

Négociations annuelles obligatoires

avec

la
CGT

Gagner

c'est possible

Dossier

des arguments pour agir

Présentation

Modèle de tract

Les fiches argumentaires

Fiche 1 : la négociation collective, un droit des salariés

Fiche 2 : La NAO en bref

Fiche 3 : La négociation sur les salaires

Fiche 4 : Durée et organisation du travail

Fiche 5 : Egalité professionnelle hommes/femmes : de nouveaux outils pour négocier

Fiche 6 : L'épargne salariale

Fiche 7 : Les accords de prévoyance collective

Fiche 8 : Les règles de validité des accords

Fiche 9 : La négociation de branche

Questionnaire / bilan de la négociation

Bibliographie

Conception - réalisation

La Cgt - Collectif d'animation «Nao» - Espace Politique revendicative
Case 6-1 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex

Maquette : Département Communication
Marie-Thérèse Grollier Hama 11 /02/2005

Négociations annuelles obligatoires

avec

la
cgt

Gagner

c'est possible

Décidée par la commission exécutive confédérale du 3 décembre 2004, cette campagne vise plusieurs objectifs :

- 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, en ayant ainsi des périodes où nous engageons toute la Cgt sur les mêmes sujets, 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 et de création de syndicats Cgt dans les entreprises, en lien et cohérence avec le plan national de syndicalisation adopté par le Comité confédéral national de fin septembre 2004 ;
- contribuer à un identifiant Cgt de la pratique de négociation, pour faire avancer les revendications appuyées sur la démocratie, le rapport de forces et la recherche d'unité, et placée sous le contrôle des salariés.

Les documents contenus dans ce dossier se veulent des outils au service de la mise en œuvre de cette campagne, en complément d'autres productions et publications confédérales.

De par leur nature, ils constituent un « tronc commun » que nos organisations, en particulier les fédérations et branches d'industrie, pourront utilement compléter et enrichir.

Avec confiance, là où nous sommes organisés, mais également là où nous visons l'implantation d'une nouvelle base Cgt, impulsons partout notre démarche de conquête pour renforcer par l'action collective, tout le crédit et l'efficacité du syndicalisme de conquête.

Le collectif d'animation

Présentation



Négociation annuelle obligatoire

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. Ce n'est peut-être pas le cas dans votre entreprise.

Pourtant, vous souhaitez exercer ce droit légitime, obliger votre employeur à débattre de vos revendications et aspirations. Vous avez raison !

La Cgt est disponible pour y contribuer, en vous aidant à créer votre syndicat, dont la présence est indispensable pour engager la procédure de négociation.

La Cgt, vous en avez sûrement entendu parler, peut-être même l'avez-vous déjà contactée, ou encore voté pour elle comme une majorité de salariés lors de consultation électorale, telles les prud'homales.

Forte de cette confiance, de son réseau d'implantation territorial et professionnel, de sa pratique revendicative conjuguant propositions, actions et négociations, elle possède une solide expérience qui a conduit à conclure 80 % des accords d'entreprises, après consultation des salariés.

Faites-vous entendre

Comme dans toute entreprise, vos préoccupations sont nombreuses et vous voudriez en débattre avec votre employeur. Elles peuvent concerner :

- 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 (tous les trois ans),
- 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

Votre employeur ne prendra pas l'initiative d'ouvrir des négociations, s'il n'y a pas de présence syndicale dans l'entreprise

C'est le cas dans 2/3 des entreprises, essentiellement petites ou moyennes, où les salariés sous-estiment bien souvent l'utilité d'un syndicat.

La négociation est un droit reconnu et nécessaire aux salariés, tout comme la présence du syndicat à l'entreprise.

L'initiative de la négociation revient aux salariés, après avoir créé leur syndicat et formé la

délégation habilitée à débattre avec l'employeur, sur la base d'une liste de revendications élaborée et ratifiée par le plus grand nombre.

Il en est de même des conditions et moyens nécessaires au déroulement et à la conclusion de la négociation : documents - temps de délégation et de consultation etc.

Pour la Cgt, aucune négociation ne peut se conclure sans une procédure de consultation des salariés, dont l'avis conditionne la ratification ou non d'un accord.

Un accord est un acquis social

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.

Un esprit de résistance et de conquête

Prendre l'initiative de négociation annuelle obligatoire n'est pas seulement exercer un droit.

