



PROPOSITIONS DE FORCE OUVRIÈRE

POUR UNE REPRÉSENTATION
DE TOUS LES SALARIÉS
ET L'AMÉLIORATION
DU DIALOGUE SOCIAL
DANS L'ENTREPRISE

NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE

PARTIE 1

- Représentation des salariés
- Projet d'ANI

PARTIE 2

- Information-consultation
- Moyens des IRP

PARTIE 3

- Parcours syndical

1 PARTIE

- Représentation des salariés
- Projet d'ANI

RENDICATIONS FORCE OUVRIERE POUR ASSURER UNE REPRÉSENTATION DE TOUS LES SALARIÉS

ÉTAT DES LIEUX

La France fait état d'un taux de couverture conventionnelle des salariés extrêmement important (de l'ordre de 93 %) et pourtant, dans les TPE, les garanties sociales négociées sont très souvent inappliquées.

Par ailleurs, de fortes inégalités sont relevées au détriment des salariés des TPE par rapport aux salariés des autres entreprises.

Par voie de conséquence, nous observons que les recours aux Conseils des Prud'hommes sont majoritairement formés par des salariés de petites entreprises (dans une proportion de 80 % environ).

Un fort décalage entre le droit et le fait se creuse au détriment des salariés des entreprises sans représentation du personnel.

Ainsi, pour Force Ouvrière, la situation des salariés, constatée dans les entreprises où la représentation du personnel et notamment syndicale est inexistante, est préoccupante et il convient d'agir rapidement.

Au nom du principe républicain d'égalité, dans un souci de justice sociale et pour assurer le respect du principe de participation de tous les travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail, FORCE OUVRIERE a proposé les 3 séries de mesures suivantes :

PROPOSITIONS

I. NEGOCIATION DE BRANCHE

De fortes inégalités sont constatées en matière de salaires et de conditions de travail au détriment des salariés des TPE.

Ainsi, par exemple, les salariés des TPE auraient une durée hebdomadaire de travail supérieure à 39 heures pour 27 % des salariés à temps plein, contre 6,4 % dans les autres entreprises.

Qui plus est, pour un salaire moyen de 19 % en deçà des autres salariés.

Afin de remédier à ces différences de traitement tout en veillant au respect d'un minimum d'égalité entre les salariés des TPE d'un même secteur d'activité, il convient de favoriser la négociation de branche pour l'amélioration de leurs droits et garanties sociales.

Pour Force Ouvrière, la prise en compte des intérêts spécifiques des salariés des TPE nécessite d'instaurer des thèmes de négociation obligatoire de branche propres aux salariés des TPE, tels que la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, les activités sociales et culturelles...

- Représentation des salariés
- Projet d'ANI

2. REPRÉSENTATION SYNDICALE DANS TOUTES LES ENTREPRISES

L'objectif liminaire de Force Ouvrière est de privilégier une représentation des salariés, interne à l'entreprise, représentation qui favorise évidemment la proximité des salariés pour la remontée de leurs difficultés et la connaissance pour les représentants des problématiques propres à l'entreprise considérée.

Ainsi, à l'instar d'autres pays européens, il conviendrait de supprimer tout seuil en matière de représentation syndicale, afin de permettre la désignation d'un délégué syndical dans toute entreprise, quelle qu'en soit la taille, dès lors qu'un salarié en fait la demande.

3. COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES DE BRANCHE

Ces deux premières mesures ne permettront pas de rétablir une certaine justice sociale au profit des salariés des entreprises dépourvues de toute représentation. L'absence de représentation peut résulter du fait que le droit n'impose pas l'existence d'une représentation, ou parce que dans les faits, les entreprises n'ont pas organisé d'élections professionnelles ou qu'aucun candidat ne s'est manifesté.

Pour Force Ouvrière, un nouveau dispositif de représentation, extérieur à l'entreprise, doit permettre une représentation syndicale de tous les salariés, c'est-à-dire pour toutes les entreprises dépourvues d'IRP et de représentants syndicaux en droit et en fait.

