



Le Secrétaire général
www.unsa.org

Bagnolet, le 6 février 2015

Monsieur François REBSAMEN
Ministre du Travail, de l'Emploi, de la
Formation professionnelle et du
Dialogue social
127, rue de Grenelle
75700 PARIS CEDEX 07

Réf. LB/NC – n° 015-2015

Monsieur le Ministre,

Fervent défenseur du dialogue social, l'UNSA regrette l'échec de la négociation sur la modernisation du dialogue social. Il est cependant nécessaire de ne pas laisser les choses en l'état, d'autant qu'un certain nombre de rapprochements, voire de points de consensus, s'étaient faits jour durant cette négociation. L'UNSA accueille donc favorablement un projet de loi sur ces sujets et entend exprimer son point de vue tout au long du processus législatif.

Pour l'UNSA chacun des trois thèmes à l'ordre du jour de la négociation mérite de se retrouver dans la future loi. Il est en effet nécessaire de garantir un meilleur accès des salariés des TPE à l'information juridique et sociale et de créer des instances de dialogue au sein desquelles peuvent se discuter des mesures permettant d'améliorer conditions de travail et accès à la formation.

Le dialogue social dans les entreprises de 11 salariés et plus peut être simplifié sans régression des droits des instances représentatives du personnel. Il convient d'adopter des règles différentes dans les PME, les ETI et les grandes entreprises. En outre on doit trouver un équilibre entre les informations et consultations relevant de l'ordre public social et ce qui relève des adaptations au niveau de la branche et de l'entreprise.

Enfin, les parcours des militants syndicaux doivent être sécurisés.

La représentation des salariés dans les TPE

Lors de son bureau National du 26 novembre 2014, l'UNSA s'était prononcée en faveur de la création de commissions régionales des TPE à l'image des actuelles CPRIA. Cette solution paraît avoir, au fil des négociations, rallié de nombreux suffrages. Elle nous apparaît toujours comme un point d'équilibre, permettant d'améliorer l'accès à l'information des salariés, mais aussi des patrons de TPE, et d'élaborer des avancées en particulier dans les domaines de la formation, de la GPEC et de l'amélioration des conditions de travail.



Les accords conclus dans le cadre de ces commissions ne se substitueraient pas aux Conventions collectives, la hiérarchie des normes demeurant inchangée.

Le dialogue social en entreprise

Le dialogue social repose sur 3 instances (DP, CE, CHSCT) et sur les délégués syndicaux. Au fur et à mesure de la production législative et réglementaire les règles régissant ce dialogue social se sont inutilement complexifiées, conduisant souvent à des consultations redondantes. Il convient donc de garantir un socle de droits réels, de regrouper des consultations parfois purement formelles et de tenir compte de la taille des entreprises. À titre d'exemple, l'article L. 2323 du Code du travail et ses 87 sous articles constitue un modèle de mille feuilles législatif, illisible pour un profane et difficilement utilisable pour un spécialiste.

Pour l'UNSA :

- L'élection de DP demeure le système adapté aux entreprises de 11 à 50 salariés.
- Au sein des PME de 50 à 300 salariés, la Délégation unique du personnel pourrait, sur accord d'entreprise, être élargie au CHSCT. Toutefois cette instance unique devrait conserver l'ensemble des attributions du CHSCT. La question des conditions de travail est en effet trop sérieuse pour que son examen puisse devenir optionnel, quelle que soit la branche d'activité. Les élus exerçant les fonctions de CHSCT devraient en particulier bénéficier, comme aujourd'hui, d'une formation.
- Dans les ETI, de 300 à 1000 salariés, un CHSCT de plein exercice doit être maintenu.
- Dans les grandes entreprises et dans les ETI multi-établissements se pose la question de l'articulation des différents niveaux d'instances. Les rôles respectifs des CE, CCE et comités de groupe doivent être clarifiés. Les questions économiques stratégiques et les questions concernant plusieurs établissements doivent être traitées de manière privilégiée au niveau central, sans pour autant réduire le degré d'information des IRP de proximité. Par parallélisme avec l'articulation CE/CCE, l'Instance de coordination des CHSCT, instance aujourd'hui temporaire, devrait être pérennisée, à la fois pour simplifier le dialogue social et pour permettre aux représentants du personnel d'avoir une vision globale des réorganisations impactant les conditions de travail.
- Il est nécessaire que les mandats des différentes instances soient synchronisés au sein d'une même entreprise.
- Le dialogue social ne se jouant pas exclusivement dans les IRP, l'UNSA juge indispensable que la présence d'administrateurs salariés soit étendue aux entreprises de plus de 1000 salariés.

Au-delà de la question des seuils, l'UNSA considère que les consultations doivent être rationalisées. Le regroupement des consultations du CE ou de la DUP autour de 5 grands thèmes nous paraît relever du bon sens :

- L'égalité professionnelle
- Les conditions de travail
- La situation économique et sociale de l'entreprise
- La formation professionnelle
- La stratégie de l'entreprise

Ces consultations seraient récurrentes selon un rythme annuel, et obligatoires. Des accords de branche ou à défaut des décrets peuvent définir le niveau d'information fourni par les employeurs en fonction de la taille de l'entreprise (PME, ETI, grande entreprise).

Sur ce socle de 5 consultations obligatoires des accords peuvent préciser et enrichir les consultations du CE ou de la DUP.

Les CHSCT (ou la DUP) devraient également être consultés de manière récurrente sur le document unique, la charge de travail et les évolutions techniques.

Au-delà de ces informations récurrentes, les IRP devraient bien entendu continuer à être informées et consultées sur tout projet important de portée collective.

Afin de donner une portée réelle au dialogue social, les consultations des IRP devraient faire l'objet d'avis transmis à l'organe de gouvernance de l'entreprise.

Les instances représentatives du personnel et leurs membres doivent bénéficier des moyens nécessaires à leur fonctionnement. Le volume d'heures disponibles actuellement doit être maintenu, même si le nombre de représentants du personnel se trouve réduit dans certaines instances du fait des mesures de simplification adoptées. Ces heures doivent être mutualisables et annualisables. Une attention particulière doit être portée à la formation des représentants du personnel. Les moyens matériels doivent être garantis, au travers notamment d'un budget de fonctionnement du CHSCT répondant aux mêmes besoins que celui du CE.

Concernant les expertises, l'UNSA considère qu'elles doivent être maintenues dans les conditions prévues actuellement par le Code du travail. À l'instar de ce qui se passe pour les IC CHSCT une expertise unique pourrait être déclenchée au niveau du CCE en cas de projet impactant plusieurs établissements. L'UNSA note avec satisfaction que la profession des experts CHSCT vient de s'organiser en syndicat professionnel. Cet organe, comme l'ordre des experts comptables, doit être un outil de régulation de la profession.

Les parcours professionnels

Pour l'UNSA :

- Les représentants du personnel doivent bénéficier d'un accompagnement RH spécifique. Celui-ci doit être renforcé pour celles et ceux consacrant un temps significatif à leur mandat. Ces représentants du personnel doivent pouvoir bénéficier de formations permettant le développement de leur carrière. Ils

doivent également se voir favorisé l'accès aux fonctions de représentation extérieures à l'entreprise (branche, interpro...).

- La rémunération des élus doit évoluer a minima au même rythme que celle des salariés occupant un emploi équivalent afin d'assurer une progression identique à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre s'il avait pleinement exercé son activité professionnelle.
- Les compétences acquises en cours de mandat doivent être valorisées et certifiées.

Il s'agit là de principes, dont certains sont détaillés dans la résolution du Bureau national de l'UNSA de novembre 2014. Ils doivent être déclinés dans une loi qui sera nécessairement très technique car touchant à de nombreux textes accumulés durant plusieurs décennies. L'UNSA est tout à fait disposée à participer à toute consultation que votre Ministère jugera utile d'organiser dans le cadre de la préparation du texte législatif.

Dans cette attente, veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.



Luc BÉRILLE