Logo CFDT

NAO & EGALITE PROFESSIONNELLE

Définitions

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) :
Dans les entreprises, où il y a une ou plusieurs sections syndicales, l'employeur a l'obligation d'engager une négociation annuelle obligatoire au moins une fois tous les quatre ans (en fonction de la convention collective ou l'accord d'entreprise).

Les Délégué(e)s Syndicaux sont invités pour négocier sur la Rémunération notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.
Aussi, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.
L'employeur qui refuserait d'ouvrir la NAO est passible de sanctions pénales

Égalité professionnelle :
Elle s'appuie sur plusieurs principes : d'une part, l'égalité des droits entre les femmes et les hommes impliquant la non discrimination entre les salarié(e)s à raison du sexe; et d'autre part, l'égalité des chances qui vise à garantir l'égalité effective tout au long de la vie professionnelle par des actions spécifiques et temporaires; aussi l'articulation entre la vie personnelle et la vie
professionnelle pour les salariées.

Qu’est-ce que la NAO ?

- Qui? L'employeur et les organisations syndicales représentatives.
- Quand ? Au minimum une fois tous les quatre ans
- Qui est à l'initiative de l'ouverture des négociations? L'employeur, dans un délai de 12 mois suivant la précédente négociation.
- Quels articles du code du travail? L.2242-1 à L.2242-20
- Quels thèmes obligatoires? Les salaires effectifs, écarts de rémunération entre les femmes et les hommes; la durée effective du travail, le partage de la valeur ajoutée et organisation du temps de travail : temps partiel et augmentation de la durée du travail,
- l'égalité professionnelle avec des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, les travailleurs handicapés, l'évolution de l'emploi dans l'entreprise ainsi que la qualité de vie et les conditions de travail.
- Quels thèmes facultatifs? La formation professionnelle, la réduction du temps de travail, la prévoyance (tous les 3 ans), l'épargne salariale (tous les 3 ans).

NAO : l’importance de la première réunion

Il est important d’avoir des informations (sur l’entreprise, les salaires, …) de bonne qualité et pertinentes et d’avoir défini en amont les priorités de la section syndicale.
Cela contribue à construire un agenda social.

Quelles informations à disposition des militant(e)s de section, des élu(e)s et mandaté(e)s ?

• Le rapport de branche,
• Les accords de branche et d’entreprise,
• Le bilan social de l’entreprise,

• Le rapport d’ensemble de la situation économique de l’entreprise,
• Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes,
• Le plan de formation
• La part variable versée aux salariés
• Les données par tranche d’âge – BDESE
• Les indicateurs par métier et échelon interne permettant une mesure des écarts de salaire

(plus d'informations et des liens dans le document)

égalité pro
Documents
NAO & EGALITE PROFESSIONNELLE