

Projet de loi « dialogue social »

Rebsamen veut liquider le CHSCT et le droit syndical

Après la loi Macron, le gouvernement ouvre un nouvel angle d'attaque contre le Code du travail. L'objectif ? Affaiblir les représentants du personnel et démolir leurs moyens de résistance. Le projet Rebsamen satisfait une nouvelle fois les revendications patronales, et notamment la quasi-disparition du CHSCT. Longtemps rêvée par la droite, la casse des IRP est en passe d'être réalisée par ce gouvernement qui assume désormais sans aucun complexe sa conversion à l'idéologie libérale. Présentée comme une loi de simplification, ce projet affaiblit profondément la structuration des IRP dans les entreprises et leurs moyens d'action.

Mais comment en est-on arrivé là ?

Pour comprendre la philosophie et les objectifs du projet de loi Rebsamen, un petit retour en arrière s'impose. En juillet 2014, le gouvernement donne sa feuille de route aux « partenaires sociaux », avec comme objectif d'arriver à un accord forcé sur le dialogue social avant la fin de l'année. Trois thèmes sont imposés au menu des discussions : les instances représentatives du personnel -(DP, CE, CHSCT), la négociation en entreprise et les parcours syndicaux.

rassemblées. A la clé, des milliers d'élus en moins dans les entreprises et des centaines de milliers d'heures de délégation « économisées »... Le Medef propose également de réduire les obligations d'information et de permettre la signature d'accords dérogatoires à la loi en l'absence de délégués syndicaux. En échange, le patronat consent à la création d'une instance de « dialogue » dans les TPE (entreprises de moins de 11 salariés), là où n'existent pas les DP, qui n'aurait qu'un rôle consultatif et aucun pouvoir d'entrer dans les entreprises.

Mais en janvier, la négociation échoue et le gouvernement, qui espérait faire avaliser par les syndicats ces évolutions rétrogrades, reprend la main et annonce un projet de loi pour l'été 2015.



Le Medef, proposait rien de moins que supprimer les DP, le CE et le CHSCT pour créer une instance unique, le « conseil d'entreprise », où les attributions seraient

Ce projet de loi Rebsamen est en réalité une copie pas loin d'être conforme à celle du patronat, sous couvert de simplification et de « réalisme », concept moderne des socialistes convertis au néolibéralisme.

LA FUSION DES INSTANCES ET LA DISPARITION DES CHSCT

Une des principales mesures du projet est de proposer la fusion des DP, du CE et du CHSCT dans une Délégation unique du personnel. C'est l'employeur qui pourra décider de cette fusion lorsque l'effectif de l'entreprise sera inférieur à 300 salariés (contre 200 aujourd'hui). On ne parle plus de « conseil d'entreprise », mais le résultat est le même : on fait disparaître la spécificité de chaque instance. La volonté du MEDEF est respectée : baisse drastique du nombre d'élus du personnel en France et du nombre d'heures de délégation dont ils disposent.

Autant de salariés protégés en moins, autant de militants syndicaux dans les entreprises en moins !

Aujourd'hui, la loi prévoit aujourd'hui une réunion DP ou DUP par mois, une réunion CE tous les mois dans les entreprises de plus de 150 salariés (une fois tous les 2 mois en dessous), et une réunion CHSCT tous les 4 mois. La nouvelle instance fusionnée devra se réunir tous les deux mois et l'ordre du jour d'au moins 4 réunions dans l'année devra porter « *en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT* ». D'ailleurs, il est précisé un peu plus loin qu'un ordre du jour « *commun* » est établi pour chaque réunion. Lecture : cette nouvelle DUP se réunira 6 fois par an et traitera de toutes les questions à la fois : CE, DP et CHSCT... Le maintien des réunions séparées (comme dans l'actuelle DUP) est donc une fiction en l'état actuel du projet de loi.

Un des effets les plus nocifs de cette nouvelle DUP sera donc certainement, comme le dénoncent de nombreux acteurs de la santé au travail, la relégation des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui seront mises en concurrence en permanence avec les intérêts économiques et

victimes du chantage à l'emploi. Et comme les heures de délégation, globalisées, concerneront indistinctement les mandats de DP, CE et CHSCT, on peut craindre une dilution et une déperdition de la prise en compte des questions de santé au travail.



Le CHSCT disparaît donc bien en tant qu'instance autonome, ce qui correspond à la volonté patronale de réduire les questions de santé-sécurité à des obligations formelles, telles l'évaluation des risques, et de réduire le plus possible tous les moyens d'action visant à mettre en exergue la responsabilité de l'employeur dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat. Continuer la « gestion du stress » sans avoir à supprimer les causes à la source. Ça ne vous rappelle pas la mise en place d'une certaine réforme dans nos propres services ?

