



PROJET DE LOI RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET A L'EMPLOI

Position UNSA

L'UNSA considère que ce projet de loi présente des avancées. En effet, ce texte ne modifie pas les seuils à partir desquels les entreprises doivent mettre en place les IRP. Cela correspond aux mandats de l'UNSA, mais il reste encore des évolutions à obtenir et des points de blocage à lever.

Le point bloquant pour l'UNSA concerne l'article 12 et le rôle des suppléants dans les instances.

L'UNSA s'oppose vivement à l'article qui stipule que les suppléants ne siègeraient qu'en cas de remplacement du titulaire absent pour toutes les réunions sauf lors de la consultation relative aux orientations stratégiques. Cette mesure constitue un net affaiblissement de la représentation syndicale et acte un recul majeur du dialogue social.

Cette disposition va freiner la relève syndicale, c'est en donnant la possibilité à des militants de se présenter sur des listes en tant que suppléants que les organisations syndicales commencent à former leurs équipes. C'est aussi un inconvénient pour favoriser la mixité sachant que souvent les femmes préfèrent siéger comme suppléantes dans une instance. Cela représente la première étape de sensibilisation à un mandat de représentation du personnel. Le fait de ne pas siéger en instance et d'être donc absent de l'actualité économique et financière de l'entreprise, sauf 1 fois par an sur les orientations stratégiques, peut démotiver les militants à se présenter sur une liste comme suppléant. Etre élu suppléant et ne pouvoir siéger dans l'instance, c'est supprimer la moitié des élus sans le dire clairement et affaiblir l'efficacité du collectif syndical. L'organisation syndicale aura également moins de possibilité de désigner des DS.

Amendement :

L'UNSA demande le retrait de cette mesure et le maintien des articles du code du travail dans leur rédaction actuelle.

Rappel des articles :

L.2315-10 : « Dans tous les cas les délégués du personnel suppléants peuvent assister avec les délégués du Personnel titulaires aux réunions avec les

employeurs » et L.2314-1 : « les suppléants assistent au Comité avec voix consultatives

Article 2 - La valorisation du parcours des militants peut être améliorée : l'UNSA demande que soit inscrit dans le projet de loi l'obligation de négocier sur ce sujet au même titre que d'autres négociations obligatoires comme les salaires dans les entreprises. Sans cette obligation, il n'y aura aucun échange entre organisations syndicales et Direction qui permettrait de cadrer de façon transparente et collective un accord.

L'article 2 ne prévoit qu'une responsabilité individuelle du salarié mandaté pour déclencher un entretien avec son employeur. Ce qui est un premier pas mais pas suffisant pour inciter à une discussion dans l'entreprise sur les parcours syndicaux.

Amendement :

« Dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, l'employeur engage la première année de chaque cycle électoral une négociation portant sur la valorisation des parcours professionnels des représentants élus du personnel et des représentants syndicaux, au sens du présent chapitre. »

Cet amendement couvre les élus CE/DP et CHSCT mais aussi les désignés RS, les DS et les DSC.

Article 5 – Parité des listes

L'UNSA soutient cette proposition de réel équilibre dans les IRP et son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017 mais elle estime que la sanction postélectorale annulant l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté en cas de non-respect des obligations n'est pas satisfaisante.

Elle estime que la constatation par le juge doit être antérieure à l'élection et entraîner l'annulation de la candidature du sexe surreprésenté.

C'est un premier pas pour acter la volonté de la parité dans le monde syndical. Par contre, deux précautions complémentaires nécessaires :

1° Assouplir la règle en permettant l'arrondi au chiffre inférieur ou supérieur. Par exemple, selon le texte, si le quotient donne 2,6 femmes, il en faut 3. On pourrait permettre indifféremment 2 ou 3.

Amendement :

« Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé indifféremment à l'arrondi supérieur ou inférieur. »

2° Limiter les possibilités de contentieux à la phase préélectorale. L'UNSA estime que la sanction postélectorale annulant l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté en cas de non-respect des obligations n'est pas satisfaisante. Elle estime que la constatation par le juge doit être antérieure à l'élection et entraîner

l'annulation de la candidature du sexe surreprésenté. Par contre, une fois que le scrutin aurait eu lieu sans contestation préalable, l'élection ne pourrait être annulée.

