



Le dossier

mise à jour temporaire - mars 2015

Négociations obligatoires à l'entreprise

Modifié par :
C. Ménard
D. Meyer
E. Moulin

Ce qu'il faut savoir

Repères juridiques

- | | |
|---|-------|
| 1- Négociation annuelle obligatoire et délais | p. 3 |
| 2- Calendrier, documents et situation comparée hommes/femmes | p. 4 |
| 3- Les règles de négociation qui incombent à l'employeur | p. 4 |
| 4- L'accord ou le procès-verbal de désaccord | p. 5 |
| 5 et 6 - Egalité hommes/femmes | p. 5 |
| 7- Supprimer les écarts de rémunération | p. 6 |
| 8- Salaires, temps de travail, temps de travail, le temps partiel choisi et facultativement sur la formation et la RTT | p. 7 |
| 9- Evolution et prévision d'emploi | p. 8 |
| 10- Procès-verbal | p. 8 |
| 11- Prévoyance en l'absence d'accords de branche ou d'entreprise | p. 9 |
| 12- Intéressement, participation, épargne salariale en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise | p. 10 |
| 13 et 14- Salariés handicapés | p. 11 |
| 15- Obligation triennale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises de + de 300 salariés ou les groupes | p. 12 |
| 16- Conjointement à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, négociation facultative sur accord de méthode et licenciement | p. 12 |
| 17- Régime fiscal des indemnités de départs volontaires | p. 13 |
| 18 à 20- GPEC | p. 14 |

Repères revendicatifs

- | | |
|--------------------------|-------|
| 1- Egalité femmes/hommes | p. 16 |
| 2- Temps de travail | p. 17 |
| 3- Emploi | p. 18 |
| 4- Salaires | p. 20 |

Modèle de consultation des salariés p. 27

Editorial

Les Négociations Obligatoires à l'entreprise sont une bataille majeure que nous devons mener ENSEMBLE avec l'impératif de rééquilibrer en faveur des salariés le partage des richesses créées par le travail.

C'est l'atout à jouer pour vraiment gagner sur le processus de sortie de crise.

Le tassement des salaires, la non reconnaissance des qualifications, l'absence d'évolution de carrière sont vécus par les salariés comme des facteurs majeurs de crise. Ces préoccupations se renforcent chaque jour sur les lieux de travail et la mobilisation des salariés toujours aussi importante sur ces sujets là.

Dès à présent, exigeons l'ouverture des négociations obligatoires dans les entreprises. N'attendons pas la convocation et le calendrier de la direction.

Rendons les salariés acteurs de la négociation.

Pour cela, faisons leur connaître les propositions et repères revendicatifs CGT. Recueillons leurs revendications et mettons en débat l'action collective à engager pour parvenir à leurs satisfactions.

D'une façon évidente, la crise a pesé encore plus sur les Négociations Obligatoires à l'entreprise depuis 2008 et le salaire réel moyen (après défalcation faite de l'inflation) va cesser de stagner, voire de baisser. Dans le même temps, la Bourse ne cesse de battre des records et les annonces de profits des grands groupes prévoient des versements de dividendes du même niveau qu'avant la crise de 2008.

Le « coût » horaire du travail ne cesse de décroître face à des gains de productivité qui sont sans cesse à la hausse.

Ce décalage crée une forte dévalorisation du travail et pousse encore plus aux placements spéculatifs, ceux-ci repartant encore à la hausse après que les Etats aient épongé les dégâts financiers.

Financiarisation, baisse des investissements, décroissance salariale et chute de la consommation sont les ingrédients de la crise et en sortir passe inéluctablement par la reconnaissance du travail et une revalorisation forte des salaires. C'est également l'un des moyens les plus justes et efficaces pour le financement de la protection sociale dont les salariés, les retraités et privés d'emplois ont besoin.

Avec les salariés et à partir des bulletins de salaires, faisons le bilan des négociations salariales des années précédentes. Décidons du pourcentage d'augmentation générale nécessaire pour les solder.

- Débattons et décidons ENSEMBLE des objectifs revendicatifs.
- Débattons et décidons ENSEMBLE des modalités d'actions.

Avec de l'ambition, ensemble faisons des Négociations Obligatoires à l'entreprise une grande bataille gagnante pour les salaires, les qualifications et la revalorisation du travail.

Négociations obligatoires à l'entreprise

Initialement limité en 1982 aux salaires et au temps de travail, le champ de la négociation annuelle obligatoire s'est progressivement enrichi de nouveaux thèmes tels que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la prévoyance, l'épargne salariale ainsi que l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des handicapés et dernièrement encore, l'évolution des conditions d'emploi des salariés âgés.

La négociation dépasse aujourd'hui le seul cadre annuel pour devenir également triennale.

Tel est le cas de la négociation sur les modalités d'information et de consultation de comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Outre ces thèmes obligatoires, le législateur a prévu des thèmes facultatifs comme la négociation sur la formation et la réduction du temps de travail.

L'ensemble forme aujourd'hui un chapitre de 20 articles issus de la recodification de 2008.

1- Négociation annuelle obligatoire et délais

L.2242-1 : « Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les matières prévues par le présent chapitre.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par l'organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle. »

Commentaires

La négociation est un droit des salariés (L.2221-1) qu'ils exercent à l'aide de leurs représentants. Ce droit est en fait lié à la syndicalisation puisque seuls les salariés s'étant organisés en syndicat peuvent dès lors ouvrir ce droit à la négociation collective avec les DS qu'ils ont désignés suite à l'élection.

Il est très important de bien préparer en amont avec les syndiqués et des consultations de salariés, les réunions prévues par le calendrier.

Il faut prévoir du temps pour :

- Construire les revendications qui seront présentées,
- Etudier les informations remises,
- Rendre compte aux salariés à chaque étape de la négociation.

Concernant la composition des délégations syndicales

L'article L.2232-17 du code du travail a fixé 3 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 (pour des raisons de fait ou de droit) qu'un seul, et deux délégués syndicaux (librement choisis) lorsque l'organisation a désigné plus d'un délégué syndical ;
- 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.

Par ailleurs, le délégué syndical central peut évidemment être désigné pour faire partie de la délégation comme délégué syndical, mais la loi n'en fait pas obligation.

Par ces règles, le législateur a entendu fixer le nombre des membres de chaque délégation à un niveau tel qu'il permette à la fois un travail utile et une représentation minimale suffisante de chaque organisation. Il va de soi qu'un dépassement de ce minimum peut toujours être décidé par accord.

Concernant les délégués syndicaux d'entreprises extérieures

En application de l'article L.2232-19 du code du travail, ces délégués peuvent être demandés à être entendus lorsque les négociations dans l'entreprise utilisatrice de salariés extérieurs peuvent avoir des incidences sur la situation de ces salariés ou pour faire prendre en considération leurs problèmes spécifiques tant que ceux-ci relèvent de l'entreprise, comme par exemple en matière d'hygiène et de sécurité ou d'organisation du travail.

Il existe dans le code, un crédit d'heures global pour la préparation de la négociation (L.2143-16) :

Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier, d'un crédit global supplémentaire, en vue de la préparation de la négociation, dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- 10 heures par an dans les entreprises de 500 salariés et plus ;
- 15 heures par an dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.

2- Calendrier, documents et situation comparée hommes/femmes

L.2242-2

Modifié par Loi n°2014-873 du 4 août 2014 – Art 3 « Lors de la première réunion sont précisés :

1° Le lieu et le calendrier des réunions ;

2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières prévues par le présent chapitre et la date de cette remise.

Ces informations doivent permettre une analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes, compte tenu de la dernière mise à jour des données prévues dans les rapports prévus aux articles L.2323-47 et L. 2323-57. Elles font apparaître les raisons de ces situations.»

Commentaires

Les informations doivent, notamment, permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne :

- Les emplois et les qualifications,
- Les salaires payés,
- Les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations.

3- Les règles de négociation qui incombent à l'employeur

L.2242-3 « Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de la présente section, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie. »

Commentaires

Attention !

L'expression « et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement » ne signifie pas l'obligation d'appliquer les dernières...

Attention encore !

Un phénomène se développe !

Un accord signé avec un comité d'entreprise ou un CCE, en dépit de la présence d'un délégué syndical dans l'entreprise, sur une matière entrant dans la négociation annuelle obligatoire, porte atteinte au monopole syndical de négociation. L'employeur commet un délit d'entrave à l'action syndicale.

