Commission Nationale de la Négociation Collective

Sous-commission conventions et accords

Séance du 8 décembre 2017

Avis de la CGT au projet de décret relatif au comité social et économique - CSE

La CGT souhaite en préalable faire part de son indignation au regard du calendrier pour le moins irraisonnable qui a été imposé aux organisations syndicales ; plus de **21 projets** de textes règlementaires ainsi qu'un projet d'ordonnance ont été soumis, sur une période d'environ **45 jours**, à la sous-commission conventions et accords, de la CNNC.

Ces projets, dont les enjeux sont pourtant essentiels au regard de leurs conséquences sur les droits et garanties collectives des salariés, portaient sur des thématiques aussi importantes que la composition des CSE, leurs moyens, les modalités de mise en place de la négociation d'entreprise, de certains referendum d'entreprise, etc...

On ne peut que s'interroger sur l'aspect volontaire et stratégique de cette démarche qui consiste à consulter les organisations syndicales dans l'urgence et dans des délais qui ne les mettent pas suffisamment en mesure de pouvoir analyser ces textes, leur nocivité. Sans parler de la pression mise sur les fonctionnaires dont la charge de travail est visiblement faramineuse.

En outre, notre avis est sollicité sur des décrets pris en applications d'ordonnances qui sont en cours de modification dans le cadre de leur ratification. C'est contraire à une réelle démocratie sociale.

Cette partie règlementaire relative au CSE reprend l'ensemble des décrets consolidés dont certains ont déjà été examinés aux sous-commissions conventions et accords du 26 octobre et du 23 novembre et sur lesquelles la CGT a déjà émis son avis.

Ces décrets aggravent, au préjudice des salariés et de leurs institutions représentatives du personnel, les régressions déjà contenues dans les ordonnances dites « Macron » du 22 septembre 2017. Nous apprenons en outre que la loi de ratification des dites ordonnances, en cours d'examen actuellement, a intégré de nouveaux reculs conséquents pour les salariés.

Il est effectivement question d'un autre modèle social, lequel, en ce qui concerne la partie institutions représentatives du personnel constitue un retour, en partie, au modèle existant au XIX siècle.

C’est la fin des délégués du personnel :

Pourtant, la pratique de la délégation dans le monde du travail est née avant même la légalisation des syndicats. Tout conflit dans une entreprise a toujours donné lieu à l’envoi par les salariés de représentants auprès de l’employeur, pour faire valoir les revendications. Suite à la vague de grève sous le front populaire en 1936, a été amorcé un cadre législatif à cette institution à laquelle les salariés ont toujours démontré leur attachement.

Leur rôle est de « présenter à la direction les réclamations individuelles ou collectives qui n’auraient pas été directement satisfaites, visant l’application des lois, décrets, règlements du Code du travail, des tarifs de salaire et des mesures d’hygiène et de sécurité ».

Dans leur article 5, les accords de Matignon du 7 juin stipulent que «*dans chaque établissement comprenant plus de dix ouvriers (...) il sera institué deux titulaires ou plusieurs délégués ouvriers (titulaires ou suppléants), suivant l’importance de l’établissement*».

C’est la fin du CHSCT :

Cette institution est créée en 1982 dans le cadre des lois dites «Auroux» par la fusion de deux instances : les comités d’hygiène et de sécurité, nés en 1947 et la commission d’amélioration des conditions de travail créée en 1973 dans les établissements de plus de 300 salariés.

La préservation de la santé des salariés au travail constitue non seulement un droit légitime et fondamental, mais également un enjeu de société. Le CHSCT est de plus en plus sollicité au regard de la dégradation des conditions de travail, l’intensification du travail, le nombre croissant de maladies professionnelles, de risques psycho-sociaux, de burn-out et autres souffrances au travail.

Son efficacité croissante dans sa mission de protection de la santé physique et mentale du travailleur, mais également dans celle de veiller leur sécurité sur le lieu de travail, est la raison de sa disparition.