Force Ouvrière propose la création de commissions paritaires nationales de branche, le niveau de la branche étant le plus à même de favoriser l'application du droit conventionnel, difficulté majeure rencontrée dans les TPE

La branche disposerait de la faculté de décliner ces commissions sur des périmètres plus restreints et donc de créer des commissions territoriales de branche, l'objectif étant de permettre la mise en place de commissions au plus près des salariés, tout en s'assurant que ces commissions soient en mesure de fonctionner

Elles auraient pour missions l'amélioration des garanties conventionnelles de branche, l'application du droit du travail légal et conventionnel, ainsi que le règlement des conflits individuels

Ayant pour fonction la représentation de l'ensemble des salariés de la branche dépourvus dans leur entreprise de représentants, les membres de ces commissions doivent être désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche

Enfin, l'existence de ces commissions ne doit pas être une simple faculté. Elles doivent donc être obligatoires et portées à la connaissance des salariés des entreprises concernées

- Représentation des salariés
- Projet d'ANI

PROJET D'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL POUR ASSURER UNE REPRÉSENTATION DE TOUS LES SALARIÉS

Pour faire suite à ces propositions rendues publiques le 29 octobre dernier, Force Ouvrière met sur la table de négociation un projet d'accord national interprofessionnel relatif à la représentation des salariés dépourvus en droit ou en fait de toute représentation.

Contrairement à d'autres propositions formulées, ce projet de texte a pour mérite de n'exclure aucun salarié ni du droit à la représentation, ni du droit à la négociation collective.

PROJET D'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL POUR ASSURER UNE REPRÉSENTATION DE TOUS LES SALARIÉS

Préambule

Le présent accord est notamment issu du souci de prendre en considération la situation des 1,2 millions d'entreprises de 1 à 9 salariés (très petites entreprises ou TPE), employant plus de 3,9 millions de salariés.

La réglementation française actuelle en matière de représentation du personnel ne couvre pas les entreprises de moins de 11 salariés.

Le taux de couverture conventionnelle des salariés en France est extrêmement important (de l'ordre de 93%)¹ et pourtant, dans les TPE, les garanties sociales négociées sont très souvent inappliquées.

Parallèlement, de fortes inégalités sont relevées, notamment en matière de salaires et de conditions de travail, au détriment des salariés des TPE par rapport aux salariés travaillant dans des entreprises plus grandes.

Ainsi, par exemple, 27% des salariés des TPE ont une durée hebdomadaire de travail supérieure à 39 heures (contre 6,4% des personnes employées par des entreprises de plus de 10 salariés) et leur salaire moyen est inférieur (de 19%)².

Par voie de conséquence, il apparaît que les recours aux Conseils des Prud'hommes sont majoritairement formés par des salariés de petites entreprises (dans une proportion de 80% environ)³

Face à ces constats, les organisations syndicales considèrent que la situation des salariés de ces entreprises dépourvues de représentation du personnel est préoccupante et qu'il convient d'envisager des mécanismes destinés à y remédier.

Par ailleurs, dans le cadre du bilan de la loi du 20 août 2008, le rapport du Ministère du travail relève 132 360 documents attestant d'une carence de l'entreprise aux élections professionnelles, ce qui correspond à une estimation d'environ 2,8 millions de salariés sans représentation de ce fait⁴.

Les signataires du présent accord ont conscience de l'importance d'un tel chiffre, d'autant qu'il ne prend en compte ni les entreprises n'adressant pas de courrier de carence, ni celles n'organisant pas d'élections.

TITRE I - OBJET DE L'ACCORD

L'objet du présent accord est :

- d'assurer une pleine effectivité au principe de participation de tous les travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail,
- de tendre à une égalité de droits et de garanties sociales entre l'ensemble des salariés et des entreprises d'un même secteur professionnel, selon la taille des entreprises,
- de permettre le droit de tous les salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales.

La réalisation de cet objectif commande, plus concrètement, de prévoir des mécanismes propres à assurer une représentation des salariés dans toutes les entreprises dépourvues de représentants du personnel, tout en considérant, dans le cadre des dispositifs de représentation et de négociation collective, la situation spécifique des très petites entreprises.

