà de la seule question des salaires...

La loi oblige l'employeur à négocier un ensemble de sujets qui correspondent réellement aux préoccupations des salariés dans les entreprises. Ces préoccupations vont bien au-delà de la seule question des salaires à laquelle se résume trop souvent, dans la pratique, la négociation annuelle obligatoire.

Concernant les salaires, la négociation ne doit pas se limiter à des augmentations qui se contentent de « garantir le pouvoir d'achat », mais ces augmentations doivent assurer aux salariés une participation à la croissance et la prise en compte des gains de productivité.

À l'occasion de cette négociation, il s'agit d'exiger des augmentations générales de salaires alors que la tendance du patronat est de privilégier les pratiques d'individualisation des salaires. L'augmentation des salaires doit correspondre à l'évolution réelle des dépenses, des besoins. Elle doit aussi refléter l'évolution des qualifications, traduire pour tous les salariés de l'entreprise un déroulement de carrière. L'égalité salariale femmes / hommes doit être strictement respectée.

Le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à en transformer le contenu, à permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie privée. C'est pourquoi sur la durée effective du travail la négociation ne doit pas revenir sur la durée légale. La durée légale à 35 heures constitue le socle de référence minimum à partir duquel doivent se dérouler les négociations dans les entreprises, et ce quelle que soit l'entreprise, le contrat de travail, sans discrimination vis-à-vis des salarié(e)s à temps partiel ou nouveaux embauchés. La négociation doit créer les conditions pour réduire la précarité et permettre à chacun de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

## Règles et déroulement de la négociation

L'initiative de la négociation incombe en principe à l'employeur. À défaut d'initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, les syndicats peuvent demander à l'employeur d'engager la négociation (art L. 2242-1 du Code du travail).

L'employeur est alors tenu de l'organiser. La demande du syndicat fait courir un délai de 15 jours, le temps pour l'employeur de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives à la négociation.



## → Calendrier, document et situation comparée femmes / hommes

### Article L2242-2

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.

## → Les règles de la négociation

### Article L2242-3

Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de la présente section, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.

## → L'accord ou le procès-verbal de désaccord

### Article L2242-4

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.

Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

**Le procès verbal de désaccord ne prévoit pas l'obligation de signature des organisations.** Les employeurs veulent, par cette démarche, entériner l'idée que la négociation est terminée pendant une durée d'un an, c'est-à-dire jusqu'aux prochaines NAO. Pour la CGT, la discussion doit se poursuivre et si ce n'est pas tout de suite, elle peut reprendre sans attendre une année. C'est le rapport de force que nous aurons réussi à créer qui en décidera.

**La Négociation Annuelle Obligatoire est un droit dont il faut se saisir.  
Pour la CGT, ce droit est un point d'appui essentiel pour faire avancer  
et gagner sur les revendications des salariés.**

# Emploi, durée et organisation du travail

- Réduire de façon effective, la durée du travail en garantissant le niveau et l'évolution des salaires.
- Réduire la durée maximale de travail et l'amplitude de la journée.
- Favoriser la création d'emplois stables et la transformation des contrats précaires en contrats à durée indéterminée.
- 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 trajets professionnels, de récupération (pause restauration), etc...
- Améliorer les conditions et l'organisation du travail. Les formes de travail atypiques (modulation, travail posté, travail de nuit...) doivent être strictement limitées et donner lieu à des mesures de protection et de réparation qui ne peuvent en rester aux garanties minimales prévues par la loi.
- Le recours aux heures supplémentaires doit être limité. 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 syndicaux des entreprises sous-traitantes doivent pouvoir participer aux négociations sur l'organisation du travail, car ils sont directement concernés. L'article L2232-19 du Code le permet.

## Les repères revendicatifs de la CGT

### Le droit à un salaire ou traitement conforme aux besoins

- La CGT revendique un salaire de base minimum à 1700 euros brut pour 151 heures/mois.
- Le salaire doit être la juste rémunération de la force de travail garantissant les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération ;
- Tout salaire doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences du ou de la salarié(e) ;
- Au bout d'une carrière professionnelle normale (hors action de formation et promotion particulière) chaque salarié doit au minimum avoir obtenu le doublement de son salaire d'embauche (à valeur monétaire constante) ;
- L'égalité salariale entre les hommes et les femmes doit être garantie, la reconnaissance de la valeur des individus doit permettre d'y parvenir ;
- Le salaire de base et les compléments de salaire doivent être régulièrement augmentés ;
- Chaque salarié à temps partiel doit disposer des mêmes avantages en matière de salaire et éléments annexes ;
- Aucune mesure individuelle ou collective (intéressement, épargne salariale, actionnariat salarié...) ne doit se substituer au salaire.

### Egalité dans l'emploi, la carrière, la formation continue, la santé, la reconnaissance, la vie personnelle, la retraite.

- Une réelle mixité des filières de formation initiale et égalité d'accès à la formation continue pour toutes les catégories professionnelles. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels ;
- L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles ; une réelle mixité des métiers pour les femmes et pour les hommes ;
- L'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité des femmes ;
- Assurer un déroulement de carrière pour toutes les femmes et leur accès aux postes à responsabilité ;
- L'application effective du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » par la reconnaissance des qualifications des femmes ;
- Par un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- Par le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé ;
- Par le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelle ;
- Par une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.