4- L'accord ou le procès-verbal de désaccord

L.2242-4 « 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.

Ce procès verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

Commentaires

Le procès verbal de désaccord ne prévoit pas l'obligation de signature des organisations. Les patrons veulent par cette démarche, entériner l'idée que l'on se reverra donc l'année prochaine. Pour nous, la discussion doit se poursuivre et si ce n'est pas possible de suite, on peut se revoir sans attendre une année. C'est le rapport de force que nous aurons réussi à créer qui en décidera.

5- L'obligation à ce que la négociation en matière d'égalité hommes/femmes aboutisse à des mesures permettant d'atteindre cette égalité

L.2242-5 Modifié par Loi n°2014-873 du 4 août 2014 – Art 4

L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans les rapports prévus aux articles L.2323-47 et L.2323-57, complétés par les indicateurs contenus dans la base de données économiques et sociales mentionnées à l'article L.2323-7-2 du présent code et par toute information qui paraît utile aux négociateurs. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, sur le déroulement des carrières, les conditions de travail et d'emploi et, en particulier, celles des salariés à temps partiel, sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et sur la mixité des emplois.

Cette négociation porte également sur l'application de l'article L.241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations. Elle porte enfin sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, l'obligation de négocier devient triennale. 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 est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L.2242-8 du présent code.

En l'absence d'accord, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue au même article L.2242-8 porte également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

6- Réaffirmation de l'obligation de résultats en matière d'égalité hommes/femmes

Article L2242-5-1

Modifié par Loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 – Art 6

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L.2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L.2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord.

Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1% des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L.741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L.135-1 du code de la sécurité sociale.

Article L2242-6

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L.2242-5, les négociations obligatoires en entreprise conduites en application du présent chapitre prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

7- Définition et programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération

Article L2242-7

Modifié par Loi n°2014-873 du 4 août 2014 – Art 4

A défaut d'initiative de l'employeur, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, au sein de l'article L.2231-1.

Commentaires

Lorsqu'un accord sur l'égalité professionnelle a été signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

La négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise, visé à l'article L.2323-57 du code du travail, fourni chaque année au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux et la base de données

économiques et sociales.

Les objectifs fixés dans l'accord doivent être quantifiables, mesurables et objectifs.

Les mesures permettant de supprimer les écarts en matière d'égalité professionnelle sont très importantes.

L'employeur ne respectant pas ces dispositions est passible de la sanction pénale du délit d'entrave à l'exercice du droit syndical.

Nous sommes bien passés du constat à l'obligation de résultat. Nous devons être fermes et exigeants !

8- Négociation annuelle obligatoire sur les salaires, le temps de travail, le temps partiel choisi et facultativement sur la formation et la RTT

L.2242-8 « Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur :

1° Les salaires effectifs ;

2° 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.

Cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail. »

Commentaires

- La négociation porte sur les salaires effectifs. Elle doit concerner toutes les catégories de salariés de l'entreprise, sans exclusion.
- Elle porte sur les salaires effectivement pratiqués (et non seulement les minima garantis ou sur un pourcentage d'augmentation).
- L'ensemble des éléments constituant le salaire (la feuille de paie) pourront être examinés en vue de leur revalorisation (primes diverses). Les déroulements de carrière dans un temps donné, les écarts hiérarchiques entre chaque niveau mais aussi, les échelons peuvent être abordés. Le respect de seuils d'accueil en fonction des diplômes doit faire également partie de la discussion, comme le paiement de l'ancienneté qui est étroitement lié à l'expérience donc à l'élévation de la connaissance.
- Cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail. Les demandes de salariés à travailler en temps partiel doivent être transmises et négociées. Cela suppose une consultation des salariés pour les identifier.

Depuis la loi du 4 mai 2004, la négociation d'entreprise peut :

- Fixer le contingent d'heures supplémentaires à un niveau inférieur ou supérieur au contingent légal qui a été porté à 220 heures depuis le 1er janvier 2005.

Le terrain de la réduction du temps de travail ne doit surtout pas être abandonné : en particulier dans les entreprises qui pratiquent encore des horaires supérieurs à 35 heures, souvent avec les mêmes salaires qu'avant le passage de la durée légale de 35 heures.

A propos de la suppression d'un jour férié

En décidant de la suppression d'un jour férié, la Loi du 30 juin 2004 a prévu que le choix du jour férié supprimé pourrait être fixé par accord dans l'entreprise.

Il s'agit là d'un détournement du sens de la négociation. En aucun cas la négociation annuelle ne doit être utilisée pour cela. Rien n'oblige à négocier sur ce point.

La loi ne peut empêcher la négociation de parvenir, en matière de congés, au maintien des acquis, ou à des dispositions plus favorables aux salariés.

La consultation des CE

Dans tous les domaines relatifs au temps de travail, à son organisation, les C.E doivent être consultés avant la conclusion d'un accord.

D'une part, les informations fournies au C.E., les études qu'il peut demander, l'avis qu'il émet, peuvent être un point d'appui pour négocier.

D'autre part, un accord conclu sans respecter cette procédure pourrait être annulé.

La négociation au niveau du groupe ne dispense pas les entreprises qui le composent de leur obligation en matière de négociation.

9- Evolution et prévision d'emploi

L.2242-9 « La négociation annuelle est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment :
1° Du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre de journées de travail effectuées par les intéressés ;
2° Des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies par l'entreprise. »

Commentaires

Cette négociation est l'occasion d'un examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise et notamment :

- Du nombre de salariés dont les rémunérations sont exonérées totalement ou partiellement de cotisations...,
- Du nombre de contrat à durée déterminée,
- Des missions de travail temporaire et du nombre de journées effectuées par les intéressés,
- Des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

10- Dépôt du procès-verbal de négociation accompagné d'un procès-verbal spécifique à l'égalité hommes/femmes

L.2242-10 « Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L.2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignant les propositions respectives des parties.

Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions.

L'employeur doit également leur avoir communiqués les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toutes connaissances de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales. »

11- Négociation annuelle sur la prévoyance en l'absence d'accords de branche ou d'entreprise

Article L2242-11

Modifié par Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 1 (V)

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, **d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident**, l'employeur engage chaque année une négociation sur ce thème.

Dans ces entreprises, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.



Commentaires

La négociation porte sur la couverture de prévoyance complémentaire aux prestations de la Sécurité sociale : frais de santé, incapacité, invalidité, décès. La prévoyance fait partie de la protection sociale. Nous devons, à l'occasion des négociations, valoriser le rôle essentiel du régime général de la Sécurité Sociale.

La dégradation des conditions de travail et de vie a des conséquences importantes (développement des Troubles Musculos Squelettiques (TMS), accidents du travail, maladies professionnelles ou à caractère professionnel). La négociation devrait donc porter sur la réparation (couverture des risques) et la prévention (amélioration des conditions de travail, organisation et temps de travail...).

Les axes revendicatifs de l'accord collectif devraient porter sur :

- **Les salariés couverts.** Pas d'exclusion à la couverture complémentaire. Il s'agit de veiller à couvrir le maximum de salariés, quels que soient les contrats de travail, l'ancienneté dans l'entreprise ou la branche. Les salariés en cessation anticipée d'activité ou en préretraite doivent être garantis par l'accord.

- **Les garanties.** Il s'agit de faire une évaluation permettant de mettre en débat avec les salariés les prestations complémentaires revendiquées.

- **La cotisation.** La répartition de la cotisation doit de préférence s'exprimer en %, respectant un équilibre de participation entre l'employeur et le salarié même dans le cas d'augmentation de la cotisation. La référence retenue par la CGT est 60 % pour l'employeur, 40 % pour le salarié.

- **La désignation de l'organisme assureur.** Elle intervient quand l'accord mutualise la couverture des risques et la gestion. L'accord doit obligatoirement préciser les modalités de choix de l'organisme et la périodicité de révision de la désignation qui ne peut excéder 5 ans.

12- Négociation annuelle sur l'intéressement, la participation, l'épargne salariale en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise

L.2242-12 « Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'intéressement, un accord de participation, un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou par un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur engage, chaque année une négociation à cette fin.