¹ Chiffre relevé en 2008, Lettre Trésor-Eco n° 129 de mai 2014 relative à « La syndicalisation en France ».

² Étude de l'Observatoire Alptis du 15 octobre 2014.

³ Dossier Clesdusocial.com de janvier 2010 portant sur « La représentation des salariés des petites entreprises ».

⁴ « Rapport sur l'application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 les complétant » du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 16 décembre 2013.

TITRE II – ATTEINDRE UNE ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES SALARIÉS D'UN MÊME SECTEUR D'ACTIVITÉ

Article 1 Des thèmes de négociation triennale de branche spécifiques aux salariés des très petites entreprises

Afin de pallier aux différences de traitement relevées en matière de droits et de garanties sociales des salariés des TPE, tout en veillant au respect d'un minimum d'égalité entre les salariés et les TPE d'un même secteur d'activité, les signataires du présent accord conviennent de la nécessité de favoriser l'élaboration de règles spécifiques au niveau de la négociation de branche et professionnelle.

Pour ce faire, les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels sont tenues de négocier, au moins une fois tous les 3 ans, sur les thèmes qui, en l'absence de comité d'entreprise (CE) ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ne sont pas traités au profit des salariés

Il s'agit, pour les salariés des entreprises de moins de 11 salariés, ainsi que dans les entreprises de moins de 50 salariés, sans délégués du personnel, notamment des thèmes suivants :

- l'hygiène, la sécurité et la santé,
- les conditions de travail,
- la protection sociale,
- les activités sociales et culturelles.

Par ailleurs, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les parties sont également tenues d'examiner, au moins une fois par an au niveau de la branche, les données relatives à l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires effectifs moyens pour les entreprises de moins de 11 salariés.

La négociation de branche doit déterminer, dans l'année suivant la création de la commission, le montant du financement destiné aux activités sociales et culturelles. A défaut d'accord conclu dans ce délai d'un an et sans préjudice des dispositions conventionnelles plus favorables existantes, le taux de 0.2 % de la masse salariale de l'exercice précédent doit être versé par toute entreprise de la branche, dépourvues de représentants élus ou syndicaux.

TITRE III – PERMETTRE UNE REPRÉSENTATION SYNDICALE DANS TOUTES LES ENTREPRISES

Article 2 La désignation d'un délégué syndical dans les entreprises de moins de 11 salariés

La représentation des salariés, interne à l'entreprise, favorise la proximité avec les salariés pour la remontée de leurs difficultés et la connaissance pour les représentants des problématiques propres à l'entreprise considérée.

Afin de permettre une représentation du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés, qui en sont dépourvues en raison de la réglementation actuelle, il convient de mettre en place une représentation facultative, à la demande d'un salarié de l'entreprise.

Sans mettre à la charge de ces petites entreprises une obligation matérielle d'organiser des élections professionnelles, il s'avère souhaitable de permettre aux salariés désireux de représenter les salariés de le faire, en leur octroyant des moyens proportionnés à la taille de l'entreprise et en leur garantissant une protection nécessaire.

Les signataires du présent accord décident que la désignation d'un délégué syndical, dont les missions et le régime de protection sont ceux actuellement définis par la loi, est possible dans une entreprise de moins de 11 salariés par tout syndicat affilié à une organisation syndicale représentative dans la branche à laquelle appartient ou est rattachée l'entreprise.

La validité des accords d'entreprise négociés et signés par un ou plusieurs délégués syndicaux est subordonnée à l'approbation par la commission paritaire nationale de branche concernée.

Un crédit d'heures de 5 heures par mois lui est alloué pour la réalisation de sa mission.

TITRE IV – INSTAURER UN MÉCANISME DE REPRÉSENTATION POUR TOUTES LES ENTREPRISES SANS REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les parties signataires conviennent que si le dispositif issu du titre III du présent accord instaure la faculté légale d'une représentation du personnel dans toutes les entreprises, il demeurera de nombreux espaces sans représentation pour des raisons de fait, tenant à l'absence, notamment dans les petites entreprises, de salariés candidats aux fonctions de représentants du personnel, ou en raison de l'absence d'organisation d'élections professionnelles dans certaines entreprises.

