

La négociation au cœur de l'entreprise ?

La négociation au cœur de l'entreprise ?

La négociation au coeur de l'entreprise, fer de lance des réformes El Khomri et Macron, que l'on peut traduire par : tout doit s'adapter aux besoins de l'entreprise !

La hiérarchie des normes est remise en cause et la portée des conventions collectives nationales (CCN) fortement réduite. Ainsi, le code du travail prévoit ce qui reste du domaine de la convention et ce qui est du domaine de l'accord d'entreprise :

- 13 domaines définis à l'article L 2253-1 du code du travail restent réservés à la branche par exemple les salaires minima, les classifications, certaines mesures liées au CDD et au travail temporaire, le recours au CDI de chantier...

- 4 domaines, définis à l'article L 2253-2 du code du travail, qui ne peuvent être moins favorables dans un accord d'entreprise à condition que la convention le stipule expressément
- En dehors de 17 mesures réservées à la convention, l'article L 2253-3 permet de tout négocier dans l'entreprise même dans un sens moins favorable que les dispositions de la CCN existante

Cela va plus loin ! Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou développer l'emploi, l'article L 2254-2 permet qu'un accord d'entreprise :

- Aménage la durée du travail, ses modalités d'organisation et sa répartition
- Aménage la rémunération
- Détermine les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

Cet accord se substitue de plein droit aux clauses contraires ou incompatibles du contrat de travail. En cas de refus par le salarié de la modification de son contrat de travail, son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

Négocier au niveau de l'entreprise devient donc la norme !

Les salariés ne peuvent plus s'appuyer sur les garanties collectives de leur branche pour leurs conditions de travail.

Les organismes privés gestionnaires de CFA n'étant pas, pour la plupart, rattachés à une convention collective nationale, les conditions de travail étaient organisées par un accord d'entreprise souvent calqué sur une convention existante ou

sur le statut des enseignants de lycée professionnel. Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositions, de nombreux accords ont été dénoncés avec pour conséquences, entre autres, une augmentation du temps de travail (plus de semaines travaillées) et une remise en cause du coefficient appliqué sur le face à face.

**Négociateur n'est pas enregistrer, avaliser
l'accord proposé !**

Négociateur renvoie au rapport de force !

Or, force est de constater que là aussi le législateur a changé la donne ! En parallèle du discours ambiant pour discréditer l'action syndicale, les ordonnances de septembre 2017 réforme les institutions représentatives du personnel en créant le CSE, comité économique et social. Cela se traduit par la fusion des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT avec moins de représentants et moins de crédit d'heures !

Là aussi, la mise en place de cette institution est négociée par un accord d'entreprise.

La désignation du DS (délégué syndical) est modifiée. Pour nommer un DS, il faut que l'effectif de 50 salariés ait été atteint pendant 12 mois consécutifs et non plus 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 dernières années. La condition pour le salarié désigné DS d'avoir été candidat aux élections et avoir obtenu au moins 10% des suffrages est maintenue mais assouplie. En effet, un candidat n'ayant pas atteint le seuil des 10%, un simple adhérent du syndicat ou

encore un de ses anciens élus ayant atteint la limite de durée du mandat (3 mandats maximum continus) peut être désigné si :

- Aucun candidat dans l'entreprise ne remplit les conditions
- Tous les élus remplissant les conditions légales renoncent par écrit à leur droit d'être désigné

Qui négocie et comment ?

Effectif	Qui ?		Comment ?
	Entreprise avec DS	Entreprise sans DS	
Quelque soit l'effectif	Négociation avec les DS		Principe majoritaire, à défaut règle des 30% plus referendum
Entre 1 et 20 salariés sans CSE		Directement les salariés	Referendum à la majorité des 2/3
Entre 11 et 49 salariés		Salariés mandatés	Referendum majoritaire
		Membres du CSE mandatés ou non	Signature des membres du CSE représentant la majorité des suffrages

Voir l'article Plus de 50 salariés	Membres du CSE mandatés	Referendum majoritaire
	Membres du CSE	Signature des membres du CSE représentant la majorité des suffrages
	Salariés mandatés	Referendum majoritaire

Plus que jamais, il est important d'être bien représenté sans son entreprise !

De la négociation au sein de l'entreprise dépend nos conditions de travail, de salaire.

Ne laissons pas à des personnes isolées la faculté de négocier des accords d'entreprise !

Le SNCA-CGT se bat pour de véritables accords au plus près des intérêts des salariés.

Votez SNCA-CGT !

Syndiquez-vous !

Soyez Délégué Syndical