



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES [Journée d'étude du 17 avril 2014]

Intervenant : APEX

Dans la lutte idéologique que même le patronat sur la question de la baisse du « coût du travail », les NAO peuvent être un formidable moyen d'avancer nos propres analyses. Bien entendu, il ne s'agit pas de convaincre l'employeur mais de mener une campagne visant à démystifier les analyses patronales. Cela passe par l'utilisation de la rubrique du bilan social concernant les rémunérations mais aussi de l'ensemble des informations que l'employeur remet lors de cette négociation.

Les analyses de ces documents doivent être articulées à la démystification du salaire comme paiement du travail à son juste prix. En effet, ce qui fait problème, c'est le rapport qui impose dans la valeur ajoutée une sorte de partition entre salaire et profit.

Ce rapport est un rapport social. Le salarié vend sa force de travail au patronat qui lui achète. Il le fait parce qu'il sait que cette marchandise va créer plus de valeur que coûte l'achat. C'est ce que l'on nomme l'exploitation. Ce rapport social est matérialisé par le contrat salarial ou contrat de travail. Il fixe :

1. Le minimum d'achat de la force de travail, le salaire,
2. La durée du travail,
3. La soumission à l'autorité du capitaliste dans le travail.

La combinaison de ces trois données fixe en réalité le taux d'exploitation qui d'une certaine façon apparaît au travers du partage de la valeur ajoutée.

Il ne faut par conséquent ni surestimer, ni sous-estimer cette négociation mais l'appréhender du point de vue de l'antagonisme « classiste » ou seule la mobilisation peut permettre de réelles avancées sociales. En même temps il s'agit de prendre toute sa place dans la négociation afin de pouvoir disposer des informations nécessaires à une analyse minutieuse de la rémunération, du temps, des conditions de travail ... afin de dénoncer la stratégie de l'entreprise et de proposer des alternatives qui visent à la transformation sociale.

Position du problème

La NAO est une négociation importante, non pas tant pour les résultats, toujours insuffisants et souvent à la limite de la décence, mais pour le processus mis en œuvre. Processus qui devrait viser à terme la construction d'un rapport de force et le renforcement de la CGT.



Textes de référence

- **Le Code du travail**
- **Le diaporama APEX**
- **Les revendications de la CGT en la matière**

GENERALITES

Cadre de la négociation

Les organisations appelées à la négociation doivent être représentatives, c'est-à-dire avoir obtenues au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au CE, DUP ou à défaut DP (article L2122-1 du Code du travail).

Un accord peut être signé par un ou plusieurs syndicats ayant obtenus au moins 30% au premier tour des élections professionnelles au Comité d'Entreprise, à la DUP et à défaut des DP.

Sauf accord plus favorable, la délégation à la négociation est composée d'un ou deux délégués maximum lorsque l'organisation a désigné plus d'un délégué (article L2232-17 du Code du travail).

Un ou deux salarié-e-s peuvent se joindre à eux, suivant que la délégation compte un ou deux délégués syndicaux. Dans les entreprises où il n'y a qu'un seul délégué syndical, ce dernier peut être accompagné de deux salarié-e-s.

Il ne sert à rien d'être nombreux dans la délégation. Le travail s'effectue en amont, et avec l'ensemble des camarades de la section ou du syndicat. Le vrai travail ne se fait pas avec les directions mais avec les salarié-e-s ... d'où nécessité d'être en contact avec les salarié-e-s tout au long de la négociation ... pour construire les revendications et la mobilisation.

Les moyens de la négociation

Le temps de négociation est considéré comme temps de travail et les frais y afférents sont pris en charge par l'employeur. La section ou le syndicat dispose d'un crédit spécifique de 10 heures par an pour les entreprises d'au moins 1000 salarié-e-s.

Les règles de la négociation

La négociation exige :

- Une définition préalable des objectifs que l'on veut atteindre et leur quantification. Ces objectifs doivent être clairement quantifiés ... en sachant qu'une quantité se négocie et qu'une qualité se discute. Il convient ainsi d'en fixer les niveaux hauts, bas et impératifs au sein de l'organisation syndicale après débats avec les salarié-e-s.
- La mise en œuvre de la construction d'un rapport de force nécessaire pour atteindre ces objectifs.
- Un contact permanent avec les salarié-e-s, avant, pendant et après la négociation.



La négociation nécessite du temps, tant pour négocier que pour préparer et travailler avec les salarié-e-s. Il faut bannir les négociations de salons et avoir un dialogue permanent avec les salarié-e-s.

