

7 Jours *Filpac CGT*

n°22 – jeudi 7 février 2013

Directeur de publication : Marc Peyrade – Rédaction : Jean Gersin (gerson@filpac-cgt.fr)
Filpac CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil cedex - tél. : 01 55 82 85 74 –
Fax : 01 55 82 85 67 - filpac@filpac-cgt.fr - www.filpac-cgt.fr

Ceux de Petroplus balladés, ceux de Presstalis insultés, ceux de Renault ou Peugeot assommés de chantage à l'emploi, les salariés d'UPM, Stora Enso ou Schweitzer Mauduit menacés... Il est temps de répondre par la mobilisation nationale. La direction de la Cgt en a adopté le principe le 6 février pour début mars. Répondons présent. Non à l'accord Medef CFDT. Les licenciements doivent être stoppés. Nous ne pèserons que par nos luttes. **En annexe l'analyse de l'accord sur les élus syndicaux**

Un accord minoritaire à vocation totalitaire ?

Totalitaire, c'est excessif ? Haro sur les résistances sociales aux licenciements, haro sur la CGT, c'est la campagne du moment, en forme de bombardement. Les déclarations vengeresses du Medef se multiplient, les grands médias les transcrivent et les amplifient. Tel est le climat social ouvert par le consentement des syndicats signataires. Impressionnante, également, la somme de menaces proférées par ledit Medef à l'égard des parlementaires. Analyse.

1. Le principe de l'accord minoritaire érigé en système ?

François Hollande, s'engageant à « transposer » l'accord en projet de loi présenté le 6 mars au gouvernement, annonce que la méthode sera reproduite pour les dossiers à venir, Sécurité sociale, retraites, UNEDIC, etc. Une « conférence sociale est annoncée » pour juin.

Ce serait une erreur de croire que la CFDT a fait un coup. Non, c'est une opération de long terme ! Elle compte bien offrir ses services pour prix de son partenariat exclusif avec le gouvernement et le Medef. Et dire que, naguère, elle pourfendait la CGT pour son manque d'indépendance à l'égard de la politique...

L'expression « *partenaire social* » prendrait alors tout son sens. Lequel ?

- Celui de la négation d'autres revendications qui ne seraient pas portées par les négociateurs professionnels, signataires a priori.
- Celui de la destruction dans les faits de la loi du 20 août 2008 définissant de nouveaux critères de représentativité. Et dire que cette loi prétendait se débarrasser des accords minoritaires...

2. Les parlementaires devraient-ils se tenir au garde-à-vous ?

Bernasconi, le négociateur patenté du Medef, Parisot soi-même, multiplie les mises en garde : « Vous, les ministres, vous allez présenter un projet de loi au Parlement qui ' transpose ' servilement l'accord avec la CFDT. Mas une virgule de plus, sinon... »

Les parlementaires, recevant les représentants syndicaux, se grattent la tête : « Avons-nous la moindre autonomie, pouvons-nous légiférer en toute indépendance ? » « Pas du tout, répond le Medef, ne touchez pas à notre accord, sinon... »

Une loi M Real ? Même pas la peine d'y songer... Puisque l'accord Medef CFDT contient une clause qui repousse toute obligation légale de l'employeur concernant la cession de son entreprise, alors vous, parlementaires qui vous êtes engagés dans cette voie, stop. C'est interdit par le Medef. Sinon...

3. Le culte du secret, pratique définitive ?

Les négociateurs signataires n'ont pas demandé l'avis des salariés. Ont-ils seulement consulté leurs propres adhérents ? Le secret a prévalu. Cette méthode s'étend aux relations sociales :

- L'accord tripartite Presstalis – Patrons de presse – Gouvernement est tenu secret.
- L'accord à 60 millions d'euros tout compris, Google – Gouvernement, est tenu secret.

- Les pré-négociations UNEDIC sur l'indemnité des chômeurs fait l'objet d'un groupe de travail Medef CFDT, annoncé par L. Parisot aux Echos. Son contenu ?
- Les négociations Agirc Arrco, dont la fin est le 7 mars, contiennent des exigences du Medef sur le gel des pensions. Où est la transparence ?

4. Toute résistance sociale par avance condamnée ?

A-t-on encore le droit de dire non au chantage emploi contre salaire, sans se prendre une salve sous forme d'un quart de la haine au journal télévisé le plus proche du pouvoir ou du patronat ?

