



L'ASSISTANCE AUX ORGANISATIONS SYNDICALES POUR LA NÉGOCIATION D'ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE OU ACCORDS « FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE »

Les ordonnances de 2017 ont instauré la possibilité de négocier un « accord de performance collective », « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi » (art. L2254-2 du Code du travail).

Ces accords ne sont plus conditionnés à des difficultés économiques de l'entreprise (comme les précédents accords de maintien dans l'emploi) ; et les « nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise » peuvent couvrir un large champ de situations. Dans ce cadre, ces accords peuvent affecter le temps de travail des salariés, leur rémunération, ou les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique dans l'entreprise. Ils priment sur le contrat de travail des salariés – et le refus de ces derniers des modifications de leur contrat de travail qui en résultent, constitue un motif de licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Le Comité peut mandater un expert-comptable qui accompagnera les organisations syndicales et leur apportera toute analyse utile pour préparer les négociations de cet accord.

L'INTERVENTION D'IPSO FACTO POUR ASSISTER LES ORGANISATIONS SYNDICALES

- Evaluer les éventuelles difficultés économiques de l'entreprise, ou les nécessités liées à son fonctionnement, qui justifieraient la signature d'un tel accord.
- Confronter ce diagnostic à la situation actuelle de l'entreprise, et à ses perspectives sur la durée de l'accord.
- Proposer des indicateurs de suivi qui, inclus à l'accord, fourniront une base contractuelle pour apprécier l'évolution de la situation de l'entreprise ou des nécessités de fonctionnement justifiant les mesures négociées.
- Fournir une analyse du bien-fondé des mesures envisagées, qu'il s'agisse de temps de travail, de rémunération, ou de conditions de la mobilité ; et évaluer leurs conséquences au regard du corps social de l'entreprise.
- Apprécier la proportionnalité des efforts des dirigeants et des actionnaires au regard de ceux demandés aux salariés (conditions de ces accords).
- Examiner les engagements et obligations de l'employeur en contrepartie des efforts demandés aux salariés, et leur caractère contraignant.

QUI DÉSIGNE L'EXPERT ?

- Le Comité social et économique (CSE)
- Les Délégués syndicaux ou les représentants mandatés (à défaut de CSE)

QUAND RECOURIR À L'EXPERT ?

Dès la première réunion qui précède l'ouverture de la négociation

COMMENT DÉSIGNER L'EXPERT ?

Inscrire le point suivant à l'ordre du jour et procéder au vote :

« Le Comité désigne le cabinet Ipsos Facto Expertise afin d'assister les organisations syndicales dans la préparation des négociations (article L2315-92). »

Le coût de l'expertise est pris en charge à 80% par l'entreprise, et à 20% par le Comité sur son budget de fonctionnement.

- Assister les organisations syndicales lors de la préparation des négociations.
- Confronter les propositions de la direction aux pratiques du secteur.

ASSISTER DES OS DANS TOUTES LES NÉGOCIATIONS

Dans le cadre des négociations sur les salaires, l'égalité professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la durée et l'organisation du travail, la qualité de vie au travail, l'intéressement et la participation etc., le législateur n'a pas prévu d'accompagnement spécifique des Organisations Syndicales pris en charge par l'entreprise. Toutefois, vous pouvez largement vous appuyer sur les travaux réalisés dans le cadre des missions d'assistance du CE lors des consultations sur l'examen de la situation économique et financière de l'entreprise, sur la politique sociale et sur les orientations stratégiques. Ipsos Facto expertise est là pour répondre à vos questions.