



# NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

## 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 également sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

## LA RÉMUNÉRATION ET TEMPS DE TRAVAIL



### LA NÉGOCIATION 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<sup>er</sup> janvier de la 6<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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 **1er 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**.

## LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

### 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.
- Les **salarié(e)s de retour de congé maternité bénéficient d'un « rattrapage salarial »** : leur salaire est majoré du montant des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant l'année du congé par les salariés de la même catégorie professionnelle. (Art. [L1225-26/44](#) 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.

