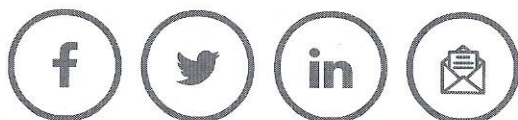


[< Précédent](#)

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : LES POSITIONS DE LA CFTC

Partager



VENDREDI 7 JUILLET 2017

LE POINT SUR LES NÉGOCIATIONS EN COURS AVEC LE GOUVERNEMENT

Pour rappel, 6 réunions bilatérales conduites par le ministère du travail avec chacune des organisations syndicales et patronales représentatives sont programmées du 9 juin au 21 juillet. 3 thèmes de concertation avec 2 réunions par thème.

Les positions défendues par la CFTC dans le cadre des deux premières réunions de travail consacrées au premier thème relatif à l'articulation des normes entre accord de branche, accord d'entreprise et contrat de travail ont été exposées dans une vidéo. Désormais, on fait le point sur l'avancée des concertations concernant le second thème : **la simplification et le renforcement du dialogue économique et social dans l'entreprise.**

Les principaux sujets abordés par le gouvernement sont :

- La mise en place d'une instance unique de représentation reprenant l'ensemble des attributions des comités d'entreprises, délégués du personnel et CHSCT mise en place dans toutes les entreprises sans limitation de plafond.
- la possibilité d'intégrer par accord d'entreprise le délégué syndical au sein de l'instance issue du regroupement des IRP.
- la généralisation de l'accord majoritaire et l'ouverture au droit à référendum pour l'employeur.

1. MISE EN PLACE GÉNÉRALISÉE DE L'INSTANCE UNIQUE

La CFTC alerte sur la confusion que pourrait entraîner cette fusion pour des représentants du personnel qui seraient « multi casquettes », non spécialistes, par exemple, des conditions de travail. Des mesures concrètes doivent donc être prévues pour éviter cet écueil.

La CFTC peut cependant concevoir que la multiplication des structures soit susceptible, en pratique, et dans certains cas, de constituer un frein à un dialogue social de qualité.

Parce que la coordination des différentes instances n'est pas toujours optimale, du fait notamment de la « concurrence » que se livrent les différentes OS au sein de ces instances et entre elles, le regroupement des IRP actuelles peut concourir à limiter la dilution de l'information. Mieux informés et de façon plus globale, les représentants auraient une meilleure visibilité et, par conséquent, des possibilités d'actions plus cohérentes et plus décisives.

Les lignes rouges de la CFTC :

- Le monopole de représentation au premier tour des élections doit être maintenu dans tous les cas de figure.
- La CFTC demande que soit préservée la possibilité de garder les instances actuelles séparées par accord collectif avec les attributions et les moyens de la législation actuelle. Le rejet de cette demande serait en contradiction avec l'objectif visé par ailleurs de développer le dialogue social à l'échelle de l'entreprise.
- Simplifier, optimiser : OUI... appauvrir : NON ! La CFTC ne saurait accepter que ce regroupement d'instances conduise à un appauvrissement des moyens, ce qui ne permettrait pas d'atteindre l'objectif affiché de la réforme, à savoir un dialogue social efficace et une représentation adéquate de la collectivité de travail.
- Pour la CFTC, l'instance devrait obligatoirement comporter une commission hygiène, sécurité et conditions de travail. Afin que la capacité d'ester en justice demeure, la commission pourrait demander à l'instance unique d'engager une procédure judiciaire. L'instance unique engagerait alors la procédure au nom de la commission.
- La CFTC demande la conservation du droit d'alerte des membres du CHSCT et de la réunion en urgence des membres en cas de droit de retrait. Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement doit également être conservé.
- S'agissant des expertises, la CFTC peut concevoir un financement paritaire (cofinancement) quand il est question notamment des orientations stratégiques de l'entreprise. En revanche, nous estimons que, dans le cadre des recours à l'expertise en cas de risque grave constaté dans l'entreprise, les frais engendrés par celle-ci doivent être supportés en totalité par l'employeur. Plus globalement, elle demande

que la taille de l'entreprise soit prise en compte, du fait de la grande disparité des budgets alloués aux instances.

- Un effort doit être fait concernant la formation des représentants du personnel, sur leurs prérogatives santé, sécurité et conditions de travail, notamment en la renforçant sur les sujets de prévention des risques psychosociaux, comme c'est déjà le cas dans la fonction publique territoriale, notamment où il existe une formation supplémentaire de deux jours obligatoire sur le sujet.

Vers une co-décision à la française ?

La CFTC ne conçoit la possibilité d'une fusion des IRP que si cette dernière conduit à un renforcement de la capacité des représentants du personnel à peser sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Sans aller jusqu'à la cogestion à l'allemande, cette question de la formalisation de solutions alternatives proposées par cette instance unique doit donc être renforcée. C'était le cœur de la loi Auroux de 1982 sur le CE : elle n'a jamais été comprise, ni appliquée (dixit Jean Auroux).

Pour ce faire, nous proposons, dans l'hypothèse où le gouvernement maintient son projet de fusion des IRP, que cette dernière s'accompagne d'un élargissement des domaines de consultations nécessitant un avis conforme du Conseil d'entreprise. Il s'agirait ainsi de donner aux élus un véritable pouvoir d'opposition à certaines décisions patronales, notamment lorsque l'emploi (réorganisation, licenciements, reclassements,...) est en question.

2. INTÉGRER PAR ACCORD D'ENTREPRISE LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL AU SEIN DE L'INSTANCE ISSUE DU REGROUPEMENT DES IRP

Au-delà du fait d'intégrer ou pas la négociation à l'instance unique, se pose la question du « statut » ou « profil » du négociateur. En réaction aux propositions formulées par le ministère, la CFTC distingue les situations suivantes :

En présence de DS :

Position de principe : La CFTC pourrait accepter que, par accord, les délégués syndicaux intègrent l'instance unique. Cette dernière pourrait déterminer avec l'employeur l'agenda social de l'entreprise pour les négociations que mèneront les DS (qui restent maître de la signature de l'accord).

Ligne rouge : Quand ils sont présents dans l'entreprise, les DS demeurent les seuls habilités à négocier et conclure les accords d'entreprises. Le délégué syndical serait de droit représentant syndical (RS) à l'instance unique.

Conditions d'acceptation : Les DS doivent conserver leurs crédits d'heures spécifiques distinctes de celui des autres élus.

En l'absence de DS :

La CFTC ne saurait accepter que les conditions dans lesquelles l'instance unique pourrait exercer les compétences de négociation d'accords et de conventions conduisent à exclure de la négociation les organisations syndicales (acteur historique de la négociation). Seul un acteur mandaté (sous une quelconque forme) par une organisation syndicale représentative doit pouvoir négocier !

3. CONCERNANT L'ACCORD MAJORITAIRE ET LE RÉFÉRENDUM

Position de principe : la CFTC n'est pas opposée à l'accord majoritaire sous réserve qu'il ne bloque pas le dialogue social, d'où l'introduction du droit au référendum pour les accords minoritaires signés à 30%

Conditions d'acceptation : la CFTC rejette toutes propositions conduisant à la possibilité d'un référendum à l'initiative exclusive de l'employeur !

Crédit photographique : Kevin Arquillo



Nos offres d'emploi

Espace adhérents

L'espace presse

Nos Partenaires