De ce fait, le présent titre a pour objet de créer un dispositif extérieur à l'entreprise, de représentation de tous les salariés, c'est-à-dire pour toutes les entreprises dépourvues d'IRP ou de représentants syndicaux.

Article 3 La mise en place obligatoire de commissions paritaires nationales de branche

Une commission paritaire nationale doit être mise en place au niveau de chaque branche professionnelle.

Les branches qui ne seraient pas parvenues à mettre en place une commission paritaire nationale dans un délai de 1 an à compter de l'extension du présent accord, seront rattachées, dans un délai maximal de 6 mois, à une commission paritaire nationale d'une branche présentant un champ professionnel proche, par les signataires du présent accord.

Ces commissions sont composées d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs de la branche.

Article 4 La mise en place facultative de commissions paritaires territoriales de branche

La commission paritaire nationale de branche peut décider de mettre en place une ou plusieurs commissions territoriales de branche.

En ce cas, leur composition est de même nature que celle de la commission nationale, qui détermine l'étendue des missions confiées, sous son contrôle, aux commissions territoriales mises en place.

Article 5 Missions des commissions paritaires de branche

Les missions des commissions nationales ou territoriales de branche s'adressent à l'ensemble des entreprises de la branche qui sont situées dans leurs périmètres géographiques et dépourvues de représentants du personnel élus ou syndicaux, ainsi qu'à leurs salariés.

Elles ont pour rôle :

- de mettre en œuvre et d'améliorer les garanties conventionnelles de branche,
- de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application du droit légal et conventionnel,
- de rechercher une solution amiable aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Article 6 Procédure de conciliation

La commission paritaire de branche est saisie en cas de litige, avant tout contentieux, ou pour avis, par l'une ou l'autre des parties.

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations présentes au sein de la commission. La commission se réunit dans les 2 mois suivants la réception de la demande dont elle est saisie.

Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties et établit un procès-verbal d'accord ou de désaccord qui doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion. Elle peut convoquer et entendre les parties, qui ne sont pas tenues de s'y rendre. En cas de constat de non-conciliation, la procédure ne fait pas obstacle au droit pour les parties de porter éventuellement le litige devant les tribunaux compétents. Si un avis est demandé à la commission, celui-ci doit être motivé.

Article 7 Information des salariés

L'existence de la commission dont relève l'entreprise, ses coordonnées, son mode de saisine et ses missions sont portés à la connaissance des salariés des entreprises concernées par voie d'affichage et mentionnés dans la notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise, remise aux salariés au moment de l'embauche.

2 PARTIE

- Information-consultation
- Moyens des IRP

REVENDEICATIONS FORCE OUVRIERE EN VUE D'UNE MEILLEURE COHÉRENCE DE L'INFORMATION-CONSULTATION ET D'UNE AMÉLIORATION DES MOYENS

Au regard de l'exigence croissante des réformes législatives qui touchent le monde de l'entreprise et nécessitent toujours plus de connaissances de la part des élus, FORCE OUVRIERE estime que l'accent doit être mis sur l'amélioration des moyens nécessaires aux élus pour remplir leurs missions, pour répondre aux besoins des salariés et pour apporter des solutions objectives aux problèmes et aux défis qui se posent à l'entreprise.

A cet effet, FORCE OUVRIERE propose deux séries de mesures portant sur :

- La cohérence du cadre et du contenu de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise, dans l'objectif d'en garantir l'effet utile,
- L'efficacité des IRP au regard des moyens dont ils disposent.

