



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

Contribution de la CGT

Introduction :

Ce document livre l'analyse et la contribution de la CGT sur le projet de loi relatif au « Dialogue social et à l'emploi ».

Ce qui fonde notre appréciation, c'est la nécessité de faire de la démocratie sociale un instrument de citoyenneté des salariés. Nous rappelons souvent que l'entreprise appartient aussi aux salariés et l'exercice de la démocratie ne peut pas s'arrêter aux portes du travail. L'objectif est le progrès et l'efficacité économique et sociale.

L'analyse du projet de loi, malgré les propositions faites par notre organisation dans la concertation montre que les objectifs patronaux, ceux mêmes qui ont conduit à l'échec de la négociation, sont largement atteints à travers ce projet.

Pour une majorité de salariés et de leurs représentants, ce projet de loi n'est pas bon. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les IRP sont voués à une logique de rationalisation qui ne peut que nuire à la qualité du dialogue social.

Certes, un pas est franchi concernant les salariés des TPE et des voies s'ouvrent pour la valorisation des parcours militants. Pour autant, globalement ce projet traite du dialogue social mais semble oublier le travail. Il ne parvient pas à s'extraire du dogme patronal faisant de la représentation collective, du droit syndical, des droits et moyens d'interventions des salariés et de leurs représentants, une contrainte majeure pour les entreprises.

La création de la prime d'activité a peu de chance d'améliorer la situation des plus modestes. Alors que des mesures sont nécessaires pour faire reculer la précarité de l'emploi, pour une augmentation générale des salaires via une réévaluation du SMIC et des grilles salariales.

La CGT s'oppose vigoureusement au contenu des dispositions du Chapitre III « Instances représentatives du personnel adaptées à la diversité des entreprises » et du Chapitre IV traitant d'un « dialogue social plus stratégique dans les entreprises ».

Le CHSCT et sa capacité à jouer pleinement son rôle dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels est malmené. La rationalisation ainsi proposée se traduit par un affaiblissement de la capacité d'intervention des salariés sur le travail et la marche de l'entreprise.

Mais ce qui sous-tend ce projet de loi risque de causer des dégâts collatéraux plus larges encore : comment, où ; quand discuter des questions du travail, de son contenu et de son organisation, alors que les salariés aspirent à « mieux travailler », alors que le travail requiert de plus en plus d'anticipation et de créativité ?

Cette absence de prise en compte risque de coûter cher humainement et économiquement à la société française.

La démocratie sociale doit se fixer l'objectif du progrès social. C'est ce que la CGT attend de l'intervention du législateur.

CRÉATION DE COMMISSIONS RÉGIONALES PARITAIRES INTERPROFESSIONNELLES (ARTICLE 1).

Analyse :

Le projet de loi relatif au dialogue social et au soutien à l'activité des salariés prévoit la création de commissions régionales paritaires interprofessionnelles avec l'objectif affiché de permettre la représentation des salariés des entreprises de moins de 11 salariés. Un double dispositif est mis en place :

1. Création de nouvelles commissions paritaires régionales interprofessionnelles :

Celles-ci seraient composées de salariés et employeurs issus des très petites entreprises dans chaque grande région (donc dans 13 régions). Elles concerneraient des secteurs non couverts par d'autres commissions (voir plus bas).

Ces commissions seraient composées de vingt membres, 10 salariés et 10 employeurs, désignés respectivement par les organisations syndicales de salariés ayant une vocation interprofessionnelle et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Le nombre de sièges serait réparti proportionnellement à l'audience intégrale respective de chaque organisation dans la région. L'audience se mesurerait à partir des élections TPE déjà existantes. C'est donc une élection sur sigle qui demeure, mais il serait possible de mentionner sur la propagande électorale l'identité des salariés qui ont vocation à être désignés par l'organisation syndicale.

Le projet prévoit que les membres de ces commissions seront soumis au régime des salariés protégés.

L'employeur doit laisser au salarié membre de la commission le temps nécessaire à l'exercice de sa mission qui ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, cinq heures par mois, en plus du temps passé aux séances de la commission (*les temps de transports ne sont pas évoqués*).

Les missions de ces commissions sont définies comme suit :

- informations et conseils aux salariés et employeurs sur les dispositions légales ou conventionnelles applicables ;
- information, débats et rendu d'avis sur les problématiques spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés notamment, en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail et de santé.
- Les membres de la commission n'ont pas accès aux locaux des entreprises, dit le projet de loi.

Ces commissions, notamment l'indemnisation des représentants salariés, sont financées par le fonds de financement des organisations syndicales et professionnelles (le 0,016 %).

2. Des commissions paritaires régionales déjà mises en place par accord, comme par exemple les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat s'ajouteraient, sous certaines conditions, aux commissions interprofessionnelles prévues par le projet. Elles doivent pour cela répondre à certains critères.

Le projet de loi entend encourager les initiatives sectorielles, en pérennisant les constructions existantes et celles qui pourraient naître dans d'autres secteurs d'activités, à l'échelle d'une ou plusieurs branches.

Ces commissions seraient exclues du champ de compétence des nouvelles commissions interprofessionnelles, à condition de répondre aux obligations suivantes :

- être constituées au niveau régional,
- exercer au moins les mêmes compétences que celles des commissions interprofessionnelles,
- être composées d'au moins 5 représentants des organisations d'employeurs représentatives et de 5 représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les deux cas issus d'entreprises de moins de 11 salariés.

Remarques – Propositions :

La CGT est favorable à cet article qui prévoit la création de commissions régionales paritaires interprofessionnelles avec l'objectif affiché de permettre la représentation des salariés des entreprises de moins de 11 salariés. Aujourd'hui ces salariés sont au nombre de 4,6 millions.

Globalement ces dispositions doivent être renforcées sur le volet « droits, moyens, prérogatives des commissions et de leurs représentants ». Elles doivent être plus harmonisées entre les exigences demandées aux commissions interprofessionnelles et celles qui en seraient exclues, notamment en terme de représentativité et de nomination de représentants à partir du scrutin TPE pour les salariés concernés par ce vote.

