

LOI REBSAMEN – impact CCI

Un recul pour le dialogue social, un grand pas pour le MEDEF

PERSPECTIVE

Adoptée le 17 Aout 2015 en un temps record, cette Loi parle aujourd'hui pour le Privé. Elle est donc à priori l'apanage des établissements gérés sous formes variées par les CCI, en dehors de leur forme traditionnelle d'Établissements Publics Administratifs.

Ces établissements verraient donc directement impactée leur organisation du dialogue social, en attendant un deuxième opus à venir, comme nous avons déjà un MACRON2 annoncé. Nous savons par ailleurs que son intitulé ne sera pas REBSAMEN2, et que le 49-3 de l'un voudrait y être remplacé par le contrôle des organisations syndicales représentatives via les règles actuelles.

Cette Loi procède de la recherche d'un nouveau type de rapports sociaux et est présentée comme un remède aux congestions de la Croissance, et de l'Entrepreneuriat. À « congestions », les partenaires sociaux répondraient à terme « cogestion », qui est l'horizon avoué, au moins « des » syndicats catégoriels.

Pour FO-cci par contre, la mission d'une organisation syndicale doit être de plaider pour une société du partage, partage des risques mais alors de la visibilité, partage de la conjoncture économique mais avec des stabilisateurs sociaux adaptés, partage des fruits de l'activité enfin mais de manière encadrée.

RÉORGANISATION, FONCTIONS ET PRÉROGATIVES DES IRP*

À l'heure où les Petites, Moyennes et Très Petites Entreprises, 98% du total des entreprises françaises pour celles de moins de 50 salariés, constituent une part de plus en plus importante des réserves d'Emplois, sans qu'elles soient cependant les mieux loties en matière de lobbying, d'aides publiques et de fiscalité, il était inconcevable de les laisser hors champ de la négociation collective, ou suivant des modalités révélant par trop d'inégalité de traitement avec les entreprises de taille supérieure. La Loi nouvelle vise donc d'abord à « normer » les règles devant s'y appliquer, avec notamment celles concernant les DUP*.

- *Bel exemple avec cette DUP* pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés dont la mise en place est décidée unilatéralement par l'employeur. les DP*, le CE* et le CHSCT* ne devant être que consultés. À défaut, les représentants de ces IRP* peuvent invoquer une « entrave » de la direction, obligation sociale à peu de frais puisque non sanctionnée en l'espèce. Évidemment, tous les partenaires mandatés se voient dotés d'heures de délégation, de crédits d'heures cumulables, de subrogation pour financement, et autres « moyens syndicaux » pour faire passer la pilule, même si on attend encore les décrets d'application.*

- *Pour les entreprises plus petites, d'effectifs inférieurs à 50 salariés, ou une DUP* « peut » exister, alors qu'elle n'est devenue obligatoire pour leurs consœurs d'effectifs supérieurs que depuis le 19 Aout 2015, bel exemple de CSHF (Construction sociale Haute fréquence..), on « va pouvoir » mettre en place des CPR*, comme dans les Chambres consulaires. On trouve par ailleurs quelques perles dans le texte comme l'alternative CPR médiatrices en lieu et place des juges en cas de conflits individuels,*

La seconde priorité consiste à « simplifier » la petite famille des IRP*, comme on simplifie tous azimuts, depuis les normes administratives et les assises du même nom.

