

**M. ....Directeur de .....**  
**Entreprise**  
**Adresse**

**Objet : NEGOCIATION SALARIALES OBLIGATOIRES N.A.O. 2012**

Monsieur le Directeur,

Conscient de l'importance des négociations salariales annuelles obligatoires, et dans le but de préparer convenablement ces futures négociations, nous vous demandons, tel que le stipule le Code du Travail, lors de la première réunion de lancement de cette NAO 2012, du .....2012 de nous préciser:

- les informations et documents que l'employeur remettra aux délégués syndicaux,
- le nombre de salariés composant la délégation de chaque syndicat (minimum le D.S. + une autre personne);
- le lieu et le calendrier des réunions (avec des délais entre chaque réunion, afin de faire le point avec nos mandatés) ;
- la fixation des thèmes obligatoires à aborder lors de nos réunions.

**Rappel sur la composition des délégations syndicales :**

Le Code du Travail a fixé trois conditions en ce qui concerne la composition des délégations syndicales pour les négociations dans l'entreprise (les mêmes règles étant transposables au niveau des établissements quand la négociation a lieu à ce niveau) :

- chaque délégation comprend obligatoirement le délégué syndical lorsque l'organisation n'en a désigné qu'un seul, et deux délégués syndicaux (librement choisis) lorsque l'organisation a désigné plus d'un délégué;
- chaque délégation comprend, en outre, un ou deux salariés (qui pourront être des représentants du personnel autres que des délégués syndicaux), suivant qu'elle compte un ou deux délégués syndicaux;
- cependant, dans les entreprises où il n'y a qu'un seul délégué syndical, c'est-à-dire où une seule organisation représentative a désigné un délégué syndical, ce dernier peut être accompagné de deux salariés (et non pas un salarié comme prévu ci-dessus). Ce cas se retrouvera souvent dans les entreprises de moins de 50 salariés où un délégué du personnel aura été désigné comme délégué syndical.

### **Rappel des documents à nous remettre et des thèmes à traiter :**

- les résultats économiques de l'entreprise de l'année passée,
- le bilan de l'inflation passée ;
- le bilan des moyennes des salaires effectifs et de toutes les primes diverses existantes ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés ;
- l'égalité homme-femme dans l'entreprise ;
- les modalités de la prévoyance en vigueur dans l'entreprise et son amélioration ;
- les modalités de la mutuelle santé en vigueur et son amélioration, notamment la prise en charge financière ;
- l'épargne salariale ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Toutes ces négociations sur tous ces thèmes, doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

### **Quelques précisions sur les documents à nous remettre et sur les thèmes à traiter :**

#### **Communication sur les salaires**

La communication sur les salaires doit porter au moins sur la moyenne des salaires par catégories, telles que prévues par les textes réglementaires pris pour l'application de la loi relative au bilan social.

La communication sur les salaires « doit porter non seulement sur le salaire moyen par catégorie et par sexe, mais aussi sur la mesure de la dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie ».

La notion de salaire effectif comprend, selon la circulaire du 5 mai 1983, les primes et avantages en nature. Les informations à communiquer peuvent donc inclure les salaires de base mais également les primes dans la mesure où, elles constituent un élément de la politique salariale de l'entreprise eu égard à leur importance. Un employeur a ainsi été condamné à communiquer le montant global des primes et le nombre de bénéficiaires par catégorie professionnelle et subdivision de l'entreprise, ainsi que les critères d'attribution retenus et appliqués.

La négociation sur les salaires effectifs devant inclure depuis la loi du 23 mars 2006 ( L. no 2006-340, 23 mars 2006 : JO, 24 mars) les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes avant le 31 décembre 2010, le législateur a prévu la remise d'un document particulier pour faciliter cette négociation. Il s'agit d'un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes établi sur la base des éléments figurant dans le rapport prévu à l'article du code du travail sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

**Communication sur les emplois**

Selon la grille de classification applicable à notre Convention Collective National, les informations à fournir doivent faire apparaître comment se répartissent les hommes et les femmes dans cette grille, et en cas de distorsion, les raisons de celle-ci, qui peuvent tenir à des différences de qualification appréciées sur la base des critères retenus sur ce point dans le système de classification.

En outre, des emplois existant dans l'entreprise ou l'établissement, qui ne seraient pas prévus dans la grille de classification, devraient néanmoins être répertoriés par assimilation et faire l'objet des mêmes informations.

A défaut d'un tel système de références commun, les informations à fournir devront être détaillées emploi par emploi, entendu comme poste de travail, en précisant le sexe et la qualification de leur titulaire.

**Information sur la durée et l'organisation du temps de travail**

L'information relative à la durée et à l'organisation du temps de travail peut notamment porter sur le nombre et la répartition des heures supplémentaires par catégories de salariés, la répartition dans l'entreprise des horaires de travail dans le cadre de la semaine, du mois, etc., l'application éventuelle de différentes formules de répartition du temps de travail (modulation, etc.), la mise en place du temps partiel à la demande des salariés.

**Égalité professionnelle**

Les délégations syndicales doivent disposer du rapport prévu au code du travail sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

**Travailleurs handicapés**

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi prévue par le code du travail.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, mes sincères salutations.

Pour le Syndicat FO de.....

M. ....

Délégué Syndical