

# Protocole d'accord relatif au séquençage et à l'organisation des négociations



Après cinq réunions de négociations, la CGT AFPA a décidé de signer le protocole d'accord destiné à cadrer les négociations à venir, qu'elles soient obligatoires ou non, mais avec des réserves. Ce protocole d'une durée de 3 ans s'appuie sur un agenda social discuté tous les semestres pour fixer les dates de réunions, pose les règles et le cadre de travail, afin d'aborder les thèmes suivants :

Thèmes de négociation obligatoires :

La rémunération notamment les salaires effectifs

Le temps de travail

Le partage de la valeur ajoutée

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération

La qualité de vie au travail

Le droit à la déconnexion

La lutte contre les discriminations

Thèmes complémentaires, à la demande des organisations syndicales et de la direction :

L'intéressement

Le télétravail

La dé-précarisation

La prévention des risques psychosociaux et la qualité du travail

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

La base de données économiques et sociales (BDES)

Ces thèmes ne sont pas limitatifs et c'était une demande de la CGT AFPA : pouvoir négocier sur un autre thème en fonction de l'actualité. De même, nous souhaitons que les délais de transmission des documents nécessaires soient clarifiés et notifiés, ce qui a été accepté. D'autres propositions et remarques de la CGT AFPA ont été prises en compte, à l'exception de certaines qui ont fait l'objet de réserves par écrit lors de notre signature :

Nécessité d'intégrer la négociation sur le thème de la lutte contre les discriminations, comme le précise l'article L2242-17, qui a été visiblement été « oublié » par la direction. Nous avons effectivement demandé qu'il fasse l'objet d'une négociation à part entière et non « fondue » avec d'autres négociations comme celle sur les mesures en faveur du maintien dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Sur le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes, nous demandons la suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes, conformément à l'article L. 1142-7. La « résorption », terminologie choisie par la direction, sous-entend une réduction progressive, ce qui ne va pas dans le sens de la loi ni dans ce que la CGT a toujours revendiqué !

Sur la dé-précarisation à moyen et long terme, nous émettons de profondes réserves quant à la contrepartie qui sera demandée aux nouveaux embauchés. Une plus grande polyvalence et une mobilité accentuée peuvent générer des risques d'instabilité dans l'activité avec toutes les conséquences néfastes sur la qualité du travail et les RPS.

Vigilance sur la mise en œuvre de l'Observatoire des Métiers Emplois et Compétences dans le cadre de la GPEC : la tentation à peine voilée d'élargir les contours de chaque emploi pour avancer toujours plus loin vers le salarié « couteau-suisse » ne peut être la bonne approche.

Pour la CGT AFPA, ce nouveau cadre de négociation rendu possible depuis la loi de 2017 permet quelques avancées. En revanche, nous ferons toujours preuve de vigilance, car l'expérience nous a prouvé qu'un accord signé n'engageait pas toujours la direction à tenir ses promesses, ou qu'une impression de victoire trop hâtive pouvait amener à signer un document comportant au mieux des oublis, au pire des conséquences délétères pour les salariés !

CGT AFPA  
Montreuil, le 25 juin 2020



Un protocole d'accord pour cadrer les négociations à venir...

[Négociation Annuelle Obligatoire, la CGT revendique...](#)

[L'accord national sur l'encadrement](#)

[Partager sur Facebook](#)

[Twitter](#)

•  
•