

Paris, le 22 janvier 2015

7^{ème} séance de négociation nationale interprofessionnelle sur le dialogue social

DECLARATION FORCE OUVRIERE

En premier, Force Ouvrière tient à rappeler que nous n'avons pas la même conception du dialogue social que le patronat.

Le projet du MEDEF, présenté comme un nouveau paradigme, n'a pour objectif que de démanteler les instances représentatives du personnel et sortir les syndicats de l'entreprise. A aucun moment, il n'est démontré en quoi, le changement souhaité rendrait plus efficace le dialogue social !

Concernant le projet d'accord MEDEF/UPA, dans sa énième version adressée le 21 janvier 2015, il reste encore, pour FO, de nombreux points durs.

✓ **1^{er} point dur déjà maintes fois évoqué : Nous ne sommes pas favorable à une instance unique, avec une Commission hygiène sécurité et conditions de travail, tantôt facultative, tantôt supprimable par accord.**

- Pour Force Ouvrière, au regard de la santé et de la sécurité des salariés, du développement des risques psychosociaux, il est hors de question que le CHSCT disparaisse, en tant qu'instance à part entière.
- En faire une commission, sans personnalité juridique, crée un filtre supplémentaire, celui du Conseil d'entreprise, dans la prise de décision, ce qui pose problème au regard du souci de rapidité et d'efficacité en matière de santé ou sécurité.
- Par ailleurs, l'instance unique conduit les mêmes représentants à cumuler l'ensemble des missions et donc à être omnipotents, omniprésents, omniscients !
- Nous relevons également que la santé et la pénibilité n'apparaissent plus au sein des compétences du conseil d'entreprise.

✓ **2^{ème} point dur : Les pertes en matière de négociation collective sont considérables.**

- Les formulations du projet d'accord sont si ambiguës qu'elles laissent penser que les délégués syndicaux ne négocient plus pour les salariés au nom de leur organisation syndicale mais dans le cadre du Conseil d'entreprise, sous son emprise.

- Les DS sont « seuls habilités » à négocier et conclure, et perdent ainsi leur droit à être accompagnés d'une délégation syndicale, c'est-à-dire par au moins deux salariés de l'entreprise. Or, cette faculté est extrêmement importante, notamment dans l'hypothèse d'un délégué syndical isolé.
- Les mandats de représentants syndicaux au CE et au CHSCT disparaissent.
- La définition de l'établissement distinct est plus restrictive, de sorte que dans de nombreux établissements, il ne sera plus possible de désigner des délégués syndicaux, ce qui conduit à éloigner les représentants syndicaux des salariés.
- Les négociations collectives obligatoires peuvent être reportées par accord à des périodes plus longues, ce qui revient à supprimer une garantie pour les salariés de rendez-vous annuels ou triennaux de négociation sur des thèmes aussi importants que les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail, la formation professionnelle...
- Enfin, la négociation collective, en l'absence de DS, avec le Conseil d'entreprise, supprime complètement la garantie actuelle de contrôle des organisations syndicales de la branche, via le système des commissions de validation.

✓ **3^{ème} point dur : Les pertes en matière de moyens du dialogue social**

- Les suppléants ne participent plus aux réunions.
- Les salariés ont moins de représentants (de l'ordre de 2 à 4 représentants en moins dans chaque entreprise) pour traiter l'ensemble des domaines de compétences des IRP actuelles.
- Les crédits d'heures alloués aux membres du conseil d'entreprise sont insignifiants au regard des crédits d'heures actuels.

Si l'on cumule les missions CE/DP/CHSCT, la perte d'heures de délégation est de l'ordre de 19 à 37h / mois / représentant, selon l'effectif de l'entreprise.

En clair, les salariés d'une entreprise de 50 salariés perdent 4 représentants et 912 heures de délégation par an.

Les salariés d'une entreprise de 300 salariés perdent 2 représentants et 5712 heures de délégation par an.

- La perte du RS au CE fait perdre également perdre son crédit d'heures de 20h/mois dans les entreprises de plus de 500 salariés et les temps passés en réunion ne sont pas expressément déduits des CH.
- Le nombre de réunions obligatoires des IRP baisse considérablement, en passant à 6 / an (hors réunions exceptionnelles) alors qu'actuellement, si l'on additionne DP/CE et CHSCT, il y a :
 - * 12 réunions obligatoires dans les entreprises de moins de 50 salariés,
 - * 22 dans celles de 50 à 150 salariés
 - * et 28 dans les entreprises au-delà de 150 salariés,.

✓ **4^{ème} point dur : De nombreux domaines entièrement dérogeables par accord**

Par accord, il est possible de déroger :

- Au dispositif de représentation des salariés des entreprises de moins de 11 salariés,
- A la périodicité des obligations de négocier,

Un socle minimal, en deçà duquel l'accord ne peut pas descendre est prévu, mais ce socle est extrêmement light ou moins favorable que le droit actuel.

Surtout, un accord peut déroger, sans qu'aucun minimum ne soit prévu, à l'ensemble des points suivants :

- La commission CHSCT dans les entreprises de 300 salariés et plus,
- Les autres commissions du conseil d'entreprise,
- Le nombre de réunions du conseil d'entreprise,
- Le contenu de la base de données économiques et sociales,
- Les thèmes et modalités de consultation du conseil d'entreprise,
- Le droit de recourir aux expertises...

Sur ces points, l'accord prévoit des dispositifs applicables à défaut d'accord d'entreprise (ou à défaut, de branche). Mais l'accord pourrait retirer totalement l'un ou l'autre de ces droits, prérogatives et moyens.

De sorte, que si un tel accord devait être repris par une loi, la loi serait inconstitutionnelle, car ne garantissant pas les principes fondamentaux.

✓ **5^{eme} point : Qu'obtient-on en contrepartie ? Un semblant de représentation des salariés des entreprises de moins de 11 salariés !**

- La représentation des salariés proposée n'est pas universelle car tous les salariés ne sont pas couverts, du fait de l'oubli des entreprises de 50 salariés et plus, dépourvues d'IRP du fait des carences de candidats ou de la non organisation des élections.
- Il s'agit par ailleurs, d'une représentation à la carte, qui entraîne une disparité des dispositifs et conduit à une inégalité entre les salariés. Là aussi, l'une universalité recherchée est très relative.
- Les missions confiées à ces commissions n'apportent aucune plus-value, puisqu'il s'agit essentiellement de mission d'information et de conseil, missions qu'il déjà actuellement possible d'instituer.
- Aucun financement spécifique n'est prévu, de sorte que ces commissions fonctionneront sur le fond déjà insuffisant du paritarisme.

Pour Force Ouvrière, l'échec de la négociation n'est pas surprenant, tant le texte de départ du MEDEF était provocateur et éloigné des réalités du terrain.

Surtout, une véritable négociation ne peut se construire face à une attitude patronale consistant à indiquer, dès le départ, que l'ensemble des points sensibles pour les organisations syndicales constituent des points durs non négociables pour le patronat.

Cette attitude du MEDEF a permis à Force Ouvrière de prendre des positions claires, dès le début de la négociation et à formuler des propositions alternatives, assorties de projets d'accords.

Par contre, nous déplorons la méthode du patronat de réponse systématique aux déclarations des organisations syndicales par un nouveau texte patronal, sans modifications majeures.

Cette méthode a conduit à une absence de véritables débats, sur un sujet aussi essentiel que le dialogue social et à la non discussion des propositions faites par les organisations, et en premier lieu par Force Ouvrière.

De même, la pratique systématique des bilatérales, parfois qu'avec les organisations potentiellement signataires, au détriment d'une véritable négociation en séances plénières est tout autant condamnable que les suspensions de séances interminables du fait du MEDEF.

Pour ces raisons, Force Ouvrière, par la voie de son secrétaire général, a formellement proposé aux organisations syndicales et professionnelles de réformer en profondeur le cadre et la procédure de la négociation nationale interprofessionnelle.

Cette négociation est à l'image de la conception que le patronat se fait du dialogue social !