

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

512 du 22 juin 2012

Démocratie sociale Contributions de la FNIC CGT au débat revendicatif sur les droits, libertés et moyens syndicaux

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.48.18.80.36
Fax. 01.48.18.80.35
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0313 S 06415
Mensuel : 2,74 €

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie. Répartition. Droguerie. Officines. Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce & prestations de services dans les domaines médico-techniques.



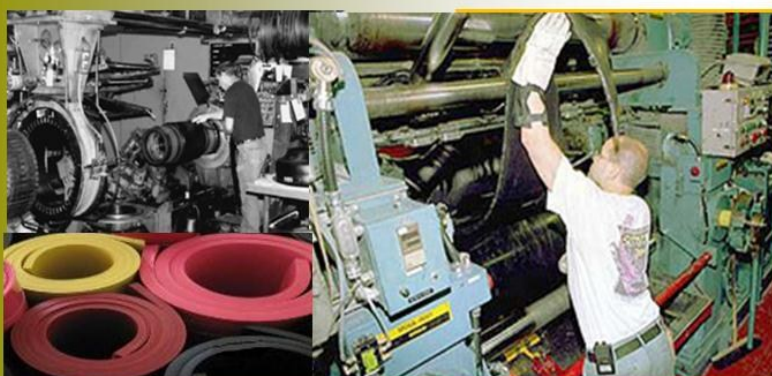
POLYDOME

Clermont Ferrand



COLLOQUE

11 & 12 octobre 2012



Colloque International



des travailleurs du Caoutchouc

En collaboration avec



PUY-DE-DÔME
CONSEIL GENERAL

Revendications de la CGT pour le progrès de la démocratie sociale

23 propositions
sur 4 thèmes
et
10 fiches

DROIT SYNDICAL INTER- PROFESSIONNEL

Fiche 1 : Pour un progrès de la démocratie sociale en territoire.

Fiche 2 : Contribution des entreprises à l'activité syndicale interprofessionnelle.

Fiche 3 : Les moyens publics pour l'activité syndicale interprofessionnelle.

DROIT SYNDICAL D'ENTREPRISE

Fiche 4 : Droit au syndicalisme de proximité dans les grandes entreprises.

Fiche 5 : Fonder le droit syndical sur la représentativité.

NEGOCIATION COLLECTIVE

Fiche 6 : Poursuivre la démocratisation de la négociation collective.

Fiche 7 : La démocratie sociale dans les branches professionnelles.

INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Fiche 8 : Pour la mise en place d'IRP inter-entreprises.

Fiche 9 : De la consultation formelle au droit d'intervention des élus (négociation en cours sur la modernisation du dialogue social).

Fiche 10 : Corriger des incohérences dans la loi du 20 août 2008.

La démocratie sociale, depuis les négociations d'entreprise jusqu'aux accords nationaux interprofessionnels, en passant par les conventions collectives, est un des éléments déterminants de notre syndicalisme de lutte.

L'enjeu des revendications CGT en la matière comporte, à notre sens, la nécessité d'un large débat au sein des organisations de la CGT, que ce soient les Fédérations, les Unions Départementales et même, les Syndicats.

Il est d'ailleurs sain et naturel que les revendications que portent la CGT, à tous les niveaux de discussions et y compris au premier d'entre eux, le niveau national interprofessionnel, les choix soient compris par tous, débattus démocratiquement, et de ce fait, engagés au nom de toute notre organisation.

La négociation, démarrée sous la précédente mandature présidentielle, et qui concerne le rôle et l'éventuel regroupement des Instances Représentatives du Personnel, est à ce titre d'une importance vitale pour notre syndicalisme de terrain. Par exemple, on mesure encore aujourd'hui les conséquences néfastes de la loi du 20 août 2008, aussi bien sur la légitimité du syndicat, son délégué syndical dans l'entreprise, conquête de 1968, que par exemple, sur les obligations comptables des seules organisations syndicales à ce jour.

Il nous a donc semblé « sain et naturel » de faire partager aux syndicats de la Fédération nos réflexions sur les propositions confédérales de revendications en matière de démocratie sociale, d'inviter aux débats, de faire remonter les remarques, amendements ou analyses, etc.

La FNIC-CGT porte résolument le choix d'un syndicalisme « de masse et de classe », belle formule inscrite dans nos statuts, qui a pour ambition de réduire au minimum la délégation de pouvoir, qui implique le débat citoyen dans les syndicats et les entreprises. Notre action engage donc 3 principes : propositions, mobilisation, négociation et non seulement 2 en occultant le 2^{ème}.

DROIT SYNDICAL INTERPROFESSIONNEL

FICHE 1

POUR UN PROGRÈS DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE EN TERRITOIRE

Revendications CGT

1. Forums départementaux économiques et sociaux

L'absence de structures départementales permettant une confrontation sur les enjeux économiques et sociaux ne permet pas un débat contradictoire entre les différents acteurs de chaque département : Etat – principales collectivités territoriales – organisations syndicales et patronales.

Nous proposons la mise en place de forums départementaux économiques et sociaux bénéficiant de moyens d'études et d'expertises permettant une anticipation sur les activités économiques et leurs mutations éventuelles, les incidences pour l'emploi, les qualifications...

Ces forums devraient permettre de travailler des contractualisations notamment dans le domaine de l'emploi.

2. Comités Stratégiques Régionaux de Filières et Observatoires régionaux de branches

Dans la suite des Etats Généraux de l'Industrie et de la loi sur la formation professionnelle de 2009, se sont mis en place dans quelques régions, des Comités Stratégiques de Filières, dans quelques branches des observatoires régionaux.

Un état des lieux doit être réalisé permettant de généraliser ces instances d'une part, de travailler un cahier des charges structurant ces espaces de dialogue social.

