



LA NÉGOCIATION EN ENTREPRISE ET LA PRIMAUTÉ DES ACCORDS COLLECTIFS

1. LA NÉGOCIATION EN ENTREPRISE ET LES 3 TEMPS DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)

Les nouvelles règles du dialogue social en entreprise renforcent le poids des négociateurs qui deviennent désormais maîtres de l'agenda social dans l'entreprise.

En effet, dorénavant, les thèmes suivants doivent être négociés au moins une fois tous les 4 ans :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (Art. L.2242-1 du Code du travail),
- L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (Art. L.2242-1 du Code du travail),
- La gestion des emplois et des parcours professionnels - Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France - (Art. L.2242-2 du Code du travail).

L'employeur et les organisations syndicales représentatives peuvent négocier (à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale) :

- **Le calendrier,**
- **La périodicité***,
- **Le contenu des thèmes,**
- **Et les modalités de négociation** (Art. L.2242-10 du Code du travail).

Il est donc impératif de déterminer et développer une stratégie syndicale opportune et adaptée, à la fois sur le cycle global ** (notamment sur la bonne articulation Informations – Consultations et Négociations dans l'entreprise) et dans le cadre de chaque négociation.

Cette stratégie syndicale devra s'appuyer sur :

1) **Un état de lieux de la qualité du dialogue social en entreprise** (renvoi partie « développer une stratégie syndicale » du mode d'emploi : « Mise en place du CSE : quelle stratégie syndicale ? »). **Cet état des lieux va permettre à la section et aux négociateurs CFDT d'alimenter et d'élaborer leur cahier revendicatif.**

2) **Une BDES (re) négociée** (Art. L.2312-21 du Code du travail) : organisation, architecture, contenu, modalités de fonctionnement, droit d'accès, niveau de mise en place, support,

modalités de consultation et d'utilisation avec l'appui pour la section d'une expertise technique BDES pour ce faire. L'état des lieux de la qualité du dialogue social en entreprise ainsi que la mise à plat des informations dont vous disposez dans la BDES actuelle pourra permettre à la section de déterminer plus facilement les informations utiles pour faire vivre ses priorités syndicales tant dans le cadre du cycle des informations – consultations et négociations, qu'au quotidien, en fonction des besoins des salariés collectés lors de la phase d'état des lieux.

3) La négociation d'un accord cadre (accord de méthode) des négociations obligatoires (Art. L.2242-10 du Code du travail) qui précisera notamment :

- **Les thèmes de négociation.** Le seul impératif est qu'au moins tous les 4 ans soient négociés les thèmes suivants :
 - o La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée,
 - o Ainsi que l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (Art. L.2242-11 du Code du travail).

Ainsi, en fonction des réalités de l'entreprise et des besoins de salariés, les négociateurs CFDT pourront porter d'autres thèmes de négociation (organisation du travail, modalités d'évolution professionnelle, logement, modalités de déploiement du numérique/digital...) :

- **L'agenda social.** En effet, outre les thèmes de négociation, cet accord cadre (accord de méthode) permettra de négocier le calendrier, la périodicité * ainsi que les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement. **Cet accord permettra notamment aux négociateurs CFDT de défendre un cycle global cohérent **** (avec une bonne articulation Informations – Consultations et Négociations dans l'entreprise) pour **un dialogue social de qualité**. Par exemple, il sera cohérent que la négociation rémunérations soit éclairée par les informations utilisées pour la consultation sur les orientations stratégiques et donc que celle-ci la précède.

4) Une démarche quotidienne de la section et des négociateurs CFDT qui visera à communiquer et valoriser les résultats des négociations auprès des adhérents et des salariés dans une optique de développement syndical.

***Renvoi** à la partie « négocier l'accord de dialogue social » du mode d'emploi « mise en place du CSE : quelle stratégie syndicale ? » **ou : Négocier pour décider d'une périodicité des négociations et des informations / Consultations plus adaptée** : La négociation obligatoire dans l'entreprise (sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ainsi que sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail) connaît un rythme annuel. Mais cette périodicité de négociation peut être portée jusqu'à quatre ans par un accord de dialogue social (Article L.2242-11 du Code du travail). De même, les informations / consultations du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et sur sa politique sociale, connaissent également un rythme annuel. Mais, là encore, un accord de dialogue social peut porter cette périodicité au-delà d'une année, jusqu'à trois ans (Article L.2312-19 du Code du travail).

