



**Formation ECO-CSE
CGT Haute Loire**

Comité Social et Economique ECO-CSE

S'informer

Pour consulter les différents codes, la jurisprudence, les conventions collectives et les accords d'entreprise :

- Connexion sur *légifrance* : <https://www.legifrance.gouv.fr/>
- Demander à la CGT la convention collective résumée

Pour consulter le code du travail régulièrement :

- Télécharger cod-it sur le site du ministère du travail <http://travail-emploi.gouv.fr>

**La plateforme participative mise à disposition par le Comité Régional CGT
Auvergne-Rhône-Alpes**

ToutSurLeCse.fr

Les réformes qui attaquent la négociation collective

2008

LOI SUR LA DÉMOCRATIE SOCIALE / RÉFORME DU TEMPS DE TRAVAIL ET REPRÉSENTATIVITÉ

Fruit d'une « position commune » CFDT/CGT/MEDEF/CGPME

2013

LOI SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI / de l'employeur (LSE)

Fruit de l'Accord National Interprofessionnel MEDEF/CGPME/CFDT/CGC/CFTC

2015

LOI SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET L'EMPLOI (*dite Rebsamen*) *sans Accord National Interprofessionnel avec les syndicats*

2016

LOI SUR LE TRAVAIL, LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (*dite El Khomri*)

2017

5 ORDONNANCES visant au « **RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL** » dite « **ordonnances Macron** »

malgré l'opposition de tous les syndicats

LE CSE C'EST LA FUSION DES DP / CE / CHSCT



*Personnalité morale et droit
d'ester en justice*



Commission SSCT

obligatoire à partir de 300 salariés

PRÉROGATIVES

maintenues mais réduction pour SSCT

1

**Les Délégués du
Personnel**

DP

Les délégués du personnel

Article L2313-1 et suivants du code du travail

- **Les délégués du personnel ont pour mission d'être :**
 - garant du droit du travail dans l'entreprise
 - avocat des salariés
 - ils présentent les réclamations individuelles et collectives

Les missions DP : Garant du droit du travail

Le droit du travail c'est :

- le code du travail
 - la convention collective
 - les accords de branche
 - les accords d'entreprise ou d'établissement
 - les contrats de travail
 - le bulletin de paie
-
- ❖ + les usages en vigueur dans l'entreprise
 - ❖ + la jurisprudence (décision des tribunaux)

Les missions DP : Avocat des salariés

Libertés individuelles bafouées

Harcèlement moral ou sexuel

- Droit d'alerte des DP

Salarié sanctionné:

- Toute sanction supérieure à avertissement oblige convocation à entretien préalable
- Le salarié peut être assisté par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.
- Le DP (ou le DS) est le plus souvent sollicité.

Les missions DP :

Les réclamations individuelles et collectives

❖ A TOUT MOMENT

❖ Lors de la réunion mensuelle

- 48 heures avant : questions écrites DP
- Réunion : argumentaire et réponse orale
- 6 jours au + après : réponses écrites de l'employeur
- questions et réponses consignées au registre spécial DP (papier ou informatique)
- registre tenu à disposition des DP (ou sur l'intranet), de l'inspecteur du travail et des salariés

2

Le comité d'entreprise

CE

22 février 1945 : Naissance du comité d'entreprise

- ❖ Le gouvernement provisoire issu de la résistance crée le comité d'entreprise par ordonnance

Le CE reçoit alors 2 missions :

- 1. la gestion des œuvres sociales (budget social et culturel) est transférée au CE
- 2. les travailleurs sont associés à la direction de l'économie et à la gestion des entreprises

Le comité d'entreprise

Article L2323-1 et suivants du code du travail

Instance tripartite :

- Chef d'entreprise (ou son représentant)
 - Elus du CSE
 - Représentants syndicaux
- Le CE est doté de la personnalité morale.
Il dispose du droit de contracter et d'ester en justice

Le comité se réunit au moins:

- une fois tous les 2 mois entreprises **de moins de 300 salariés** (dont 3 maximum en visioconférence) !
 - Une entreprise à établissements multiples, géographiquement distincts et dotés d'une autonomie dans les pouvoirs de gestion et de direction conduira à la création d'un CCE.

•(22) art.L.2325-14

La mission économique du CE :

Informé et consulté

❖ **A la suite de l'élection:**

➤ Une documentation présente l'entreprise lors de la première réunion qui suit l'élection.

❖ **Tous les 3 mois:**

➤ avancée de la production (plan de contrôle) et situation économique.

❖ **Tous les ans:**

➤ Les comptes de l'entreprise sont remis au CE avant leur présentation en AG des actionnaires.

