

# au travail

commission **Travail-Emploi**  
du **PCF**

contact  
vsandoval@pcf.fr

mai 2015

## dialogue social ou démocratie sociale ?

**A**près l'échec de la négociation en janvier dernier, le gouvernement reprend la main et présente un projet de loi, destiné, selon lui, à rendre le dialogue social plus vivant et plus efficace et à assurer la représentation de tous les salariés. Une commission régionale interprofessionnelle pour les TPE serait ainsi mise en place au niveau des 13 grandes régions, mais dont les représentants des salariés n'auraient aucun droit d'ingérence dans la marche des entreprises. Le nombre des obligations d'information et de consultation des représentants du personnel passerait de 17 à 3. Le patronat pourrait, par un accord d'entreprise, remplacer les négociations annuelles obligatoires par des négociations triennales. Enfin la délégation unique du personnel regroupant le comité d'entreprise et les délégués du personnel, mais aussi le CHSCT, serait étendue aux entreprises de 200 à 300 salariés, et pourrait même l'être aux plus importantes, par voie d'accord collectif majoritaire, donnant ainsi moins de droits et de capacité d'agir aux représentants des salariés.

Répondre aux exigences écologiques, faire les choix industriels qu'imposent un nouveau mode de développement, privilégier l'efficacité sociale et économique plutôt que la compétitivité, le développement des connaissances et compétences dans l'activité de travail plutôt que la financiarisation des activités... supposent la remise en cause du monopole des actionnaires sur les choix de gestion. Il est urgent de permettre à tous les salariés et à leurs représentants d'intervenir sur le contenu et l'organisation du travail et sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Mais pour sortir de la crise, plutôt que d'une loi sur le dialogue social qui cherche à affaiblir les institutions représentatives du personnel et à inverser la hiérarchie des normes en donnant à l'accord d'entreprise priorité sur les règles légales, ce dont nous avons besoin c'est de la mise en place d'une vraie démocratie sociale.

**Véronique Sandoval**  
responsable du secteur *Travail-Emploi*

Le dialogue social est la méthode du gouvernement.  
François Rebsamen

30  
et 31  
mai  
à Paris

le Forum européen  
des Alternatives

## les institutions représentatives élues du personnel



Les **délégués du personnel**, DP, dont l'élection est obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés, assurent les recours quotidiens. Ils présentent toutes les revendications individuelles et collectives et font respecter les droits des personnes et les libertés individuelles.

Le **Comité d'entreprise**, ou CE, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, a un rôle d'information, de consultation et d'expertise sur les projets économiques, technologiques et financiers structurels de l'entreprise. Il assure une expression collective des salariés sur les décisions relatives à la gestion de l'entreprise, l'emploi, l'organisation du travail, la formation professionnelle et les techniques de production.

Le **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**, CHSCT, qui doit être mis en place dans toute entreprise de plus de 50 salariés, contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration de leurs conditions de travail. Il joue un rôle préventif avec de larges pouvoirs d'enquête, d'investigation et d'expertise, et a le droit d'ester en justice.

### le CHSCT contre la surcharge de travail

« **P**lutôt que d'affaiblir les IRP, avec la loi sur le dialogue social, il faudrait au contraire les renforcer » déclare Costel Popescu.

L'expérience de la lutte menée par le CHSCT de l'hôtel Bristol à Paris, dont il est élu CGT, montre en effet que les IRP ne sont pas toujours concrètement en mesure de s'opposer aux conditions de travail imposées par la direction.

Ainsi, malgré un rapport d'expertise demandé par le CHSCT, défavorable à son projet d'augmenter encore la charge de travail des femmes de chambre, et malgré l'annulation de ce projet par le tribunal de grande instance de Paris, accompagnée d'une décision d'une astreinte de 1000 euros par jour de retard, la direction de l'hôtel maintient encore l'augmentation de travail décidée unilatéralement.

*extrait d'un article de l'Humanité du 22 avril*

### Dialogue social



### vers la fin du « principe de faveur » ?

Le **principe de faveur** est depuis son origine l'un des piliers essentiels du droit du travail. Sa signification est simple : lorsque deux normes sont applicables à une même relation de travail, il faut retenir la plus favorable. Jusqu'à il y a peu, le contrat collectif ne pouvait ainsi qu'ajouter aux garanties législatives.

Ce n'est déjà plus vraiment le cas, tant de récentes dispositions législatives sont venues très profondément l'entamer ; cela toujours, que ce soit en 2004, 2008 ou 2013, au nom de la « modernisation du dialogue social ».

Le Premier ministre vient d'installer la « commission Combrexelle » en lui donnant mission d'ouvrir « des perspectives nouvelles et audacieuses » afin de « donner plus de place au dialogue social de terrain ». Le rapport doit être remis en septembre. Il faudra être vigilant, le pire est à craindre.

Jacques Rigaudiat



## être citoyen au travail

Le gouvernement a concocté un projet de loi qui donne moins de droits et de capacité d'agir aux salariés face aux décisions unilatérales de l'employeur. Pourtant, la citoyenneté à l'entreprise est aussi fondamentale que celle à la ville.

La prise en compte de la santé au travail n'est pas un coût mais un investissement. Avoir son mot à dire sur les conditions de mise en œuvre de son travail, sur son sens, son efficacité, prévenir les maladies professionnelles, les accidents du travail sont des enjeux essentiels pour les salariés comme pour la bonne marche de l'entreprise et la société toute entière.



Les CHSCT sont des outils indispensables pour cela. Leurs investigations suite aux suicides à France Télécom, et plus récemment après l'accident ferroviaire de Brétigny-sur-Orge, témoignent de la pertinence de cette institution représentative du personnel. Or le projet de loi fusionne le CHSCT avec les autres instances représentatives du personnel. Nul doute que

le travail et la santé ne pèseront pas lourd face à l'économie et à l'emploi dans le contexte actuel.

