



## **Qualité et efficacité du dialogue social : Les propositions de l'UNSA**

**Motion adoptée lors du Bureau national du 26/11/2014**

L'UNSA, organisation syndicale interprofessionnelle, est un acteur important du dialogue social. Au quotidien, les militantes et militants de l'UNSA dans les branches, les entreprises, les administrations participent activement au dialogue social. Aussi l'UNSA souhaite-t-elle faire connaître ses propositions dans le cadre de la négociation interprofessionnelle relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans les entreprises et à l'amélioration de la représentation des salariés.

En préambule, l'UNSA réaffirme que la présence de représentants des salariés dans les entreprises n'est pas un frein au développement des entreprises. Un dialogue social constructif concourt à la réussite économique de l'entreprise tout en étant un facteur de progrès social pour les salariés. L'UNSA constate que le Code du Travail n'est pas la seule complexité que rencontre le chef d'entreprise désireux de faire accroître sa société. L'augmentation progressive des cotisations sociales patronales avec la taille, les complexités que représente le passage de SARL en SAS, etc., constituent des obstacles plus lourds que l'élection de DP ou d'un CE. Aussi, pour l'UNSA, si des simplifications sont souhaitables, elles doivent porter sur tous les domaines du droit.

L'amélioration de la qualité du dialogue social et de la représentation des salariés dans toutes les entreprises, et ce quelles que soient leurs tailles et leur domaine d'activité, doit donc être une priorité.

Les propositions suivantes ont pour vocation de répondre aux trois thématiques suivantes :

- Comment améliorer la représentation des salariés, sous des formes adaptées à la diversité des entreprises?
- Comment faire évoluer le cadrage du dialogue social dans l'entreprise, en particulier s'agissant des IRP et des obligations de consultations ?
- Comment favoriser des parcours syndicaux valorisants et fluides pour les représentants des salariés ?

### **1. Comment améliorer la représentation des salariés, sous des formes adaptées à la diversité des entreprises ?**

#### **a) Les TPE**

La représentation des salariés des TPE est une question ancienne et a donné lieu à des propositions souvent peu réalistes (délégué de site, comité d'entreprise de site...).

Aujourd'hui, les salariés TPE de 1 à 10 votent tous les 4 ans pour participer au cycle de représentativité qui détermine quelles sont les organisations syndicales représentatives en France.

Ces salariés des TPE de 1 à 10 participent donc au choix de leurs représentants dans les conventions collectives.

En cas de problème de licenciement conduisant à un entretien préalable, les salariés des petites entreprises peuvent solliciter un conseiller du salarié. Si le désaccord aboutit à un contentieux, ils peuvent saisir le conseil des prud'hommes.

Dans la position commune, CGT, CFTD, MEDEF, CGPME, UPA, on trouve la proposition d'installer des commissions régionales paritaires qui représenteraient les salariés des TPE de 1 à 10 à partir du vote tous les 4 ans. La complexité de l'exercice (comment des salariés de TPE peuvent-ils siéger et s'absenter de l'entreprise ? quels sont les pouvoirs réels des commissions ?) a abouti à ce qu'il n'y ait qu'un vote de ces salariés TPE sur sigle et pas de commissions paritaires.

Il existe, par ailleurs, des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat, les CPRIA, fruits d'un accord national signé le 12/12/2001 par l'UPA et les 5 syndicats représentatifs.

Pour l'UNSA, les salariés des TPE ont avant tout besoin de renseignements juridiques et d'informations, notamment concernant la santé au travail ou leur droit à formation. C'est ce que nous avons constaté dans la campagne pour les élections TPE de décembre 2012. Nos propositions ont d'ailleurs trouvé un large écho, comme en attestent nos bons résultats. Nous avons même poursuivi l'activité de renseignement auprès de ces salariés, en maintenant un numéro d'appel permettant de renseigner les salariés des TPE qui s'y adressent.

Pour répondre à ces 2 exigences il faut:

- ✓ Faire voter les salariés de 1 à 10 dans le cadre des règles de représentativité issues de la loi d'août 2008.
- ✓ Et désigner par ces élections des représentants des salariés des TPE.

L'UNSA considère qu'il faut utiliser le modèle des CPRIA pour servir de base à l'installation de commissions régionales. Ces commissions régionales seraient composées d'élus de salariés TPE si une forme de scrutin sur liste est retenue ou de représentants syndicaux désignés par leur organisation si l'élection sur sigle est maintenue. Les représentants dans ces commissions bénéficieraient du temps nécessaire pour se rendre aux réunions et siéger. Ces commissions auraient pour objet l'information, le renseignement, le dialogue avec les représentants des employeurs, voire la prévention.

Les conventions collectives demeurent. Pour l'UNSA, les règles encadrant les professions et les commissions régionales ne peuvent en aucun cas inverser la hiérarchie des normes. Les sièges attribués aux organisations pour siéger dans ces commissions régionales le seraient sur la base des résultats électoraux obtenus par chacune d'entre elles dans le scrutin TPE. Cette proposition permet un compromis acceptable pour toutes les parties.