C'est aussi pour vous l'occasion d'affirmer, contrairement au battage médiatique orchestré par le Medef, que vous n'êtes pas prêts à « marchander » vos droits sociaux contre une hypothétique augmentation de salaire :

« 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 ! »

L'extension des 35 heures est un élément essentiel pour parvenir au plein emploi solidaire, à de meilleures conditions de travail et de sécurité.

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

Le syndicat, la Cgt, c'est vous !

La Cgt dans l'entreprise, c'est vous et vous seuls qui la ferez, même si d'autres militants vous assisteront pour vous aider dans cette construction.

A l'occasion du 8 mars, Journée internationale des Droits de la Femme et de l'Egalité professionnelle, la Cgt vous appelle à créer dans chaque entreprise, les conditions d'ouverture de négociations annuelles obligatoires,

Ensemble, le 8 mars, tous présents pour proposer, agir, négocier et gagner.

**Pour mes revendications, pour mes droits,
je me syndique**

avec

**la
cgt**

Gagner

c'est possible

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nous, salarié(e)s de la Société (nom et adresse) :

demandons un rendez-vous auprès des représentants de la Cgt pour :

adhérer

construire le syndicat

préparer la Négociation annuelle obligatoire

(mettre une croix dans la ou les cases correspondantes)

Liste des salariés soussignés(noms, prénoms, n° tél) :

Bulletin à renvoyer à l'union locale Cgt ou à l'union départementale Cgt la plus proche de votre entreprise ou à La Cgt, espace Revendicatif, case 6-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 48 18 86 62, courriel : revendicatif@cgt.fr.

La négociation collective est un droit des salariés. Cela résulte clairement de notre droit et notamment de l'Article L.131-1 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 aux employeurs.

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 formation continue.

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 un 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 n° 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. ■

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.132-2 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.

Attention :

- ➔ seules les organisations affiliées à la Cgt, à la Cfdt, à Fo, à la Cftc ou à la Cgc (pour les cadres) sont présumées représentatives. Les autres doivent avoir fait la preuve de leur représentativité ;
- ➔ la négociation doit réunir l'ensemble des organisations représentatives présentes dans l'entreprise ;
- ➔ dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué syndical désigné par l'organisation doit être un délégué du personnel.

Qui négocie ?

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

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise dont le nombre est fixé par accord avec

l'employeur (ou à défaut par la loi).

En l'absence de syndicat dans l'entreprise, les délégués du personnel, ou les élus du CE ou, à défaut, des salariés mandatés par une organisation ne peuvent négocier que si un accord de branche prévoit expressément cette possibilité.

Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail.

Sur quoi négocie-t-on ?

Les thèmes de la négociation obligatoire sont fixés par la loi (Article L. 132-27 du Code du travail :

« L'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur :

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

« Cette négociation est l'occasion est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment du nombre de salariés dont les gains et rémunérations sont, en application de l'Article L. 241-6.1 du Code de la Sécurité sociale, exonérés totalement ou partiellement des cotisations d'allocations familiales, 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 des 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. »

L'Article L. 132-27 - 6^e alinéa :

« (...) l'employeur est également 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 de les atteindre, à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'Article L. 432-3.1 et complété éventuellement par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. »

L'Article L. 132-27 - 2^e et 3^e alinéas :

« Le champ de cette négociation est étendu, tous les trois ans, aux questions de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.

Dans les entreprises visées au 1^{er} alinéa, 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. »

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. 132-28 du Code du travail.

Lors de la première réunion (réunion préparatoire) doivent être précisées, 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 (le n'est pas fixé par la loi), 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 salariés payés,
- ➔ les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations (article L. 132-28.).

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 discutées 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 à partir de 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'empêche 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.

Il est toujours utile de faire acter le contenu de la négociation dans un procès-verbal de désaccord qui devra indiquer les mesures que l'employeur accepte de mettre en œuvre et les revendications non satisfaites.

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

Pour plus de détail, voir Rpds n° 710, juin 2004 - La négociation collective après la loi du 4 mai 2004. ■

L'objet de cette négociation concerne les salaires, leur 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. 132-27 : « L'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail... »

Circulaire DRT du 25 octobre 1983 : « 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 devront être discutées de façon approfondie... »

Article L. 132-28 : « (...) 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. 140-2 : « 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 seulement 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 :

► il est important de bien préparer la négociation en fonction de la réalité de l'entreprise et des besoins des salariés. Pour les dates de réunion : prévoir le temps de l'étude et surtout celui de la consultation pour rendre compte aux salariés des informations données, de l'état de la négociation et pour poursuivre avec eux la construction des revendications ;

► le principe « à travail égal, salaire égal » énoncé dans les articles L. 133-5.4 et L. 136-2.8 a une portée générale.