L'obligation de sérieux et de loyauté

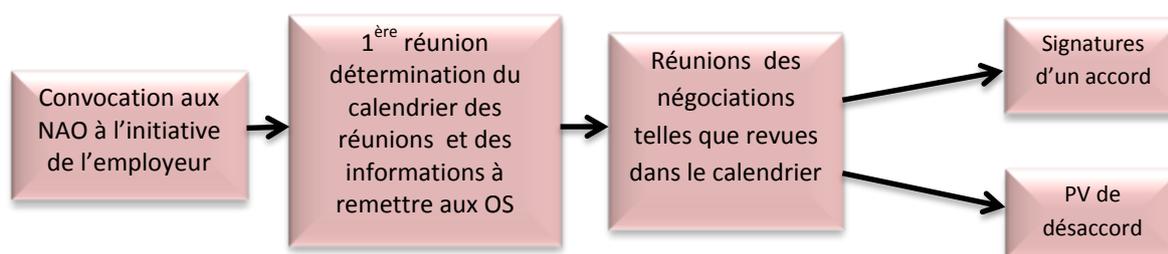
Cette obligation a été définie par :

- la loi (article L2241-12 et L2242-10 du Code du travail),
- une circulaire du Ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité Nationale (DRT n°13 du 25 octobre 1983 – JONC du 10 janvier 1984).

Leur respect est le premier élément du rapport de force dans la négociation. Cette obligation impose :

- la communication par l'employeur des informations nécessaires à une négociation en toute connaissance de cause (article L2242-10 du Code du travail).
- Une réunion préparatoire au regard notamment de la stratégie à adopter aux demandes, en termes d'informations et sur le calendrier des négociations.
- Autant de réunions de négociations que nécessaire, 2 à minima.
- L'obligation pour l'employeur de motiver ses réponses aux propositions des organisations syndicales.
- Un acte de clôture des négociations soit par un accord, soit par un procès-verbal de clôture ou procès-verbal de désaccord. Celui-ci doit reprendre :
 - les propositions initiales de l'employeur,
 - les propositions des organisations syndicales,
 - la décision unilatérale finale de l'employeur.
 -

ETAPES DES NAO



Les négociations séparées sont interdites. L'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter des décisions unilatérales [uniquement pour les décisions ayant un caractère collectif]. Mais l'employeur peut décider, à tout moment, de mesures individuelles.

L'obligation est de négocier ... pas de conclure.

L'accord

Les accords doivent être exécutés de bonne foi (article 1134 du Code civil). Tous les articles d'un accord doivent être clairs et non sujet à interprétation. L'accord doit comporter des engagements précis et quantifiés et ne pas se contenter :

- de reprendre les obligations légales ou conventionnelles,
- de déclarations d'intention de portée générale.

Il doit comporter éléments de suivi.



Restez connecté à l'actualité syndicale et aux propositions de la CGT pour plus d'efficacité

- Analyse des enjeux économiques et sociaux
- Entretiens vidéo avec les acteurs du monde du travail
- Décryptage des réformes et des décisions politiques
- NVO, le magazine de la CGT en ligne avec ses archives



Abonnez-vous
www.nvo.fr

Retrouvez-nous sur et



BULLETIN D'ABONNEMENT www.nvo.fr

CE - Abonnez vous les états dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 8,2%
(Art. L. 2325-43 du Code du travail et circ. min. du 6 mai 1963 et du 9 avril 1987)

Renvoyez ce bulletin d'abonnement ainsi que votre chèque à :

Service abonnements, NVO Case 600, 263 rue de Paris, 93516 Montrouil Cedex

Vous n'avez qu'une seule case à cocher. Merci !

1 FORMULES DE BIENVENUE

NVO : abonnement au magazine + version web NVO _____ 89 €/an

Je reçois les 26 numéros version papier et j'ai accès au feuilletage en ligne de la NVO, à ses archives, à la chronique juridique, au guide du droit du travail et aux modèles de lettres.

NVO + RPDS : abonnement aux 2 revues + version web _____ 139 € /an

Je reçois les 26 numéros de la NVO + les 12 numéros de la RPDS (au lieu de 469 €/an) versions papier et j'ai accès à leur feuilletage en ligne, à leurs archives, à la chronique juridique, au guide du droit du travail et aux modèles de lettres.

2 VOUS ÊTES DÉJÀ ABONNÉ(E) À LA NVO ? Complétez votre formule.

NVO version web _____ 29 €/an

J'ai accès au feuilletage en ligne de la NVO, à ses archives, à la chronique juridique, au guide du droit du travail et aux modèles de lettres.

NVO + RPDS version web _____ 9 €/an

offre réservée aux abonnés à la fois NVO et RPDS
J'ai accès au feuilletage en ligne de la NVO et de la RPDS, à leurs archives, à la chronique juridique, au guide du droit du travail et aux modèles de lettres.

Mon numéro d'abonné(e) | | | | | |

(Ce numéro à 6 chiffres est situé sur le film d'emballage de votre NVO)

Retrouvez les autres formules d'abonnement sur www.nvo.fr !

Nom* _____

Prénom* _____

Adresse* _____

Complément (Bât, Appt, Boîte n°) _____

Code postal* _____ Ville* _____

Tél. _____

E-mail* _____

Fédération* _____

Entreprise _____

Code postal _____ Ville _____

N° de chèque | | | | | | Banque _____

Si vous souhaitez régler par prélèvement, envoyez votre demande par mail.

