



COMPTE RENDU première bilatérale sur la loi Travail

Délégation CGT : Fabrice Angeï, Catherine Perret, Manu Blanco, Anne Braun, Anaïs Ferrer

Ministère du travail : Antoine Foucher directeur de cabinet, Claire Scotton directrice adjointe.

Le directeur de cabinet est revenu sur la méthode en précisant que cette concertation se déroulerait pendant 6 semaines, à raison d'une réunion d'une heure ou deux par semaine. Deux réunions d'affilée porteront sur le même thème.

Rappel des 3 thématiques :

- l'articulation branche/entreprises,
- l'organisation du dialogue social dans l'entreprise
- la sécurisation des relations individuelles

La CGT a dénoncé l'extrême rapidité de ces discussions (un chantier de deux ans, prévus par la loi EL Khomri, réduit à 6 réunions) et a demandé que l'on prenne plus de temps.

De même, nous avons insisté sur la nécessité de réunion avec l'ensemble des organisations syndicales et organisations patronales sur la base d'un texte écrit présenté et assumé par le gouvernement, en plus de la consultation des instances comme la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC). Nous avons proposé que cette réunion plénière soit programmée début septembre.

Pas de réponse du cabinet.

La CGT a demandé quelle était la valeur du document ayant « fuité » dans Libération. Le directeur de cabinet, embarrassé, a expliqué que ce document n'avait aucune valeur quant aux intentions du gouvernement, mais la suite de l'entretien nous a prouvé l'inverse.

Nous nous sommes inquiétés de ce que le projet de loi d'habilitation, voté très rapidement, ne permette pas la prise en compte des thèmes que souhaitent voir discuter les organisations syndicales. La loi d'habilitation ne portera que sur les grandes têtes de chapitres des sujets qui donneront lieu à des ordonnances rédigées au cours de l'été.

De même, nous avons interpellé le cabinet sur l'absence de retour quant aux propositions envoyées à la ministre (cf. 15 pages transmises au CCN).

Silence du cabinet.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, le directeur de cabinet s'est fait insistant en nous précisant qu'il attendait de nous une totale confidentialité sur le contenu de ces discussions, expliquant que si la CGT communiquait avec la presse, les informations délivrées par le gouvernement se réduiraient au minimum.

Ce à quoi nous avons rétorqué que nous étions libres de communiquer et attachés à rendre compte à nos organisations et aux salariés. En atteste le communiqué de presse du 13 juin 2017.

S'agissant du contenu des ordonnances :

1) *L'articulation entre accord de branche et l'accord d'entreprise répondrait à des règles différentes selon les sujets.*

Les accords d'entreprise ne pourront pas déroger aux accords de branche sur 6 thèmes :

- salaires minima,
- classifications,
- garanties collectives complémentaires,
- prévention de la pénibilité,
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Pour quelques autres thèmes (indéterminés pour le moment), la branche pourra décider que la dérogation défavorable par accord d'entreprise est impossible avec une clause de verrouillage ou au contraire d'autoriser la dérogation, en renvoyant la négociation à l'entreprise.

Tout ce qui est antérieur au 6 mai 2004 serait également déverrouillé.

La clause de verrouillage devra être adoptée à la majorité (aujourd'hui il suffit de réunir 30% des suffrages).

Le gouvernement a renvoyé la responsabilité aux organisations (en se refusant à indiquer les thèmes pouvant ou non y figurer), en prétendant que c'était à nous de proposer les thèmes en question.

Enfin, sur tous les autres thèmes, c'est l'accord d'entreprise qui prime et peut déroger défavorablement.

Le gouvernement ne cache pas son ambition, il souhaite qu'un maximum de thèmes soit soumis à ce mécanisme.

2) *De nouveaux thèmes de négociations ouverts*

De nouveaux thèmes aujourd'hui régis uniquement par la loi pourraient être ouverts à la négociation au niveau de la branche, tels que les motifs de licenciement, de nouveaux cas de recours au CDD, etc...

A priori, il ne serait pas possible d'y déroger par accords d'entreprise.

La Loi n'énoncerait plus que des grands principes (c'est le retour des 110 propositions de Badinder et Lyon Caen)

3) *La relation entre accord d'entreprise et contrat de travail.*

Dans 5 situations l'accord d'entreprise s'impose au contrat de travail. Ainsi, un salarié qui refuse des conditions conventionnelles moins favorables que son contrat de travail est licencié (selon des modalités particulières tant s'agissant du motif du licenciement que de l'accompagnement prévu). Le gouvernement veut généraliser le principe selon lequel l'accord d'entreprise s'impose au contrat de travail. et revoir à la baisse les modalités du licenciement

4) *Le gouvernement souhaite aussi que le contrôle du juge sur les accords collectifs soit « allégé »,* le directeur de cabinet a indiqué que le juge ne devait pas exercer la même intensité de contrôle pour un accord collectif, par rapport à un acte unilatéral.

5) *Enfin, le ministère semble rejeter le referendum à la seule initiative de l'employeur* mais lorsque 30% des organisations syndicales ont signé un accord d'entreprise, il propose d'ouvrir la possibilité au même titre que les organisations syndicales (loi El khomri) pour l'employeur de déclencher un référendum d'entreprise. Nous avons confirmé notre opposition totale à tout recours à un referendum, dispositif de chantage à l'emploi.

En réponse à toutes ces annonces camouflées, mais que nous percevons comme très régressives, la délégation CGT a réaffirmé son opposition à toute inversion de la hiérarchie des normes et le respect du principe de faveur. Elle a rappelé que le chantier de restructuration des branches ne fait que commencer et qu'à ce titre il est plus qu'inopportun de bouleverser l'articulation des niveaux de négociation.

Elle a renvoyé le cabinet aux propositions de la CGT parvenues à la ministre du travail.