

Antoine FOUCHER
Directeur du cabinet de Muriel PENICAUD
Ministère du Travail

Concertation relative à la rénovation sociale

Bilan et orientations du ministère du travail suite au 2^e cycle de rencontres bilatérales

Comme indiqué par le programme de travail, le deuxième cycle de concertation s'est déroulé du 24 juin au 4 juillet. Il était consacré à la simplification et au renforcement du dialogue social et économique et de ses acteurs.

Le ministère a rencontré à deux reprises chaque organisation syndicale et patronale représentative, soit 16 rencontres. À la fin de la semaine dernière, la ministre du Travail s'est entretenue avec les présidents et secrétaires généraux de chaque organisation.

Le ministère tire de ces rencontres riches et constructives les enseignements suivants :

1 – Diagnostic

- *En France, le dialogue social dans l'entreprise est trop formel et éclaté. L'éparpillement en quatre instances ne permet pas aux représentants du personnel d'avoir une vue d'ensemble capable d'influencer la stratégie de l'entreprise.*
 - A partir de 50 salariés, toute entreprise est légalement obligée de mettre en place 4 instances de représentation des salariés différentes :
 - trois instances d'information et de consultation : les délégués du personnel (instance qui existe déjà à partir de 11 salariés), le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
 - une instance de négociation : les délégués syndicaux.
 - Si chaque instance a des compétences que la loi distingue en théorie, la pratique en entreprise est beaucoup plus mêlée. Par exemple, il est difficile, lorsqu'une entreprise présente un projet de fusion, de ne pas évoquer en comité d'entreprise les conséquences de la fusion sur les conditions de travail (alors qu'il s'agit en théorie de la compétence du CHSCT) ou de ne pas parler en CHSCT de la stratégie de l'entreprise qui conduit à la fusion (alors qu'en théorie il s'agit de la compétence du CE).
 - Ce découpage prive les représentants du personnel d'une vision stratégique permettant de connecter l'ensemble des aspects d'un même sujet et de peser ainsi davantage sur le devenir de l'entreprise. Loin de protéger les salariés et de nourrir un dialogue social stratégique, le formalisme et l'éparpillement des instances appauvrissent et assèchent ainsi le dialogue social, alors même qu'il est une condition de la compétitivité de l'entreprise et de l'engagement pérenne des salariés.

- *Dans les TPE et PME, les prérequis légaux pour pouvoir négocier un accord d'entreprise ne permettent pas de développer la négociation sociale.*

- La négociation d'un accord d'entreprise est, lorsqu'il est présent dans l'entreprise, une prérogative exclusive du délégué syndical.
 - Ceci étant, dans les TPE et les PME, les délégués syndicaux ne sont pas ou peu présents, alors même que la loi, depuis plusieurs décennies, prévoit leur présence dans l'entreprise.
 - Le système du mandatement, qui existe pourtant depuis 1982, n'a pas permis d'apporter une réponse concrète à cette situation qui prive l'immense majorité des TPE/PME (95% des entreprises en France ont moins de 50 salariés) et la majorité des entreprises de moins de 300 salariés de la capacité de négocier des accords d'entreprise.
- *Les compétences acquises par les délégués syndicaux et les élus du personnel dans l'exercice de leurs mandats sont insuffisamment valorisés dans les entreprises.*
- Les délégués syndicaux et les élus du personnel acquièrent souvent, au cours de leurs mandats, des compétences solides et robustes dans beaucoup de domaines. Avec le regroupement des instances, ces compétences seront encore plus fortes et complètes, car elles porteront sur l'ensemble des aspects de la vie de l'entreprise.
 - Dès lors, il est nécessaire de mettre en place, au niveau de la branche, conformément au bilan du 1^{er} cycle de concertation, mais aussi de l'entreprise, des dispositifs appropriés de reconnaissance des compétences acquises et de sécurisation des parcours syndicaux.
 - De plus, bien que les statistiques précises soient difficiles à établir sur le sujet, aucun acteur ne conteste le fait que la discrimination syndicale continue d'exister dans notre pays.
 - L'arsenal conventionnel et légal de notre pays étant déjà très développé, il s'agit de trouver de nouveaux moyens de faire reculer cette discrimination.