* Champs obligatoires

Les règles spécifiques

La négociation doit avoir lieu, en principe, au niveau de l'entreprise. Elle peut se dérouler au sein de l'établissement que si :

- tous les établissements sont dotés de DS,
- aucune organisation syndicale ne s'y oppose.

La NAO n'est possible qu'en présence des délégués syndicaux. Elle pourrait se tenir au niveau de l'UES si des délégués syndicaux ont été désignés sur son périmètre. La NAO ne peut pas avoir lieu au niveau du groupe.

Les réunions

L'employeur doit prendre l'initiative d'engager les NAO (article L2242-1 du Code du travail). A défaut, la négociation s'engage automatiquement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

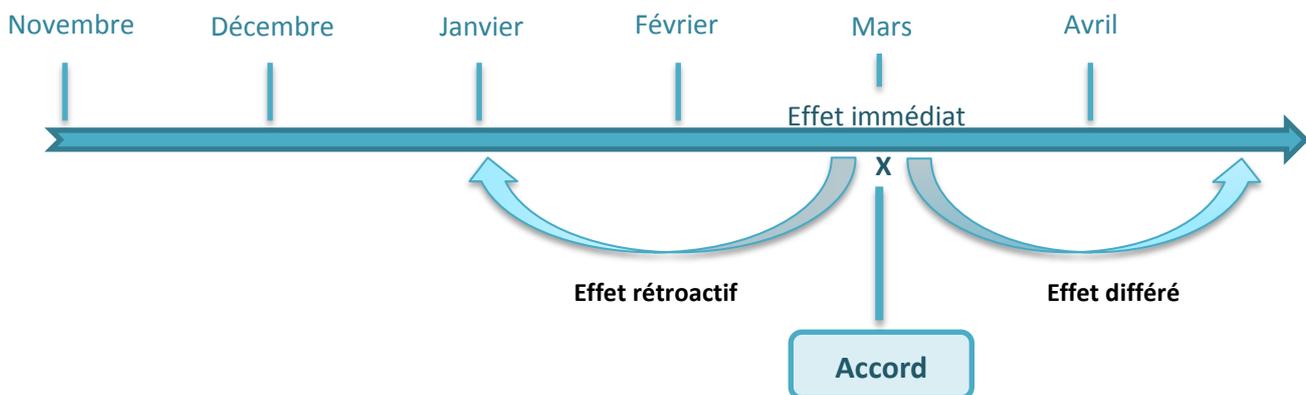
La NAO doit se tenir au plus tard douze mois après le début de la précédente NAO (article L2242-1 du Code du travail). La convocation doit être envoyée quinze jours avant le début de la négociation.

La négociation doit comporter au minimum une réunion préparatoire et une réunion de négociation.

Selon la date de la réunion de NAO, les informations demandées ne seront pas les mêmes :

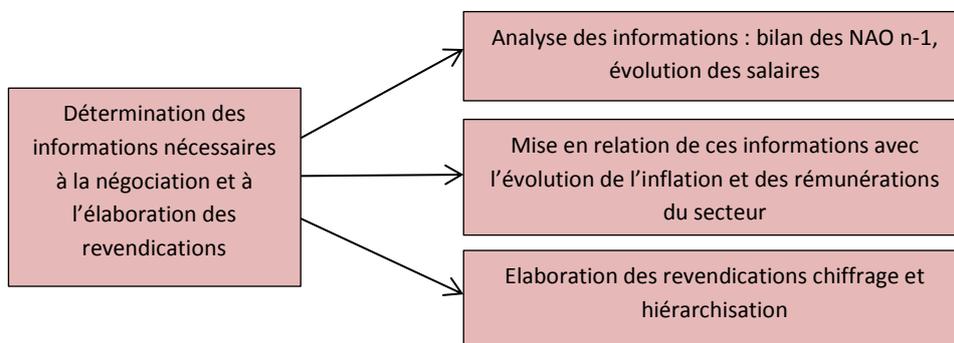
- Négociation dans le dernier trimestre de l'année N-1 :
 - le budget et sa méthode d'établissement,
 - les comptes prévisionnels révisés [qu'il faut faire analyser par l'intermédiaire de l'expert du CE].
- Négociation dans le premier trimestre de l'année N :
 - les comptes de l'entreprise [les faire analyser par les intermédiaires de l'expert du CE],
 - les informations sociales (bilan social, rapport égalité professionnelle...).

Il s'agira aussi d'établir le calendrier des augmentations :



La réunion préparatoire a pour objet de fixer (article L2242-2 du Code du travail) :

- les informations que l'employeur remettra aux organisations syndicales ainsi que la date de leur remise. Il s'agira pour nous de préparer les demandes en la matière en amont pour être en capacité de les faire à cette réunion zéro.
- Le lieu et le calendrier des négociations.



Les thèmes des négociations

Il y a plusieurs thèmes de négociations :

- les salaires effectifs. Il s'agit des salaires bruts par catégories, y compris primes et avantages en nature si collectifs.
- La durée effective du travail et l'organisation du temps de travail.
- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Le régime de prévoyance en l'absence d'accord spécifique.
- L'épargne salariale, dont l'intéressement et la participation. Il ne peut pas remplacer un élément de rémunération.