- accorder du temps de délégation supplémentaire aux élus ;
- élargir les missions à l'aide au dialogue social incluant la médiation, à la promotion des activités sociales et culturelles ; ce qui nécessite de faire disparaître du projet la formulation indiquant que les membres de la commission n'ont pas accès aux locaux de l'entreprise ;
- élargir le mode d'élection incluant la possibilité de personnaliser les listes à partir du vote TPE aux autres commissions appelés à perdurer (c'est tout à fait possible pour les représentants des CPRIA, les salariés votant à l'occasion du scrutin TPE) ;
- renforcer les critères des commissions appelées à perdurer, établir le nombre de représentants salariés proportionnellement à l'audience ;
- établir une cotisation dédiée pour le fonctionnement des commissions interprofessionnelles (même principe que pour CPRIA, professions libérales, particulier employeur) au lieu d'une prise en charge par le fond de financement des organisations patronales et syndicales ;
- nous sommes favorables à la mixité des listes femmes/hommes pour les commissions

interprofessionnelles.

A noter qu'il n'est pas fait mention d'une référence à l'audience au niveau des branches concernées, ni du territoire concerné pour des commissions relevant de plusieurs branches. C'est une anomalie qui devrait être corrigée de notre point de vue, d'autant que les commissions interprofessionnelles régionales intègrent, elles, un nombre de représentants proportionnel à l'audience obtenue dans la région.

Nous souhaitons insister sur la nécessité de maintenir le nombre de sièges dans les commissions interprofessionnelles proportionnel à l'audience au niveau régional. C'est conforme à l'esprit de la loi de 2008, et conforme aussi aux dispositions qui s'appliquent par ailleurs dans les entreprises disposant d'IRP.

LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ELUS, ENTRETIENS, EGALITE D'ACCES, REMUNERATIONS (ARTICLES 2, 3, 4).

Analyse :

Pour valoriser les parcours professionnels des élus et délégués syndicaux dans l'entreprise, le projet prévoit, pour tous les représentants du personnel titulaires et les délégués syndicaux qui en font la demande, un entretien individuel avec l'employeur au début du mandat pour examiner les « modalités pratiques » d'exercice du mandat au regard de l'activité professionnelle. Il est précisé que le représentant du personnel peut se faire accompagner de la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L.6315-1

Pour ceux d'entre eux dont les heures de délégation représentent au moins 30 % de la durée de leur travail, le projet prévoit, en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de branche au moins aussi favorable, « *une garantie d'évolution de rémunération sur la durée du mandat au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou, à défaut, à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.* ».

Ces élus ont aussi droit à l'issue du mandat, lors de l'entretien professionnel, à un recensement des compétences acquises au cours du mandat et à l'examen de leur valorisation. Celle-ci doit être facilitée par l'établissement d'une liste de compétences établi par les ministres en charge du travail et de la formation professionnelle, liée à ces mandats.

Elles feront l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire dans le Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Remarques – Propositions :

Ces dispositions restent limitées aux élus titulaires et aux mandats strictement attachés à l'entreprise. En outre, les conditions requises pour bénéficier de cette garantie d'évolution de rémunération et de cet examen de valorisation des compétences, risquent de ne concerner que peu d'élus. Sur un temps plein de 35 h, 30 % du temps représente plus de 40 heures par mois, ce qui ne concerne donc que les entreprises de taille significative.

Or, un représentant ou un DS qui fait plusieurs mandats (x années de suite), mais moins de 30 % de son temps de travail, développe autant de compétences qui doivent être

valorisées ! Il faudrait donc les ouvrir aux mandats externes notamment interprofessionnels (ex : Fongecif, Coparef, Cnam, Ceser, prudhommes, mais aussi secrétaire d'UD ou d'UL, ...).

L'article 2 doit être complété afin d'enrichir le contenu de l'entretien individuel en lien avec l'exercice du mandat et la réalité du travail.

Les dispositions doivent s'appliquer aux titulaires d'un mandat désignatif ou électif, et s'appliquer quel que soit le nombre d'heures consacrées au(x) mandat(s).

Des précisions sur les « modalités pratiques » doivent être apportées, il faut prévoir notamment l'aménagement du poste et de la charge de travail.

Le représentant du personnel doit pouvoir se faire assister, s'il le souhaite, d'une personne appartenant à l'entreprise et /ou à son syndicat en cas de mandat externe à l'entreprise.

Si nous partageons que l'établissement d'une liste de compétences correspondant à l'exercice du mandat soit placé sous la maîtrise du ministre du Travail et de la Formation professionnelle. L'article 3 doit évoluer pour éviter l'enfermement dans une certification « d'élus ou de syndicalistes ». Nous voulons que les compétences listées puissent permettre d'obtenir des dispenses dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience ou validation des acquis professionnels permettant le cas échéant l'obtention d'une certification, d'une qualification, d'un diplôme ou d'un titre.

Pour la CGT, il n'y a pas besoin d'un type de certification mais il y a nécessité de recenser les acquis de l'activité syndicale dans des contextes ordinaires de travail débouchant sur une reconnaissance des compétences acquises.

Consigner une certification non professionnelle, puisqu'inscrite à l'inventaire serait donc sans aucune utilité sociale.

En sortie de mandat, il s'agit de favoriser l'accès à un bilan de compétences (congé bilan) pour obtenir la liste des compétences dont il dispose au sein desquelles se trouveront celles qu'il a acquises dans l'exercice syndical, parmi celles listées par le ministère du Travail.

L'ensemble des compétences mises à jour lui permettront la validation partielle ou totale d'une certification, d'une qualification, d'un diplôme ou d'un titre professionnel favorisant son insertion ou évolution professionnelle.

Nous souhaitons donc que l'article soit modifié dans ce sens.

L'article 4 doit s'appliquer quel que soit le nombre d'heures consacrées au mandat. Il ne convient que partiellement, la discrimination ne se limite pas au salaire mais concerne aussi le déroulement de carrière et les classifications.

Nous souhaitons donc une modification de l'article dans ce sens.

REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE FEMMES/HOMMES SUR LES LISTES AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES (ARTICLE 5).

Analyse :

Le projet de loi introduit l'obligation pour les listes aux élections professionnelles, titulaires et suppléants et pour chaque collège, de comporter une proportion de femmes et d'hommes qui reflète leur proportion respective dans les collèges électoraux. Le non-respect de cette obligation entraîne l'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté.