Selon nous, les enjeux : pyramides des âges, tutorat, évolution technologique, impact des normes environnementales, formation continue... doivent être le cœur du cahier des charges.

3. Commission de contrôle et d'évaluation des aides publiques, de mobilisation des outils financiers, de réponse aux besoins de services publics.

Des expériences existent notamment en région.

Au-delà du territoire pertinent (département – région) pour travailler ces questions, il convient de légiférer pour que les institutions représentatives du personnel bénéficient d'une information et avis décisionnel en amont de toutes décisions d'attribution des aides publiques, qu'elles soient sectorielles ou directes.

Amendements FNIC

Le choix du thème « Démocratie sociale en territoire » pour cette première fiche crée un déséquilibre entre les deux dimensions du syndicalisme CGT, territorial et professionnelle. Il faut ajouter cette dimension professionnelle, comme détaillé ci-après.

Le terme de « forum » départemental est imprécis : S'agit-il d'une instance décisionnelle ? La description proposée ressemble furieusement au champ des CESR, où nous siégeons déjà : Quid du devenir des CESR ? Ou doublons ???

La logique régionale pour les comités stratégiques n'est pas pertinente, la politique industrielle est avant tout nationale. La régionalisation de ces problématiques entraîne spécialisation et mise en concurrence des régions entre elles, et fragilise les conventions collectives nationales, socle de garanties collectives de nombreuses branches professionnelles.

FICHE 2

CONTRIBUTION DES ENTREPRISES A L'ACTIVITE SYNDICALE INTERPROFESSIONNELLE

Revendications CGT

4. Mise en place d'un dispositif mutualisé de mises à dispositions syndicales interprofessionnelles

En instaurant des crédits d'heures pour les délégués et représentants syndicaux, la législation du travail reconnaît que l'activité syndicale à l'entreprise est partie prenante du travail salarié. Toutefois, aucune disposition n'octroie de droits ni de moyens pour l'activité syndicale interprofessionnelle. Or, dans le cadre du syndicalisme confédéré qui s'est historiquement développé en France, celle-ci n'est pas dissociable de l'action syndicale interne à l'entreprise. Elle doit être donc être aussi reconnue comme partie prenante du travail salarié par l'octroi de temps militant rémunéré comme temps de travail.

Cela contribuerait aussi à corriger une inégalité fondamentale entre le financement du syndicalisme patronal et celui du syndicalisme salarié. En effet le premier repose sur des cotisations payées sur le compte d'exploitation des entreprises et non par le dirigeants ou leurs propriétaires. Le temps passé par les représentants patronaux dans leur activité syndicale, dans les instances de négociation et de concertation, dans les institutions paritaires est pris sur leur temps d'activité professionnelle, par conséquent rémunéré par les entreprises qui les emploient. L'essentiel du financement des syndicats patronaux repose donc sur des prélèvements opérés sur la richesse créée par le travail. Ce serait donc justice que la législation du travail accorde en contrepartie des droits aux syndicats des salariés.

L'octroi au syndicalisme interprofessionnel de temps syndical pris sur le temps de travail ne peut pas être réparti entreprise par entreprise. Il nécessite des mises à disposition de salariés, soit à temps plein, soit à temps partiel. Le coût supporté par les entreprises concernées doit être mutualisé par l'ensemble des entreprises, par une contribution assise sur la masse salariale.

Déjà, l'accord de 2001 sur le financement du dialogue social dans l'artisanat, validé par la Cour de cassation et étendu par le Ministère du travail, a instauré une contribution obligatoire des entreprises artisanales, de 0,15% des salaires bruts, pour contribuer au financement du temps que les organisations de salariés et d'employeurs consacrent à l'activité syndicale et représentative dans les secteurs de l'artisanat. La moitié de cette cotisation, soit 0,0375% des salaires bruts, est attribué aux organisations syndicales représentatives des salariés au titre de leur activité interprofessionnelle (autant qu'au titre de leur activité de branche professionnelle).

Amendements FNIC

Là aussi on écarte, volontairement ou non, la dimension professionnelle. Il existe pourtant une activité syndicale, et un dialogue social, dans les branches professionnelles, avec de plus en plus d'instances (Commissions de l'emploi, de formation professionnelles, paritaires de négociation, Observatoires des métiers, Comités stratégiques et autres contrats d'études prospectives, commissions de validations des accords dérogatoires, etc.). Quels moyens revendique-t-on pour faire vivre tout ça ? Quantité de branches fonctionnent sans droit, avec 2/3 de représentants pour une profession nationale.

Nous proposons ainsi la mise en place d'un dispositif de droits et moyens pour le syndicalisme représentatif interprofessionnel, applicable à toutes les entreprises non artisanales et fondé sur les principes suivants :

- Création d'un fond pour le financement mutualisé du droit syndical interprofessionnel, lui-même financé par une cotisation des employeurs exprimée en dix millièmes des salaires bruts ;
- Droit des organisations syndicales confédérées représentatives d'obtenir la mise à disposition de salariés par leur entreprise, à temps plein ou partiel, pour leur activité interprofessionnelle ; la durée de la mise à disposition, ses modalités et les conditions de la réintégration sont négociées avec l'employeur ;
- Les salariés mis à disposition restent salariés de l'entreprise, celle-ci étant remboursée du coût salarial par le fond de financement mutualisé du droit syndical interprofessionnel ;
- Chaque organisation représentative dispose d'une enveloppe proportionnelle à son audience, telle qu'établie par la compilation des résultats des élections des IRP effectuée par le haut conseil du dialogue social ;
- La gestion du fond peut être assurée soit par les confédérations représentatives, soit paritairement ;
- L'enveloppe totale devrait permettre la mise à disposition d'au moins 2.700 équivalents temps plein tous syndicats représentatifs confondus (en moyenne 4 par zone d'emploi, 10 par département, 15 par région), soit 2 pour 10.000 des 15 millions de salariés équivalents temps plein hors fonction publique.

