

NÉGOCIATIONS - CONSULTATIONS

« AVANCÉES » ET DÉBOIRES

Les lois Macron ont considérablement modifié et complexifié le champ de la négociation qui a accompagné la mise en place des futurs Comités Sociaux et Economiques : sur les représentants de proximité, sur les CHSCT... sur l'ensemble du périmètre des Mines et de l'Énergie que couvre notre Ufict et notre Fédération FNME CGT.

Comme nous l'avons déjà écrit, le CSE fusionnera l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP) : comité d'établissement (CE), délégués du personnel (DP) et comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les négociations CSE ont donc été un enjeu majeur aussi bien pour les syndicats que pour les salariés qu'ils représentent.

Négociier pour maintenir la proximité syndicale et les moyens associés

La négociation a comporté plusieurs volets avec plusieurs types d'accords à négocier : le protocole d'accord préélectoral (PAP), l'accord collectif portant sur la mise en place du CSE (notamment le découpage de l'entreprise en établissements distincts) et l'accord collectif portant sur le fonctionnement du CSE. A cela s'est ajoutée la négociation sur le droit syndical et parfois d'autres accords comme celui sur les TIC (ex NTIC). La CGT s'est assignée des objectifs pour peser de manière offensive sur

la mise en place des CSE : gagner le maintien de la proximité syndicale avec la mise en place de représentants du personnel de proximité, une véritable prise en compte des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, des droits syndicaux confortés...

La FNME-CGT est donc rentrée en négociation, par entreprise, avec comme chefs de file les DSC (Délégués Syndicaux Centraux), pilotes des groupes de négociateurs des entreprises concernées. Elle a aussi mis en place un groupe de travail fédéral coordonnant l'ensemble des remontées des négociations.

Toutes les négociations ne sont pas terminées mais la plus grande partie de celles-ci ont d'ores et déjà été soumises à la consultation et nous pouvons donc faire un premier retour d'expérience.

Bien que nos règles soient claires en matière de consultation, force est de constater que nous avons toujours des problèmes pour mettre en œuvre nos décisions : manque de temps, de moyens, désaccord sur les décisions, périmètre de consultation différent en fonction des syndicats... Donc

même si notre Vie Syndicale est parfois « fluctuante » en fonction du territoire, cela n'empêche pas nos syndicats de s'organiser, qu'ils soient territoriaux, multi-professionnels ou spécifiques et il nous a paru important de rappeler ici nos règles en la matière (voir encadré).

“Avancées” et déboires...

A fin août, avec ou sans signature de la FNME-CGT, la quasi-totalité des accords négociés sont viables et applicables. Là où les signatures de l'accord proposé ne permettent pas d'atteindre la majorité, c'est le retour pur et dur... à une décision unilatérale (DUE) de l'employeur pouvant revenir au droit commun, c'est-à-dire au socle bas de la loi !

L'exemple de RTE est intéressant à cet égard, car il marque la difficulté de mise en œuvre de nos décisions de congrès. A RTE, la négociation globale a été présentée sous forme d'un package avec plusieurs accords :

► Sur l'accord découpage CSE : la Direction a en effet mis en place la verticalisation, avec 4 entités distinctes. Cette proposition étant contraire aux postures et orientations du congrès de la FNME, le Collectif

A RTE et CNR c'est une décision unilatérale de l'employeur minimaliste qui a été actée !

CGT RTE a décidé de ne pas consulter et de ne pas signer.

► L'accord TIC (ex NTIC) soumis à signature n'ayant aucune incidence sur le personnel, le Collectif a décidé, là aussi, de ne pas consulter.

► Par contre, la consultation a été lancée pour l'accord définissant les moyens associés aux CSE, les mailles de CSSCT et les représentants de proximité.

Les syndicats consultés ont suivi l'avis du Collectif RTE : la CGT n'a pas signé. Les autres organisations syndicales ayant, elles, signé l'accord, celui-ci est valable.

Autre cas celui de la CNR : la CGT et la CFE-CGC n'ayant pas signé l'accord, deux solutions étaient possibles : soit la direction ouvrait de nouvelles négociations, ce que la CGT a demandé, soit elle passait en force au travers d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE) et appliquait les mesures minimales du code du travail.

La direction a tranché : c'est une DUE minimaliste qui a été actée !

Cela signifie concrètement qu'il n'y aura pas de représentants de proximité, c'est-à-dire une baisse importante du nombre d'élus et du nombre d'heures syndicales supplémentaires !

Début d'analyse...

Tout cela doit donc nous interroger

sur notre façon de négocier et sur notre entrée en matière.

Nos objectifs revendicatifs ne

doivent-ils pas être construits avec les syndiqués, pour les inciter à s'interroger sur les enjeux posés dans les négociations ? Ne faut-il pas s'appuyer en amont des négociations sur les salariés pour connaître leurs attentes ?

L'enjeu est donc bien de construire le rapport de force nécessaire pour peser sur le contenu des négociations, sinon nous devons à chaque fois nous contenter de la politique du moins pire.

Autre élément d'analyse à mettre en avant : les accords favorisent d'une manière générale les petits syndicats, puisqu'ils leur permettent d'être représentés partout. A nous d'obtenir au moins 10% des voix pour être représentatifs. Cela doit nous faire regarder la représentativité différemment.

Nous devons nous interroger sur la place des autres organisations : quelle prise en compte de l'accord ? Quelles conséquences sur leur signature ou pas ? La plateforme interfédérale signée en amont des négociations. A-t-il aidé à l'entrée en négociations

? A-t-il permis dans certaines entreprises de maintenir la pression ?



Et le management dans tout ça ?

L'Ufict observe depuis plusieurs années maintenant la crise du travail, la montée des risques psychosociaux, le mal-être des managers de proximité. C'est d'ailleurs tout l'objet de la campagne Ufict « managers de proximité ». A nous de les convaincre qu'ils ont leur mot à dire et qu'ils le peuvent avec la CGT. ○

NOS RÈGLES FNME EN MATIÈRE DE CONSULTATION

Le Conseil Général du 9 janvier 2019 a acté plusieurs décisions.

A la fin de la période de négociation, la règle est que le périmètre de consultation soit défini par les syndicats ou/et les syndiqués concernés par le sujet, les revendications ou l'accord soumis à signature.

Ce sont aussi les règles de nos orientations de congrès.

C'est la démocratie participative qui est en jeu et la place de nos syndiqués – acteurs de leur organisation – qui devient cruciale pour la vie de nos organisations.