Remarques – Propositions :

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes impose une démarche volontariste que la loi doit favoriser. La CGT souscrit à l'objectif d'une meilleure représentation des femmes dans les élections professionnelles. En revanche, nous soulignons que l'égalité professionnelle en matière de représentation des femmes sur les listes électorales ne peut reposer sur la seule responsabilité des syndicats. C'est toutes les facettes des discriminations touchant les femmes qui doivent être combattues : promotion de l'égalité professionnelle, déroulement de carrière, aménagement du temps de travail, salaire, ... En outre l'égalité salariale reste à conquérir et la responsabilité des employeurs doit être engagée.

Nous approuvons l'objectif de listes équilibrées mais pour relever ce défi il est nécessaire d'apporter des correctifs au projet de loi de manière à dépasser deux écueils : le risque de listes déséquilibrées au regard de la composition du corps électoral, le risque de multiplication des carences aux élections professionnelles.

✓ Le risque de listes déséquilibrées :

Le projet de loi conduit dans certaines situations à une sous-représentation soit des femmes, soit des hommes et même à une interdiction pour un(e) candidat(e) de se présenter sur les listes.

2 exemples pour illustrer, en appliquant le mode de calcul du projet de loi :

1.) effectif de l'entreprise 18 salariés/ 8 femmes et 10 hommes/ 1DP titulaire et 1 DP suppléant à élire.

Femmes : 44,4 % du corps électoral, soit $0,44 \times 1 = 0$ DP

Hommes : 55,5 % du corps électoral, soit $0,555 \times 1 = 1$ DP

Le nombre de femmes et d'hommes est quasiment similaire et pourtant les femmes ne sont pas représentées.

De plus le suppléant ici sera de nouveau un homme, nous aboutirons donc à 2 délégués homme.

2.) effectif de l'entreprise 58 salariés/ 18 femmes et 40 hommes/2DP titulaires et 2 DP suppléants à élire

Femmes : 31,03 % du corps électoral soit $0,310 \times 2 = 0,62 = 1$ DP

Hommes : 68,9 % du corps électoral soit $0,689 \times 2 = 1,37 = 1$ DP

Ici, il y a plus du double d'hommes, et les représentants DP devront être à parité.

✓ Le risque de multiplication des carences aux élections professionnelles :

Nous savons que la présence en IRP et a fortiori syndicale dans les entreprises de petites taille est faible. La CGT a d'ailleurs formulé des propositions pour une représentation effective dans toutes les entreprises. Les dispositions proposées risquent d'être contre-productives en aggravant l'absence d'élus notamment sur liste syndicale dans les entreprises.

Cet article devrait être modifié pour corriger ces écueils :

- Préciser que cette mesure ne peut aboutir à priver un homme ou une femme de la possibilité de se présenter sur une liste qui ne comporterait que des représentant-e-s du sexe opposé.
- Pour les entreprises de moins de 300 salariés, remplacer l'annulation de la liste par une mesure de bonus/malus sur le crédit d'heures pour les listes ne respectant pas la juste représentation.

A tout le moins et dans le cadre du prochain cycle d'élections, l'obligation pourrait être d'une représentation sexuée du salariat en nombre de siège dans une fourchette de plus ou moins un siège de la représentation réelle inférieure numériquement. Cette souplesse s'appliquerait en fonction d'un seuil à définir.

UTILISATION DES HEURES PAR LE DELEGUE SYNDICAL (ARTICLE 6).

Analyse :

La loi laisse la possibilité au délégué syndical d'utiliser des heures de délégation au service de son organisation syndicale en dehors de l'entreprise, sauf les heures de délégation supplémentaires liées à la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise.

Remarques – Propositions :

La CGT a proposé « *la reconnaissance du droit des militants des confédérations syndicales à l'activité interprofessionnelle* », mais « *en leur accordant le temps de délégation et les moyens nécessaires* ». Le projet, s'il reconnaît une activité syndicale hors entreprise, en limite d'emblée la portée en enfermant celle-ci dans le seul cadre des moyens existants actuellement.

TEMPS DE FORMATION POUR LES ADMINISTRATEURS SALARIES (ARTICLE 7).

Analyse :

Le projet prévoit que les administrateurs bénéficient à leur demande, d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat, à la charge de la société. Ce temps n'est pas imputable sur le crédit d'heures prévu à l'article L.225-30.1.

Remarques – Propositions :

Nous approuvons cet article tout en soulignant que le nombre d'heures est insuffisant.

REMARQUES GENERALES ART 8 ET 9.

Le projet impose le cadre de l'établissement distinct au sens du comité d'établissement (ou comité d'entreprise) pour le cumul des mandats par les mêmes élus dans les entreprises de moins de 300 salariés qui pouvaient disposer d'établissements distincts au sens des DP et de CHSCT dans ces établissements. Les dégâts risquent d'être considérables pour les entreprises de plus de 300 à multi établissements distincts DP et CHSCT mais dans lesquels il

n'existe que quelques comités d'établissements couvrant des effectifs eux beaucoup plus nombreux.

Il faut le rappeler, actuellement plus l'effectif est élevé moins proportionnellement au nombre des salariés, il y a de représentants du personnel. Par exemple, au-delà de 1 000 salariés, il n'y a qu'un délégué du personnel par tranche de 250 alors qu'il y en a actuellement 6 dans une entreprise ou un établissement distinct de 250 salariés. C'est d'ailleurs confirmé par une étude de l'Insee de 2011 auprès des représentants du personnel : ceux-ci jugent les crédits d'heures insuffisants dans les grandes entreprises.

Ces nombres sont encore moins proportionnels et plafonnés pour les comités d'entreprise ou d'établissement qui serviront de cadre soit au cumul des mandats soit à la nouvelle instance unique dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Les conséquences seront les mêmes s'agissant des crédits d'heures de délégation dont le MEDEF demandait d'en amputer plus de la moitié pour le mandat fusionné du nouveau conseil d'entreprise.

Le projet de loi favorise avant tout les entreprises moyennes et grandes comportant des établissements distincts ou qui sont à forte dispersion géographique.