Négocier dans l'entreprise, un cycle de négociation et/ou d'information consultation autre qu'annuel peut permettre de disposer de davantage de temps pour préparer ce(s) rendez-vous. Cela permet de prendre le temps nécessaire pour être en proximité avec les salariés. Ce pourrait donc être une façon de s'extraire d'un « formalisme standard » pour articuler intelligemment informations, consultations et négociations. Les salariés ont tout à y gagner. **Attention, jusqu'au 1^{er} mai 2018** (phase transitoire avant la généralisation des accords majoritaires), **dans les entreprises où la CFDT fait moins de 50%, la vigilance est de**

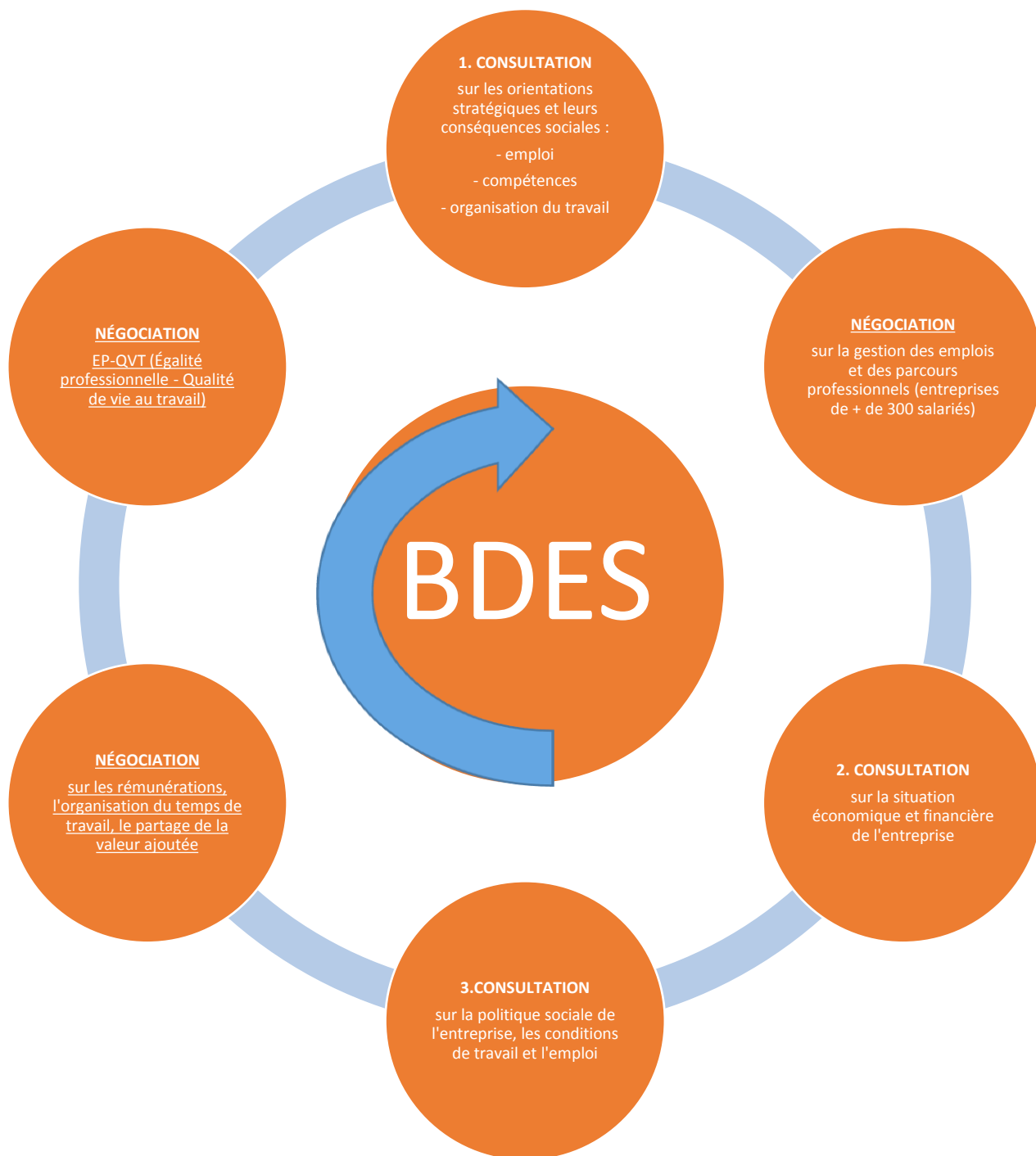
mise pour s'opposer à la tentation des employeurs de conclure des accords minoritaires sur la périodicité avec des durées longues.

**** Le cycle global porté par la CFDT :**

Pour les négociateurs CFDT, la pertinence de la négociation sur la périodicité d'une ou de plusieurs information(s) – consultation(s) au-delà d'un an (jusqu'à 3 ans) et de la périodicité d'une ou plusieurs négociation(s) au-delà d'un an (jusqu'à 4 ans) doit être évaluée au regard **des réalités de l'entreprise** (et des besoins des salariés. **Il est essentiel que la section et les négociateurs CFDT réfléchissent à une bonne articulation entre informations – consultations et les négociations dans l'entreprise.**

Le dialogue social de qualité s'appuie sur un débat régulier sur la vie et le devenir de l'entreprise et de ses salariés (**alimenté notamment par l'état des lieux qui sera réalisé par la section**). Il repose également sur des informations partagées le plus tôt possible (**dans le cadre d'une BDES (re)négociée**), analysées, suivies, si nécessaire, de propositions et contre-propositions de la part des élus et mandatés.

Page suivante : une illustration du cycle articulant les temps d'information-consultation et de négociation (exemple à adapter selon les réalités de l'entreprise).



