

Édito

Négociation sur le dialogue social : attention danger

La négociation sur la modernisation du dialogue social, engagée à la rentrée, doit s'achever au plus tard le 19 décembre...accord ou non. Lors de la dernière séance de négociation qui s'est tenue le 11 décembre, le MEDEF a présenté un projet d'accord sous forme d'ultimatum, qui a engendré la colère des organisations syndicales, alors que chacune est prête à certaines évolutions concernant la représentation sociale dans les entreprises.

Parallèlement, le projet de loi Macron vient perturber le dialogue social puisque, dans ce projet, certains points remettent en cause la loi sur la sécurisation de l'emploi (LSE) notamment concernant les PSE, loi issue d'un accord national interprofessionnel. Enfin, le ministre du travail ne semble pas avoir été associé à ce projet loi "pour la croissance et l'activité" qui a des conséquences sociales importantes pour les travailleurs.

Enfin, la libéralisation du travail du dimanche et la réforme prévue des prud'hommes viennent parfaire les cadeaux de fin d'année offerts aux employeurs, qui sont néanmoins descendus dans la rue pour protester notamment contre la création du compte pénibilité au 1er janvier prochain.

La visite médicale confiée au médecin traitant est également envisagée tandis que les 35h et le niveau du SMIC sont sur la sellette.

En termes de contrepartie, rien n'est démontré qui permette de faire le lien entre seuil d'effectif et création d'emplois, ouverture du dimanche et consommation supplémentaire, sans augmentation de pouvoir d'achat, 35h et productivité (si notre productivité est mauvaise et elle est liée au taux d'emploi des actifs et non à la productivité du travail)...

Ce que la droite n'a pas osé faire, la gauche le fait ; décomplexée et s'affichant sociale-démocrate, la gauche qui nous gouverne soulève les critiques jusque dans son camp. Certaines organisations syndicales ont même lancé un avertissement au gouvernement et appelé à se rassembler. Les professions libérales s'y mettent aussi ; bref, qui approuve aujourd'hui, la politique économique et sociale de Manuel Valls et le virage libéral pris par "l'anti Sarkozy" que les français ont élu ? VP.

Actu

Loi Macron : le Conseil des ministres a adopté, mercredi 10 décembre, le projet de loi pour la croissance et l'activité, présenté par le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron (rappelons que nombre de mesures proviennent des propositions de la commission Attali "pour la libération de la croissance française", mise en place par Nicolas Sarkozy en 2007). A partir du 22 janvier elle sera présentée à l'Assemblée Nationale.

Le projet de loi compte 106 articles et vise à stimuler la croissance et l'activité à travers des mesures aussi variées que : réformer les professions réglementées notamment les professions du droit, assouplir le travail dominical (passage de 5 à 12 ouvertures) et l'étendre aux gares ; élargir les zones touristiques ; libéraliser le transport par autocar.

- **L'article 102** concerne les règles de licenciement telles qu'elles ont été écrites dans la loi de 2013. L'employeur fixerait unilatéralement les critères d'ordre des licenciements, critères fixés à un niveau inférieur à l'entreprise, par exemple au niveau de l'établissement. Enfin, le texte prévoit la suppression de la pénalisation du délit d'entrave qui serait un frein aux investisseurs internationaux.

Edito

Négociation sur le dialogue social : attention danger p.1

Actu

Projet de loi Macron p. 1

Dossier :

Revue des positions du Medef pour moderniser le dialogue social p. 2 et 3

Lu, vu pour vous

p. 4

AEPACT vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année et espère vous retrouver nombreux en 2015

AEPACT
Votre expert agréé
Votre organisme de formation

AEPACT
59, rue Meslay
75 003 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60
contat@aepact.com

Revue des positions du Medef pour moderniser le dialogue social

Lors de la dernière séance de négociation qui s'est déroulée le 11 décembre, le MEDEF a présenté un projet de refonte des règles du dialogue social qui n'est pas exempt de provocation. En voici les grandes lignes :

1-La mise en place d'une représentation du personnel « dans les entreprises d'au moins onze salariés » dépendrait du résultat d'une élection que l'employeur organiserait « tous les quatre ans » (art. 1) pour la mise en place d'un conseil d'entreprise.

➡ **Le texte du Medef ne dit rien sur les modalités de l'élection. Là où il existe déjà une section syndicale, ou, au moins, des institutions représentatives, un référendum devrait-il néanmoins être organisé ? En cas de résultat négatif, que deviendraient les biens du CE dissous ? Un référendum devrait-il être organisé systématiquement tous les quatre ans ou seulement en cas de résultat négatif du précédent référendum ?**

2-Un « Conseil d'Entreprise » (CE) constituerait, non seulement, « l'instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise », mais aussi « l'interlocuteur de l'employeur pour l'exercice du dialogue social dans l'entreprise » (art. 2). En l'absence de représentants désignés par une organisation syndicale représentative la négociation est menée avec les élus titulaires du CE. L'accord, pour être valable doit être signé par la majorité des membres titulaires du CE. Le syndicat serait le seul à être habilité à négocier lorsque « des membres élus du CE auraient été désignés comme délégués syndicaux » (art. 5.3).

➡ **Le MEDEF entend subordonner la désignation d'un DS à l'élection d'au moins un des candidats de l'organisation syndicale, et imposer à celle-ci de le choisir parmi ses candidats qui, non seulement, auront obtenu 10% des suffrages aux élections du CE, mais qui, de surcroît, auront été élus (art. 2.2.1.3). Ainsi, une organisation syndicale pourrait donc être privée du droit de désigner un délégué syndical, et donc de participer aux négociations collectives, bien que sa représentativité ait été reconnue du fait, notamment, de son audience. Ainsi, des accords pourraient être négociés par le CE, même en présence d'une organisation syndicale représentative.**

3-Le CE exercerait les fonctions des actuels DP, auxquelles s'ajouteraient, à partir de 50 salariés, des attributions inspirées de celles des actuels CE et CHSCT (art. 2.1.4 et 4.2.1). Le CE ne serait consulté que sur les projets importants affectant la marche générale de l'entreprise, s'ils n'ont pas été traités avec les orientations stratégiques (art. 4.1). La consultation du CE sur d'autres objets dépendrait-elle d'un accord d'entreprise ? D'après le projet, seules les « modalités » de consultation feraient l'objet d'un accord d'entreprise « majoritaire » ou, éventuellement, d'un accord de branche (art. 4.1 et 4.2). L'hygiène, la sécurité et les conditions de travail relèveraient de la compétence d'une commission du CE dont la constitution devrait être décidée, dans les entreprises de 500 salariés au moins, à la demande de la moitié des membres du CE, mais, dans celles de moins de 500 salariés (nouveau seuil), par un accord collectif (art. 2.1.4).

➡ **A défaut de commission et d'accord, le CE serait-il néanmoins compétent sur les thèmes dévolus actuellement au CHSCT ? Le MEDEF ne le précise pas. Le CHSCT, une instance qui monte et qui fait peur aux employeurs...disparaît et redevient une commission du CE (comité d'entreprise) transformé en... CE (conseil d'entreprise)**

4-Dans les entreprises comptant plusieurs établissements : mise en place de CE et CCE ; lorsque le CCE serait consulté sur un projet « dont une partie de la mise en œuvre relève des pouvoirs des chefs d'établissement », les CE seraient « réputés consultés » (art. 4.3.1.1). Lorsque l'entreprise fait partie d'un groupe, « l'employeur (pourrait) décider de conduire certaines consultations au niveau du groupe » (art. 3.2) pour des questions concernant au moins 2 entreprises du groupe. Dès lors que le "conseil central" et le « conseil de groupe » sont consultés sur un projet dont la mise en œuvre relèverait des pouvoirs des chefs d'entreprise, les CE seraient « réputés consultés » (art. 4.3.1). Le conseil de groupe peut demander une expertise unique sur un projet concernant plusieurs entreprises du groupe.

➡ **Le dialogue social dans l'entreprise se situerait in fine au niveau de l'entité juridique.**

5-La négociation : ce ne serait plus la loi qui fixerait les thèmes et la périodicité des négociations, mais « un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche » (art. 5.1). En l'absence d'accord, l'employeur ne serait tenu de négocier que si, d'une part, la même matière n'est pas déjà l'objet d'un accord de branche, si, d'autre part, cette matière « présente un rapport avec les thèmes de la consultation annuelle sur les orientations stratégique » (salaires, épargne salariale, protection sociale complémentaire, durée du travail, salariés handicapés et tous les 3 ans : GPEC, égalité professionnelle entre femmes et hommes,) et si, enfin, le CE le demande (art. 5.2).

➔ **Alors que le MEDEF veut faire de l'entreprise le lieu prioritaire du dialogue et de la négociation, cette disposition signifie que la fixation de salaires minima dans la branche peut dispenser l'employeur de négocier les salaires réels. Un employeur pourrait également refuser à un syndicat l'ouverture d'une négociation que le CE ne lui aurait pas demandé... la négociation collective risque de se transformer en bras de fer et de revigorer le conflit social dans les entreprises.**

6-Le Conseil d'Entreprise aurait droit à l'assistance d'un expert-comptable (art. 4.3.5) en vue de l' « examen » des orientations stratégiques de l'entreprise, en vue des consultations sur « les grandes opérations de concentration », « dans le cadre de la procédure de licenciement économique », ainsi qu'afin de préparer les négociations relatives à un accord de maintien de l'emploi ou de PSE. Cependant, les « conditions de recours à l'expertise » (choix de l'expert, nature, étendue de sa mission et montant de ses honoraires) seraient « fixées par un accord entre l'employeur et les membres du conseil, le cas échéant après un appel d'offres si les délais le permettent. De plus, l'employeur ne supporterait les frais d'expertise que « dans la limite de 80% ».

➔ **Fixé par l'ANI de janvier 2013 et par la loi du 14/06/2013 comme maximum d'une contribution du CE à ces frais et limitée à la seule mission d'expertise relative aux orientations stratégiques, le taux de 20% deviendrait ainsi un minimum, qui pourrait donc être dépassé, et ce, pour toutes les missions légales. La loi qui imposerait ce taux en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche à toutes les missions risquerait fort, dans de nombreux cas, d'interdire au CE de recourir à toute expertise. La mission d'examen annuel des comptes et dans le cadre d'un droit d'alerte disparaissent... Enfin l'expertise devient contractuelle et n'est plus un droit et un outil pour les seuls représentants du personnel.**

7-Mutualisation des budgets : en fin d'exercice le budget de fonctionnement du CE (0,2% de la MS) peut être transféré sur le budget des ASC et utilisé dans l'année (2.3.1).

➔ **Des bons cadeaux en plus à la place de formations, d'études, et frais de conseils divers ?**

Le projet se termine tout de même par une proposition qui ne devrait pas faire débat. Les compétences susceptibles d'être acquises dans l'exercice d'un mandat représentatif seraient l'objet d'une certification. Les modalités de reconnaissance de l'acquisition de cette certification par un salarié seraient l'objet d'un accord de branche ou, ce qui paraît plus discutable, d'un accord d'entreprise.

Les réactions et propositions des organisations syndicales

- La CFDT n'exclut pas une absence d'accord le 18 et souhaite peser pour la représentation dans les TPE ; elle n'est pas contre une modulation de l'organisation des IRP par accord collectif mais reste opposé au transfert du pouvoir de négociation au CE.

- La CGT met en avant des "points durs" difficiles à surmonter mais propose une représentation au niveau d'un territoire et bassin d'emploi pour les entreprises de 50 salariés ou moins en "s'appuyant sur les constructions actuelles comme les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), ... pour mettre sur pied des commissions paritaires territoriales par grand secteurs économiques développant des droits réels pour les salariés des entreprises de petite taille."

- FO refuse toute fusion des IRP et juge nécessaire de prendre le temps de la discussion au regard des enjeux, et fustige le MEDEF qui refuse d'examiner les propositions des organisations syndicales.

- La CFE/CGC exprime qu'il est inimaginable d'avoir une séance conclusive si tôt; les procédures d'information-consultation cantonnées à une instance unique font fi des problématiques locales ; les moyens donnés aux élus sont fortement amputés, la gouvernance négligée (administrateurs salariés) et un parcours du militant à peine ébauché.

- La CFTC n'est pas contre la fusion des IRP en dessous de 300 salariés ou a une mutualisation des heures de délégation mais non à une baisse de moyens notamment les droits à l'expertise.

Toutes sont unanimes pour le maintien des compétences et de l'autonomie du CHSCT. Toutes regrettent que la CGPME et l'UPA ne soient pas impliqués dans le projet du MEDEF.

**Lu,
Vu
Pour Vous**

**Aépect
améliore vos
conditions de
travail.**

**Aépect,
-Expert CHSCT,
-Organisme de
formation,
agréé pour
former les
membres du
CHSCT,
-Habilité IPRP.**

Pour nous contacter :

www.aepact.com

contact@aepact.com
formation@aepact.com

Lectures :

"Dialogue social : prenez la parole ! Du combat au débat - De la méfiance à la confiance", de Philippe Emont, Yves Halifa, ESF éditeur, septembre 2014. Afin de redonner ses lettres de noblesse au dialogue social, jugé inadapté, les auteurs proposent de mettre en place une coopérative créative qui tienne compte des intérêts de toutes les parties.

"Bien ou mal payés ? Les travailleurs du public et du privé jugent leurs salaires", Collectif Rue d'Ulm, Collection CEPREMAP (Centre Pour la Recherche Economique et ses Applications), septembre 2014.

"Promenade romantique à Pôle Emploi" de Colette Coutarel. Une conseillère dévoile des vécus : joies et failles vues des deux côtés du guichet.

"Jusqu'à la moelle ! Le roman d'un éducateur" de Enrique Garcia, Réseau Tissitures. Ce roman met en scène des travailleurs sociaux, leurs actions, leurs doutes, leurs colères. Un roman lucide jusqu'à être tragique qui décrit la face cachée des pratiques éducatives auprès des familles en danger.

"Les conditions de travail", 2014, de Michel Gollac, Serge Volkoff, Loup Wolff. Cette nouvelle édition mobilise les avancées récentes de l'économie, de la sociologie, de l'ergonomie, de la psychologie et de la médecine, ainsi que les sources statistiques nouvellement disponibles, pour apporter des éléments de réponse à ces questions. Collection Repères, La Découverte.

"La communication des organisations" de Bertrand Fauré et Nicolas Arnaudla, novembre 2014. La communication et l'organisation constituent un binôme indissociable : lorsque s'organiser - et se réorganiser - devient la règle, comme c'est le cas aujourd'hui, communiquer ne peut plus se borner à « transmettre de l'information ». Le cadre de la transmission doit être construit en même temps que la communication s'effectue. La communication devient alors organisante. Cette perspective théorique donne des clés nouvelles pour expliquer des situations de travail variées et mieux comprendre en quoi les organisations façonnent la vie quotidienne. Collection Repères, La Découverte.

A voir et à écouter :

"On a grévé", de Denis Gheerbrant : elles s'appellent Oulimata, Mariam, Géraldine, Fatoumata... elles sont une petite vingtaine de femmes de chambres et pendant un mois elles vont affronter le deuxième groupe hôtelier d'Europe. Pour la première fois, elles n'acceptent plus la manière dont elles sont traitées. Et elles tiendront jusqu'au bout, avec force musique et danse.

"Travailleuses", documentaire réalisé par le collectif Images en transit, qui a réuni six cinéastes venus de France, de Roumanie, de Chine, du Burkina Faso et du Mali. Chacun a filmé des femmes dans son pays, afin de recueillir leur témoignage et de capter leur environnement de travail.

"Pôle emploi, ne quittez pas", documentaire "brut" sans voix off de Nora Philippe: une agence de Pôle emploi à Livry-Gargan, en Seine-Saint-Denis où une quarantaine d'agents tentent de répondre aux sollicitations de 4 000 chômeurs, dont un nombre considérable en situation de détresse.

National Gallery, documentaire de Frederick Wiseman. Immersion dans le musée londonien, institution peuplée de chefs d'oeuvre. Portrait d'un lieu, de son fonctionnement, de ses métiers et du travail qui s'y déroule.

"Histoire des ouvriers et des ouvrières", La fabrique de l'histoire, Emmanuel Laurentin sur France Culture de 9 à 10h, semaine du 24 novembre, à réécouter, notamment **"La bataille pour l'emploi des tricoteuses de Chaligny"**, documentaire de Séverine Liatard et Anne Fleury.