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

Rappel

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

Des textes à connaître pour la négociation

Article L. 141-2 : « 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. 133-5 : « La convention de branche contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, entre autres :

► les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles 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 catégories professionnelles :

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 pas être inférieur au Smic.

Il résulte de ces deux éléments que le salaire minimum ne

devrait concerner que les seuls salariés qui ne dispose pas de 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. 132-21 : « *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 cette 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 prévisibles) :

- ➡ salaires réels, qualification de chacun, reconnaissance.

S'appuyer sur le Code du travail, la convention de branche pour exiger leur respect (voir ci-dessus) et aller plus loin ;

- ➡ calculer les pertes éventuelles de pouvoir d'achat les années précédentes, voir les prévisions pour l'année en cours ;
- ➡ s'il y a eu réduction du temps de travail, là où a été instauré un complément de salaire exiger son augmentation et son intégration dans le salaire ;
- ➡ ne pas oublier les différentes primes et le maintien de leur pouvoir d'achat comme celui des salaires ;
- ➡ concernant les salariés à temps partiels 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 en matière de salaire, reconnaissance de la qualification, les primes, etc.

Rappel important

Depuis juillet 2004, les allègements de cotisations sociales liés à la conclusion d'accords 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.

À 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 1 400 euros brut pour 151 heures 66 par mois, soit un taux horaire de 9,23 euros et un montant net mensuel de 1 106 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 démarquer 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 (polytechnicité).
- ➔ 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 exige 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. ■

Sortie d'école obligatoire	Smic revendiqué	1 400 euros
Bep / Cap	1,2 x le Smic	1 680 euros
Bac	1,4 x le Smic	1 960 euros
Bts / Deug / Dut	1,6 x le Smic	2 240 euros
Licences - Maîtrise	1,8 x le Smic	2 520 euros
Bac + 5 / Ingénieur	2 x le Smic	2 800 euros

À l'évidence les mesures déjà prises depuis 2003 par le gouvernement Raffarin et les nouveaux projets annoncés pour remettre en cause les 35 heures, vont inciter 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 à la demande des salariés (article L. 132-27 du Code du Travail).

Article L. 132-27, 1^{er} alinéa : 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 contrat 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.

Cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail (Article L. 132-27, suite).

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 1^{er} janvier 2005 ;

- ➔ fixer librement le taux de majoration des heures supplémentaires (minimum 10 %).

Commentaires

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, délai de prévenance en cas de changements, etc.).

Le terrain de la réduction du temps de travail ne doit surtout pas être abandonné : en particulier dans les entreprises qui pratiquent encore des horaires supérieurs à 35 heures, souvent avec les mêmes salaires qu'avant le passage de la durée légale de 35 heures.

Là où s'applique un accord, la négociation annuelle doit permettre de faire le point de sa mise en œuvre. Elle ne saurait être le prétexte à sa remise en cause.

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 temps plein, ...).

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 dans l'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 sont un appui utile, tout comme la consultation d'ouvrages (par exemple « Gagnons du temps » et « Négocier la réduction du temps de travail » publiés par VO Éditions).

La consultation des CE

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

Plusieurs dispositions du Code du travail précisent la portée de cette consultation (Article L. 431-4, Article L. 432-1, Article L. 4322-1.1, Article L. 432-3).

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 procédure pourrait être annulé.

Pas de remise en cause des acquis

Lors de la négociation, il importe de veiller à faire respecter les principes fondamentaux de hiérarchie des garanties et les principes de faveur, et de faire progresser l'idée d'accord majoritaire.

Si toutefois un accord minoritaire était conclu, il faut examiner les possibilités d'y faire opposition, dans le délai de huit jours (voir Fiche n° 8 sur la Validité des accords).

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 de façon effective, la durée du travail en garantissant le niveau et l'évolution des salaires ;
- ➡ réduire la durée maximale de travail et de 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 trajet professionnel, les temps de préparation, de récupération (pauses restauratives) 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 du contingent légal de 220 heures, 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 syndicaux des entreprises sous-traitantes doivent pouvoir participer aux négociations sur l'organisation du travail, car ils sont directement concernés. L'Article L. 132-21 du code le permet. ■

La Loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle hommes / femmes fait suite à un rapport concernant la mise en exergue des inégalités persistantes entre hommes et femmes sur les lieux de travail, en termes d'embauche, de salaire, d'accès à la formation ou d'évolution de carrière. En ce sens, elle améliore la Loi «Roudy» du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle.