La CGT propose au contraire de conforter et de développer les CHSCT pour tous les salariés, et pas seulement pour ceux relevant des entreprises de plus de 50 salariés. Pour cela il faudrait créer des CHSCT de sites ou de zones commerciales (ou industrielles). Il faudrait renforcer les prérogatives santé et sécurité au travail dans les commissions paritaires inter-professionnelles région-

nales pour les salariés des très petites entreprises.

Les Comités d'entreprise ont été créés, au lendemain de la libération, pour permettre aux salariés d'avoir une vision économique de l'entreprise, de sa stratégie, de son avenir. Ils permettent également de développer le droit aux vacances, à la culture, au sport... pour tous les salariés. Pour le MEDEF, c'est un coût. Il voudrait réduire leurs prérogatives. Le projet de loi lui emboîte le pas en rendant la création d'un CE plus difficile et sa suppression plus facile dans les entreprises dont l'effectif tourne autour de 50 salariés.

Nous proposons au contraire d'ouvrir les Comités d'entreprise à tous les salariés, notamment aux salariés des entreprises de petite taille qui doivent avoir les mêmes droits que les autres. En outre, il faut donner plus de droits aux représentants des salariés dans les Comités d'entreprise, et notamment leur donner un droit de veto sur les plans de licenciements afin de pouvoir étudier toutes autres propositions.

Pouvoir parler de son travail, participer au sein du collectif de travail à l'émergence de propositions et de revendications pour le transformer, faire entendre sa voix au sein d'institutions respectueuses de la citoyenneté des salariés est une urgence absolue. Il s'agit d'ouvrir une nouvelle ère de la démocratie et des droits de l'homme au travail, de ré-interpréter le sens et le rôle de l'entreprise, en l'affranchissant de la tutelle étroite et discrétionnaire des employeurs et des actionnaires, en accomplissant une nouvelle étape dans l'émancipation du travail et des travailleurs.

Jean-François Naton  
militant syndical



Laurent Duclos, Guy Groux, Olivier Mériaux : *Les nouvelles dimensions du politique : relations professionnelles et régulations sociales*, Paris LGDJ, coll. Droit et société, 2009

Mireille Poirier : *Négociation collective : arrêter le massacre*, Le droit ouvrier n°777, avril 2013

René Mouriaux : *Le syndicalisme en France depuis 1945*, La découverte, 2013

Christophe Dejourn : *Le choix. Souffrir au travail n'est pas une fatalité*, Bayard 2011

Danièle Linhart : *La comédie humaine du travail*, Erès 2015

POUR EN SAVOIR PLUS

## loi Macron

**E**n avril 2012, François Hollande affirmait : « Le combat de 2012, c'est de préserver le principe du repos dominical... et j'y veillerai ! » « Pour dissuader les licenciements boursiers, nous renchérissons le coût des licenciements collectifs pour les entreprises qui versent des dividendes ou achètent leurs actions ». Proposition 35 du candidat Hollande.

Aujourd'hui... le Sénat débat des articles de la loi Macron qui s'attaque frontalement aux droits

des salariés : déstructuration des conseils de prud'hommes, dilution de l'Inspection du Travail... le recours à la procédure civile pour la résolution des conflits employeurs-salariés... et, point présenté comme positif, la légalisation de la situation des travailleurs détachés ...

Décidément, ce 6 mai 2015, François Hollande fête son anniversaire, mais c'est le monde du travail qui trinque.

*extrait du communiqué de presse du groupe CRC au Sénat, le 6 mai 2015*

**Groupe Communiste Républicain et Citoyen**

UNE VOIX DIFFÉRENTE AU SÉNAT

## en direct des négociations

### l'accord cadre sur la qualité de vie au travail

La négociation sur l'accord-cadre *Qualité de vie au travail* dans la fonction publique a été longue. Les revendications de la CGT/Fonction publique ont été intégrées dans le document.

Pourtant la CGT/Fonction publique a décidé démocratiquement de ne pas valider cet accord. Ceci pour deux raisons. Si le contenu de l'accord n'est pas remis en cause (ou à la marge), comment signer un accord portant sur la qualité de vie au travail avec un gouvernement qui supprime beaucoup de postes et opère beaucoup de restructurations sans tenir compte de leur impact sur la santé des agents ?

Le fait que les accords dans la Fonction Publique ne soient pas contraignants a également pesé très lourd. L'exemple récent de l'accord sur la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique, signé par la CGT, mais peu appliqué localement, est, à ce titre, édifiant. À quoi sert un bon accord, s'il n'est pas appliqué ?

Christophe Godard

### suppression du délit d'entrave ?

Dans les grandes entreprises aujourd'hui, toute décision patronale de réorganisation, de licenciement individuel ou collectif, passe par une analyse du risque juridique encouru.

L'entrave au fonctionnement régulier des instances représentatives du personnel est actuellement punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros. Le risque juridique est donc élevé.

Heureusement pour le MEDEF, le gouvernement prévoit, à sa demande, de supprimer le délit d'entrave et de le remplacer par une amende.

Le patronat pourrait ainsi acheter le droit de violation des lois au détriment des représentants des salariés.

Pascale SLD



visitez notre site [www.autravail.pcf.fr](http://www.autravail.pcf.fr)  
vous y retrouverez nos précédents numéros en ligne  
intégrez la commission Travail/Emploi du PCF  
pour y apporter votre expérience, vos témoignages, votre réflexion, vos propositions  
contact : [vsandoval@pcf.fr](mailto:vsandoval@pcf.fr)