Amendement complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La constatation par le juge, antérieurement à l'élection du non-respect par une liste de candidats des prescriptions de l'article L.2314-24-1 entraîne l'annulation de la candidature du sexe surreprésenté. »

Article 9 - Regroupement par accord des institutions représentatives du personnel

La délégation unique du personnel est élargie aux CHSCT et dans les entreprises jusqu'à 299 : jusqu'à présent, elle ne concernait que le CE et les DP pour les entreprises jusqu'à 199. Les prérogatives des trois instances sont maintenues, ce qui était une condition indispensable pour l'UNSA. L'UNSA note avec satisfaction la synchronisation de la durée des mandats CHSCT sur celle du CE et des DP, qu'elle demandait depuis longtemps.

Il sera également possible de créer une DUP élargie dans les entreprises de plus de 300 salariés. Concernant cette mesure, l'UNSA, qui ne l'avait pas revendiquée, note que cette disposition est renvoyée à la négociation dans l'entreprise et verrouillée par un accord majoritaire à 50% pour sa mise en place. En revanche, l'UNSA regrette que plusieurs dispositions, notamment les moyens en nombre d'élus et nombre d'heures de délégation soient renvoyés à des décrets. Si le gouvernement entend garantir le nombre des élus du personnel et leurs moyens, il doit l'inscrire dans la loi, et non le renvoyer au réglementaire.

Amendement :

L'UNSA demande l'inscription des moyens en nombre et en heures des élus dans la loi.

Article 11 – CHSCT pour les entreprises de plus de 50 salariés et précisions des règles de fonctionnement.

L'UNSA indique que le « délai suffisant » pour rendre un avis n'est pas assez précis, notamment pour le travail des experts. A défaut d'accord, un décret prévoit que les délais ne puissent être inférieurs à 15 jours. Ces délais sont insuffisants, l'UNSA demande que soit inscrit un délai minimum de 1 mois.

Amendement :

Remplacer les délais ne peuvent être inférieurs à quinze jours par : Les délais doivent être au minimum de 1 mois.

Instance de coordination des CHSCT

Le rôle de l'IC CHSCT reste ambigu. Ainsi, la réforme reste au milieu du gué.

L'UNSA revendique la création d'un CHSCT central reprenant les compétences de l'ICCHSCT.

Article 12 – Simplification du fonctionnement des IRP, possibilité d'effectuer des réunions communes à plusieurs instances, recours à la visioconférence.

L'UNSA n'est pas favorable à la tenue des réunions en visioconférence et défavorable à un décret qui renvoie au vote à bulletin secret. Pour l'UNSA, le vote à bulletin secret doit se faire physiquement dans l'instance.

Amendement : La possibilité de recourir à la visioconférence ou aux réunions communes est conditionnée à un accord majoritaire.

Article 13 – Regroupement des 17 obligations actuelles d'information et de consultation récurrentes du CE en trois grandes consultations.

L'égalité professionnelle et son Rapport de Situation Comparée se retrouve dans la partie Qualité de Vie au travail. Ce rapport remis au CE reste obligatoire, les informations doivent être intégrées à la Base de Données Unique.

Avis UNSA : L'UNSA demande que soient maintenus, voire renforcés via la négociation, tous les indicateurs prévus dans la loi du 4 août 2014.

Article 14 – Rationalisation des obligations de négociier

L'UNSA demande que la négociation sur les salaires reste une négociation annuelle et non triennale.

L'UNSA demande que l'obligation de négociier tel que prévu à l'article 2242-5 découlant de la loi du 4 août soit maintenue et clarifiée.

L'UNSA est favorable à ce que la rationalisation des obligations de négociier passe par un accord majoritaire.

Article 15 – Clarification du régime de négociation en l'absence de délégué syndical dans les entreprises.

L'UNSA est opposée à cette disposition contraire au développement de la représentation syndicale, tel que voulu par ce projet de loi et à la vocation naturelle des organisations syndicales à conduire les négociations collectives. L'UNSA demande que soit clairement rappelée la hiérarchie des normes pour négociier.