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 est une nouvelle ressource pour la négociation. Il s'appuie sur le rapport de situation comparée hommes / femmes.

Ces lois 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

Jusque là l'obligation annuelle de négocier portait sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, le régime de prévoyance.

L'article L.132-27 du Code du travail comporte désormais deux nouveaux alinéas :

- ➔ la négociation annuelle dans les entreprises. Une fois le premier accord conclu, la négociation s'opère tous les trois ans. Cependant, l'objectif d'égalité professionnelle s'intègre dans toutes les autres négociations telles que salaires et formation professionnelle ;
- ➔ sur quoi s'opère la négociation : l'article L. 432-3.1 du Code du travail impose dans les entreprises d'au moins cinquante 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 de branche

L'Article L. 123-3.1 du Code du travail prévoyait déjà une négociation sur l'égalité professionnelle au niveau de la branche. Il posait seulement le principe d'une négociation sans en fixer la périodicité.

Dorénavant, cet article est supprimé et le thème de l'égalité complète l'obligation de négocier au niveau de la branche sur les salaires et les classifications.

Par ce biais, il s'agit d'en faire un point obligatoire de toute négociation :

➔ 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.

Des outils pour évaluer les différences de situations

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.

L'Accord national interprofessionnel

Rappelons que cet accord est très loin des objectifs affichés par le Medef dès le début de la négociation. Pour rappel, ce sont les organisations syndicales qui ont imposé cette négociation au patronat.

Il s'était toujours refusé à négocier sur l'égalité professionnelle. Le résultat est criant : une seule négociation de branche sur cette question jusqu'à aujourd'hui.

Cet accord élargit le champ de la négociation sur l'égalité professionnelle.

Cet accord s'inscrit dans la Loi sur l'égalité professionnelle portée strictement par les organisations syndicales.

Cet accord s'applique autant aux salariées précaires (Cdd, intérimaires) qu'aux salariées en CDI. Il s'applique aussi aux salariées à temps partiel comme à celles ou ceux à temps plein.

Des mesures d'application immédiates

Article 8 qui porte sur le retour après congé maternité. L'accord précise que la salariée doit retrouver son emploi ou un emploi équivalent. Cela est déterminant.

Article 10 qui porte sur l'organisation du travail non discriminante par une autre répartition des tâches et par la redéfinition des intitulés de poste. Cet article permet d'agir sur une des causes source d'inégalité salariale.

Article 12 qui porte sur l'écart résiduel de 5 % dans la rémunération entre les femmes et les hommes. Écart résiduel qui est enfin reconnu comme discriminatoire. On peut agir immédiatement dessus dès lors que toutes les autres causes d'inégalités ont été identifiées.

Des actions positives de rattrapage

Article 6 : des mesures transitoires de progression dans le recrutement pour améliorer la mixité des emplois et éviter toute dégradation ultérieure.

Article 7 : des mesures temporaires de progression pour un objectif de mixité dans l'accès à la formation professionnelle continue.

Article 13 : des actions spécifiques de rattrapage progressif devront être mises en œuvre, limitées dans le temps, pour réduire les inégalités salariales.

Des recommandations qui relèvent de la négociation de branche et d'entreprise

Titre III : Élargissement des prérogatives des comités d'entreprise (commission égalité professionnelle) aux délégués du personnel des petites entreprises. Outil supplémentaire de revendications

sur l'emploi dans les très petites entreprises. Il permet aussi, et cela est nouveau, aux délégués du personnel de mettre leur nez dans les candidatures et d'avoir une connaissance sur la politique de recrutement de l'entreprise.

Titre III - article 5 : portant sur les critères retenus pour le recrutement strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications et sur les définitions de postes à caractère non discriminant.

Titre IV - articles 7 et 8 : relatifs à la formation professionnelle qui prévoit la reconnaissance totale ou partielle du temps d'absence en cas de congé parental d'éducation permettant aux salariées de récupérer ce temps dans le calcul de leurs droits à la formation.

Titre V - article 5 : portant sur une organisation du travail non discriminatoire pour favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilités.