Plusieurs lois ont ajouté d'autres obligations annuelles de négociation qui peuvent être intégrées à la NAO ou faire l'objet de négociations séparées :

- l'insertion professionnelle et le maintien des travailleurs handicapés,
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (obligation biennale).

Les salaires effectifs

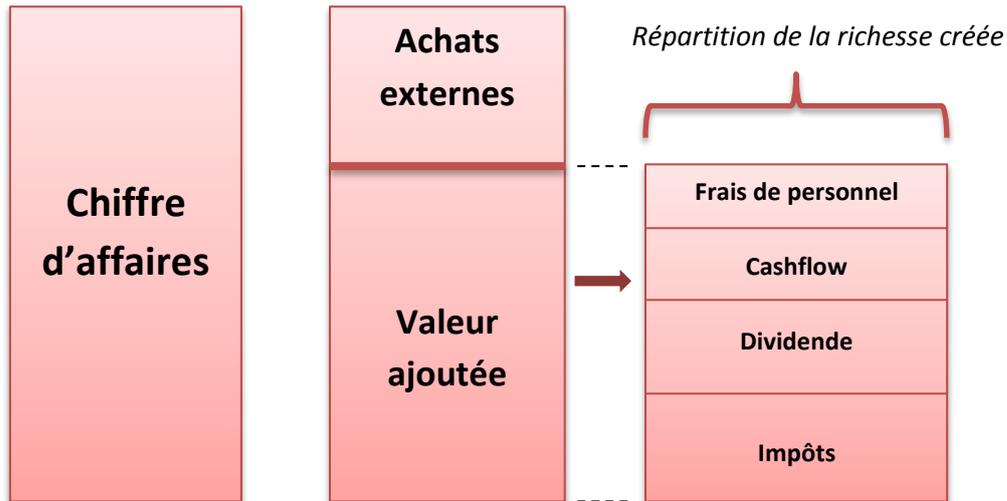
La négociation ne concerne pas les augmentations individuelles et les rémunérations contractuelles (les variables).

Afin de pouvoir négocier de manière intelligible, un certain nombre d'informations économiques sont importantes :

- la croissance de la valeur ajoutée,
- l'évolution de la répartition de la valeur ajoutée entre les salarié-e-s (masse salariale), l'entreprise (capacité d'autofinancement), les actionnaires (les dividendes) et l'Etat (les impôts).

Ces éléments sont disponibles si le Comité d'Entreprise a un expert-comptable qui, annuellement, examine les comptes de la société.

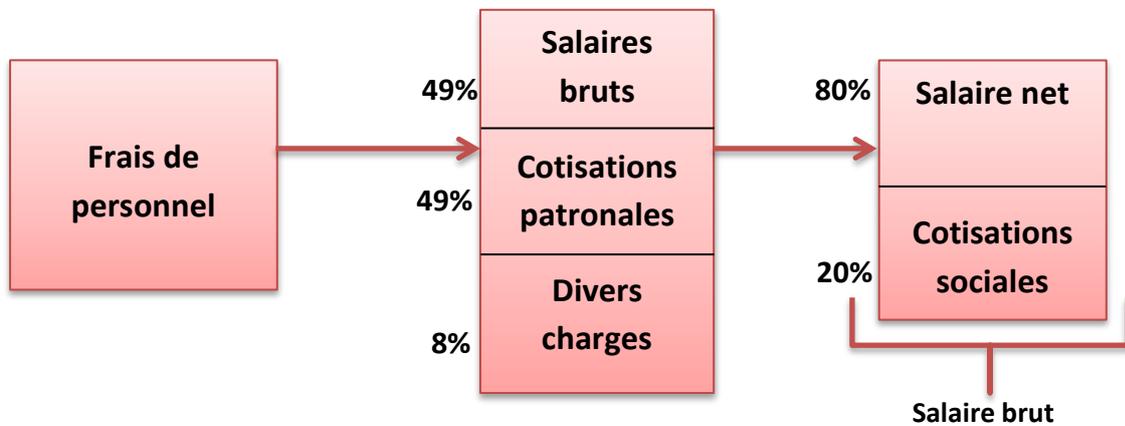
Travailler sur la valeur ajoutée, c'est travailler sur la richesse créée par l'entreprise.



Les frais de personnel comprennent la masse salariale brute (rémunérations nettes + cotisations salariales), les cotisations patronales et différentes « charges » assises sur la masse salariale. Notons que ce que nous appelons « cotisations », le patronat l'appelle « charges ».



Dans ce cadre, des aides et exonérations peuvent faire baisser les frais de personnel. Il est nécessaire de le connaître et de demander leur utilisation.



Pour autant, le salaire brut n'est pas toujours égal à la rémunération. Celle-ci peut se révéler plus complexe. Et cette complexité peut être la cible des négociations.

