



EN BREF



Chaque année, l'employeur doit négocier les thèmes suivants :

- ▶ La **rémunération** et le **temps de travail**.
- ▶ L'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, la **qualité de vie au travail**.
- ▶ **Tous les 3 ans**, une négociation porte sur la **gestion des emplois et des parcours professionnels**.

LES THÈMES DE NÉGOCIATION

1

LA NÉGOCIATION SUR LA RÉMUNÉRATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL

ELLE PORTE SUR :



- les **salaires** effectifs
- la **durée** effective, l'**organisation du temps de travail** et la **réduction** du temps de travail
- l'**intéressement**, la **participation** et l'**épargne salariale**, en l'absence d'accord à ce sujet
- le suivi de la mise en oeuvre des mesures visant à supprimer les **écarts de rémunération** et les différences de **déroulement de carrière** entre les femmes et les hommes

À FMM, ELLE PORTE ÉGALEMENT SUR :

- la **répartition de l'enveloppe budgétaire** selon les types de mesures
- la revalorisation du **barème des piges**
- la revalorisation du **barème des intermittents du spectacle**
- la revalorisation des **primes fixes exprimées en euros** issues de l'Accord FMM



• LES RÉUNIONS D'ATTRIBUTION DES MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES

- Une fois par an**, la Direction réunit les **représentants du personnel** afin de recueillir leurs propositions concernant les **salariés qui n'ont bénéficié d'aucune mesure individuelle au cours des 4 années précédentes**.
- Les **délégués du personnel** attirent également l'attention de la Direction sur des **situations spécifiques**.
- En fin de réunion, la **Direction fait connaître sa décision** sur les cas évoqués au cours de la séance.
- La réunion est également l'occasion d'évoquer les situations pour lesquels **un suivi individualisé est nécessaire** (actions de formation ou visant à améliorer l'intégration du salarié à la communauté de travail).

N.B. Le contenu des débats ainsi que toute information sur la situation des salariés concernés sont confidentiels.

À L'ISSUE DES RÉUNIONS :

- ▶ Les salariés qui n'ont eu aucune mesure individuelle **au bout de 6 ans** bénéficient **automatiquement** d'une d'augmentation salariale de **2 % minimum** qui prend effet au 1^{er} janvier de la 6^{ème} année.
- ▶ Les salariés peuvent bénéficier d'une **augmentation de leur salaire brut de base** de **3, 5 ou 7 %**. De manière exceptionnelle, l'augmentation peut aller jusqu'à **10 %**. Elle prend effet au 1^{er} janvier de l'année considérée.
- ▶ Les salariés peuvent bénéficier d'une promotion au sous-groupe de classification supérieur (a, b, c, d). Cette mesure se traduit par l'**augmentation du salaire brut de base de 7 %**. Elle prend effet au 1^{er} janvier.



LA NÉGOCIATION PORTE NOTAMMENT SUR :

- l'articulation entre la **vie personnelle** et la **vie professionnelle** pour les salariés ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes ;
- les mesures permettant de lutter contre toute **discrimination** en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- les mesures relatives à l'**insertion professionnelle** et au maintien dans l'emploi des **travailleurs handicapés** ;
- les modalités d'exercice par le salarié de son **droit à la déconnexion** et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ;
- les modalités de définition d'un régime de **prévoyance** et de **mutuelle d'entreprise**.

TOUS LES 3 ANS, UNE NÉGOCIATION PORTE NOTAMMENT SUR :

- la **mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, ainsi que sur les **mesures d'accompagnement** associées (formation, abondement du compte personnel de formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences...)
- les conditions de la **mobilité professionnelle**
- les grandes orientations à 3 ans de la **formation professionnelle** et les objectifs du plan de formation ;
- les perspectives de recours aux différents **contrats de travail**, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en oeuvre pour **diminuer le recours aux emplois précaires** au profit des CDI ;
- les conditions dans lesquelles les **entreprises sous-traitantes** sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;



À SAVOIR

- Si vous n'avez **pas bénéficié d'une mesure salariale individuelle durant une période égale ou supérieure à quatre ans** vous pouvez demander à être reçu successivement par un représentant de votre **hiérarchie**, puis par un représentant de la **Direction des Ressources Humaines**, pour connaître les raisons de cette situation.
- **La salariée de retour de congé maternité bénéficie d'un « rattrapage salarial »** : son salaire est majoré du montant des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés de la même catégorie professionnelle. (Art. [L1225-26](#) C. trav.)
- **Tant que la négociation est en cours**, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, **arrêter de décisions unilatérales** concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie. (Art. [L2242-4](#) C. trav.)
- 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**. (Art. [L2242-5](#) C. trav.)
- Lorsque **l'employeur ne respecte pas l'obligation annuelle de négocier sur les salaires** au cours d'une année civile, il doit appliquer **une réduction de 10 % de certains allègements ou exonérations de cotisations dont il a bénéficié** sur les rémunérations versées au cours de cette même année.

