



Projet de loi Rebsamen

Après la loi Macron, une nouvelle remise en cause des moyens et de la légitimité des Organisations Syndicales. Derrière cela, ce sont les salariés qui seront perdants

Après la loi Macron, la remise en cause des droits économiques et sociaux des salariés se poursuit malgré l'échec de la négociation sur le dialogue social entre les partenaires au début de l'année. Ce projet de loi pourrait arriver très prochainement à son terme (juin/juillet) dans une indifférence quasi-générale et surtout sans que les enjeux n'aient été clairement énoncés.

Le contexte de ce début d'année 2015 devrait pourtant réorienter le gouvernement vers une autre approche :

- ✓ la loi Macron n'a pu que passer en force avec le 49-3 ;
- ✓ le PS a enregistré un nouvel échec cuisant lors des élections départementales.

Pourtant, le Ministère du Travail, a poursuivi son travail de déconstruction du Code du Travail afin de satisfaire aux exigences du patronat en diminuant drastiquement les moyens des IRP, avec des contreparties très limitées. Or ces moyens ont déjà été affaiblis par la Loi dite de « de Sécurisation de l'Emploi de 2013 (LSE) » ; qui pour rappel a amené notamment :

- ➔ Des délais stricts pour l'ensemble des informations/consultations des représentants du personnel au-delà desquels leur avis est considéré comme rendu : ce principe de « pas d'avis vaut avis » réduit la consultation des représentants du personnel à une simple formalité et rend de fait impossible de peser réellement sur le débat économique et les choix stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences pour les salariés ;
- ➔ Les accords majoritaires négociés lors des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) acculent les représentants du personnel à une logique de monétisation du renoncement, plaçant volontairement en arrière-plan la question de la sauvegarde de l'emploi, des métiers et des compétences.

La « sécurisation de l'emploi » visait ainsi la sécurisation, pour le patronat, des opérations de restructuration et de destruction d'emplois.

Les propositions du gouvernement dans le cadre de la négociation sur le dialogue social sont une nouvelle étape dans cette offensive contre le Droit du Travail. Elles visent à transformer radicalement les règles en matière de représentation des salariés (surtout dans les entreprises de moins de trois cent salariés), à réduire les prérogatives et les moyens des instances mais, sans le dire clairement.

Une protection par la loi réduite via une volonté de renvoyer aux accords d'entreprise et de branche

Aujourd'hui, la loi fixe un cadre de représentation des salariés pour l'ensemble des entreprises (avec des règles définies par des seuils), ce qui assure un minimum de droits pour les salariés quelles que soient

leur branche d'activité et leur entreprise, et indépendamment du rapport de forces local et ponctuel qui y prévaut.

Le projet du gouvernement entend privilégier la négociation au niveau des entreprises, ou à défaut des branches, sur les modalités du dialogue social,

moyens alloués, nombre de mandats, heures de délégations, agenda et délais de rendu d'avis. En effet, le cadre légal définit un délai minimum de 15 jours sans accord pour un rendu d'avis du CHSCT (autant dire que les 15 jours vont devenir la norme, soit un délai notoirement insuffisant), seulement 6 réunions par an (pour CE/DP/CHSCT...), la possibilité pour la direction d'imposer une visioconférence (les élus dans les sites éloignés ne se verront plus...), l'expertise se fera dans un cadre contraint...

Dans une situation de crise économique et sociale sans précédent depuis l'après-guerre, synonyme de fragilisation des salariés et de leur représentation, la loi doit être garante de la protection de tous et en particulier des plus faibles. Il est bien entendu possible d'améliorer l'articulation actuelle des droits des salariés, mais cela ne peut être fait au détriment du niveau de leurs droits, ni de l'égalité des salariés face à ces droits.

Derrière une logique de simplification des instances représentatives du personnel, une réduction des moyens de représentation et des droits des salariés

Les problématiques auxquelles font face les représentants du personnel sont vastes et complexes. De fait, différentes instances se répartissent des rôles différents et complémentaires :

- ✓ **Les Délégués du Personnel** jouent un rôle de relai et de soutien de proximité pour les salariés
- ✓ **Les Comités d'Entreprises** ont un droit de regard sur la situation économique et financière de l'entreprise, sa stratégie, son organisation et l'ensemble des projets qui s'y attachent
- ✓ **Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT)** sont les outils de vigilance et d'amélioration pour la santé et la sécurité des salariés.