- *Passés 300 salariés, nous entrons ainsi dans l'espace de l'Instance Unique, dotée de la personnalité civile, et dont existence composition et fonctionnement se décident par accord majoritaire, ce qui est nettement plus évolué. S'ensuivent des calculs d'apothicaire pour éviter aux partenaires sociaux de trop perdre de moyens d'exercice de leurs missions, dits « moyens syndicaux » là encore, avec cette fusion de leurs instances. CGC* l'a bien compris ainsi, avec les organisations patronales, qui taperaient bien à la porte du FPFOS* pour s'octroyer davantage de moyens, à tous les étages de la Loi, et cela non sans quelques différents internes...*

REMISE À PLAT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

- *L'accompagnement des franchissements de seuils se veut, comme la mise en place d'accords locaux de fonctionnement, empreint de souplesse avec néanmoins des décisions souvent à partir de l'employeur, et avis simple des IRP* existantes. Par exemple, en matière de conclusion, révision ou dénonciation d'accord collectif, plus d'obligation pour l'employeur de consulter préalablement le CE, c'est toujours ça de gagné pour l'employeur, même si CFDT s'en réjouit.*
- *L'amélioration et la systématisation de l'accès aux infos économiques et sociales de l'entreprise via le BDES* devient le lieu unique d'accès à toutes les informations utiles pour les PS*, encore faudrait-il que par mesure de simplification là encore, on n'y laisse pas que des informations publiques par ailleurs.*
- *La réorganisation dès 2016 enfin, de l'ensemble des consultations annuelles obligatoires, sur trois grandes consultations seulement, va réduire le Temps du dialogue social avec même l'aide possible de l'outil visioconférence, mais qui ne permettrait plus l'expression de votes à bulletins secrets. Ceci dérange au point d'attendre un décret pour ce seul point de fonctionnement.*

Cet exemple montre bien que la simplification est un des prétextes commodes, véhicule très général pour réformer dans le pays et dans notre cas, le monde du travail, puisque ce principe trouve à être bafoué dès lors qu'il s'agit d'une problématique pour les salariés. Sur le même mode, dans le dernier rapport public de Juin 2015 dit « bilan de deux années de simplification », issu des services du premier ministre, pour 140 pages de texte, nous en avons 85% sur des mesures concernant les entreprises et seulement 15% pour celles en faveur des particuliers/usagers, aussi est-il légitime de se poser la question de la validité démocratique de ces « avancées ».

- *Rien n'est simplifié pourtant pour les élections professionnelles. Aux syndicats de constituer leurs listes en conformité avec les nouvelles exigences de la parité, sans alternative possible locale lors de l'établissement du protocole d'accord électoral. Voilà qui va occuper intelligemment les PS*, sauf à courir le risque de voir annulées les élections des élus surnuméraires en genre. Tant qu'à faire, on va aussi étendre ce principe aux élections prud'homales.. Les organisations patronales n'auront par contre rien toujours à prouver sur ce plan, ne serait-ce pas discriminatoire ? Pour elles par contre, la contrainte de mettre en place des référendums d'approbation des décisions d'élus mandatés, et cela à la majorité des suffrages exprimés. Est-ce la prolongation des détournements du tout jeune référendum citoyen, comme nous l'avons déjà connu avec les modes pétitionnaires, jusqu'alors réservés aux minoritaires dans les rapports de force économique, qui autorise cette seconde validation redondante, ou bien plutôt un coup de canif de plus dans la représentation des personnels et la légitimité des élus.*
- *Le regroupement des consultations annuelles autour de 3 thèmes, (Rémunération sur le temps de Travail et le partage de la Valeur Ajoutée, sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, sur la gestion des emplois, des parcours professionnels et la mixité des métiers) qui est présenté comme une simplification de bon sens, va demander aux PS* une polyvalence accrue, alors que les nouveaux « moyens syndicaux » qui leur sont donnés individuellement, ne pourront compenser le travail collectif qui pouvait se faire auparavant. Notons là encore un accroissement de l'inégalité de moyens entre versant patronal qui pourra compter sur ses effectifs RH/juridiques pour préparer les négociations et versant salarié, assisté par les seuls moyens de son OSR*.*
- *Le regroupement des 17 obligations d'information et des consultations annuelles autour de 3 thèmes là encore (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale et conditions de travail et d'emploi) illustre le même argument, avec ici encore l'attente de décrets pour arrêter des listes « précises » d'informations à mettre en commun à travers la BDES* (dans laquelle va se fondre l'ancien Bilan Social) ou BUD*, ou à défaut d'accords sur les simples procès-verbaux de délibérations, qui devraient rester conformes au « principe d'effet utile » du droit communautaire, hiérarchie des normes oblige ! Curieux que ce sur ce point, on inscrive dans le droit du travail qu'on doive encore s'y plier alors que le rapport Combrexelle et les travaux en cours de la mission BADINTER s'appliquent à la pulvériser.*

