

Dialogue social ?

De qui se moque-t-on ?

Catherine Mills

Ce projet de loi présenté par le ministre du Travail François Rebsamen fait suite à l'échec en janvier des négociations entre les syndicats et le patronat sur la « *modernisation du dialogue social dans les entreprises* ». Le gouvernement avait en effet indiqué qu'il reprendrait la main faute d'accord. Le ministre du Travail a osé qualifier son texte de « *loi de progrès social [...] dans la lignée de nos grandes lois sociales* ». Cela repose prétend-t-il sur une dite « *simplification* » des instances représentatives du personnel, une vieille lubie du patronat qui provoque la colère de FO et de la CGT qui voient une remise en cause de ces instances et des syndicats.

Une loi contre les salariés et leurs représentants

Le « *dialogue social* » sort en effet anéanti de la loi après l'échec monumental de plusieurs mois de soi-disant négociations nationales interprofessionnelles, en raison des diktats du Medef. Il est impératif que les salariés interviennent pour obtenir de nouveaux droits.

Le texte prétend simplifier des règles « *trop formelles* » et « *complexes* » qui constituent, selon le gouvernement, un frein à la performance des entreprises et donc aux embauches. Ce texte reprend le vocabulaire et les dogmes du Medef et cherche à répondre aux revendications du patronat. De nombreuses dispositions entraîneront un bouleversement des relations collectives du travail pour la plupart des salariés.

Certes, il acte la mise en place de commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés des très petites entreprises en affichant favoriser la représentation collective de ces 4,6 millions de salariés. Le projet prétend aussi favoriser des avancées en matière de valorisation des parcours des élus et délégués syndicaux. Cependant, celles-ci restent limitées.

Fondamentalement, avec ce projet de loi, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels

sont sacrifiées, le CHSCT voit ses capacités d'intervention sur ces sujets affaiblies. L'aspiration des salariés à mieux travailler est ignorée. L'employeur pourra réduire le nombre de réunions obligatoires avec les élus du personnel tout en condensant les questions à traiter au cours de ces réunions. Les négociations annuelles obligatoires, notamment sur les salaires, pourraient être renvoyées à trois ans.

Alors que, chaque année, la période des négociations annuelles obligatoires marque un regain de conflictualité, passer à un calendrier de trois ans pourrait soulager Pierre Gattaz et ses amis. Mais ce n'est pas en réduisant les épines dorsales du dialogue social qu'on va le rendre plus efficace. Les salariés qui pâtissent déjà de politiques salariales ne sauraient différer leurs revendications ni la satisfaction de leurs besoins.

Mais ce texte va plus loin encore en permettant par décret de réduire les heures et le nombre d'élus du personnel. Alors que les salariés ont besoin des organisations syndicales pour revendiquer et négocier, le projet de loi marginalise cette prérogative syndicale, et reste muet sur le renforcement du droit syndical.

Enfin, le patronat obtient en plus de rendre plus difficile la création d'un comité d'entreprise et plus facile sa suppression. Ainsi le Medef obtient par la loi des

La responsabilisation des employeurs pour la mesure des inégalités professionnelles hommes-femmes remise en cause

Le texte dit pour le dialogue social et pour l'emploi supprime les outils pour faire respecter l'égalité professionnelle pourtant contenus dans le Code du travail.

Un rapport sur la situation comparée constituait antérieurement une obligation, de même l'invitation à négocier sur cette question ainsi que la possibilité de sanctions suite à la mesure de l'égalité ou de l'inégalité professionnelle hommes-femmes, pour les entreprises qui ne respecteraient pas ces obligations légales. Désormais disparaissent ces outils de diagnostic de l'égalité professionnelle, cette responsabilisation des entreprises, ainsi que la possibilité de faire avancer l'égalité professionnelle sur les salaires, la formation, les carrières, le temps partiel, les conditions de travail, la mixité des emplois, l'accès aux postes de responsabilités, le harcèlement. Cela rend les textes antérieurs, notamment sur les sanctions des comportements des entreprises inapplicables.

dispositions qu'il n'avait pu obtenir par la négociation interprofessionnelle.

Simplification ou attaques contre les institutions représentatives du personnel

Le projet permet aux entreprises de moins de 300 salariés de regrouper délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein d'une délégation unique du personnel (DUP). Une possibilité qui, jusque-là, n'était offerte qu'aux entreprises de moins de 200 salariés et n'incluait pas le CHSCT.

Avec ce texte, et dans la droite ligne de la loi dite de sécurisation de l'emploi et de la loi Macron, le gouvernement poursuit méthodiquement la casse de notre modèle social et notamment du détricotage du Code du travail, contre les droits des salariés, pour aller au-devant des exigences patronales.