Élément de rémunération	Exemples	Regroupement		
Salaire de base		Rémunération fixe	Rémunération d'activité	Rémunération totale
Prime d'ancienneté				
Primes fixes	<i>13^e mois, prime de vacances</i>			
Prime variable individuelle	<i>Bonus, productivité, objectivité</i>			
Prime variable collective				
Indemnité de sujétion	<i>Prime de nuit, de transport ...</i>			
Autre éléments	<i>Tickets restaurants, avantages en nature ...</i>			
Part collective	<i>Participation, intéressement PEE, PEJ</i>			

La négociation d'entreprise a lieu sous contrainte des accords de branche concernant les salaires, voire des accords-cadres de groupe.

En même temps, le développement des politiques d'individualisations salariales tend à réduire la portée des NAO.

Aussi, cette situation impose des axes de négociations multiformes qu'il s'agit pleinement d'utiliser :

- Sur le partage de la richesse créée par l'entreprise ;
- Sur les politiques de rémunérations ;
- Sur l'ensemble des composantes de la rémunération ;
- Sur les éléments d'équité.

L'organisation syndicale se doit d'appréhender et d'avoir une position sur l'ensemble de ces éléments.

1. L'information

La connaissance de l'état des lieux initial est indispensable pour poser des revendications. Il ne s'agit pas d'avoir trop d'informations, mais une information sérieuse et que l'on utilise réellement. Une information pour de l'information ne sert à rien, voire est nuisible.

Pour ce faire, trois étapes sont nécessaires, étapes appréhendées pleinement par l'organisation syndicale :

- Déterminer la maille de l'information. Par exemple par catégorie professionnelle, par classification, par emploi type ...
- Lister les informations nécessaires. Cela nécessite de faire du travail de terrain pour que les salariés soient aussi parties prenantes.
- Fixer leur degré de précision, mini, maxi, moyenne, médiane, quartile ...

Ces informations sont préalables à la négociation. C'est pourquoi il faut obtenir avant la 1^{ère} véritable réunion de négociation, et ce au moins 15 jours avant afin que celles-ci puissent être travaillées, partagées avec les salarié-e-s et permette d'étayer notre argumentation sur nos revendications.

1.1. La maille de l'information

Les informations doivent être demandées avec un certain degré de précision.

Elles doivent être communiquées par sexe :

- Par catégorie significative en prenant comme base la classification conventionnelle ou l'emploi type (GPEC).
- Avec une segmentation pertinente par site, unité opérationnelle ...

Il faut que cette maille soit maintenue pour toutes les informations sociales (*bilan social, plan de formation, rapport sur l'égalité professionnelle ...*).

Il faut faire très attention à la qualité des informations. Ces informations peuvent recouvrir des réalités très différentes. Il faut faire en sorte que ces chiffres ne puissent donner plusieurs interprétations.

1.2. Les informations nécessaires

Ces informations doivent porter à minima sur :

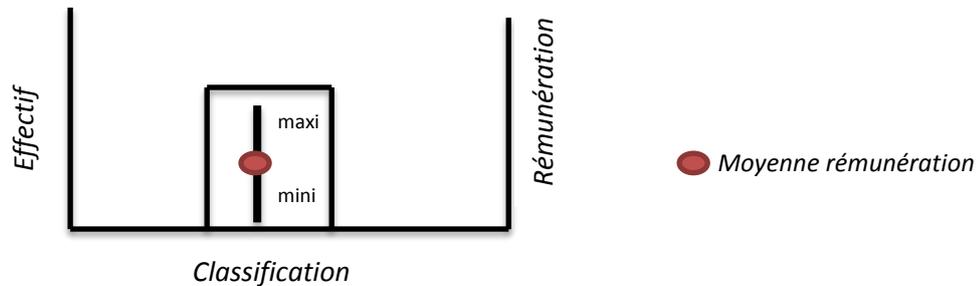
- Le nombre de salarié-e-s.
- Une segmentation des rémunérations entre le salaire de base, le salaire fixe et la part variable.
- La dispersion des rémunérations : salaire minimum et maximum voire en 1^{ère} et 9^{ème} décile, le salaire moyen et médian, la segmentation en quantités ou en déciles suivant l'importance de l'effectif.
- L'ancienneté avec une pyramide et l'ancienneté moyenne.
- L'information sur l'évolution de 10 rémunérations les plus élevées.

Pour apprécier leurs évolutions, les informations salariales doivent être connues sur plusieurs périodes. Elles doivent être fournies selon des grilles homogènes et similaires d'une année sur l'autre. Les conditions d'application de l'accord de l'année précédente concernant la répartition des augmentations individuelles par catégories et leur calendrier de versement doivent être demandées. D'autre part, l'organisation syndicale doit se renseigner sur les évolutions des salaires de la branche et l'inflation prévisionnelle sur l'année N+1.

2. Savoir utiliser les données

Il ne faut pas en rester aux données brutes, mais les retraités en pourcentages, en écart ... Cela n'est pas suffisant. Il faut passer de la donnée chiffrée à une représentation graphique interprétable.

