Union syndicale Solidaires

144 boulevard de La Villette 75019 Paris
Téléphone : (33) 1 58 39 30 20 Télécopie : (33) 1 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

IRP : après l'échec de la négociation «dialogue social»,

le danger n'est pas passé !

Après des mois de négociation entre le patronat et les syndicats CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC il y a eu un coup de tonnerre à la fin du dernier round. Contre toute attente, ces deux derniers syndicats se sont «rebiffés». Puisque seule la CFDT gardait le stylo à la main, la CGT et FO ayant affiché leur opposition à un accord tout au longue de la négociation (malgré plusieurs revirements et positions ambiguës de la CGT), un accord n'a pu être signé faute de majorité. L'UNSA et l'Union syndicale Solidaires n'étaient pas conviées à la négociation ; pour autant, notre position a été claire dès le début, en nous opposant à ce qui aurait été une régression sociale pour les salarié-e-s et le syndicalisme et en participant à plusieurs initiatives de mobilisation - pétitions, meeting, etc. Quand le patronat le gouvernement parlent de «dialogue social», nous préférons de notre côte parler du fait syndical et de sa présence dans l'entreprise. Il ne suffit pas de «dialoguer», surtout quand les intérêts sont divergents entre directions d'entreprise et personnel, mais de poser clairement la question de l'activité syndicale dans l'entreprise, du droit à s'organiser, se défendre, se mobiliser, exiger des comptes sur les choix de l'entreprise : faire vivre une vraie démocratie sociale dans l'entreprise permettra de construire jour après jour un projet de transformation sociale tel que Solidaires entend le porter, malgré les limites certaines de la gouvernance capitaliste.
La « démocratie sociale » n'est pas un simple concept, et se pose concrètement, des entreprises jusqu'au niveau interprofessionnel. Quand les Négociations annuelles obligatoires dans une entreprise ne durent qu'une demi-heure, quand le fait syndical, l'implantation de nouvelles organisations ou la simple présence de syndicats dans l'entreprise ne sont encore pas admis par un nombre non négligeable d'employeurs, quand notre organisation apprend la fin des élections prud'homales dans la presse ou n'est même pas destinataire des comptes rendus des réunions du Haut conseil du dialogue social, quand un préfet décide unilatéralement de réserver le droit de désigner des conseiller-es du salarié aux seules organisations représentatives au plan national, quand le gouvernement passe en force sur l'extension du travail du dimanche dans le secteur du bricolage et envisage de le faire plus largement, quand la représentativité dite interprofessionnelle ne prend pas en compte les choix des millions de fonctionnaires pourtant également impacté-es par nombre de négociations « nationales interprofessionnelles », peut-on parler véritablement de « démocratie sociale » ?

Objet de la négociation

Un accord écrit par le patronat, à savoir le MEDEF, de «modernisation du dialogue social» qui n'était pas, comme beaucoup d'observateurs faisaient croire, seulement une proposition de re-modulation des seuils sociaux, mais une véritable mise à sac des institutions représentatives du personnel (IRP). Une «*modernisation*» qui voulait nous faire revenir un siècle en arrière ! Si l'UPA (artisans), autre organisation patronale, était d'accord avec le MEDEF, ce n'était pas le cas de la CGPME (représentant les petites et moyennes entreprises) qui trouvait que le projet n'allait pas assez loin pour casser toute représentation syndicale dans les petites entreprises ! Les axes principaux auxquels le patronat s'est accroché jusqu'au bout :

- La fusion des IRP en une instance unique («*Conseil d'entreprise*»), réunissant en elle les prérogatives actuelles du CE, des DP, du CHSCT, et de manière plus alambiquée celles des syndicats, avec à terme la suppression des prérogatives actuelles pour une casse totale des outils de représentation du personnel.
- De ce fait, la disparition du CHSCT dans les petites et moyennes entreprises, devenant dans les autres une commission du Conseil d'entreprise sans garder sa capacité morale.
- La restriction importante de la définition d'établissement distinct, faisant disparaître un nombre incalculable d'IRP.
- L'exclusion d'une double compétence à tous les niveaux (CCE et comité d'établissement, comité de groupe et comité d'entreprise), donnant la priorité au niveau d'IRP le plus élevé, c'est à dire le plus loin des impacts.
- La quasi-fin du droit à l'expertise, en la soumettant à un accord avec l'employeur.
- Et, fil rouge dans le la redéfinition des droits et du fonctionnement des IRP, la priorité d'accords d'entreprise sur des normes législatives, sans minima légaux.

Union syndicale Solidaires

144 boulevard de La Villette 75019 Paris
Téléphone : (33) 1 58 39 30 20 Télécopie : (33) 1 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Tel était donc le programme du patronat qui, lui, «*en contrepartie*» était prêt à élargir la représentation des salariés dans les entreprises de moins de 10 salariés aux secteurs où actuellement il n'y a aucun dispositif, par la mise en place de commissions paritaires régionales de conseil et d'information, n'étant autorisées «*en aucun cas … à intervenir dans une entreprise*». Solidaires en aurait été exclu puisque ce n'est réservé qu'aux confédérations «représentatives»... A tout cela s'ajoute la loi Macron et ses nombreuses dispositions, allant des attaques contre la justice prud'homale à l'inspection du travail.

Qu'est-ce qui se passera ensuite ?

Le gouvernement a repris la main, en recevant après l'échec de la négociation le 22 janvier 2015 les organisations patronales et syndicales pour les réunir ensuite mi-février. Rebsamen a déjà déclaré sans ambages que «*il y aura bien une réforme, et cette réforme nécessitera une loi*», conforme à ses souhaits exprimés dans son «*document d'orientation*» de juillet 2014. L'enjeu pour le MEDEF est important. Il en rêve de réduire substantiellement le nombre d'élus (en 2011, 600 000 salarié-es détenaient un ou plusieurs mandats !) et par conséquent de réduire tous «*les coûts provoqués*» par l'existence des IRP, de casser les droits des CHSCT devenus une véritable force de nuisance pour les patrons, de s'attaquer aux droits à l'expertise, de moins s'emmerder à organiser des élections, à minimiser le rôle singulier des organisations syndicales. Et, de manière générale, de donner une place primordiale à la négociation au niveau social le moins élevé donc le plus vulnérable, l'entreprise, en écartant des règles contraignantes et non-discutables.

C'est dire aussi l'enjeu pour nous : Conquérir de nouveaux droits (cf. nos propositions), doter les millions de salarié-es des TPE de représentant-es ayant les moyens à les défendre, et arrêter cette spirale de démolition de nos droits collectifs. Notre tâche est rude, entre un gouvernement au service des patrons qui réclame cette modernisation mais qui aurait juste souhaité qu'elle soit validée par des signatures syndicales, un MEDEF prêt à tout, des organisations syndicales qui ont suivi ce dernier très loin dans la négociation et d'autres occupées par des problèmes internes, et des salarié-es mal-informé-es qui ont vu d'autres batailles perdues.

Il faut donc commencer par informer l'ensemble des équipes syndicales de cette situation, des projets du patronat et du gouvernement, et de la volonté d'une partie des organisations syndicales d'obtenir en échange de la casse du droit du travail une «*reconnaissance sociale et professionnelle*».

Nos propositions

Le gouvernement n'a pas souhaité entendre l'Union syndicale Solidaires, qui a pourtant des choses à dire sur le sujet. La volonté du patronat est avant tout une volonté d'attaquer la présence syndicale dans l'entreprise et à ce titre nous sommes en totale opposition avec ce projet. l'Union syndicale Solidaires rappelle cependant plusieurs de ses propositions pour améliorer la représentation du personnel dans l'ensemble des entreprises :

- **Dans les entreprises de moins de 11 salarié-e-s :** Une représentation de ces entreprises doit pouvoir exister, ce qui n'est pas le cas actuellement. Plusieurs pistes peuvent être mises en débat : pourquoi les conseiller-e-s du salarié, qui ont fait leurs preuves depuis leur création en 1989, ne seraient pas les

Union syndicale Solidaires

144 boulevard de La Villette 75019 Paris
Téléphone : (33) 1 58 39 30 20 Télécopie : (33) 1 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

représentant-e-s des TPE ? Issu-es en priorité de ces entreprises, ils et elles se verraient tous doter d'heures de délégation, auraient des prérogatives élargies à celle de pouvoir assister le salarié à tout entretien disciplinaire et plus seulement en cas de rupture, ainsi que mettre en œuvre le droit d'alerte, le tout afin d'assurer le respect effectif du droit du travail là où il est le plus souvent appliqué au rabais. Leur champ d'action serait également élargi aux salarié-e-s du particulier employeur (plus d'un million qui travaillent, pour une écrasante majorité, hors de tout cadre collectif), l'entretien de rupture se déroulant au domicile de l'employeur et, en cas de refus de ce dernier, à la mairie de son domicile. Quoiqu'il en soit, les salarié-e-s des TPE doivent pouvoir avoir une représentation qui peut intervenir dans ces entreprises !

- **Dans les entreprises de 11 à 49 salarié-e-s** : Solidaires se prononce pour le maintien des délégué-e-s du personnel car l'action syndicale, placée sous le contrôle direct des travailleur-euse-s, sera toujours plus efficace au quotidien que relégué hors les murs de l'entreprise. Il faut aussi aller vers la construction de Comités inter-entreprises sur un bassin d'emploi (secteurs professionnels, géographiques), avec le renforcement des conventions collectives sur l'obligation de négocier et de conclure des accords pour le patronat sur plusieurs sujets : salaires, temps de travail, etc. Le maintien des instances actuelles et des nouvelles doit s'accompagner d'un renforcement des droits et prérogatives, ainsi que la constitution des CHSCT dans les entreprises de plus de 20 salarié-e-s.
- **Dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s** : Solidaires exige le maintien d'instances distinctes, y compris du fait que le nombre de sièges limite le cumul des mandats et permet d'assurer le pluralisme syndical : je propose de supprimer pour alléger. Au contraire, le CHSCT doit voir sa légitimité renforcée via son élection directe ; il sera conféré au Représentant Syndical au CHSCT le statut de salarié-e protégé-e, qui sera aussi doté d'heures de délégation. Chaque Comité d'Entreprise doit obligatoirement avoir un budget pour les Activités Sociales et Culturelles ; Le personnel des entreprises sous-traitantes (c'est le cas pour 80 % des sociétés) dont l'effectif est inférieur à 50 doit aussi pouvoir participer à l'élection du CE de la société de son principal donneur d'ordre et être couvert par les prérogatives sociales et économiques de ce dernier. Sur les sujets intéressants ces deux instances, il pourra être organisé, pour une meilleure synergie, une information-consultation commune, chaque instance conservant ses possibilités d'expertise et de recours en justice. Le droit aux expertises sera lui rétabli dans sa version antérieure à la loi du 14 juin 2013 dite de « sécurisation de l'emploi » et leur financement restera intégralement à la charge de l'entreprise, contrairement à la conception défendue par les patrons à la négociation. Dans le champ de leurs prérogatives, CE, CHSCT et syndicats (pour ces derniers, selon la règle de l'accord majoritaire) se verraient doter d'un droit de veto : l'employeur sera alors contraint de saisir le TGI qui se prononcera sur le bien-fondé de la mesure envisagée , et pourrait bloquer les licenciements économiques via le comité d'entreprise, instance qui contrôle la marche générale de l'entreprise. De là peuvent naitre les débats sur les productions, les services, le partage des richesses...
- **Assurer l'effectivité de l'exercice du droit syndical** : face à la répression antisyndicale trop souvent répandue, la règle couperet empêchant la re-désignation du même RSS en cas d'absence d'acquisition de la représentativité sera abrogée et le choix du DS doit revenir à l'organisation syndicale, indépendamment de la participation ou pas de ce dernier aux élections et de son score personnel.
- **Pour Solidaires, la première façon de valoriser l'expérience syndicale** serait d'abord de permettre pleinement la poursuite d'une activité professionnelle tout en remplissant son mandat : cela passe notamment par le remplacement du délégué lors de ses absences pour réunions et délégation. Enfin, la sanction pénale liée au délit d'entrave, que le gouvernement veut supprimer pour le remplacer par un renchérissement des amendes, doit être maintenue car sinon violer les prérogatives d'une instance ou d'un délégué ne sera qu'une question de coût.

L'Union syndicale Solidaires, par ses différents engagements pour améliorer la représentation des salarié-e-s, vient rappeler que des solutions alternatives existent et qu'elles sont possibles : ce n'est qu'une question de «choix» d'un projet de société, où l'intérêt collectif et du personnel doivent primer sur ceux du patronat. Encore une fois, *les capitalistes nous coutent cher*, et sont prêts à sacrifier les droits des salarié-e-s dans l'entreprise, avec des résultats à court et long terme, qui seront désastreux.

Défendre les instances représentatives du personnel, c'est aussi porter des pratiques syndicales alternatives au quotidien, qui permettent d'en faire de réels outils de lutte, d'information, et de débats- réflexions avec le personnel pour l'émancipation individuelle et collective.

le 17 février 2015.