Il n'en demeure pas moins que l'élargissement de cette BDES* aux entreprises de – de 300 salariés, alors que sa propagation à celles de 300 salariés et plus, datant de Juin 2014, est encore dans les fonds baptismaux, (CSHF oblige) est plutôt une bonne chose, dès lors que les informations partagées soient bien un supplément pour les PS*. De même, les infos économiques avec notamment l'utilisation faite par l'entreprise des sommes dégagées par le CIR ou le CICE, le partage des infos financières, en matière de FRN* et de marges notamment, en appui des négociations salariales, vont dans le bon sens, celui d'un développement présumé de la Confiance entre protagonistes du monde du Travail.

Cela dit, là où le texte semble réclamer la recherche de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et de différences de déroulement de carrière entre hommes et femmes au sein de l'entreprise, Fo-cci élargit cette exigence à l'ensemble des salariés.

Comme nous l'avons déjà évoqué au sujet des revendications catégorielles, nous pensons que l'injustice ne se résume pas aux différences de classe, de public ou de genre dans l'entreprise, et regrettons que les négociations de plafonds pour les salaires, dont accessoires, et donc leur visibilité, ne soient pas prévues par cette Loi, signe encore que le législateur accrédite une vision « grosses entreprises » chère au Medef, privilégiant les « meilleurs » ou « talents » de profil parfois international au détriment de toutes les autres parties prenantes internes et externes des effectifs salariés. Pourtant, même le rapport AFEP/MEDEF revendiquant la transparence sur les rémunérations « significatives », a été validé par la quasi-totalité des conseils du SBF120, sociétés encore françaises s'entend...

NOUVEAUX DROITS POUR LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Outre l'interrogation récurrente sur la volonté ou non des partenaires sociaux en place de réduire drastiquement le salariat en France sauf à le précariser de manière systématique, on constate que de nouveaux droits apparaissent non pour les salariés, mais pour leurs représentants. On peut craindre que cette perspective ne marque la volonté d'en finir définitivement avec la défense des intérêts des travailleurs. Nous allons vers la même professionnalisation de la fonction syndicale que nous avons depuis des lustres une professionnalisation des fonctions politiques. La différence reste que dans le cas du représentant des salariés, le lien de subordination demeurera envers l'employeur et non envers le pays.

- *À partir d'une estimation de 30% de leur durée de travail consacrée à leurs mandats, les RP/DS se voient attribuer la garantie d'une évolution de rémunération au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles. Ceci peut probablement répondre à la crise des vocations, pas à celle de l'abstention lors des élections professionnelles.*
- *Le parcours syndical ou de représentant est validé et reconnu professionnellement. À cet effet, les certifications seront inscrites au RNCP*, en blocs de compétences permettant l'obtention de dispenses en matière de VAE* par exemple. CGC* notamment, pousse les feux jusqu'à demander des évaluations extérieures avec prise en charge des coûts négociables par accords... Le représentant du personnel et le futur DS* seront à présent clairement d'abord représentant d'eux-mêmes.*
- *Cette mutation trouve son apogée dans la réglementation en matière d'administrateurs salariés. Les RP* vont côtoyer les CODIR* et seront de toutes les AG*. Le texte ne précise pas si on compte les associer aux prises de décisions (codécision « à la française ») et s'ils seront rémunérés particulièrement pour leurs prestations. Ceci ne fait que conforter la mise en orbite du grand encadrement dans la représentation salariée. On voit ce que ça a pu donner avec les débordements vécus chez Air-France, dont les navigants obtiennent, c'est à noter,*

une petite douceur avec l'assouplissement de leur décompte de leurs heures de délégation en jours et demi-journées, alors que leurs collègues de la base se font virer sans sommation.

