

LES NOUVELLES RÈGLES DE VALIDITÉ DES ACCORDS

Négociations obligatoires

Cfdt:

Cliquez sur la référence de l'article pour accéder au texte du Code du travail.

Accord « cadre » d'une durée de 4 ans

ACCORD « CADRE » DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

- Négocier un accord « cadre » ou accord de méthode qui :
- S'appuiera sur l'état des lieux du dialogue social et sur la proximité du syndicalisme Cfdt avec les salariés
 - Permettra aux négociateurs de ne pas subir l'agenda social dans l'entreprise, d'informer les salariés au fil des négociations et de les mobiliser pour peser sur celles-ci
 - Nécessitera un accompagnement des équipes d'entreprises par les syndicats.

L.2242-10

THÈMES DE NÉGOCIATION

- Périodicité, contenu, calendrier & infos
- Suivi des engagements
- Périodicité de renégociation

L.2242-11
L.2242-12

- (Re)négocier dans l'entreprise un cycle de négociations autre qu'annuel peut permettre de :
- Nous extraire d'un « formalisme standard » pour articuler intelligemment informations, consultations et négociations
 - Disposer de davantage de temps pour préparer ce(s) rendez-vous tout en réalisant des allers-retours plus réguliers auprès des salariés.

1 Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

TEMPS DE TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS

- Négocier la réduction du temps de travail et la prise en compte des temps partiels (pas de dérogation possible au minimum légal ou de branche).
- Intégrer l'aménagement du temps de travail, ses modalités d'organisation et sa répartition.

L.2232-12

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

intéressement, participation, épargne salariale

L.2242-1 &
L.2242-15, 3°

- À défaut d'un accord de branche ou d'entreprise plus favorables :
- Négocier un dispositif d'épargne salariale tout en veillant à ce qu'il ne se traduise pas par une modulation du salaire fixe !
 - Négocier des règles pour l'épargne salariale qui évitent les variations d'un mois à l'autre de la rémunération.

SALAIRES EFFECTIFS

- Connaître le taux d'inflation et la santé financière et économique de sa structure.
- Chiffrer les revendications et les mettre en perspective avec les résultats et dépenses de l'entreprise, la rémunération des dirigeants et les dividendes reversés aux actionnaires
- Mettre en place (si opportun) des calendriers de négociation pluriannuels pour éviter de faire des impasses sur certains thèmes.

L.2242-1
L.2242-15, 1°

ÉCARTS FEMMES/HOMMES

Rémunérations et carrières

L.2242-15, 4°

- Connaître le contenu de l'accord égalité professionnelle et faire le lien avec la négociation sur les rémunérations
- Prévoir des indicateurs chiffrés et mesurables.

2 Égalité professionnelle – Qualité de vie au travail (EP-QVT)

ÉGALITÉ PRO. FEMMES/HOMMES

- Procéder à un diagnostic de la situation (écarts de rémunération, facteurs explicatifs tels que temps partiels subis, sous-valorisation des métiers où les femmes sont surreprésentées, discrimination salariale...)
- Revendiquer un droit à l'information (en mettant en avant que leur non-fourniture serait constitutive d'un délit d'entrave)
- Se faire accompagner par son syndicat, fédération et/ou Union régionale
- Recourir au droit à l'expertise sociale dans les entreprises d'au moins 50 salariés (Article L.2325-36 du Code du travail).

L.2242-1, 2°
L.2242-17, 2°

RÉGIME DE PRÉVOYANCE

L.2242-17, 5°

- À défaut d'accord d'entreprise ou de branche plus favorable, négocier :
- Un volet complémentaire santé couvrant les frais de santé des salariés les plus vulnérables en utilisant le moins possible les dispenses (Art. R242-1-6 du Code de la Sécurité Sociale) et en prenant en compte que les dispenses de droit public (prévues au D911-2 du CSS) qui s'imposent si le salarié le demande.
 - Un volet prévoyance lourde en faisant appliquer la loi sur la mensualisation : l'employeur doit au minimum verser une indemnité en cas d'arrêt de travail (90% des ressources brutes jusqu'au 30^e jour puis 66% pendant max. 90 jours suivant l'ancienneté).

ARTICULATION VIE PRO./VIE PERSO.

- Négocier des mesures pour la parentalité et pour la prise en compte des temps sociaux (organisation du travail articulée avec les temps de vie, mobilisation possible du compte épargne temps...).

L.2242-17, 1°

DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS

L.2242-17, 6°

- S'appuyer sur les modalités d'exercice définies par les articles de L.2281-1 à 11 du Code du travail
- Négocier les modalités de participation des salariés : temporalité, moyens et outils d'animation, lien avec les instances de dialogue social, processus de décision, format du compte rendu (destinataires, traitement et suivi des réponses données)
- Expérimenter pour faciliter les ajustements avant généralisation.