Certains employeurs demandent depuis longtemps son affaiblissement espérant mettre ainsi un voile sur ces situations inacceptables. Il était un contre-pouvoir relatif, dont l’exercice de sa mission.

Ces employeurs sont en voie, aujourd’hui, d’obtenir gain de cause. L’institution avec ses prérogatives est diluée au sein du CSE, voire effacée d’un trait de plume. Seuls les établissements de plus de 300 salariés pourront disposer d'une commission santé, sécurité et conditions de travail alors, qu'auparavant, le CHSCT était obligatoire pour les établissements de plus de 50 salariés.

En substitution aux IRP, un CSE avec une réduction des moyens dévolus :

Les moyens dévolus au CSE sont en forte baisse, alors que ses prérogatives sont très importantes. Dans une entreprise de 100 salariés -ées, on passe de 12 titulaires (CE, DP et CHSCT) avec 175 heures de délégation à 6 titulaires et 126 heures de délégation. Le nombre d'élus -es est donc divisé par deux et le nombre d'heures de délégation baisse d'1/3. Cette baisse est encore plus importante pour les entreprises les plus grosses.

De plus, le nombre d'heures passées par les élus -es en réunions internes et en commissions qui sont considérées comme du temps de travail effectif, est en baisse pour les entreprises de moins de 1 000 salariés –ées, alors même que les prérogatives du CSE sont considérablement élargies et que le nombre d'heures de réunions devrait mécaniquement augmenter.

C'est également la fin du monopole de la négociation collective des organisations syndicales :

Le Conseil économique, s'il est mis en place par accord d'entreprise, aura le monopole de la négociation collective. Dans ce cas de figure, le délégué syndical tel qu'il a été institué par le législateur suite au mouvement de mai 1968 avec ses prérogatives, disparait.

Sachant que la fusion des instances, version « Rebsamen » était aussi mise en place par accord d'entreprise, elle est aujourd'hui devenue **obligatoire**. Il en sera peut-être de même demain pour le Conseil d'entreprise. C'est la politique des petits pas.

La négociation collective qui sera centralisée pour l'essentielle des thématiques au sein de l'entreprise en raison du renversement de la hiérarchie des normes mis en place, échappera en outre, progressivement aux organisations syndicales dont l'objet principal est la défense des intérêts des salariés et qui sont en outre garants d'une certaine indépendance vis-à-vis de employeur. Elle passera aux mains de représentants du personnel dont la proximité de fait avec l'employeur ne sera plus « contrebalancée » avec celle de l'organisation syndicale.

Cette négociation collective sera même dans les mains de l'employeur pour les entreprises de moins de 11 salariés. Dans ces cas l'employeur pourra :

- Négocier avec lui-même, un « accord collectif » qui modifiera éventuellement le contrat de travail des salariés (rémunération, temps de travail…),
- Rédiger lui-même le texte de la question soumise à la consultation des salariés,
- Fixer lui-même, les modalités d'organisation de la consultation, qui pourra se faire par tous moyens, **y compris à main levée !**
- Rédiger lui-même le Procès-Verbal relatif au résultat de la consultation.

Ces textes portent une atteinte grave au droit de la négociation collective qui appartient aux salariés (non à l'employeur), qu'ils mettent en œuvre par le moyen de leurs représentants.

Leurs auteurs feignent d'ignorer que la relation de travail est caractérisée par le lien de subordination et par conséquent, par un déséquilibre en faveur de l'employeur.

Pour la CGT, la négociation collective est le fruit de luttes sociales et doit demeurer synonyme de progrès social.