- Information - consultation
- Moyens des IRP

PROPOSITIONS

1. SUR LA PROCÉDURE D'INFORMATION-CONSULTATION

1.1. RENFORCER LES PRINCIPES DE L'INFORMATION-CONSULTATION

Afin de garantir l'effet utile de l'information et de la consultation des IRP – et principalement du CE – c'est-à-dire la prise en compte permanente des intérêts des salariés dans les décisions de gestion de l'entreprise, la procédure d'information-consultation doit suivre, pour FORCE OUVRIERE, les principes suivants :

- Loyauté et transparence
- Egalité dans le niveau d'information entre direction et IRP, et entre représentants du personnel
- Respect du préalable de l'information avant la consultation
- Permettre l'expression d'un avis éclairé et motivé des représentants du personnel
- Pour FORCE OUVRIERE, le renforcement des principes et du cadre de la procédure d'information-consultation implique de :

Pour FORCE OUVRIERE, le renforcement des principes et du cadre de la procédure d'information-consultation implique de :

↳ **Inverser la logique de la loi de sécurisation de l'emploi en faisant du « délai raisonnable », le principe et de la faculté de négocier par accord avec les organisations syndicales des délais de consultation, l'exception. Ces délais ne pourraient être inférieurs à 6 semaines et seraient prorogables par accord**

↳ **En cas d'absence d'avis du CE à l'expiration du délai fixé par accord ou de sa prorogation, la procédure pourrait être réputée avoir été conduite régulièrement par l'employeur**

↳ **Améliorer l'accès à la base de données économiques et sociales par la négociation obligatoire d'un accord sur les modalités concrètes d'accès à la base et en permettant également au représentant de section syndicale d'y accéder**

↳ **Fixer le point de départ de la procédure de consultation à la tenue de la réunion au cours de laquelle l'employeur détaille et explique les premières informations transmises ou mises à disposition des représentants du personnel, parce que des explications écrites accompagnant les informations des rapports périodiques obligatoires ou les données chiffrées d'un fichier informatique ne peuvent pas suffire à caractériser un dialogue et un échange de vues**

- Information - consultation
- Moyens des IRP

1.2. UN REGROUPEMENT COHÉRENT DES THÉMATIQUES ET DES RÉUNIONS D'INFORMATION-CONSULTATION PÉRIODIQUES

Pour FORCE OUVRIERE, l'ensemble des thèmes et indicateurs d'informations périodiques obligatoires sont utiles à la compréhension globale et détaillée, par les salariés, mais également par les directions d'entreprises, de la situation interne de l'entreprise et de celle-ci dans son environnement économique et social. Cependant, il apparaît que de nombreux thèmes d'information et indicateurs réglementaires sont présents dans différents supports d'information périodiques et doivent être discutés au cours de différentes réunions d'information-consultation, créant ainsi des redondances.

C'est pourquoi FORCE OUVRIERE propose :

→ Afin de favoriser l'émergence de la logique et du sens de l'ensemble des informations périodiques obligatoires, les thèmes et supports d'information-consultations périodiques actuels pourraient être regroupés sous 6 thèmes génériques plus larges, en vue de la fixation de six rendez-vous annuels obligatoires :

1. Situation économique / stratégie
2. Emploi,
3. rémunérations
4. Organisation / conditions de travail et santé-sécurité
5. Formation / GPEC
6. Egalité / non-discrimination)

→ Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces thématiques pourraient être regroupées en vue de trois rendez-vous annuels :

1. Situation économique-stratégie et formation-GPEC
2. Emploi-organisation du travail-santé sécurité
3. Rémunérations et égalité-non-discrimination

→ L'établissement d'une base de données économiques et sociales-type, au sein de laquelle les indicateurs réglementaires actuels seraient regroupés, à droit constant, de manière cohérente, pour faciliter la rédaction des supports d'information pour les entreprises et leur lecture par les représentants des salariés

→ Un calendrier des réunions d'information périodiques pourrait être recommandé

→ Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, il pourrait être envisagé de rationaliser les réunions d'information-consultation en distinguant la phase d'information qui pourrait réunir l'ensemble des IRP, et la phase de consultation, c'est-à-dire de délibération et de remise d'un avis lorsqu'il est prescrit par la loi, qui resterait distincte et particulière à chaque IRP

