



CIRCULAIRE AUX ORGANISATIONS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

N°17 du 29 avril 2015

Destinataires :

- . Bureau national
- . Fédérations
- . URI
- . UD
- . Secrétaires confédéraux

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

Le gouvernement a présenté au Conseil des ministres un projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi que la CFDT soumet ici à une première analyse.

Le processus législatif n'est pas une négociation et il est impossible aujourd'hui d'évaluer ce que sera le texte de loi dans sa version définitive. Toutefois, la CFDT s'efforcera, à tous les niveaux de l'organisation, de valoriser auprès des parlementaires et de l'opinion publique son jugement sur la réforme proposée et de peser pour que les améliorations nécessaires soient apportées au projet.

Cette circulaire passe en revue les principales nouveautés présentes dans le projet de loi en abordant successivement ses différents volets : modernisation du dialogue social, régime de l'intermittence, soutien à l'activité et retour à l'emploi.

PREMIER VOLET(TITRE I) – AMELIORER L'EFFICACITE ET LA QUALITE DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Sur ce volet, la CFDT partage les constats, les objectifs et l'esprit du projet de loi, exprimés dans les orientations générales.

Les dispositions juridiques du projet présentent plusieurs évolutions qui servent bien les buts visés, compte tenu des attentes respectives des partenaires sociaux. L'équilibre est fragile toutefois, et le texte comporte encore trop de renvois à des décrets ultérieurs sur des sujets pourtant essentiels pour la qualité du dialogue social, trop de lacunes, trop de dispositions imprécises. Il doit donc être amélioré.

1. Représentation des salariés des TPE (article 1^{er})

Résumé des dispositions

Cet article instaure la représentation des salariés des TPE (moins de 11 salariés) dans le cadre de commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), où siègeront des représentants des salariés et des employeurs eux-mêmes issus des TPE et désignés par les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau régional.

Elles exercent deux missions :

- information-conseil sur les droits applicables aux salariés et aux employeurs.
- informations/débats sur l'emploi, la formation, la GPEC, les conditions de travail et de santé.

Ces commissions complètent les dispositifs de branche existants ou à venir, qui devront répondre, au moins, aux mêmes exigences d'attributions et de composition (concernant la provenance de TPE, le nombre minimal étant de 5 représentants par collègue).

Ce qu'en pense la CFDT

L'accès à une représentation de chaque salarié, dès le premier, devient une réalité ainsi que le souhaitait la CFDT.

Nous aurions certes préféré un scrutin de liste à un vote sur sigle, et quatre commissions régionales multi professionnelles plutôt qu'une seule commission interprofessionnelle. Toutefois, ces points sont compensés :

- par la possibilité, pour chaque organisation qui le souhaite, de faire figurer dans la propagande électorale les noms des salariés qu'elle compte désigner comme membres de la future commission régionale,
- par la primauté accordée à des dispositifs mis en place par les branches, répondant à notre souci de rapprocher représentation et métier.

La répartition des sièges entre les organisations syndicales en fonction de leur audience régionale est également un point positif.

Les deux attributions des CPRI correspondent aux deux tiers de nos attentes. La CFDT souhaite l'attribution d'une **troisième compétence de médiation** pour prévenir les conflits et faciliter le dialogue.

Le champ de compétences de la CPRI pourrait être ouvert, sans obligation. Le projet de loi (ou un décret) indiquerait que la commission peut s'emparer de tout sujet non expressément prévu dans ses compétences (par exemple reprise d'entreprise, adhésion à un groupement d'activités sociales et culturelles...) et l'inscrire dans son règlement intérieur.

Les modalités d'absence du mandaté à son poste pourraient être débattues au sein de la CPRI et être inscrites au règlement intérieur (les 5 heures mensuelles prévues pourraient par exemple être cumulées).

La formation et la protection des représentants des salariés de TPE dans les CPRI , la rémunération à échéance normale et la prise en compte dans la carrière du temps passé à l'exercice de leur mandat, semblent correctement garanties, du moins dans le cadre légal.

Le maintien des salaires des représentants est prévu. Le financement de leur rémunération et des frais occasionnés est imputé sur l'enveloppe 1 du fonds de financement du dialogue social (FFDS) (enveloppe consacrée à la gestion du financement du paritarisme) mais il n'est pas précisé si c'est avant ou après la redistribution aux organisations.

Compte tenu des modalités de financement par le fond de financement du dialogue social sans abondement spécifique et des difficultés économiques de la période, notamment pour les TPE, **les modalités de compensation, pour l'employeur, du départ d'un salarié dans le cadre d'un mandat n'ont pas été envisagées dans le projet de loi.** Dans une TPE, cela constitue un frein. Il faut rechercher des pistes pour que la prise en charge d'un mandat soit possible pour l'employeur comme pour le salarié sans pénaliser l'entreprise, en s'inspirant de ce qui existe déjà dans certains secteurs (salarié de remplacement dans l'agriculture...).

Enfin, dans un projet de loi visant à « améliorer la qualité du dialogue social » la formulation « **les membres de la commission n'ont, pour l'exercice de leurs fonctions, pas accès aux locaux des entreprises** » est radicale et doit être atténuée.

Les exigences relatives aux dispositifs de branche doivent être précisées :

- La troisième compétence de médiation que souhaite la CFDT devrait être exigée également des dispositifs de branche dispensant de la participation aux CPRI.
- Les critères à respecter par les dispositifs de branche sont à compléter par un critère de proximité géographique (pour éviter des commissions nationales sans prise avec la réalité locale, notamment sur les questions d'emploi et de compétences).
- La protection des représentants des salariés dans les commissions de branche doit être mentionnée.