- 1 - Le DS
- 2 - un salarié mandaté par une OS
- 3 – un élu du personnel de l'entreprise

Notons que cette disposition a été introduite par la Loi du 1^{er} mars 2013 portant création du Contrat de génération ainsi que par la Loi de Sécurisation de l'Emploi du

14 juin 2013 portant sur les accords de maintien dans l'emploi, cependant la hiérarchie des normes est respectée :

Amendement : « *L'accord de maintien dans l'emploi sera négocié avec les Délégués syndicaux mais à défaut de DS, il pourra l'être avec des élus du personnel ayant reçu délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche pour négocier de tels accords, voire en leurs absences, avec un ou plusieurs salariés ayant reçu une telle délégation.* »

Article 16 – des Instances représentatives du personnel adaptées à la diversité des entreprises.

Il est prévu que lorsque l'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de cinquante salariés, l'employeur pourra unilatéralement supprimer le comité d'entreprise. Aujourd'hui, même en cas de baisse de l'effectif sous ce seuil, la suppression du CE est subordonnée à un accord collectif avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives ou, à défaut, une décision de l'inspection du travail.

Il faut conserver le garde-fou de la DIRECCTE garant de l'intérêt général.

Amendement :

« *La suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à l'accord de l'autorité administrative qui peut autoriser la suppression du Comité d'Entreprise en cas de réduction importante et durable du personnel, ramenant l'effectif en dessous de 50 salariés.* »

En complément des amendements sur le projet de loi proposé, l'UNSA souhaite l'introduction de nouveaux amendements sur les points suivants :

- Locaux mis à disposition des antennes syndicales locales :

Amendement : « *Consolider l'usage de la mise à disposition des locaux dans la loi selon les principes suivants : les collectivités (communes, groupement de communes, départements, régions) pourvoient au logement des syndicats interprofessionnels (affiliés à une confédération ou une union nationale) qui en font la demande. Les frais, loyers et charges donneraient lieu pour l'occupant à la gratuité ou exonération. Ils pourront être financés par subvention des collectivités territoriales (par voie de conventions bilatérales ou multilatérales) ou par péréquation.* »

- Maintien du salaire par l'employeur et dispositif conventionnel de subrogation des salaires des stagiaires bénéficiant d'un Congé pour formation économique, sociale et syndicale.

Amendement à l'amendement gouvernemental article 18 :

Remplacer le 3° par : « Par ailleurs, lorsque le salarié a obtenu l'accord d'une organisation syndicale pour le départ en congé de Formation économique sociale et

syndicale et la garantie par cette dernière du remboursement de l'intégralité du salaire pour le temps passé en formation, l'employeur a l'obligation de maintenir son salaire en totalité. En conséquence, celui-ci est subrogé de plein droit au salarié dans son droit à indemnité issu de l'article L.2135-11.»

« II. – Dans le code du travail, il est rétabli un article L.3142-8 ainsi rédigé :

« Art. L. 3142-8. – Une convention conclue entre un ou plusieurs employeurs et une organisation syndicale de salariés peut prévoir le maintien de la rémunération du salarié bénéficiant du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale. Cette convention peut également prévoir le maintien des cotisations et contributions sociales afférentes.

« La convention peut prévoir que le coût du maintien est supporté par l'employeur, par l'organisation syndical, ou réparti entre eux.

« Elle fixe les conditions et les modalités selon lesquelles :

1° l'employeur procède au maintien du salaire et, le cas échéant des cotisations et contributions sociales afférentes ;

2° l'organisation syndicale procède, s'il y a lieu, au remboursement de l'employeur ;

Remplacer le 3° par : « Par ailleurs, lorsque le salarié a obtenu l'accord d'une organisation syndicale pour le départ en congé de Formation économique sociale et syndicale et la garantie par cette dernière du remboursement de l'intégralité du salaire pour le temps passé en formation, l'employeur a l'obligation de maintenir son salaire en totalité. En conséquence, celui-ci est subrogé de plein droit au salarié dans son droit à indemnité issu de l'article L.2135-11.»