L'employeur engage également chaque année, s'il y a lieu, une négociation sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L.3334-1 et à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés à l'article L.3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs. »

Commentaires

Depuis la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, dite loi Fabius, l'épargne salariale fait partie du champ de la négociation annuelle obligatoire. Le principal problème posé est celui du risque de substitution de cette dernière par rapport au salaire, et par voie de conséquence les risques pour la protection sociale, du fait notamment des exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'épargne salariale. Ce risque a été encore aggravé par la réforme des retraites du 21 août 2003, qui a intégré un dispositif d'épargne retraite dénommé PERCO dans les dispositifs d'épargne salariale.

Le PERCO se substitue au PPESV (plan partenarial d'épargne salariale volontaire) créé par la loi Fabius. Alors que les fonds étaient bloqués 10 ans le PPESV (au lieu de 5 ans dans le PEE classique), ils ne pourront être débloqués qu'au moment du départ à la retraite dans le cas du PERCO.

Il est important d'éviter une approche idéologique en matière d'épargne salariale. La CGT doit intervenir sur toutes les questions qui concernent les intérêts des salariés dont l'épargne salariale, qui constitue fréquemment une part significative de sa rémunération globale annuelle. La démarche revendicative de la CGT comporte 2 aspects indissociables : la CGT n'est pas favorable au développement de l'épargne salariale qui est fondée sur une mise en cause du salaire et de la protection sociale. Mais parallèlement, dès lors que celle-ci existe, elle cherche à maîtriser l'épargne salariale et à peser sur le contenu des accords dans un sens plus conforme aux intérêts des salariés.

Le premier problème à traiter est celui du risque de concurrence avec les salaires.

Pour peser sur les revendications salariales et diviser les salariés, les directions d'entreprises pratiquent de plus en plus une individualisation des rémunérations. Les formes variables de rémunération qui bénéficient souvent des avantages sociaux et fiscaux, se développent.

Ces « avantages sociaux et fiscaux » sont autant de recettes qui manquent à la Sécurité sociale et au budget de l'Etat pour financer les services collectifs dont l'ensemble de la population a le plus grand besoin. Les montants en cause se chiffrent en millions d'€ chaque année.

Plus de la moitié des salariés sont concernés

En 2007, 9,2 millions de salariés, soit 57,2 % des salariés du secteur marchand non agricole, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne retraite collectif - PERCO).

Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 3,7 % entre 2006 et 2007.

La proportion de salariés couverts par un accord de participation passe de 42,8 % en 2006 à 44,4 % en 2007 et celle couverte par un accord d'intéressement de 34,6 % à 36,0 %.

39,5 % des salariés ont accès à un plan d'épargne entreprise et 8,5 % à un PERCO en 2007 contre respectivement 36,3 % et 5,2 % en 2006.

Le nombre de salariés couverts par un PERCO a plus que doublé en deux ans - ce qui n'est pas sans rapport avec le débat « retraites » actuel, et créé de nouvelles inégalités entre salariés.

Des pratiques plus courantes dans les grandes entreprises

Plus l'entreprise est grande, plus elle est susceptible de proposer à ses salariés plusieurs dispositifs de participation, d'intéressement, de PEE et de PERCO.

91,2 % des salariés travaillant dans des entreprises de plus de 500 salariés et 77,9 % de ceux des entreprises de 50 à 499 salariés sont couverts par au moins un dispositif contre 14,4 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Au total, 90 % des salariés ayant accès à un dispositif sont employés par des entreprises de 50 salariés ou plus.

La participation aux résultats de l'entreprise est le dispositif le plus répandu (7,1 millions de salariés), en particulier dans les entreprises de plus de 50 salariés où elle

est obligatoire. Seuls 3 % des salariés couverts par un accord de participation travaillent dans une entreprise de moins de 50 salariés.

L'intéressement, qui est un dispositif facultatif, concerne 5,8 millions de salariés dont 9 % sont employés dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Parmi les salariés couverts par un accord de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale, 7,8 millions, soit près de 85 % d'entre eux, ont reçu une prime en 2007.

Une forte hausse des sommes distribuées

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus ils sont 7,3 millions dans ce cas, soit 58 % de l'effectif salarié total. Au total, 16,2 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'exercice 2008 dans les entreprises de 10 salariés ou plus, soit une diminution de 6,6 % en euros courants par rapport à l'exercice précédent où la progression avait été particulièrement forte la « fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines » où plus de 80 % des salariés sont couverts par au moins un dispositif. Les montants distribués progressent fortement dans les entreprises de 10 à 99 salariés (+20 %) et dans celles de plus de 500 salariés (+17 %).

La participation est le dispositif qui a généré les flux les plus importants. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, elle a atteint 8,3 milliards d'euros en 2007, contre 7,4 milliards pour l'intéressement, près de 1,5 milliard pour l'abondement au PEE et 190 millions pour l'abondement au PERCO.

Une prime représentant 8 % de la masse salariale

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, les sommes distribuées ont progressé plus rapidement en 2007 (+15,3 %) que le nombre des bénéficiaires (+10,7 %).

La prime moyenne perçue par les salariés bénéficiaires a augmenté de 4 % par rapport à l'année précédente (+2,5 %), pour s'établir à 2 324 euros en 2007.

Cette prime représente, pour les salariés bénéficiaires, 7,7 % de leur masse salariale.

13- Négociation annuelle relative aux salariés handicapés

L.2242-13 « L'employeur engage, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur :

- 1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;*
- 2° Les conditions de travail et d'emploi ;*
- 3° Les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.*

Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans. »

14- Rapport présenté par l'employeur permettant de vérifier son obligation d'emploi de travailleurs handicapés

L.2242-14 « 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 des travailleurs handicapés prévue par les articles L.5212-1 et suivants. »

Commentaires

Ces deux articles constituent un sujet important et pas facile car chacun le sait, les patrons préfèrent payer les pénalités financières moins chères que l'obligation d'embaucher.

Mais la pression peut s'exercer surtout si nous connaissons des associations de personnes handicapées qui cherchent du travail. Des interventions conjointes peuvent s'organiser.

N'oublions pas que toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer 6% de travailleurs handicapés.

15- Obligation triennale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises de + de 300 salariés ou les groupes

L.2242-15 « Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L.2331-1 de trois cent salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L.2341-1 et L.2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur :

1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;

2° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. »

16- Conjointement à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, négociation facultative sur accord de méthode et licenciement

L.2242-16 « La négociation prévue à l'article L.2242-15 peut également porter :

1° Sur les matières mentionnées aux articles L.1233-21 et L.1233-22 selon les modalités prévues à ce même article ;

2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques. »

17- Régime fiscal des indemnités de départs volontaires

L.2242-17 « Les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre de l'accord collectif résultant de la négociation mentionnée au 2° de l'article L.2242-16 bénéficient des exonérations fiscales prévues au 5° du 1 de l'article 80 duodecimes du code général des impôts lorsque les conditions suivantes sont remplies :

1° L'autorité administrative n'est pas opposée à la qualification d'emplois menacés retenue par l'accord collectif ;

2° Le salarié dont le contrat de travail est rompu occupait effectivement un emploi classé dans une catégorie d'emplois menacés définie par l'accord collectif et a retrouvé un emploi stable à la date de la rupture de son contrat de travail ;

3° Un comité de suivi a été mis en place par l'accord collectif et ce comité a reconnu la stabilité de l'emploi de reclassement mentionné au 2°. »

18- Champ d'application de la GPEC d'un accord de groupe

L.2242-18 « Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale mentionnée à l'article L.2242-15, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations de négocier prévues par ce même article. »

19- La négociation GPEC doit englober l'évolution des conditions d'emploi des salariés âgés

L.2242-19 « Dans les entreprises de trois cent salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L.2331-1 et L.2341-3, employant ensemble trois cent salariés et plus, la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques prévue aux articles L.2242-15 et L.2242-16 portent également sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle. »

20- La négociation GPEC doit également porter sur le déroulement de carrière des représentants syndicaux

L.2242-20 « Dans les entreprises de trois cent salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L.2331-1 et L.2341-3 employant trois cent salariés et plus, la négociation prévue à l'article L.2242-15 porte également sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions. »

Commentaires sur la GPEC

Les sujets de négociation obligatoires

1^{er} thème : les modalités d'information et consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires.

