



LOI REBSAMEN SUR LE « DIALOGUE SOCIAL » : REPRESENTANTS DU PERSONNEL EN DANGER

L'examen de la loi sur « le dialogue social et l'emploi » concoctée par notre ministre de tutelle, François Rebsamen, va commencer en procédure accélérée. Avec cette loi, le gouvernement poursuit son œuvre de destruction méthodique d'un droit protecteur des travailleurs, après la loi de « sécurisation de l'emploi » (juin 2013) et la loi Macron.

Cette fois, le gouvernement s'en prend aux droits des salarié/es à se défendre, à s'exprimer collectivement, à s'informer, à intervenir dans les affaires de leur patron ou dans leurs conditions de travail : c'est tout le périmètre et les attributions des instances de représentation du personnel qui est en effet passé à la moulinette.

Nouvelle délégation unique du personnel (DUP) : les CHSCT optionnels

► **La loi** : le seuil de la DUP serait remonté de 200 à 300 salarié/es et la DUP, qui regroupe actuellement DP et CE, pourrait englober le CHSCT. Dans les entreprises de moins de 300 salarié/es, les patron/nes pourront fusionner CE, DP et CHSCT dans une instance unique sur leur seule initiative. Dans celles de plus de 300 salarié/es, le regroupement de tout ou partie des trois instances est subordonné à la conclusion d'un accord collectif. La DUP sera dotée d'un/e secrétaire unique.

★ **L'avis de la CGT** : le gouvernement satisfait la revendication du MEDEF de fusion des instances en donnant la possibilité d'élargir la DUP aux CHSCT, qui vont donc devenir optionnels. Ceci va rendre l'activité des élu/es plus difficile compte-tenu du cumul automatique des mandats et des responsabilités.

Moins d'élu/es, moins de salarié/es protégés, moins de temps de délégation

► Un décret fixera le nombre d'élu/es de la nouvelle DUP et les temps de délégation, selon la taille de l'entreprise.

★ **La DUP aujourd'hui**, c'est déjà entre 35% et 50% d'élu/es en moins qu'avec des instances séparées, et 43% d'heures de délégation en moins ! Le gouvernement ne prévoit pas d'inverser la tendance. Moins d'élu/es, moins d'heures, c'est du temps en moins pour examiner les dossiers, informer les salarié/es, discuter avec eux, porter leurs réclamations. C'est aussi moins de salarié/es protégés, dont le licenciement exige l'autorisation de l'inspecteur/trice du travail – et la possibilité pour les patron/nes de virer les ancien/nes élu/es à la fin de la période de protection.

Réunions : toujours moins mais toujours plus vite

► La nouvelle DUP serait réunie une fois tous les deux mois, avec une réunion unique. 4 de ces 6 réunions annuelles seraient, en tout ou partie, consacrées à la santé et à la sécurité. L'ordre du jour sera envoyé 5 jours à l'avance. Pour les questions relevant à la fois du CE et du CHSCT (par exemple une réorganisation) un avis unique serait recueilli et la DUP ne pourrait plus avoir recours qu'à une seule expertise.

★ **Actuellement**, la DUP est réunie une fois par mois. Les avis du CE et du CHSCT sont rendus séparément. Demain, toutes les questions seront traitées au cours de la même réunion. Ces réunions, ainsi que l'avis et l'expertise uniques, outre le gain de temps et d'argent, vont soumettre les questions santé et sécurité aux impératifs économiques, de même que les réclamations des délégués du personnel. Plus encore, les conditions de travail ne seront plus discutées dans une instance propre. Le délai de convocation du CHSCT et d'information de l'inspecteur/trice du travail passe de 15 jours à 5 jours... avec moins d'heures de délégation, il sera impossible d'étudier sérieusement les dossiers !

► La loi cherche également à limiter les consultations dans les entreprises multi-établissements. Le comité d'établissement et les CHSCT d'établissements ne seraient plus consultés sur les projets décidés au niveau de l'entreprise et communs à plusieurs établissements. Seuls le CCE et l'instance de coordination des CHSCT le seraient.

★ **Cette disposition affaiblit les prérogatives des instances situées au plus près des salarié/es, au profit d'instances centrales, désignées et non élues.**

► A l'instar du CE sur certains projets, le CHSCT devrait rendre son avis en un temps limité fixé par décret à l'issue duquel, en l'absence d'avis, il aurait été réputé avoir été régulièrement consulté.