Le projet du gouvernement conduirait à une refonte des instances représentatives dans les entreprises de moins de 300 salariés à la discrétion de l'employeur (sous-accord pour les entreprises de plus de 300 salariés) :

- ✓ Fusion des instances au sein d'une délégation unique du personnel regroupant les prérogatives

des délégués du Personnel (DP), des Comités d'entreprises (CE) et du CHSCT.

- ✓ De plus cette instance se réunirait tous les deux mois contre une par mois pour les entreprises de plus de 150 salariés aujourd'hui !

Les risques d'un tel projet :

- ➔ fusionner les instances fera reposer sur un nombre limité de représentants l'ensemble des prérogatives qui vont subsister et avec des moyens très limités, aujourd'hui 20H pour un élu de CE, 15H pour un DP, 5H pour un élu de CHSCT, demain combien ? 20H maximum pour faire les 3 ? autant dire – rien !!! ;
- ➔ Le nouveau mode de scrutin pour cette instance unique va conduire à l'affaiblissement de la représentation syndicale voire une multiplication des constats de carence faute de candidats suffisants (en cas de carence 2^{ème} tour, introduction des non syndiqués, de plus beaucoup sont élus CE/DP CE/CHSCT faute de candidat, demain cela ne sera plus possible sans moyen supplémentaires) ;
- ➔ La disparition des DP, relai de proximité, va laisser les salariés démunis pour veiller au respect du droit (en effet avec la coupe des moyens, les élus n'auront plus le temps de rencontrer les salariés. C'est totalement contradictoire avec l'idée de la modernisation du dialogue social, créant un déséquilibre avec une direction disposant de tous les moyens qu'elle souhaite !)
- ➔ La fin du CHSCT, avec son remplacement par une commission, remet en cause la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et la santé au travail.
- ➔ Cette instance unique risque de ressembler à une chambre d'enregistrement, sans moyen pour peser dans le débat, pour prévenir les risques professionnels. Cela finira de dérouler le tapis rouge aux directions qui n'auront plus de remparts.

Il est impératif que soient maintenus, dans toutes les entreprises l'existence de :

- ✓ **Délégués du Personnel, relais de proximité pour les salariés**

- ✓ **CHSCT, avec des moyens renforcés, pour être à la hauteur des enjeux en termes de conditions de travail et de santé au travail**

La fin de la primauté des organisations syndicales pour la signature d'accords collectifs

Aujourd'hui, seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont la possibilité de conclure avec les directions des accords d'entreprise ayant trait à des sujets aussi cruciaux pour les salariés que le temps de travail, les rémunérations, les conditions de travail, etc.

Le projet du gouvernement vise à rendre possible par les instances représentatives, en l'absence de syndicat représentatif, la conclusion d'accords d'entreprise.

On retrouve ici la tentation du patronat de développer des représentations des salariés non syndiqués et soumises à ses injonctions. Sans les digues de la représentation syndicale, ce sont une nouvelle fois les plus faibles qui seront exposés à toutes les attaques contre leurs droits.

Il faut maintenir aux seuls représentants des syndicats la possibilité de signer des accords d'entreprises.

Par ailleurs les négociations seraient désormais regroupées en trois temps : la rémunération et le temps de travail, la qualité de vie au travail, la gestion des emplois et carrières professionnelles, cette dernière devenant triennale pour les plus de 300 salariés. Comment expliquer que le gouvernement veut privilégier les négociations dans l'entreprise s'il en réduit les périmètres et la fréquence ?

Regroupement des 17 consultations annuelles en 3 consultations

Une première consultation sur la situation économique passée de l'entreprise qui pose un certain nombre de questions :

- ✓ Pourquoi mettre en place une consultation sur un évènement passé et non en temps réel ?
- ✓ L'examen de la situation économique de l'entreprise est inséré dans un carcan une fois par an. Pourquoi ne pas proposer une obligation

d'information tout au long de l'année sur ce sujet ?

- ✓ Les expertises devront, sauf accord plus favorable, se soumettre à un délai préfix (voir ci-contre)... Rien ne garantit que la direction donnera les moyens et le temps nécessaires à l'expert pour réaliser la mission confiée par les représentants du personnel.