La contribution de la Fonction publique au droit syndical interprofessionnel est réalisée dans le cadre fixé par la loi de juillet 2010, découlant des accords de Bercy. Ceux-ci prévoyaient notamment une amélioration du droit syndical. Concernant la Fonction publique de l'Etat, le décret d'application du 16 février 2012 s'est inscrit dans cet engagement, sauf en ce qui concerne l'éducation nationale et l'enseignement supérieur où le droit a été restreint de près de 10% à effectifs constants. Les conséquences sur la contribution du syndicalisme confédéré de ce ministère à l'activité syndicale interprofessionnelle sont négatives. La CGT demande que cette situation soit révisée.

5. Pour le maintien du salaire durant le congé de formation syndicale

La formation syndicale générale assurée par les confédérations s'inscrit par nature dans une conception interprofessionnelle. Celle-ci se trouve contrariée par un obstacle important : la quasi-impossibilité d'assurer le maintien du salaire des syndiqués du secteur.

Le Code du travail prévoit une obligation des employeurs à assurer le maintien du salaire d'un salarié en congé de formation syndicale, mais dans la limite d'une enveloppe annuelle de 0,08 pour mille de la masse salariale de l'entreprise – celle-ci

déduisant cette dépense de sa cotisation pour le financement de la formation professionnelle continue. Dans la pratique, il faut que l'effectif de l'entreprise dépasse 300 salariés pour qu'un syndiqué puisse voir son salaire garanti pour un stage de 5 jours, et à condition qu'il soit le seul à demander à bénéficier de ce droit !

La situation a récemment été aggravée par un arrêt de la Cour de cassation excluant l'octroi de bourses pour la formation syndicale des attributions du comité d'entreprise.

La CGT demande par conséquent d'instaurer un mécanisme de garantie de maintien du salaire des syndiqués en congé de formation syndicale. Celui-ci pourrait reposer sur une seconde attribution du fond de financement mutualisé du droit syndical interprofessionnel. Le dispositif serait le suivant :

- Maintien du salaire du syndiqué en congé de formation ;
- Remboursement de l'entreprise par le fond.
- Chaque organisation représentative dispose d'une enveloppe proportionnelle à son audience, telle qu'établie par la compilation des résultats des élections des IRP effectuée par le haut conseil du dialogue social.

On peut évaluer le besoin à hauteur de 300.000 journées de formation par an, toutes confédérations confondues. Ce nombre est à rapporter aux quelques 3,4 milliards journée de travail effectuées par les 17 millions de salariés hors fonction publique.

6. Proposition de cotisation employeur au fond pour le financement mutualisé du droit syndical interprofessionnel

	Besoin annuel	Cout unitaire	Budget annuel
Décharges	2.700 ETP	47.000 € chargé /an	127 M €
Salaires formés	300.000 jours	210 € chargé/jour	63 M €
TOTAL			190 M €
Masse salariale brute hors fonction publique			533 milliards €
Taux de cotisation			0,036 %

FICHE 3 :

**LES MOYENS PUBLICS POUR L'ACTIVITE SYNDICALE
INTERPROFESSIONNELLE**

Revendications CGT

7. Hébergement des organisations syndicales territoriales interprofessionnelles

Les structures interprofessionnelles territoriales des syndicats constituent les maillons indispensables à la dimension confédérée du syndicalisme, sans laquelle il se réduirait à une activité corporatiste.

De plus, de très nombreux salariés, notamment de petites et moyennes entreprises, sont privés de moyens de défendre leurs droits sociaux sur leur lieu de travail. Ils ont besoin d'une présence syndicale sur les territoires et de locaux où ils puissent les contacter et les rencontrer.

Déjà, de nombreuses collectivités assurent l'hébergement des unions locales et départementales des syndicats représentatifs. Mais il arrive très fréquemment qu'il soit remis en cause ⁽¹⁾. Dernièrement, la Cour de cassation a estimé que ces remises en cause étaient conformes à la législation, les engagements des collectivités vis-à-vis des organisations syndicales étant assimilés à des baux classiques. Le syndicalisme interprofessionnel ne doit pas souffrir plus longtemps d'une telle précarité.

La CGT demande que la législation du travail instaure un véritable droit à l'hébergement des structures territoriales interprofessionnelles des organisations syndicales. Ce droit devrait être assuré d'une part par les collectivités territoriales, sous forme de mise à disposition de bourses du travail ou de maisons des syndicats aux organisations représentatives de leur périmètre.

Au dessus d'un certain seuil de population, les communes et communautés d'agglomération devraient assurer l'hébergement des unions locales des organisations représentatives. Une part additionnelle de la contribution économique territoriale (qui a été substituée à la taxe professionnelle) pourrait compenser les frais que cela occasionne pour les villes et/ou les agglomérations concernées.

Dans les zones d'activités, industrielles ou commerciales, où se structure aujourd'hui une grande partie de l'emploi, les syndicats doivent pouvoir disposer de locaux pour assurer des permanences et accueillir les salariés qui souhaitent les contacter. Cela devrait constituer une obligation pour les promoteurs des nouvelles zones d'activités.

Au niveau des départements et des régions, la mise à disposition par les conseils généraux et régionaux de maisons de

Amendements FNIC

Même remarque que fiche 2 : Aucune dimension professionnelle. Il est nécessaire d'établir (ou d'augmenter là où ils existent) des moyens pour le dialogue social de branche, ainsi que pour la formation syndicale de branche (notamment sur les Conventions collectives).