C'est l'élément essentiel d'un accord de GPEC : on ne peut pas faire de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences si on n'obtient pas d'information sur la stratégie de l'entreprise. Plusieurs points peuvent étayer cette discussion :

- Le niveau de consultation : attention à ne pas se limiter à une simple information du CE européen, la loi parle bien du comité d'entreprise (au sens national). Il peut alors s'agir du CCE uniquement ou alors avec une déclinaison au niveau des comités d'établissement.

- La fréquence de consultation : il s'agit d'établir la période et le nombre de réunions du CE sur cette question de stratégie.

- Les documents fournis : il est important d'obtenir les documents originaux et non une simple note rédigée par la direction. La liste suivante non exhaustive peut nous aider à élaborer nos exigences : stratégie produits, marchés visés y compris choix d'implantation géographique, politiques de croissance externe, de recherche-développement, stratégie d'investissement, politique financière : augmentations de capital envisagées.

Attention : l'employeur ne peut pas fixer une clause de confidentialité générale. Selon la jurisprudence, l'obligation de confidentialité s'applique aux informations explicitement définies comme telles par l'entreprise et tenant notamment aux procédés de fabrication.

- Les moyens d'analyse : l'analyse de la documentation relative à la stratégie peut s'avérer difficile pour des non initiés. C'est pourquoi nous devons exiger, dans l'accord GPEC, l'assistance du CE par l'expert de son choix dans le cadre d'une nouvelle mission financée par l'entreprise.

2^e thème : la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'efficacité à notre sens d'un dispositif de GPEC est étroitement liée à la connaissance de la stratégie de l'entreprise.

Le dispositif de GPEC doit donc permettre d'établir les emplois actuels et la main d'œuvre disponible (volume et compétences). Ce travail peut passer par la création d'une commission métiers (ou observatoire des métiers) qui sera chargée de répertorier l'ensemble des métiers qui existent dans l'entreprise avec les compétences mobilisées et les qualifications requises pour chacun.

L'analyse des métiers peut également mobiliser le CHSCT.

Une fois l'analyse de la situation existante réalisée, le dispositif de GPEC, donc la commission métiers, doit s'attacher à l'étude des besoins futurs : évolution ou disparition de métiers, compétences nouvelles...

Ces besoins futurs sont bien évidemment complètement dépendants de la stratégie financière et industrielle qui aura préalablement été discutée.

3^e thème : les mesures d'accompagnement du dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il nous faut faire le lien avec l'article L.6321-1 qui oblige l'employeur à veiller à l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Les dispositifs de formation professionnelle apparaissent comme les éléments essentiels pour respecter cette obligation.

Maintenir l'adaptation des salariés à leur poste de travail peut aussi être regardé sous l'angle des conditions de travail et donc de la pénibilité des postes.

4^e thème : le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

L'entreprise doit se fixer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans ou de recrutement de salariés de plus de 50 ans.

Les décrets établissent les dispositions permettant d'atteindre cet objectif, dans au moins trois domaines à traiter dans la liste suivante :

- Recrutement de salariés âgés dans l'entreprise,
- Anticipation et évolution de carrière dans l'entreprise,
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Il faut insister sur l'ouverture de négociations car la loi permet de ne mettre en place qu'un simple plan d'action évidemment décidé unilatéralement par la direction.

5^e thème : Issu de la loi sur la représentativité d'août 2008 : le déroulement de carrière des militants syndicaux.

Un examen obligatoire ouvert par les luttes, les accords d'entreprises et les procès contre les discriminations

syndicales. La jurisprudence étant maintenant constante sur le sujet.

Les sujets facultatifs ou pièges à éviter

Dans la négociation d'un accord de GPEC, la loi prévoit 3 sujets facultatifs de négociation qui, selon nous, sont à éviter.

1^{er} sujet piège : les matières mentionnées aux articles L1233-21 et L1233-22, l'accord de méthode.

Ces articles permettent de déroger par accord collectif à la procédure légale d'information et de consultation du CE en cas de restructuration (au moins 10 licenciements économiques sur une même période de 30 jours). Cet accord peut prévoir le calendrier des réunions de CE, les conditions de formulation de propositions alternatives par le CE... Il est même prévu par la loi la possibilité de négocier les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi (ex plan social). Attention donc à l'intégration de ce type de mesure dans la GPEC.

2^e sujet piège : la qualification des catégories d'emplois menacés.

Cette possibilité a été ajoutée au texte initial par la loi du 21/12/2006 relative au financement de la Sécurité Sociale.

Il s'agit d'établir dans l'accord la liste des emplois mena-

cés par les évolutions économiques ou technologiques ce qui permettra d'organiser les départs volontaires dans ces catégories. La loi prévoit alors l'exonération fiscale des indemnités de départ versées dans ce cadre-là.

Intégrer ce sujet dans l'accord GPEC est donc évidemment dangereux.

3^e sujet piège : le « congé » de mobilité article L.1233-77 et suivants.

Ce dispositif a été créé par la loi du 30/12/2006. Le « congé » de mobilité peut être mis en œuvre dans les entreprises de plus de 1 000 salariés qui ont conclu un accord de GPEC.

Selon la loi l'objectif de ce « congé » est de « favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail ». Toutes les modalités pratiques sont fixées par l'accord collectif (conditions d'adhésion, durée, rémunération...).

Mais le « congé » de mobilité pose un problème majeur pour le salarié qui l'accepte puisque son contrat de travail est alors rompu d'un commun accord (impossibilité de contester devant le juge la cause de la rupture, ce n'est pas un licenciement). Donc attention !

1- Egalité femmes/hommes

Quelques chiffres sur la réalité de l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes

- Les filles réussissent mieux que les garçons à l'école, (55 % des étudiants sont des étudiantes ; 10 % des filles de 25-34 ans et 16 % des garçons n'ont aucun diplôme). Elles restent majoritaires dans les filières tertiaires et littéraires et minoritaires dans les filières professionnelles et scientifiques (22 % dans les écoles d'ingénieurs) ;
- Les femmes restent confinées dans peu d'emplois : 6 catégories socioprofessionnelles regroupent plus de 60% des femmes (employées au nettoyage, aides à domicile, employées de commerce, secrétaires d'entreprise, infirmières et professeurs d'écoles...) ;
- Plus l'on monte dans la hiérarchie, moins l'on trouve de femmes (6 à 7 % de femmes dans les états majors d'entreprises) ; 13 % de femmes dans les hautes fonctions publiques ;
- Les femmes occupent 70% des emplois précaires; 82% du temps partiel est occupé par des femmes, dans des emplois souvent peu qualifiés et subis ;
- Des inégalités de salaire existent toujours en France, du fait de la précarité, du temps partiel, d'un accès moins important aux primes et promotions. Les femmes représentent 80% des salariés payés en dessous du Smic ;
- Les écarts dans les pensions de retraites amplifient toutes les inégalités : 42 % d'écart entre femmes et hommes ; la majorité des retraités au minimum vieillesse (83 %) sont des femmes ;
- Malgré la progression de l'activité féminine, les tâches domestiques sont assurées à 80% par les femmes ;
- 98 % des allocataires du congé parental indemnisé sont des femmes, elles se retrouvent, dans de nombreux cas, marginalisées, reprenant difficilement un emploi après trois ans d'interruption.

Egalité professionnelle, la réalité

Ecart de salaire selon les catégories*

	Ecart de salaire femme/homme (%)
Ouvriers	17,2
Employés	5,5
Cadres	23,6
Ensemble	18,8

*chiffres 2007 Source : Dares.

La Cgt propose

Le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail et dans la vie.

- Egalité dans l'emploi, la carrière, la formation continue, la santé, la reconnaissance, la vie personnelle, la retraite;
- Une réelle mixité des filières de formation initiale et égalité d'accès à la formation continue pour toutes les catégories professionnelles. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels ;
- L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles ;
- Une réelle mixité des métiers pour les femmes et pour les hommes ;
- l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité des femmes ;
- Assurer un déroulement de carrière pour toutes les femmes et leur accès aux postes à responsabilité ;
- L'application effective du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » par la reconnaissance des qualifications des femmes ;
- Par un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- Par le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé ;
- Par le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles ;
- Par une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.

Les moyens pour y parvenir

- Mise en place de sanctions et moyens de contrôles afin de contraindre réellement les employeurs à appliquer tous les textes régissant les questions d'égalité ;
- Imposer l'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises sur le recrutement, la formation, les promotions, les rémunérations... tel que le prévoit la loi ;
- Exiger la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale consacrée aux rattrapages des inégalités de rémunération, de déroulement de carrière, de formation ;
- Imposer une organisation du travail qui garantisse l'égalité dans le déroulement de carrière ;
- Porter le congé paternité à un mois ;
- Un congé parental plus partagé, plus court et mieux rémunéré (sur la base du dernier salaire)

La loi du 13 juillet 1983 prévoit la production d'un rapport annuel sur la Situation Comparée des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes dans les entreprises.