Une seconde consultation sur la politique sociale de l'entreprise :

- ✓ Une somme de sujets complexes : évolution de l'emploi, des qualifications, programme de formations, apprentissage, temps de travail, égalité pro...
- ✓ Sans moyens supplémentaires pour rendre un avis motivé en un mois et notamment pas de possibilités de recours à l'expert

Une troisième consultation sur les orientations stratégiques (ICOS) ainsi que leurs conséquences :

- ✓ Cette consultation sur les conséquences des décisions stratégiques au niveau de l'emploi, la GPEC et la formation sont louables, mais...
- ✓ Pas de moyens supplémentaires pour travailler ces sujets de fond, une expertise conditionnée à une prise en charge à 20 % par le CE
- ✓ De plus le projet de loi enterre la mission sur les comptes prévisionnels révisés ; reste l'ICOS avec son financement à 20 % par le CE (le gouvernement pense sûrement qu'une discussion sur les comptes révisés est de même nature qu'une discussion sur la stratégie..)

Le projet du Gouvernement prévoit également qu'à compter du moment où les comités de Groupe ou Comités Centraux sont informés et consultés, les autres instances seraient considérées comme consultées.

En matière de délai, la proposition du gouvernement reprend la logique déjà présente dans la Loi de Sécurisation de l'Emploi de 2013 : délais réduits et fixes de remise d'un avis, et encadrement strict des délais d'intervention des experts. Avec ce délai préfix c'est la qualité du travail des élus et de leurs experts

qui est remise en cause, tout comme leur capacité à formuler des propositions alternatives.

Plus qu'une seule mission d'expertise CE/CHSCT sur un même sujet, plus de possibilités d'expertises spécifiques.

Nouveauté, le gouvernement arrête l'obligation de consulter le CE sur les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation ... Modernisation du dialogue social avez-vous dit ?

Le cadencement et les conditions de réalisation des informations/ consultations doivent normalement permettre d'aborder l'ensemble des sujets dans des conditions satisfaisantes au regard de leur complexité et de leurs conséquences pour les salariés. Ce projet va à l'opposé en conduisant à une diminution des moyens des instances représentatives du personnel dans l'exercice de leurs prérogatives économiques et sociales.

Le gouvernement ouvre la possibilité aux directions de réunir les IRP en visioconférence (plus besoin d'avoir l'accord des IRP) pour toutes les réunions (CE/Comité de groupe/comité européen...)

- ✓ Les réunions présentiellees sont la base pour un échange de qualité entre les représentants du personnel des différents sites et la direction ; ouvrir cette possibilité à la seule discrétion de l'employeur est une hérésie
- ✓ Il est bien évident que cette proposition vise à limiter les échanges au sein de l'entreprise, alors que la direction à tout le loisir de se déplacer ; un déséquilibre de plus dans le rapport de forces.

Parcours professionnel des élus et DS ; pour faire avaler tout le reste le gouvernement propose des avancées en termes de reconnaissance au travail :

- ✓ Pour les élus dont le nombre d'heures de délégation dépassent 30 % de la durée du travail, l'augmentation salariale doit être au moins égale à la moyenne de sa catégorie
- ✓ Reconnaissance des compétences correspondant à l'exercice du mandat qui permettra de plus facilement bénéficier de VAE par exemple
- ✓ 20h de formation payée par l'entreprise pour les administrateurs

En revanche, le projet de loi impose de constituer des listes de candidatures aux élections professionnelles en respectant pour chaque liste la même proportion d'hommes et de femmes inscrits sur la liste électorale sous peine d'annulation par le juge ... Si l'objectif est louable il est en décalage avec la réalité du terrain et le couperet bien trop fort !

- ✓ Enfin, les prérogatives des représentants des salariés dans l'entreprise méritent aussi d'être améliorées. C'est le sens des propositions de la CGT présentées le 13 novembre 2014 (http://www.cgt.fr/IMG/pdf/Dossier_complet_pdj_dialogue_social_13112014.pdf)

Dans un silence assourdissant, ces nouvelles attaques en règles nourrissent un projet de loi nocif pour le dialogue social en France. Les députés seront-ils complices de ce recul manifeste des relations sociales au sein des entreprises ?