

Synthèse sur La négociation annuelle obligatoire

1. Le cadre de négociation annuelle :

- ✖ Elle est obligatoire d'où son nom «Négociation Annuelle Obligatoire » (NAO) dès lors qu'il y'a au moins un délégué syndical (dans les entreprise de moins de 50 salariés un délégué du personnel titulaire peut être désigné délégué syndical par son syndicat)
- ✖ L'employeur doit convoquer toutes les organisations syndicales et doit communiquer toutes les informations nécessaires à la négociation (prévues par la loi)
- ✖ Deux réunions sont prévues:
 - La première est une réunion préparatoire pour préciser le lieu, le calendrier des réunions, les informations que l'employeur remettra aux délégations syndicales et les dates de cette remise
 - La deuxième réunion et les suivantes sont véritablement des réunions de négociations sur les différents thèmes..

La section syndicale d'entreprise Cfdt définit, en amont de la négociation, le mandat et la délégation.

Pendant la négociation, il est important de communiquer auprès des adhérents et salariés.

A la fin de la négociation, la section syndicale d'entreprise (avec les adhérents) décide de signer ou non l'accord en lien avec le syndicat et communique auprès des salariés les résultats.

2. Les différents thèmes de la négociation :

1. Les salaires effectifs
2. La durée effective du travail et l'organisation du temps de travail
3. Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés.
4. La création d'un régime d'intéressement ou de participation aux bénéfices.
5. La création d'un régime de prévoyance maladie
6. L'égalité professionnelle
7. L'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et leur accès à la formation professionnelle (tous les trois ans)
8. Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés.

3 La négociation annuelle obligatoire sur l'emploi des Travailleurs Handicapés :

Elle porte sur les conditions d'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, les conditions de travail, le maintien dans l'emploi, l'insertion, l'emploi des Travailleurs Handicapés à partir d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation au regard de l'obligation d'emploi prévue par la loi.

Le rapport comprend entre autres:

- La DOETH (Déclaration obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés)
- Les actions conduites pendant les douze derniers mois en terme :
 - D'embauche
 - De formation professionnelle
 - D'aménagement des locaux et des postes de travail
 - De sous-traitance
 - D'information aux salariés
 - Et des aides perçues pour l'insertion et le maintien.

La négociation porte notamment sur :

- L'embauche : le nombre d'embauche et les conditions de ces embauches.
- Les conditions d'accès à l'emploi à la formation et à la promotion professionnelle:
 - Accessibilité des locaux - à l'entreprise - diffusion des offres d'emploi.
 - Droit au plan de formation pour les Travailleurs Handicapés.
 - Définition des perspectives et des conditions d'évolution professionnelle.
 - La syndicalisation des travailleurs Handicapés est aussi un élément important d'intégration.

Les axes revendicatifs de la CFDT :

- **Les mesures relatives au maintien dans l'emploi:**
 - Faire le point régulièrement dans les IRP des arrêts de travail supérieurs à trois mois.
 - Solliciter la coordination du maintien dans l'emploi lorsqu'il y'a risque d'inaptitude.
 - Faire des propositions de reclassement interne.
 - Consulter les délégués du personnel sur la recherche de solutions.
 - Obtenir le maintien de la rémunération suite à l'avis d'inaptitude (1mois^{1/2}) soit par l'accord, soit par le contrat de prévoyance.
- **Les mesures relatives à l'embauche des Travailleurs Handicapés:**
 - Organiser l'embauche des Travailleurs Handicapés : préciser le nombre, etc...