Cfdt: INFO RAPIDE

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Destinataires :

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

N°41 du 25 août 2017

Concertation relative à la rénovation sociale : présentation des ordonnances

La CFDT était reçue le 23 aout après-midi au Cabinet de la ministre du Travail pour prendre connaissance du contenu des ordonnances relatives à la rénovation du dialogue social.

La délégation CFDT[1] a pu lire le projet de texte concernant le premier bloc (relatif à la place de la négociation collective et l'articulation entre loi / accord de branche et accord d'entreprise).

Sur les deux autres blocs « Institutions représentatives du personnel et négociation collective » et « Sécurisation des relations de travail » (licenciement, recours contentieux, indemnités prud'hommes) l'ensemble du projet n'est pas arrêté et des arbitrages sont toujours en cours, seules quelques grandes lignes nous ont été présentées.

- **Dans le détail, sur le premier bloc, le projet de texte présenté est globalement conforme aux discussions et aux engagements qui ont eu lieu lors des séances de concertation**.

Trois domaines de négociation distincts devraient exister :

- **Les domaines réservés** : ceux où la branche prime sur l'accord d'entreprise.
- **Les domaines où la branche peut ou non choisir de verrouiller et permettre aux accords d'entreprise de faire différemment** : la pénibilité et la prévention des risques professionnels, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, le droit syndical conventionnel et certaines primes liées aux conditions de travail des salariés (travaux dangereux ou insalubres).
- **L'ensemble des autres domaines où l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche** (temps de travail, organisation du temps de travail, primes, etc.).

[1] La délégation était composée de Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe, Marylise Léon, Marie-Andrée Seguin, secrétaires nationales, et de Philippe Couteux, Lucie Lourdelle et Séverin Prené, secrétaires confédéraux.

Parmi les « domaines réservés de la branche » on trouverait les salaires minima, les classifications, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle.

La branche aurait également un nouveau domaine de régulation : la « qualité de l'emploi » qui couvrirait la régulation du temps partiel, les conditions de recours aux contrats court (CDD et missions d'intérim : durée maximale, condition de succession et de renouvellement). Le motif de recours au CDD et la prime de précarité devraient rester dans la loi.

L'encadrement du CDI de chantier devrait également relever de la branche dans ce « paquet » qualité de l'emploi. La CFDT a insisté pour que le recours au CDI de chantier ou d'opération soit conditionné à l'existence d'un accord de branche étendu.

Une inquiétude demeure toutefois sur les accords prévoyance branche qui ne fixeraient que les thèmes à négocier et permettraient aux entreprises de définir les niveaux de garantie ce qui pourrait remettre en cause la logique de mutualisation des risques.

Concernant l'articulation des accords d'entreprise avec le contrat de travail, le cabinet a prévu d'harmoniser l'ensemble des dispositifs existants (accords en faveur de l'emploi, accords RTT, AME) mais supprime le droit des équipes à se faire accompagner d'un expert quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce qui ne convient pas à la CFDT qui l'a fait savoir.

- **Sur le bloc 2, les moyens et les formes du dialogue social, c'est plus flou.**
  - **Concernant les Institutions représentatives du personnel, la fusion de trois instances d'information et de consultation dans les entreprises de plus de 50 salariés a été avancée.** Ce « comité social et économique » conserverait l'intégralité des compétences des trois anciennes instances, disposerait d'une capacité d'ester en justice et de recourir aux expertises sur tous les sujets de son champ. Au-delà de 300 salariés, une commission HSCT serait rendue obligatoire, sauf pour le secteur du nucléaire et les entreprises « Seveso » où ce seuil ne serait pas requis. Un accord d'entreprise pourrait permettre de maintenir des DP. Par accord majoritaire d'entreprise ou de branche, l'instance fusionnée pourrait devenir instance unique (« conseil d'entreprise ») intégrant la compétence de négociation.
  - **Concernant les règles de négociation**, il ne devrait pas y avoir de changement dans les entreprises de plus de 300 salariés. Dans les plus petites structures, l'inquiétude est plus importante, notamment dans les moins de 11 salariés où la décision unilatérale de l'employeur soumise à consultation des salariés pourrait venir remplacer la négociation.

Sur la question des moyens syndicaux, si le principe de la mutualisation des heures de délégation parait acquis, la question du nombre de mandats et d'heures de délégation est encore à l'étude.

Enfin, la CFDT a demandé que la généralisation de l'accord majoritaire à tous les sujets de négociation soit accélérée, pour être concomitante avec l'entrée en vigueur des ordonnances.

- **Sur le bloc 3, même si certains détails n'ont pas été révélés, les sujets de préoccupation demeurent et se confirment.**

Il ne devrait pas y avoir de surprise concernant le plafonnement des dommages et intérêts aux prud'hommes en cas de licenciement irrégulier, ni concernant la réduction au périmètre national pour évaluer les difficultés économiques d'une entreprise qui appartient

à un groupe. Les arbitrages sont toujours en cours concernant le moyen le plus efficace d'éviter les fraudes et la création artificielle de difficultés économiques.

A priori il n'y aurait pas de modification envisagée concernant le seuil de déclenchement des PSE.

Concernant la revalorisation des indemnités légales de licenciement, le gouvernement ne va pas assez loin dans sa proposition en évoquant une augmentation de 25 % du montant actuel (soit ¼ de mois par année d'ancienneté, au lieu d'1/5ème).

D'autres sujets de préoccupation sont à souligner : la négociation des plans de départs volontaires autonomes pour permettre aux ruptures d'échapper aux règles du licenciement économique, les modalités d'offres de reclassement et le transfert de salariés d'un site à l'autre.

En conclusion, si certaines lignes se dessinent clairement notamment sur le bloc 1, toutes les inquiétudes de la CFDT ne sont pas levées et il reste du travail concernant les formes et les moyens du dialogue social. Encourager le dialogue social ou libéraliser la relation de travail, le gouvernement ne tranche toujours pas. La conviction que le dialogue social est un levier de la performance de l'entreprise, quelle que soit sa taille, transparait encore trop peu dans les intentions des rédacteurs du projet de loi.

Le contenu précis des ordonnances devrait être dévoilé la semaine prochaine et celles-ci transmises au Conseil d'Etat et dans la foulée aux différentes instances de dialogue social (CNNC, CNEFOP, CSEP, CSP, COCT).