Cela permettra de raisonner. Le graphique devra poser l'effectif en ordonnée et les classifications en l'abscisse. Il faudra faire apparaître le minimum et le maximum de la rémunération ainsi que la moyenne :



Il faut faire ensuite confirmer cette représentation par la direction. Mais déjà à partir de cette représentation graphique, il est possible d'esquisser des pistes de revendications. On passe ainsi du diagnostic à la revendication.



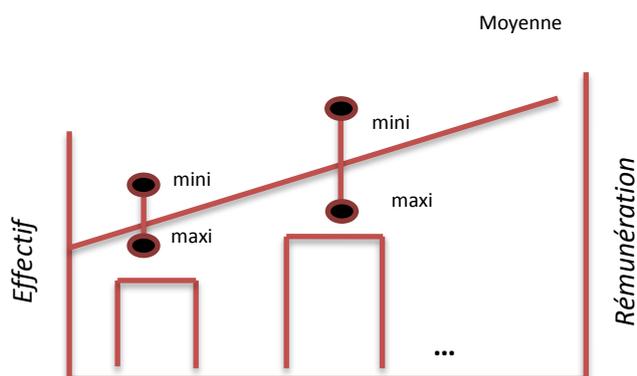
Pour une information plus fine, il faut utiliser les analyses de l'expert-comptable sur les comptes de l'entreprise.

Plusieurs représentations graphiques sont possibles et nécessaires. Une première avec le salaire de base en ordonnée et l'ancienneté en abscisse.

Ce graphique permettra d'appréhender la politique de promotion et la hiérarchie salariale.



Un autre graphique pourra faire apparaître l'individualisation salariale, la linéarité de la rémunération, le dynamisme de la politique afin de forger une réponse syndicale :



Ecart entre la rémunération maxi et mini au regard de l'ancienneté

Il s'agit de faire de même avec la part variable, la répartition femmes hommes par emploi en travaillant à partir des médianes du premier décile et du neuvième décile.

3. Les évolutions mécaniques

La masse salariale évolue mécaniquement d'une année sur l'autre sous l'influence de nombreux facteurs tels que les embauches. Et la connaissance de ces évolutions est essentielle puisque les employeurs font souvent référence à l'augmentation globale de la masse salariale lors des négociations. Ces informations sont importantes. Il faut les demander à la direction. En cas de refus, une demande spécifique devra être demandée à l'expert du Comité d'Entreprise au moment de l'examen des comptes.

Parmi les évolutions mécaniques il y a :

- L'augmentation des minima sociaux ou conventionnels,
- L'effet de Noria [remplacement des « vieux » par des « jeunes »],
- L'effet effectif [embauches / licenciements],
- L'effet structure [évolution des emplois qualifiés],
- Le glissement vieillesse technique [la formation professionnelle],
- L'effet report.



Il faut aussi connaître l'impact des indemnités de départ (*retraites et PSE*), des heures supplémentaires et complémentaires.

4. Politiques de rémunération de l'entreprise et négociation

Il faut comprendre la politique de l'entreprise en discernant les rémunérations directes, indirectes, les avantages sociaux, les avantages divers et en nature.

Il est nécessaire de prendre en compte d'autres éléments comme les titres restaurant, les frais professionnels et les chèques vacances.

Construire les revendications, avec notre démarche syndicale, c'est prendre en compte :

- La richesse créée par l'entreprise,
- Les augmentations des minima de branche,
- L'inflation.

Et tenir plusieurs axes :

- La justesse par rapport aux minima sociaux et aux métiers,
- La redistribution de la richesse créée,
- L'équité de la répartition (femmes / hommes, seniors / juniors ...).

Notre priorité doit être les augmentations générales. Elles peuvent être de deux ordres :

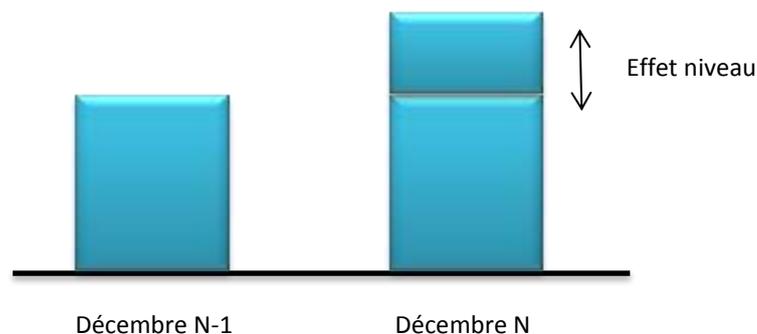
- Augmentations fixes,
- Augmentations proportionnelles.

Les augmentations fixes, c'est-à-dire en X€ par salarié, réduisent l'éventail des salaires et sont proportionnellement plus faibles pour les salaires plus élevés.

Les augmentations proportionnelles maintiennent l'éventail des salaires et sont plus importantes pour les salaires les plus élevés.

