



## COMPTE RENDU quatrième bilatérale sur la loi Travail du 4 juillet 2017

**Délégation CGT** : Fabrice Angeï, Catherine Perret, Manu Blanco, Anaïs Ferrer

**Ministère du travail** : Antoine Foucher directeur de cabinet

La CGT a été reçue le 4 juillet 2017 pour une deuxième heure de discussion sur le thème des Institutions représentatives du personnel et de la négociation collective.

La CGT a fait état du scepticisme du Conseil d'Etat, formalisé dans son avis rendu quant à la faisabilité des ordonnances, compte-tenu de leur complexité dans un délai aussi contraint. (<http://www.conseil-etat.fr/Decisions-Avis-Publications/Avis/Selection-des-avis-faisant-l-objet-d-une-communication-particuliere/Projet-de-loi-d-habilitation-a-prendre-par-ordonnances-les-mesures-pour-la-renovation-sociale>). Le Directeur de Cabinet estime que cette remarque du Conseil d'Etat relève de toute autre considération... !

Le ministère a précisé, au sortir du premier round de bilatérale sur le second thème, ses intentions en matière de négociation collective et des possibilités de conclure des accords collectifs en entreprise.

### **Pour les entreprises de 0 à 11 salariés :**

**Les accords de branche pourraient prévoir des dispositifs optionnels** pour les entreprises de 0 à 11 salariés. Les employeurs décideraient ensuite, unilatéralement, quel dispositif ils appliqueraient, ou pas, dans leur entreprise.

Une autre possibilité serait d'avoir un dispositif unique dans la branche, avec possibilité pour l'employeur de proposer par référendum aux salariés une adaptation de ce dispositif.

La Cgt préconise qu'à défaut de présence syndicale, les accords d'entreprise soient soumis à validation dans les branches. Cette solution n'est pas privilégiée par le ministère.

Les accords type initiés par la loi El Komri sont remis en cause par le gouvernement, au motif que peu ont été conclus. Le directeur de cabinet reconnaît l'absence de recul en matière d'évaluation de ces accords.

**Le dispositif nouveau dit « optionnel »**, qui semble privilégier le gouvernement, reviendrait à **donner les pleins pouvoirs à l'employeur** (c'est sa façon de réintroduire le référendum à la seule initiative de l'employeur).

### **Pour les entreprises de 11 à 50 salariés :**

Des accords collectifs pourraient être signés :

- par un délégué du personnel nommé DS,
- en l'absence de DP nommé DS, par un salarié mandaté,
- ou par un DP qui aurait recueilli plus de 50% des voix aux dernières élections (autre possibilité : signature par un DP, suivi d'un référendum).

Selon les propres termes du ministère, afin d'inciter les employeurs à favoriser la syndicalisation, dans le cas où un DP serait nommé DS ou serait mandaté par une organisation syndicale, l'employeur bénéficierait d'une incitation financière.

Celle-ci pourrait prendre la forme, soit d'une exonération du 0,0016 % (versé au Fonds pour le financement du dialogue social (AGFPN)) pour l'année suivante, soit d'un versement à l'entreprise d'une somme forfaitaire, visant à couvrir les dépenses liées à l'exercice du mandat syndical.

Dans le cas où ces exonérations ou forfaits pèseraient trop sur le budget de l'AGFPN, le ministère s'engage à augmenter la cotisation versée au Fonds (les textes prévoient déjà que la cotisation peut aller jusqu'à 0,0020 %, soit + 22 millions d'euros).

### **Pour les entreprises de 50 à 300 salariés :**

Trois options sont envisagées par le ministère :

- soit on applique le même mécanisme que pour les entreprises de 11 à 50 salariés, mais à la place du DP, ce serait un élu de l'instance fusionnée (CE, CHSCT, DP), ou le secrétaire de l'instance fusionnée qui négocierait. Mécanisme identique d'exonération ou de versement d'une somme forfaitaire, si l'élu est également nommé délégué syndical.
- Autre mécanisme :
  - 1) en l'absence de DS, un élu ou le secrétaire de l'instance fusionnée est mandaté,
  - 2) en cas d'absence de DS et de mandatement, il serait possible de négocier avec le secrétaire de l'instance fusionnée, mais celui-ci devra recevoir une formation à la négociation. Cette formation serait effectuée dans un Institut de formation syndicale, ou, autre possibilité, dans un organisme agréé par l'Etat. Un référendum devrait ensuite être organisé.
- Dernier mécanisme envisagé : assouplir les conditions actuelles de mandatement (peu de précisions ont été données sur ce point).

