

ARGUMENTAIRE

LES PROPOSITIONS DE LA CFDT POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ ET L'EFFICACITÉ DU DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE AU BÉNÉFICE DE TOUS LES SALARIÉS

LA CFDT A L'AMBITION D'OUVRIR À TOUS LES SALARIÉS L'ACCÈS AU DIALOGUE SOCIAL ET D'AMÉLIORER SON FONCTIONNEMENT, PARCE QU'ELLE LE SAIT EFFICACE QUAND IL SE DÉROULE DANS DE BONNES CONDITIONS. L'EFFICACITÉ PASSE AUSSI PAR LA SÉCURISATION DES PARCOURS MILITANTS. DES EXIGENCES QU'ELLE PORTE DANS LA NÉGOCIATION EN COURS.

La CFDT est convaincue qu'un bon dialogue social est un facteur de progrès pour les salariés et participe à la réussite économique d'une entreprise. L'enjeu, dans cette négociation, est bien d'améliorer la qualité et l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise, au bénéfice de tous les salariés, y compris ceux des TPE. Il serait plus sûr, et symboliquement préférable, de définir entre partenaires sociaux les

règles de modernisation du dialogue social. Mais avec ou sans accord, le gouvernement est déterminé à légiférer sur le sujet. Ferme sur ses ambitions, la CFDT avancera néanmoins pas à pas dans la négociation. Le patronat devra lui donner des gages clairs sur sa volonté de mettre en place un dialogue social authentique et utile, animé par des représentants des salariés reconnus et respectés.





LE DIALOGUE SOCIAL EST LA SOLUTION POUR APPORTER DES RÉSULTATS AUX SALARIÉS

Le dialogue social ne vise pas à nier la réalité de conflits d'intérêts entre entreprises et salariés, ni la nécessité d'un rapport de force. Pour autant, partout où des divergences fortes ou des conflits gagnant-gagnant passent par le dialogue, le compromis et la co-construction. Pour tous, ces derniers sont plus durables et moins douloureux à long terme que l'opposition permanente.

C'est avec cette conviction, et la volonté d'apporter les meilleurs résultats dans le respect de l'intérêt général que les militants CFDT mènent leurs combats pour les salariés, pour que l'importance de leurs contributions soit reconnue.

Cette vision constructive du dialogue social est appréciée par un nombre croissant de salariés. En témoignent leurs votes aux élections professionnelles : la CFDT fait ainsi jeu égal avec la CGT à environ 30% des voix au total et la devance même dans le nombre de branches où elle est représentative (92% de branches pour la CFDT, 89% pour la CGT). La CFDT est aussi la première chez les cadres. Grâce à cette progression constante, la CFDT renforce sa capacité à peser dans les débats, à faire passer ses idées, à engager des

résultats concrets pour les salariés, y compris dans les périodes les plus difficiles.

DANS LA NÉGOCIATION, LA CFDT POURSUIT TROIS OBJECTIFS

- 1 | Garantir une représentation effective de tous les salariés, dès le premier salarié.
- 2 | Permettre aux représentants du personnel de mieux s'emparer dans leur entreprise des questions économiques et sociales, pour mieux anticiper les projets et leurs conséquences, et peser sur les décisions.
- 3 | Obtenir la reconnaissance et la valorisation du fait syndical et des mandats, dans et hors entreprise.



LES PROPOSITIONS DE LA CFDT POUR LA REPRÉSENTATION DE TOUS LES SALARIÉS

- **Mettre en place des « délégués » Très petites entreprises (TPE), eux-mêmes salariés de TPE et élus sur des listes syndicales.** Siégeant dans des commissions territoriales multi-professionnelles (avec si besoin des sous-commissions par métier), ils assumeraient des missions de proximité :
 - l'information et le conseil, par exemple sur les accords à décliner ;

- la représentation du salarié auprès de l'employeur sur sollicitation du salarié ;
- la médiation en cas de difficulté ou désaccord sur sollicitation de l'employeur ou des salariés (à titre individuel ou collectif) afin de faciliter les discussions et de prévenir les risques de contentieux.

Il s'agirait bien d'espaces d'information et de concertation, et non pas de négociation. Ce dispositif territorial serait complémentaire et non concurrent de ceux mis en place par certaines branches, qui perdureraient.

- **Composer des listes de candidatures, pour toutes les élections professionnelles, qui devront refléter le salariat des entreprises concernées :** proportion de femmes et d'hommes, diversité, âge, métiers présents dans l'entreprise.

- **Mettre en place des administrateurs salariés dans les Conseils d'administration dès que l'entreprise atteint l'effectif de 1000 salariés** (actuellement à partir de 5000). En même temps, la CFDT demandera que la loi évolue afin de contrer les stratégies, via des montages juridiques, qui évitent la mise en place de cette représentation au Conseil d'administration.