La fonction de délégué du personnel est la plus menacée quels que soient les seuils d'effectifs, leur nombre était encore lié à la proximité avec les salariés. C'est pourquoi il est particulièrement préjudiciable que le projet, s'il se réfère à l'article L.2327.1 du Code du Travail, ne fasse pas référence aux articles R 2314-1 à R 2314-3 relatifs à la mise en place des DP.

UNE DUP ÉLARGIE JUSQU'À 300 SALARIÉS, CHSCT INCLUS, AVEC LES MODALITÉS D'UNE INSTANCE UNIQUE (ARTICLE 8).

Analyse :

Le projet prévoit d'étendre la possibilité pour l'employeur de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 300 salariés (contre 200 actuellement et le CHSCT peut être inclus dans la DUP (aujourd'hui DUP = DP + CE)).

Le nombre de représentants élus de la DUP est renvoyé à un décret (ce qui est déjà le cas aujourd'hui) tout comme le nombre d'heures de délégation, alors qu'aujourd'hui pour les IRP, c'est la loi qui prévoit le nombre d'heures (y compris pour la DUP).

L'étude d'impact donne des indications sur le nombre d'élus et d'heures de la nouvelle DUP (tableau ci-joint).

La DUP était jusqu'ici une simple fusion des mandats mais pas une fusion des instances. Le projet précise certes que les attributions de chaque instance sont préservées, mais l'analyse détaillée du projet démontre que les modalités de fonctionnement de la DUP correspondent plus à une fusion des instances.

En effet, le projet prévoit :

- La désignation d'un seul secrétaire pour les trois instances ;

- Un ordre du jour commun pour les trois instances, avec un délai minimum de convocation fixé à 5 jours ;
- Des réunions communes pour les trois instances ;
- Un avis unique CE-CHSCT avec des délais communs, préfixes, alors qu'aujourd'hui le CHSCT n'a pas de délai pour rendre son avis ;
- Une expertise commune CE-CHSCT ;
- Un alignement de la durée du mandat CHSCT sur celle du CE : 4 ans au lieu de 2 ans aujourd'hui.

Le projet limite à une seule réunion de la DUP tous les deux mois, au moins 4 de ces 6 réunions doivent porter en tout ou partie sur des sujets relevant du CHSCT. Aujourd'hui : DUP = une réunion mensuelle (avec réunion DP suivie d'une réunion CE, avec le projet prévoit se sera une réunion commune) + réunion trimestrielle du CHSCT (plus suivant circonstances, par exemple à la demande de 2 membres ou en cas de danger grave et imminent).

Les suppléants ne seraient autorisés à assister aux réunions de la DUP seulement en cas d'absence des titulaires (sauf orientations stratégiques), alors qu'aujourd'hui ils peuvent assister aux réunions même en présence des titulaires.

Les titulaires pourraient chaque mois « donner » leurs heures à un autre titulaire ou suppléant. Cette mutualisation ne peut conduire un membre de la délégation à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

Le projet de loi stipule qu'un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables en matière d'heures de délégation et de nombre de représentants : on se demande quel est l'intérêt de préciser que le principe de faveur peut jouer.

Est-ce à dire qu'il ne peut pas jouer dans les autres domaines (nombre de réunions, réunions distinctes, etc.) ? Est-ce à dire que le principe de faveur n'est plus la norme mais devient l'exception ?

Remarques – Propositions :

C'est bien une fusion des instances que propose discrètement le gouvernement.

Ce n'est pas un cadre moins formel et plus stratégique qui est mis sur pied, c'est un cadre rationalisé et centralisé qui est imposé.

Les salariés et leurs représentants risquent fort d'avoir moins de capacité à intervenir sur leur travail pour en assurer la qualité, sur la marche de l'entreprise alors qu'ils ont leur mot à dire.

Certaines dispositions sont particulièrement nocives et demandent une intervention du législateur pour une réécriture de cet article concernant:

- Les modalités de prise de décision de la DUP ;
- La concentration des missions sur un secrétaire ;
- Le nombre et l'organisation des réunions ;

- Les délais de communication de l'ordre du jour ;
- L'absence des suppléants aux réunions de la DUP.

POSSIBILITÉ D'INSTANCE UNIQUE PAR ACCORD COLLECTIF DANS LES 300 ET PLUS (ARTICLE 9).

Analyse :

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, possibilité de fusionner des instances par accord majoritaire d'entreprise mais aussi d'établissement.

Le projet précise la notion d'accord majoritaire : il devra être signé par une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections dans l'entreprise (CE ou DUP, à défaut DP).

Fusion « à la carte » : DP+CE+CHSCT ou DP+CHSCT ou DP+CE ou CE+CHSCT.

Maintien des prérogatives existantes.

Un seul budget dont le montant n'est pas précisé. Le CHSCT perd son financement pris sur le budget de l'entreprise.

Le projet maintient la notion d'établissement distinct au sens du CE. Alors que le Medef lors de la négociation dialogue social proposait une nouvelle définition, qui aboutissait à avoir moins de CE. En revanche, en cas de fusion des instances, l'élection se fait au niveau de l'établissement au sens du CE (soit le seuil de 50 salariés). Donc disparition de l'établissement distinct au sens des DP (soit le seuil de 11 salariés). Ce qui affectera fortement les droits et moyens dans les entreprises à établissements multiples.

C'est l'accord collectif qui fixerait la composition et le fonctionnement de l'instance :

- sur le nombre d'élus, avec un plancher fixé par décret en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement.
- sur le nombre de réunions de l'instance, qui ne peut être inférieur à une tous les deux mois, avec au moins 4 réunions par an consacrées aux questions HSCT. Aujourd'hui pour comparaison il y a une réunion mensuelle DP + une réunion tous les deux mois CE (une mensuelle pour entreprises plus de 150 et +) + une réunion au moins trimestrielle CHSCT (+ toutes les réunions extraordinaires pour danger grave et imminent, etc.).
- sur les modalités d'établissement et de communication de l'ordre du jour.
- sur le rôle respectif des membres de l'instance titulaires et des membres suppléants.
- sur le nombre d'heures de délégation qui ne peut être inférieur à un seuil fixé en décret (alors que ce type de seuil est aujourd'hui fixé par la loi), et le nombre de jours de formation (avec un minimum fixé en décret).
- lorsque l'instance inclut le CHSCT, sur la composition et le fonctionnement d'une commission d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et le nombre minimal de réunions de l'instance consacré à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène et sécurité.

