



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 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 :

- 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**.

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 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 ;



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.)
- **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.)