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, syndicats et employeur pourront, par accord majoritaire, regrouper tout ou partie des instances : A défaut, ce sera le cadre légal actuel qui s'appliquera.

Dans les TPE, une représentation au rabais !

La loi prévoit la création de « commissions paritaires régionales » dans lesquelles seront représentés les salariés et les employeurs des entreprises dans lesquelles il n'existe pas de DP. Leur rôle : « donner toute informations ou conseils utiles sur les dispositions légales et conventionnelles applicables », « apporter des informations », « débattre », « rendre des avis »... Les salariés des TPE n'auront donc toujours pas de représentants pour faire valoir leurs réclamations, améliorer leurs conditions de travail, puisque les avis, conseils où information ne seront pas obligatoires ! Ils connaîtront peu leurs représentants qui ne peuvent pas les rencontrer et se rendre compte de la situation concrète dans les boîtes. En effet, le projet précise clairement que ces « représentants » n'auront pas le droit d'entrée dans les entreprises. Autant dire, dans les TPE, rien de nouveau !

CONSULTATIONS : TOUJOURS PLUS VITE !

Le projet de loi Rebsamen ne s'en tient pas à « regrouper » les instances représentatives du personnel dans une instance unique, il transforme profondément le fonctionnement du comité d'entreprise et du CHSCT, instance fusionnée ou pas. Les objectifs visés exprimés sont de « simplifier » ce est qui jugé « *lourd et complexe* » mais aussi de « sécuriser » l'employeur, améliorer la « performance de l'entreprise » par un « dialogue de qualité ». Mais surtout, et sous couvert de simplification, le projet vise à **centraliser et encadrer** le processus d'information, réduire le nombre de réunions, restreindre les droits des représentants afin de permettre à l'employeur de mener à bien ses projets à moindre coût, en observant une pseudo information très formelle. Aller toujours plus vite et avec moins d'obstacles, c'est le sens de la loi Rebsamen, qui place donc clairement les instances dans le camp des « emmerdeurs », sauf bien entendu si elles acceptent de collaborer avec l'employeur en signant des accords dérogatoires dont la place est renforcée.

La généralisation de l'information et la consultation commune des instances

Hors nouvelle DUP ou instance fusionnée, l'employeur pourra désormais organiser des réunions communes des instances lorsqu'un

projet de réorganisation ou de restructuration nécessite leur information-consultation (par exemple le CE et le CHSCT). Les règles de fonctionnement de chaque instance seraient préservées mais l'employeur se contentera d'un ordre du jour unique avec des délais de transmission réduits à 5 jours, et un avis unique sera rendu. La spécificité de chaque instance et les objectifs visés seront donc niés au profit de la rapidité.

La centralisation de l'information

Dans les entreprises à plusieurs établissements, la jurisprudence impose actuellement à l'employeur d'organiser le processus d'information à chaque niveau (entreprise et établissement) dès lors que le projet suppose des modalités d'application au niveau local. Au niveau supérieur de donner un avis sur le projet global et au niveau local revient la tâche de réfléchir sur les impacts concrets du projet au sein même de l'établissement. Des consultations jugées redondantes et source de contentieux par le patronat (horreur!). Le projet donne ainsi l'exemple caricatural d'une entreprise obligée d'organiser 73 réunions d'IRP dans le cadre d'un projet de déménagement. On se croirait dans un article du *Point*...

Le projet prévoit donc désormais que le CCE et l'instance de coordination des CHSCT seront seuls consultés sauf si le projet contient des adaptations spécifiques à un établissement et qui relèvent des compétences du chef d'établissement. Selon la revue *Santé et travail*, cette rédaction privera le niveau local de donner un avis. Il suffirait en effet à l'employeur de s'assurer que chaque mesure concerne au moins deux établissements ou de dire que la mesure ne relève pas du niveau local. Dans tous les cas, l'avis du « terrain » deviendra marginal au profit d'une vision « hors-sol » du projet.

