

Retrouvez, tous les trimestres, dans cette fiche pratique, tout ce que vous devez savoir sur le fonctionnement des régimes Agirc-Arrco.



Fiche n° 7

Négociation collective, convention et accords de branche

Quelle relation entre convention de branche et accords de branche ? Éclairage.

1. Convention de branche

Dans le secteur de la retraite complémentaire, les relations collectives de travail entre les employeurs et les salariés des institutions sont régies par la convention collective nationale (CCN) du 9 décembre 1993⁽¹⁾, signée par l'association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions et les organisations syndicales de salariés (CFDT, SPOR-CFTC, CFE-CGC, CGT et CGTFO) représentatives. Cette convention détermine – pour la branche – les conditions d'emploi et de travail, de la formation professionnelle et des garanties sociales.

(1) Étendue en 1994 et élargie aux institutions de prévoyance en 1995.

2. Accords de branche : contrainte légale

Du fait qu'ils comportent plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et au moins un délégué syndical désigné, les groupes ont l'obligation de négocier collectivement sur des thèmes et selon une périodicité prévus par le Code du travail. Par exemple, la rémunération – chaque année – ou la gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC) – tous les trois ans (*voir tableau sur le site des Cahiers*). Et c'est la commission paritaire plénière, mise en place dans le cadre de la CCN, qui est chargée de ces négociations.

3. En pratique

Sur la base d'un calendrier fixé préalablement, l'employeur réunit la commission paritaire plénière, pour la négociation. Au total, six membres désignés par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et des membres de la délégation employeurs, composent cette commission. Trois à cinq réunions plénières sont généralement nécessaires pour aboutir à un accord, entrecoupées ou non de groupes de travail et de discussions bilatérales.

4. Un dialogue fructueux

Le dialogue social produit des effets sur une longue période. Des accords importants ont été signés ces dernières années. Les derniers en date : qualité de vie au travail (mars 2017), formation professionnelle (2016), diversité, handicap et égalité des chances (2015), GPEC (2014).

Les thèmes de négociation et la périodicité, prévus par le Code du Travail*

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a instauré
– à effet du 1^{er} janvier 2016 – un regroupement des négociations obligatoires en entreprise.

AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2016

12 Obligations de négocier

1. Salaires effectifs / durée effective du temps de travail / organisation du temps de travail
2. Intéressement, participation et épargne salariale
3. Protection sociale complémentaire des salariés
4. Égalité femme/homme
5. Handicap, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi
6. Pénibilité
7. Droit d'expression
8. Qualité de vie au travail
9. Conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle
10. Contrat de génération
11. GPEC
12. Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

APRÈS LE 1^{ER} JANVIER 2016

3 blocs de négociations

- 1** Rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée
[Tous les ans]
- 2** Qualité de vie au travail
[Tous les ans]
- 3** Gestion des emplois et des parcours professionnels
[Tous les 3 ans]

Négociation sur les salaires (annuelle)

Les thèmes suivants seront impérativement abordés : salaires effectifs ; temps de travail (notamment la mise en place du travail à temps partiel) ; le partage de la valeur ajoutée (intéressement, participation et épargne salariale) ; le suivi de 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.

Négociation sur la qualité de vie au travail (annuelle)

Elle portera sur : l'articulation entre vie personnelle et professionnelle ; les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi...) ; les mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ; les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ; la prévention de la pénibilité.

Négociation sur la gestion des emplois et des compétences (GPEC) (triennale)

La négociation, obligatoire pour les seules entreprises d'au moins 300 salariés, portera sur : la mise en place d'un dispositif GPEC ; les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ; les grandes orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation ; les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages ; les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ; le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ; le contrat de génération.

* À noter : si négocier est obligatoire, conclure un accord ne l'est pas.