



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# INFO RAPIDE



## Destinataires :

- .Bureau national
- .Fédérations
- .URI
- .UD
- .Secrétaires confédéraux

**N° 38 du 1<sup>er</sup> juillet 2015**

## SUIVI DU PROJET DE LOI RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

181 sénateurs ont voté le 30 juin un texte amendé du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi. Ce texte doit être présenté en commission de conciliation entre les deux chambres puis, en cas de désaccord en deuxième lecture, à l'Assemblée Nationale à partir du 7 juillet. Le vote définitif de la loi est toujours prévu avant la fin de la session parlementaire extraordinaire, le 24 juillet.

A ce stade, le projet des sénateurs sur la partie dialogue social, pris dans son ensemble, organise un recul social sans précédent. Il traduit bien l'influence du discours patronal dominant aujourd'hui, allergique au dialogue social et au fait syndical, sur une partie de la classe politique.

Il est inutile d'énumérer toutes les dispositions négatives, insérées comme autant de marqueurs politiques plutôt que comme des intentions réalistes et sérieuses : la plupart ne seront pas conservées.

Parmi les plus marquantes nous pouvons noter :

- la suppression pure et simple de toutes les dispositions relatives à la représentation dans les TPE ;
- la suppression du droit des suppléants de siéger ;
- la « trimestrialisation » des heures de délégation plutôt que l'annualisation ;
- un important recul de la mise en œuvre de la BDU : les entreprises de 300 salariés et plus auront un an à compter de la publication de la loi pour mettre en place la BDU et celles de moins 300 salariés auront 3 ans ;
- la suppression du monopole syndical au premier tour des élections professionnelles.

Quelques amendements servent toutefois notre conception du dialogue social en entreprise (même si certains n'ont pas été introduits avec cette intention) ou correspondent à nos positions ou demandes :

- la subrogation avec maintien du salaire obligatoire pour les salariés en congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- la possibilité de définir par accord, dès 50 salariés, le nombre et le fonctionnement des IRP ;
- la suppression de l'obligation de négociation préalable avec les partenaires sociaux du champ (remplacée par une simple concertation), le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle restant négocié par les partenaires nationaux interprofessionnels.

Il serait souhaitable qu'ils soient conservés mais aujourd'hui nous ne pouvons pas présumer de la façon dont le gouvernement tranchera, ni de ce que sera le texte de loi final. Il est très probable que certaines dispositions du projet voté par l'Assemblée nationale feront leur réapparition.

Il convient de rappeler que depuis janvier, il ne s'agit plus d'une négociation : la CFDT poursuit ses propositions, chaque jour, afin d'influer sur l'équilibre du texte. Au regard des arbitrages que feront les parlementaires, la CFDT sera libre de commenter la loi.

A chaque rencontre, la CFDT défend le maintien global des moyens (mandats et d'heures de délégation) pour toutes les entreprises et une utilisation optimisée de ces moyens avec notamment : la mutualisation et l'annualisation des heures, un pourcentage d'heures affecté pour tous les élus et mandatés aux relations avec leur organisation et la possibilité pour les suppléants d'assister aux réunions des instances.