Ce Rapport de Situation Comparée constitue un outil privilégié de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises.

Il doit correspondre à trois objectifs :

- **Mesurer** : identifier les écarts par une lecture croisée des indicateurs,
- **Comprendre** : analyser les causes directes et indirectes des écarts, les phénomènes structurels influant sur le déroulement de carrières et comparer les conditions générales d'emploi,
- **Agir** : recenser les actions menées au cours de l'année écoulée pour assurer l'égalité professionnelle ainsi que les objectifs et actions prévus pour l'année à venir.

Avec la loi de mars 2006, ce rapport sur la situation comparée renforce l'obligation de négocier des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010. Cette date a été repoussée au 31 décembre 2011 par la loi de réforme sur la retraite 2010.

2- Temps de travail

La Cgt propose

Un nouveau rapport entre vie au travail et vie hors travail, permettant de répondre aux besoins de toutes et tous.

Le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à en transformer le contenu, à permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie privée.

Cela suppose **l'application de la durée de travail légale à 35 heures** pour tous les salariés, quels que soient l'entreprise, le contrat de travail, sans discrimination aux salarié(e)s à temps partiel ou aux nouveaux embauchés.

Cela doit se faire **sans intensification du travail**, ce qui suppose des embauches, une nouvelle organisation du travail à construire avec tous les intéressés et des investissements.

Cela ne doit pas se faire au détriment des rémunérations, ni du financement de la protection sociale.

La notion de temps de travail désigne toute période durant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée légale à 35 heures constitue le socle de référence minimum à partir duquel doivent se développer les négociations dans les branches, les entreprises.

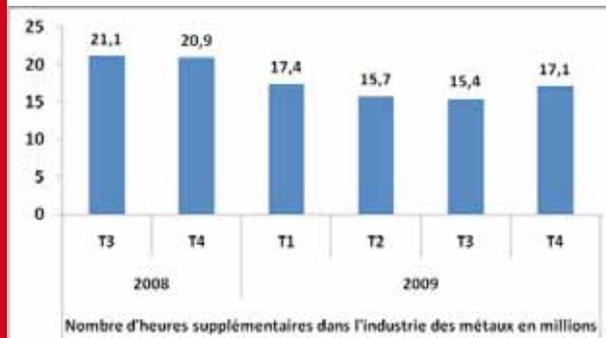
Nombre d'heures travaillées par semaine, y compris les heures supplémentaires de l'ensemble des personnes en emploi à temps plein en Europe (Source Eurostat)

	Heures hebdomadaires
Allemagne	40,6
Autriche	42,1
Belgique	39,1
Bulgarie	41,3
Chypre	40,8
Danemark	37,7
Espagne	40,5
Estonie	40,6
Finlande	39,0
France	39,4
Grèce	40,7
Hongrie	40,5
Irlande	38,3
Italie	39,0
Lettonie	40,8
Lituanie	39,7
Luxembourg	40,1
Malte	40,4
Pays-Bas	38,9
Pologne	41,0
Portugal	40,2
République tchèque	41,3
Roumanie	41,2
Royaume-Uni	42,2
Slovaquie	40,6
Slovénie	41,1
Suède	39,9
Union européenne à 27	40,4

Au 1^{er} trimestre 2009, les heures supplémentaires réalisées dans la branche représentaient l'équivalent de 10 828 emplois temps plein.

Dans une période de casse massive de l'emploi, sur l'année 2009 ces heures supplémentaires ont représenté l'équivalent de 40 820 emplois

**Au 4^e trimestre 2009,
17,1 millions d'heures supplémentaires
ont été réalisées dans la métallurgie
donnant lieu à une exonération TEPA**



3- Emploi

a) Evolution de l'emploi dans la métallurgie

Depuis le début de la crise 167 315 emplois ont été supprimés dans la métallurgie, cette baisse est la plus forte de ces 20 dernières années.

La crise et son utilisation par les entreprises a amplifié une baisse de l'emploi qui n'est plus compensée par des créations d'emplois dans les services aux entreprises notamment.

Evolution des effectifs salariés dans la métallurgie depuis 1983

Année	Effectifs salariés au 31/12	Solde
1983	2 336 156	
1990	2 087 291	- 248 865
1992	1 860 147	- 227 144
1993	1 752 027	- 108 120
1994	1 733 792	- 18 235
1995	1 759 455	25 663
1996	1 734 530	- 24 925
1997	1 732 749	- 1 781
1998	1 744 770	12 021
1999	1 753 320	8 550
2000	1 804 683	51 363
2001	1 803 495	- 1 188
2002	1 748 443	- 55 052
2003	1 696 893	- 51 550
2004	1 654 060	- 42 833
2005	1 620 553	- 33 507
2006	1 602 351	- 18 202
2007	1 601 387	- 19 166
2008	1 572 223	- 30 128
2009	1 464 200	- 137 187

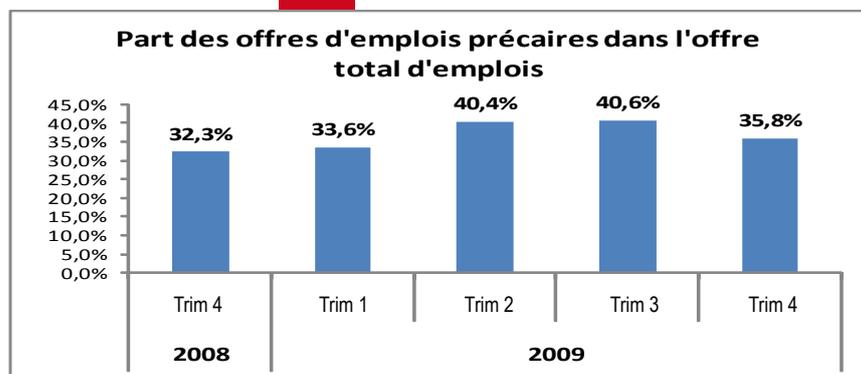
b) Précarité

Le travail en intérim dans la métallurgie (massivement occupé par les jeunes), est utilisé comme une variable d'ajustement.

- En moyenne, les intérimaires représentaient l'équivalent de 148500 emplois à temps plein de 2003 à 2007.
- Au 1^{er} et 2^{ème} trimestre 2009, ce nombre est retombé à 62400 salariés, soit 86 000 emplois en l'espace de quelques mois.
- Les premières victimes de la crise ont bien été les intérimaires.
- Fin 2009 ce nombre est remonté à 71 700. Néanmoins entre 2007 et 2009: 82 000 emplois d'intérimaires ont disparu.
- Le taux de recours à l'intérim dans la branche est passé d'environ 9% à 4.6% en 2009.

Les offres d'emplois dans la métallurgie sont de plus en plus précaires :

Au deuxième trimestre 2009, 40,4% des offres d'emplois dans la métallurgie étaient des emplois précaires (CDD de moins de 6 mois /Intérim de moins de 6 mois).



c) Départ des seniors et embauches

Dans de nombreuses entreprises de la métallurgie, on constate un vieillissement des effectifs, qui va se caractériser par des départs massifs en retraite. Ces départs sont souvent non remplacés par les entreprises, ce qui a pour conséquence un accroissement et une dégradation des conditions de travail pour les salariés restants. Ces non remplacements contribuent également à la baisse de l'emploi et à la perte des connaissances et savoirs faire.

25% des salariés de la métallurgie ont plus de 50 ans, soit environ 395 000 salariés en 2007/08. 18% des salariés de la filière des services de l'automobile ont plus de 50 ans, soit environ 75 780 salariés.