➤ **3 consultations obligatoires:**

▪ orientations stratégiques (tous les 2 ans => accord d'entreprise)

▪ Situations économique et financière (tous les ans)

▪ Politique sociale, condition de travail, emploi (tous les 2 ans => accord)

▪ La Base de Données Economiques et Sociales (BDES):

▪ Support de préparation de ces 3 consultations

3

**Commission Sécurité Santé
et Condition de Travail
SSCT**

Commission Sécurité Santé et Condition de Travail

SSCT

1) Mise en place

	Mise en place obligatoire	Mise en place facultative
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprises de plus de 300 salariés - Etablissements distincts de plus de 300 salariés - Etablissements type SEVESO - Imposée par l'Inspection du travail dont la décision peut être contestée devant le DIRECCTE 	<p>Entreprises et établissements de moins de 300 salariés</p>
Modalités de mise en place	<ul style="list-style-type: none"> - Par accord reconnaissant les établissements distincts - Par accord entre le CSE et l'employeur - A défaut d'accord par le règlement intérieur 	<ul style="list-style-type: none"> - Par accord reconnaissant les établissements distincts - Par accord entre le CSE et l'employeur - A défaut d'accord par le règlement intérieur
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de membres (3 mini) - Missions et leurs modalités d'exercice - Modalités de fonctionnement et heures de délégation - Modalités de formation - Moyens (0 sauf négo) - Conditions et modalités d'une dispense de formation spécifique 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de membres (si commission = 3 mini) - Missions et leurs modalités d'exercice - Modalités de fonctionnement et heures de délégation - Modalités de formation - Moyens (0 sauf négo) - Conditions et modalités d'une dispense de formation spécifique

Commission Sécurité Santé et Condition de Travail SSCT

2) Composition et fonctionnement

Composition	Fonctionnement
<i>Article L.2315-39 du Code du travail</i>	<i>Articles L.2315-38 du Code du travail et L.2315-40 du Code du travail</i>
<ul style="list-style-type: none">- Présidée par l'employeur ou son représentant- Au minimum 3 membres représentants du personnel (dont au moins un membre du 2nd collège ou à défaut du 3^{ème} collège) désignés par délibération du CSE- Possibilité de se faire assister par des collaborateurs au sein de l'entreprise mais en dehors du comité (ne pourront pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires)	<ul style="list-style-type: none">- Délégation de tout ou partie des attributions du CSE- Enquêtes en cas d'accident ou visites d'inspection- Participer à l'élaboration du cahier des charges de l'expert ou à l'analyse- Examiner les rapports de vérification- Analyser le plan annuel de prévention- Etre associée à la démarche d'évaluation des risques de l'employeur- Devront suivre une formation (vu précédemment) <p>MAIS : ne peut émettre d'avis en lieu et place du CSE + ne peut décider de recourir à un expert. <u>Le CSE ne peut déléguer ses prérogatives de consultation et d'expertise.</u></p>

4

le CSE

LES PRÉROGATIVES DU CSE

Un objectif

« Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production. » *art. L. 2312-8*

Des compétences

« Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise... » *art. L. 2312-12*

Des prérogatives

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, La modification de son organisation économique ou juridique Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle, ... (*art. L. 2312-8*)

Des moyens

Le comité social et économique peut [...] décider de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité dans les cas prévus à la présente sous-section. (*art. L. 2315-78*). Possibilité également de convoquer le commissaire aux comptes dans le cadre de l'examen annuel des comptes.

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

CSE : Une compétence générale issue des ex-DP, CE et CHSCT

CONSULTATIONS RÉCURRENTES

- Situation économique et financière
- Politique sociale
- Orientations stratégiques

CONSULTATIONS et INFORMATIONS PONCTUELLES

- Restructurations (sauf accord GEPPMM)
- Projets importants ayant des conséquences sur les conditions de travail
- PSE
- Concentration, OPA
- Redressement / liquidation judiciaire

DROIT D'ALERTE

- Économique
- Sociale (nb CDD et intérim)
- Utilisation non conforme du CICE
- Santé Sécurité Condition de Travail

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le CSE délègue à la commission SSCT tout ou partie de ses attributions (à l'exception des attributions consultatives et du recours à un expert). Missions définies par accord

Thématiques SSCT

CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

- Nouvelles technologies
- Aménagement important modifiant les conditions de santé, sécurité et/ou travail

 **Politique de prévention** : intégrée dans la consultation politique sociale et conditions de travail et emploi.

Compétences des DP

- Réclamations individuelles et collectives

ATTRIBUTIONS SSCT : POINTS DE VIGILANCE

▶ **Quand aborder les thèmes SSCT en réunion du CSE ?**

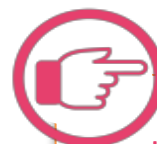
- Au moins 4 réunions par an du CSE doivent porter « en tout ou partie » sur les questions SSCT
- Réunions extraordinaires possibles à la demande motivée de 2 représentants du personnel au CSE

▶ **Membres invités aux réunions CSE portant sur des sujets SSCT**

- Le responsable sécurité et le médecin du travail participent à toutes les réunions du comité portant sur les sujets SSCT et, le cas échéant, aux réunions de la commission SSCT.
- L'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent CARSAT sont également invités mais seulement sur demande de l'employeur ou de la majorité des élus pour les réunions du CSE et les réunions consécutives à un accident ou événement grave.

