



Projet de loi Modernisation du dialogue social

Suivi du projet par l'UNSA

25 mai 2015

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, après avoir adopté 216 amendements. Certains vont dans le sens des propositions de l'UNSA. L'UNSA considère que ce projet de loi présente des avancées non négligeables pour les droits syndicaux dans et hors de l'entreprise mais il reste encore des évolutions à obtenir et des points de blocage à lever. Le débat en séance plénière en première lecture est programmé à l'Assemblée nationale ce jour et jusqu'au 2 juin.

Rôle des suppléants

L'UNSA, qui s'est opposée vivement à l'article qui stipulait que les suppléants ne siègeraient qu'en cas de remplacement du titulaire absent pour toutes les réunions sauf lors de la consultation relative aux orientations stratégiques, note avec satisfaction que sa demande que les suppléants puissent assister à toutes les réunions d'instances a été entendue. Cette mesure constituait un net affaiblissement de la représentation syndicale et actait un recul majeur dans le bon fonctionnement des instances.

Valorisation des parcours des militants

Concernant la valorisation du parcours des militants, l'UNSA demande que soit inscrite l'obligation de négocier la première année de chaque cycle électoral sur la valorisation des parcours professionnels des représentants élus du personnel et des représentants syndicaux.

Cette demande de l'UNSA n'a pas été entendue. Mais l'entretien d'un militant devient systématique et non plus « à sa demande » du texte initial, comme le revendiquait l'UNSA.

Représentation équilibrée des listes dans chaque collège électoral

L'UNSA soutient cette proposition de réel équilibre dans les IRP et son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017 mais, elle estime que la sanction postélectorale annulant l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté en cas de non-respect des obligations n'est pas satisfaisante. Elle estime que la constatation par le juge doit antérieure à l'élection et entraîner l'annulation de la candidature du sexe surreprésenté.

La Commission n'a pas retenu notre proposition et conserve l'annulation, par le juge, de l'élection des élus surreprésentés, postérieurement à l'élection. Elle a aussi introduit plusieurs mesures plus contraignantes pour l'établissement des listes, notamment le fait qu'elles soient composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Regroupement par accord des institutions représentatives du personnel

La délégation unique du personnel est élargie aux CHSCT et dans les entreprises jusqu'à 299, avec maintien des prérogatives des trois instances, condition indispensable pour l'UNSA. L'UNSA note avec satisfaction la synchronisation de la durée des mandats CHSCT sur celle du CE et des DP, mesure qu'elle demandait depuis longtemps. La création d'une DUP élargie dans les entreprises de plus de 300 salariés sera aussi possible. L'UNSA, qui ne revendique pas cette mesure, note que cette disposition est renvoyée à la négociation dans l'entreprise et verrouillée par un accord majoritaire à 50%.

L'UNSA regrette que plusieurs dispositions, notamment les moyens en nombre d'élus et nombre d'heures de délégation soient renvoyés à des décrets. L'UNSA demandait leur inscription dans la loi. Cependant, elle note positivement que la Commission a acté l'annualisation des heures, mesure que l'UNSA revendiquait, en plus de leur mutualisation. Un secrétaire adjoint de DUP est créé pour assister le secrétaire, eu égard aux lourdes tâches à effectuer sans que l'un ou l'autre soit spécialisé CE ou CHSCT.

Instance de coordination des CHSCT

Le rôle de l'IC CHSCT reste ambigu. Ainsi, la réforme reste au milieu du gué, l'UNSA revendique la création d'un CHSCT central reprenant les compétences de l'ICCHSCT.

Notre proposition n'a pas été retenue.

Recours à la visioconférence.

L'UNSA n'était pas favorable à la tenue des réunions en visioconférence et défavorable à un décret qui renvoie au vote à bulletin secret. Pour l'UNSA, le vote à bulletin secret doit se faire physiquement dans l'instance.

L'amendement adopté par la Commission encadre les conditions du recours à la visioconférence et stipule qu'il peut pour réunir le comité d'entreprise, le comité d'entreprise européen, le comité de groupe, ou les réunions communes, être autorisé par accord entre le président et les représentants du personnel des diverses instances. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.

Regroupement des obligations actuelles d'information et de consultations récurrentes du comité d'entreprise.