Le regroupement des consultations du CE

Le projet de loi regroupe les 17 obligations d'information du CE au sein de 3 thèmes de consultation : les orientations stratégiques de l'entreprise ; la situation économique et financière de l'entreprise ; la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Ce regroupement est assorti de la possibilité de modifier par accord les modalités de consultation (jusqu'où exactement?), le nombre de réunions annuelles (avec un minimum de 6), les délais de consultation du CE, voire même de limiter la consultation au niveau du groupe pour les orientations stratégiques ! Donc, la qualité de l'information des élus sera à géométrie variable en fonction du rapport de force interne. Comment assurer une information de qualité en 6 réunions ? Ce

souhait affiché de permettre aux « partenaires sociaux » de définir eux-mêmes leur propre calendrier de consultation modifie considérablement l'esprit des instances : d'une stricte obligation de l'employeur dont le non-respect est sanctionné par un délit d'entrave, on passe à un « dialogue » partagé avec les élus les plus prompts à négocier au rabais le fonctionnement des instances...

L'encadrement du fonctionnement du CE

Le projet Rebsamen n'hésite pas non plus à encadrer de façon stricte les délais de rédaction des PV du CE, et de permettre désormais l'enregistrement des séances ainsi que la généralisation des réunions par visioconférence, même dans le cas où un vote à bulletin secret est nécessaire et sans possibilité d'opposition. Désormais, les réunions d'instance se feront dans des bureaux feutrés et isolés, sans possibilité pour les élus de pouvoir communiquer entre eux en cours de réunion sans la présence de l'employeur. Des économies de frais de déplacement des élus pour le patron !...

Quant aux suppléants DP et CE, ils sont désormais privés d'assister aux réunions sauf pour remplacer un titulaire et à l'exclusion des orientations stratégiques pour le CE.

NEGOCIATION : CONTOURNER LA PRESENCE SYNDICALE ?

Le projet de loi Rebsamen transforme également les règles de négociation d'accords en allégeant les obligations qui « pèsent » sur l'employeur et en généralisant la possibilité de conclure des accords même sans délégué syndical.

Le regroupement des négociations

Le projet vise également à regrouper les négociations obligatoires afin de mettre à terme à la « saturation de l'agenda social »,

selon les termes du gouvernement. Pour cela, on regroupe les négociations autour de 3 grands blocs (salaires-durée du travail, qualité de vie au travail-pénibilité et GPEC). La notion



de « qualité de vie au travail » s'inspire très largement de l'ANI signé avec le patronat par la CFTD, la CFE-CGC et la CFTC en 2013 dont l'objectif affiché est de « *faire du bon travail dans une bonne ambiance* ».

Là encore, un accord pourra modifier la périodicité de négociation. Une négociation jusqu'alors annuelle (salaires) pourrait n'avoir lieu que tous les 3 ans. Si le projet prévoit la possibilité de revenir à une négociation annuelle sur les salaires, elle est réservée aux seules organisations syndicales qui auront signé l'accord dérogatoire !

La négociation d'accord sans délégué syndical

Négocier et signer un accord sans délégué syndical (DS) est possible depuis 2004 mais cette faculté est réservée aux entreprises de 200 salariés sans délégué syndical et nécessite une validation de l'accord par une commission paritaire de branche. La loi de sécurisation de

l'emploi avait déjà introduit la possibilité de conclure des accords dits de « maintien dans l'emploi (qui en réalité permettent d'augmenter le temps de travail et de réduire le salaire sous prétexte de difficultés économiques) avec des élus. Le projet de loi amplifie ce dispositif puisqu'il permet désormais, en l'absence de DS, sans condition d'effectif et sans validation par une commission paritaire de branche, de conclure des accords avec :

- un élu mandaté par une organisation syndicale, sans restriction de thème comme la loi le prévoit aujourd'hui;
- à défaut d'élu mandaté, avec tout élu ayant recueilli au moins la moitié des suffrages aux élections ;
- à défaut d'élu, avec un salarié mandaté par une organisation syndicale, accord validé par référendum.

Ce nouveau jalon posé en matière de négociation dérogatoire sera bientôt suivi d'une nouvelle offensive : Manuel Valls vient de confier à Jean-Denis Combrexelle, ancien Directeur général du travail (DGT) et actuel président de la section sociale du Conseil d'Etat, une mission pour « élargir la place de l'accord d'entreprise » dans le droit du travail « et la construction des normes sociales ». En clair, généraliser la possibilité pour un accord d'entreprise de déroger à la loi.

Et l'égalité professionnelle ?

Le Ministre a dû, sous la pression, modifier en partie le projet : le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, pour consultation obligatoire du CE, disparaît dans une « base de données unique », avec une petite rubrique « égalité » obligatoire.

Les négociations et consultations obligatoires sur l'égalité professionnelle disparaissent dans le grand bazar de la « qualité de la vie au travail », sans autre garantie d'effectivité. La « simplification », c'est bien la réduction des consultations et d'une partie des obligations des employeurs visant les inégalités au travail entre les femmes et les hommes !