La BDES (Base de données économiques et sociales) doit être adaptée afin de permettre un **cycle d'information en continu**.

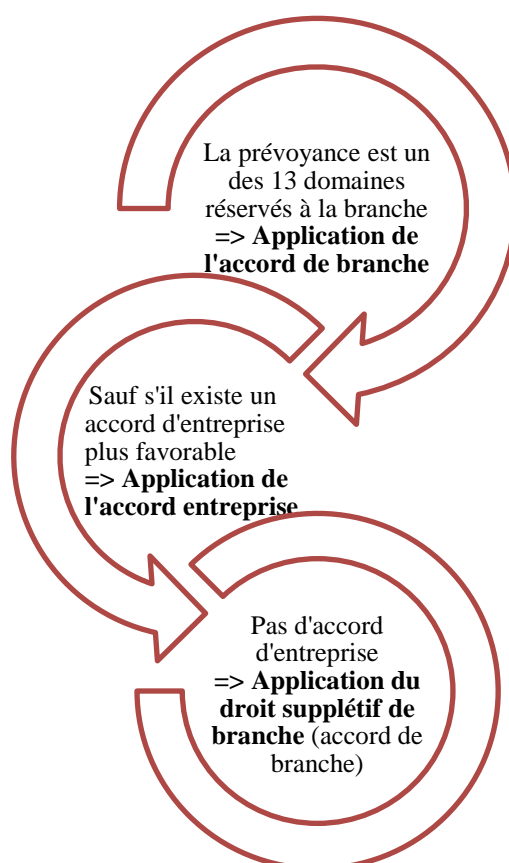
Ainsi dans cette exemple, la négociation rémunération est éclairée par les informations utilisées pour la consultation sur les orientations stratégiques qui la précède, ainsi que par toutes celles des années précédentes et les prévisions.

2. LA PRIMAUTÉ DES ACCORDS COLLECTIFS

La décentralisation de la négociation vers l'entreprise sur la quasi-totalité des thèmes de négociation entraîne une nouvelle logique sur l'application, aux salariés, de l'accord d'entreprise ou de branche. Il est proposé ci-dessous plusieurs exemples en fonction des thèmes des accords (Cf. au tableau du Mode d'Emploi « Négociations Collectives : La Nouvelle donne »

Exemple 1 : La prévoyance

Ce thème fait partie des domaines réservés à la branche. Toutefois, un accord d'entreprise est possible à la condition qu'il soit plus favorable aux salariés.



Exemple 2 : La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

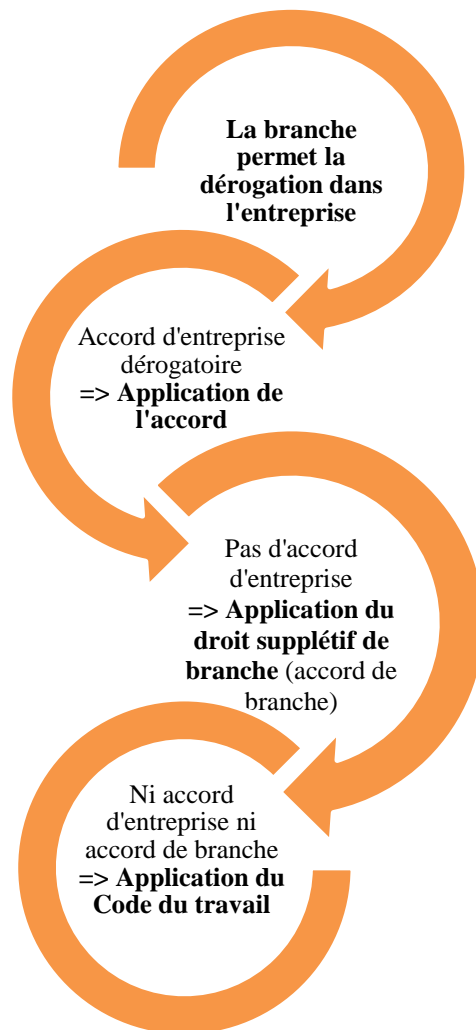
Ce thème fait partie des 4 thèmes où la branche choisit de verrouiller ou de permettre aux accords d'entreprise de faire différemment.

Dans notre exemple, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de verrouiller la négociation dans l'entreprise. Dans ce cas, la primauté de l'accord est comme pour l'exemple précédent (Cf. au schéma de l'exemple 1).

Exemple 3 : L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Ce thème fait partie des 4 thèmes où la branche choisit de verrouiller ou de permettre aux accords d'entreprise de faire différemment.

Dans notre exemple, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de laisser la possibilité aux accords d'entreprise de faire différemment. Toutefois, s'il n'existe pas d'accord d'entreprise, ce sera l'accord de branche, quand il existe, qui sera appliqué.



Exemple 4 : Le télétravail

Ce thème fait partie des sujets où l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. Toutefois, s'il n'existe pas d'accord d'entreprise, ce sera l'accord de branche, quand il existe, qui sera appliqué

