

Accord « cadre » d'une durée de 4 ans

ACCORD « CADRE » DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

L.2242-10

- 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.

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

L.2232-12

- 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.

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

intérêt, 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 modération 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

L.2242-1
L.2242-15, 1°

- **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.

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

L.2242-1, 2°
L.2242-17, 2°

- 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).

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'à 30^e jour puis 66% pendant max. 90 jours suivant l'ancienneté).

ARTICULATION VIE PRO./VIE PERSO.

L.2242-17, 1°

- 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...).

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

L.2242-17, 3°

- 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).

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

L.2242-17, 4°

- 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.

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

L.2242-20, 1°

- 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.

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)

L.2242-20, 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 l'emploi.

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
 - **Inform**er 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

L.2242-20, 3°

- 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.

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)