Evolution de la répartition du salariat de la métallurgie par classe d'âge entre 94/96 et 2005/2007

07 - métallurgie				
Age (atteint au 31 décembre de l'année)	Secteur		Tous secteurs	
	(1994-1996)	(2005-2007)	(1994-1996)	(2005-2007)
Part des :				
moins de 25 ans	5,2	5,8 %	8,0 %	9,1 %
25-29 ans	13,4 %	11,6 %	14,2 %	11,9 %
30-39 ans	29,3 %	27,8 %	30,1 %	26,9 %
40-49 ans	33,7 %	29,8 %	29,0 %	28,0 %
50 ans et plus	18,5 %	25,0 %	18,8 %	24,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

La Cgt propose

- L'embauche, en CDI, des salariés sous contrats précaires,
- L'embauche en CDI et à temps de tous les salariés à temps partiel imposé,
- Une nouvelle politique industrielle articulée autour de 5 grands axes : la priorité au développement des res-

sources en emploi et qualification, l'accroissement de l'effort de recherche et de développement, la mise en place d'une politique cohérente de l'énergie, le financement de la croissance des entreprises industrielles par l'élargissement de l'accès aux crédits bancaires et la création de droits nouveaux pour les salariés en France et en Europe.

4- Salaires

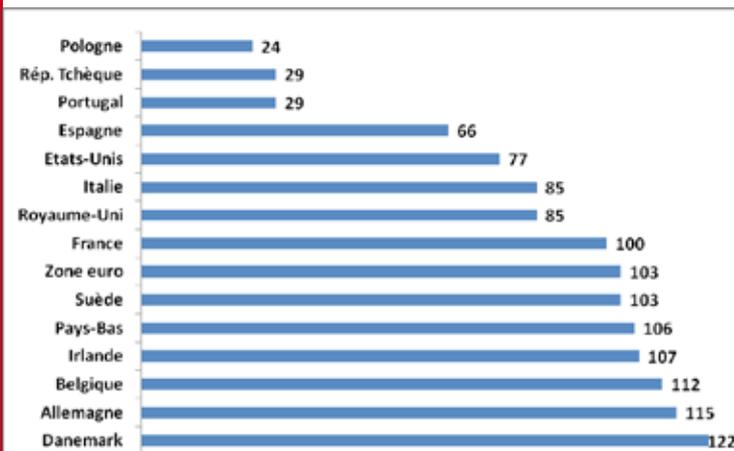
Le patronat et le gouvernement prétendent que la faiblesse de la croissance est due aux coûts élevés du travail en France. C'est faux.

Ce qui handicape la France, ce n'est pas le « coût du travail » mais bien les prélèvements financiers.

La France n'est pas le pays où le coût du travail est le plus élevé au monde.

Coût horaire du travail dans le secteur manufacturier en 2008, base 100 = France

Alternatives Economiques, octobre 2010.



« Le coût du travail » en France, y compris les cotisations sociales, parts salariale et employeur comprises, se situe dans la moyenne des pays qui ont à peu près le même niveau de développement économique et social. En revanche, la France se situe dans le peloton de tête en ce qui concerne la productivité du travail.

La France, pays où le « coût du travail » n'est pas élevé

Comparaison européenne du coût de travail par rapport à la productivité

	Productivité horaire de travail	Coût du travail compte tenu de la productivité	Rang
Danemark	96,4	139,73	1
Suède	103	125,36	2
Finlande	96,5	111,98	3
Autriche	101,7	105,27	4
UE à 15	100	100	
Allemagne	111,9	96,33	5
Italie	88,9	93,29	6
Pays-Bas	121	87,84	7
UE à 27	88,8	86,68	
France	116,9	83,75	8
Portugal	54,9	79,95	9
Luxembourg	165,5	77,32	10
Espagne	94,3	67,39	11
Estonie	47,8	60,3	12
République Tchèque	54,8	55,76	13
Slovaquie	62,9	53,54	14
Hongrie	54,7	50,54	15
Pologne	43,6	50,54	16
Roumanie	31,4	42,11	17
Lettonie		41,9	18
Lituanie	47,1	39,51	19
Bulgarie	31,2	23,49	20

Source : D'après Conseil des prélèvements obligatoires, les prélèvements obligatoires des entreprises dans une économie globalisée, octobre 2009.

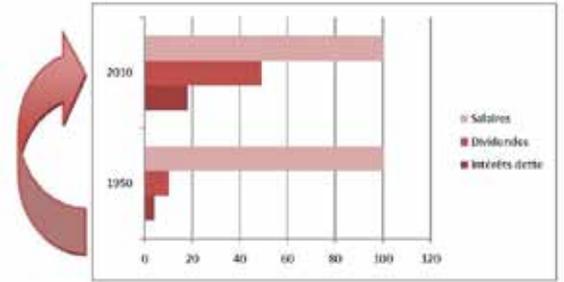
Les intérêts et dividendes ont pris le pas sur les salaires

En 1950, pour 100 € de salaire brut versé aux salariés (ce qui intègre les cotisations sociales payées par les salariés), les entreprises versaient 10 € à leur propriétaire sous la forme de dividende et 4 € sous la forme de charge d'intérêt de leurs dettes (créanciers).

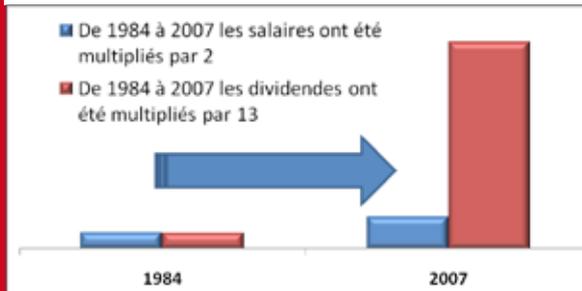
En 2010, pour 100 € de salaire brut, les dividendes représentent 49 € et les créanciers 18 €.

Autrement dit, les prélèvements financiers équivalents à 2/3 du salaire brut.

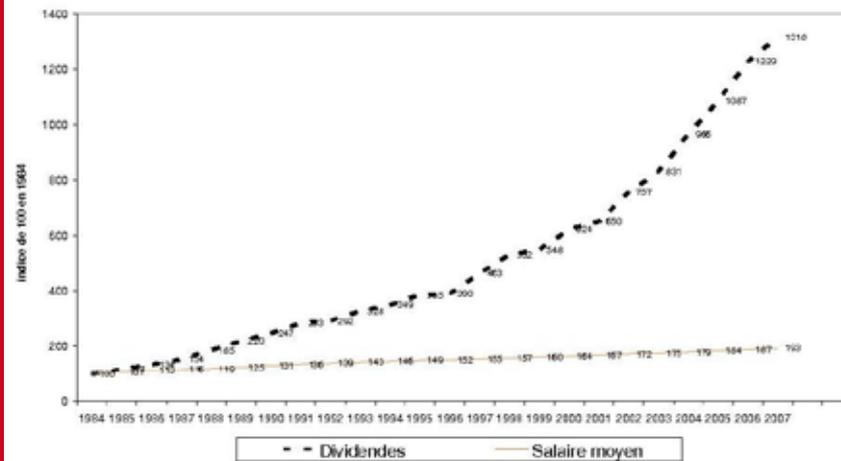
(Les valeurs du tableau ci-dessous sont en euros)



Entre 1984 et 2007, le salaire moyen a été multiplié par 2 et les dividendes versés aux actionnaires ont été multipliés par 13.



Evolution du salaire moyen et des dividendes



Individualisation des salaires... Isolement des salariés

Pour peser sur les revendications et diviser les salariés, le patronat et l'Etat développent l'individualisation de la rémunération.

Les formes variables de rémunération, qui se développent, échappent aux cotisations sociales. C'est autant de recettes qui manquent à la Sécurité Sociale et au budget de l'Etat pour financer les services collectifs dont l'ensemble de la population a le plus grand besoin.

En 2007, 57,2 % des salariés (9,2 millions de salariés) disposent d'un dispositif de participation ou d'intéressement ou épargne salariale du style PERCO.

La somme de ces dispositifs s'élève à 17,4 milliards d'euros soit + 15,3 % par rapport à 2006.

Ces primes représentent pour les salariés bénéficiaires 7,7 % de leur masse salariale.

La hausse des salaires est nécessaire pour rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée en faveur des travailleurs.

La part des salaires dans la valeur ajoutée a fortement diminué entre 1983 et 1989, inversement celle des profits a augmenté.

Cette tendance n'a pas été inversée au cours de 1990 et 2000.

Statistiquement, la part des salaires dans la valeur ajoutée est restée relativement stable au cours des années 1990 et 2000.

Cette stabilité apparente cache en fait une hausse des inégalités au sein du salariat, les hauts et les très hauts salaires ayant fortement augmenté.