- **Rendre obligatoire la représentation complète par des Institutions représentatives du personnel** (IRP : délégué du personnel, Comité d'entreprise, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) **dès**

qu'un groupe ou une entreprise multi-établissements atteint ou dépasse l'effectif agrégé de 300 salariés. Là encore, il s'agit d'empêcher les stratégies de contournement de la loi, en imposant la représentation des salariés.



LES PROPOSITIONS POUR AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

- **Adapter le rythme d'information-consultation au calendrier normal de la vie d'une entreprise.** La mise à disposition des informations obligatoires devra coïncider avec les échéances économiques de l'entreprise (aujourd'hui, la périodicité d'information est, dans le code du travail, calée sur la date anniversaire de l'IRP). Il s'agit d'être consulté au moment où cela est vraiment utile.
- **Organiser en trois temps forts les consultations obligatoires, en présence de l'ensemble des élus, mandatés et délégués syndicaux** (cf. schéma). Cela n'interdit pas d'avoir d'autres moments de consultation si nécessaire, mais permet de regrouper et mettre en cohérence les sujets les plus importants pour la vitalité de l'entreprise et le devenir des salariés. Cela permet aussi d'alléger le processus d'information-consultation, souvent considéré comme

insuffisamment efficace par de nombreux militants.

● **Instaurer une « consultation renforcée » en cas d'événement particulier,**

comme une restructuration par exemple, dont l'avis renverrait à l'ouverture d'une négociation. Les trois temps forts de consultation et le principe de « consultation

renforcée » ont pour objectif de mieux articuler information, consultation et négociation et d'assurer une meilleure coordination entre militants.

● **Permettre l'amélioration du fonctionnement des IRP**

(coordination des IRP, nombre de réunions, programme de consultations...) **par accord majoritaire à durée**

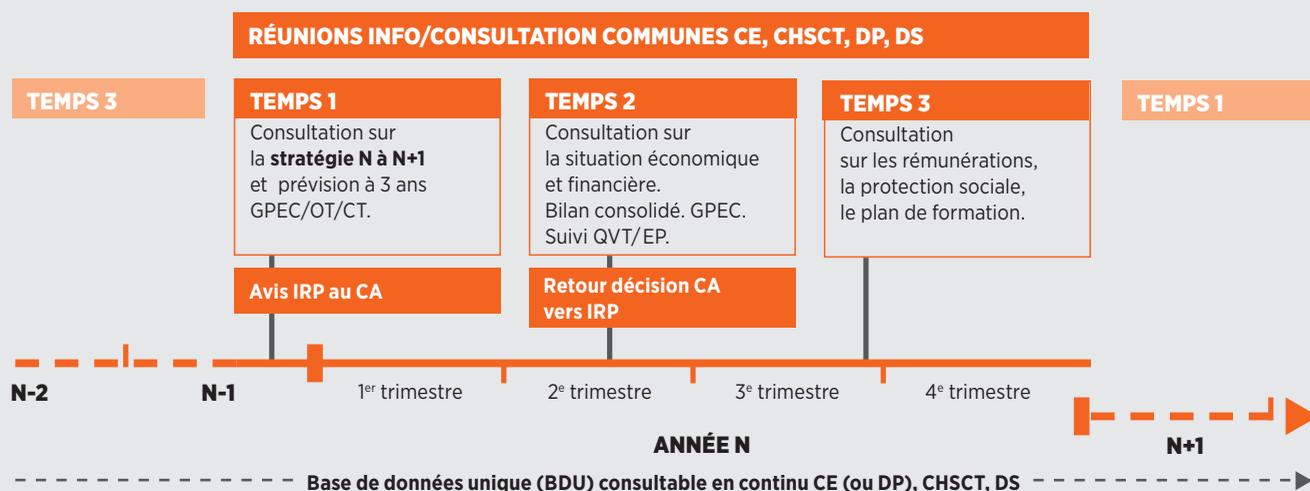
déterminée, dans les entreprises qui le souhaitent et où la qualité du dialogue social le permet.

Pour les autres entreprises, application stricte des règles de droit. Dans les deux cas, un socle commun de droits intangibles est assuré.

● **Donner le droit à l'expertise aux Comités d'hygiène, de**

sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sous la forme d'un accompagnement en continu. Ce droit devrait être reconnu pour les délégués du personnel faisant office de CHSCT.

