

Propositions de la CGT dans la négociation sur le dialogue social

Petit-déjeuner de presse

**jeudi 13 novembre 2014
Siège de la CGT
Montreuil**

Agnès LE BOT et Mohammed OUSSEDIK

Une négociation interprofessionnelle nationale sur le dialogue social et la représentation des salarié-e-s vient de s'ouvrir, qui constitue une occasion historique de faire le point sur la mise en œuvre du droit fondamental pour chaque travailleur de s'exprimer sur son travail et de participer, par l'intermédiaire de ses représentant-e-s, à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises.

Les deux premières séances de négociation ont été placées sous le poids des provocations patronales.

La troisième séance, qui devait se tenir le 13 novembre 2014, a été reportée par le Medef. La CGT a choisi cette date pour préciser ses propositions dans cette négociation.

Cette négociation interprofessionnelle doit traiter de la qualité et de l'efficacité du dialogue social dans les entreprises et de l'amélioration de la représentation des salarié-e-s.

Pour la CGT, une question nécessite de trouver des réponses : comment faire en sorte que ce dialogue social soit utile aux salarié-e-s individuellement et collectivement ?

Il convient pour cela d'affirmer la citoyenneté au travail et à partir du travail. Tout comme il est impératif de résoudre la scandaleuse anomalie qui caractérise notre démocratie sociale : chaque salarié-e, quel que soit l'effectif de son entreprise, doit avoir le droit d'être défendu, le droit à des représentant-e-s élu-e-s, le droit à la négociation collective, le droit de se syndiquer, le droit d'expression sur son travail, le droit aux informations/consultations sur l'activité économique, le droit aux œuvres sociales.

Sommaire

Introduction d'Agnès Le Bot

- ✓ Fiche n° 1 : Des propositions pour une représentation collective effective et améliorée pour tous les salarié-e-s
- ✓ Fiche n° 2 : Des propositions pour placer le travail au cœur du projet de l'entreprise
- ✓ Fiche n° 3 : Des propositions pour un exercice réel et sans entrave du droit de se syndiquer, de s'impliquer dans le syndicat de son choix
- ✓ Fiche n° 4 : Des propositions pour pouvoir intervenir sur les questions économiques, les orientations et choix stratégiques de l'entreprise
- ✓ Fiche n° 5 : Des propositions pour réformer les règles de la négociation collective
- ✓ Fiche n° 6 : Des propositions pour valoriser et reconnaître les parcours militants et électifs

Négociation interprofessionnelle relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et à l'amélioration de la représentation des salariés

Petit déjeuner de presse - 13 novembre 2014

Présentation par Agnès Le Bot

Comme vous le savez, nous aurions dû avoir aujourd'hui une séance de négociation. Après deux réunions où le Medef a mis sur la table des propositions d'une grande provocation, il tergiverse et a décidé de repousser cette séance.

Il y a pourtant, via cette négociation, un sujet central pour les salariés, c'est pourquoi nous avons jugé utile de vous présenter aujourd'hui nos propositions.

Celles-ci relèvent de notre conception de la démocratie sociale : affirmer la citoyenneté au travail et à partir du travail, faire de la démocratie sociale un instrument de progrès social.

Nous considérons que pour viser cela, il y a un impératif : être visible, compris, utile auprès des salariés, de tous les salariés, quelle que soit leur entreprise. C'est un défi qui nous semble posé à l'ensemble du syndicalisme et la CGT entend, pour sa part, le relever. En fait, nous traduisons dans nos propositions le slogan porté par notre 50^e congrès « **utile, accessible, et solidaire** ».

Au-delà du contenu de nos propositions, notre Commission exécutive confédérale a décidé de nous adresser largement aux salariés, de les inviter à prendre eux-mêmes ce sujet et cette négociation en main. Cette négociation doit traiter de leurs réalités et de leurs attentes.

C'est pour cela que nos propositions s'efforcent de s'adapter au concret de la relation des salariés au travail et à leur entreprise. Elles sont cohérentes mais différenciées en distinguant ce qui relève des salariés des entreprises de petite taille et des entreprises de plus de 50 salariés. Ce sera aussi notre porte d'entrée pour nous adresser à eux.

Nous voulons résoudre cette scandaleuse anomalie de notre démocratie sociale : tout salarié doit avoir le droit d'être défendu, le droit à la représentation collective, à s'exprimer sur son travail, à intervenir sur les questions économiques et les choix stratégiques de l'entreprise, de se syndiquer dans le syndicat de son choix.

