

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO) : LES ESSENTIELS

Imposée par le droit du travail, la NAO s'engage dans l'entreprise dès lors qu'il y a un délégué syndical (pas de seuil d'effectifs). La négociation annuelle obligatoire de branche n'exonère pas l'établissement de son obligation.

Salarié de l'établissement, faites remonter vos revendications au délégué syndical qui vous représente !



→ VOUS ÉPAULER

Que demander ?

- Une prise en charge plus importante du socle de base de la mutuelle (pour dépasser les 50 % imposés) pouvant atteindre la totalité, voire la prise en charge d'une option.
- Une prise en charge des frais de transport.
- Une augmentation de la valeur du point d'indice.
- Une prime de partage de la valeur (PVV) ou prime pérenne (de Noël par exemple).
- Une valeur de point supérieure.
- Une épargne salariale.
- Le don de jour(s) de garde d'enfant malade.
- Un accord sur le télétravail (aménagement

du temps de travail), sur les proches aidants (prise en charge de jours supplémentaires), pour la grossesse (mise en télétravail partiel), congés menstruels (prise en charge de deux jours mensuels si douleurs invalidantes)... Les possibilités sont nombreuses...

Bon à savoir

Certaines mesures sont soumises aux charges sociales, comme la mutuelle à 100 % ou le remboursement des frais de transport à 100 %.

Adapter la périodicité des négociations

La loi permet aux entreprises de conclure un accord adaptant les règles de négociation, notamment leur périodicité. Mais il faut que l'entreprise qui négocie soit couverte par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle, et que l'accord signé soit majoritaire. Les partenaires sociaux ne sont pas tenus de négocier un tel accord.

→ VOUS ÉPAULER

→ VOUS REPRÉSENTER

→ VOUS DÉFENDRE

L'actualité de la profession, l'expertise et les conseils du Spelc sur :

- Fédération nationale des Spelc
- @FederationSpelc
- federation-nationale-des-spelc

Vous avez un esprit libre et constructif !

ADHÉREZ AU SPELCSUR :

www.spelc.fr/adherer

Spelc
au cœur
de l'action

Négociation annuelle obligatoire (NAO) : les essentiels

Quels sont les thèmes de négociation ?

Ces négociations annuelles sont regroupées autour de deux thèmes :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- l'égalité professionnelle femmes-hommes et la qualité de vie au travail.

Une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit avoir lieu tous les 3 ans (pour les entreprises d'au moins 300 salariés. Les enseignants, agents publics de l'État, ne sont pas comptabilisés dans l'effectif).

Déroulement des négociations

La règle impose la tenue minimale de deux réunions de négociation. Aucun délai maximal n'est imparti à la négociation. Lors de la première réunion, sont précisés : le lieu et le calendrier des réunions, les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation et la date de cette remise.

Une exigence qui implique des négociations sérieuses et loyales :

- la convocation des organisations syndicales représentatives de la structure, précisant dates et lieux de réunions ;
- la communication des informations nécessaires afin de négocier en toute connaissance de cause ;
- la réponse motivée aux éventuelles propositions desdites organisations syndicales.

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), obligatoire pour les structures de plus de 50 salariés, peut être le support adapté pour une transmission des informations aux intéressés.

Le temps passé aux séances de négociation est payé comme temps de travail à échéance normale. Les membres de la délégation (délégués syndicaux ou salariés titulaires d'un mandat) qui disposent d'heures de délégation, ne doivent pas les utiliser pour le temps passé à la négociation (temps de travail effectif).

L'issue de la négociation

L'obligation annuelle de négocier n'est pas assortie d'une obligation de résultat.

Au terme de la négociation :

- soit un accord d'entreprise est conclu : il est déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) compétente. Un exemplaire est également adressé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord. Attention, les accords collectifs d'entreprise portant sur les salaires effectifs doivent, lors de leur dépôt, être "accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties. Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations" (C. trav., art. L. 2242-10). Envoyer aussi un exemplaire à la Fédération nationale des organismes de gestion de l'Enseignement catholique (Fnogec).

- soit aucun accord n'est conclu : on établit un procès-verbal de désaccord faisant état des propositions respectives finales, et le cas échéant des mesures que l'employeur souhaite appliquer unilatéralement. Le support est adressé à la Dreets et au conseil de prud'hommes.