LUTTE CONTRE TOUTE DISCRIMINATION

- Développer une approche globale contre toute discrimination (recrutement, emploi, accès à la formation professionnelle...), pas uniquement celles relatives au handicap ou à l'égalité F/H (en s'appuyant sur le guide discrimination LGBT ou l'ANI diversité de 2013).

L.2242-17, 3°

DROIT À LA DÉCONNEXION

L.2242-17, 7°

- Négocier par accord (ou à défaut par une charte) :
- La formation des salariés et de l'encadrement aux usages et à la bonne utilisation des outils notamment numériques
 - La veille sur l'évolution des pratiques professionnelles induites par les outils
 - L'articulation entre les outils et le traitement de la charge de travail.

INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

- Négocier les possibilités d'évolution professionnelle des travailleurs en situation de handicap
- Élargir la négociation au maintien dans l'emploi des salariés en inaptitude et en pathologies chroniques et évolutives.

L.2242-17, 4°

EXPOSITION AUX FACTEURS DE RISQUES PRO.

L.2242-19

- Contribuer aux travaux de diagnostic (analyse du Duer et son annexe relative à l'exposition aux facteurs de risque professionnels, de la BDES pour ses éléments de santé au travail) et du taux de sinistralité de l'entreprise
- Privilégier la prévention des atteintes à la santé
- Intégrer la prévention de la désinsertion professionnelle (formation, aménagement des parcours, des postes de travail, des temps...).

3 + 300 salariés : gestion des emplois et des parcours professionnels – GEPP

GPEC ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

- Réaliser un diagnostic des enjeux économiques et stratégiques de l'entreprise (évolution du secteur, des métiers, investissements ou difficultés économiques...) avec l'appui du droit à l'expertise
- S'appuyer sur la réalité des situations des salariés, identifier leurs besoins (enquête, tournées de services...) et définir des priorités d'actions
- Négocier des mesures d'accompagnement (abondement du CPF, VAE, bilan de compétences, mobilité interne (hors « accord emploi »)...
- Suivre la mise en œuvre des engagements, mesurer leurs impacts et en informer les salariés.

L.2242-20, 1°

RECOURS AUX DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL

L.2242-20, 4°

- Pour diminuer le recours abusif aux emplois précaires :
- Assurer un suivi (via la BDES) des différents contrats (temps partiels, CDD, stages...)
 - Vérifier si les postes sont occupés par renouvellement de contrat ou de personnes
 - Demander des précisions sur le recours au travail détaché en fonction de votre secteur d'activité.

MOBILITÉ DANS LE CADRE D'UN ACCORD « EMPLOI » (L.2254-2)

- Prévoir l'accompagnement des salariés (notamment les seniors)
- Négocier les aspects financiers liés à cette mobilité
- Prévoir des congés exceptionnels pour que les salariés puissent s'organiser (futur environnement de travail et de vie)
- Prévoir l'accompagnement du conjoint qui, suite à cette mobilité, perd son emploi.

L.2242-20, 2°

INFORMATION DES SOUS-TRAITANTS

L.2242-20, 5°

- Pour que les sous-traitants soient pris en compte dans le cadre des orientations stratégiques qui les concernent :
- Vérifier si une section Cfdt est implantée
 - Informer le syndicat et la fédération en fonction du périmètre
 - S'organiser en réseau pour anticiper les conséquences sur les métiers et l'emploi.

ORIENTATIONS DE LA FORMATION PRO. ET DU PLAN

- Veiller à l'articulation entre le plan de formation et l'accord GPEC
- Mettre l'accent sur les publics éloignés de la formation et les seniors
- Faire un suivi régulier des actions via la BDES
- Échanger avec les salariés à l'issue d'une formation pour recueillir leurs commentaires.

L.2242-20, 3°

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES SALARIÉS EXERÇANT DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES

L.2242-20, 6°

- Anticiper la sécurisation des parcours professionnels des élus et mandatés :
- Faire inscrire dans le plan des formations ouvertes aux élus
 - Veiller à l'effectivité des entretiens de prise de mandat et de fin de mandat
 - Négocier un entretien de fin de mandat au moins six mois avant le terme
 - Veiller à ce que la garantie de non-discrimination salariale s'applique y compris pour les mandats inférieur à 30% (pour les moins de 2000 salariés)
 - Négocier la reconnaissance des compétences acquises des représentants élus dans les entreprises de moins de 2000 salariés
 - Veiller à ce que ce volet de l'accord de GEPP valorise les voies de reconnaissance des compétences développées dans le cadre de mandats
 - Prévoir dans les conventions de mise à disposition ou de détachement un volet développement des compétences
 - Mobiliser la confédération sur ces démarches.

Conditions de validité

Accord d'entreprise majoritaire (+50% des suffrages au 1^{er} tour des élections) avec possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum (plus de 30% des voix pour la validation par référendum)