▶ **Quel accès à la formation SSCT ?**

- Droit maintenu à la formation, accessible à l'ensemble du CSE.
- 5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés et 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés



Le CSE conservant les attributions consultatives, tous ses membres devraient être formés aux questions SSCT (moyens à négocier)

▶ **Les expertises « qualité du travail et de l'emploi » : sur risque grave demeurent financées à 100 % par l'employeur mais les expertises sur projet important sont financées à 20% par le CSE.**

ATTRIBUTIONS COMPARÉES À CELLES DU CHSCT

▶ **Champ des missions générales de l'ex-CHSCT réduit**

- Suppression de la capacité à contribuer à la prévention des risques professionnels et la promouvoir, analyser les conditions de travail et contrôler l'application des prescriptions légales en matière de SSCT

▶ **Des attributions consultatives maintenues en partie**

- Consultations obligatoires : introduction de nouvelles technologies, aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Restrictions possibles du champ de la consultation obligatoire lorsqu'il y a un accord :
 - Plan Départ Volontaire et tous les sujets faisant l'objet d'un accord collectif
- Consultations récurrentes sur la politique de prévention intégrées dans la consultation politique sociale, les conditions de travail et emploi.

LA BDES : OBJET DE NÉGOCIATION

CF. ORDONNANCE 2, P°7 À 15

Dispositions d'ordre public (pas de dérogation possible)

Article L2312-18

Obligation de mettre en place une BDES

Support des informations et consultations récurrentes

La mise à disposition des informations vaut communication et fait démarrer les délais

La BDES doit rester utile

Indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle F-H, notamment sur les écarts de rémunération

Champ de la négociation collective

Article L. 2312-21

Organisation, architecture, contenu et modalités de fonctionnement de la BDES

Thèmes obligatoires: investiss^t social, investiss^t matériel, égalité pro F/H, fonds propres, endettement, rémunération, ASC, rémunération des financeurs, flux financiers

Possibilité d'intégrer les informations relatives aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles

Un accord de branche peut fixer tous ces points pour les entreprises de moins de 300 salariés sans accord

Dispositions supplétives (prévues par la loi en l'absence d'accord)

Article L. 2312-36

À défaut d'accord, la BDES est accessible en permanence aux membres du CSE et aux délégués syndicaux (informatisée à partir de 300, Cf. Décret)

Informations qui portent sur les deux années précédentes, l'année en cours, les perspectives sur 3 ans

Contenu précis rubrique par rubrique (Ordonnance + décret) en dessous de 300 et à partir de 300



Une négociation à préparer et un accord à sécuriser

LE PRINCIPE DES TROIS INFORMATIONS-CONSULTATIONS RÉCURRENTES ET LEUR CONTENU NE SONT PAS REMIS EN QUESTION

Impact ordonnances : Négociation possible sur l'organisation et fréquence

Orientations stratégiques

- Orientations stratégiques et leurs conséquences (activité, emploi, métier, compétences, organisation du travail...)
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences quand il y a plus de 300 salariés
- Orientations de la formation professionnelle

Expertise

80/20

Situation économique et financière

- Situation économique passée, budget de l'année
- Politique de R&D
- Utilisation du CICE

Expertise

100%
employeur

Politique sociale et conditions de travail et emploi

- Programme et bilan de formation
- Égalité professionnelle, conditions de travail, aménagement du travail, politique de prévention
- Évolution de l'emploi, des qualifications, stages, intérim...