Lors des négociations, il faut être vigilant aux calendriers des augmentations. On distingue l'effet niveau qui n'est pas représentatif des augmentations réelles.

C'est celui-ci que le patronat met systématiquement en avant. Il compare le salaire de décembre de 2 années consécutives.



A côté, il y a l'effet de masse qui compare l'ensemble des salaires versés l'année N au salaire de décembre (N-1) X 12. Il représente bien l'évolution du salaire dans l'année. Il dépend essentiellement du calendrier des augmentations.

LES ELEMENTS DE LA REMUNERATION

Masse salariale année N+1
 + Évolutions mécanique de la masse salariale
 + Effet report N-1
 +/- variation des effectifs
 + Effet d'ancienneté
 + Effet de Noria
 + Effet de promotion
 + Effet de structures
 +/- autres effets mécaniques

= Masse salariale N hors augmentations individuelles / collectives

+ Impact des négociations de branche
 (Augmentation des minima valeur du point ...)

= Masse salariale N avant négociations d'entreprise

+ Impact des négociations d'entreprise

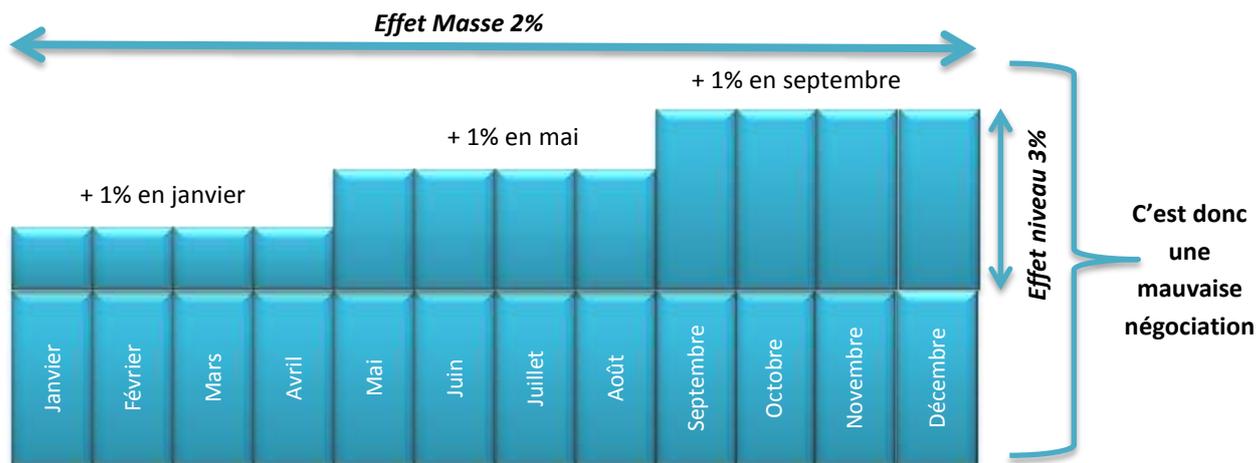
- Augmentation générale
 - Augmentation catégorielle
 - Augmentation individuelle
 - Prime et qualification
- } Effet max

= Masse salariale année N

+ impact de l'inflation N (prévision)

= évolution du pouvoir d'achat année N

Il faut donc faire attention aux effets d'annonce.



Et plus concrètement encore :

Base 100	Augmentation	Salaire	Augmentation	Salaire	Augmentation	Salaire
Janvier	3%	103	1%	101		100
Février		103		101		100
Mars		103		101		100
Avril		103		101		100
Mai		103	1%	102,01		100
Juin		103		102,01		100
Juillet		103		102,01		100
Août		103		102,01		100
Septembre		103	1%	103,03		100
Octobre		103		103,03		100
Novembre		103		103,03		100
Décembre		103		103,03	3%	103
Total		1236		1224,16		1203
Effet masse		3%		2,01		0,25%
Effet niveau		3%		3%		3%

La durée effective et l'organisation du temps de travail

Il est question d'examiner les différentes modalités d'aménagement du temps de travail que ce soit par engagement unilatéral de l'employeur ou par accord d'entreprise :

- Les modalités en tant que telles,
- Le délai de prévenance en cas de changement d'horaires,
- Le lissage de la rémunération,
- Le décompte des heures supplémentaires et complémentaires,
- Les conventions de forfait,
- Le contrôle du temps de travail.

L'égalité professionnelle

Cadre et thème obligatoires :

Il doit être appréhendé :

- les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les mesures permettant de les atteindre ;
 - Conditions à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion,
 - Conditions de travail et d'emploi,
 - Articulation vie professionnelle / responsabilités familiales,
 - Maintien pour les emplois à temps partiel de l'assiette des cotisations vieillesse,
 - Etc ...