Il est précisé que l'accord pourra prévoir la mise en place des commissions formation, égalité professionnelle, logement, commission économique prévues par le code du travail. Celles-ci ne seraient donc plus de droit.

Maintien des représentants syndicaux au CE quand les réunions portent sur les attributions dévolues au CE.

Remarques – Propositions :

Même sous couvert d'accord majoritaire, les dispositions proposées visent une simplification qui risque de pénaliser lourdement les capacités d'intervention des IRP sur la marche de l'entreprise, la santé et les conditions de travail. On peut s'interroger sur les objectifs de l'employeur qui proposera une négociation sur le sujet : visera-t-il une amélioration du dialogue social dans l'entreprise ou une rationalisation destiné à limiter ce qui lui apparaît comme une contrainte pour la vie de l'entreprise ?

En outre le projet :

- ne prend même pas soin d'exclure les entreprises à risques de la possibilité de regroupement des instances par accord.
- n'assure pas la conservation des attributions et des règles de fonctionnement de chaque instance.
- concentre le nombre de réunions et renvoie la question des moyens à un décret.
- Les commissions du CE qui sont inscrites au Code du travail pourraient devenir facultatives si l'accord ne le prévoit pas.

Autant de dispositions qui accentuent la gravité du projet.

ARTICULATION DES INFO-CONSULTATIONS ET CHSCT : UN SEUL AVIS CENTRALISÉ (ARTICLES 10 ET 11).

Analyse :

Le projet restreint les informations-consultations des comités d'établissement : aujourd'hui le CCE est consulté dès lors que le projet patronal excède les limites des pouvoirs des chefs d'établissement, mais pour autant les comités d'établissement sont eux aussi consultés. Le projet de loi prévoit que les CE ne seront plus consultés (seul le CCE le sera) lorsque le projet patronal est mis en œuvre de manière uniforme sur tous les établissements. Par conséquent, les comités d'établissement ne seraient consultés que sur les déclinaisons, si elles sont spécifiques à l'établissement, du projet patronal.

L'instance temporaire de coordination des CHSCT pouvait rendre un avis de manière facultative. Le projet de loi prévoit qu'elle rende obligatoirement un avis sur les sujets pour lesquels elle est mise en place (aménagement important, introduction de nouvelles technologies...).

De la même manière que pour les CCE et CE, les CHSCT locaux ne seraient plus consultés que sur les adaptations du projet patronal spécifiques à leur établissement.

Enfin, en ce qui concerne la consultation sur les orientations stratégiques dans un groupe d'entreprises : le projet précise qu' « un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe. »

Dans ce cas de figure, les CE des entreprises qui composent le groupe « restent consultés sur

les conséquences de ces orientations stratégiques ». Il est bien précisé qu'ils vont délibérer des « conséquences » des choix fixés au niveau du groupe, mais ne pourront pas discuter de ces choix eux-mêmes.

L'article 11 insert l'avis des CHSCT et de l'instance de coordination dans des délais préfixes (comme les CE aujourd'hui), déterminés par accord avec le CHSCT ou l'instance de coordination (ne peuvent être inférieurs à 15 jours), et en l'absence d'accord par un décret.

A l'expiration des délais : l'absence d'avis vaut avis négatif.

Alignement de la durée du mandat CHSCT sur celui du CE, passage d'un mandat de 2 ans à un mandat de 4 ans.

Remarques – Propositions :

Ces dispositions risquent d'éloigner la procédure d'information/consultation des réalités de terrain. C'est une centralisation nuisible à la place que doit occuper dans le dialogue social le contenu du travail et ses conditions d'exécution. En outre, ces dispositions pourraient entraîner de nombreux contentieux.

Nous sommes favorables à une coordination des CHSCT, instance pérenne qui pourrait prendre la forme d'un CHSCT central mais qui se fixerait l'objectif d'un développement et d'une articulation de l'action des CHSCT au niveau des établissements et de l'entreprise.

Le projet va à l'encontre de cet objectif en limitant le champ d'action et d'intervention du CHSCT.

Au lieu de soumettre le CHSCT à des délais de consultations, le législateur pourrait s'inspirer des propositions de la CGT pour la mise en place d'instances pérennes de coordination des CHSCT en vue d'un meilleur fonctionnement et d'une plus grande efficacité au service de la prévention. La CGT propose notamment une évolution de la réglementation concernant les délais de réalisation de l'expertise CHSCT.

FONCTIONNEMENT DES IRP : REUNION UNIQUE, VISIOCONFERENCE (ARTICLE 12)

Analyse :

Possibilité, même hors cas de DUP et de fusion par accord collectif, de faire des réunions communes des 3 IRP quand l'info-consultation porte sur le même projet, et ce, sur simple décision unilatérale de l'employeur. Les avis doivent cependant être distincts.

Possibilité de visioconférence par décision unilatérale de l'employeur pour les réunions communes des trois IRP, les séances du CHSCT, du comité d'entreprise, du comité de groupe, du comité d'entreprise européen, du comité de la société européenne.

Cela « évite » des coûts de déplacements à l'employeur mais empêche les élus de se rencontrer, notamment pour des réunions préparatoires.

Remarques/propositions

C'est une rationalisation qui est proposée. La CGT s'y oppose. Il importe de rétablir la participation de droit des membres suppléants aux réunions du Comité d'Entreprise.

Les délibérations du comité d'entreprise doivent être consignées dans des procès-verbaux sous la responsabilité du secrétaire de ce comité. Si un décret définit dans quelles conditions il peut être recouru à l'enregistrement et la sténographie, il faut préciser que ceux-ci sont pris en charge par l'employeur.

La possibilité de réunion commune en rajoute en termes de rationalisation, alors que le projet de loi l'instaure via la DUP ou par accord collectif majoritaire. Si une réunion déjà commune peut être envisagée sur un projet, cette réunion commune ne saurait « annuler » les consultations spécifiques à chaque instance, or c'est bien ce que prévoit le texte.

Sur le recours à la visioconférence. Les réunions présentielles sont la base pour un échange de qualité entre représentants des salariés de différents sites et la Direction. Ouvrir cette possibilité à la seule discrétion de l'employeur est une négation du dialogue social.

