



Projet de loi Rebsamen :

Une régression à tous les étages !

Le projet de loi sur le « dialogue social », présenté le 22 avril 2015 en conseil des ministres, est une attaque supplémentaire contre les salariés de notre pays. En effet, qui peut croire le ministre Rebsamen lorsqu'il annonce que ce projet de loi est « *un progrès social majeur* » ? En réalité, tout comme la mise en place de Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE) n'a absolument pas servi l'emploi, tout comme la loi dite de « *sécurisation de l'emploi* » a facilité la mise en place des PSE par les employeurs, **la loi sur le « dialogue social » entravera davantage le rôle des Instances Représentatives du Personnel (IRP) et participera, par ricochet, à une nouvelle dégradation des conditions de travail des salariés.**

Historiquement le développement et le renforcement des IRP a toujours été synonyme de progrès social et d'amélioration des conditions de travail. Par le rôle de porte-voix du travail et des salariés qu'ils remplissent, les IRP et les organisations syndicales sont des lieux incontournables de l'exercice de la démocratie dans des entreprises caractérisées par un « *lien de subordination juridique permanent* ».

A ce titre, il convient de rappeler que les IRP ne sont pas des institutions secondaires de notre République : ils s'inscrivent dans les principes fondamentaux du droit exposés par la Constitution de 1946 : « ***tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises*** ».

Les IRP, porteuses d'un mandat d'Ordre public, constituent un rempart à la toute-puissance patronale. C'est ce rempart que le gouvernement veut aujourd'hui abattre. Alors que les conditions de travail se dégradent, que le partage de la valeur ajoutée est toujours plus défavorable aux salariés, et que la précarité et le chômage s'accroissent, l'heure devrait être au développement des compétences et des prérogatives des IRP et non à une loi qui finalement pénalisera le « *dialogue social* ».

Il est difficile de résumer l'ensemble des mesures de « simplification » des IRP contenues dans le projet de loi, tant ce dernier revisite l'ensemble de leur fonctionnement. Notons cependant :

Le texte de loi prévoit d'élargir le dispositif actuel de délégation unique du personnel (DUP). Actuellement, l'employeur peut l'imposer dans des entreprises entre 50 et 200 salariés, pour y regrouper le Comité d'entreprise (CE) et les Délégués du Personnel (DP), et ainsi faire reculer le nombre de mandats et d'heures de délégation. Le texte prévoit l'élargissement de ce dispositif jusqu'au seuil de 300 salariés, et l'intégration du Comité d'hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Commentaire : *sur le papier, les trois institutions perdurent. Dans les faits, ce sont les mêmes délégués, transformés en « hommes orchestres », qui devront assumer les différentes attributions. Avec le risque évident que les questions économiques, notamment dans les entreprises en difficulté, prennent le pas sur les questions de santé et de conditions de travail.*

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, un accord majoritaire pourra opérer un « regroupement » des trois institutions (CE, CHSCT, DP). Au passage, le gouvernement et Hollande, qui ne jurent que par le « dialogue social », diminuent sa fréquence : la périodicité des réunions entre élus du personnel et direction passerait d'une fois par mois actuellement, à une fois tous les deux mois.

Commentaire : *bien que le droit à l'expertise soit conservé, il sera bouleversé par la création d'une « expertise commune » aux questions relevant du CE et du CHSCT, qui risque là encore de faire reculer la pertinence de la problématique « santé au travail » : suicides, dépressions, explosion des troubles musculosquelettiques (TMS), mal-être généralisé au travail. Actuellement, les expertises CE et CHSCT se complètent (du fait de leur champ d'intervention, mais également de leur méthodologie).*

Les représentants du personnel devront-ils faire le choix entre l'expert-comptable ou l'expert agréé par le ministère du travail ? Alors que la récente jurisprudence (arrêt FNAC de décembre 2013 qui rappelle l'obligation de prévention lors de réorganisation) rappelle l'importance de la consultation des CHSCT, il s'agit d'un sérieux retour en arrière. Pourtant, en France, les indicateurs de la santé des travailleurs sont au rouge. Mais pas assez, apparemment, pour que le gouvernement juge important de renforcer les moyens de prévention et les forces de propositions des salariés face au rouleau compresseur des objectifs de rentabilité des entreprises. Son projet de loi sur le « dialogue social » inflige au contraire un sérieux coup de rabot à la représentation du personnel dans les entreprises, et tout particulièrement à l'institution spécialisée dans les questions de santé et de conditions de travail. Aussi, le délai de convocation du CHSCT en cas de DUP sera réduit à 5 jours au lieu de 15 actuellement. Un changement qui fragiliserait les capacités de mobilisation et de réaction des représentants du personnel.

Les dix-sept thèmes actuels sur lesquels un employeur doit consulter le CE chaque année seront fondus en trois gros blocs de consultation annuels : sur les orientations stratégiques, la situation financière et économique, et enfin la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Commentaire : cette « rationalisation », qui permettra peut-être de clarifier l'agenda, créera cependant des fourre-tout indigestes faisant reculer la pertinence des échanges et des avis rendus, et remplacera des obligations importantes par du pur formalisme. Pour les élus du personnel, il est essentiel de pouvoir disposer d'informations en continu. L'information et la consultation devraient être permanentes pour permettre aux salariés d'exercer leurs droits.

Les modalités de négociation dans l'entreprise passent, elles aussi, à la moulinette de la simplification. Par accord majoritaire les négociations annuelles pourront devenir trisannuelles, les trisannuelles pourront passer à un rythme quinquennal.

Comme le rappelle le secrétaire général de la CGT P. Martinez "il ne saurait être question d'inscrire dans la loi ce que le patronat n'a pas obtenu dans la négociation". La CGT Progexa appelle donc les salariés, et particulièrement les salariés des cabinets d'étude, à se mobiliser contre cette loi et à participer massivement à la manifestation du 1er Mai.

Nous réaffirmons que le progrès social et l'émancipation passent par le renforcement des IRP et des organisations syndicales. Nous affirmons que la citoyenneté au travail est un gage de développement économique et social !

Pour dire NON au projet de loi Rebsamen et pour l'ARRET des politiques d'austérité en France et en Europe qui organisent la régression salariale et le moins-disant social,

La CGT Progexa vous appelle à manifester le 1^{er} mai !

Tous ensemble à la place de la République à 15h !

- **pas un salarié sans représentant du personnel**, car les salariés, quel que soit leur statut dans l'entreprise doivent avoir les mêmes droits ;

- **des institutions représentatives du personnel au plus près de la réalité du travail, de l'entreprise** car on ne peut être bien représenté et défendu que par ceux qui sont au plus près du terrain ;

- **des droits d'expression nouveaux pour les salariés sur le contenu et l'organisation du travail** car ce sont les salariés qui connaissent le mieux leur travail ;

- **des droits accrus pour les salariés syndiqués** notamment pour se réunir ;

- **l'amélioration de l'information et de la consultation des salariés** sur la stratégie de l'entreprise car une entreprise où le dialogue social est favorisé fonctionne mieux ;

- **le contrôle et l'évaluation des aides publiques aux entreprises** car ces aides doivent bénéficier à l'emploi et aux salariés ;

- **la création de Comité d'hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de site** pour être au plus près de la réalité du travail ; avec un budget propre ;

- **la modification des règles de négociation interprofessionnelle** pour qu'elles se déroulent à égalité et non sous l'emprise du Medef, à partir de textes de régressions sociales