La fusion des institutions représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT) est en marche même si leur existence est maintenue apparemment. Passer le seuil de 50 salariés, les regrouper en un ensemble sera possible. Même dans le cas où leur identité est maintenue, l'employeur pourra convoquer une réunion commune. La nouvelle délégation unique du personnel (DUP), étendue aux entreprises employant jusqu'à 300 salariés et intégrant aussi les CHSCT, en plus des DP et du CE, les rassemblera sur une seule réunion avec un même ordre du jour, au lieu de plusieurs réunions se succédant chacune avec un ordre du jour spécifique à

chaque instance. Cette réunion commune ne sera plus obligatoire que tous les 2 mois (au lieu de un mois). Un seul avis sera demandé si une question concerne plusieurs instances. Enfin sur un thème touchant à la fois le CE et le CHSCT, une expertise commune pourra être demandée. Les syndicats et les experts en prévention des risques expriment la crainte que l'expertise se recentre sur des questions étroitement économiques au détriment de celles concernant la santé au travail. Or des expertises de CHSCT ont permis de faire suspendre des Plans dits de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui sont en fait des plans de licenciement, en justice, ou de faire reconnaître la responsabilité de l'employeur dans des accidents du travail. La jurisprudence a beaucoup progressé au bénéfice des salariés et bien sûr l'objectif de cette loi serait de briser cet élan au bénéfice des exigences du Medef. En outre, avec cette nouvelle loi antisociale, tout CHSCT sera soumis à un délai rapproché pour rendre son avis après une expertise concernant un PSE, alors que jusqu'ici seul le CE était encadré par le temps pour rendre son avis. C'est un décret prochain qui précisera le nombre d'élus et les heures de délégation prévues pour la DUP, et le ministère du Travail a déjà indiqué que le nombre d'élus et d'heures de délégation ne serait pas maintenu. Enfin dans les entreprises de plus de 300 salariés, un accord majoritaire pourra demander le regroupement des instances – qui garderaient cependant, pour l'instant, leur personnalité juridique.

Ce projet de loi est soumis comme les textes précédents à une procédure accélérée au Parlement de façon purement antidémocratique. ■

Le projet de loi sur le dialogue social tourne le dos à la santé au travail

- Le gouvernement a célébré la journée mondiale sur la santé au travail mais le projet de loi sur le dialogue social y tourne le dos. Cette journée mondiale dédiée à la sécurité et à la santé au travail a été placée cette année sous le signe de la diffusion d'une culture de prévention. Mais contradictoirement, le ministre du Travail prend la responsabilité d'élaborer un projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi qui accélère la prédominance du marché et de la finance aux dépens du travail.
- Sous prétexte de « rationalisation » des IRP, le texte remet en cause le CHSCT et sa capacité à jouer pleinement son rôle dans la connaissance des situations de travail et d'amélioration des conditions de travail par un affaiblissement de la capacité d'intervention des salariés sur leur travail et la marche de l'entreprise.
- Comment et où discuter des questions du travail quand les salariés aspirent à mieux travailler et que le travail requiert de plus en plus d'anticipation et de créativité ?
- La possible dissolution du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) dans une instance unique des représentants des salariés, ne va pas permettre d'identifier les causes du mal travail. Or, celui-ci coûte plusieurs points de PIB à l'économie française.
- L'ensemble des organisations syndicales ont construit une feuille de route pour un plan santé tourné vers la prévention et la volonté de transformer le travail afin de ne plus s'y abîmer. La future loi va à contresens de cette ambition.
- À force de négliger le débat sur la qualité du travail en imposant la précarité, la parcellisation du travail, le mal travail, et son cortège de souffrance, de gâchis (de service comme de production) voire de catastrophes (AZF, Médiateur, Prothèses PIP, etc.) et de drames humains, c'est l'efficacité de notre économie qui est compromise.
- Au niveau international, l'Organisation internationale de normalisation (ISO) renvoie et rend responsables individuellement les salariés sur les questions de santé au travail et remet gravement en cause les propositions de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui permet au contraire de les aborder en termes de responsabilité collective.
- Le travail est un élément structurant du vivre ensemble; en faire une priorité est une solution pour sortir de la crise que nous traversons. Les experts du travail que sont les salariés doivent pouvoir être citoyens dans l'entreprise, ce qui suppose un élargissement de leurs droits syndicaux et de représentation.
- C'est le sens des propositions portées par la CGT lors de la négociation et dans l'élaboration de ce projet de loi. Le CHSCT est un outil essentiel au débat sur le travail réel dans l'entreprise. Casser le thermomètre n'empêchera pas la fièvre de monter.
- L'intervention des salariés, leur citoyenneté dans l'entreprise, sont au cœur des enjeux et des revendications des salariés.