2 – Orientations

Au vu du diagnostic posé, il s'agit de simplifier et renforcer le dialogue social dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, selon une double exigence complémentaire de pragmatisme et de promotion du dialogue social avec les organisations syndicales.

Le Gouvernement n'a aucune intention de remettre en cause la règle selon laquelle les interlocuteurs uniques en matière de négociation collective dans l'entreprise sont les délégués syndicaux. Ils sont, grâce à l'organisation syndicale qui les soutient, dont la représentativité est fondée sur les résultats du premier tour des élections professionnelles, les mieux formés et les mieux à même de trouver le meilleur accord possible dans l'entreprise.

Ceci étant, lorsqu'une TPE ou une PME est dépourvue de délégué syndical, ce qui constitue la majorité des cas dans ces entreprises, le statu quo, c'est-à-dire l'absence de négociation, n'est pas une solution envisageable. Dans un souci de pragmatisme et d'efficacité, il faut donc rechercher les évolutions permettant, en l'absence de délégués syndicaux, de faciliter dans les TPE et PME le développement de la négociation collective.

- **Pour les entreprises de 1 à 10 salariés**

Il s'agit d'inciter les négociateurs de branche à mieux prendre en compte les spécificités des TPE.

Pour pouvoir être étendus, les accords de branche devraient désormais obligatoirement comporter des dispositifs spécifiques pour les TPE, ou, à défaut, justifier pourquoi il n'est pas pertinent d'avoir une norme adaptée aux TPE.

La consultation des salariés dans les TPE est déjà un mode de conclusion d'accords (intéressement et participation par exemple) et de validation d'une décision de l'employeur (contreparties au travail dominical ou validation des accords négociés par des salariés mandatés par exemple). La concertation se poursuit sur l'opportunité d'étendre ce mode de conclusion et de validation à d'autres domaines de négociation que ceux déjà existants dans le droit actuel.

- **Pour les entreprises de 11 à 50 salariés**

En dépit des incitations légales qui existent déjà pour favoriser leur implantation, comme le monopole de présentation des candidats au 1^{er} tour des élections professionnelles, que le Gouvernement entend maintenir pour toutes les tailles d'entreprise, les organisations syndicales sont quasiment absentes de cette catégorie d'entreprise (4%).

Au cours de la concertation, plusieurs pistes ont été évoquées pour faciliter le développement de la négociation dans les PME :

- lorsqu'un délégué syndical est présent dans l'entreprise (4% des cas dans les 11-50), celui-ci a le monopole de négociation. Cette règle n'évoluera pas.
- lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise, la négociation pourrait s'engager soit :
 - avec le délégué du personnel mandaté, ou, à défaut, avec un salarié mandaté, ce qui est la situation actuelle ;
 - avec un délégué du personnel. Dans ce cas, le projet d'accord issu de la négociation serait validé soit si l'élu du personnel a obtenu plus de 50% des suffrages aux élections, soit par référendum.
 - avec un délégué du personnel ayant obligatoirement une formation à la négociation et accompagné par une organisation syndicale.

Lorsque la négociation s'engagerait avec un délégué syndical ou un délégué du personnel mandaté, l'entreprise serait exonérée de tout ou partie de sa cotisation à l'AGFPN. Un bilan des nouvelles dispositions devrait être effectué d'ici trois ans.

La concertation se poursuit sur le sujet.

- **Pour les entreprises de 50 à 300 salariés**

Les délégués syndicaux sont inégalement présents dans cette catégorie d'entreprise. L'implantation syndicale progresse régulièrement avec la taille de l'entreprise :

- sur la tranche 50-100, on compte 27% des entreprises pourvues d'un délégué syndical ;
- sur la tranche 100-150, on compte 50% d'entreprises pourvues d'un délégué syndical ;
- sur la tranche 150-200 salariés, la proportion monte à 58% ;
- entre 200 et 250 salariés, on compte plus de 65% des entreprises pourvues d'un délégué syndical ;
- enfin, entre 250 et 300 salariés, 76% des entreprises ont un ou plusieurs délégués syndicaux.