On l'a dit, le chantage à la baisse de salaires et à l'augmentation du temps de travail gratuit s'applique déjà. Ghosn le revendique pour Renault, la famille Peugeot l'applique, la liste est longue du principe patronal : travailleurs de tout le pays, écrasez-vous.

Dès que se profile le moindre mouvement de grève à Renault, GoodYear ou dans toute autre entreprise, tout juste si la loi martiale n'est pas déclarée. Les RG s'affolent, les médias dégainent, le patronat vocifère : dans le rang, dites oui et souriez, vous êtes filmés.

5. Les délégués du personnel et élus au CE privés d'informations et de droits ?

Un syndicalisme indépendant du patronat est-il encore possible ?

En annexe est fournie ici l'analyse détaillée des conséquences concrètes de l'accord Medef CFDT sur les prérogatives des délégués du personnel et des élus au comité d'entreprise. L'information patronale serait réduite à peu de choses, moyennant un engagement des élus à appliquer une clause de confidentialité et contre un renoncement à leur droit d'expertise indépendante.

La CGT devrait s'aligner sans mot dire, taire honteusement sa non-signature et marcher au pas de la compétitivité selon le Medef ?

Voilà pourquoi la Filpac CGT répondra présent ! à l'appel à une mobilisation nationale contre cet accord, pour l'emploi et contre les licenciements.

Le comité confédéral national en a adopté le principe pour début mars. Oui, il est encore temps.

L'unité est toujours réalisable avec toutes les bonnes volontés, sans préjuger ni de l'appartenance syndicale ni de l'accord total avec la CGT. Il s'agit de repousser et cet accord et un système d'accord minoritaire dont rêve le Medef.

Nous ne pèserons que par nos luttes !

Accord Medef CFDT

Conséquences pour les élus syndicaux

Article 12 de l'accord - Information et consultation anticipée des IRP. décryptage

Les dispositions de l'accord du 11 janvier 2013, relatives à l'information-consultation des représentants du personnel, sont présentées comme étant de nature à renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Mais si l'accès à l'information est en apparence amélioré, il est loin de permettre à l'ensemble des IRP d'y voir plus clair. Et le patronat obtient en contrepartie un renforcement de l'obligation de discrétion des élus et mandats et l'enfermement des expertises dans des délais prefix sans dérogations possibles.

Ambiguïtés autour du droit à l'information et consultation du comité d'entreprise

a. Aujourd'hui : une information complète pour faciliter la consultation

La loi actuelle énumère une série de documents que le chef d'entreprise doit communiquer au comité d'entreprise périodiquement ou ponctuellement. Elle impose aussi à l'employeur l'élaboration de rapports spécifiques pour le comité, en particulier un rapport annuel d'ensemble sur la situation de l'entreprise.

Les informations et rapports que doit fournir l'employeur au comité d'entreprise ainsi que les informations qui accompagnent obligatoirement les consultations du comité, signifient que jusqu'à présent le législateur a voulu privilégier l'information du comité avec l'idée qu'une information complète facilite les consultations dans de bonnes conditions.

Chaque année le comité d'entreprise peut ainsi recourir à un expert comptable payé par l'entreprise pour l'examen des comptes de l'entreprise (1). S'ajoutent d'autres expertises légales, telles que le recours à un expert en cas d'introduction de nouvelles technologies.

b. Demain : une source d'information exclusive

Une base de données unique remplace l'ensemble des informations économiques et sociales, données de façon récurrente aux institutions représentatives du personnel (IRP), sous forme de rapports ou autres. Cette base serait mise à jour régulièrement. Cette idée est issue de la précédente négociation sur la modernisation du dialogue social. Elle avait reçu l'adhésion de tous les syndicats. Mais le Medef et les signataires en détournent le sens.

Alors que cette base de données devrait permettre de présenter, en la synthétisant, l'importante documentation remise au comité d'entreprise pour faciliter sa compréhension par les élus et mandats, l'accord en fait une source d'informations exclusives. **C'est donc un faux cadeau fait aux IRP.**

Cette disposition risque de remettre en cause certaines informations. Notre crainte est aussi que certaines consultations régulières du comité d'entreprise soient remises en cause car l'accord se garde bien d'en parler. En effet, les informations livrées par la base de données unique constitueront le support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. Il s'agit là d'une nouvelle consultation. Va-t-elle s'ajouter aux sept consultations annuelles actuellement existantes ? Va-t-elle les remplacer ? Le plus grand flou règne. Prenons par exemple, le cas des comptes annuels de l'entreprise, qui fait l'objet aujourd'hui d'une consultation obligatoire avec recours à l'expert-comptable payé par l'entreprise.

