

NDLR. La Commission nationale de la négociation collective avait à son ordre du jour du 14 janvier 2016 l'examen de projets de décrets de mise en œuvre de la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015. La délégation CGT a rendu deux avis, l'un concernant le recours à la visio-conférence durant les réunions des IRP, l'autre sur les conséquences en matière de moyens attribués à la représentation du personnel (nombre d'élus et crédit d'heures). Leur motivation retiendra l'attention de nos lecteurs.

Avis CGT sur le projet de décret relatif à certaines modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel

La CGT émet un avis négatif sur ce projet de décret. Déjà, lorsqu'elle avait été auditionnée sur la loi dialogue social, la CGT s'était prononcée contre l'utilisation de la visio-conférence dans le cadre des réunions des IRP avec l'employeur.

La visio-conférence, dont l'utilisation n'est pas même limitée au cas particulier des représentants éparpillés sur de multiples sites, risque de transformer profondément les réunions des instances du personnel. Le texte aurait pu, au minimum, exclure le recours à la visio-conférence dès lors que le représentant de l'employeur est sur le même site que certains des élus.

Par le recours à cette technologie, les réunions « physiques » avec une délégation du personnel se transformeront en une juxtaposition de personnes situées dans des lieux différents. Cet éloignement altérera nécessairement la qualité de l'échange collectif, pourtant indispensable au sein de l'entreprise (v. obs. C. Ménard sous Soc. 26 oct. 2011, Dr. Ouv. 2012 p.151).

De plus, la visio-conférence a pour effet d'empêcher les représentants du personnel de se rencontrer, de se connaître, d'échanger, de préparer les réunions. La CGT réitère sa proposition selon laquelle, pour le moins, le décret doit prévoir des réunions par visio-conférence précédées de réunions préparatoires avec les mêmes moyens techniques, pour chaque liste d'élus ou pour la délégation entière réunie. Il n'est pas plus prévu des « suspensions de séance » pendant lesquelles l'employeur se retire et laisse les élus se concerter entre eux par liste et/ou tous ensemble.

Ces mesures constitueraient un minimum pour éviter que ces réunions ne deviennent, soit une chambre d'enregistrement des décisions patronales, soit des réunions de blocage systématique par impossibilité des élus à discuter entre eux.

De telles précautions, nécessaires, resteraient toutefois insuffisantes, alors qu'aucune garantie n'est apportée aux élus sur l'assurance que l'employeur s'est bien « déconnecté » de la visio-conférence.

Par ailleurs, les modes de vote électronique sont lourds à mettre en place et sont très opaques pour les représentants qui ne disposent pas nécessairement de compétences en informatique. Ils seront certainement dans la quasi impossibilité de vérifier la fiabilité de ce vote (v. Philippe Masson « L'improbable démocratie en ligne (quelques réflexions sur le vote électronique à l'entreprise et l'approche critique de la CGT) », Dr. Ouv. 2010 p.576). Le décret ne vient en rien lever ces craintes. Le décret de 2007 sur le vote électronique en cas d'élections professionnelles prévoyait, au moins, une expertise indépendante du système de vote avant sa mise en place.

En outre, le délai de 15 jours après la réunion pour transmettre le procès-verbal est trop contraint pour un secrétaire de CE qui ne dispose d'aucun moyen particulier pour réaliser cette mission.

Concernant l'enregistrement et la sténographie, le projet de décret insère une restriction difficilement justifiable puisque l'employeur pourra s'opposer au recours à l'enregistrement ou à la sténographie lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il présente comme telles.

Or le procès-verbal des séances du comité doit comprendre la reproduction nécessairement fidèle des débats.

En tout état de cause, l'information donnée comme confidentielle par l'employeur doit l'être réellement, c'est-à-dire au sens de l'article L.2325-5. En cas de contestation, l'employeur devra fournir au juge ses éléments de preuve (sur ce point v. Soc. 5 nov. 2014, Dr. Ouv. 2015 p.417 obs. A. Mazières et les références citées).

Avis CGT sur les projets des décrets relatifs à la composition et au fonctionnement de la délégation unique du personnel et à l'instance mentionnée à l'article L2391-1 du code du travail

La CGT émet un avis défavorable sur ces deux projets de décrets.

Elle regrette en particulier que l'opposition et des propositions formulées par des organisations syndicales à certaines dispositions dans la phase des pré-projets n'aient pas été entendues.

