

Ordonnances Macron : Les représentants de proximité

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 est à l'origine de l'article L. 2313-7 du Code du travail, qui se présente comme suit : « *L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 [du Code du travail] peut mettre en place des représentants de proximité.* »

L'ACCORD DÉFINIT ÉGALEMENT

1. Le nombre de représentants de proximité ;
2. Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
3. Les modalités de leur désignation [CGT : imposer la proportionnalité] ;
4. Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

COMMENTAIRE

Les DRH eux-mêmes le disent (*Cahiers du DRH*, décembre 2017) : « *La vraie difficulté [dans le CSE] réside dans la disparition des délégués du personnel, qui avaient pour principal rôle de remonter du terrain les interrogations et réclamations des salariés. Ils craignent la disparition d'une courroie de transmission utile qui filtrait, depuis 1936, les préoccupations issues du quotidien d'une petite communauté de travail. La tentation est donc forte de ressusciter les DP en recourant pour ce faire aux représentants de proximité.* »

La question de la proximité est une question fondamentale pour notre syndicalisme. C'est une de ses bases essentielles et indispensables pour développer notre activité syndicale.

La CGT revendique que les CSE soient mis en place là où auparavant il y avait des délégués du personnel. Il est également possible de mettre en place des représentants de proximité sur ces périmètres. Nous revendiquons que ces représentants ne soient pas des membres élus du CSE. La désignation de représentants de proximité dans l'entreprise n'est pas une obligation

L'ordonnance n° 2017-1386 modifie le Code du Travail pour introduire la notion de « représentants de proximité ». Membres du CSE ou désignés par lui, leur mise en place n'est pas obligatoire. Ces représentants doivent reprendre l'ensemble des prérogatives des DP.

pour l'employeur : pas d'accord majoritaire, pas de représentant de proximité.

Ce nouveau représentant du personnel conventionnel n'est pas défini par le texte. C'est à nous de lui donner vie et d'imposer un contenu et des moyens pour son activité.

Le nombre de représentants et leurs moyens (heures de délégations, accès aux moyens de communication, à la base de données structurelles d'entreprise) doivent s'inscrire dans une démarche garantissant une représentation collective pour tous les salariés, quels que soient leur statut, l'entreprise et sa taille. La mise en place d'heures d'information pour les salariés doit contribuer à développer la relation de proximité.

Les représentants de proximité doivent reprendre l'ensemble des prérogatives des délégués du personnel (le droit d'alerte DP ne doit pas être réservé aux seuls CSE. Ils doivent continuer à porter les revendications et être en capacité d'assumer la mission de veiller à l'application du droit du travail, d'être le relais auprès de l'inspecteur du travail...), avoir accès aux mêmes documents (registre unique du personnel, contrat de mission des salariés temporaires...).

Il est également prévu que les représentants de proximité soient membres du CSE ou désignés par lui pour toute la durée du mandat des membres élus du comité.

Il s'agit donc d'une émanation du CSE, mais qui n'est pas forcément composée de membres élus (ils bénéficient tous du statut protecteur). Rien n'est précisé mais l'on peut supposer qu'il doit toutefois s'agir de salariés de l'entreprise.

Tout est prévu par accord d'entreprise (majoritaire à partir du 30 avril). Ces « délégués du personnel conventionnels » ne peuvent pas être mis en place par accord entre l'employeur et le CSE.

Attention, aucune disposition supplétive n'est prévue, aussi l'accord se doit d'être précis et complet.

Nous sommes interpellés : comment répondre aux besoins revendicatifs des salariés, appliquer un syndicalisme et une relation de proximité avec les salariés ?

En s'appuyant sur le principe constitutionnel : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.* »