D'autre part, Les moyens publics pour l'activité syndicale ne se résument-ils qu'à la seule dimension financière ? Suffit-il de dégager des fonds pour alimenter un syndicalisme professionnalisé, un syndicalisme de « spécialistes », ou au contraire avec des moyens humains intégrant des droits dès l'entreprise, ne doit-on pas développer les moyens permettant de mettre en œuvre véritablement une CGT d'adhérents, et non de simples « mandatés », y compris interprofessionnels ?

(1) dans 4 villes des unions départementales sont en cours ou menacées d'expulsion : Châteauroux, Saint-Quentin, Chartres, Nice.

syndicats ou bourses du travail doit être généralisée, de façon pérenne et sécurisée. Pour être non discriminatoire, la répartition des locaux doit prendre en compte l'audience des organisations syndicales ressortant des votes des salariés.

8. Subventions publiques pour la formation syndicale générale

Suite à des recommandations de la Cour des comptes, le Ministère du Travail refuse que la subvention pour la formation syndicale soit utilisée pour la formation d'agents de droit public. Cela pousse à séparer la formation syndicale générale entre les salariés du privé et ceux du public. C'est la négation même du syndicalisme confédéré.

La CGT demande qu'au contraire celui-ci soit reconnu dans la nature de la formation syndicale générale et les critères de justification de la subvention. Les subventions pour la formation syndicale générale octroyées par le Ministère du Travail et par celui de la Fonction publique devraient être assises sur les mêmes critères et fusionnées.

9. Subventionnement public de la concertation sociale nationale

Les confédérations sont très sollicitées pour participer à des instances de représentation, de concertation ou de dialogue, dans lesquelles l'état est partie prenante. Il serait donc juste que les efforts engagés par les confédérations représentatives fassent l'objet d'un subventionnement public.

La CGT ne revendique pas une subvention supplémentaire, mais la restructuration du budget de subventions géré par le Ministère du travail. Ces subventions devraient pouvoir être justifiées pour partie par des

La subvention actuellement allouée pour la formation syndicale générale pourrait être scindée en deux parties :

- l'une attribuée au titre de la participation des confédérations représentatives aux instances de représentation et de concertation nationales interprofessionnelles ;
- l'autre restant justifiée par les actions de formation syndicale générale ;

Les subventions allouées dans les départements au titre de conventions pour le développement du dialogue social doivent faire l'objet d'une plus grande transparence. Elles ne devraient plus être attribuées qu'à la suite d'une négociation avec l'ensemble des organisations représentatives sur le département ou la région, la clé de répartition reposant sur la mesure de la représentativité des organisations.

Point 9 : Il manque la fin du deuxième paragraphe.

DROIT SYNDICAL D'ENTREPRISE

FICHE 4

DROIT AU SYNDICALISME DE PROXIMITÉ DANS
LES GRANDES ENTREPRISES

Revendications CGT

10. Périmètre de désignation du délégué et du représentant de la section syndicale

Par deux arrêts pris en 2010, la Cour de cassation a formé une jurisprudence très dangereuse pour l'efficacité et la crédibilité du syndicalisme dans les entreprises géographiquement étendues sur des sites multiples.

Jusqu'alors, il était possible de constituer des sections syndicales sur des périmètres assurant une proximité entre son représentant et les salariés.

En effet, la notion juridique de « communauté de travail » présidait à la désignation du délégué syndical. La Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en considérant que le comité d'entreprise devenait le périmètre légal de désignation des délégués syndicaux.

Or, dans les entreprises géographiquement étendues, le management actuel organise de façon quasi systématique une hyper-centralisation des comités d'établissement, en les faisant regrouper de multiples sites de travail sur une dimension inter-régionale, voire nationale.

Cela permet aux directions des entreprises de réduire le nombre de délégués syndicaux et le volume global des heures de délégation. Les organisations syndicales se trouvent donc enfermées dans le dilemme suivant : ou bien structurer le syndicat d'entreprise dans un éloignement considérable des salariés, ou bien assurer l'existence de sections syndicales de proximité sans que leur représentant ne dispose d'heures de délégation ni de la protection légale !

Cette évolution de la jurisprudence, étrangère au contenu de la position commune négociée en 2008, entre en totale contradiction avec les motivations et l'esprit de la réforme de la représentativité syndicale, qui l'a fondée sur une légitimité acquise dans le rapport du syndicat avec les salariés.

La CGT demande par conséquent que le Code du travail acte le droit de constituer une section syndicale d'entreprise au sein de tout collectif de travail de proximité, défini par une combinaison de critères d'effectifs et d'étendue territoriale. Afin de respecter la liberté de choix dans le cadre du pluralisme syndical, ce droit devrait être optionnel :

Amendements FNIC

- dans les établissements ou entreprises à sites multiples, un collectif de travail de proximité est constitué sur tout site employant 50 salariés ou plus, ou à défaut sur tout ensemble de sites employant 50 salariés ou plus au sein d'une agglomération, ou à défaut sur tout ensemble de sites employant 50 salariés ou plus au sein d'une zone d'emploi, ou à défaut sur tout ensemble de sites au sein d'une zone d'emploi, quel qu'en soit l'effectif, alors considéré comme équivalent à un site de 50 salariés.
- tout syndicat représentatif dans un établissement ou dans une entreprise mono-établissement peut :
 - * soit désigner des délégués syndicaux au niveau de l'établissement ou de l'entreprise conformément aux dispositions actuelles,
 - * soit désigner une ou un représentant de section syndicale par collectif de travail de proximité, parmi lesquels sont nommés les délégués syndicaux de l'établissement ou de l'entreprise ; chaque représentant de section syndicale est un salarié protégé disposant a minima du crédit d'heures que le Code du travail octroie au délégué syndical selon l'effectif du collectif de proximité.
- tout syndicat non représentatif dans un établissement ou dans une entreprise mono-établissement peut créer une section syndicale au sein de tout collectif de travail de l'établissement ou de l'entreprise et désigner une ou un représentant de la section syndicale conformément aux dispositions actuelles. En outre, la notion de crédit minimal de 4 heures prévu par le Code du travail devrait être précisée par une échelle progressive chiffrée selon l'effectif du collectif de travail de proximité.

