



CONDITIONS POUR UN ACCORD D'ENTREPRISE

Dans notre modèle social, historiquement, il ne pouvait y avoir d'Accord d'Entreprise que s'il existait un Syndicat d'Entreprise. En cas de pluralité de Syndicats dans l'Entreprise, c'était le nombre de signatures qui validait, ou pas, l'application de cet Accord.

La première entorse à ce principe a été la loi AUBRY sur la réduction du temps de travail qui permettait le mandatement temporaire d'un salarié par une organisation syndicale afin de négocier l'Accord.

En 2008, le Gouvernement a introduit la notion de représentativité comme condition à la validité d'un Accord. Pour mémoire, il devait être signé par une ou des organisations syndicales ayant fait plus de 30 % des suffrages au premier tour des Élections Professionnelles, sans qu'il y ait d'opposition d'organisations syndicales ayant fait plus de 50 % des suffrages aux mêmes Élections.

La loi EL KHOMRI a modifié la donne en spécifiant qu'un Accord, pour être valable, devait être signé par une ou des organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages aux Élections Professionnelles et a donc supprimé le droit d'opposition. Elle a néanmoins assoupli cette règle par la possibilité offerte à une ou des organisations syndicales minoritaires signataires ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux Élections Professionnelles d'organiser un référendum auprès des salariés pour valider l'Accord. C'était une première attaque contre les organisations syndicales.

Le projet MACRON va beaucoup plus loin et prévoit plusieurs dispositifs suivant la taille de l'entreprise :

→ Pour les entreprises de moins de onze salariés :

Un Accord de Branche pourrait prévoir des dispositifs dérogatoires que l'employeur pourrait décider de mettre en place unilatéralement ou par référendum.

→ Pour les entreprises de 11 à 50 salariés :

Les Accords pourraient être signés par un Délégué du Personnel nommé DS. Dans ce cas, l'employeur pourrait percevoir des subventions sur le fond paritaire pour la Formation Professionnelle, par un salarié mandaté, par un DP ayant recueilli plus de 50 % des voix aux dernières Élections ou par un DP suivi d'un référendum.

→ Pour les entreprises de 50 à 300 salariés :

Les accords pourraient être signés par un élu de l'Instance fusionnée nommé DS avec le même système de subvention que pour les DP, par le Secrétaire de l'Instance ou par >>>

un élu mandaté en l'absence de DS ou par le Secrétaire de l'Instance fusionnée après qu'il ait reçu une formation à la négociation par une organisation syndicale ou par un organisme agréé par l'Etat. L'Accord devra alors être validé par un référendum. Il est aussi envisagé d'assouplir les conditions de mandatement.

→ Pour les entreprises de plus de 300 salariés :

Les Accords ne pourront être signés que par l'Instance fusionnée, l'obligation de négocier avec le Délégué Syndical disparaissant au profit de cette Instance fusionnée.

Ces mesures si elles étaient appliquées reviendrait à une professionnalisation des Représentants du Personnel avec une institutionnalisation que combat notre CGT car elle aboutit à un éloignement des élus par rapport aux problèmes quotidiens des salariés.

Ces modifications auraient aussi pour conséquence une disparition d'un syndicalisme de classe au bénéfice exclusif du syndicalisme de services et d'accompagnement sur le modèle allemand.

Elles permettraient aussi à chaque employeur d'avoir un droit d'ingérence dans le choix des Représentants du Personnel et le choix du Syndicat de l'Entreprise et, dans ces conditions, il ne choisira pas la CGT.

Enfin cela donnerait un pouvoir exorbitant aux employeurs des petites entreprises qui auront le pouvoir de faire ce qu'ils veulent par l'intermédiaire du référendum. Nous savons pertinemment que la sincérité des choix des salariés est largement compromise par le lien de subordination, la peur de la perte d'emploi et par les moyens de pression dont dispose l'employeur.

Le syndicalisme de classe, plus proche des préoccupations des salariés, tel que le défend notre CGT a plus de 120 ans. Il a permis des avancées sociales considérables telles que la Sécurité Sociale, les Congés Payés, la généralisation des Conventions Collectives garantes de l'égalité de traitement de tous les salariés d'une même Branche.

Nous ne pouvons pas laisser les financiers et les banquiers tout remettre en question avec des ordonnances non soumises au débat démocratique.

TOUS EN GRÈVE
le 12 SEPTEMBRE 2017 avec LA CGT