- *Enfin, les mandats sont encadrables par des entretiens individuels en début de mandat, comme en fin, ce dernier coïncidant avec l'entretien professionnel, et donc n'autorisant pas l'assistance d'une tierce personne. Pour le premier par contre, il sera recommandé à nos futurs représentants de venir assistés, alors que l'employeur ne le pouvant pas, et ayant été « contraint » de l'organiser, devra exposer clairement le cadre, les attentes et les spécificités du mandat dans l'entreprise.*

SANTÉ et TRAVAIL – Autres mesures diverses

Après le coup de la Mutuelle, sur lequel les partenaires sociaux se sont faits rouler dans la farine plus que copieusement, la carte santé, touchant au sociétal, méritait d'être encore jouée. Évidemment, le Medef surtout trouvera à y redire sur les questions de la pénibilité et de l'élargissement de l'assiette des maladies professionnelles avec le spectre omniprésent des risques psycho-sociaux (pas jusqu'au suicide quand même !), mais il y trouve de bien notables compensations. Notons que se révèle bien ici un patronat d'assureurs bien accroché au principe de précaution pour faire le bonheur des salariés malgré eux.

- *Finie la fiche individuelle d'exposition, qui de fait, n'a jamais vu le jour, mais déclaration supplémentaire via la DADS des éléments des comptes pénibilité. Par contre, l'employeur est présumé de bonne foi et ça ne coûte rien en 2015-2016, sauf pour les publics spécifiques concernés.*
- *Reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle. Comme on voit mal comment les conditions de travail vont s'humaniser dans les années qui viennent, à partir du modèle hyper-libéral mondialisé, on prévoit le coup. C'est exactement la même technique que les numéros verts de cabinets de psychologues patentés, payés pour écouter les ravages du mal-être en entreprise, à défaut que le management s'y intéresse et surtout soit capable de le traiter.*
- *Facilité accrue de licenciement pour inaptitude physique. Là encore, quelles nouvelles terres de conquête vise le patronat ? Celles du licenciement et de son encadrement juridique sont particulièrement stratégiques puisqu'après avoir banalisé la cessation volontaire, il faut s'attaquer au bastion des superflus non volontaires...*
- *Sur le plan de la médecine du travail, l'air du temps (rapport ISSINDOU) est de réduire l'accompagnement des salariés sur le plan médical, mais pour ce faire, il faut donner le change quelque part. C'est donc en intensifiant le suivi de publics spécifiques restreints qu'on peut se dégager de confortables marges sur l'effectif total. Gageons que même si son rôle est prétendument étendu, le médecin du travail et les structures qui l'emploient risquent de devoir faire quelques concessions, sur un marché devenu très concurrentiel.*

Parmi les autres mesures, on retrouve le goût de ce gouvernement pour le « patchwork », le mode « cavalier » de la Loi MACRON¹, qui vise à mettre les bouchées doubles avant une éventuelle alternance politique. Les intermittents font désordre depuis des lustres, donnons-leur un peu de mou. La palette de contrats alternatifs au CDI s'agrandit de nouveaux venus, et les CDD peuvent s'épanouir plus facilement. Enfin, ce dernier bric à brac achève le CV anonyme « obligatoire » jamais mis en service. L'important, c'est la trajectoire...