Le projet de loi doit faire mention d'une **obligation d'affichage, dans les TPE, de la liste des salariés désignés (ou élus) dans les commissions paritaires de branche ou régionales interprofessionnelles dont elles dépendent.**

2. Valorisation des parcours professionnels des élus et délégués syndicaux dans l'entreprise (articles 2, 3, 4)

Résumé des dispositions

Quatre dispositions sont prévues pour sécuriser et valoriser les parcours professionnels des élus titulaires et des délégués syndicaux :

- La création d'un entretien de prise de mandat, éventuellement en présence d'un tiers salarié de l'entreprise, pour organiser les modalités pratiques du mandat et son articulation à l'emploi.
- Pour les mandats supérieurs à 30% du temps de travail prévu au contrat, recensement des compétences acquises dans le mandat lors de l'entretien professionnel intervenant en fin de mandat.
- Inscription à l'inventaire mentionné par le code de l'éducation d'une certification déclinée en blocs de compétences liées aux mandats, utilisable dans une démarche de VAE pour l'obtention d'une autre certification (pour les mandats supérieurs à 30% du temps de travail).
- Garantie de non-discrimination salariale et, pour les mandats supérieurs à 30% du temps de travail, garantie d'une augmentation automatique.

Ce qu'en pense la CFDT

Cette partie de la loi représente une **avancée significative**. Le droit du salarié mandaté titulaire à ne pas être discriminé dans sa carrière y est affirmé et des moyens concrets pour mettre en œuvre ce droit sont prévus.

Certains points doivent être précisés ou améliorés.

- La valorisation des parcours professionnels doit concerner les mandatés dans l'entreprise **et au dehors** (dès lors que leur mandat est supérieur à 30% de leur temps contractuel de travail, il ne s'agit pas de « récompenser » automatiquement l'engagement syndical, ce qui ne serait pas compris par les autres salariés).
- L'entretien professionnel (L.6315-1), qui a lieu tous les deux ans, semble suspendu pour le porteur d'un mandat syndical dont il est précisé qu'il y a droit « à l'issue de son mandat ». Si tel est bien le cas, c'est trop tard pour construire un projet d'évolution de carrière qui impliquerait un nouvel aiguillage, voire une reconversion, donc de l'anticipation.

- Par ailleurs, la non-discrimination professionnelle des salariés mandatés serait mieux garantie si leur droit à toutes les formes de développement des compétences (dont en premier lieu la formation) proposées aux salariés de leur catégorie professionnelle était explicitement mentionné dans la loi.
- Enfin, l'augmentation automatique de la rémunération pour les porteurs de mandats « lourds » est une bonne chose. La CFDT demande toutefois qu'elle se fasse en fonction de **la moyenne des augmentations individuelles** (part fixe et part variable) des salariés de même catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable plutôt qu'en « fonction de l'évolution moyenne » des rémunérations perçues par ces mêmes salariés.

3. Egalité et mixité professionnelles (articles 5, 13 et 14)

Résumé des dispositions

Le projet de loi prévoit la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les candidatures aux comités d'entreprise et délégués du personnel, c'est-à-dire la présence sur les listes de candidats aux élections d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à la part de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales.

Dans les articles consacrés à la refonte des consultations et des négociations, la dimension de l'égalité professionnelle est prise en compte.

Ce qu'en pense la CFDT

La disposition relative à la mixité proportionnelle correspond à la demande de la CFDT et à ses résolutions de Congrès.

Même si l'égalité professionnelle est maintes fois citée dans les articles 13 (consultations) et 14 (négociations), il faudra s'assurer que l'on a bien les moyens indispensables pour négocier les plans d'action égalité professionnelle et surveiller ensuite l'atteinte des objectifs prévus. Cela dépend pour partie de la façon dont les données du rapport de situation comparée (RSC, qui est appelé à disparaître) seront transférées dans la BDES-BDU (cf point 11 sur la BDU).

4. IRP dans les entreprises de 50 à 299 salariés (article 8)

Résumé des dispositions

Le projet élargit le champ de la DUP :

- L'effectif pour instaurer une DUP passe d'un maximum de 199 à 299 salariés.
- La DUP peut désormais inclure le CHSCT (dans les mêmes conditions que la DUP DP-CE).

Les règles de fonctionnement de la nouvelle DUP précisent que dans le cas où le sujet de consultation concerne à la fois le CE et le CHSCT, la DUP ne rend qu'un seul avis pour les deux institutions, sous réserve que les membres du CE et du CHSCT aient été convoqués à la réunion et l'inspecteur du travail prévenu.

Ce qu'en pense la CFDT

Si la CFDT approuve le principe d'une simplification adaptée des IRP et de leur fonctionnement dans ces entreprises, la DUP « élargie » n'est pas la meilleure réponse à ses attentes. La CFDT souhaite qu'une adaptation soit possible par accord majoritaire dès 50 salariés, laissant toute latitude aux parties prenantes soit de conserver l'existant, soit d'opter pour le dispositif le plus adapté. La « rationalisation » obéit ici à une décision unilatérale de l'employeur, peu engageante dans la perspective d'un dialogue de qualité.

Le seul point réellement positif dans les articles consacrés à la DUP élargie est le principe de mutualisation possible des heures de délégation, en particulier avec les suppléants (mais pas ses modalités).

La DUP élargie a toutefois le mérite de préserver les prérogatives actuelles des IRP tout en multipliant les options d'organisation.

Trois options sont possibles dans ces entreprises : existant (CE, DP, CHSCT), DUP classique (DP-CE) jusqu'à 199 salariés et DUP élargie au CHSCT. De ce fait, la souplesse introduite est réelle pour l'employeur, mais la simplicité n'est pas au rendez-vous.