## **b) Les RSS**

Instauré par la loi sur la représentativité de 2008, le nouveau mandat de RSS constitue une avancée pour la représentation des organisations syndicales. Toutefois, ces droits doivent être améliorés. L'UNSA demande que le RSS puisse avoir accès à l'ensemble des informations utiles pour l'exercice de son mandat. L'accès à la Base de Donnée Unique mise en place par la loi de sécurisation de

l'emploi devrait être une obligation. En parallèle, l'UNSA demande une augmentation des heures de délégations afin de permettre au RSS d'assurer dans les meilleures conditions son mandat auprès des salariés.

### **c) La communication**

Pour l'UNSA, la communication auprès des salariés doit être une priorité. Dans notre société de l'information, les représentants du personnel doivent avoir un accès aux salariés par les moyens de communication modernes, y compris un espace réservé au sein du réseau de communication de l'entreprise. Pour ce faire, l'UNSA demande que l'accès aux NTICS puisse être facilité et que l'article L.2142-7 du Code du Travail réservé aux personnel des entreprises d'intérim soit élargi aux entreprises ayant des personnels itinérants (SSII, aides à la personne, chauffeurs routiers...).

### **d) La formation**

Pour l'UNSA, la formation des élus concourt à l'amélioration de la représentation des salariés. C'est dans cette optique que nous proposons l'ouverture de la formation à l'ensemble des élus titulaires et suppléants ainsi que la création d'une formation spécifique pour les délégués du personnel. Cette formation doit pouvoir intervenir à chaque renouvellement de mandat. Au niveau des heures de délégations, l'UNSA est favorable à une évolution de la législation en instaurant une mutualisation du crédit d'heures par IRP.

## **2. Comment faire évoluer le cadrage du dialogue social dans l'entreprise, en particulier s'agissant des IRP et des obligations de consultations ?**

Le Code du Travail instaure une multitude de seuils, fruits d'une sédimentation législative dont la cohérence n'est pas évidente y correspondent des obligations dont le caractère va bien au-delà des seuils IRP. Ainsi, à 20 salariés, il y a une obligation pour l'employeur de mettre un RI ou encore d'emploi de personnes en situation de handicap ; à 25 mise en place d'un réfectoire si plus de 25 salariés le demandent ; à partir de 150 salariés l'obligation de réunir le CE mensuellement ; à 200 salariés, la mise en place d'une commission emploi et formation, égalité professionnelle, d'une infirmerie , plus de possibilité de mettre en place une DUP....

L'UNSA réaffirme son attachement aux seuils de 11 salariés pour l'élection de délégués du personnel et de 50 salariés pour l'élection d'un Comité d'entreprise.

Pour l'UNSA, dix salariés représentent déjà un collectif de travail qui justifie une représentation des salariés. Renoncer à ce seuil au profit d'une représentation inter-entreprise conduirait à sacrifier un dialogue social qui fonctionne harmonieusement d'ores et déjà dans beaucoup de petites entreprises.

Quant au seuil de 50 salariés celui-ci marque l'entrée dans l'entreprise moyenne. À ce niveau, l'information et la consultation du personnel sur les aspects économiques ainsi que sur les conditions de travail est indispensable.






### **a) Rationnaliser les seuils pour garantir des droits réels dans le cadre des IRP**

Une rationalisation des seuils est toutefois nécessaire. Ainsi l'UNSA propose de supprimer les seuils de 20 et 25 salariés et ceux de 150 et 200 salariés et de transférer les obligations associées d'une part au seuil de 50 salariés et d'autre part au seuil de 300 salariés.

Aujourd'hui, à partir de 50 salariés, outre la mise en place d'un CE, un CHSCT doit, en parallèle, être créé. Ainsi, dans une PME de 50 à 75 salariés, il ne faut pas moins de 13 salariés pour pourvoir l'ensemble des postes titulaires et suppléants de DP, CE et CHSCT (10 en cas de DUP). En pratique, les mêmes personnes cumulent souvent les mandats et, fréquemment, les postes de suppléants ne sont pas pourvus. Pour l'UNSA, la Délégation Unique du Personnel devrait voir ses compétences élargies au CHSCT. Sans fusion, ni absorption des instances, il s'agirait de donner la possibilité aux mêmes élus d'exercer le mandat de CE, DP et CHSCT, avec cumul des heures de délégations et formations pour chacun des mandats. Cette possibilité devrait être donnée aux entreprises de moins de 300 salariés.

Aujourd'hui, la mise en place d'un CE s'accompagne de nouvelles obligations engendrant un grand nombre d'informations et de consultations tout au long de l'année comme, par exemple, information consultation sur le droit d'expression, la recherche et le développement technologique, la santé et sécurité au travail... En pratique, on observe que bien peu d'employeurs remplissent la totalité de leurs obligations vis-à-vis du CE.