Globalement le nombre d'élus diminue ou est appelé à l'être dans l'ensemble des entreprises, en particulier pour les entreprises qui comptent les effectifs les plus nombreux. La CGT est attachée à une représentation du personnel au plus près des salariés, en particulier en qui concerne les membres du CHSCT et les DP. Or, cette représentation sera centralisée par conséquent loin de ces derniers. Elle amputera l'échange nécessaire avec les salariés, indispensable et complémentaire aux réunions des instances (v. J. Dirringer « Bienvenue dans l'ère du dialogue social : de nouvelles règles pour une nouvelle logique » Dr. Ouv. 2016 p.56).

Concernant la nouvelle Délégation unique du personnel, nous observons que le décret proposé impose un nombre d'élus titulaires et suppléants inférieur à ce que prévoyait l'étude d'impact. La concentration des différentes missions de la DUP (DP, CE, CHSCT) sur un nombre réduit de représentants s'en trouve donc renforcée et accentue les risques de nuisance à la qualité du dialogue social dans l'entreprise.

Nous avons appliqué le projet de décret relatif au regroupement des IRP par accord à une entreprise automobile qui compte 32 676 salariés et 12 établissements distincts. Si l'on s'en tient au projet de décret, dans l'hypothèse où le regroupement se fait au niveau de l'entreprise, celle-ci pourrait compter 15 élus titulaires ! Aujourd'hui, elle compte 385 titulaires (hors DS), soit un titulaire pour 84 salariés. Selon le projet de décret elle pourrait compter 155 titulaires soit un titulaire pour 210 salariés. Il en est de même pour le nombre d'heures de délégation qui sont aujourd'hui de 6 750 par mois, soit 12,39 minutes tous mandats confondus à consacrer par mois et par salarié. Avec le projet de décret le nombre d'heures de délégation possible sera de 2 480 heures soit 4,5 minutes à consacrer par mois et par salarié.

Renvoyer le nombre d'élus et le temps de délégation à la négociation avec des planchers aussi bas, revient à générer d'emblée des moyens à la baisse, l'employeur ne manquant pas de se calquer sur la référence plancher dans le cadre de la négociation.

Les moyens mis à la disposition des IRP doivent être en adéquation avec les besoins des salariés et de leur nombre. Cela ne devrait pas faire l'objet d'un compromis dans le cadre d'une négociation.

Cette atteinte au droit de représentation des salariés est pour le moins paradoxale au regard des proclamations officielles d'attachement au « dialogue social ».

Elle est aussi en contradiction avec l'étude produite par la DARES à partir de l'enquête « Réponse » de 2011 sur les représentants du personnel, qui montre que plus l'établissement est grand, plus les représentants du personnel déclarent consacrer un temps supérieur à leur décharge horaire (c'est le cas dans 64 % des établissements de plus de 500 salariés).

Une régression importante est également prévue dans le projet relatif à la composition et au fonctionnement de la Délégation unique du personnel à propos de la mise en place du principe d'un délai de prévenance d'un mois en matière de prise d'heures de délégation cumulées ou mutualisées. Certes, cela concernera uniquement ces catégories d'heures, néanmoins le risque de généralisation ne peut pas être écarté. De plus, il sera extrêmement difficile en pratique, pour un élu de prévoir une prise de délégation autant en amont. Par conséquent, cette disposition aboutit, en fait, à empêcher le représentant du personnel de prendre ces heures de délégation.

La mise en place de ce délai a été rejetée par la représentation nationale. Il s'agissait alors d'un délai de 8 jours. La CGT est choquée par la méthode qui consiste à prévoir, dans un décret, une disposition rejetée dans le cadre de la loi. Elle s'interroge également sur la légalité d'une telle disposition par voie de décret. A notre sens, elle manque de base légale.

Le principe en matière de prise d'heures de délégation doit demeurer celui de l'information de l'employeur afin de lui permettre de décompter le nombre d'heures prises. C'est la réalité actuelle de fonctionnement dans les entreprises qui permet généralement une régulation sans conflit. Instaurer un délai de prévenance, qui plus est d'un mois, risque fort de rigidifier et de créer des contentieux sur une question où le dialogue se déroule de manière satisfaisante.

Enfin, dans ces deux projets la spécificité du rôle du CHSCT semble ignorée. En tout cas, elle est considérable amoindrie en particulier par sa fusion avec les autres instances. Ceci est paradoxal alors que la problématique de la santé et la sécurité au travail des salariés est plus que jamais à l'ordre du jour et rappelée comme une priorité dans le plan Santé Travail.

14 janvier 2016