Si la mise en œuvre de la DUP semble acquise comme seule alternative, dans la loi, aux IRP actuelles pour les entreprises de 50 à 299 salariés, des questions restent ouvertes, dont l'une très anxiogène pour les équipes confrontées au passage possible à la DUP : le nombre de mandats et d'heures de délégation, qui est renvoyé à un décret. L'étude d'impact qui accompagne le projet de loi donne une indication sur ce point. La CFDT valorisera ses propres propositions (plus favorables), notamment en nombres d'heures de délégation, et veut surtout obtenir qu'un socle soit inscrit dans la loi.

5. Regroupement par accord des IRP dans les entreprises à partir de 300 salariés (article 9)

Résumé des dispositions

Le projet de loi instaure la possibilité de choisir le nombre des IRP par accord majoritaire (signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages au premier tour des élections professionnelles), tout en conservant, en cas d'instance unique, la personnalité civile et la gestion de son patrimoine.

Ce qu'en pense la CFDT

Cette mesure permet l'adaptation, avec l'assentiment des deux parties, du nombre et du fonctionnement des IRP selon les spécificités d'une entreprise (ou d'un établissement). Elle répond aux vœux de la CFDT, qui aurait souhaité ce schéma pour toutes les entreprises.

Un socle incontournable de dispositions pour procéder par accord est inscrit dans le projet de loi, dont certaines (malheureusement parmi les plus importantes, comme le nombre minimal de mandats et d'heures de délégation) sont, selon le texte, à préciser par décret. Ce point très important ne peut pas être renvoyé à un décret.

6. Clarification des compétences des IRP (articles 10 et 11)

Résumé des dispositions

Le projet de loi précise certains sujets dont le CE-CCE doit impérativement être informé et étend expressément au CCE certaines dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi (LSE), relatives aux délais de consultation des CE.

Reprenant une jurisprudence, il spécifie également que dans tous les établissements d'au moins 50 salariés d'une entreprise, tous les salariés doivent désormais être rattachés à un CHSCT.

Il définit les compétences respectives des IRP concernant les projets et leur mise en œuvre, ainsi que le niveau, central et/ou local, de la consultation.

Le CCE est le lieu de la consultation sur les orientations générales du projet, le CE celui de la consultation sur les mesures d'adaptation spécifiques, quand il y en a. Le projet de loi préserve la consultation de proximité pour les sujets relevant de la responsabilité d'un chef d'établissement et adapte les délais de consultation en conséquence.

Le projet de loi définit également l'articulation entre l'instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT), quand elle existe, et les CHSCT d'établissements. La consultation sur un projet commun à plusieurs établissements relève ainsi de l'ICCHSCT, seule à pouvoir désigner un expert, et seule à rendre un avis sur le projet. Le projet de loi renvoie la consultation sur d'éventuelles mesures d'adaptation du projet – spécifiques à un établissement et relevant de la compétence du chef d'établissement – à l'avis du CHSCT de cet établissement. Dans ce cas, la transmission à l'ICCHSCT de l'avis sur ces mesures d'adaptation sera encadrée par un délai permettant son intégration à l'avis global.

Ce qu'en pense la CFDT

La clarification des responsabilités relatives à chaque niveau d'IRP constitue un progrès au regard de l'existant et autorise une meilleure articulation des différents niveaux de consultation, que demande la CFDT.

Le renforcement de la responsabilité au niveau central (avis, expertise) devrait permettre d'éviter des consultations redondantes à la fois dans l'entreprise et dans chaque établissement ainsi que la multiplication des expertises.

Cela évitera aussi aux équipes d'être inutilement consultées sur un sujet qui ne relève pas, en réalité, de la responsabilité du chef d'établissement, et sur lequel il ne peut apporter de réponse à son niveau.

Qu'il s'agisse du rapport CCE/CE ou ICCHSCT/CHSCT, certains points restent toutefois à clarifier pour garantir qu'une consultation aux niveaux central et local a bien lieu dans tous les cas où elle est nécessaire.

Dans le projet de loi, le comité d'établissement n'est jamais consulté sur le projet global d'entreprise (ou commun à plusieurs établissements) mais reste consulté, dans certains cas, sur sa mise en œuvre. Ainsi, il y a consultation du comité d'établissement « lorsque des mesures d'adaptation spécifiques sont prévues », ou lors de la mise en œuvre du projet, lorsqu'il s'avère que pour cet établissement, des mesures particulières, non définies au départ, doivent être déployées.

Dans le cas où il n'y a de mesure spécifique prévue à l'origine, dans le projet global, et pas non plus de déploiement particulier lors de la mise en œuvre, même si les conséquences pour les salariés risquent d'être très différentes d'un établissement à l'autre, et de présenter des risques dans certains cas, il n'y aura de consultation du comité d'établissement ni sur le projet lui-même, ni sur sa mise en œuvre.

Il faudrait donc s'assurer que la loi impose au niveau central, dès le début de sa propre consultation sur un projet qui ne comporterait pas de mesures spécifiques, de transmettre les informations sur le projet au niveau local. Ce dernier pourrait alors prévenir le niveau central d'un risque lié à des conséquences spécifiques pour l'établissement et lui permettre ainsi de demander soit, à la majorité, qu'une consultation locale s'organise sur les répercussions du projet à ce niveau, soit que des mesures spécifiques soient envisagées (éventuellement avec expertise à l'appui).

7. Autres dispositions relatives au fonctionnement des IRP (article 12)

Résumé des dispositions

Dans cet article consacré à des évolutions des modalités et moyens, le projet de loi propose deux aménagements susceptibles de simplifier le fonctionnement des IRP :

- Lorsqu'un projet concerne plusieurs IRP, l'employeur peut organiser des réunions communes, chaque IRP restant consultée selon ses règles propres.