Expertise

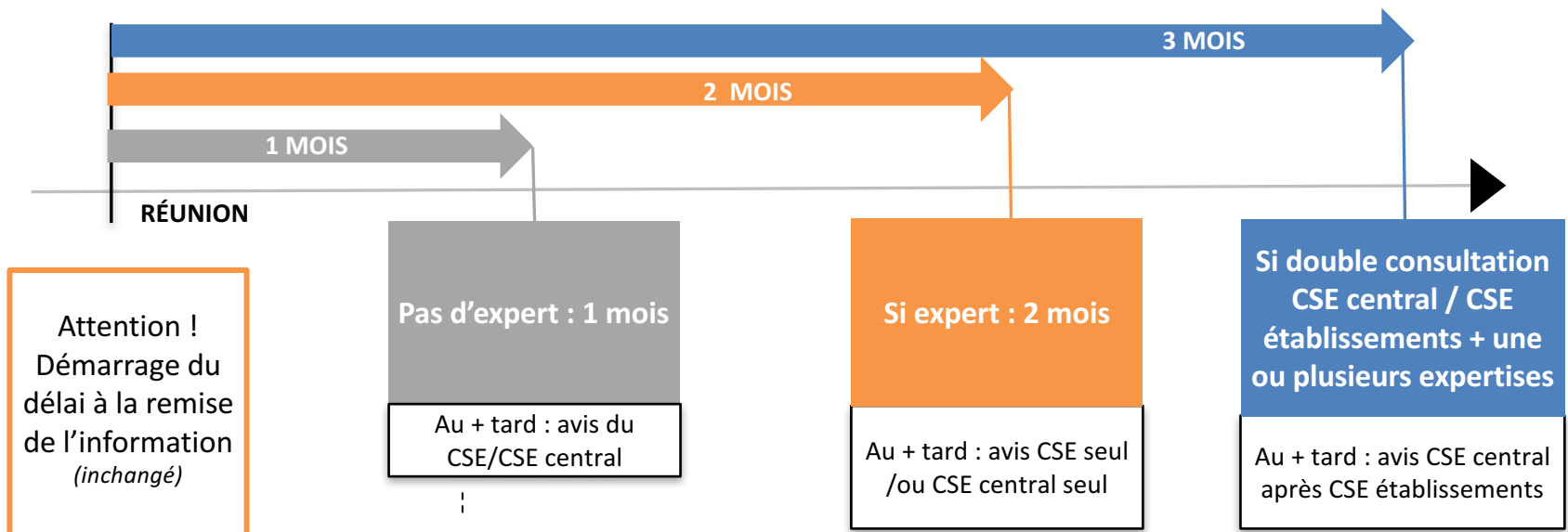
100%
employeur

À DÉFAUT D'ACCORD COLLECTIF, DES DÉLAIS DE CONSULTATIONS PRÉVUS PAR DÉCRET (HORS PSE)

Article R. 2312-6 : Pour toutes les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le CSE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif à l'issue d'un délai de :

- **1 mois en principe**
- **2 mois en cas d'intervention d'un expert**
- **3 mois en cas de recours à une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau central/établissement**

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis de chaque comité d'établissement est transmis au CSE central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle le CSE central est réputé avoir été consulté



LES INFORMATIONS-CONSULTATIONS SONT AMÉNAGEABLES PAR ACCORD

Et application
immédiate
pour les IRP
existantes

CONSULTATIONS RÉCURRENTES



Obligatoires, mais aménageables par accord

- Modification possible de la périodicité au delà de 1 an jusqu'à 3 ans
- Calendrier, délais et nombre d'avis à rendre
- Consultation au niveau du comité de groupe possible pour la seule consultation sur les orientations stratégiques
 - Attention à prévoir l'expertise dans l'accord !
 - **Chaque comité social et économique du groupe reste consulté sur les conséquences de ces orientations**
- Consultation sur la politique sociale : conduite au niveau central et au niveau des établissements, lorsque sont prévues des « mesures d'adaptation spécifiques » à ces établissements.

L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR D'INFORMER-CONSULTER LE CSE LORS DE PROJETS

Informations-consultations ponctuelles sur projet

- Introduction de **nouvelles technologies** dans l'entreprise ainsi que sur le plan d'adaptation en vue de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides.
- Projets de restructuration et de **compression des effectifs**.
- Modification dans **l'organisation économique ou juridique** de l'entreprise. Les cas de prises de participation dans une autre entreprise.
- Les cas de **concentration** des entreprises d'une certaine importance.
- Dans les cas où l'entreprise est l'auteur ou la cible d'une **offre publique d'acquisition**.
- **Les problèmes ponctuels concernant les conditions de travail** résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.
- Les méthodes ou techniques d'aide au recrutement, les traitements automatisés de la gestion du personnel et la mise en place de **moyens de contrôle** des salariés
- Les cas de procédures de sauvegarde, de redressements judiciaires ou de liquidation judiciaire.

LES INFORMATIONS-CONSULTATIONS SONT AMÉNAGEABLES PAR ACCORD

Et application
immédiate
pour les IRP
existantes

CONSULTATIONS
PONCTUELLES



Obligatoires, mais aménageables par accord

- Contenu, informations, modalités
- Un accord de groupe pourra préciser le niveau auquel sont effectuées les consultations ponctuelles ainsi que les modalités de transmission des avis. La loi ne prévoyant pas explicitement d'expertises au niveau du groupe, l'accord devra les intégrer

LES CONSULTATIONS RÉCURRENTES DU CSE

CF. ORDONNANCE 2, P°7 À 15

**Dispositions
d'ordre public (pas de
dérogation possible)**

Principe des 3 consultations (art. L2312-17)

Situation Economique
Financière (SEF)
Politique Sociale (POLSOC)
Orientations Stratégiques

**Champ de la négociation
collective**

Consultations aménageables par accord (article L. 2312-19):