★ **Il s'agit d'étendre au CHSCT l'avis sous contrainte. Aujourd'hui, le CHSCT peut refuser de rendre un avis s'il n'a pas tous**

les éléments, ce qui peut bloquer la procédure et laisser le temps d'informer les salarié/es ou d'agir en justice. Désormais, l'avis sera acquis au bout d'un certain délai, ce qui ne va pas pousser les employeurs à donner une information loyale.

Les consultations et négociations obligatoires rabotées

► La loi prévoit de fusionner les 17 consultations actuelles du CE en 3 grands thèmes (orientations stratégiques, situation économique, politique sociale) et de regrouper les sujets des négociations annuelles obligatoires (rémunération et temps de travail, qualité de vie au travail, gestion des emplois). Un accord collectif pourra également prévoir des aménagements. Le CE ne sera plus consulté sur les accords collectifs.

★ *La CGT ne défend pas la multiplication des réunions avec l'employeur et sait que les négociations ne débouchent pas toujours sur des changements favorables aux salarié/es – quand elles ne servent pas à remettre en cause les acquis. Le problème est surtout celui de la qualité de l'information donnée et de ce que les élu/es peuvent en faire. Le regroupement des négociations et consultations va noyer les représentant/es du personnel dans une masse d'information, ou à l'inverse inciter les patron/nes à en donner encore moins – qui dans tous les cas voudraient bien s'en dispenser.*

L'égalité femmes-hommes sacrifiée

► Dans les entreprises concernées, la loi supprime le rapport de situation comparée femmes-hommes et la négociation annuelle spécifique sur l'égalité professionnelle – fondue dans une vague négociation sur la « qualité de vie au travail ». La commission égalité professionnelle deviendrait optionnelle. La loi ne dit pas si les sanctions actuelles seraient maintenues.

★ *Devant le tollé des associations féministes et de la CGT, Rebsamen a promis de présenter un amendement réintégrant ces dispositions. On ne sait pas sous quelle forme. Lapsus ou bourde, l'épisode en dit long sur les intentions du gouvernement : trop compliquée pour les patrons, l'égalité méritait bien d'être sacrifiée.*

Les délégués syndicaux contournés

► La loi prévoit d'élargir à toutes les entreprises les possibilités de négocier des accords avec le CE ou la DUP, à condition que les élu/es soient mandaté/es par un syndicat représentatif de la branche. Ils pourront négocier sans mandat des accords sur les dispositions dont la mise en œuvre est soumise à un accord collectif (sur la durée du travail par exemple).

★ *La CGT s'oppose à ces dérogations qui vont à l'encontre du droit syndical et ne favorisent pas l'implantation des syndicats dans les entreprises.*

Et on en passe

► Les suppléant/es ne pourraient plus participer de droit qu'à certaines réunions (DUP ou instances séparées). C'est le risque qu'à terme les suppléant/es soient supprimé/es, ce qui n'aide pas au renouvellement des élu/es.

► En cas d'instances séparées, des réunions communes pourront être organisées, pour gagner du temps. La loi autorise le recours à la visioconférence, ce qui ne facilitera pas les débats et limitera les possibilités pour les élu/es de discuter entre eux (interruptions de séance) ou avec l'inspecteur/trice du travail.

► En cas de baisse d'effectif, le CE pourrait être supprimé unilatéralement par l'employeur/euse. Plus besoin de l'accord unanime des syndicats ni d'autorisation de l'inspection du travail.

Pour les salarié/es des TPE, des commissions paritaires sans moyen

► Le gouvernement prétend élargir les droits des salariés des TPE (moins de onze salarié/es) en créant des commissions paritaires régionales pour les représenter. Elles auraient pour mission d'informer les salarié/es sur leurs droits et de rendre des avis sur les problématiques des TPE en matière d'emploi, de formation ou de conditions de travail.

★ *Sauf que... les délégué/es n'auraient que 5 heures par mois pour assurer leur mission à l'échelle de la région, et surtout n'auraient pas le droit d'entrer dans les entreprises ! Aujourd'hui, 4,6 millions de salarié/es travaillent dans des TPE et sont légalement privé/es de représentant/e du personnel. S'il s'agissait réellement de défendre la représentation du personnel pour ces salarié/es, la mesure immédiate qui s'imposerait serait l'élection de délégué/es du personnel dans les TPE sans seuil d'effectif, ainsi que renforcement des droits syndicaux et la liberté d'expression dans l'entreprise, et non à l'extérieur.*

**★ Ni négociable ni amendable, cette loi qui revient sur 80 ans de conquêtes sociales doit être retirée !
Pour le SNTEFP-CGT, cela ne pourra se faire que par la grève et les manifestations, aux côtés
des salarié/es du privé. Notre syndicat s'associera à toute initiative en ce sens. ★**