

# La négociation annuelle obligatoire opère sa mue

Les lois dites Rebsamen du 17 août 2015 et Travail du 8 août 2016 contribuent à l'édification progressive d'un nouveau modèle de négociation annuelle obligatoire (NAO). Mais il demeure difficile d'en dessiner les contours. Où en est-on ? Quels repères pour quelles pratiques ? Quels comportements convient-il d'adopter pour les prochaines réunions ?

**D**epuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les négociations annuelles obligatoires (NAO), sous réserve d'aménagements conventionnels, ne sont plus segmentées, mais regroupées en trois blocs (deux pour les entreprises de moins de 300 salariés) :

- les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (premier bloc avec une négociation annuelle) ;
- l'égalité professionnelle femmes-hommes et la qualité de vie au travail (deuxième bloc avec une négociation annuelle) ;
- la gestion des emplois, des parcours professionnels et dernier bloc concernant les seules entreprises de plus de 300 salariés, avec une périodicité triennale).

**Les nouveaux thèmes de négociation**

Cette consolidation est notamment assortie de nouveaux objets de négociation :

- suivi du déploiement des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d'accès à l'emploi et de formation professionnelle ;
- modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017) ;
- dédoublement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales...



© iStock  
Mieux vaut prévoir une première réunion de lancement pour identifier les thèmes négociables et la méthodologie qui sera adoptée.

La muée de la NAO ne rime donc pas encore avec simplification.

**La modulation des cycles et des sujets**

Cet allègement relatif du nombre des obligations de négociations périodiques (de douze thèmes à trois blocs) s'accompagne de la possibilité d'en varier l'architecture et le cycle. Elle est toutefois conditionnée par la conclusion d'un accord de méthode avec les organisations syndicales.

En outre, si l'aménagement concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, l'entreprise devra [1] être déjà couverte par un accord collectif ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle [2], et ce pendant toute la durée d'application de l'accord.

Cet accord collectif qui reconfigure les règles de négociation doit être signé par une ou

**La possibilité d'aborder tous les sujets d'un bloc, lors d'une négociation thématique, peut favoriser le dialogue social.**

plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections de titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants.

Dans ces conditions, la pério- dicité des négociations (pour tout ou partie des thèmes) peut être repoussée dans la limite de trois ans pour les deux blocs de négociations annuelles, de cinq ans pour celle triennale. Enfin, l'accord peut en adapter le nombre ou prévoir un regroupement différent des thèmes. Mais

il ne peut en aucun cas supprimer ceux obligatoires.

Dans le même ordre d'idées, si la périodicité relative aux salaires effectifs a été modifiée par accord, une organisation syndicale signataire de celui-ci peut, au cours de la période fixée par l'accord, demander que cette négociation soit engagée. L'employeur devra alors y faire droit sans délai. Objectif ? Fixer des règles transparentes, opérationnelles et partagées par tous les acteurs.

**Vers une globalisation des NAO**

La possibilité d'aborder tous les sujets d'un bloc, dans le cadre d'une négociation thématique, peut favoriser le dialogue social et même créer un consensus avec l'ensemble des organisations syndicales. Dans cette optique, les thèmes à aborder sont tellement diversifiés qu'il vaut mieux prévoir une première réunion de lancement pour identifier les objets négociables et la méthodologie à adopter.

À ce titre, il est important de prendre de la distance et d'envisager une organisation des NAO dans sa globalité. Ainsi, il est conseillé d'aligner les temps de la NAO sur le rythme de vie de l'association gestionnaire (chèque à ces budgets, salaires, comptables, fiscaux, sociales, politiques...).

Désormais, la NAO s'appuiera sur certaines données de la base de données économiques et sociales [3]. Cet élément posé, on peut s'interroger sur l'articulation des trois consultations obligatoires du CE et de la NAO. Ce sujet n'est pas anodin puisque depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 un

nouveau cas de recours à l'expertise technique est prévu au bénéfice du CE concernant l'égalité professionnelle. Aussi privilégié- ra-t-on pour des raisons de cohérence, par exemple le couplage de la consultation sur « la politique sociale » et la négociation sur le bloc « égalité professionnelle femmes/hommes et qualité de vie au travail ».

**La promotion du groupe**

Les mutations qui affectent le secteur associatif, la tendance à la fusion, tout comme les mouvements de décentralisation et de mutualisation ont des incidences sur le cadre des négociations. Sur ce point, la loi Travail, dans le prolongement de la loi Rebsamen, envisage expressément

qu'une négociation puisse avoir lieu au niveau du groupe et ce pour l'ensemble des thèmes professionnels. Aussi privilégié- ra-t-on pour des raisons de cohérence, par exemple le couplage de la consultation sur « la politique sociale » et la négociation sur le bloc « égalité professionnelle femmes/hommes et qualité de vie au travail ».

**La promotion du groupe**

Les mutations qui affectent le secteur associatif, la tendance à la fusion, tout comme les mouvements de décentralisation et de mutualisation ont des incidences sur le cadre des négociations. Sur ce point, la loi Travail, dans le prolongement de la loi Rebsamen, envisage expressément

**Il est conseillé d'aligner les temps de la négociation obligatoire sur le rythme de vie de l'association gestionnaire.**

• d'autre part, lorsqu'un accord portant sur le même thème que la négociation obligatoire a été conclu au niveau du groupe et rempli les conditions prévues par la loi.

Ce périmètre à privilégier permettra d'harmoniser les pratiques RH trop souvent hétérogènes, favorisant ainsi des sujets tels que les salaires effectifs. Le compte épargne-temps (CET), la mobilité, et plus largement l'égalité de traitement. En outre, cette


voie pourrait réduire l'influence d'organisations hostiles à tout dialogue social, ou transférer à ce niveau des négociations complexes à mener dans certaines structures de l'association gestionnaire. Pour des raisons d'ordre pratique, cela devrait aussi entraîner une diminution du nombre de réunions de négociation auxquelles participent les directions des ressources humaines ou des relations sociales au sein des différents périmètres.

**Mehdi Charif,**  
Juriste, Pleard Avocats,  
membre du réseau ACCSS  
[1] Code du travail, article L2242-20  
[2] Loi Direction[s] n° 142, p. 30  
[3] Loi Direction[s] n° 119, p. 50

**NOUVEAUTÉ 2017**

COMPRENDRE ET GÉRER LA VIOLENCE

en institution médico-sociale




**MICHEL BRIOUL**

Les ESMS sont de plus en plus souvent confrontés aux **actes de violence des usagers**. Que faire face à ces expressions à la fois **symptomatiques d'une souffrance** et délétères au regard de l'opprobre que la communauté humaine ? Comment permettre aux équipes de **mieux aborder ces situations** ? Quelles sont les **orthogèses** pertinentes, les **modalités d'accompagnement** et de **régulation** les plus justes, les prises en charge les plus adaptées, **vis-à-vis des auteurs** de ces actes ?

Les fondements de ces interrogations constituent le thème de cet ouvrage : en explorant d'abord la **nature des violences**, puis en les rapportant aux différents **contextes psychologiques** qui les génèrent, l'auteur nous aide à **comprendre le sens de ces difficultés problématiques**. C'est sur la base des réflexions ainsi développées, **étayées** par de nombreux exemples cliniques, qu'il propose enfin les réponses concrètes qui pourront leur être **opportunes**.

Réf. 62403 - 176 pages - 18,90 €

Pour en savoir plus, rendez-vous sur [www.esf-editeur.fr](http://www.esf-editeur.fr) ou contactez le **02 37 29 69 20**.



**www.esf-editeur.fr**