LES 3 TEMPS FORTS DE LA CONSULTATION : UNE PROPOSITION CFDT



TEMPS 1 : dernier trimestre année N -1 ou début premier trimestre année N. Consultation sur la stratégie à 1 an, sur les perspectives et projets pour l'année à venir et à trois ans, les conséquences prévisibles en termes d'emploi et de compétences (GPEC), d'organisation du travail (OT) et de conditions de travail (CT). L'employeur fournit une extraction des données utiles de la BDU, assorties d'un commentaire rédigé concis et clair. La stratégie est discutée. Un avis CE/CHSCT (sur leurs sujets respectifs) est rédigé et transmis au Conseil d'administration (CA) ou de surveillance.

TEMPS 2 : 2^e trimestre année N. Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise sur la base du bilan consolidé fourni par l'employeur. Retour de la décision du CA sur l'avis CE/CHSCT sur la stratégie de l'entreprise. Consolidation de la GPEC et hypothèses sur les conséquences en termes d'évolution professionnelle (en vue de la négociation triennale GPEC pour les entreprises concernées) et de formation (en prévision de la consultation sur le plan de formation). Suivi des plans d'action de l'accord triennal Qualité de vie au travail/égalité professionnelle (QVT/EP).

TEMPS 3 : 3^e trimestre année N. Consultation sur les politiques sociales (rémunération, dispositifs de protection sociale) pour partager les informations et le diagnostic qui peut se construire avant la négociation annuelle obligatoire (NAO). Consultation sur le plan de formation (prévue dans l'accord sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013).

● **Mutualiser les heures entre élus et mandatés** (au sein de l'entreprise, du groupe, voire d'un secteur professionnel) **avec pour objectif d'utiliser 100 % des moyens existants** (actuellement, seulement 70 % des heures sont utilisées). Cette mutualisation doit pouvoir s'envisager dans un cadre pluriannuel.



LES PROPOSITIONS DE LA CFDT POUR LA RECONNAISSANCE DU FAIT SYNDICAL ET DES MANDATÉS

● **Étendre le statut de salarié protégé à tous les mandats exercés dans et hors entreprise.** Cette mesure est indispensable dans un contexte où la répression syndicale s'accroît, malgré les discours sur l'importance du dialogue social; elle contribuera à la valorisation du fait syndical.

● **Augmenter automatiquement la rémunération du mandaté,** au moins selon la moyenne des augmentations des autres salariés de même niveau.

● **Donner un droit universel à la formation aux représentants titulaires et suppléants.** La formation renforcée de tous les militants est fondamentale pour leur permettre d'être à l'aise dans leurs mandats, notamment si l'on vise une consultation « utile ».

● **Prendre en charge la formation syndicale dans le plan de formation.**

● **Former en commun représentants des employeurs et des salariés** lorsque l'entreprise franchit le seuil de création d'une IRP. Cette formation ne se substitue pas aux formations syndicales. Elle permet simplement que le droit, présenté par un expert neutre, soit entendu sous la même forme et en même temps par les acteurs du dialogue social de l'entreprise. Ils peuvent ainsi avoir une représentation partagée des dispositions légales, des obligations pour les uns et les autres, des marges de manœuvre sur lesquelles se mettre d'accord, des thèmes qui peuvent être traités, des recours possibles.

● **Organiser des entretiens de prise ou de renouvellement de mandat** pour que celui-ci soit pleinement assumé sans pénaliser le militant dans la gestion de son temps (y compris personnel) et dans la prise en charge de ses activités professionnelles.

● **Reconnaître les compétences acquises et anticiper la sortie de mandat** proportionnellement à l'investissement (en temps) des militants. L'accès à la Validation des acquis de l'expérience (VAE) doit être facilité, qu'il s'agisse de permettre une progression de carrière dans le métier initial ou d'envisager une

reconversion sur un autre type de poste, voire en dehors de l'entreprise. Les compétences acquises pendant le mandat font l'objet d'une reconnaissance au même titre que les compétences acquises dans l'exercice du métier. L'organisation mandante est partie prenante du processus de validation, qui n'est pas laissé à la seule appréciation de l'employeur.

Comme cela a été fait en amont de la négociation, la délégation CFDT a mis en place un groupe d'élus et mandatés venus d'entreprises de taille et d'horizon divers, pour réagir aux propositions débattues au cours de la négociation et défendre ses positions.

Des questions sur la négociation ? Des suggestions ? Réagissez par courriel : qualitefficacitedialoguesocial@cfdt.fr

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR DANS LA RUBRIQUE « NOS OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

NOS ARGUMENTAIRES NÉGO

NOS MODES D'EMPLOI NÉGO

● **DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE**

Nouvelle donne avec la BDU.



● **DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE**

Mettre en œuvre la BDU.



Retrouvez l'ensemble de nos argumentaires sur notre site www.cfdt.fr / Nos outils