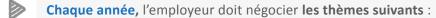


NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES



EN BREF





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 œuvre 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 :

| L | | la répartition d | le l' | envel | oppe | bud | gétaire selon les types de mesures | |
|---|---|-------------------------|-------|-------|------|-----|------------------------------------|--|
| Γ | 7 | | | _ | | | | |

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



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 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 1er janvier.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

| 507/5Q | les objectifs et les mesures permet femmes et les hommes ; | lle et la vie professionnelle pour les salariés ; ttant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les ination en matière de recrutement, d'emploi et |
|--|--|--|
| d'accès à la formation les mesures relatives les modalités d'exer dispositifs de régulat | on professionnelle ; s à l' insertion professionnelle et au ma | intien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; éconnexion et la mise en place par l'entreprise de es ; |
| | DES EMPLOIS ET DES PAR | RCOURS PROFESSIONNELS |

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 au sein de l'entreprise ;

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 ;



A 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. <u>L2242-5</u> C. trav.)
- L'employeur qui ne respecte pas l'obligation annuelle de négocier sur les salaires effectifs au cours d'une année civile est soumis à une pénalité (Art. L2242-7, D2242-12 et suivants C. trav.)