Pas d'arbitrage préférentiel sur ces mesures actuellement.

### **Pour les entreprises de 300 salariés et plus :**

- Instances fusionnées d'office
- Comme le ministère nous l'avait déjà indiqué lors de la précédente bilatérale, il serait possible, par accord collectif, de fusionner les délégués syndicaux avec l'instance regroupant le CE, les DP et le CHSCT, pour faire une instance unique qui détiendrait la prérogative de négocier.

Cela conduit automatiquement à une professionnalisation des élus et mandatés et à leur éloignement des personnels et de leurs préoccupations.

**La CGT s'est prononcée contre l'ensemble de ces mesures qui visent à faire totalement disparaître les délégués syndicaux et donc les syndicats des entreprises.**

**C'est un changement majeur de conception du syndicalisme et de la représentation syndicale des personnels, calqué sur le syndicalisme européen (Allemagne, pays nordiques..).**

Elle a affirmé avec force le fait que ces pseudo-mesures visant à l'incitation à la syndicalisation resteraient lettre morte. En effet, l'exonération prévue est faible (moins 192 euros pour une entreprise de moins de 50 salariés), ce qui n'incitera en rien les employeurs à avoir des syndiqués dans leurs entreprises.

Par ailleurs, cette mesure serait une ingérence grave de l'employeur dans le choix du syndicat. On imagine mal un employeur inciter son salarié à se faire nommer DS par la CGT ! De plus, cette ponction sur le budget de l'AGFPN ne se justifie en rien, ce fonds étant censé financer le paritarisme et la formation syndicale et non les heures de délégation des IRP et des DS. Enfin, il paraît complètement aberrant que l'employeur empoche de l'argent pour avoir des syndiqués dans son entreprise.

C'est une transformation radicale de notre conception du syndicalisme fondé sur la démarche CGT : revendications, rapport de forces, propositions, négociations au profit du financement d'un syndicalisme docile et institutionnalisé. Cela remet en cause l'indépendance des organisations syndicales.

La délégation CGT a dénoncé l'absence de sincérité d'un référendum en entreprise, surtout dans les entreprises de moins de 11 salariés...

La CGT a en revanche demandé un droit à la négociation à l'initiative des salariés.

Elle a également soutenu le fait que l'amélioration de la syndicalisation passerait par un combat plus fort contre les discriminations et la répression syndicale. Elle a proposé un ensemble de mesures dans ce sens :

- Une amélioration de la protection des salariés protégés, quant à l'étendue de la durée de la protection, et une amélioration de celle des candidats et des salariés qui demandent l'organisation des élections,
- La création d'un ensemble d'indicateurs dans l'entreprise permettant d'avoir une vue d'ensemble sur la situation des rémunérations et des positionnements dans l'entreprise,
- Une loi d'amnistie dans le cadre d'actions collectives notamment pour les militants syndicaux,
- La suppression du fichage de l'ADN des militants syndicaux,
- Des études récurrentes sur les chiffres de la discrimination et de la répression syndicale, etc.

Elle a rappelé l'attitude inadmissible du ministère du travail sur certains dossiers de salariés protégés, ainsi que celles de nombreux commissariats de police, gendarmeries et procureurs vis-à-vis de nos militants.

Le Directeur de Cabinet nous a appris qu'une mission a été confiée par la Ministre du Travail à Jean-Dominique Simonpoli, Directeur de l'association Dialogues (lieu de rencontres, de réflexions et d'échanges entre des syndicalistes et des DRH), afin de préconiser pour fin juillet des mesures de valorisation de compétences et de reconversions professionnelles pour les élus et mandatés. Cette mission s'inscrit dans un contexte de moralisation de la vie syndicale (cumul des mandats, durée des mandats...), pendant à la moralisation de la vie politique.

La prochaine bilatérale est prévue le 12 juillet à 18h30, à propos, notamment des licenciements et des prud'hommes.

Montreuil, le 5 juillet 2017