- Contenu, périodicité (jusqu'à 3 ans) et modalités de consultation
- Liste et contenu des informations
- Niveau de consultation et articulation
- Délais de consultation
- Possibilité d'émettre un avis unique sur tout ou partie des 3 thèmes de consultation

Un accord de groupe peut prévoir que la consultation Orientation stratégique est effectuée au niveau du comité de groupe (article L. 2312-20)

**Dispositions
supplémentaires (prévues par la
loi en l'absence d'accord)**

Les 3 consultations restent annuelles (article L. 2312-22)

Niveau de consultation :

- OS et SEF : au niveau de l'entreprise (central), sauf si l'employeur en dispose autrement (L2312-24 et L2312-25)
- Pour la politique sociale, au niveau central et de l'établissement lorsque des mesures d'adaptation spécifiques sont prévues (L2312-22)

**Contenu des consultations
annuelles règlementé : articles
L2312-24 et suivants et décret**

Une négociation à préparer et un accord à sécuriser

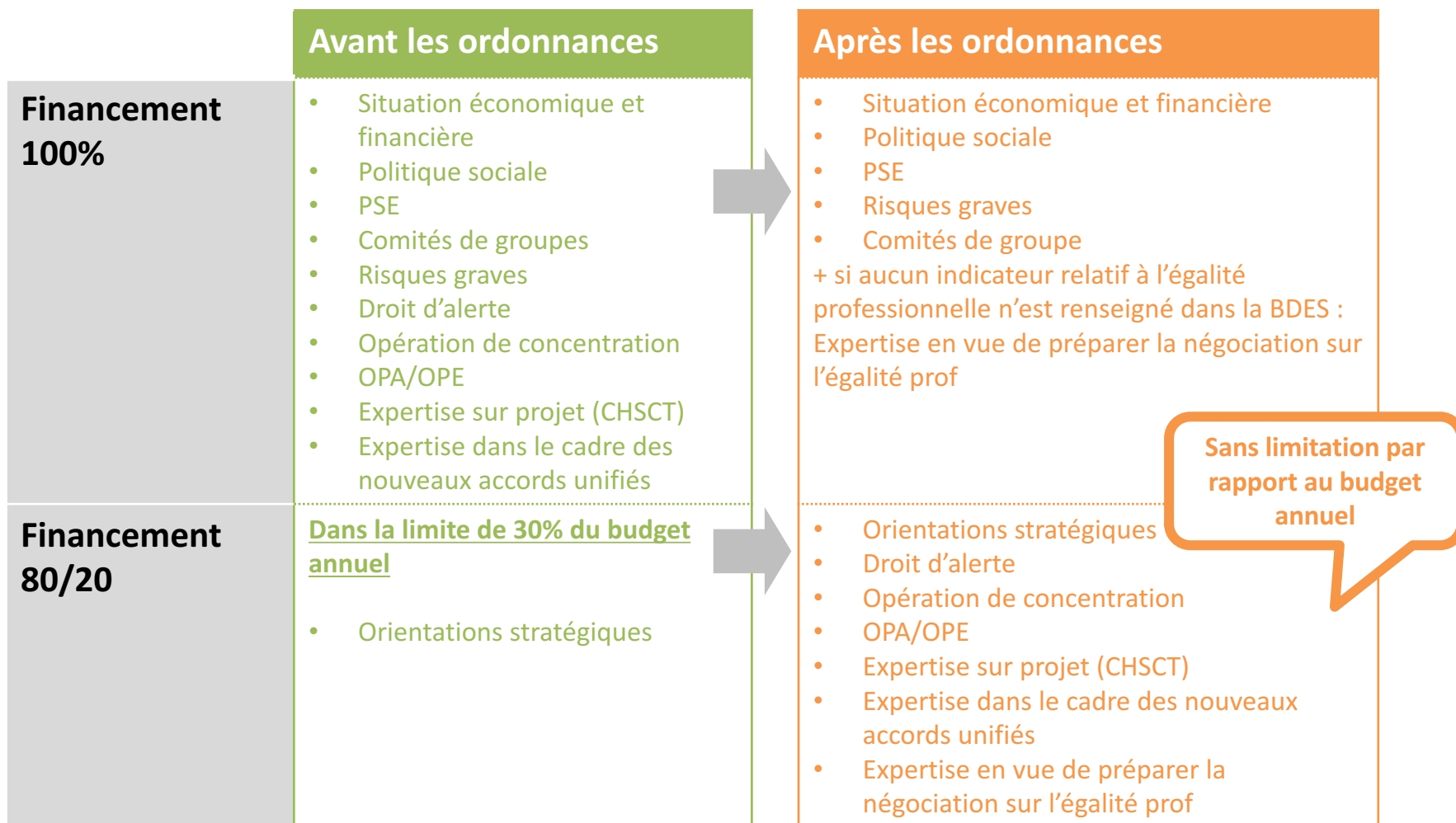
LES ENJEUX : LES CRITÈRES D'UTILITÉ DE L'INFORMATION CONTENUE DANS LA BDES

- ▶ La BDES est le support des consultations récurrentes. Son contenu est donc déterminant pour la construction des avis du CE et pour assurer les conditions d'un dialogue social loyal
 - Les informations doivent permettre aux élus, « *d'exercer utilement leurs compétences respectives* » et de rendre un avis
 - Sans chercher l'exhaustivité de la base de données, il convient de vérifier que l'information transmise permet de rendre un avis
 - La pertinence et la précision de l'information doit se juger au regard de la consultation correspondante