L'égalité professionnelle et son Rapport de Situation Comparée se retrouvent dans la partie qualité de vie au travail. Ce rapport remis au comité d'entreprise doit rester obligatoire, les informations doivent être intégrées à la Base de Données Unique. L'UNSA demande que soient maintenus, voire renforcés via la négociation, tous les indicateurs prévus dans la loi du 4 août 2014. *La Commission a adopté de nombreux amendements visant à renforcer l'effectivité de la loi sur l'égalité professionnelle femmes-hommes : négociation annuelle sur*

la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, en l'absence d'accord, l'employeur devra établir un plan d'action et en définir la nature.

Clarification du régime de négociation en l'absence de délégué syndical dans les entreprises.

L'UNSA s'est opposée à cette disposition contraire au développement de la représentation syndicale, tel que voulu par ce projet de loi, et à la vocation naturelle des organisations syndicales à conduire les négociations collectives. L'UNSA demande que soit clairement rappelée la hiérarchie des normes pour négocier.

L'amendement déposé par l'UNSA est repris dans l'esprit et la Commission propose de rétablir la validation de la commission paritaire de branche en aval de l'accord afin qu'elle en contrôle le respect des règles législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Représentation des salariés des TPE

L'UNSA avait demandé que les membres de la commission paritaire régionale interprofessionnelle bénéficient d'au moins une journée de délégation, à prendre soit par journée, soit par demi-journée.

La commission a adopté un amendement qui n'augmente pas la durée de délégation mais permet la mutualisation et l'annualisation, ce qui facilitera la mission des militants salariés.

Administrateurs salariés

L'UNSA revendiquait que les représentants des salariés au Conseil d'administration soient obligatoires dès 1000 salariés au lieu des 5000 actuellement.

La commission n'a pas retenu cette demande.

Prime d'activité :

L'UNSA qui soutenait la mise en place de la prime d'activité en remplacement des dispositifs prime pour l'emploi (PPE) et RSA Activité avait demandé que ce dispositif prenne en compte les apprentis et les étudiants qui travaillent.

Un amendement du Gouvernement élargit l'accès à la prime d'activité afin que notamment certains étudiants ou apprentis puissent en bénéficier. La Commission a retenu cet amendement qui correspond aux revendications de l'UNSA.

Intermittents du spectacle

L'UNSA est globalement en accord avec les mesures proposées.

En complément des amendements sur le projet de loi proposé, l'UNSA avait demandé l'introduction de nouveaux amendements sur les points suivants :

1° Locaux mis à disposition des antennes syndicales locales :

L'UNSA souhaitait consolider dans la loi la mise à disposition de locaux pour les organisations syndicales interprofessionnelles qui en font la demande.

Amendement non repris :

« Consolider l'usage de la mise à disposition des locaux dans la loi selon les principes suivants : les collectivités (communes, groupement de communes, départements, régions) pourvoient au logement des syndicats interprofessionnels (affiliés à une confédération ou une union nationale) qui en font la demande. Les frais, loyers et charges donneraient lieu pour l'occupant à la gratuité ou exonération. Ils pourront être financés par subvention des collectivités territoriales (par voie de conventions bilatérales ou multilatérales) ou par péréquation. »

2° Maintien du salaire par l'employeur et dispositif conventionnel de subrogation des salaires des stagiaires bénéficiant d'un Congé pour formation économique, sociale et syndicale.

Un amendement gouvernemental a été adopté prévoyant la possibilité pour l'employeur d'établir une convention entre organisation syndicale et employeur afin d'établir les modalités de maintien partiel ou total de la rémunération du salarié en congé formation économique sociale et syndicale. L'UNSA souhaite que, dès lors que le salarié obtient l'accord pour son départ en CFESS par son organisation syndicale, l'employeur ait l'obligation du maintien du salaire en totalité et que la subrogation soit de plein droit.

Amendement à l'amendement gouvernemental article 18 : non repris

Remplacer le 3° par : « Par ailleurs, lorsque le salarié a obtenu l'accord d'une organisation syndicale pour le départ en congé de Formation économique sociale et syndicale et la garantie par cette dernière du remboursement de l'intégralité du salaire pour le temps passé en formation, l'employeur a l'obligation de maintenir son salaire en totalité. En conséquence, celui-ci est subrogé de plein droit au salarié dans son droit à indemnité issu de l'article L.2135-11.»