- Par ailleurs, le recours à une visioconférence est possible pour tenir ces réunions communes aux IRP, mais aussi les réunions du comité d'entreprise (CCE), du comité de groupe, du comité d'entreprise européen, du comité de la société européenne, du CHSCT et de l'ICCHSCT.

Il fixe aussi la participation des membres suppléants au comité d'entreprise : de droit, avec voix consultative, dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques ; uniquement en l'absence des titulaires, avec voix délibérative, pour les autres réunions.

Ce qu'en pense la CFDT

La CFDT souhaite que les suppléants puissent siéger au CE dans tous les cas de figure. Outre l'importance du suivi partagé des débats, qui facilite ainsi un meilleur tuilage en cas d'absence ou de départ du titulaire, cela a aussi une vertu formative pour les suppléants.

En termes de moyens, la CFDT plaidera, au-delà de leur mutualisation désormais autorisée par la loi dans toutes les entreprises, pour l'annualisation des heures de délégation, avec une sécurité (impossibilité de prendre plus d'une fois et demi à deux fois son quota mensuel d'heures).

Une mutualisation mensuelle serait en effet plus difficile à gérer pour les représentants du personnel et ne réduirait que trop peu la part des heures aujourd'hui non utilisées (le premier obstacle étant la prise de congé d'été, largement sous contrainte, qui induit une perte automatique des heures).

La visioconférence permet d'adapter le cadre de consultation en fonction de contraintes pesantes (géographiques, organisationnelles, financières...). Elle deviendra peut-être un jour une modalité de débat convenant à une majorité de personnes. Ce n'est pas le cas aujourd'hui et la qualité des débats risquera d'être compromise si son usage devient trop systématique. La CFDT s'efforcera de peser pour que le recours à la visioconférence soit :

- décidé dans le cadre d'un accord global sur les modalités de fonctionnement des IRP,
- ou assorti d'une obligation pour l'employeur d'organiser un minimum de réunions en présentiel.

8. Regroupement des consultations (article 13)

Résumé des dispositions

Le processus de consultation est organisé autour de trois grandes consultations :

- sur les orientations stratégiques,
- sur la situation économique et financière de l'entreprise,
- sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ces trois consultations regroupent explicitement l'ensemble des consultations jusqu'à présent obligatoires.

Le texte prévoit à la fois des modalités de consultation minimales (nombre de réunions, liste et contenus d'informations, sujets abordés lors de chaque consultation, délais pour rendre les avis, etc.) et la possibilité, par accord d'entreprise, de définir des modalités mieux adaptées à la situation.

Une modification substantielle, mais logique, de la consultation sur les orientations stratégiques prévue par la loi de sécurisation de l'emploi est apportée : il peut être décidé par accord de groupe de procéder à la consultation sur les orientations stratégiques au niveau du comité de groupe. Dans ce cas, la consultation au niveau de l'entreprise sur les orientations stratégiques (centrale dans la mesure introduite par la LSE sur ce sujet) devient une consultation sur les conséquences pour l'entreprise des orientations stratégiques du groupe.

Ce qu'en pense la CFDT

Cette évolution est saluée par la CFDT, qui la demandait afin d'alléger le poids pour les équipes de consultations trop nombreuses et mal articulées entre elles ou avec la négociation.

On peut regretter toutefois que seule la consultation sur les orientations stratégiques donne lieu à un aller-retour entre le CE et l'organe de gouvernance. La CFDT souhaiterait que les trois consultations obligent à la même qualité d'échanges, montrant en quoi l'avis de l'instance est pris en compte et agit, le cas échéant, sur les décisions prises.

La réorganisation des consultations autour de trois temps implique une **évolution des pratiques**. On peut craindre en effet que certaines consultations sur des projets ne soient pas conduites en tant que telles, le projet ayant été évoqué en anticipation lors d'une des trois consultations (ce qui exclut en principe une autre consultation).

La parade relève alors à la fois de la pratique syndicale et de la loi. Dans l'avis rendu par l'IRP, si le projet n'est pas encore assez précis parce qu'abordé trop tôt, les élus devront demander que des précisions leur soient apportées au fil de la consolidation du projet, et que des consultations plus ciblées soient effectuées lorsque le projet sera mieux défini. Ce que la loi ne prévoit pas pour l'instant.

L'évolution du processus d'information-consultation interroge naturellement le **recours à l'expertise**

Le projet de loi présente dans cet article des ambiguïtés qui semblent remettre en cause les **règles d'expertise des comptes annuels**. **La CFDT demandera qu'elles soient clairement rétablies.**

Par ailleurs, la mise en œuvre opérationnelle des dispositifs relatifs à la BDU, la consultation sur les orientations stratégiques et l'accompagnement possible par des experts sur cette dernière n'en sont qu'à leurs débuts.

Pour la CFDT, la notion « **d'accompagnement en continu** », en fonction des besoins, doit progressivement caractériser la relation à l'expert. La nouvelle expertise sur les orientations stratégiques pourrait devenir une véritable « expertise en continu », éventuellement multi thèmes (elle est déjà encadrée financièrement par la participation du CE sur son budget de fonctionnement et ne présente donc pas pour les employeurs les risques d'abus qu'ils dénoncent régulièrement).