- ▶ Les informations doivent être axées sur l'anticipation
 - La consultation du CE ou du CHSCT doit précéder la décision du chef d'entreprise
 - Exemple de l'avis sur l'utilisation du CICE (dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière) : l'information doit porter sur l'utilisation future du crédit d'impôt

- ▶ Elle doit contribuer à donner « *une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise* » (L2323-1-2)

LE RECOURS À L'EXPERTISE EN PARTIE LIMITÉ AUX RESSOURCES DISPONIBLES DU CSE

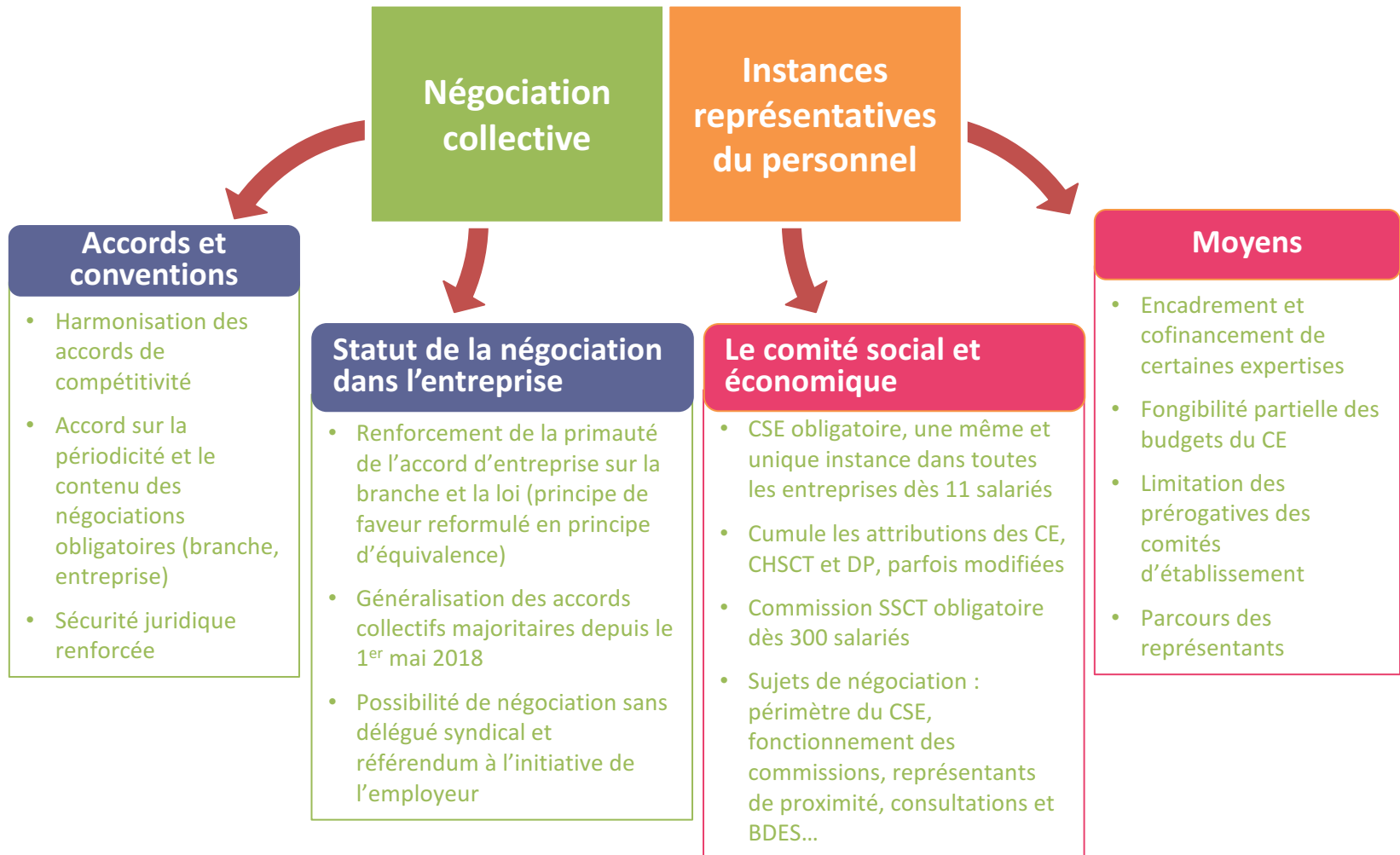


Les droits d'alerte du CSE

- **Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes** (Article L2312- 59) : *une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. L'employeur procède à une enquête*