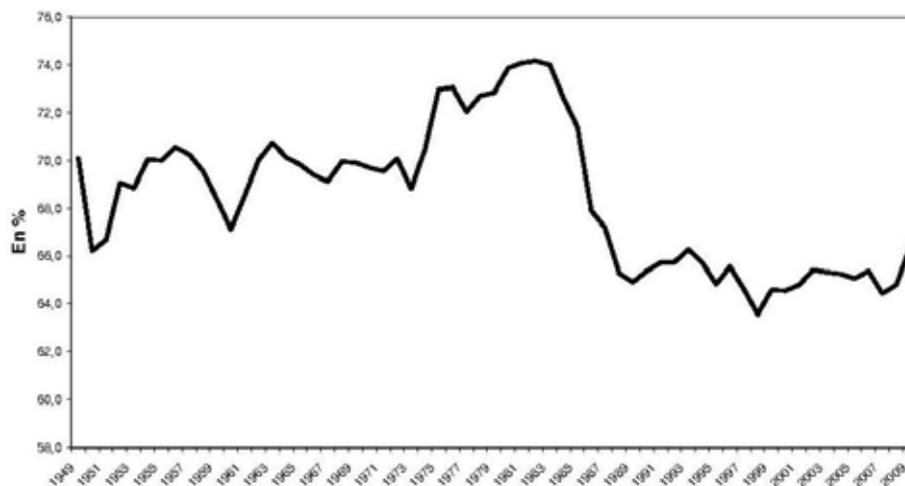
Résultat : la croissance économique a été faible, les entreprises n'ont pas suffisamment investi, le chômage a augmenté.

La part des salaires dans la valeur ajoutée a reculé de 10 points dans les années 1980. Chaque point du PIB représente 20 milliards d'euros par an. Il y a donc 200 milliards d'euros supplémentaires qui passent chaque année et cela depuis 20 ans, du camp du travail à celui du capital.

Il faut souligner qu'aujourd'hui, la part des salaires dans la valeur ajoutée est historiquement faible, en deçà même du niveau atteint dans les années 1960.

La hausse des salaires est donc indispensable pour mettre fin à cette injustice qui constitue de plus une source de stagnation économique.

Part de la masse salariale dans la Valeur ajoutée



La hausse des salaires est indispensable pour réduire les inégalités croissantes des salariés, or les inégalités salariales augmentent :

- Un nombre toujours plus important de salariés payés au Smic,
- Les 10 % des hommes les mieux payés gagnent en moyenne 13 fois plus que les 10 % les moins bien payés. Pour les femmes, c'est 16 fois plus,
- 1/3 du salariat dispose d'un revenu inférieur au Smic mensuel.

La pauvreté en France

De plus en plus, la masse salariale se concentre vers le bas. Le salaire médian tend à se rapprocher du Smic alors même que le niveau des qualifications s'élève.

Le salaire médian et le seuil de pauvreté, c'est quoi ?

Le salaire médian : signifie que 50% des effectifs sont au dessus de ce salaire médian et 50% en dessous. Le salaire médian donne une représentation plus juste de la moyenne.

Exemple dans une entreprise de 9 salariés : 4 salariés sont payés 1 000 euros par mois, 1 salarié à 1 500 euros et 3 salariés 5 000 euros et 1 autre 10 000 euros.

Le salaire moyen dans cette entreprise est donc de 3 388.9 euros.

Le salaire médian lui serait de 1 500 euros, à savoir 4 salariés en dessous et 4 salariés au dessus de ce salaire.

Pour dire que les salaires sont élevés, le patronat parle toujours en termes de salaires moyens et jamais de salaires médians, les bilans sociaux en sont la preuve.

Le seuil de pauvreté en France : il est fixé à 60% du niveau de vie médian soit 949 euros par mois en 2008. Le niveau de vie médian en France quant à lui est de 1 580 euros par mois.

16,8 % des salariés étaient en 2005 payés au smic. La proportion de salariés payés au salaire minimum est la plus élevée de l'union européenne.

	Femmes	Hommes	Total
Seuil à 60 % du revenu médian	4,3	3,7	8
Seuil à 50 % du revenu médian	2,3	2	4,3

Source : Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

La hausse des salaires (de même que les minima sociaux) est indispensable pour éradiquer la pauvreté.

La hausse des salaires est nécessaire pour reconnaître et encourager l'amélioration des niveaux de qualification

L'amélioration générale du niveau de qualification de la main d'œuvre ne se traduit pas par une hausse des salaires à l'embauche tout comme pendant le déroulement de carrière.

Les écarts de rémunérations entre les CAP/BEP et les

bacheliers se sont largement resserrés ces dernières années, ce qui traduit une dévalorisation salariale au niveau du BAC et une non progression des niveaux CAP/ BEP.

Un tiers des salariés souffre d'un déclassement salarial, c'est-à-dire un décalage entre la qualification et le salaire qui ne correspond pas à celle-ci.

Fréquence de déclassement salarial*

	Enquête génération 98 (Céreq)	Enquête emploi (Insee)
Bac généraux	46,8	42,5
Bac techniques et professionnels	41,5	36,4
Bac+2	26,4	25,4
Bac+3/4	38,2	39,7
Bac+5 et plus	14,6	17,6
Ensemble des bacheliers et des diplômés supérieurs	32,3	31

*En mars 2001 Source : Economie et statistique, n° 388-389, 2005.

De plus, lorsque les salariés sont amenés à changer d'entreprise, ce changement s'effectue avec des pertes de salaire dans la plupart des cas.

Ce déclassement s'observe également après un passage au chômage. Un quart des salariés ayant perdu leur emploi se trouve dans une situation salariale dégradée à la sortie du chômage.

L'ensemble de ces données confirme la nécessité de la hausse des salaires.

En particulier, le déclassement salarial des jeunes pose aussi le problème des perspectives de retraite des nouvelles générations et plus généralement le problème de financement de la protection sociale.

Il légitime l'objectif CGT de conquête d'un nouveau statut du travail salarié.

La hausse des salaires est nécessaire pour assurer une vie décente à tous les travailleurs, compatible avec les exigences de notre temps

Le poids des dépenses contraintes ou pré engagées (mensualités de crédits, logement, eau, électricité, gaz, frais d'assurance...) est de plus en plus lourd pour les ménages.

La particularité de ces dépenses est qu'elles sont réalisées, parfois prélevées directement sur le compte, avant toutes autres dépenses. Par exemple, on paie d'abord son loyer et ensuite on fait ses courses quotidiennes.

Ces dépenses représentent en moyenne 45 % du budget des ménages en 2006 contre 41 % en 2001.

Pour l'ensemble des ménages, le poids des dépenses de logement progresse de 2,7 points passant de 17,5 en 2001 à 20,2 % en 2006. Idem pour les assurances dont le poids augmente de 2 points à 8,8 % du budget des ménages.

La progression de la part des dépenses pré engagées touche particulièrement les ménages aux revenus modestes et intermédiaires et des foyers les plus jeunes ou monoparentaux.

- En 2006 les dépenses pré engagées représentent trois quart du revenu des 20 % des ménages les plus pauvres contre la moitié en 2001.

- Pour ces ménages, le poids du logement dans leurs dépenses passe de 31 % en 2001 à 41 % en 2006 ; celui des assurances de 9 à 15 %.

Ces dépenses incompressibles au moins à court terme augmentent plus vite que les revenus. Pour les ménages à revenu modeste, les dépenses de logement, de l'électricité, de l'eau, du gaz et des combustibles représentent ensemble 46 % de leurs dépenses contre 22 % en 1979. Pour les ménages à revenu médian, ces postes représentent 38 % de leurs dépenses contre seulement 21 % en 1979.

70 % des français déclarent devoir s'imposer des restrictions de consommation. Si la crise fait peser une menace plus réelle sur le pouvoir d'achat, le sentiment de restrictions des consommateurs était déjà très élevé il y a 2 ans et n'a pas cessé de progresser depuis 2000.

Une enquête récente du CREDOC révèle qu'au niveau du revenu médian, soit environ 1600 € mensuels après imposition, 50 % des personnes n'ont pas d'accès à internet à domicile, 37 % ne vont jamais au cinéma, 34 % n'ont pas de voiture.

72 % des « classes moyennes inférieures » selon le CREDOC déclarent devoir s'imposer régulièrement des restrictions sur certains postes de leur budget, alors qu'elles étaient 64 % dans ce cas en 1980. Parmi les plus modestes, le sentiment de restriction est passé de 71 % à 80 %.