Titre V - article 9 : portant sur le « plafond de verre » particulièrement vécu par les Ict sur l'accès aux parcours professionnels, les possibilités d'évolution de carrière, leviers nécessaires pour faire sauter le « plafond de verre ».

Les propositions Cgt

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

- ➡ une répartition plus égale des heures de formation, notamment pour les temps partiels ;

Négociations annuelles obligatoires

avec

la
cgt

Gagner

c'est possible

Fiche 5 : Égalité professionnelle hommes / femmes : de nouveaux outils pour négocier (suite)

- ➔ 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 % inexpliqués 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 salarié(e)s, 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.

À nous de leur donner une dynamique. ■

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 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 telle que la création d'un plan d'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 d'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 réforme Fillon d'août 2003 a été la création de dispositifs d'épargne retraite bénéficiant d'un régime fiscal très avantageux. L'un de ces produits : le plan d'épargne retraite collectif

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 cinq ans.

Pee : plan d'épargne d'entreprise. L'article L 443-1 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.

(Perco) s'inscrit dans les dispositifs d'épargne salariale.

Le Perco se substitue au Ppesv (plan partenarial d'épargne sala-

riale volontaire) créé par la loi Fabius. Alors que les fonds étaient bloqués dix ans 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 interentreprises (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, les équipes syndicales de la Cgt pourront 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 dont il reste quelques exemplaires, reste d'actualité, sauf bien sûr sur 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 vont être progressivement 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 offrant des produits d'épargne salariale offrant des garanties en termes de sécurité et de transparence, dont les Conseils de surveillance sont contrôlés par les représentants des salariés, et dont les placements sont socialement responsables. Douze offres d'épargne salariale sont à présent labellisées par le Cies.

Les repères revendicatifs de la Cgt, les moyens de les atteindre.

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 salaires**.

Pour les patrons, accroître la part de l'épargne salariale dans la rémunération totale présente plusieurs avantages : le coût total est plus faible du fait de l'exonération de cotisations sociales : payer le 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 le salarié, 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 du résultat financier 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 soit peu 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 conscients que les effets néfastes des diffé-

rentes réformes qui conduisent à une baisse du taux de remplacement du salaire par la retraite peut 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, **nous lutons pour maîtriser les dispositifs d'épargne salariale**

Nous luttons pour que les conseils de surveillance des Fcpe 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. ■

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 de combattre les fondements de la réforme de l'assurance maladie actuellement mise en œuvre.

Que prévoit la loi dans le cadre de la négociation ?

Article L. 132-32 (extrait du Code du travail) : « En matière de garanties collectives de prévoyance collective (L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale) la convention ou l'accord d'entreprise ne peut comporter de clauses dérogeant à celles des conventions de branches ou d'accords professionnels ou interprofessionnels. »

Article L. 133-5 (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. 132-27 (extrait du Code du Travail) : Négociation annuelle obligatoire : « Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives au sens de l'article L. 132-2 ; l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les modalités d'un régime de prévoyance maladie, lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou un accord d'entreprise... »

Article L. 132-19.1 (extrait du Code du Travail) : « La négociation de groupe fixe son champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises du groupe. Les accords de groupe ne peuvent comporter des dispositions dérogatoires à celles des

conventions collectives ou des accords interprofessionnels. »

Article L. 911-1 (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 (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'incapacité et du risque du chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes 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, maladies 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.).

Les dispositions législatives sont maigres et peu incitatives à la mise en place de garanties collectives en matière de prévoyance. L'obligation de négocier ne porte que sur la prévoyance maladie, c'est-à-dire sur les frais de santé alors que les besoins sont plus globaux et comprennent l'incapacité, l'invalidité, le décès.

Il y a donc nécessité d'impulser des négociations sur l'ensemble des risques, notamment au niveau de la branche. Dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier au niveau de l'entreprise, le même problème est posé. A cela s'ajoute 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 disposi-

tions 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.

Les axes revendicatifs de l'accord collectif

Les salariés couverts

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 l'organisation Cgt peut examiner la recommandation de Vie Nouvelle Prévoyance (Vnp), organisme collectif de frais de santé des retraités de l'Ucr.

Les garanties

Il s'agit de faire une évaluation permettant de mettre en débat avec les salariés les prestations complémentaires revendiquées. Dans ce domaine le Chsct et le CE ont des connaissances, des compétences et des moyens d'investigations sources d'informations et de propositions.