- **Danger grave et imminent** : (Art. L. 2312-60) : *un membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerce les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas*
- **Utilisation non conforme du CICE** (Article L2312- 61) : *Alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*
- **Procédure d'alerte interne** (Articles L2312-63 à 69) : *lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, le CSE peut poser des questions à la direction, qui doit y répondre (voir procédure complète)*
- **Alerte sociale** (Article L2323-17) : *lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'inspecteur du travail.*

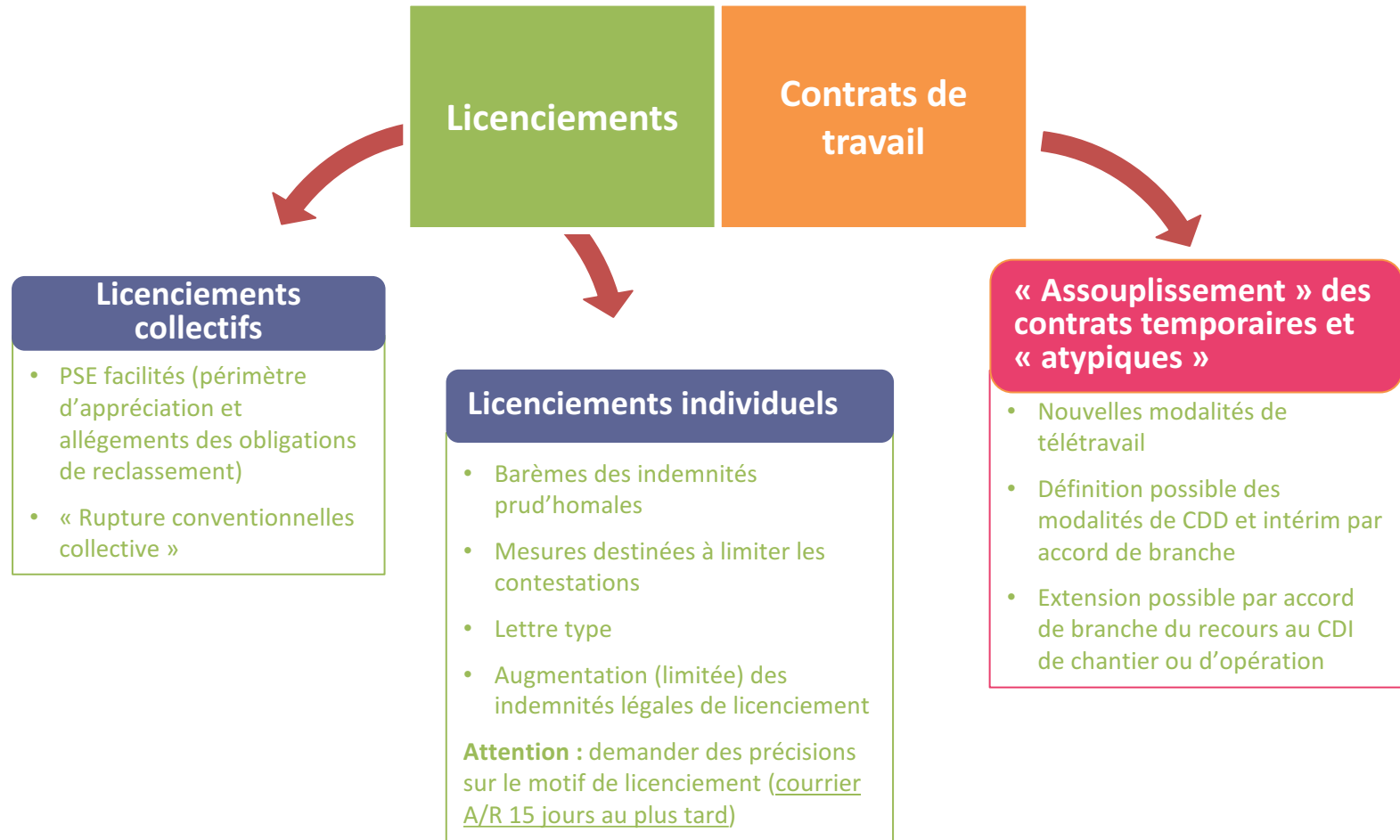
Les ordonnances en résumé (1/2)

Mesures relatives au « dialogue social »



Les ordonnances en résumé (2/2)

Mesures relatives aux relations de travail



PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE ET RENFORCEMENT RELATIF DE LA BRANCHE