Lorsqu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle est signé, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Les informations disponibles :

Plusieurs types d'informations sont disponibles :

- le rapport annuel sur la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise qui doit indiquer :
 - La situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion, de qualification, de conditions de travail et de rémunération.
 - Le point des mesures prises pendant l'année écoulée pour favoriser l'égalité professionnelle, ainsi que les explications sur les mesures préconisées par le rapport précédent qui n'auraient pas de mise en œuvre.
 - Les objectifs définis pour l'année à venir en la matière et l'évaluation de leur coût.
- Le bilan social (ou le rapport annuel unique)
 - Rémunérations (indicateurs 21 et 22)
 - Qualifications (indicateurs 11 et 13)
 - Promotions internes (indicateur 44)
 - Absentéisme, congés maternité et familiaux (indicateurs 14 et 24)

Les différents types d'inégalité :

- Les rémunérations

Le cadre de cette négociation est précis.

- Définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts et rémunérations entre les femmes et les hommes,
- faire un diagnostic,
- les négociations s'engagent dans les 15 jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salarié-e-s.



- Les inégalités dans l'accèsion à certaines responsabilités. Ce sont les plafonds de verre,

- L'inégalité dans l'accèsion à la formation,

- Le cantonnement à certains métiers ne permettant pas le déroulement de carrière.

Au-delà de la problématique de l'égalité femmes / hommes, il y a celle des seniors, des jeunes, des travailleurs étrangers, des précaires et des temps partiels.

L'épargne salariale

Il y a quatre dispositifs :

- La participation,
- L'intéressement,
- Le plan d'épargne entreprise,
- Les plans d'épargne inter-entreprise.

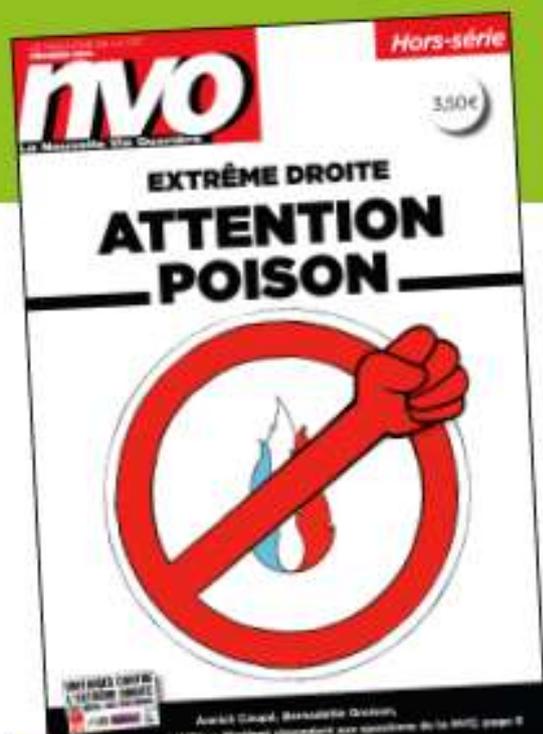
La prévoyance maladie

Il faut distinguer plusieurs dispositifs :

- la complémentaire santé,
- la prévoyance,
- les retraites sur complémentaires dites retraites « *chapeau* »,
- le préretraite d'entreprise.

OFFRE SPÉCIALE

TOUT SAVOIR SUR L'EXTRÊME DROITE



Le hors-série NVO incontournable pour comprendre et combattre l'imposture sociale. Débats, décryptage, reportages... la rédaction fait le tour d'horizon de l'extrême droite et des dangers qu'elle représente. Paru le 29 janvier 2014.



NOUVEAU !
164 pages pour faire le point sur les mensonges de l'extrême droite à travers l'analyse de plus de 70 idées reçues. Cet ouvrage est l'antidote indispensable au discours du Front national et de ses satellites. Parution début avril 2014.

COMMANDEZ à un tarif spécial ! **8,50€*** au lieu 11,50€

*Soit 3€ de frais de port offerts - Retrouvez également ces deux parutions en vente séparément sur www.nvo.fr

Bon de commande Couplage hors-série extrême droite + ouvrage

Oui, je profite de l'offre spéciale extrême droite pour 8,50€ au lieu de 11,50€. Je vais recevoir le hors-série NVO *Extrême droite attention poison* + l'ouvrage *En finir avec les idées fausses propagées par l'extrême droite*.

Fédération

(Ecrire en lettres capitales, merci)

SOCIÉTÉ
(à préciser si nécessaire à l'expédition)

Passez votre commande*

Code article 07140403 / Prix unitaire : 8,50 €

Nbr. ex. x 8,50 € = €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de La Vie Ouvrière

* Les envois ne sont pas raprts

NOM

PRENOM

N° RUE

CODE POSTAL VILLE

TEL. FIXE

TEL. PORTABLE

COURRIEL

BON DE COMMANDE À ADRESSER À :

Nouvelle SA La Vie Ouvrière - Case 600 - 263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex.
Tél. : 01 49 88 68 50 - 01 49 88 69 60 - Fax : 01 49 88 68 66

Suivez l'actualité de la NVO sur Facebook et Twitter



COÉDITEURS



PARTENAIRES

CGT, FSU, Solidaires, LDH, UNEF, UNL, FIDL, JOC