Le paragraphe sur les sites multiples, ainsi que le dernier paragraphe demande à être reformulé car quasi-incompréhensibles.

Ce dernier paragraphe, si l'on comprend bien, semble revendiquer une échelle progressive de crédit d'heures, dont le plancher se situerait à 4 heures par mois.

FICHE 5

FONDER LE DROIT SYNDICAL SUR LA REPRESENTATIVITE

Revendications CGT

11.Crédit d'heures des représentants syndicaux

La loi du 20 août 2008 a démocratisé le processus d'acquisition de la représentativité syndicale et a modifié en conséquence les modalités de désignation des délégués et représentants syndicaux. En revanche, elle n'a pas adapté aux nouveaux principes de représentativité les modalités et moyens d'exercice des fonctions de délégué et de représentant.

Amendements FNIC

La CGT propose de renouveler le dispositif d'attribution des crédits d'heures pour l'activité syndicale, afin de le rendre cohérent avec les nouveaux principes de la représentativité syndicale et aussi de mieux prendre en compte la notion de « temps nécessaire à l'exercice de la fonction » édictée par le Code du travail.

Le dispositif devrait être construit en deux parties :

- un crédit d'heures mensuel minimal, attribué dans les mêmes conditions au délégué syndical et au représentant de la section syndicale, fonction de l'effectif du collectif de travail de proximité;
- un crédit d'heures annuel minimal, attribué au syndicat représentatif au niveau de l'établissement ou à défaut de l'entreprise, fonction de l'effectif et de l'audience du syndicat, que le syndicat peut répartir chaque mois à ses délégués et représentants.

L'avant-dernier paragraphe de la fiche est contradictoire avec la fiche 4, puisqu'on revendique ici un crédit d'heures pour le représentant de la section syndicale qui soit identique à celui du délégué syndical (alors qu'on revendique une échelle progressive à partir de 4 heures dans la fiche précédente). Ou alors, cela signifie-t-il qu'on demande à baisser les crédits d'heures des délégués syndicaux ?

NEGOCIATION COLLECTIVE

FICHE 6

POURUIVRE LA DEMOCRATISATION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Revendications CGT

12. Validation des accords négociés

Les règles en vigueur de validation des accords collectifs, édictées par la loi du 20 août 2008, ont repris les dispositions négociées dans la position commune du 10 avril 2008. Il y était convenu qu'elles constituaient « une première étape préparant au passage à un mode de conclusion majoritaire des accords ».

Dans la Fonction publique, selon les accords de Bercy et la loi de juillet 2010, cette étape prendra fin au plus tard au 31 décembre 2013, après quoi tout accord collectif sera validé par la signature d'organisations représentatives ayant une audience cumulée de plus de 50% des suffrages exprimés aux élections professionnelles de référence.

Par cohérence et en vue de poursuivre la démarche de démocratisation de la négociation collective, la CGT demande que la validation majoritaire des accords d'entreprise, de branche et nationaux interprofessionnels devienne la règle au plus tard au 31 décembre 2013.

Nous proposons en outre d'assurer une légitimité renforcée aux accords et conventions dont la loi prévoit qu'ils se substi-

Amendements FNIC

Désaccord sur l'avant-dernier paragraphe, qui subordonne à une majorité des trois quarts les accords dérogatoires, et donc qui valide leur existence. Il faut interdire les accords dérogatoires et revenir à la normativité des accords et au principe de faveur.

Dans nombre de branches professionnelles, des accords d'entreprises sont validés sans respect des accords conventionnels de la branche, fragilisant celle-ci.

tuent à des dispositions du Code du travail. Leur validation devrait être associée à une majorité qualifiée des 3/4 des suffrages exprimés.

Cela doit passer par une évolution du Code du travail.

FICHE 7

LA DEMOCRATIE SOCIALE DANS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Revendications CGT

13.Fonctionnement des commissions paritaires de branche et nationale interprofessionnelle

Le Code du travail fait référence à des décisions des commissions paritaires chargées de la négociation des conventions ou accords collectifs, de leur interprétation ou de leur suivi. Leur fonctionnement, et notamment leur mode de prise de décision, est laissé dans le flou.

La CGT demande que le vide soit comblé et que des principes soient fixés, a minima de façon réglementaire, afin de rendre le fonctionnement cohérent avec les règles de représentativité syndicale et de négociation collective en vigueur.

La conclusion de toute délibération doit reposer d'une part sur le double avis majoritaire du collège des employeurs et du collège des salariés, chacun de ces avis prenant en compte le nombre de voix dont est porteur chaque délégation d'organisation représentative, conformément aux règles de représentativité en vigueur tant dans le collège des employeurs que dans celui des salariés.

14.Procédures de négociation d'entreprise avec les élus, en l'absence de délégués syndicaux

La loi du 20 août 2008 a introduit la possibilité dans une entreprise de moins de 200 salariés, en l'absence de délégué syndical, d'ouvrir avec les élus du personnel une négociation collective sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Cette disposition est encadrée par deux conditions qui ont fait l'objet d'âpres discussions lors de la négociation de la position commune d'avril 2008 :

- l'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives préalablement à l'ouverture de la négociation ;
- l'accord doit être validé par la commission paritaire de branche.

Amendements FNIC

Point 14 : Même remarque que ci-dessus : Il faut interdire les accords dérogatoires dans nos revendications.