Ces reculs sociaux et ces disparitions de certaines IRP, s'accompagnent de l'affaissement de celles qui subsistent ou qui sont créées, mais également des membres qui les composent. Elles sont centralisées, s'éloignent des lieux de travail et donc des salariés. Le nombre d'élus diminue considérablement. En outre, le nombre de renouvellement de mandat est restreint. Ce qui compliquera la recherche de candidats au regard de « l'épée de Damoclès » qui pèsera nécessairement à l'issue des douze ans de mandat maximum, sur ceux qui exerceront de manière indépendante ledit mandat.

Cet affaiblissement conséquent de la représentation du personnel, s'accompagne de l'augmentation des prérogatives et pouvoirs de l'employeur (licencier un salarié qui refuse une modification de son contrat de travail prévue par un accord d'entreprise, prendre l'initiative d'un referendum pour valider un accord collectif, rédiger lui-même un accord d'entreprise le cas échéant, connaitre en amont le montant des indemnités de licenciements dues en cas de licenciement abusif..).

Mais tout ceci, très « politique » ne constitue pas nécessairement un bon calcul, car « irréaliste », et dans l'intérêt à court terme des financiers actionnaires.

La plupart des employeurs n'en demandaient peut-être pas tant. Les initiateurs de cette réforme semblent ignorer que des représentants du personnel « indépendants » et de proximité sont des interlocuteurs très utiles, car tout en défendant les intérêts des salariés, ils ont à cœur, comme les salariés eux-mêmes, l'intérêt de l'entreprise. Ainsi, ils évitent souvent, en sachant rappeler à l'employeur ses obligations, de nombreux accidents de travail.

Ils désamorcent souvent des conflits et évitent l'affrontement direct de l'employeur avec les salariés. Or, en affaiblissant les représentants du personnel, cette réforme accroit la probabilité de conflits frontaux entre salariés et employeurs. C'est le retour un siècle en arrière. C'est une grave erreur de considérer que les salariés vont accepter ces reculs sans rechigner et sans qu'à un moment ou un autre leur colère ne s'exprime directement, contre leur employeur, en raison d'institutions représentatives affaiblies avec peu de moyens, voire absentes.

Le fait que ceci s'accompagne d'un affaiblissement des prérogatives et du rôle de l'inspection du travail, du médecin du travail et du juge, la violence sociale prendra peut-être la place de la négociation ou de la concertation.

Cette partie de la réforme régressive issue des ordonnances, sur laquelle nous sommes consultés est, comme les autres, complètement déséquilibrée, inacceptable et irresponsable pour les motifs évoqués.

C'est la raison pour laquelle la CGT émet un avis défavorable à cette partie règlementaire.

Avis des OS:

CFDT : défavorable

FO : défavorable

CGC : défavorable

CFTC : prise d'acte

Avis des OP :

MEDEF : défavorable (ne va pas assez loin)

CPME : défavorable (ne va pas assez loin)

UNAPL : prise d'acte

Observations :

Remise en cause du droit obligatoire à l'enquête contradictoire préalable au licenciement de certains salariés protégés :

En effet, le projet de décret prévoit dans les cas de rupture conventionnelle, de transfert, de licenciement économique de plus de 25 salariés protégés, de mettre fin à l'obligation de l'enquête contradictoire (convocation du salarié assisté par un représentant de son choix). L'inspecteur du travail devra uniquement mettre « en mesure le salarié de présenter ses observations écrites et à sa demande, des observations orales. ». Et ensuite, seulement, l'inspecteur du travail pourra procéder à une enquête contradictoire ».

C'est le début du démantèlement de l'autorisation administrative préalable concernant la protection des mandats et du contrat de travail des salariés représentant le personnel.

La CGT demande le maintien de l'enquête contradictoire.

La prise en charge par le CSE des attributions en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail du CHSCT :

Cette prise en charge aura pour effet l'augmentation de ses frais de fonctionnement. En effet, l'employeur était tenu de prendre en charge les frais de fonctionnement du CHSCT, ainsi que ceux afférents aux expertises auxquelles celui-ci décidait d'avoir recours. Les frais de fonctionnement de la commission incomberont au CSE, ainsi que 20 % des frais d'expertise, à l'exception de celle en cas de risque grave constaté dans l'établissement.