LES THEMES D'INFORMATION-CONSULTATION DU CE SERONT REGROUPES SELON TROIS AXES THEMATIQUES (ARTICLE 13).

Analyse :

Les informations et consultations annuelles du CE seront regroupées suivant trois axes thématiques :

- « Les orientations stratégiques de l'entreprise », en outre sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.
- « La situation économique et financière de l'entreprise », en outre sur la politique de recherche et développement technologique de l'entreprise et sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi. Un décret en Conseil d'Etat précisera le contenu des informations prévues, qui pourront varier en fonction de la taille de l'entreprise (+ ou – 300 salariés).
- « La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi ». Ce dernier axe porte sur des sujets très denses (emploi, formation et qualification temps de travail, égalité professionnelle, droit d'expression...). Un décret en conseil d'Etat précisera le contenu des informations (variable + ou – 300 salariés), les modalités de mise à disposition des salariés d'une synthèse du plan d'action sur l'égalité femmes/hommes.

Remarques/propositions

La future loi ne crée pas de nouveaux droits en la matière, mais se contente – pour l'essentiel – de regrouper les thèmes d'information et consultation.

Cependant, parfois, la future loi fait disparaître des précisions utiles que comportait la législation jusqu'ici.

C'est très net sur le contenu du rapport de situation comparée des femmes et des hommes

(RSC) au sein de l'entreprise que le projet de loi réduit à des « informations et des indicateurs chiffrés ». Cela a conduit à une mobilisation d'associations, de la CGT qui a obligé le gouvernement à annoncer qu'il présenterait un amendement visant à ce que toutes les informations qui existent dans le RSC soient remises au Comité d'Entreprise et soient intégrées à la base de données unique.

C'est aussi le cas en ce qui concerne l'utilisation, par l'employeur, des sommes perçues au titre du CICE (Crédit d'impôt compétitivité emploi). A l'avenir, la consultation du CE englobe « l'utilisation du CICE ». Mais jusqu'ici, la loi précisait qu'en cas d'utilisation du CICE non conforme au Code général des impôts, le CE pouvait demander des explications à l'employeur et élaborer un rapport spécifique (transmis aux organes dirigeants de l'entreprise). Ces précisions disparaissent. La future Loi prévoit seulement que « l'avis » du CE sur l'utilisation du CICE sera transmis aux organes dirigeants de l'entreprise.

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions actuelles (30 % et absence d'opposition) pourra fixer les modalités des consultations récurrentes, la liste et le contenu des informations, le nombre de réunions annuelles du CE qui ne peut être inférieur à 6, les délais rendus pour les avis. Même logique que précédemment avec une grande latitude laissée par voie d'accord, non majoritaire dans ce cas.

Il faut supprimer la disposition prévoyant que les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation n'est pas soumise à l'avis du comité d'entreprise. Cet avis permet aux salariés, à leurs représentants, d'avoir une visibilité au-delà de l'approche qui est celle des négociateurs.

REFONTE DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES, ADAPTATION PAR ACCORD (ARTICLE 14).

Analyse

Le projet stipule deux négociations annuelles, et une triennale sur la GPEC.

- Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.
- Négociation annuelle sur la qualité de vie au travail, celle-ci traitera désormais de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes.

Un accord d'entreprise majoritaire peut décider de modifier la périodicité des négociations annuelles, pour tout ou partie des thèmes, et les porter à 3 ans, à 5 ans pour la négociation triennale.

En cas de modification de la périodicité de la négociation annuelle sur les salaires effectifs, une organisation signataire peut pendant sa durée, formuler la demande que cette négociation soit engagée. L'employeur doit y faire droit sans délai.

L'accord pourra en outre adapter le nombre de négociations, regrouper, autrement que ne le prévoit le projet, les négociations par thèmes, à condition qu'aucun thème de négociation ne soit supprimé.

Remarques

La CGT est pour le maintien de la négociation annuelle concernant la NAO dont le thème spécifique sur la situation des femmes et des hommes.

En effet, la discrimination est un droit fondamental qui ne peut souffrir d'aucun allongement de délais, il y a toujours urgence à supprimer toute discrimination.

Une négociation spécifique est indispensable pour garantir une réelle prise en compte de l'égalité professionnelle. L'expérience montre que c'est une condition pour analyser les situations et y apporter des correctifs à l'aide d'outils spécifiques.

Le rapport de situation comparée reste l'outil de référence pour l'analyse. Toutefois il peut être amélioré à l'aide des indicateurs proposés par le rapport du groupe de travail de dialogue sur la lutte contre les discriminations, remis aux ministres du Travail, de la Justice, et de la Jeunesse et des sports. Le 19 mai dernier les ministres se sont prononcés, entre autres, pour valider, dans les prochains mois, la proposition portant sur des indicateurs sexués.

Inscrit dans l'article R.2323-12 du Code du travail, cela donne la formulation suivante :

1°) Dans les Conditions générales de l'emploi, e) Positionnement dans l'entreprise, après « Répartition des effectifs par catégories professionnelle », ajouter :

- « *Selon le niveau de formation, au sens de la Circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Education nationale, acquis par les salariés, répartition de ces salariés selon le niveau de qualification, par tranche d'âge* »

2°) Dans « Rémunérations, comme il est écrit, « Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle », ajouter :

« *Données chiffrées par sexe :*

- *Selon le niveau de formation, au sens de la circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Education nationale, acquis par les salariés, répartition de ces salariés **selon le niveau de rémunération, par tranche d'âge*** »

Le législateur peut prendre l'engagement de prendre un futur décret en ce sens, qui impliquerait la mise à disposition de ces indicateurs dans la base de données unique à disposition des élus et mandatés pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés.

En outre même si un garde-fou est mis en avant avec la possibilité pour un syndicat signataire de demander une négociation sur les salaires, la Cgt s'oppose à la possibilité de rendre triennale la négociation sur les salaires. Cela ne favorise pas le dialogue social ni les salariés qui attendent ce rendez-vous annuel.

