



Loi travail XXL :

des arguments pour le débat

FUSION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Le patronat ne cesse de considérer le travail comme un coût, mais il estime aussi que les instances représentatives du personnel (DP-CE-CHSCT-DS) sont un frein au toujours plus de productivité et de rentabilité. A défaut de pouvoir les supprimer, il réclame de les regrouper afin de réduire leurs rôles et prérogatives.

POURQUOI LA CGT S'Y OPPOSE :

- ☛ *risque d'institutionnaliser et d'éloigner le syndicat du terrain.*

Le regroupement des instances va mécaniquement faire supporter au même délégué toutes les prérogatives. Déjà, l'institutionnalisation de certains représentants syndicaux existe. Avec la fusion des IRP, il y a un danger de professionnalisation et d'un syndicat coupé de la réalité du travail et de la défense des salariés. le syndicalisme n'a pas besoin de ça, ce que veulent les salariés ce sont des syndicats proches d'eux ;

- ☛ *la place essentielle du CHSCT (comité d'hygiène sécurité condition de travail) dans la démarche revendicative à partir du travail que développe la CGT.*

Le CHSCT joue un rôle essentiel pour agir sur l'organisation, le sens et le contenu du travail, il est le seul rempart aux organisations du travail qu'impose l'entreprise, souvent néfaste à la santé et sécurité des salariés (cadences infernales, mal travail, productivité, *lean management*, sous-effectif...);

- ☛ *Le patronat veut éviter la justice.*

La construction du droit du travail depuis 120 ans, a acté la subordination du salarié (contrat de travail) à un devoir pour l'employeur de mise en santé et sécurité de ses salariés.

C'est de cette obligation que le patronat souhaite se débarrasser depuis 120 ans aussi. En fusionnant les instances, le CHSCT qui avait la personnalité morale et civile lui permettant d'ester en justice, pouvait stopper des projets néfastes à la santé sécurité des salariés.

ACTUELLEMENT :

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans les entreprises ayant moins de 50 salariés, ce sont les délégués du personnel qui ont les prérogatives et missions du CHSCT. Au-dessus de 50 salariés, le CHSCT intervient sur la prévention des risques, la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

Les deux tiers des salariés considèrent les conditions de travail et de vie au travail comme une priorité. Un dernier sondage indique que 83 % d'entre eux ne souhaitent pas la fusion des IRP.

Autre aspect du projet gouvernemental de fusion des IRP : la délégation unique qui en découlerait serait aussi l'instance de négociation, spoliant ainsi les organisations syndicales de leur pouvoir et prérogative en matière de négociation. Le délégué syndical ne serait plus qu'un simple « représentant ».

CE QUE PROPOSE LA CGT :

- le droit de se syndiquer et de s'impliquer dans le syndicat de son choix sans entrave ni discrimination, pour 40 % des salariés, c'est la peur de discriminations ou de représailles qui est le premier frein à leur engagement dans un syndicat ;
- nous voulons améliorer le droit d'expression des salariés sur la qualité de leur travail afin que les critères de celui-ci soient déterminants pour les décisions prises au plus haut niveau des entreprises (c'est ce que préconisait Madame Pénicaud en 2010 – avant d'être ministre – dans un rapport sur le bien-être au travail) ;
- nous demandons l'élection directe des membres du CHSCT ;
- la mise en place de CHSCT de sites (industriels ou de services). Une meilleure représentation collective pour les salariés des TPE et PME ;
- le comité d'entreprise (CE) doit avoir un droit suspensif sur toute procédure de licenciement. Plus généralement, nous exigeons des droits d'intervention sur les orientations économiques et les choix stratégiques de l'entreprise ;
- nous demandons que le nombre des représentants des salariés dans les conseils d'administration soit augmenté afin de renforcer leur mission.

Montreuil, le 27 juin 2017

Actuellement :

LE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

Dans les établissements d'au moins 11 salariés, ces derniers peuvent élire un délégué du personnel. Celui-ci a pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et les autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Il peut saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Actuellement :

LE COMITÉ D'ENTREPRISE

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés. Il permet l'expression collective des salariés à partir de leur intérêt sur les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, sur l'organisation du travail, la formation professionnelle. Il doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment les effectifs, le temps de travail, les conditions d'emploi et de travail et de formation professionnelle. C'est aussi la gestion des activités sociales et culturelles dont tous les salariés, notamment TPE/PME devraient pouvoir bénéficier aussi.