Ces restrictions revêtent également une dimension inter-générationnelle. Pour prendre l'exemple des vacances, les jeunes générations prennent moins de jours de vacances que les générations précédentes au même âge.

Sur la base des définitions européennes, 8 millions de personnes, soit un français sur 7, sont pauvres en 2007 dernière référence connue, ceci équivaut à un « taux de pauvreté monétaire » de 13,4 % soit la proportion des personnes pauvres dans l'ensemble de la population.

La hausse des salaires est nécessaire pour accroître la consommation et accélérer la croissance économique

L'activité économique est mesurée par les richesses nouvelles créées par les travailleurs. Statistiquement, le concept de produit intérieur brut (PIB) en rend compte. Le PIB est une mesure de l'ensemble des biens et services que l'on produit en France en un an.

L'évolution du PIB dépend largement de la consommation des ménages. Celle-ci compte pour plus de la moitié (57 %) du PIB.

part de la consommation des ménages dans le PIB (en %)



Source : Insee, site Internet.

La croissance économique suit l'évolution de la consommation

Pour avoir plus de croissance économique, il faut avoir plus de consommation. De plus, lorsque la consommation est faible, les entreprises n'investissent pas, ce qui a un impact sur l'emploi et le chômage.

Le meilleur moyen pour augmenter la consommation des ménages est d'augmenter les salaires.

Propositions CGT

Le droit à un salaire ou traitement conforme aux besoins avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière :

- Le salaire doit être la juste rémunération de la forme de travail garantissant les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui en dehors de tout autre élément de rémunération.
- Tout salaire doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences du ou de la salarié(e).
- Le salaire doit permettre de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, contribuer à son épanouissement par l'élévation de son niveau de vie.

- Tout salaire doit assurer une participation effective de la croissance.

- Au bout d'une carrière professionnelle normale (hors action de formation et promotion particulière), chaque salarié doit au minimum avoir obtenu le doublement de son salaire d'embauche (à valeur monétaire constante).

- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes doit être garantie, la reconnaissance de la valeur des individus doit permettre d'y parvenir.

- Plus généralement, l'égalité de traitement entre tous les salariés intégrant le respect du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », « à qualification, compétence égale, salaire égal ».

- Garantir le pouvoir d'achat des salariés actifs, privés d'emploi et retraités est une étape incontournable pour que le salaire réponde réellement aux besoins et à leurs évolutions.

- En Europe, afin d'éviter la mise en concurrence de salariés et le dumping social, pour favoriser la croissance des salaires : les objectifs revendicatifs de la négociation doivent avoir pour base minimale la prise en compte de l'inflation et de la productivité articulées à des mécanismes de rattrapage des salaires.

Qu'est ce que le salaire ?

Le salaire comprend deux éléments :

- Le salaire direct ; c'est la somme versée individuellement à chaque salarié : le net à payer de la feuille de paie.

- Le salaire socialisé : cette notion, qui traduit le caractère collectif de la relation de travail, s'est imposée grâce aux luttes sociales. Elle correspond à des prestations (couverture maladie, l'indemnisation du chômage et des accidents de travail, les allocations familiales, la retraite).

Ainsi, pour les retraites, ce sont les cotisations versées par les salariés en activité qui servent à payer les retraites des retraités vivant à ce moment.

Toutes diminutions des cotisations sociales versées par l'employeur s'analysent donc comme une baisse du salaire socialisé et donc du salaire tout court dont les salariés devront payer les conséquences d'une manière ou d'une autre. Cela est vrai même si l'Etat compense l'exonération de cotisations car il faudra bien financer par l'impôt cette compensation.

Les cotisations patronales font partie intégrante du salaire et participent à la prise en charge collective de ce bien.

Pour satisfaire le patronat, l'Etat prend en charge une

partie de ces cotisations. Cette politique qui est appliquée au nom de l'emploi coûte à présent en année pleine 33 milliards d'euros au budget de l'Etat, sans résultat probant en matière d'emplois compte tenu de l'ampleur des besoins (selon les estimations les plus optimistes du gouvernement, 300 000 emplois seraient créés ou « sauvés » grâce à la politique d'exonération de cotisations sociales).

Bas salaires : pour les entreprises des exonérations à gogo

La moitié des salariés gagnent moins de 1600 € par mois (salaire médian).

Ce n'est pas un hasard si ce chiffre correspond au plafond de salaire pour les exonérations de cotisations sociales. Ces exonérations sont à 100 % au niveau du Smic et diminuent au fur et à mesure que le salaire augmente. Elles sont nulles à partir de 1,6 fois le smic. 1,6 fois le smic, c'est à peu près l'équivalent du salaire médian.

La politique d'exonération de cotisations « patronales » produit une trappe à bas salaires. Les employeurs préfèrent embaucher des gens au niveau du smic et ont intérêt à ce que le salaire ne dépasse pas le plafond de 1,6 fois le smic.

Rémunération Brute mensuelle	1 343,77*	1 400	1 500	1 600	1 700	1 800	1 900	2 000	2 100
Exonérations mensuelles cotisations patronales en €	377	351	304	257	210	164	117	70	23
Total exonérations annuelles cotisations patronales	4 524	4 212	3 648	3 084	2 520	1 968	1 404	840	276

* Smic au 1^{er} janvier 2010

Chaque année les entreprises bénéficient d'exonérations de cotisations sociales. (33 milliards d'€ en 2010).

A ces exonérations s'ajoutent :

7 à 12 milliards d'€ de suppression de la Taxe Professionnelle

650 millions d'€ pour les contribuables les plus aisés (bouclier fiscal)

La FTM-CGT propose une grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur permettant un réel déroulement de carrière pour tous

	Niveaux	Coefficients	Salaires en €
Sans savoir reconnu ni expérience	I	200	1 600 (revendication CGT)
Après un an		220	1 760
CAP	II	240	1 920 (Smic+20%)
BEP		260	2 080
Bac	III	280	2 240 (Smic+40%)
Bac Pro		300	2 400
Bac+2	IV	320	2560 (Smic +60%)
BTS - DUT		340	2 720
Bac +3/4	V	360	2 880 (Smic +80%)
Licence		380	3 040
Bac +5	VI	400	3 200 (Smic*2)
Ingénieurs - Master		440	3 520
		480	3 840
Bac +8	VII	500	de 4 000 (2,5*Smic) à 8 000 (5*Smic)
Ingénieurs/Cadres et cadres sup. - Doctorat		500 à 1000	

La FTM CGT propose :

- L'ouverture immédiate des négociations salariales dans toutes les entreprises de la métallurgie.
- Un smic de base à 1600 € pour un salarié sans diplôme, sans qualification reconnue et sans expérience.
- Un doublement du salaire et de la qualification sur toute la carrière professionnelle.
- Une grille de salaires et de qualifications de l'ouvrier au cadre, garantissant un réel déroulement de carrière.
- 10 % d'augmentation générale de salaires pour prendre en compte l'inflation, les gains de productivité et un meilleur partage des richesses créées par le travail.
- Une véritable reconnaissance des diplômés et de l'expérience professionnelle.

Pourquoi la FTM CGT propose 10 % d'augmentation générale des salaires ?

- Pour une meilleure répartition des richesses et des gains de productivité.
- Pour répondre à la faiblesse des salaires.
- Pour compenser la perte de pouvoir d'achat.

10 % ça représente quoi dans la métallurgie ?

C'est environ 7,7 milliards d'euros de chiffres d'affaires réalisés chaque année dans la branche. Cela représente en plus 3,7 milliards d'euros de cotisations sociales patronales, 1 milliard d'euros de cotisations sociales, 3 milliards d'euros de salaire net.

Il faut savoir...

Plus de salaires et plus d'emplois stables, ce sont des moyens supplémentaires pour financer nos retraites. 1 % de cotisations patronales en plus c'est 7 milliards

d'euros, ce qui correspond au déficit de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

Les entreprises ont les moyens d'augmenter les salaires : Bénéfices de certains groupes de la métallurgie en 2009 (en millions d'euros).

Sociétés	Résultats en millions d'€ de certains groupes de la métallurgie en 2009
Alstom	1 109
Schneider Electric	852
Valourec	518
Legrand	290
Essilor	394
SEB	146
Safran	376
Dassault Aviation	315

Consultation