LA NEGOCIATION AVEC DES ELUS (ET NON AVEC UN SYNDICAT) ET AVEC DES SALARIES MANDATES EST FACILITEE (ARTICLE 15)

Analyse :

La future loi supprime la précision, jusqu'ici prévue dans la législation, que l'employeur peut

négozier (en absence de délégués syndicaux) avec des élus « dans les entreprises de moins de 200 salariés ». Ce seuil disparaît donc, et même dans des entreprises plus grandes, en l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra se tourner vers les élus (y compris non syndiqués, élus au deuxième tour) pour négocier.

Le projet prévoit que des « élus mandatés » par une organisation syndicale pourraient négocier sur tous les sujets, sans restriction.

A défaut d'élus mandatés, l'employeur pourrait également négocier avec des élus (CE, DP ou DUP) non mandatés par une organisation syndicale. Mais la liste des sujets de négociation est plus restreinte : ces élus peuvent négocier à chaque fois que la loi soumet une mesure de l'employeur à la condition de conclure un accord collectif. Néanmoins, ces élus doivent alors représenter « la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ».

Aussi et surtout, la future loi supprime purement et simplement la nécessité, jusqu'ici maintenue, de valider l'accord conclu par des élus par une commission paritaire de branche. Ce garde-fou disparaît.

La négociation avec des salariés mandatés (ni DS, ni élus) est également facilitée.

Jusqu'ici, l'employeur pouvait négocier avec des salariés mandatés (n'étant ni délégué syndical, ni élu) à condition qu'il n'existe ni DS, ni élus dans l'entreprise.

Désormais, la future loi prévoit qu'il suffira que les élus n'aient pas « manifesté » le « souhait de négocier ».

Par ailleurs, la loi ouvre la possibilité de négocier avec des salariés mandatés dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Remarques – Propositions :

Il faut revoir les dispositions proposées qui affaiblissent l'organisation syndicale et sa capacité à mettre en œuvre pour le compte des salariés leur droit à la négociation collective.

- Négociation avec le DS, à défaut mandatement impératif par les organisations syndicales et maintien des commissions paritaires de branches.

LE COMITE D'ENTREPRISE FRAGILISE (ARTICLE 16)

Analyse :

Les nouvelles règles rendent plus difficile la création d'un CE, mais facilitent sa suppression. Aujourd'hui, la mise en place d'un CE est obligatoire si l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse le seuil de cinquante salarié-e-s « pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ».

Avec la future loi, ça devient « pendant les douze derniers mois » et selon « des conditions déterminées par (un futur) décret ».

La nouvelle condition est plus restrictive, parce que les douze mois exigés semblent ainsi

devenir consécutifs (alors qu'ils ne l'étaient pas nécessairement jusqu'ici).

Jusqu'ici, l'employeur peut supprimer un CE :

- ⇒ soit par un accord unanime avec toutes les organisations syndicales représentatives ;
- ⇒ soit après autorisation administrative, « en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de cinquante salariés ».

La nouvelle règle supprime la nécessité d'une autorisation administrative ou d'un accord collectif unanime. Elle instaure une automaticité de la possibilité de supprimer le CE : l'employeur pourra supprimer le CE « lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non », pendant trois ans.

Alors que les nouvelles règles exigent que le seuil d'effectifs de 50 ait été atteint ou dépassé pendant douze mois consécutifs, pour la création d'un CE, le caractère consécutif (des 24 mois) n'est pas exigé pour sa suppression.

Le seuil d'effectifs à partir duquel le rythme mensuel pour réunir le CE est obligatoire serait relevé de 150 à 300 salarié-e-s : on passerait donc à une réunion tous les deux mois.

Relèvement du seuil pour la mise en place d'une « commission de formation » du CE : le seuil d'effectifs en la matière sera augmenté de 200 à 300 salariés.

Relèvement du seuil pour la mise en place d'une « commission de l'égalité professionnelle » du CE : le seuil d'effectifs en la matière sera augmenté de 200 à 300 salariés.

Ainsi les entreprises de 200 à 300 salariés ne devront plus mettre en place ces commissions, en outre pour les entreprises de + de 300 salariés l'accord d'entreprise doit prévoir la mise en place de ces commissions en cas de fusion des instances.

La CGT s'oppose à ces dispositions.

SUBROGATION DU SALAIRE DES SALARIÉS EN CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALES (ARTICLE 18)

Les propositions de la CGT sur l'article 18, relatif à l'abrogation du salaire des salariés en congés de formation économique, sociale et syndicale sont les suivantes :

L'accord d'une organisation syndicale pour le départ d'un salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale implique :

- La subrogation de plein droit de son salaire et le maintien des cotisations et contributions sociales afférentes
- La conclusion d'une convention entre l'organisation syndicale et l'employeur qui prévoit que le coût du maintien est supporté par l'employeur, par l'organisation syndicale, ou réparti entre eux. La convention fixe ainsi les conditions de prise en charge du coût de la subrogation : l'organisation syndicale et l'employeur connaissent avant le début du congé leurs responsabilités respectives sur lesquelles ils se sont accordés.

Un article reprenant ces dispositions s'insère parfaitement dans la série des articles L.3142-7 à L.3142-14 du Code du Travail, notamment l'article L.3142-14.

Si nous différons sur les dispositions à retenir pour y arriver, nous savons que nous sommes plusieurs organisations syndicales à partager les objectifs de rendre la subrogation automatique et de pouvoir négocier une modulation de la prise en charge par les moyens issus de l'article L.2135-11 3°.

TITRE 4 DU PROJET DE LOI : PRIME D'ACTIVITE

La philosophie de cette prime ne convient pas à la CGT, car nous estimons que la subvention d'emplois par l'Etat pour le secteur privé ne peut être une réponse en matière de politique de l'emploi. Par ailleurs tant que le décret d'application ne sera pas rédigé, il nous semble difficile de se positionner précisément.

Tel que proposé dans la loi, la « prime d'activité » sera la fusion du RSA et de la PPE (prime pour l'emploi), soit un montant total de 4,8 milliards.

Mais c'est sur la base de 4 milliards d'euros que le dispositif sera construit et les paramètres définis, soit moins de 800 millions d'euros. Nous estimons que cette mesure est un effet d'annonce et ceci d'autant plus que l'enveloppe financière sera constante.