L'annexe à l'accord précise que la base de données comprend les comptes annuels.

Doit-on en déduire que la consultation sur ces comptes est en quelque sorte absorbée par la consultation sur les options stratégiques ?

En résumé, des garanties doivent être apportées lors de la transcription législative sur :

1. le risque de déperdition des informations ; on ne peut accepter par exemple que des indicateurs tels que le bilan social disparaissent ;
2. le devenir du calendrier annuel des informations et consultations du comité d'entreprise ;
3. le nombre de réunions consacrées à la consultation sur les options stratégiques de l'entreprise, car le traitement en une seule réunion annuelle des informations contenues dans la base risque de déboucher sur une consultation de façade ;
4. le CE ne peut rendre un avis négatif implicite ; un avis est ou n'est pas.

Autre point inquiétant :

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut adapter le contenu des informations relevant des différentes

rubriques, en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise.

C'est un premier pas gagné par le patronat contre la sévérité de la jurisprudence sur la rétention de l'information due au comité d'entreprise.

Or, celui-ci souhaite depuis longtemps remplacer les dispositions légales par des accords collectifs moins exigeants.

Nous ne pouvons que constater pour le déplorer un renversement de tendance du champ d'intervention des IRP du social vers l'économique afin de leur faire accepter ou de les associer à une stratégie d'entreprise davantage tournée vers les contraintes du marché, au détriment de la finalité sociale de telles institutions.

Le renforcement de l'obligation de discrétion

L'obligation de discrétion des élus du personnel est renforcée puisqu'il suffira que l'employeur déclare que les informations doivent rester confidentielles pour que les élus soient tenus de respecter.

C'est un recul car aujourd'hui, l'information donnée doit être en plus objectivement confidentielle (ce qui est rarement le cas). En effet, si l'information n'est pas réellement et objectivement confidentielle (par exemple si la presse économique l'a déjà rendue publique, ou si l'information est déjà connue du personnel), la discrétion ne s'impose pas aux représentants du personnel.

Cette disposition constitue une atteinte à la liberté d'expression des élus et mandatés. Elle vise à limiter l'interaction entre élus et mandants dans le cadre de problèmes touchant directement la vie des salariés. Elle doit être mise en relation avec une proposition de loi créant un «secret-entreprise», sur le modèle du «secret-défense» (issue d'un député de l'ancienne majorité), qui pourrait être remise en discussion à l'initiative par l'actuel ministre de l'économie, et dont les termes généraux visant à protéger le secret des affaires, renforcerait encore la loi du silence imposée aux IRP.

Il n'est pas certain que ce renforcement de l'obligation de discrétion soit compatible avec le droit européen et notamment la directive n° 2002/14 du 11 mars 2002 relative à l'information-consultation des travailleurs. Selon ce texte, l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation. Le tout de façon à conférer un caractère utile à la démarche.

En effet, si le secret auquel sont tenus les IRP devait avoir pour conséquence de les priver de rendre compte à leur mandant de certaines informations décidées comme telles par l'employeur on ne voit pas bien comment ils pourraient préparer utilement la consultation. On peut aussi se reporter à l'article 6 de la directive européenne qui, lorsqu'elle évoque l'obligation de confidentialité, fait référence au caractère nécessairement objectif des informations données comme confidentielles.

En permettant au chef d'entreprise de déterminer subjectivement ce qui est confidentiel et ce qui ne l'est pas, l'ANI évacue toute objectivité du caractère confidentiel des informations. Ce qui sera sans doute source de contentieux dans la mesure où les IRP auront intérêt à saisir le juge des référés pour obtenir la déclassification des informations données comme confidentielles.

Un droit à l'expertise fragilisé

a. Une nouvelle expertise en partie financée par le comité d'entreprise

L'accord institue une nouvelle possibilité d'expertise afin d'analyser les informations livrées par la base de données unique. Mais cette mission est financée à seulement 80 % par l'entreprise et à 20 % sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise. Et la rédaction de l'annexe laisse supposer que cette nouvelle expertise remplacera l'examen annuel des comptes par un expert. Ce point doit être précisé car l'examen annuel des comptes par un expert payé à 100 % par l'employeur ne saurait se confondre selon nous avec le recours à l'expertise dans le cadre de la consultation sur les options stratégiques.

En outre, cette expertise est enserrée dans des délais préfix insusceptibles de dérogation, donc de prolongation, ce qui entravera de facto des investigations poussées de l'expert (2). Qui plus est la rémunération de l'expert se fera dans le cadre d'un barème ce qui là encore sera source de limitations.