Nous pouvons légitimement craindre que les arbitrages budgétaires imposés par l'ordonnance et le décret, au CSE se fasse au détriment de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et ce, d'autant que le CSE peut décider, par une délibération, de transférer une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.

En outre, le pouvoir unilatéral renforcé de l'employeur pour la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts aura un impact directement négatif sur le nombre et le périmètre des anciens CHSCT. Ces dispositions, concernant les établissements distincts, cumulées à celles prévoyant la réduction des crédits d'heures et du nombre d'élus, produiront un effet catastrophique sur la représentation collective de proximité des salariés en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité, et les conditions condition de travail.

La CGT demande qu'en cas d'échec de la négociation sur le nombre et le périmètre des établissements distincts, la décision soit prise par les services de la DIRECCTE. Cette saisine obligatoire en cas d'échec de la négociation limiterait, en effet les tentatives et tentations de définir les périmètres des établissements en fonction, notamment des présences ou pas des organisations syndicales sur tel ou tel site.

La CGT demande également que cette négociation soit intégrée à la négociation du protocole d'accord préélectoral et que l'ensemble des organisations syndicales intéressées aux élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement soit convoquées à cette négociation sur les établissements distincts.

Plafonnement du transfert du reliquat de fonctionnement vers les ASC

À la différence de ce qui existait dans le cadre du CE, la séparation entre le "0,2%" de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles (ASC) ne sera plus absolue au sein du comité social et économique. Plus précisément, les élus du CSE resteront demain tenus d'utiliser les ressources de l'instance, conformément à leur destination, l'année de leur versement. Mais ils seront autorisés, à la fin de l'exercice comptable, d'opérer un transfert de l'éventuel reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des activités sociales et culturelles, et inversement (articles L. 2315-61 et L. 2312-84 du code du travail).

Par ailleurs, pourquoi une dissymétrie du dispositif de transfert envisagé. À savoir que le reliquat annuel du budget de fonctionnement pourrait être transféré "en tout ou partie" au bénéfice du budget ASC, alors que le transfert inverse vers le budget de fonctionnement serait, quant à lui, plafonné à hauteur de 10% du reliquat du budget ASC (plafond en outre partagé avec les éventuels dons aux associations).

Le gouvernement entend aujourd'hui rééquilibrer la donne en revoyant la rédaction de l'article L. 2315-61 du code du travail. La faculté donnée au comité social et économique de pouvoir transférer tout ou partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles est une innovation par rapport aux textes relatifs au comité d'entreprise qui, jusqu'ici, interdisaient tout transfert entre les deux budgets du comité, se défend le gouvernement. Néanmoins, l'utilisation de la subvention de fonctionnement du comité social et économique doit, en principe permettre au comité de prendre en charge ses frais de fonctionnement. Par conséquent, un transfert total de l'excédent n'est pas souhaitable.

Même les activités sociales et culturelles sont menacées !

Le gouvernement essaie de donner la possibilité aux employeurs, via le Conseil social et économique, de réduire le budget des activités sociales et culturelles (ASC) immédiatement après une diminution des effectifs, suite, par exemple, à un PSE (Plan de Sauvegarde pour l'Emploi) ou encore un accord de ruptures conventionnelles collectives.

Cela constitue la remise en cause d'un principe établi depuis longtemps et qui fait que le Comité d'entreprise (CE) dispose d'une contribution égale au meilleur montant des trois dernières années.

Cette attaque s'ajoute à une autre plus grave encore : le changement d'assiette servant au calcul des budgets du Comité d'Entreprise. En prenant pour référence la Déclaration Sociale Nominative (DSN), le gouvernement veut exclure de la masse salariale brute les indemnités de ruptures et de licenciements, amoindrissant ainsi le budget du futur CSE. C'est ainsi la double peine pour les salariés en associant la précarité à la baisse du budget des ASC.

