



➔ **VOTRE PARTENAIRE
POUR MIEUX ASSUMER
VOTRE RÔLE ÉCONOMIQUE**

- Comptes annuels
- Comptes prévisionnels
- Opérations de concentration
- Procédure d'alerte
- Licenciements économiques
- Gestion de la participation

Missions financées par l'entreprise

© MARTA NASCIMENTO / REA

La fusion des IRP et la disparition du CHSCT, principaux points de blocage

Dans sa dernière mouture de projet d'accord, le patronat veut créer une instance unique de représentation du personnel, le conseil d'entreprise, dès 11 salariés. Il fusionne toutes les IRP : comité d'entreprise, CHST, délégués syndicaux et délégués du personnel. S'il y a plusieurs établissements, des conseils d'établissement et un conseil central d'entreprise sont créés.

Cette instance unique, inacceptable pour FO, ne reprend pas « l'intégralité des missions et prérogatives » des IRP, comme le prétend le patronat. Le CHSCT, chargé de préserver la santé et la sécurité des salariés, perd sa personnalité juridique et morale. Il est réduit à une commission interne « chargée d'assister » le conseil d'entreprise. Cette commission est optionnelle dans les entreprises

de 50 à 300 salariés, obligatoire au-delà.

Cette fusion réduit considérablement le nombre de postes. Selon FO, quatre mandats sont supprimés dans les entreprises de 50 à 150 salariés, de deux à trois au-delà. Par ailleurs, les quotas d'heures de délégation, également à la baisse, sont annualisés mais plafonnés à 30 heures par mois.

Des NAO tous les 3 ans

L'ensemble des consultations obligatoires sont regroupées en trois thèmes, auxquels s'ajoutent des consultations « ponctuelles » sur « tout projet important ». FO dénonce la disparition de plusieurs thèmes : handicap, égalité...

Par inversion de la hiérarchie des normes, des accords d'entreprises permettent de déroger au Code du travail. Les négocia-

tions annuelles (notamment sur les salaires) pourront ainsi se faire tous les trois ans et les négociations triennales tous les cinq ans.

Autre recul, si une consultation ou une expertise est menée à l'échelle du conseil central, elle ne pourra plus se faire au niveau des établissements.

Les syndicats ont encore moins de droits pour désigner leurs délégués (DS). Avec un seul scrutin, il y aura moins de candidats dépassant 10 % de suffrages. Les DS, même lorsqu'ils ne sont pas élus, seront intégrés au conseil d'entreprise. Les accords qu'ils concluent se feront « au nom du conseil d'entreprise » et non plus de leur organisation syndicale. Et en l'absence de DS, ce conseil pourra négocier des accords d'entreprises à la majorité de ses membres. ■

C. J.

On ne restaurera pas le pacte social et républicain en détricotant les droits sociaux

Aujourd'hui, cela pose par exemple la question du pacte de responsabilité, du projet de loi pour la croissance et l'activité, de la préservation des services publics ou de la négociation avec le patronat sur la prétendue modernisation du dialogue social.

Même les économistes ou commentateurs les plus libéraux, qui plaident pour un accord, affirment que le projet répond avant tout aux attentes d'une partie du patronat.

À l'heure où ces lignes sont écrites, donc sur un texte non finalisé, comment un syndicat de salariés peut-il, par exemple, accepter :

- la remise en cause des CHSCT;
 - la diminution des moyens (mandats);
 - le court-circuitage syndical pour certaines négociations.
- Accepter cela pour un syndicat de salariés reviendrait en quelque sorte à adhérer au Medef !

C'est reprendre l'antienne patronale : diminuer les droits sociaux pour favoriser l'embauche !

On ne restaurera pas le pacte social et républicain en détricotant les droits sociaux et en vendant les droits des salariés même pas pour un plat de lentilles.

Comme souvent, tout est lié. C'est aussi vrai pour la laïcité. Pas plus que la liberté elle ne doit être plurielle. Elle est ou elle n'est pas. ■

JEAN-CLAUDE MAILLY,
SECÉTAIRE GÉNÉRAL
@jcmailly sur Twitter