2 PARTIE

- Information - consultation
- Moyens des IRP

SCHÉMAS CONCERNANT LE REGROUPEMENT DE THÈMES D'INFORMATION-CONSULTATION PÉRIODIQUES OBLIGATOIRES

- **Entreprises de moins de 300 salariés – 3 réunions**

Calendrier à déterminer

1. Situation économique /
Stratégie / GPEC /
Formation 1 (orientations)

3. Emploi / Organisation du travail,
Santé, Sécurité / Formation 2
(Plan, apprentissage,
programme pluriannuel)

2. Rémunérations / Egalité
et discriminations

1 année

- **Entreprises de 300 salariés et plus – 6 réunions**

Calendrier à déterminer

1. Situation
économique,
stratégie

3. Emploi, GPEC,
Formation 1
(orientations)

5. Organisation-
du travail -
Santé, Sécurité

2. Rémunérations

4. Egalité
et discriminations

6. Formation 2
(Plan, apprentissage,
programme pluriannuel)

1 année

➔ **Regroupement, à droit constant, des indicateurs réglementaires actuels selon ces catégories**

- Information - consultation
- Moyens des IRP

1.3. ARTICULATION DES IRP ET DES NIVEAUX D'INFORMATION-CONSULTATION

Pour FORCE OUVRIERE, chaque IRP a un champ de compétences et d'intervention propre, depuis le niveau de l'établissement jusqu'à celui du comité d'entreprise européen. Il ne saurait être envisagé que l'existence d'une instance de niveau de compétence plus large vienne retirer les prérogatives d'une instance de niveau de compétence plus restreint.

Chaque procédure d'information doit être menée devant l'IRP adéquate selon son périmètre et champ de compétences.

C'est pourquoi FORCE OUVRIERE propose :

- ↳ Conserver la proximité des IRP avec les salariés, notamment au niveau des sites de travail et établissements
- ↳ Favoriser, par voie d'accord, au-delà de la mise à disposition de la BDES aux membres des CCE et CE d'établissements, tout moyen permettant l'échange et la circulation d'informations ascendantes et descendantes entre toutes les IRP présentes au niveau de l'entreprise, notamment par le biais des TIC
- ↳ Permettre au RSS d'assister aux réunions d'information des IRP élues
- ↳ Dans les entreprises de 50 à 300 salariés à établissements multiples, lorsque plusieurs ou l'ensemble des établissements est concerné par la mise en œuvre d'un projet, il pourrait être envisagé d'ouvrir une faculté légale, par accord, de conduire la procédure d'information auprès de l'ensemble des IRP adéquates réunies en un seul lieu. La phase de consultation (délibération et avis) restant strictement séparée et distincte pour chaque IRP. En ce cas, l'avis du CCE pourrait intervenir après que l'ensemble des CE d'établissements se soit prononcé
- ↳ Le champ de compétence du comité de groupe et du comité d'entreprise européen n'étant pas identiques, il serait pertinent d'abroger la faculté ouverte par la loi de supprimer le comité de groupe lorsqu'un comité d'entreprise européen est mis en place

2. SUR L'EFFICACITÉ DES IRP AU REGARD DES MOYENS DONT ILS DISPOSENT

Pour faire face à l'accroissement et à la complexification des domaines de compétence des différentes IRP, au premier rang desquelles le CE et le CHSCT, FORCE OUVRIERE considère qu'il est nécessaire d'améliorer les moyens des IRP, afin de renforcer l'efficacité du dialogue social, du point de vue des salariés.