9. Regroupement des négociations (article 14)

Résumé des dispositions

Les nombreuses négociations obligatoires sont elles aussi articulées autour de trois thèmes :

- négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- négociation annuelle sur la qualité de vie au travail,
- tous les trois ans dans les entreprises à partir de 300 salariés, négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Le contenu précis des négociations est détaillé. Certaines dimensions (par exemple l'égalité professionnelle) ne sont pas cantonnées à la seule négociation sur la qualité de vie au travail mais réparties entre les trois négociations.

Comme pour la consultation, il est possible d'organiser différemment les regroupements de négociations ou de modifier leur périodicité par accord majoritaire. Toutefois, ces souplesses sont sécurisées : tous les sujets de négociation précisés par la loi doivent être abordés ; la modification de la périodicité s'inscrit dans des limites (3 ans maximum pour les obligations annuelles, 5 ans pour la négociation triennale) ; enfin une organisation syndicale signataire peut, pendant la durée de l'accord, demander l'ouverture d'une négociation sur les salaires.

Ce qu'en pense la CFDT

Ces dispositions font suite au mouvement amorcé par l'accord qualité de vie au travail et égalité professionnelle, et répondent aux vœux des équipes de la CFDT, écrasées par le nombre et le rythme de négociations.

On peut regretter que la dénonciation d'un accord (qui peut relever d'une décision unilatérale de l'employeur) soit exclue du champ de consultation du CE en même temps que les accords, même si cela se justifie par une sorte de parallélisme entre signature et dénonciation. Il appartiendra donc aux équipes syndicales de bien faire le lien, en termes d'information, avec les élus du CE.

L'article traitant de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail ne fait pas référence à **l'organisation du travail**, seulement aux conditions de travail. Dans l'ensemble du projet de loi, d'ailleurs, la notion est soigneusement évitée, qu'il s'agisse de consultation (la première, sur les orientations stratégiques, porte notamment sur **l'organisation de l'entreprise**) ou de négociation (le premier groupe de négociations porte notamment sur **l'organisation du temps de travail**). Pour la CFDT, le dialogue sur l'organisation du travail est fondamental, et la loi doit y faire explicitement référence, ce qui serait en outre cohérent avec l'esprit même de l'accord QVT-EP.

10. Place (partiellement) renforcée des syndicats

Résumé des dispositions

Plusieurs dispositions, disséminées dans les différents articles du projet de loi, ont trait à la place des syndicats dans le dialogue social de l'entreprise et à la reconnaissance des délégués syndicaux :

- Les accords signés par les organisations syndicales représentatives ne sont plus soumis à l'avis du CE.
- Les organisations syndicales peuvent négocier une adaptation des règles d'information, consultation, négociation (voire le nombre et le fonctionnement des IRP dans les entreprises à partir de 300 salariés).
- Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation pour participer à des activités organisées en dehors de son entreprise « dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche », au titre de son organisation.
- Les délégués syndicaux bénéficient des dispositifs de valorisation des parcours des mandats « lourds ».

Le projet de loi établit ainsi la hiérarchie des agents de négociation (article 15) :

1. Négociation avec un délégué syndical.
2. S'il n'y a pas de DS : négociation possible avec un élu mandaté par une OS sur n'importe quel sujet et quelle que soit la taille de l'entreprise.
3. Si aucun élu n'a été mandaté, possibilité de négocier avec des élus non mandatés mais uniquement sur des thèmes dérogatoires (dont la loi prévoit la mise en œuvre par accord), quelle que soit la taille de l'entreprise ; la validité de l'accord est subordonnée à deux conditions : les signataires doivent être des représentants titulaires et représenter la majorité des suffrages exprimés.
4. En l'absence de DS et d'élu (mandaté ou non) ayant manifesté son intention de négocier, il est possible de négocier avec un salarié mandaté sur des thèmes dérogatoires. Dans ce cas, la possibilité de mandater ce salarié est élargie au niveau national interprofessionnel et l'accord doit (comme actuellement) être approuvé par référendum auprès des salariés.

A noter : l'article 15 s'applique à la fois dans les entreprises dépourvues d'élus (carence) et dans les entreprises de moins de onze salariés.

Les heures passées à la négociation ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

Ce qu'en pense la CFDT

La **place des syndicats** dans le dialogue social et notamment dans la négociation, la **reconnaissance du rôle des délégués syndicaux** sont en partie renforcées dans le projet de loi.

Comme prévu, les consultations et négociations regroupées étant en principe mieux articulées entre elles et à la vie de l'entreprise, les informations étant partagées par les IRP et les délégués syndicaux dans la base de données, les accords signés ne sont plus soumis à l'avis du comité d'entreprise.

Par ailleurs, les délais pour rendre un avis ne pourront désormais (contrairement à ce qu'avait prévu la LSE) faire l'objet d'un accord avec les élus qu'à défaut de délégué syndical dans l'entreprise.

En l'absence de délégué syndical, le mandatement devient un passage privilégié, ce dont la CFDT est satisfaite.

Alors que le rôle du délégué syndical et celui de l'organisation syndicale sont renforcés sur certains aspects, la possibilité de négocier (auparavant réservée aux entreprises de moins de 200 salariés) est désormais ouverte à des élus non syndiqués et non mandatés sans contrôle a posteriori (suppression de la validation par la commission paritaire de branche).

La négociation dans l'entreprise est ainsi renforcée, mais potentiellement sans syndicat, ce qui est contraire à nos objectifs. Cela pose au moins deux questions : comment évaluer avec précision un « défaut de mandatement » ? Comment, dans des cas qui devraient être rares, exercer néanmoins un contrôle réel et efficace sur la qualité de ce qui est négocié ?