Or les conditions pratiques de ces importantes dispositions n'ont pas été précisées. La CGT demande que cela soit fait par un décret d'application de ce dispositif.

Un délai doit être imposé entre l'information des organisations syndicales et l'ouverture de la négociation, afin de permettre aux organisations syndicales de prendre contact avec les élus. Ce délai pourrait être de 2 mois.

La validation par la commission paritaire de branche doit résulter du double accord du collège des employeurs et du collège des salariés, selon les règles de validation des accords en vigueur.

15. Périmètre des branches professionnelles

Le nombre très élevé de branches professionnelles et le faible effectif salarié couvert par de nombreuses d'entre elles constitue un obstacle majeur à la négociation des conventions collectives. L'émiettement est tel que la notion même de garantie collective s'en trouve altérée.

Ce constat est largement partagé, mais jusqu'à présent les pouvoirs publics n'ont mis en œuvre aucune politique concrète pour parvenir à un regroupement des branches professionnelles.

La CGT propose la mise en œuvre d'une démarche de regroupement des branches en grands secteurs professionnels, couvrant au moins 200.000 salariés. Le gouvernement devrait être à l'initiative de cette démarche, en appelant à l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle conformément à la l'article L1 du Code du travail.

Sur le point 15, la FNIC est en désaccord. Premièrement le chiffre est beaucoup trop élevé, deuxièmement, l'effectif ne doit pas être le critère unique pour qualifier une branche professionnelle, il existe d'autres critères comme le contenu de la Convention collective, l'histoire (ex : Statut du mineur), etc..

Cette proposition met en danger les droits existants dans les conventions collectives dans des regroupements qui échappent aux représentants des salariés. La CCN du pétrole regroupe 25 000 salariés ; la plasturgie 150 000 etc.... Il semble y avoir méconnaissance des réalités professionnelles du privé ; nous ne sommes pas avec des statuts nationaux type fonction publique, donc attention avant de détruire avec des propositions inconsidérées.

Il existe des branches professionnelles de faible effectif, mais doté d'une convention collective nationale unique. Dans ce cas, la garantie collective est bien présente et les salariés peuvent d'appuyer sur cette garantie pour faire converger leurs luttes et leurs revendications. A contrario, certains secteurs professionnels regroupent des dizaines de conventions collectives (Commerce, Métallurgie..), parfois au sein d'une même entreprise et l'enjeu tient bien alors à la construction d'un socle commun de garanties.

INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

FICHE 8

POUR LA MISE EN PLACE D'IRP INTER ENTREPRISES

Revendications CGT

16. CHSCTE de site

L'éclatement des entreprises en de multiples unités d'activités industrielles et de services sur un même site, le développement des centres commerciaux et administratifs nécessitent une nouvelle approche de la représentation des salariés auprès des employeurs, notamment pour les enjeux de conditions de travail, hygiène et sécurité auxquels doivent s'ajouter toutes les préoccupations liées à l'environnement.

Amendements FNIC

Oui pour les CHSCTE de site, mais il faut être plus précis sous peine de se retrouver avec des coquilles vides, comme sur les sites Seveso, où ce sont les patrons des sociétés ST qui se retrouvent à siéger dans les CHSCT élargis.

Il convient donc de créer sur les sites industriels, commerciaux et administratifs des CHSCTE de site représentant les différents employeurs et représentants des salariés. La mise en place de cette nouvelle IRP ne se substitue pas aux CHSCT existants. Elle doit obligatoirement s'appuyer sur la représentativité réelle issue des élections professionnelles au sein des entreprises du site, ou à défaut prendre en compte la représentativité territoriale de chaque organisation syndicale.

Cela devrait conduire à l'introduction d'une nouvelle section dans le Code du travail.

17. Les relations donneurs d'ordre / sous-traitants

En deux décennies, nous sommes passés du concept d'entreprises intégrées au concept d'entreprises éclatées. La sous-traitance s'est développée fortement (rang 1 – rang 2 – rang 3 ...). Lors des États Généraux de l'Industrie, la question des rapports DO / ST s'est imposée comme une question centrale. Les réponses apportées notamment au travers de chartes ou de structures de médiation ne répondent pas aux enjeux posés.

Nous proposons la mise en place de comités inter-entreprises rassemblant employeurs DO – employeurs ST et représentant des salariés des entreprises DO et des entreprises ST. Dans un premier temps leur périmètre pourrait couvrir les entreprises sous-traitantes de rang 1 exerçant leur activité sur le territoire régional.

Ces IRP nouvelles auront vocation à permettre une information partagée, notamment sur la stratégie des entreprises DO et sur les incidences de celles-ci sur les évolutions technologiques, les emplois et qualifications, les conditions des contrats passés entre entreprises DO et entreprises ST.

La composition de ces IRP respectera les critères de représentativité issus de la loi d'août 2008 et notamment la représentativité interprofessionnelle et / ou professionnelle. Cela devrait conduire à l'introduction d'une nouvelle section dans le Code du travail.

18. Comités multi-entreprises de zones

Plus de 50 % des salariés travaillent dans des entreprises ou établissements de moins de 50 salariés et pour beaucoup d'entre eux ne bénéficient donc pas de comités d'entreprises permettant l'accès aux activités sociales et culturelles.

Cette inégalité entre salariés en fonction de la nature et de la taille de leurs entreprises n'est plus acceptable. Elle crée un sentiment d'inégalités sociales.

Nous proposons donc que des négociations s'ouvrent sous la responsabilité des DIRECCTE par l'intermédiaire de leur unité territoriale afin que des expérimentations se développent aboutissant à la création de comités multi-entreprises ayant vocation à permettre un accès aux activités sociales, culturelles, restauration collective, logement, accessibilité, accueil petite enfance.