Pour l'UNSA, il importe avant tout de garantir des droits réels. À cette fin les différentes informations et consultations pourraient être simplifiées et regroupées autour de 5 grands thèmes :

-  L'égalité professionnelle
-  Conditions de travail
-  Situation économique et sociale de l'entreprise
-  Formation professionnelle
-  Stratégie de l'entreprise

### **b) Améliorer la représentation dans les grands groupes**

Au niveau des grandes et très grandes entreprises, le dialogue social souffre souvent de l'enchevêtrement des IRP. Les compétences respectives de CE, CCE, CCE d'UES, Comités de groupe et européen, CHSCT locaux et centraux quand ils existent, se chevauchent fréquemment au détriment de l'efficacité. Une simplification de cette architecture et la dévolution de compétences spécifiques à chaque niveau d'IRP est donc nécessaire. Pour l'UNSA notamment, les CE d'établissement devraient être consultés et informés sur les projets concernant l'établissement. Les compétences économiques devraient, quant à elles, être assurées par le CCE et par le comité de groupe. La négociation d'accords de répartition des budgets de fonctionnement et des activités culturelles et sociales devraient être obligatoire.

Pour l'UNSA, si la négociation ou la loi sur le dialogue social peut être l'occasion de simplifier des procédures souvent mal appliquées, elle doit être aussi l'occasion d'améliorer la légitimité des IRP. La durée des mandats et la désignation du CHSCT doit être synchronisée avec la durée des mandats CE et DP. Le CHSCT doit être doté d'un budget de fonctionnement.

La Loi de sécurisation de l'emploi a consacré le rôle de l'accord collectif et donc des organisations syndicales dans le domaine de l'emploi. L'articulation entre les organes de consultation (CE, CHSCT) et les organes de négociation (DS) est de plus en plus évidente et nécessaire. La présence de représentants syndicaux devrait donc être institutionnalisée au sein des CHSCT comme au sein des CE.

De plus, la représentation des salariés au sein des conseils d'administration et des comités des conseils d'administration est souvent symbolique, malgré les avancées de la Loi de sécurisation de l'emploi. La présence de véritables administrateurs salariés dans les sociétés anonymes est un gage de respect des principes de la Constitution de 1946. Dans ce cadre, l'UNSA demande que la présence d'administrateurs salariés soit effective dans toutes les entreprises de plus de 1000.

### **3. Comment favoriser des parcours syndicaux valorisants et fluides pour les représentants des salariés**

Le dialogue social et la représentation des salariés reposent sur des femmes et des hommes engagés et impliqués dans l'exercice de leurs mandats de représentants du personnel ou de délégués syndicaux.

L'engagement syndical a souvent comme conséquence une mise entre parenthèses de la carrière professionnelle du salarié et un retour à l'emploi pénalisé par des activités syndicales passées.

Dans la perspective d'améliorer le dialogue social dans l'entreprise, il est nécessaire de reconnaître le parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle des représentants des salariés. Pour ce faire, l'UNSA rappelle que :

- L'engagement syndical ne soit pas vecteur de discrimination tant sur les salaires, les carrières, l'évolution professionnelle....

Pour ce faire elle propose que :

- Les compétences acquises au cours d'un mandat de représentant des salariés et de responsable syndical soient prises en compte
- L'articulation entre le mandat et l'activité professionnelle fasse l'objet d'un accompagnement RH
- Un accompagnement spécifique soit mis en œuvre afin d'aider les représentants des salariés dans leurs démarches de VAE ou dans la recherche de formations diplômantes.

Pour atteindre ces objectifs, l'UNSA demande que soit examinée, à minima, à chaque renouvellement de mandat, l'évolution de carrière des représentants du personnel et/ou syndicaux, avec engagement par l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer une progression identique à celle auquel le salarié aurait pu prétendre s'il avait exercé pleinement son activité professionnelle, au regard, notamment, de la rémunération, de la formation et de l'évolution de carrière.

Pour l'UNSA, il est indispensable de favoriser la réintégration dans un poste de travail des salariés ayant exercé un mandat de représentation. Pour ce faire, l'UNSA demande que celle-ci se fasse, au minimum, dans un emploi similaire à celui occupé au moment de la prise du mandat. Mais, au-delà, les connaissances et compétences acquises durant le mandat, transférables professionnellement, devront être prises en compte par l'employeur.

La question des parcours syndicaux implique, par ailleurs, de favoriser l'accès aux fonctions de représentations extérieures à l'entreprise (branche, interpro...). Il s'agit pour l'UNSA d'un axe essentiel pour permettre, en particulier, l'exercice de fonctions interprofessionnelles par des salariés issus du privé. Le droit syndical doit pouvoir s'exercer aussi à l'extérieur de l'entreprise dans un cadre codifié établi dans l'entreprise et la branche. Pour l'UNSA, le statut de salarié protégé doit être étendu à tous les mandats exercés hors de l'entreprise.

Le renouvellement et la diversité des représentants des salariés doivent être une priorité. Pour l'UNSA, une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des représentants des personnels doit être actée. L'UNSA demande enfin que la représentation des salariés soit en adéquation avec la sociologie de l'entreprise. Pour ce faire, elle milite afin que les listes de candidats déposées tendent à être à l'image de l'entreprise.