Nos propositions s'organisent en 6 fiches, sur lesquelles si vous le souhaitez nous pouvons vous apporter des précisions.

La fiche 1 traite de la représentation collective pour tous les salariés.

Des dispositions sont à prendre dans les entreprises de plus de 50 salariés pour développer les droits et les moyens des élus.

Nous voulons rendre effective et améliorer la représentation collective dans les entreprises de petite taille. Les salariés doivent disposer d'un droit à la représentation collective dans l'entreprise quelle que soit sa taille, à partir d'une demande conjointe de deux salariés.

Nous proposons de compléter ce droit par un dispositif nouveau s'appuyant sur une élection de représentants présentés par les organisations syndicales, sur une base territoriale pour les salariés des entreprises jusqu'à 49 salariés qui n'ont pas de représentants élus. Ces élus siègeraient dans des commissions paritaires territoriales par grands secteurs économiques.

La fiche 2 traite du droit d'expression et du CHSCT. Le patronat a cette instance en ligne de mire. Pour nous il faut au contraire la développer en renforçant ses moyens et instaurer l'élection directe de ses membres. Il faut mettre en place des CHSCT de site.

La fiche 3 traite du droit à se syndiquer et des moyens à mettre en œuvre pour que ce droit soit exercé réellement et sans entrave.

La Fiche 4 s'attache aux questions économiques et à l'intervention des salariés et de leurs représentants dans les petites comme dans les grandes entreprises.

Enfin les fiches 5 et 6 traitent de la négociation collective et de la reconnaissance des parcours militants et électifs.

Des propositions pour une représentation collective effective et améliorée pour tous les salariés

Dans les entreprises de petite taille

La CGT propose :

- l'instauration de nouveaux droits à la représentation collective pour tous les salarié-e-s, quel que soit l'effectif de l'entreprise, toute demande conjointe d'un ou de plusieurs salarié-e-s, par l'intermédiaire d'une organisation syndicale, devant entraîner obligatoirement l'organisation d'élections de délégué-e-s du personnel ;
- le retour à un délai de deux ans entre chaque élection dans l'entreprise, sur la demande d'un syndicat représentatif ou d'un nouveau syndicat présent dans l'entreprise ;
- la mise en place de sanctions à l'encontre des employeurs qui ne transmettent pas, ou qui transmettent incorrectement, à l'administration les procès-verbaux d'élections dans leur entreprise ;
- à défaut de représentant-e-s salarié-e-s élu-e-s sur liste syndicale dans l'entreprise, le droit pour les salarié-e-s concerné-e-s de voter tous les quatre ans, à partir d'un scrutin sur liste présenté par les syndicats sur une base territoriale : ces élu-e-s territoriaux organiseraient la défense des salarié-e-s, l'aide au dialogue social avec l'employeur, et négocieraient avec les employeurs concernés des droits collectifs et communs aux salarié-e-s, tels que :
 - ✓ le droit à des activités sociales, culturelles et sportives ;
 - ✓ le droit à la santé, à la sécurité dans les conditions de travail ;
 - ✓ le droit à l'emploi, à la formation et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
 - ✓ le droit à un temps de travail et à des transports adaptés pour réaliser correctement leur travail.

Il s'agit de s'appuyer sur les constructions actuelles comme les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), les particuliers employeurs, les professions libérales, pour mettre sur pied des commissions paritaires territoriales par grand secteurs économiques développant des droits réels pour les salarié-e-s des entreprises de petite taille.

Dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s

La CGT propose :

- le retour à un délai de deux ans entre chaque élection dans l'entreprise, sur la demande d'un syndicat représentatif ou d'un nouveau syndicat présent dans l'entreprise ;
- la mise en place de sanctions à l'encontre des employeurs qui ne transmettent pas, ou qui transmettent incorrectement, à l'administration les procès-verbaux d'élections dans leur entreprise ;
- l'encadrement de l'utilisation de la norme responsabilité sociale des entreprises (RSE), pour permettre le respect réel des libertés syndicales et un dialogue social de qualité, l'utilisation abusive de cette norme devant pouvoir faire l'objet d'une action de groupe de la part des instances représentatives au nom des salarié-e-s ;
.../...

➡ l'amélioration des droits et moyens des élu-e-s du personnel par :

- ✓ le doublement, la mutualisation et le cumul du crédit d'heures dont disposent les élu-e-s titulaires et suppléant-e-s ;
- ✓ le renforcement du droit à la formation syndicale dont disposent les élu-e-s titulaires et suppléant-e-s, au-delà du droit au congé de formation économique et sociale reconnu pour tous les salarié-e-s, pris en charge par l'employeur ;
- ✓ la majoration du crédit d'heures attribué aux délégué-e-s syndicaux et représentant-e-s des syndicats représentatifs dans l'entreprise ;
- ✓ la mise en place d'un accord majoritaire d'entreprise après chaque élection précisant « *le temps nécessaire à l'exercice de la fonction* » et fixant les dispositions pour remplacer les absences des salarié-e-s élu-e-s pendant les heures de délégation, afin de garantir aux élus l'exercice de leur mandat. Cet accord ne devra pas déroger aux dispositions légales.

Des propositions pour placer le travail au cœur du projet de l'entreprise

Pour tous les salarié-e-s

La CGT propose :

- ➡ l'amélioration des lois Auroux favorisant le droit d'expression des salarié-e-s sur leur travail afin d'en faire un droit de décision, véritable lien avec les élu-e-s du personnel. Les salarié-e-s, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, doivent disposer d'un crédit d'heures pour pouvoir échanger sur leur travail, les conditions de son exercice, son organisation, sa finalité. Ce droit individuel est d'exercice collectif. Il doit permettre des décisions jusqu'au plus haut niveau en impliquant les élu-e-s du personnel et la hiérarchie ;
- ➡ l'élection directe des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), par et le renforcement des moyens qui leur sont alloués (temps, prise de note, locaux, ...);
- ➡ la mise en place de CHSCT de sites (industriel ou de service), avec des élections directes ;
- ➡ le recentrage sur la réalité du travail des débats du CHSCT qui doit être un outil de proximité.

Des propositions pour un exercice réel et sans entrave du droit de se syndiquer, de s'impliquer dans le syndicat de son choix

La liberté syndicale est un droit fondamental inscrit dans la Constitution et dans les normes internationales. Pourtant, par peur de représailles, quelle que soit leur ampleur (ostracisme, discrimination, intimidation), beaucoup de salarié-e-s hésitent à franchir le pas de la syndicalisation.

Pour la CGT, il faut agir dans deux directions :

- d'une part, créer un nouveau cadre à partir des lieux de travail pour une liberté totale d'adhésion et d'engagement dans le syndicat de son choix ;
- d'autre part, prévenir, sanctionner et réparer les discriminations et atteintes aux libertés syndicales.

Dans les petites entreprises de petite taille

La CGT propose :

- l'organisation, sur des zones d'activités, des sites commerciaux ou industriels, d'un temps d'information syndical commun aux salarié-e-s des petites entreprises, pris sur le temps de travail et à l'écart de l'employeur ;
- l'instauration du droit au congé de formation économique, sociale et syndicale pour tous les salarié-e-s ;
- la mise en place d'un dispositif de prévention, de sanctions et de réparation, garantissant la liberté d'adhésion et d'engagement dans le syndicat de son choix ;
- la reconnaissance du droit des militants des confédérations syndicales à l'activité interprofessionnelle, en leur accordant le temps de délégation et les moyens nécessaires.

Dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s

La CGT propose :

- de garantir et faciliter la liberté d'information des syndicats auprès des salarié-e-s ;
- de développer, dans les entreprises à établissements multiples, les droits de la section syndicale dans chaque établissement, afin que le syndicat soit en contact permanent avec les salarié-e-s ;
- de reconnaître à chaque syndicat le droit d'informer et de débattre avec ses adhérents par un temps de réunion mis à disposition sur le temps de travail ;
- d'organiser et garantir le droit à la formation syndicale pour chaque syndiqué ;
- la mise en place d'un dispositif de prévention, de sanctions et de réparation, garantissant la liberté d'adhésion et d'engagement dans le syndicat de son choix ;
- la reconnaissance du droit des militants des confédérations syndicales à l'activité interprofessionnelle, en leur accordant le temps de délégation et les moyens nécessaires.

Des propositions pour pouvoir intervenir sur les questions économiques, les orientations et choix stratégiques de l'entreprise

Dans les entreprises de petite taille

La CGT propose :

- ➡ la mise en place de commissions paritaires territoriales (représentants salarié-e-s/représentants employeurs) afin de donner aux petites entreprises et à leurs salarié-e-s une plus grande visibilité et des moyens d'actions sur la marche et le développement de l'entreprise ;
- ➡ le droit d'expertise économique territorial ou en filière pour les élu-e-s des commissions paritaires territoriales ;
- ➡ le droit pour les salarié-e-s ou/et les employeurs de demander assistance auprès de la commission paritaire territoriale en cas de difficultés économiques (difficultés de trésorerie, incapacité subite du dirigeant à assumer ses responsabilités) ;
- ➡ le droit, pour ces commissions paritaires territoriales, d'impulser la mise en place de comités inter-entreprises donneurs d'ordre/sous-traitants ou entreprise structurant l'activité d'un site/entreprises satellites sur le périmètre territorial concerné : les représentants salarié-e-s des petites entreprises doivent avoir une visibilité sur les dispositions sociales des contrats commerciaux, pour pouvoir intervenir sur leur contenu et leur respect.

Dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s

La CGT propose :

- ➡ la mise en œuvre d'un droit suspensif sur toute procédure de licenciement économique, en attendant que le juge examine en amont la réalité et le sérieux du motif économique. Ce droit suspensif doit également s'appliquer aux aides publiques accordées à l'entreprise ;
- ➡ l'amélioration du processus d'information/consultation dans l'entreprise en le rendant plus rationnel, plus visible, plus utile auprès des salarié-e-s par de nouvelles obligations entre l'information/consultation et la négociation collective ;
- ➡ le renforcement du rôle du comité de groupe pour agir concrètement en lui donnant un pouvoir de consultation sur les sujets de son périmètre telles que les opérations de cession, fusion, acquisition etc. Les organisations syndicales représentatives doivent pouvoir désigner un délégué syndical de groupe afin de négocier des accords/cadre sur les stratégies du groupe en matière économique ou de GPEC, en lien avec l'information sur les dividendes reçus et versés, ainsi que sur les aides publiques ;
- ➡ le développement de la présence et des droits des administrateurs salarié-e-s dans les conseils d'administration et de surveillance, en abaissant le seuil de présence à 500 salarié-e-s, et en donnant à ces administrateurs une réelle capacité d'information et d'intervention, de communication et d'autonomie vis-à-vis de l'entreprise.

Des propositions pour réformer les règles de négociations collectives

La négociation collective est un droit des salarié-e-s mis en œuvre par les organisations syndicales. Celle-ci ne produit plus les effets escomptés au regard du démantèlement progressif de la hiérarchie des normes et du principe de faveur. C'est l'édifice tout entier du statut du salarié en droit du travail qui est aujourd'hui fragilisé.

Pour tous les salarié-e-s

La CGT propose :

- ➡ la conduite d'une évaluation sérieuse des conséquences des processus dérogatoires et de la primauté donnée à l'accord d'entreprise ;
- ➡ le rétablissement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur ;
- ➡ la définition de nouvelles règles pour la négociation nationale interprofessionnelle, qui doit se dérouler dans un lieu neutre. Patronat et syndicats doivent disposer des mêmes moyens et appuis dans le cadre de la négociation. La présidence de séance doit être assurée par une ou plusieurs personnalités qualifiées et reconnues comme tel par l'ensemble des négociateurs patronaux et syndicaux, ou par une co-présidence syndicale et patronale ;
- ➡ l'instauration du principe majoritaire des accords : tout accord collectif doit être reconnu valide par la signature d'organisations représentatives ayant une audience cumulée de plus de 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

Des propositions pour valoriser et reconnaître les parcours militant-e-s et électifs

Pour tous les salarié-e-s

La CGT propose :

- ➡ de rendre effective la reconnaissance et la valorisation des acquis de l'expérience des élu-e-s mandaté-e-s ou militant-e-s, dans le cadre du respect du droit syndical ;
- ➡ d'instaurer des clauses particulières, dans les accords d'entreprises et de branches, sur le droit syndical, la formation professionnelle et la GPEC des élu-e-s et mandaté-e-s, dans l'entreprise et hors de l'entreprise ;
- ➡ d'instaurer un droit individuel à la reconnaissance, dès le premier mandat, à l'appui d'un dispositif organisant la traçabilité du parcours militant et électif en :
 - ✓ affirmant le principe de reconnaissance des compétences des élu-e-s et mandaté-e-s ;
 - ✓ reconnaissant les compétences lors des entretiens réguliers avec les hiérarchies ;
 - ✓ prenant en compte les nouvelles qualifications et compétences acquises dans l'évolution professionnelle, tout au long de l'exercice comme au moment de la sortie des mandats ;
- ➡ d'asseoir le processus de valorisation des acquis de l'expérience militante sur un dispositif de financement mutualisé impliquant une contribution de toutes les entreprises ;
- ➡ de généraliser les instituts des sciences du travail à tout le territoire national, étendre leur mission à la validation des acquis de l'expérience (VAE) militante, et garantir leurs financements.