C'est pourquoi FORCE OUVRIERE propose :

- ↳ De donner les moyens au CHSCT de remplir ses missions, au regard notamment de la montée en puissance des risques psychosociaux et des problématiques de santé mentale : élection directe, concomitante à celles du CE et des DP, suppléants, amélioration des crédits d'heures, généralisation du RS au CHSCT...
- ↳ L'amélioration des crédits d'heures, notamment pour les membres suppléants, les membres de DUP et pour les DP exerçant les prérogatives du CE et CHSCT en cas de carence
- ↳ L'amélioration du droit à la formation économique et syndicale des élus CE, titulaires et suppléants
- ↳ Des droits nouveaux pour les élus CE, notamment au regard de la loi du 5 mars 2014 sur les obligations comptables des CE (crédit d'heures spécifique du trésorier, fixation obligatoire par le règlement intérieur du CE des modalités d'accès des membres du CE aux pièces comptables et du droit de copie)
- ↳ Des droits nouveaux pour les DP : un droit à formation spécifique
- ↳ Des droits nouveaux pour le RSS : l'accès à la BDES, droit d'assister aux réunions de CE

3 PARTIE

• Parcours syndical

REVENDEICATIONS FORCE OUVRIERE POUR GARANTIR LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES REPRÉSENTANTS ET LE FAIT SYNDICAL

Nul ne doit subir de préjudice du fait d'un mandat de représentation électorale ou syndicale, cependant une valorisation du parcours syndical ne doit pas pour autant conduire à une « professionnalisation » des représentants élus ou désignés.

Pour se faire, il convient de :

I. Garantir une évolution professionnelle des représentants syndicaux élus et désignés, exempte de discrimination

- Neutraliser les heures de délégation pour les évaluations individuelles et mesures salariales
- Créer des mécanismes d'évolution professionnelle et salariale automatique pour les salariés en détachement syndical à plein temps ou temps partiel
- Abondement complémentaire au CPF (Compte Personnel de Formation) pour les salariés détenant des mandats de représentation
- Intégrer dans les plans de formation les représentants du personnel et les représentants syndicaux, en veillant à ce que les IRP accèdent à la formation dans les mêmes proportions que les autres salariés
- Indiquer les mandats détenus dans l'ensemble des informations générales remises aux IRP et créer les indicateurs pertinents notamment sur le taux d'accès à la formation dans l'entreprise, aux congés, aux promotions, les niveaux de rémunération...
- Prévoir une obligation de formation et d'adaptation régulière des salariés IRP, y compris détachés à plein temps
- Informer l'inspection du travail de tout refus de formation à l'encontre d'un salarié protégé

2. Favoriser l'accès aux fonctions de représentation syndicale extérieures à l'entreprise en instituant un statut et une protection spécifiques

- ↳ Créer des crédits d'heures supplémentaires spécifiques à chaque mandat (exemple : secrétaire de syndicat pour des permanences syndicales...) et des crédits d'heures globaux destinés à l'exercice de responsabilités extérieures
- ↳ Créer un régime légal de décharge d'activité professionnelle pour mandat syndical et un régime indemnitaire applicable dans le secteur privé
- ↳ Instaurer des garanties durant le mandat et à l'issue du mandat de représentation extérieure à l'entreprise.

3. Accroître la représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les représentants élus et désignés par des mesures incitatives plutôt que par une sanction

- ↳ Instaurer une incitation financière ou un crédit d'heures global supplémentaire pour les organisations syndicales assurant une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi leurs représentants élus ou désignés

4. Garantir et favoriser le fait syndical dans les entreprises de façon à inciter les salariés à prendre des responsabilités de représentation du personnel

- ↳ Encadrer et aménager la charge de travail des représentants des salariés, notamment au regard du cumul de mandats (création d'une obligation d'information des IRP, dans les 3 mois suivants le début d'un nouveau mandat, sur les moyens mis en œuvre par l'entreprise pour garantir l'exercice de ce mandat : tâches transférées, recrutement de salariés...)
- ↳ Cibler l'envoi des invitations à négocier les protocoles d'accords pré-électorales aux structures syndicales géographiquement les plus proches de l'entreprise et à la structure syndicale professionnelle concernée (la liste pourrait être fournie aux DIRECCTE par chaque organisation syndicale)
- ↳ Améliorer la protection des salariés demandant la tenue d'élections professionnelles

CONFÉDÉRATION FORCE OUVRIÈRE
SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

141 avenue du Maine - 75014 Paris

Tél. +33 (0)1 40 52 84 17

Mail : marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

www.force-ouvriere.fr