

ASSEMBLÉE NATIONALE

17 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 369)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 295

présenté par

M. Quatennens, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Coquerel, M. Corbière, Mme Fiat, M. Lachaud,
M. Larive, M. Mélenchon, Mme Obono, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Ratenon,
Mme Ressiguiier, Mme Rubin, M. Ruffin et Mme Taurine

ARTICLE 2

Substituer aux alinéas 3 à 6 les vingt-six alinéas suivants :

« 2° La section 1 du chapitre I^{er} du titre IV est ainsi rédigée :

« *Art. L. 2241-1.* – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

« Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

« *Art. L. 2241-2.* – La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

« 1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

« 2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

« 3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

« Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

« *Art. L. 2241-3.* – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage

tendant à remédier aux inégalités constatées. La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1.

« La négociation porte notamment sur :

« 1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

« 2° Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

« Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

« 2° *bis* Les articles de la section 2 du chapitre I^{er} du titre IV sont ainsi rédigés

« *Art. L. 2241-4.* – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail. La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie.

« La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

« Par ailleurs, les organisations mentionnées au premier alinéa se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16.

« *Art. L. 2241-5.* – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

« La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

« Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

« *Art. L. 2241-6.* – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

« Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel

de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.

« La négociation sur la validation des acquis de l'expérience visée à l'alinéa précédent porte sur :

« 1° Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 ;

« 2° Les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;

« 3° Les modalités de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective modifie les obligations de régularité de négociation afférentes aux accords collectifs. Elle réduit à la fois la régularité de ces négociations et leur champ. Nous proposons de revenir à la situation antérieure par cet amendement.

Nous attirons l'attention sur le fait que, du fait cette disposition, les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourraient n'avoir lieu que tous les 4 ans. Alors que les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes restent de 19 % en moyenne, il ne semble pas opportun de réduire la régularité des négociations pour combler cet écart. L'avis du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 8 septembre dernier pointait d'ailleurs ce danger.

C'est également ce que réclament les initiatrices de la pétition pour un plan d'urgence contre les violences faites aux femmes. Plus de 120 000 personnes ont signé cette pétition, restée pour l'instant sans réponse du président de la République et de sa majorité. Il est encore temps de corriger le tir pour prendre en compte l'impératif d'égalité professionnelle en entreprise.