Pour l'instant, le projet de loi n'oblige pas clairement à apporter la preuve que les organisations syndicales représentatives renoncent au mandatement. **La CFDT souhaite que ce point soit rectifié et que, lorsque la négociation sur des thèmes dérogatoires est faite par un élu non mandaté, la validation par une commission paritaire de branche soit maintenue.** Le mandatement étant privilégié, les commissions paritaires de validation des accords devraient être plus rarement sollicitées. Les conserver aurait ainsi une vertu pédagogique pour les employeurs, qui pourraient préférer faciliter le mandatement plutôt que de devoir soumettre l'accord à une commission.

Enfin, **la valorisation du fait syndical ne passe pas seulement par le rôle accru des délégués syndicaux mais aussi par une reconnaissance de tous les militants syndicaux.** Dans le projet de loi, le lien avec leur organisation n'est prévu, sur leurs heures de délégation, que pour les délégués syndicaux. C'est bien, mais nous le demandons pour tous les élus et mandatés.

11. Absence de précisions relatives à la BDES (BDU)

Pour la CFDT, les ajustements relatifs à cet outil, central pour le dialogue, devraient figurer dans le projet de loi

Il est clair dans le projet de loi que l'outil BDU est appelé à jouer un rôle central dans la mise à disposition des informations. Son évolution vers la base de données unique que souhaite la CFDT est même sous-jacente dans l'allusion, présente dans l'exposé des motifs du projet de loi, à **une base de données pour « l'ensemble » des représentants du personnel.**

Pourtant, le projet de loi est muet sur ce point, et ne donne aucune des quelques précisions nécessaires pour que sa mise en œuvre et son fonctionnement s'améliorent.

Le calendrier d'actualisation et de mise à disposition des informations, des consultations et des négociations n'est toujours pas expressément calé sur l'année civile, comme nous le demandions.

En cohérence avec la possibilité d'articuler plusieurs instances (DUP) ou de les fusionner par accord, **la CFDT demandera que l'on intègre dans une base de données unique les informations destinées au CHSCT**. Cela permettrait à tous les représentants du personnel de même niveau (groupe, entreprise, établissement) de partager les mêmes informations, toutes étant susceptibles d'avoir une importance, certes différente, pour l'exercice de chaque mandat. Aujourd'hui, le CHSCT a accès aux informations du CE, la réciproque n'est pas vraie.

Les différents niveaux de consultation ayant été un peu clarifiés et celui du groupe renforcé, il faut obtenir **une base de données de préférence informatisée, déclinée du groupe à l'établissement**. La mise à disposition des données devra articuler les calendriers respectifs de consultation et de négociation de chaque niveau. L'accès à la BDU respectera le champ de responsabilité de chaque niveau (les établissements n'auront accès qu'aux informations du groupe et de l'entreprise qui les concernent). En revanche, il ne devra pas y avoir d'interdiction d'accès entre IRP (et DS) d'un même niveau.

Les données relatives aux salariés devront obligatoirement être déclinées par genre afin de permettre le suivi de la mise en œuvre des objectifs d'égalité professionnelle. Pour l'instant en tout cas, le projet de loi ne fait pas mention de l'obligation de fournir pour chaque négociation obligatoire des informations sur la situation comparée des hommes et des femmes.

De façon plus générale, enfin, il conviendra de vérifier le moment venu que **les futurs décrets prévus par la loi transposent correctement les informations utiles** (pas nécessairement toutes) jusqu'alors contenues dans les rapports, qui sont supprimés.

12. Santé au travail (article 19)

Résumé des dispositions

Cet article porte sur le recours en cas d'inaptitude et sur la fiche prévention/exposition aux risques. L'obligation d'établir cette fiche demeure mais celle de la transmettre à la CARSAT, la CNAV et la MSA est supprimée.

Ce qu'en pense la CFDT

Il semblerait que la volonté non spécifiée dans le projet de loi soit de supprimer l'alinéa visé car la transmission se fera via la déclaration sociale nominative (DSN). Si tel est bien le cas, la suppression ne pose pas de problème.

Dans l'attente de cette précision, la CFDT rappellera que l'envoi de la fiche de prévention des expositions aux divers organismes concernés ouvre des droits pour le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P). Une mission initiée par le Premier ministre est actuellement en cours avec des auditions des partenaires sociaux sur la mise en place du C3P. Il ne faut pas interférer et attendre les conclusions de cette mission. Pour la CFDT, supprimer l'envoi annuel de cette fiche ne facilitera pas l'abondement du C3P en vue des droits éligibles.

13. Administrateurs salariés

Résumé des dispositions

Les représentants des salariés au conseil d'administration bénéficient d'un droit à une formation spécifique d'au moins vingt heures par an.

Ce qu'en pense la CFDT

Cette mesure, mentionnée (article 7) dans le chapitre dédié à la valorisation des parcours militants, est à saluer mais il **s'agit simplement là du palliatif au décret prévu par la loi sécurisation de l'emploi et jamais publié.**

En revanche, **la mise en place d'administrateurs salariés** dans les entreprises à **partir de 1000 salariés**, les moyens **d'éviter les contournements de la loi** dans la mise en place d'administrateurs salariés et **l'élargissement** des entreprises concernées **aux groupes mutualistes**, que nous revendiquons, **ne figurent pas dans le projet de texte.**

14. Financement du Dialogue Social

Résumé des dispositions (articles 1 et 18)

Le remboursement des rémunérations et des frais liés à la représentation des employeurs et salariés de TPE au sein des CPRI dans les entreprises de moins de 11 salariés est imputable sur le fonds de financement du dialogue social (cf article 1).

L'animation et la gestion d'organismes de recherche sont ajoutées à la liste des missions confiées aux organisations patronales et syndicales (article 18).

Ce qu'en pense la CFDT

Plusieurs questions relatives au financement du dialogue social restent sans réponse. La CFDT compte les faire connaître aux parlementaires afin que cette loi apporte les solutions attendues.