Conscients sans doute d'une incompatibilité possible avec le droit européen (directive n° 2002/14 précitée), les signataires ont pris soins de préciser que ces délais préfix doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.

Par ailleurs, la rédaction alambiquée du paragraphe sur le recours aux expertises, laisse planer un doute si ce ne sont pas l'ensemble des expertises existantes qui seront enfermées dans des délais préfix et à la barémisation des coûts de l'expertise. Ce point doit être précisé afin d'être mis en accord avec l'affirmation du premier paragraphe de l'article 12 selon lequel « une base de données unique sera mise en place dans l'entreprise et mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes et sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel ».

Même ambiguïté lorsque le comité d'entreprise est informé et consulté sur la recherche d'un repreneur : il est affirmé

qu'il peut faire appel à un expert. Il faudrait préciser que celui-ci est à la charge de l'entreprise.

b. Le CHSCT attaqué sur son droit à l'expertise

Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements et plusieurs CHSCT, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, chacun d'entre eux ne pourra pas décider librement d'une expertise sur le projet de l'employeur, mais devra participer à la création d'une instance de coordination ad hoc et faire appel à une expertise unique. Là encore, celle-ci devra être réalisée dans un délai préfix (le même que celui qui serait fixé en cas d'expertise comptable).

Cet article de l'ANI poursuit un triple objectif qui est pour nous inacceptable :

- il accède aux demandes récurrentes du patronat pour faire baisser le nombre et le coût des expertises CHSCT ;
- il risque de remettre en cause la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle, en l'absence d'un CHSCT unique compétent pour l'ensemble des sites concernés, le projet qui excède nécessairement les prérogatives de chacun des CHSCT impose la consultation de tous les CHSCT territorialement compétents pour ces sites (Cass. soc. 30 juin 2010, n° 09-13640, CHSCT de l'UIRD c/ société France Télécom) ;
- il permettra d'accélérer la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise lorsque celle-ci nécessite que le comité dispose préalablement de l'avis du CHSCT pour rendre son propre avis (3).

Plutôt que renforcer l'institution du CHSCT en créant un CHSCT central sur le modèle CE/CCE, l'ANI affaiblit les compétences des CHSCT au niveau des établissements alors que pour qu'une expertise sur les conditions de travail soit efficace (ainsi que la consultation du CHSCT), elle doit être réalisée au plus près des réalités locales. Compte tenu des risques évoqués plus haut et des pouvoirs limités de l'instance « ad hoc », la transcription législative doit donc garantir la consultation de chaque CHSCT concerné par un projet qui relève de son domaine de compétence.

Des IRP virtuelles la 1re année

L'article 17 sur la mise en oeuvre du dialogue social dans l'entreprise prévoit que les entreprises se voient accorder un délai d'un an pour la mise en oeuvre des obligations complètes liées aux seuils de 11 et 50 salariés une fois les effectifs atteints en application, des dispositions du code du travail.

A l'heure actuelle, dès lors que le seuil d'effectif a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, l'employeur est assujéti à l'obligation de mettre en place l'institution (DP et CE), ce qui signifie qu'il doit organiser les élections et négocier un protocole d'accord préélectoral, l'institution commençant à fonctionner une fois le résultat des élections proclamé

Avec l'ANI, il gagne une année entre le moment où il est assujéti à l'obligation et la mise en place effective de l'institution. Pour bénéficier de ce bonus consenti par les syndicats signataires, il devra organiser les élections des représentants du personnel concernés dans les trois mois du franchissement du seuil d'effectif.

- Les DP et les membres du CE seront élus et titulaires de leur mandat, mais ils ne pourront pas l'exercer pendant 9 mois puisque l'institution sera virtuelle ! En pratique, l'exercice effectif de leur mandat sera réduit de 4 ans à 3 ans et trois mois. L'ANI invente donc, et c'est une première, le mandat fantôme !
- Par obligations complètes il faut sans doute entendre : avoir des élus du personnel mais ne pas leur laisser disposer du nombre minimum d'heures de délégation prévu par la loi puisque l'institution n'est pas censée fonctionner ; ou avoir élu des membres pour le comité d'entreprise mais ne pas être contraint de les informer et de les consulter pendant 9 mois même s'ils devraient l'être (par exemple en cas de licenciement économique).
- Une telle disposition est notamment en contradiction avec l'article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'UE selon lequel les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir une information et une consultation en temps utile.