

ACCORD CASDEN RELATIF A L'AMENAGEMENT DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES : PREMIERES APPLICATION DE  
L'ORDONNANCE n° 2017-1385 DU 22 SEPTEMBRE 2017  
RELATIVE AU RENFORCEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Le 11 décembre 2017, la Direction de la CASDEN, Banque coopérative de la Fonction Publique appartenant au réseau de la Banque Populaire, a conclu avec les représentants des organisations syndicales CFDT, CFTC, CGT et UNSA un accord d'entreprise relatif à l'aménagement des négociations obligatoires.

L'un des intérêts de cet accord est qu'il figure parmi les premiers à appliquer l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective<sup>1</sup>.

Conclu pour une durée de 4 ans, les signataires de l'accord ont décidé de déconnecter les négociations relatives à l'égalité professionnelle et celles de la qualité de vie au travail.

En effet, en vertu du nouvel article L. 2242-1 - Code du Travail, « Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans : (...) 1°) Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ; 2°) Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail<sup>2</sup> ».

---

<sup>1</sup> Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

<sup>2</sup> Il s'agit d'une disposition d'ordre public en ce sens que l'employeur ne peut se soustraire à ces thèmes de négociation.

D'aucuns auraient pu penser que la négociation relative à l'égalité professionnelle et celle relative à la qualité de vie au travail devaient faire l'objet d'un même bloc de négociation, d'autant qu'il s'agit d'une disposition d'ordre public.

Toutefois, les nouveaux articles L.2242-10<sup>3</sup> et L.2242-11 du code du travail<sup>4</sup> permettent justement aux partenaires sociaux de la CSADEN de faire de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail deux sujets distincts de négociation.

En effet, ces dispositions permettent aux partenaires sociaux de décider eux-mêmes des thèmes qu'ils entendent négocier, dès lors que ceux-ci sont déterminés par un accord spécifique.

Le raisonnement des partenaires sociaux s'est opéré en plusieurs étapes :

- Ils mettent en exergue le fait que les obligations d'information des instances représentatives du personnel quant à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont réalisées (soit le bilan des actions réalisées en 2016-2017, et l'information du CE au titre de l'information sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi). Cette information que les partenaires sociaux ont réalisée préalablement aux négociations n'est pas une condition légale

---

<sup>3</sup> Article L2242-10 : « Dans les entreprises mentionnées à l'article [L. 2242-1](#), peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement ».

<sup>4</sup> Article L2242-11 : L'accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée à l'article [L. 2242-10](#) précise : 1° Les thèmes des négociations de telle sorte qu'au moins tous les quatre ans soient négociés les thèmes mentionnés [aux 1° et 2° de l'article L. 2242-1 et à l'article L. 2242-2](#) ; 2° La périodicité et le contenu de chacun des thèmes ; 3° Le calendrier et les lieux des réunions ; 4° Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ; 5° Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties. La durée de l'accord ne peut excéder quatre ans.

préalable. Les négociations relatives à l'égalité professionnelle peuvent s'ouvrir sans information préalable des instances représentatives du personnel.

- Ensuite, ils conviennent d'engager des négociations relatives à l'égalité professionnelle en intégrant les précisions figurant à L.2242-11 du code du travail (dates et périodicité des réunions...).
- Parallèlement, ils décident de continuer, lors de réunions distinctes, une négociation relative à la qualité de vie au travail. Celle-ci s'articule autour de 4 thèmes :
  - « L'accompagnement des transformations et l'anticipation des impacts sur les conditions de travail définissant un plan d'action de prévention des risques psychosociaux en collaboration avec le CHSCT et validé en réunion trimestrielle du 9 novembre 2017 ;
  - La conciliation vie professionnelle/vie privée par des actions participatives et la mise en place d'un entretien d'activité dès 2018 ;
  - L'organisation du travail et notamment la mise en place du télétravail (...)
  - Le management et les relations de travail s'inscrivant dans la démarche (...) ».

Ainsi, la possibilité de déconnecter les négociations relatives à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail permettra aux partenaires sociaux d'avoir davantage de souplesse, que ce soit dans le contenu des négociations que dans la durée de celle-ci.

Il est à noter que cet accord présente également l'originalité de composer la commission de suivi aux seuls délégués syndicaux, la Direction n'en faisant explicitement pas partie.