1. Subrogation de droit pour un salarié partant en formation syndicale

Afin de permettre aux salariés qui partent en formation syndicale de ne pas perdre de salaire, la CFDT a demandé l'ajout d'un article à la loi.

« Lorsque le salarié a obtenu l'accord d'une organisation syndicale pour le départ en congé de FESS, 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 al. 3° ».

2. Bénéficiaires du fonds paritaire : que l'association gérant le fonds puisse verser directement des fonds à des «organismes sociaux» (Copanef, coparef, Ires)

L'article 18 de la proposition de loi revient sur la mission de « conception, mise en œuvre et suivi des politiques publiques », confiée aux organisations patronales et syndicales, en permettant qu'elle puisse se faire aussi par l'animation et la gestion d'organismes de recherche. **Cette modification de l'objet de l'enveloppe devrait permettre un financement de l'IRES.** Les questions du montant et de la façon de distribuer l'enveloppe ne sont toutefois pas réglées.

Il faudrait qu'un article de la loi fasse de même pour la prise en charge du fonctionnement des Coparef et du Copanef.

Sinon, nous demandons des assurances sur un décret permettant de résoudre le problème.

3. Assouplissement du budget de fonctionnement du Comité d'Entreprise, afin qu'il puisse servir à la formation économique et sociale de tous les élus de l'entreprise

Nous demandons l'ajout d'un article à la loi.

Cet ajustement nous semble cohérent avec l'évolution des instances vers une plus grande convergence qui est un des fils directeurs de la loi MDS.

4. Remboursement des salaires des mandatés dans des instances paritaires

Si la question des frais (hébergement, restauration, transport) liés à l'exercice du mandat des sections paritaires professionnelles (SPP) est apparemment réglée par la nouvelle circulaire de la DGEFP, l'inscription dans la loi de ce principe serait plus solide juridiquement. Reste la question du remboursement des salaires des personnes qui siègent dans ces instances. Ainsi que dans toutes les instances des organismes paritaires pour lesquels la participation au financement du dialogue social passe par le fonds.

L'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement prévoit le maintien du salaire de l'administrateur salarié dans ces organismes et le remboursement de l'employeur par l'organisme.

Nous demandons que la loi reprenne cette disposition.

5. Compléments de salaires versés par une organisation syndicale

Il paraît difficile de raccrocher un article sur ce sujet à la loi telle que celle-ci est écrite pour l'instant. C'est pourtant une question que nous souhaitons traiter.

DEUXIEME VOLET (TITRE II) - CONFORTER LE REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE DE L'INTERMITTENCE (article 20)

Résumé des dispositions

Création de règles spécifiques en matière de négociation des accords relatifs à l'assurance chômage pour les professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

- La négociation relative au régime d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle est conduite par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de ces professions, les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives au niveau national leur fournissant un document de cadrage et des délais. A défaut d'accord, les OS/OP représentatives au niveau national prennent le relai.
- Un comité d'expertise sur les règles applicables est créé. Il peut donner, sur demande d'une organisation représentative, un avis pendant la négociation. En cas d'accord, il rend un avis sur le respect par celui-ci de la trajectoire financière figurant dans le document de cadrage.

Ce qu'en pense la CFDT

Globalement, **la CFDT est en désaccord avec les décisions portées par le projet de loi car elles remettent en cause la solidarité interprofessionnelle.**

Ces décisions **vont ancrer, de manière irréversible, le financement d'un modèle économique associé à des pratiques d'utilisation de la précarité assez généralisées, qui s'opposent à l'objectif de sécurisation des parcours et de l'emploi poursuivi par la CFDT** dans les négociations assurance chômage.

Certes, la négociation est confiée à des organisations représentatives. Mais **la CFDT s'interroge sur la capacité de la DGT à indiquer quelles organisations syndicales et patronales sont représentatives dans les secteurs du spectacle.**

Malgré la présence des services de l'Etat, de Pôle Emploi et de l'organisme chargé de la gestion de l'assurance chômage au sein du comité d'expertise, la CFDT s'interroge sur la légalisation d'un tel comité, qui devra donner son avis aux négociateurs tant à l'échelle professionnelle qu'interprofessionnelle.

Rappelons que lors de la mission de 2014, les experts sont arrivés à un constat de désaccord, particulièrement sur les effets de comportements induits par les règles d'indemnisation. Le risque est de voir la négociation devenir une bataille d'experts, plutôt que de recherche de consensus et de responsabilisation des acteurs politiques. Il s'agit pourtant d'un objectif affiché du projet de loi pour les acteurs des secteurs du spectacle.

Par conséquent, **les conflits continueront**. Ils se cristalliseront dans l'articulation entre les deux lieux de négociation. L'Etat et les acteurs publics continueront de se dédouaner sur les partenaires sociaux de leur responsabilité financière et sociale dans le financement de la politique s'agissant des spectacles vivant et enregistré. Tout cela fragilisera l'ensemble de l'assurance chômage.

TROISIEME VOLET (TITRES III ET IV) – SECURISATION DES PARCOURS ET RETOUR A L'EMPLOI – ENCOURAGER L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE PAR LA CREATION D'UNE PRIME D'ACTIVITE

TITRE III

Création du compte personnel d'activité (article 21)

Résumé des dispositions

Ouverture d'une concertation, voire d'une négociation en décembre 2015 pour la mise en place au 1^{er} janvier 2017 d'un compte personnel d'activité qui rassemble pour chaque personne, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel

Ce qu'en pense la CFDT

La création d'un compte attaché à la personne est **une approche positive pour la CFDT. Il s'agit d'un objectif que nous nous sommes fixé dans nos textes de congrès.**

La méthode laisse perplexe, toutefois : alors que le projet de loi a été préparé dans la concertation, il est surprenant de venir y ajouter un élément potentiellement aussi structurant pour la sécurisation des parcours que la création d'un compte social d'activité, sans une concertation préalable approfondie.