13 thématiques relèvent exclusivement de la branche

- salaires minima
- classifications
- garanties collectives complémentaire
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- et de financement du paritarisme
- Certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires
- Les mesures sur le CDI de chantier
- Certaines mesures sur le recours aux CDD et contrats de travail temporaire
- L'égalité professionnelle F/H
- Les conditions et les durées de renouvellement de période d'essai
- Les modalités de poursuite du contrat de travail entre 2 entreprises dans certains cas (hors transferts collectifs – art. L.1241-1)
- Mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
- Rémunération minimale du salarié en portage salarial et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Verrouillage possible de la branche

- Prévention des risques professionnels
- insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical
- primes pour travaux dangereux et insalubres



Dans ces 4 domaines, fin de la primauté des accords de branche antérieurs à la loi de 2004 à partir du 01/01/19 sauf si un avenant les reconduisant est signé

Primauté de l'accord d'entreprise

Dans les autres matières, l'accord majoritaire d'entreprise s'impose sur les accords de branche conclus antérieurement ou postérieurement.
En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique



**L'accord d'entreprise peut toujours déroger aux thématiques de la branche selon un principe de faveur reformulé et minoré :
« lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes »**

Rappel : une architecture du code du travail « revisitée » avec la loi travail (3 blocs) :



Depuis les ordonnances, de nombreuses mesures définies par la loi sont désormais des **dispositions supplétives** qui s'appliquent à défaut d'accord. Par exemple, pour les consultations et les négociations obligatoires, possibilités de déroger sur leur contenu et leur périodicité.

 Les dispositions supplétives ne définissent pas un minimum légal, un accord d'entreprise peut aller en deçà sur certains champs de la négociation et le principe de faveur ne s'appliquera pas : l'accord d'entreprise prévaudra.

VALIDATION ET SÉCURISATION DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE

GÉNÉRALISATION DES ACCORDS MAJORITAIRES

À partir du 1^{er} mai 2018

Possibilité de référendum auprès
des salariés pour les accords entre
30% et 50% par la direction ou une
organisation syndicale signataire

Sauf dans plusieurs cas où le
référendum est impossible
(accords sur le fonctionnement
du CSE notamment)

SÉCURISATION DES ACCORDS CONCLUS

Présomption simple de conformité

Application sans délai de l'accord

Action en nullité dans un délai de
deux mois*

Modulation des effets des décisions
judiciaires

*Une action en nullité n'est possible qu'en cas d'atteinte à l'ordre public

LES TROIS BLOCS DE NÉGOCIATION OBLIGATOIRE DEMEURENT

2 négociations obligatoires

Pour les entreprises de +300 salariés)

Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

- Salaires effectifs
- Temps de travail
- Intéressement, participation et épargne salariale
- Suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et de carrière femmes/hommes

QVT et égalité professionnelle

- Articulation vie privée/vie prof
- Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité femme/homme
- Lutte contre les discriminations
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des handicapés
- Régime de prévoyance
- Exercice du droit d'expression
- également sur la prévention de la pénibilité

GPEC

- Mise en place du dispositif GPEC
- Mobilité professionnelle ou géographique interne
- Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle
- Perspectives de recours aux différents contrats de travail
- Information des entreprises sous-traitantes
- Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Non obligatoire:

- Congés de mobilités
- Insertion des jeunes dans l'emploi et emploi des salariés âgés

DES ACCORDS POUR ORGANISER LES 3 NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES DANS L'ENTREPRISE

▶ **Caractéristiques de l'accord :**

- **Un contenu large** : calendrier, périodicité des négociations (au moins une fois tous les 4 ans), contenu de chacun des thèmes et modalités de la négociation
- **Sa durée** ne peut excéder 4 ans.

▶ **À défaut d'accord**, les thèmes et la périodicité de la négociation au niveau de l'entreprise sont maintenus :

- Tous les ans : rémunération, temps de travail et partage de la VA ; QVT et égalité professionnelle
- Tous les 3 ans : négociation triennale sur la GPEC à partir de 300 salariés



Ces accords devront s'articuler avec ceux sur les consultations obligatoires (Cf. ordonnance 2)

La négociation d'un accord enlève toute possibilité de contestation en cas de non respect des termes de l'accord.

Aucune demande de renégociation anticipée ne sera possible par un ou une OS signataire.

La CGT 43 utile, efficace, unitaire et de proximité pour tous les salariés



L'actu en temps réel :
www.cgt43.fr

La formation syndicale :
*On n'est jamais assez formé
pour défendre les salariés*



53% des salarié-e-s avec nous !

LA CGT 1er SYNDICAT DE HAUTE-LOIRE

Suivez, partagez,
likez l'UD CGT 43
sur Facebook



Union Départementale CGT 43
4 Rue de la Passerelle
43000 Le Puy en Velay

Tél : 04.71.05.51.21 – Mail : ud43@cgt.fr

ToutSurLeCse.fr