Les garanties doivent être détaillées, porter sur les frais de santé et couvrir les risques d'incapacité, d'invalidité, de décès.

La complémentarité 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 %, 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 assureurs 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 organismes 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 préciser les modalités de choix de l'organisme et la périodicité de révision de la désignation qui ne peut excéder 5 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.

Le choix se fait entre 3 types d'organismes : 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.

Le 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 Chsct et au CE dans l'accord. ■

Jusqu'à présent un accord était valable s'il était signé par une organisation syndicale, même minoritaire dans l'entreprise. Depuis toujours la Cgt demande qu'un accord ne soit valable que s'il est signé par un ou des syndicats représentant la majorité des salariés. La Loi du 4 mai 2004 n'a pas adopté ce principe de majorité. Mais elle a néanmoins rendu plus difficile l'adoption d'accords minoritaires. C'est une étape pour exiger davantage de démocratie dans la négociation.

Ce que prévoit la loi pour la négociation d'entreprise

Un droit d'opposition élargi pour ou les syndicats majoritaires.

Comme par le passé, la signature d'une seule organisation syndicale peut suffire pour rendre un accord valable.

Cela ne pose pas de problème si le syndicat est le seul ou s'il est majoritaire. Mais si 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. C'est une avancée car auparavant il fallait la majorité des inscrits.

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 désaccords. 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. 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 alors 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.

Si l'accord est approuvé par les salariés, il ne peut pas être frappé d'opposition.

Commentaire

Ces nouvelles règles définies par la Loi du 4 mai 2004 privilégient l'opposition par rapport à la règle majoritaire.

Début 2005, aucune branche n'a pour l'instant mis en place l'accord majoritaire.

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. ■

La loi du 4 mai 2004 sur « la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social » confirme l'obligation d'une négociation sur la formation et la qualification professionnelles au niveau de la branche professionnelle.

Elle doit désormais avoir lieu tous les trois ans (contre cinq auparavant). Elle doit porter notamment sur les quinze thèmes suivants (ce qui n'est exclusif de rien).

Article L934-2 (inséré par loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 8 II, art. 16 II Journal Officiel du 5 mai 2004) : Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues aux articles L. 132-1 à L. 132-17 se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. La négociation porte notamment sur les points suivants :

- 1° La nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- 2° La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- 3° Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- 4° Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre ;
- 4° bis Les objectifs en matière d'apprentissage, les priorités à retenir en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;
- 5° Les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- 6° La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- 7° Les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements effectués au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation ;
- 8° La recherche de réponses adaptées aux problèmes spécifiques de formation dans les petites et moyennes entreprises et en particulier dans celles ayant moins de dix salariés ;
- 9° Les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation ;
- 10° Les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation ;
- 11° Les conséquences sur les besoins et les actions de formation du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger ;
- 12° Les modalités d'application par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de ladite négociation ;

13° Les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;

14° La définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;

15° La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

La négociation sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle doit porter sur les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers. Elle doit également porter sur les conditions dans les-

quelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle ainsi que les suites données à celui-ci.

Trois thèmes doivent particulièrement retenir l'attention quant aux prérogatives de la branche

1 La prospective des métiers et des qualifications à travers l'Observatoire de la branche.

2 La politique de certification et, plus particulièrement la construction de certifications paritaires (Cqp ou autres).

3 La définition des priorités en matière de publics ciblés et de formations visées.

Sur ce dernier point, il est utile de rappeler que de nombreuses dispositions de l'Ani (Dif, Cif, périodes de professionnalisation) reprises par la loi donnent l'initiative au salarié et que, dans ce cadre, les priorités définies par la branche ne sont que des références. Mais ces priorités peuvent s'avérer déterminantes, notamment en matière de financement des dispositifs et, par conséquent, de l'exercice effectif du droit du salarié.

Pour la Cgt, il importe que les questions de la formation soient gérées à tous les niveaux par la négociation.

La branche constitue de ce point de vue un niveau essentiel, notamment sur les questions

d'évolution des emplois, de métiers et de qualifications professionnelles. Les organisations syndicales représentatives doivent y prendre toute leur place, notamment dans les commissions nationales paritaires de l'emploi et de la Formation professionnelle (Cnpefp).

La Cgt revendique que se nouent des solidarités :

- ➡ entre les entreprises d'une même branche ;
- ➡ entre les branches, particulièrement devant la réalité des petites branches ;
- ➡ entre les branches et les territoires ;
- ➡ entre les entreprises d'un même territoire ;
- ➡ entre les territoires.

Seul ce maillage, fondé sur des coopérations équitables et mutuellement avantageuses et respectant la hiérarchie des normes, peut être porteur du développement social.

Les négociations de branche vont porter sur les points suivants

1 L'observatoire prospectif des métiers et qualification.

Il doit être placé sous l'égide de la Cpne qui doit constituer en son sein un comité de pilotage paritaire.

La Cpne assure la coordination de l'observatoire et détermine ses orientations (Il faut veiller

qu'elles orientent les travaux de l'observatoire dans un but prospectif.)

2 Le contrat de professionnalisation.

L'accord de branche doit prévoir les priorités pour les contrats dans la branche.

L'Ani prévoit que les contrats peuvent être signés pour des périodes de 6, 12 et 24 mois.

Pour nous les contrats de 24 mois doivent être exceptionnels. Ils doivent favoriser l'insertion des publics les plus en difficulté. (cf fiche professionnalisation)

Pour les rémunérations des titulaires de contrat nous demandons qu'elles soient équivalentes au salaire minimum de la qualification préparée et qu'il n'y ait pas de critères d'âge.

Il nous faut en tout cas obtenir qu'elle soit supérieure aux minima prévus par l'Ani

3 Les périodes de professionnalisation

La liste des publics prioritaires prévus par l'ANI peut être complétée.

Il est important de préciser l'objectif des actions (obtention de diplôme, de titre professionnel etc...).

4 Le tutorat.

Il faut préciser :

- ➔ le rôle du tuteur,
- ➔ qui peut l'être,
- ➔ quelle formation,

➔ quels moyens et quel temps nécessaire pour exercer sa fonction et s'y préparer,

➔ quelle reconnaissance pour le salarié qui exerce cette fonction ?

5 Le Dif

Dans les négociations de branches, il faut tout faire pour obtenir des améliorations par rapport à la loi et à l'Ani :

➔ faire préciser que le Dif est mis en œuvre à l'initiative du salarié ;

➔ obtenir que le Dif soit à plus de 20 heures par an ;

➔ obtenir des avancées pour une transférabilité réelle du Dif en cas de départ de l'entreprise ;

➔ faire réintroduire le principe que le Dif peut être effectué en tout ou partie pendant le temps de travail (la loi est plus restrictive que l'Ani puisqu'elle norme le Dif hors temps de travail).

Pour la prise d'effet du Dif, les patrons veulent le faire démarrer à taux plein un an après la promulgation de la loi du 4 mai 2004 ou au prorata au 1^{er} janvier 2005. Dans l'Ani comme dans la loi, il n'est pas spécifié que le Dif est obtenu à terme échu, il est donc, pour la Cgt, acquis dès promulgation de la loi soit le 6 mai 2004.

6 Hiérarchie des normes et principe de faveur

C'est une règle clef du droit du travail. Elle signifie que, partant de la loi, chaque niveau d'accord qui en découle doit être plus favorable pour les salariés que le niveau d'accord précédent. Ainsi l'ANI doit être plus favorable que la loi, un accord de branche plus favorable que l'ANI et un accord d'entreprise plus favorable que l'accord de branche dont il relève.

Or la loi du 4 mai (titre II « le dialogue social »), autorise les entreprises à conclure des accords comportant des dispositions dérogeant aux termes de l'accord de branche, ce qui revient à remettre en cause la hiérarchie des normes.

Article L. 132-23, 4^e alinéa « ... la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des dispositions dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement. »

Pour préserver la hiérarchie des normes l'accord de branche doit donc interdire explicitement toute disposition dérogatoire défavorable aux salariés.

Cela peut être fait sous la forme d'un article qui réaffirme cette règle, par exemple :

Caractère normatif du présent accord : les accords, d'entreprise ou d'établissement relevant de la branche, relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises de la formation tout au long de la vie ne

peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Il faut noter que la loi stipule que les accords antérieurs à la loi ne sont pas concernés par cette disposition.

Titre II, article 45 : *La valeur hiérarchique accordée par leurs signataires aux conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi demeure opposable aux accords de niveaux inférieurs.*

Mais cela ne met pas à l'abri d'une dénonciation de l'accord et

ne « protège » pas les entreprises situées hors du champ de cet accord.

Par ailleurs la loi exclut de la règle de hiérarchie des normes certaines de ses propres dispositions .

Titre I, article 36 : *Les dispositions de l'article L. 932-1 du code du travail tel que rédigé par la présente loi ne sont pas opposables aux conventions et accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus avant le 1^{er} janvier 2002.*

L'article L. 932-1 traite du plan de formation. Cet article 36 renvoie plus précisément à la part

des actions de formation réalisées hors temps de travail. Cet article, qui a été combattu par la Cgt, reflète la volonté de certaines branches professionnelles de ne pas voir remis en cause les dispositions moins favorables aux salariés d'accords collectifs antérieurs.

A l'exemple de l'accord de la métallurgie sur la réduction du temps de travail de janvier 2001. (???? date à vérifier et préciser). ■

Négociations annuelles obligatoires

avec

la
cgt

Gagner

c'est possible

Entreprise (nom et adresse) :

.....

Nombre de salariés : Nombre de syndiqués :

Union locale : Fédération :

Le droit à la négociation annuelle obligatoire

➔ s'est exercé du fait de l'existence d'un syndicat Cgt dans l'entreprise ? :

➔ a nécessité l'implantation préalable du syndicat Cgt dans l'entreprise ? :

Négociations annuelles obligatoires dans l'entreprise

➔ Date de la dernière négociation :

➔ Date de la prochaine négociation :

Gestion de la négociation

Elaboration des revendications en amont

➔ Avec consultation des syndiqués :

Si oui, sous quelles formes :

➔ Avec consultation des salariés :

Si oui, sous quelles formes :

Mobilisation du personnel

➔ Si oui, sous quelles formes (pétitions, délégations, débrayages, arrêts de travail,...) :

Conclusion de la négociation

➔ Y a t il eu un accord ? :

➔ La Cgt l'a t elle signé ? :

➔ Les syndiqués et les salariés ont-ils été consultés ? :

➔ Si oui, sous quelles formes ? :

Quelles incidences pour le syndicat Cgt de l'entreprise

➔ En terme d'audience :

➔ Au niveau du renforcement :

➔ Autre(es) :

Autres remarques et commentaires

.....

.....

Négociations annuelles obligatoires

avec

la
cgt

Gagner

c'est possible

Revendications examinées lors la négociation

Résultats obtenus

(dresser le bilan synthétique des résultats, joindre le procès-verbal de négociations)

Résultat de la négociation

(à renvoyer à l'Espace Politique Revendicative Cgt - Case 6-1 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex).

Bibliographie sommaire sur la négociation collective

- ➡ Négociation collective, les propositions de la Cgt, Le Peuple n° 1504.
- ➡ Pour une nouvelle démocratie sociale, Bernard Thibault, Nvo 7 juin 2002.
- ➡ Pour une conception neuve de la représentation syndicale, Bernard Thibault, Le Monde, 10 septembre 1999, p. 15.
- ➡ Consulter également les articles de Maryse Dumas dans la Nvo des années 2002 - 2003 - 2004
- ➡ La « position commune » relative à la négociation collective, Roland Metz, Nvo 17 janvier 2003.
- ➡ Les nouvelles règles de la négociation. Attention, danger immédiat, Roland Metz, Le Peuple n° 1595, p. 19 du 2 juin 2004.
- ➡ A propos d'une négociation sur la négociation, Gérard Lyon Caen, Droit ouvrier 2001, p. 1.
- ➡ Négociation collective, un projet dangereux, Gérard Lyon Caen, Nvo 21 février 2003.
- ➡ La négociation collective et l'ordre public en droit social, Michèle Bonnechère, Droit ouvrier 2001, p. 411.
- ➡ Vers une déconstruction du droit du travail, Michèle Bonnechère, Nvo 14 novembre 2003.
- ➡ Négociation : alertez les fédérations !, Pascal Rennes, Options n° 465, mars 2004.
- ➡ L'articulation des niveaux de négociation, Marie-Armelle Souriac, Droit social juin 2004, p. 579.
- ➡ La négociation collective après la loi du 4 mai 2004, Aude Le Mire, Rpds n° 710 (numéro spécial).
- ➡ La loyauté dans le processus de la négociation collective d'entreprise, Michel Miné, Travail et Emploi n° 84, octobre 2000.
- ➡ Le principe de faveur, Michel Chapuis, Options n° 448, p. 58 et n° 450, p. 450.
- ➡ Article de Francis Saramito dans le Droit ouvrier d'octobre 2004.