

23 avril 2018

MOTION DU COMITE DIRECTEUR DE LA CFE-CGC SUR LA MISE EN PLACE DES CONSEILS D'ENTREPRISE

Le conseil d'entreprise est une institution créée par les ordonnances Macron. La loi prévoit la possibilité de créer, par accord majoritaire à durée indéterminée, une institution unique d'élus qui intègre, dans ses prérogatives, la négociation d'accords collectifs.

Une fois mise en place, cette institution peut tout négocier, avec ses propres règles de validité, sans passer par le canal syndical.

La CFE-CGC est fondamentalement attachée au droit à la négociation collective par un canal autonome et indépendant incarné par le délégué syndical.

A ce titre, la CFE-CGC est hostile depuis le début à la création de cette institution unique. Ses structures professionnelles, fédérations et syndicats, ont largement relayé auprès de leurs militants cette position.

Il se développe néanmoins des pratiques dans plusieurs entreprises qui conduisent le comité directeur confédéral, réunissant les principales fédérations CFE-CGC, à réaffirmer son opposition ferme et définitive à la signature par la CFE-CGC d'un accord collectif instituant la mise en place du conseil d'entreprise.

Certaines directions procèdent tout d'abord aux élections du CSE, en accordant aux représentants du personnel le strict minimum légal pour l'exercice de leur mandat puis elles exercent une pression sur les sections syndicales CFE-CGC en conditionnant l'octroi de dispositions plus favorables, par accord collectif, à la mise en place d'un conseil d'entreprise.

Nous dénonçons avec force ce type de pratique.

Nous nous opposons, sans exception possible, à la négociation et à la signature d'un accord collectif prévoyant la mise en place de conseils d'entreprise.

Nous donnons consigne à nos sections de négocier, avant la mise place des CSE et la négociation des protocoles d'accord préélectorales, des accords sur l'exercice du droit syndical.

ARGUMENTS CONTRE LA NEGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DES CONSEILS D'ENTREPRISE

- Le conseil d'entreprise a la capacité de négocier sur tous les sujets, y compris le protocole d'accord préélectoral. Les organisations syndicales perdent ainsi la main sur ces négociations qui comportent pourtant un enjeu crucial pour leur représentativité. Pour la CFE-CGC, le conseil d'entreprise accentue ce risque par son droit à décider de fusionner les collèges. La loi prévoit deux collèges au-delà de 20 salariés. Aujourd'hui, il faut un accord unanime des organisations syndicales représentatives pour les fusionner. Demain, avec le conseil d'entreprise, il suffira d'un accord conclu avec la majorité des membres titulaires ou avec un ou plusieurs membres ayant recueilli la majorité des voix exprimées aux dernières élections, pour tuer un collègue « encadrement ».
- La négociation collective via les délégués syndicaux a de nombreux avantages :
 - Par son mandat syndical, le négociateur syndical se situe moins dans la relation de subordination qui existe avec l'employeur ;
 - Dans la négociation, le délégué syndical apporte une vision plus large que les seules problématiques de l'établissement ou de l'entreprise qui peuvent servir utilement la négociation et générer des revendications nouvelles ;
 - Les organisations syndicales ont la possibilité de scinder le mandat du négociateur en lui donnant, le mandat de négocier, puis le mandat de signer : les négociateurs sont ainsi protégés de toute pression pendant la négociation puisque la signature de l'accord dépend de l'aval de l'organisation syndicale ;
 - Le délégué syndical bénéficie de moyens propres : la loi prévoit un crédit d'heures spécifique ainsi que la possibilité d'effectuer des formations qui vont l'aider à accomplir efficacement son mandat. Les membres du conseil d'entreprise disposent des seuls moyens qui auront été prévus dans l'accord collectif qui le met en place. C'est donc confier une grande responsabilité au conseil d'entreprise avec des moyens minimums et incertains !
- Le conseil d'entreprise est mis en place par un accord d'entreprise conclu pour une durée indéterminée : il ne faut donc surtout pas agir par opportunité. Une organisation syndicale peut être majoritaire à un moment donné, puis cesser de l'être. Il serait risqué de préjuger du paysage syndical dans l'entreprise pour le prochain cycle.
- Dans le cas où le conseil d'entreprise cohabite avec la présence d'un ou plusieurs délégués syndicaux, il devient le « seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ». Le délégué syndical perd donc son pouvoir de négociation dans l'entreprise ou l'établissement : c'est la fin du monopole syndical de négociation qui permet une indépendance et une autonomie dans la négociation.
- A terme, la mise en place du conseil d'entreprise « délégitime » les organisations syndicales. Depuis la loi du 20 août 2008, les organisations syndicales acquièrent une véritable légitimité, via un score électoral minimal, à négocier les intérêts, les droits des salariés qu'ils représentent. Ajouté au référendum, la mise en place d'un conseil d'entreprise met à mal cette légitimité syndicale. Elle orchestre à terme la sortie du syndicat de l'entreprise et donc de ses chances d'être représentatif dans l'entreprise, dans la branche et au niveau national interprofessionnel.