La CGT revendique le droit pour tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise, d'accéder aux activités sociales et culturelles de qualité. La CGT demande le maintien des modalités actuelles de calcul.

En outre, cette fixation quel que soit son mode de calcul, sera subsidiaire. Elle ne s'appliquera qu'en l'absence d'accord collectif. Ce qui signifie que par accord collectif, la contribution de l'employeur peut être supérieure mais également, être moindre.

Attributions pour les CSE de moins de 50 salariés

Le CSE n'est plus consulté sur l'utilisation des contrats aidés et n'a plus d'attribution en matière de formation professionnelle. Il n'est plus prévu qu'il puisse accompagner l'Inspecteur du travail lors de ses visites.

Expertise

Plusieurs dispositions visent à réduire les possibilités de recours aux experts ou limitent leur action. Il en va ainsi de la définition par accord, du nombre d'expertises a priori par an ou sur plusieurs années et des imprécisions sur la fourniture de documents aux experts par l'employeur. Globalement les possibilités de véto sur le choix de l'expert par l'employeur sont renforcées, par exemple, quand le CSE ne peut pas financer sa part de financement.

Concernant le financement des expertises, c'est le co-financement qui sera la règle pour La grande majorité des expertises (20 % pour le CSE et 80 % pour l'entreprise). Seules celles concernant la situation économique et financière, la politique sociale ou en cas de licenciement ou de risques graves sur la santé, la sécurité et les conditions de travail continueront d'être financées intégralement par l'employeur. Mais cette nécessité de financer à 20 % les expertises par le CSE rend difficile la possibilité du financement de recours aux experts pour les petits CSE ou pour ceux qui, pour le 0,2 % de fonctionnement, bénéficient de prestations en nature.

La CGT est en complet désaccord avec ce principe de cofinancement. Il n'est pas acceptable qu'une considération d'ordre budgétaire puisse influer sur la décision du CSE de désigner ou pas un expert.

Base de Données Economiques et Sociales : plutôt que de supprimer les inégalités, on casse le thermomètre

La BDES intègre depuis 2015 le contenu de l'ancien Rapport de Situation Comparée créé par la loi Roudy de 1983. Cependant, grâce à la mobilisation « SOS Egalité »[1], l'ensemble des indicateurs ont été préservés et renforcés.

Dans les ordonnances, les indicateurs ne sont plus que supplétifs, et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord. Ceci rendra impossible la construction de comparaisons nationales et interprofessionnelles, pourtant indispensables à la mesure et à la lutte contre les inégalités.

Alors que le gouvernement dit vouloir mettre en œuvre le « Name and shame », avec la suppression du contenu national des indicateurs sexués de la BDES, il sera impossible de sanctionner les entreprises ne réalisant pas l'égalité professionnelle.

La révision de la BDES aurait pu être le moment de la renforcer pour en faire un outil de suppression des écarts F/, malheureusement, aucune avancée sur :

- L'évaluation des discriminations de carrières, alors que l'ensemble des syndicats propose la mise en place de nouveaux indicateurs obligatoires permettant de contrôler les évolutions promotionnelles et les discriminations de carrière. Un outil de vérification et contrôle a pourtant été retenu par le *groupe Sciberras* suite à la proposition des organisations syndicales.
- L'évaluation des violences sexistes et sexuelles, qui restent un angle mort et sont totalement absentes de la BDES
- Aucune sanction pour les employeurs qui ne renseignent pas la BDES et ne transmettent pas ces données aux représentant.es du personnel

Ces dispositions nous font revenir 30 ans en arrière, avant la loi Roudy.

Les remarques plus détaillées sont directement sur le projet de texte soumis à consultation.

[1][1] Pétition lancée en mai 2015 par un collectif d'associations féministes et de syndicats, dont la CGT