Pour la CGT, il n'y a aucune amélioration à attendre de cette future mesure pour les salariés les plus modestes. Un budget beaucoup plus conséquent nous semble obligatoire pour espérer apporter un plus à ces populations précaires. Ce qui n'est pas le cas présentement :

- Les moins pauvres des pauvres, ceux qui touchent entre 1 360 et 1 410 € (revenu entre 0,8 et 1,2 fois le smic) seront exclus du dispositif alors qu'ils tutoient le seuil de pauvreté ;
- La complexification de la mesure (contrairement à ce que dit le gouvernement) aura pour effet l'augmentation du non-recours ;
- La somme de 132 euros (par mois pour un temps plein), même si elle n'est pas dérisoire est loin de compenser un revenu décent.
- Si l'aide des jeunes est conditionnée aux revenus des parents cela fera sortir ceux-ci du plafond et entrainera une paupérisation plus importante de certaines familles. Il faudrait donc tenir compte uniquement du revenu d'activité individuel.
- L'ouverture à cette aide pour les étudiants salariés ne se fera que si leur salaire représente au moins 80% du Smic : c'est un recul pour eux. En effet, aujourd'hui les étudiants salariés touchent la PPE à partir de 25% du Smic, donc tous ceux qui se situeront entre ce seuil et 80% seront perdants, soit 100 000 étudiants.

Pour ce qui concerne les jeunes étudiants : la CGT est pour leur attribuer un revenu d'autonomie qui n'est pas lié à l'activité. Pour les apprentis, la position de la CGT est différente car ils sont déjà partiellement dans le salariat et pourraient donc être pris en compte dans le public visé.

La CGT insiste sur la nécessité d'associer le plus en amont possible la CNAF et d'évaluer le coût de gestion, soit la charge de travail supplémentaire pour les CAF.

La CGT propose que le projet de loi intègre deux dispositions : l'une concerne le droit d'expression, l'autre l'usage d'hébergement des organisations syndicales.

ARTICLE ADDITIONNEL PROPOSE PAR AMENDEMENT GOUVERNEMENTAL CONCERNANT LA COLLECTE DU 1 % LOGEMENT

Cet article a pour objet d'autoriser le gouvernement à agir par voie d'ordonnance concernant la collecte et l'utilisation de la participation des entreprises à l'effort de construction (PEEC). L'exposé des motifs est le texte soumis sans discussion démocratique préalable le 9 avril au vote des administrateurs des organisations syndicales de salariés et patronales.

Les administrateurs CGT (titulaire et suppléant) ont voté contre.

Cette réforme n'est en réalité pas motivée pour permettre l'accès au logement de l'ensemble des salariés. Elle a pour véritable objectif de permettre au Medef, à la suite de son "livre blanc", de mettre la main sur Action Logement et un patrimoine de 550 000 logements sociaux au seul service du capital et des choix stratégiques (et de restructuration) des entreprises dans des territoires d'excellence et autour de pôles de compétitivité. Le tout selon une logique financière et sociale.

La CGT propose que le projet de loi adopte des dispositions concernant le droit d'expression des salariés, et l'hébergement des organisations syndicales :

a) Droit d'expression

Les travailleurs doivent pouvoir s'exprimer sur leur travail, les conditions de son exercice, son organisation, sa finalité. Comme le législateur l'a précisé, ils bénéficient d'un droit individuel à l'expression directe et collective.

Aujourd'hui, ce droit n'est pas appliqué. Afin qu'il le soit, il y a besoin de précisions sur sa mise en œuvre.

Cette expression directe et collective des travailleurs doit permettre à ce que le contenu du travail réel devienne le centre des débats et des interventions des IPR.

Crédit d'heures à disposition du droit d'expression :

Les salariés, quel que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, disposent d'un crédit d'heures collectif afin de débattre du travail entre collègues hors hiérarchie. Ces heures sont prévues dans l'organisation du travail, comme des temps collectifs.

Ce droit individuel est d'exercice collectif, l'employeur doit mettre un local approprié à disposition.

Lors de l'exercice de leur droit d'expression, les travailleurs peuvent inviter comme ils le souhaitent, des membres du CHSCT, des élus DP, CE, CCE, leurs représentants au conseil d'administration..., ou les syndicats de leur choix.

Un registre, cahier, tableau, informatique ou tout autre moyen public, visible et consultable par tous est mis à disposition pour permettre de noter les demandes issues de ce droit d'expression sans aucune limitation de sujet. Ces demandes à destination de la hiérarchie et

de la direction sont également diffusées à l'ensemble des IRP.

Une réponse doit être apportée dans un délai d'une semaine. Suivant la demande, elle peut venir de la hiérarchie de proximité ou d'autres échelons du management et de direction.

Passé ce délai, une non-réponse enclenche automatiquement une intervention d'un ou plusieurs membres du CHSCT. Si la question n'est pas de leur domaine de compétences, ils peuvent demander l'intervention d'autres IRP. A chaque réunion de CHSCT, DP et C.E. est fait un point de toutes les demandes suite à l'exercice du droit d'expression et des réponses qui leurs font suite. Ce temps passé est considéré comme temps de travail effectif.

Articulation du droit syndical droit et du droit d'expression des salariés.

Chaque syndicat seul ou avec d'autres syndicats peut prendre l'initiative d'inviter les salariés à consommer, en partie ou en totalité leur crédit d'heure de droit d'expression à une réunion sur un sujet ou plusieurs sujets qu'il choisit sans aucune limitation de thème. La direction met à disposition des moyens de communication pour diffuser cette invitation ainsi qu'un local approprié.

Les travailleurs ont le libre choix de répondre ou pas à cette invitation.

A cette réunion, en fonction des sujets qu'il a choisis, le syndicat demande aux membres des IRP de son choix à y participer, CHSCT, DP, C.E., C.C.E, représentant syndical au CA.

Ce temps passé n'est pas décompté comme temps de délégation mais comme temps de travail effectif.

b) Usage d'hébergement des organisations syndicales

Conformément à la lettre des secrétaires généraux et présidents des organisations syndicales, adressée à Monsieur le Ministre du Travail, le 18 mai 2015, la CGT demande l'introduction dans la loi d'une disposition visant à conforter l'usage d'hébergement des organisations syndicales.

Montreuil, le 22 mai 2015