

7 Jours

Filpac CGT

N°26 – 15 janvier 2015

Directeur de publication : Marc Peyrade

Rédaction : Jean Gersin (gersin@filpac-cgt.fr)

Filpac CGT - tél. : 01 55 82 85 74 - www.filpac-cgt.fr

Dans ce qu'il est appelé négociation sur le dialogue social, ouvrons les yeux sur l'offensive que mène le Medef contre le syndicalisme dans son existence même. Les mots « négociation », « dialogue social » participent à l'enfumage.

Le Medef ose présenter un texte qui prétend **créer des « conseils d'entreprise » en lieu et place des délégués du personnel et des comités d'entreprise ! Le CHSCT deviendrait facultatif !**

Nos outils sociaux sont bien trop précieux. Défendons-les. Les syndicalistes qui défendent les intérêts des salariés ne peuvent pas qualifier de « négociation » ces rendez-vous des 15 et 16 janvier dont les termes sont fixés par le seul Medef.

Seuils sociaux 15-16 janvier : ça, une « négociation » ?

Le Medef veut passer le droit social au Kärcher

La « *Négociation relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et à l'amélioration de la représentation des salariés* » devrait se finir à marche forcée **les 15 et 16 janvier 2015**. Le texte du Medef revendique la fin des délégués du personnel, des comités d'entreprise et des CFSCT... Décryptage.

Préambule La qualité et l'efficacité du dialogue social, notamment au niveau de l'entreprise et de la branche, sont des facteurs décisifs de la compétitivité d'une économie (...)

L'enjeu fondamental est de retrouver **le sens de l'entreprise comme un collectif, une communauté** associant les différentes parties prenantes dans le dialogue au service d'un projet commun qui ne nie pas les différences d'intérêt qui peuvent exister (...)

C'est la reprise de l'accord Medef CFDT de juin 2011 qui établit un constat partagé sur le déficit de compétitivité et la fusion syndicats de salariés syndicats des patrons.

ARTICLE 1 – LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE (...) A ce titre, **dans les entreprises d'au moins 11 salariés**, l'employeur organise tous les quatre ans une consultation. Si la majorité d'entre eux se prononce pour la mise en place d'une représentation du personnel, **un conseil d'entreprise est instauré dans l'entreprise dans** les six mois suivant le résultat de la consultation.

Le texte Medef acte la fin du seuil des 11 salariés au delà duquel est ouvert aujourd'hui le droit aux délégués du personnel sur liste syndicale.

ARTICLE 2 – LE CONSEIL D'ENTREPRISE Le conseil d'entreprise est l'instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise. Il constitue l'interlocuteur de l'employeur pour l'exercice du dialogue social dans l'entreprise.

Un accord d'entreprise peut prévoir que les prérogatives du conseil d'entreprise sont exercées, hormis la négociation, par les instances du personnel distinctes. Dans ce cas, l'accord précise le périmètre, les domaines de compétence et le fonctionnement de chaque instance.

Le conseil d'entreprise comprend l'employeur et une délégation élue du personnel.

C'est l'article clé : Toute la représentation syndicale telle que définit par la loi est remplacée par ce « conseil d'entreprise ». Le Medef convoque les représentants de la CGT et des autres syndicats pour qu'ils actent leur disparition. Qui peut appeler ça négociation ?

Le texte patronal décline ensuite le conseil d'entreprise...

Article 2.1 - Dans les entreprises de 11 à 49 salariés Les prérogatives du conseil d'entreprise reprennent les prérogatives et moyens actuels des délégués du personnel. Le conseil d'entreprise a par ailleurs la capacité de négocier des accords d'entreprise.

Article 2.2 – Dans les entreprises de 50 salariés et plus Le conseil d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives aux orientations stratégiques de l'entreprise, à sa gestion et à son évolution économique et financière, à l'organisation du travail et aux conditions de travail, à la santé, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

(...)

Il négocie les accords collectifs d'entreprises dans le respect des prérogatives des organisations syndicales et dans les conditions définies par l'article 5 du présent accord.

Il présente à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Le conseil d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles (ASC) établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement.

La mise à mort programmée des CHSCT

La constitution d'un CHSCT est une obligation légale dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Dans le projet du Medef, les CHSCT ne résulteraient plus d'une obligation légale dans les entreprises de plus de 50 salariés mais seraient seulement facultatifs et ne disposeraient pas de leurs prérogatives actuelles.

Article 2.1.4.1 - « Le conseil d'entreprise ou d'établissement peut constituer en son sein une commission chargée de l'assister pour l'exercice de ses attributions liées aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Dans les établissements entre 50 et 500 salariés, **cette commission est mise en place par accord d'établissement ou d'entreprise. Dans les établissements de 500 salariés et plus, la commission est constituée si plus de la moitié des membres du conseil le demande. »**

Si une telle commission est mise en place dans les établissements qui comptent entre 50 et 500 salariés « par accord d'établissement ou d'entreprise », son existence dépendrait de la volonté de l'employeur d'approuver un tel accord. Si l'employeur ne veut pas d'une telle commission, elle n'a aucune possibilité de voir le jour.

Les CHSCT jouent un rôle social majeur et que leur disparition aurait des répercussions gravissimes. Les CHSCT sont devenus au sein des entreprises l'acteur majeur de prévention des risques professionnels. Ils doivent être obligatoirement consultés, notamment, *« avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, par exemple : avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ; avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ; sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ; sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs »*

Le Medef veut les détruire pour contourner l'arrêt Snecma du 5 mars 2008 :

« Par cet arrêt, la Cour de cassation a posé le principe selon lequel le juge pouvait suspendre la mise en œuvre d'une réorganisation lorsqu'elle était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés, obligation dite de résultat. Il s'agit là d'une jurisprudence essentielle qui, pour la première fois, posait le principe selon lequel le pouvoir de direction de l'employeur, jusqu'ici sans aucune limite, était désormais subordonné au principe d'ordre public de la santé et de la sécurité des salariés (...) mais il est certain que le CHSCT dispose ainsi, par cet arrêt, d'un réel pouvoir de contrainte vis-à-vis des employeurs, afin d'obliger ceux-ci à respecter leurs obligations de santé et de sécurité des salariés qui sont issues du droit européen. »

La dépenalisation du délit d'entrave a été décrétée par Hollande

Le 19 octobre 2014 à l'Élysée, Hollande a annoncé la suppression de la peine de prison en cas de délit d'entrave. Actuellement, le **Code du travail, en son article L483-1**, prévoit une peine de prison pouvant aller jusqu'à deux ans pour **« toute entrave apportée, soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier »**. La disposition visant à remplacer les peines d'emprisonnement par de simples sanctions financières a donc été instillée dans le projet de loi Macron, dont le Parlement a commencé l'examen.