- *Le CDI d'intérim est une grande invention. Sous couvert d'ouvrir aux intéressés les portes de l'endettement, on n'ose penser hypothécaire rechargeable, on va pouvoir autoriser les employeurs intérimés privés à économiser 10% sur les salaires versés. Précarité bien ordonnée commence par les autres puisque les mêmes avaient déjà eu la fève avec les marchés juteux de Pôle Emploi.*
- *Rechargeable va être le CDD de même que le contrat de mission. C'est vrai qu'on sait quand ça commence une collaboration, mais plus rarement quand ça finit, dans le contexte de stress économique ambiant. Fort heureusement en 2015, les dividendes et les levées d'option ont été exceptionnels.*
- *Enfin, en 2016, la prime d'activité vient apprendre la patience aux temporairement oubliés du monde du travail et leur octroyer un potentiel bonus mensuel de 67€ maximum par rapport au défunt RSA. Évidemment, ça change tout.*

CONCLUSIONS

Même si, comme il vient d'être détaillé, ce fut Noël avant l'heure pour les organisations patronales et surtout le MEDEF, leur légendaire mauvaise foi les a amenés à gémir et grincer devant tantôt, les concessions qu'ils ont dû faire aux portes du Sénat, tantôt l'inévitable paralysie que ces règles nouvelles vont imposer à leur soif de liberté d'action, tantôt la totale inefficacité de celles-ci pour contribuer à une ambitieuse collaboration des parties prenantes dans l'entreprise et qui ne leur coûte pas un liard. Derrière cette posture de principe, il y a bien en filigrane la stratégie d'un patronat de combat, non de responsabilité. Après s'être donné les moyens pour affaiblir les appareils syndicaux dans la Fonction Publique, un certain patronat au prix d'alliances improbables avec une certaine représentation politique, enchaîne les groupes de travail, les conférences sociales, les auditions lors de missions parlementaires, empile ainsi des textes supplémentaires en matière sociale, tout en prétendant vouloir toiletter le Code du travail, cela sans qu'on ait eu le temps d'en apprécier l'efficacité, et autorise enfin le moins-disant social au nom d'une sacro-sainte productivité dont toujours moins de travailleurs vont pouvoir profiter comme ils le mériteraient.

À Fo-cci, nous pensons, comme en physique, le point mort bas atteint, et que le cycle inverse est en route. L'opinion publique se fait dans les collectifs. Par les échanges, elle voit bien ou a mené l'ostracisation, notamment via les instituts de sondage « maison », de la paresse des Français, de leur inertie réfractaire à toutes mobilités, de leur aveuglement face à la réalité des marchés mondialisés, des « fonctionnaires », des « fraudeurs aux allocations », des « grévistes irresponsables », et autres boucs

émissaires, en fait toujours de classe, alors que les pseudo moutons noirs qui composent ces groupes sont ceux qui font tourner l'économie par leur consommation déjà programmée, et pallient à l'insuffisance sans cesse grandissante de l'État en matière de solidarité notamment. Il n'en est que de pointer les secteurs économiques que les mêmes risquent de mettre en péril avec une validation sans règles équitables du traité transatlantique : produits alimentaires transformés, équipements de transport, habillement, soit autant de secteurs vivant des consommations individuelles, à livrer sans vergogne aux multinationales étrangères. Cet effet « ciseau » aura pour conséquence l'asservissement des français, pris entre baisse inexorable de leur pouvoir d'achat et confiscation de toutes les offres locales, voire nationales sauf sur quelques secteurs, de marchés typiquement haut de gamme,

Plus que jamais, c'est de force dont nous avons besoin, et d'abord de Force Ouvrière car la crise n'est plus économique, mais bel et bien et structurellement sociale.

AG : Assemblée Générale

BDES : Base de Données Économiques et sociales

CE : Comité d'Entreprise

CHSCT : Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail

DP : Délégué du Personnel

DUP : Délégation Unique du Personnel

FPFOS : Fonds Paritaire de Financement des Organisations Syndicales

IRP : Instance Représentative du Personnel

OSR : Organisations Syndicales Représentatives

PS : Partenaires Sociaux

RNCP : Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience