

NÉGOCIATION COLLECTIVE QUELQUES CONSEILS DE MÉTHODE ...

Vous allez bientôt entrer dans une phase de négociation sur les salaires et la rémunération dans un contexte parfois difficile, qui nécessite d'avoir un éclairage pour mieux appréhender la NAO. Pas de panique !

Pour bien négocier, il vous faudra préparer activement la négociation. Voici des éléments de réponse aux questions que vous vous posez, ainsi que quelques conseils de méthode indispensables pour aborder sereinement les négociations.

DIFFÉRENTS TYPES DE NÉGOCIATIONS

Certaines négociations sont obligatoires, c'est-à-dire que l'employeur est tenu d'engager la négociation sur certaines matières définies par le Code du travail à une périodicité déterminée par la loi (annuelle, triennale...).

D'autres négociations sont libres, c'est-à-dire laissées au bon vouloir de l'employeur qui est libre de choisir les thèmes et le moment de la négociation.

Exemple

L'employeur doit négocier chaque année sur les salaires effectifs.

Voir Fiche NAO n° 1
Circulaire n° 153-2010 du 20.09.2010

QUI DÉCLENCHE LA NÉGOCIATION ?

L'initiative revient à l'employeur.

A défaut d'initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, toute organisation syndicale représentative peut demander l'ouverture des NAO. L'employeur doit alors envoyer les convocations aux différentes organisations dans les 15 jours.

Remarque

En cas d'inaction de l'employeur, FO doit demander l'ouverture des négociations
(cf. Fiche NAO n° 1 - Circulaire n° 153-10 du 20.09.2010)

DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS

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

Toutefois, il est possible de négocier au niveau des établissements (ou groupe d'établissements) si :

- un accord unanime entre l'employeur et les organisations syndicales est conclu ;
- ou s'il existe une ou des sections syndicales et un ou des DS dans chaque établissement.

Conseil FO

Il convient de toujours privilégier le niveau le plus pertinent, selon l'objet de la négociation, ce qui nécessite une concertation entre les représentants FO des différentes structures.

PRÉPARATION DES NÉGOCIATIONS

- Analyser la situation de l'entreprise et connaître les attentes des salariés ;
- Préparer une plate-forme revendicative (liste des revendications)

Pour plus de précisions, voir les différentes fiches consacrées aux salaires et rémunérations.

... NÉGOCIATION COLLECTIVE QUELQUES CONSEILS DE MÉTHODE ...

COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION QUI NÉGOCIE AVEC L'EMPLOYEUR ?

La constitution de la délégation syndicale a une grande importance. Selon le Code du travail, la délégation est ainsi composée :

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

A noter

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

Il est recommandé d'être accompagné du nombre maximum de salariés autorisé.

OUTILS À AVOIR PENDANT LA NÉGOCIATION

- Un Code du travail à jour (Voir le site internet Legifrance) ;
- Les conventions collectives applicables dans l'entreprise ou l'établissement (conventions collectives nationales, accords de branche et, le cas échéant, accords d'entreprise ou d'établissements). Les conventions et accords de branche sont disponibles sur le site : <http://www.legifrance.gouv.fr>
- La plate-forme revendicative.

Important

- L'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise doit apparaître sur le bulletin de salaire.
- Les entreprises ont l'obligation de tenir à disposition des salariés l'ensemble des textes conventionnels à jour applicable dans l'entreprise et de les mettre sur le site intranet pour les entreprises dotées de cet outil, à défaut de tout autre mode d'information prévu par accord de branche (Art. R2262-1 3° CT).

INFORMATION DU DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS

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

RÉMUNÉRATION DU TEMPS PASSÉ À NÉGOCIER

Le temps passé à la négociation annuelle est rémunéré comme du temps de travail effectif.

A noter

En plus des heures de délégation accordées au DS dans les entreprises (entre 10 et 20h selon la taille de l'entreprise), les sections syndicales des entreprises de plus de 500 salariés disposent d'un crédit d'heures global supplémentaire.

... NÉGOCIATION COLLECTIVE QUELQUES CONSEILS DE MÉTHODE ...

À L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION

1) Si un accord est signé :

Deux cas de figure se présentent :

↳ Soit FO a signé l'accord

L'accord doit alors être :

- Déposé à la DIRECCTE du lieu de conclusion de l'accord ; Il convient de s'assurer que l'accord a bien été déposé.
- Remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Ces formalités n'incombent pas exclusivement à l'employeur mais à «la partie la plus diligente », donc à l'organisation syndicale.

↳ Soit FO n'a pas signé l'accord

- Il faut vérifier que les signataires ont le poids nécessaire pour conclure un accord.
- Une des mobilisations contre l'accord conclu peut se traduire par l'exercice du droit d'opposition, en particulier lorsqu'il s'agit d'un accord dérogatoire.

2) Si aucun accord n'est signé :

Un procès-verbal de désaccord doit être établi, consignait en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce PV de désaccord doit être transmis par la partie la plus diligente à la DIRECCTE, selon les mêmes modalités que pour le dépôt d'un accord.

Pièces à joindre à l'accord déposé

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

Rappel

Pour exercer le droit d'opposition, il faut avoir recueilli la majorité absolue des suffrages exprimés (la moitié des voix plus une) seul ou à plusieurs.

POUR ALLER PLUS LOIN

Pour toute information complémentaire,
en cas de besoin spécifique,
se rapprocher des structures FORCE OUVRIERE
Unions départementales

<http://www.force-ouvriere.fr/Unions-departementales-FO>

Fédérations

<http://www.force-ouvriere.fr/Federations-professionnelles-Force>

Le site internet de la confédération
www.force-ouvriere.fr

N'hésitez pas à vous rapprocher du
Secteur conventions collectives.



Guide Droit syndical
Ouvrage disponible à
la boutique.

... NÉGOCIATION COLLECTIVE QUELQUES CONSEILS DE MÉTHODE ...

CONSEILS FO POUR BIEN NÉGOCIER

- › S'assurer d'avoir bien connaissance de la loi et des accords applicables dans l'entreprise pour pouvoir négocier favorablement et améliorer la situation des salariés.
- › Avoir un poids suffisant pour négocier face à l'employeur. Cela suppose :
 - D'avoir bien préparé les négociations ;
 - De ne pas se retrouver seul(e) avec l'employeur pour négocier ;
 - De s'assurer d'avoir en face de soi la personne habilitée à prendre des décisions engageant l'entreprise.
- › D'une manière générale, éviter les négociations groupées (« packages » : regroupement de plusieurs thèmes) qui fragilisent la négociation salariale (l'employeur ayant tendance à satisfaire les autres revendications avant celles relatives aux salaires).
- › Négocier sur l'augmentation des salaires de base et prioriser la négociation salariale au regard de la revalorisation du SMIC et des bénéfices des entreprises.
- › Privilégier les augmentations générales de salaires plutôt que les augmentations individuelles.
- › Veiller à ce que la négociation sur l'épargne salariale ne concurrence pas la négociation sur les salaires, qui reste primordiale.

PRINCIPALES REVENDICATIONS FO EN MATIÈRE DE SALAIRES ET DE RÉMUNÉRATIONS

- › Porter le SMIC à hauteur de 80 % du salaire médian (soit 1350 Euros nets).
- › Augmentation générale des salaires. C'est la seule réponse adéquate à la question du pouvoir d'achat.
- › Supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes.
- › Revaloriser la prime transport pour qu'elle atteigne un montant minimum de 400 Euros par an et la rendre obligatoire pour tous les salariés qui utilisent leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail.
- › Pour FO, le déblocage exceptionnel de la participation est un marché de dupes qui consiste à consommer aujourd'hui l'épargne prévue pour demain.