La concertation doit donc se poursuivre pour permettre de trouver une solution pragmatique et satisfaisante pour cette catégorie d'entreprise, respectant le double monopole syndical de présentation des candidats au premier tour et de négociation, mais permettant de développer effectivement la négociation sociale dans ces entreprises.

- **Pour les entreprises de plus de 300 salariés**

Afin de renforcer le dialogue social dans ces entreprises et de permettre aux représentants du personnel de davantage peser sur la stratégie de l'entreprise, deux évolutions majeures seraient mises en œuvre :

- les trois instances d'information et de consultation seraient fusionnées en une seule instance, dénommée comité social et économique, dans les conditions suivantes :
 - l'instance fusionnée conserverait l'intégralité des compétences des trois anciennes instances ;
 - elle aurait la capacité d'ester en justice et de recourir à des expertises sur l'ensemble des sujets de son champ ;
 - elle disposerait d'un budget de fonctionnement propre, au moins égal au budget actuel du comité d'entreprise ;
 - à partir d'une taille à déterminer, une commission hygiène, sécurité et conditions de travail serait rendue obligatoire ;
 - un accord d'entreprise pourrait prévoir une organisation différente des instances, par exemple pour maintenir des délégués du personnel, mais sans pour autant créer d'autre personnalité morale que le comité social et économique ;
 - les mêmes dispositions s'appliqueraient pour les entreprises de 50 à 300 salariés.
- par accord d'entreprise majoritaire ou de branche, l'instance fusionnée pourrait devenir une instance unique, dénommée conseil d'entreprise, intégrant la compétence de négociation ;
 - l'accord d'entreprise ou de branche déterminerait les conditions dans lesquelles la compétence de négociation est intégrée ;
 - il devrait prévoir le ou les thématiques qui seraient soumis à son avis conforme, par exemple en matière de formation des salariés ;
 - cette option pourrait également bénéficier aux entreprises de 50 à 300 salariés.
- **S'agissant des règles de validation des accords**

A partir du moment où la négociation d'entreprise portera sur davantage de champs et pourra avoir un impact plus fort sur la compétitivité des entreprises, les conditions de validation d'un accord doivent être renforcées.

Cela signifie que :

- la généralisation de l'accord majoritaire, actuellement prévue au 1^{er} septembre 2019 par la loi, doit être accélérée ;
- le recours au référendum pourrait être assoupli, sans contourner la négociation avec les délégués syndicaux, et dans le respect des engagements internationaux de la France.
- **S'agissant de la reconnaissance des parcours syndicaux et de la lutte contre la discrimination syndicale**

La ministre a confié à Jean-Dominique Simonpoli, directeur général de l'association Dialogues, une mission visant à recenser les pratiques les plus innovantes et avancées des branches et des entreprises en matière de parcours syndicaux, et à formuler des propositions opérationnelles et concrètes en ce sens. Ces propositions ont vocation à figurer dans les ordonnances.

De plus, la discrimination syndicale doit faire l'objet d'un suivi plus précis et davantage connu de l'opinion. La concertation doit déterminer les indicateurs permettant de suivre l'évolution de cette discrimination et les moyens de rendre public les cas avérés de discrimination, en s'appuyant notamment sur les récents travaux du Conseil économique, social et environnemental.

- **S'agissant de la restructuration des branches**

Les branches sont appelés à jouer un rôle majeur dans le service aux entreprises, notamment les TPE/PME, dans les années qui viennent. La date à laquelle l'Etat peut inciter plus fortement au regroupement des branches serait ainsi rapprochée d'un an, au 1^{er} septembre 2018.

Paris, le 11 juillet 2017