Point 17 : Les relations DO/ST sont par nature professionnelles, et non territoriales. Le périmètre géographique doit être au minimum national.

Ensuite, limiter, même pour « un premier temps », les instances représentatives aux « entreprises sous-traitantes de rang 1 », c'est ignorer ou minimiser que dans certains domaines de l'industrie, il y a des sous-traitants de rang jusqu'à 7 ou 8. C'est aussi favoriser une réaction patronale consistant à multiplier les sous-traitants de rang supérieur à 1.

Point 18 : Le terme de « comité », même « multi-entreprises », recouvre une instance qui va bien au-delà de l'activité sociale et culturelle. Il faudrait trouver un autre mot, exemple « commission sociale inter-entreprises ».

FICHE 9

DE LA CONSULTATION FORMELLE AU DROIT D'INTERVENTION DES ELUS

Revendications CGT

L'absence de lisibilité des informations économiques et sociales et le formalisme des procédures de consultation sont deux des principaux obstacles à la qualité du dialogue social dans les entreprises.

19. Pour une information économique et sociale lisible, transparente et sincère

Cette question est en cours de négociation au niveau national interprofessionnel (négociation sur « la modernisation du dialogue social »).

Dans une démarche intersyndicale, la CGT propose la mise en place dans les entreprises une « base de données économiques et sociales mobilisable », disponible et consultable à tout instant par de tout représentant du personnel élu et par tout représentant syndical. Cette base de données doit être mise à jour par l'employeur selon des périodicités adaptées à la nature de l'information. Elle est la référence chiffrée des rapports que l'employeur doit présenter devant les diverses IRP.

Elle doit notamment assurer la lisibilité et la transparence de la répartition des richesses et des ressources de l'entreprise et sur les mouvements financiers et commerciaux entre l'entreprise et les autres entités de son groupe.

Elle doit être disponible en amont des processus de prise de décisions de la direction de l'entreprise.

Le nouveau dispositif proposé n'exonère pas l'employeur de ses obligations d'information dans le cadre de situations exceptionnelles (restructuration, plan de licenciement ...)

20. Sortir du formalisme de la consultation pour instaurer une consultation effective et des droits d'intervention

La notion juridique de consultation doit être précisée pour s'approcher de la conception européenne : elle ne consiste pas seulement à écouter des avis, mais à les prendre en compte. Il faut instaurer l'obligation de l'employeur répondre aux avis émis par les représentants du personnel et d'organiser le débat sur ceux-ci.

Il faut donner les moyens de garantir que la consultation soit préalable à la prise de décision, y compris dans les sociétés par actions simplifiées.

Il faut notamment instaurer une consultation ainsi conçue des représentants du personnel sur les plans d'investissement, de recrutement et de formation professionnelle, qui condition-

Amendements FNIC

Point 19 : Le deuxième paragraphe, proposant la mise en place d'une « base de données économiques et sociales » nous interpelle fortement. S'il s'agit d'un nouvel outil revendiqué par la CGT, venant en supplément des prérogatives prévues par les textes pour les instances représentatives du personnel, nous approuvons la revendication.

Mais le terme de « démarche intersyndicale » nous oblige à préciser qu'il n'est absolument pas question que cette proposition vienne en substitution des prérogatives existantes des IRP, comme seraient prêtes à l'accepter d'autres organisations syndicales, dans le cadre de la fusion ou la réorganisation des missions des IRP.

Les droits concernant les « licenciements boursiers » limite le périmètre de l'action en référence à la jurisprudence : Toutes les entreprises ne sont pas cotées en bourse et dans celles qui le sont, il faudra encore apporter la preuve de l'effet boursier !!!!! .

Nous proposons que pour tout projet de licenciement collectif, les droits soient :

- *Un droit de veto,*
- *Un droit à contre-projet avec expertise économique,*
- *Un droit de recours au pouvoirs publics avec instauration d'une « table ronde » en cas de désaccord sur points 1 et 2.*

nent l'avenir de l'emploi, des rémunérations et des conditions de travail.

Il faut donner les moyens aux représentants du personnel :

- de s'opposer aux licenciements boursiers, en instaurant notamment un droit de recours suspensif contre les plans de suppressions d'emploi ;
- de contrôler l'effectivité de l'atteinte des objectifs conditionnant l'octroi des aides publiques et de permettre les échanges d'information entre les IRP de l'entreprise et les commissions territoriales de contrôle et d'évaluation des aides publiques à mettre en place (cf fiche n° 1)

FICHE 10

CORRIGER DES INCOHERENCES DANS LA LOI DU 20 AOÛT 2008

Revendications CGT

21. Raccourcir le délai entre deux élections

Le délai entre deux élections a été porté de 2 à 4 ans par le dépôt d'un amendement cavalier, sans aucune concertation, à la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises (article 96).

Or la loi du 20 août 2008 a modifié la nature des élections des institutions représentatives du personnel, puisqu'en sus d'établir leur composition, elle définit la représentativité de chaque syndicat dans l'entreprise. Le délai de 4 ans se trouve bien trop long, notamment dans les situations suivantes :

- restructuration de l'entreprise ou de l'établissement ;
- nouvelle implantation d'un syndicat.

Dans ces cas, la loi devrait autoriser, sur la demande d'un syndicat représentatif ou d'un nouveau syndicat présent dans l'entreprises, que le délai puisse être ramené à 2 ans.

22. Les règles de validation des protocoles pré-électoraux et les procédures de recours

Les procédures de validation et de recours sont devenues extrêmement complexes et diffèrent selon la nature des points négociés.

La CGT propose donc qu'une discussion s'ouvre afin d'aller vers une simplification et une plus grande lisibilité des procédures.

