

7 Jours

Filpac CGT

N°33- 23-2-2015 Directeur de publication : Marc Peyrade
Rédaction : Jean Gersin (gersin@filpac-cgt.fr) Filpac CGT - tél. : 01 55 82 85
74 - www.filpac-cgt.fr

3 fiches pratiques sont jointes à ce 7 Jours

- Fiche 1 - Ce que la CGT revendique sur le dialogue social
- Fiche 2 - La position du Medef présentée à la négociation
- Fiche 3 - Ce qui a changé dans la loi Macron, en 5 points

Après la loi Macron, l'offensive du 25 février contre la représentation syndicale La vie de tous les délégués va être bouleversée

Ce que nous avons du projet de loi du 25 février contre la représentation syndicale

Les grandes lignes du projet de loi sur le dialogue social, tenu secret, seront présentées mercredi 25 février. L'instance unique de représentation du personnel sera bien dans le projet de loi. Le rendez-vous a été décalé pour cause de 49-3. L'essentiel du projet de loi concocté par le gouvernement ? La reprise de la proposition du Medef et de la CFDT : **le « conseil d'entreprise »**. Donc la « simplification » des instances représentatives du personnel, qui en était l'un des points forts, va constituer un fil conducteur de la future réforme.

La DUP, si bien nommée, est-ce la fin des CHSCT ?

Avec une attention particulière sur les PME, par **une extension de la délégation unique du personnel (DUP)**. Si l'employeur le décide, elle regrouperait le comité d'entreprise et les délégués du personnel mais aussi le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La DUP conservera-t-elle toutes les prérogatives de chacune des instances regroupées ? En particulier la capacité à nommer des experts indépendants sur la mesure des conditions de travail ou la possibilité d'aller en justice, comme peut le faire le CHSCT aujourd'hui ?

Cette DUP éventuellement élargie au CHSCT resterait en définitive une option pour l'employeur.

Les entreprises de 50 à jusqu'à 300 salariés seraient concernées, et non pas 200 comme actuellement. Au-delà de ce seuil, il pourrait y avoir une réorganisation des instances par accord collectif à condition qu'il soit signé par des syndicats représentant 50 % des salariés et qu'il n'y ait pas de pertes de compétences et de pouvoirs au passage.

Les moyens de la DUP

Quels moyens de la DUP, combien d'élus que comporteraient les nouvelles DUP ? Les réductions drastiques souhaitées par le Medef ont contribué largement à faire capoter la négociation le mois dernier.

Le système resterait inchangé pour les entreprises entre 11 et 49 salariés, avec une représentation des salariés via des délégués du personnel élus.

Pour les TPE de moins de 11 salariés, seraient créées des commissions paritaires régionales dont les représentants des salariés seraient élus. Elles auraient un rôle de conseil, voire de médiation dans certains cas comme accepté par le Medef et l'UPA à la toute fin de leurs discussions avec les syndicats.