Pour la CFDT, la création d'un tel compte peut répondre à de nombreux enjeux mais pose aussi un grand nombre de questions importantes :

- quels sont les objectifs à poursuivre pour les différentes parties prenantes (sécurisation, lutte contre la pauvreté, lutte contre les inégalités, simplification, mobilité géographique et professionnelle, amélioration de l'accès aux droits...) ?
- quels sont les droits à y intégrer (existants, à créer) ?
- quels champs concerne-t-il (emploi, formation, protection sociale, logement, mode de garde...) ?
- comment ne pas transférer toute la responsabilité sociale des entreprises sur la collectivité nationale ?
- quel accompagnement des citoyens, notamment les plus fragiles, dans la mise en œuvre des droits ?
- quelles modalités techniques efficaces et simples ? ...

Ce projet de création d'un compte personnel d'activité (la CFDT soulève l'ambiguïté du mot "activité") est un projet important et ambitieux.

Il mérite néanmoins :

- de laisser une large place aux débats de société qu'il ne manque pas de susciter entre les différentes parties prenantes ;
- que les modalités techniques soient le moment venu à même de répondre efficacement aux objectifs politiques qui auront été ainsi débattus.

La CFDT s'inscrira pleinement dans ce débat, mais sans précipitation, en restant attachée à une concertation large et à la place du dialogue social dans cette concertation.

AFPA (article 22 et 23)

La CFDT salue l'affirmation de la place de l'AFPA et de l'importance de ses missions dans le cadre du Service Public pour l'Emploi : la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi et l'ingénierie de certification pour le ministère du travail.

Contrat de professionnalisation « nouvelle chance » (article 22)

Le projet de loi élargi le « public » éligible au contrat de professionnalisation. Ce nouveau contrat s'appelle « contrat nouvelle chance ». Il s'adresse aux chômeurs longue durée, à savoir inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi, soit potentiellement plus de 2 millions de personnes. Ce contrat est inscrit dans le plan Rebsamen sur le chômage longue durée présenté en février 2015.

Cependant, le projet de loi ne dit rien sur la nature de la formation, sur l'accompagnement des personnes (le tutorat), sur le financement des formations (on suppose que cela va incomber au FPSPP, dont les moyens ne sont pas illimités).

Le plan Rebsamen évoquait un autre contrat de professionnalisation « nouvelle carrière » pour les seniors : il n'est pas évoqué dans ce projet de loi. La CFDT n'était pas demandeuse de ces nouveaux contrats de professionnalisation.

Titre IV

Prime d'activité (article 23)

Résumé des dispositions

Création d'une prime d'activité pour inciter les travailleurs aux ressources modestes, salariés ou non, à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle.

Ce qu'en pense la CFDT

La prime d'activité est le résultat de la fusion du RSA activité et de la Prime pour l'emploi (PPE), deux dispositifs qui remplissaient mal leurs objectifs. La prime d'activité est un engagement du gouvernement dans le cadre du plan de lutte contre la pauvreté.

Cette prime va répondre à une double finalité : inciter à la reprise d'activité et augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs pauvres.

Cette prime sera enfin accessible aux 18-25 ans, ce dont se félicite la CFDT. C'est donc plus de 4 millions d'actifs qui seront éligibles à la prime, dont 700 000 jeunes. C'est la fin d'une inégalité, puisque les jeunes actifs ne peuvent pas aujourd'hui bénéficier du RSA activité.

Le projet de loi évoque des bonifications en fonction du nombre de personnes au sein du foyer/revenus professionnels. Sur le montant de la prime, le montant forfaitaire, le plafond et les modalités de calcul de la bonification, le projet renvoie à un décret. A ce stade, il ne nous est donc pas possible d'émettre un avis tranché, mais la simplification du dispositif devrait limiter le non recours au droit qui excluait beaucoup de personnes.

Le suivi de l'impact sur les allocataires est prévu, c'était une demande de la CFDT et le rapport Sirugue en avait souligné la nécessité. La reprise d'activité pour les personnes longtemps éloignées de l'emploi n'est pas toujours un succès du premier coup et l'insertion durable doit parfois se construire par étapes. Mais sur **cet accompagnement**, le projet de loi est très imprécis.

Si la CFDT est satisfaite de ce dispositif, elle demeure attentive aux décrets qui donneront la couleur définitive à cette prime d'activité.

Le projet de loi ne donne pas accès à cette prime aux apprentis, mais le gouvernement a annoncé son intention de proposer un amendement pour étendre cette prime à certains apprentis et étudiants gagnant plus de 0,8 SMIC, avec l'approbation probable de la majorité des partenaires sociaux et des intéressés.

La CFDT ne peut qu'approuver la volonté d'améliorer l'insertion et le pouvoir d'achat des apprentis et des étudiants, mais regrette néanmoins que cela soit fait dans le cadre de cette mesure. L'objet de la prime d'activité – aider les travailleurs pauvres et les précaires – est dénaturé et des moyens qu'on aurait tout intérêt à cibler sont en partie détournés, affaiblissant l'impact souhaité. Enfin, le gouvernement ne doit pas s'exonérer ainsi de travailler les modalités d'accompagnement de tous les apprentis et étudiants pour que les questions financières ou matérielles (logement, transport...) ne soient pas l'obstacle premier à la réussite de leur formation.