Amendements FNIC

Point 22 : On nous propose de revendiquer une « simplification et une plus grande lisibilité des procédures ». Sauf à préciser ce qu'implique cette « simplification », nous sommes en désaccord avec cette revendication. Il faut se souvenir que l'une des maigres avancées de la loi du 20 août 2008 consiste justement en l'obligation, pour valider le protocole pré-électoral, d'une double majorité (plus de la moitié des organisations syndicales, représentant plus de la moitié des salariés). Il ne faut pas ouvrir la brèche dans laquelle le patronat s'engouffrera pour faire sauter cette mesure qui le gêne.

23. Les modalités de désignation du représentant syndical au CE

Par le dépôt d'un amendement nocturne et sans que cela n'ait jamais fait l'objet d'une quelconque concertation avec les organisations syndicales, la loi du 20 août 2008 a modifié les conditions de désignation du représentant syndical au CE des entreprises de plus de 300 salariés. Le critère à pris en compte n'est plus la qualité de syndicat représentatif, mais le fait que le syndicat ait des élus au CE.

Cela soulève deux problèmes de fond :

- les critères de désignation du représentant syndical au CE sont totalement différents entre les entreprises de plus de 300 salariés et celles de moins, puisque dans ces dernières, c'est toujours la notion de représentativité qui préside.
- dans les entreprises de plus de 300 salariés, les syndicats représentatifs ne sont pas placés à égalité dans l'information préalable à la négociation collective, puisqu'un syndicat représentatif n'ayant qu'un seul élu ou aucun ne bénéficie pas des éléments du débat lié à l'information-consultation de l'IRP.

La CGT demande donc qu'un correctif de simplification soit apporté au Code du travail :

- tout syndicat représentatif peut désigner un représentant syndical au CE ;
- dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans leurs établissements, il doit être choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement ou à défaut de l'entreprise ;
- dans les établissements ou à défaut les entreprises de plus de 300 salariés, c'est un délégué choisi parmi le personnel.

Point 23 : Pour mémoire, le changement des conditions de désignation du représentant syndical au CE ne résulte pas de la loi du 20 août 2008, mais était déjà présent dans la position commune signée par la CGT.

On peut simplifier la revendication de ce point : « tout syndicat reconnu représentatif dans l'entreprise peut désigner un RS au CE quel que soit l'effectif, celui-ci bénéficiera des moyens temps et formation au même titre que les membres élus titulaires sans pour autant avoir le droit de vote ». Dans la proposition qui est faite, on s'empêtre dans des questions d'effectif sans évoquer les moyens. Le RS permet à l'organisation syndicale d'exister dans l'instance et cela doit être sans condition sauf celle de la représentativité.

Fiche manquante : Il manque le traitement de la problématique de la protection du salarié dans le cadre de son détachement pour activité syndicale extérieure à l'entreprise. Il est nécessaire de revendiquer des droits en matière de détachement, de retour à l'emploi, en fin de mandat (sauf à considérer qu'être détaché pour sa structure, c'est obligatoirement pour le reste de sa carrière). Il faut aussi revendiquer des droits pour le détaché en matière de progression de carrière.





Conférence Nationale du Médicament



14-15 novembre 2012

**Le médicament
n'est pas un bien marchand...**



**...Mais un bien commun
à l'humanité**

**Dans le Patio
Au siège de la CGT - Montreuil**



NOTRE MISSION

Proposer des vacances de qualité
au plus grand nombre.

QUELQUES CHIFFRES

- 22 villages-club en France
- 12 Club 3000 à l'étranger
- 6 circuits Découverte & Partage
- 1 500 collectivités clientes
- 200 000 vacanciers annuels
- 800 000 nuitées

UN TOURISME DURABLE ET SOLIDAIRE

Plaisir de découvrir un pays ou
une région : conférences, partenariats solidaires (40 000€
reversés cette année au Secours Populaire Français), balades
découverte, rencontres avec des artisans et des associations
locales, **des vacances ouvertes sur le monde** qui assurent
un développement économique respectueux des ressources,
des cultures et des hommes, vacanciers, salariés et populations
d'accueil. Des engagements exprimés dans notre charte
Saisons Durables.

NOS VALEURS

De **fortes convictions** professionnelles et humaines
privilégiant l'écoute, le respect et la disponibilité.

UNE POLITIQUE SOCIALE RESPONSABLE

Touristra Vacances dispose de sa propre structure de
formation qualifiante. Le personnel saisonnier est pris en
charge : repas, hébergement, transport, mutuelle (maintenue
en intersaison), 2 jours de repos/semaine (la convention
collective en prévoit 1 et demi), contrat français pour les
animateurs à l'étranger...

Autant de **différences appréciées et plébiscitées** par
nos équipes, nos collectivités partenaires et vos vacanciers !

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)

Depuis plus de 25 ans,

Touristra Vacances gère et anime **des villages
de vacances en France, copropriétés
de 280 comités d'entreprise et collectivités**,
qui lui accordent toute leur confiance.
Les ressources dégagées par les villages
sont réinvesties dans l'amélioration de leur
équipement, au bénéfice de tous les vacanciers.
Nous mettons ce savoir-faire et ces prestations
de qualité au service de vos groupes.

PARTENAIRE DES COLLECTIVITÉS

Touristra Vacances est spécialisé dans l'accueil
de groupes constitués dans ses villages-club en
France et à l'étranger, circuits et croisières, avec
des prestations spécifiques :

- Un attaché commercial et une assistante vous accompagnent
dans tous vos projets
- Présentations et diaporama pré-départ aux vacanciers
- Réservation d'excursions, séjours à la carte, départs
de province
- Une politique tarifaire adaptée à vos initiatives



Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :

- **Paris** : 01 80 98 40 19
- **Lyon** : 04 72 41 19 90
- **Hagondange/Metz** : 03 87 17 66 10
- **Lille** : 03 59 35 85 00