

## PRÉAMBULE

Depuis de nombreuses années, la CGT développe des propositions concrètes réunies autour du thème central de la "démocratie sociale" pour améliorer les règles actuelles de la négociation collective et du dialogue social à tous les échelons.

La CGT propose la démocratisation et la généralisation à tous les salariés de leur droit à la négociation collective.

Inclus dans la constitution française, ce droit reste à devenir effectif pour les salariés des entreprises de toutes tailles et de tous contrats de travail.

La négociation collective doit avoir pour objectif l'amélioration de la situation des salariés, l'encadrement et la compensation de leurs contraintes du travail. Elle doit porter sur leurs revendications et respecter sans dérogation l'ordre public social, la hiérarchie des normes et le principe de faveur.

La représentation des salariés dans toute négociation doit donner une entière garantie d'indépendance vis-à-vis du patronat, des employeurs et des pouvoirs publics.

La représentativité des syndicats doit être maîtrisée par les salariés. À tous les niveaux (entreprise, branche, interprofessionnel...) elle doit résulter des élections professionnelles. Celles-ci doivent être généralisées à toutes les entreprises, y compris les TPE quelles que soient leur taille et la présence syndicale. La loi du 20 août 2008 instaure le fait que seuls les syndicats représentatifs sont habilités à négocier.

Le droit des salariés d'être informés et consultés pendant et en fin de négociation doit leur être reconnu et les syndicats doivent disposer des moyens de le faire.

La validation d'un accord, quel qu'en soit le niveau, doit impérativement résulter de la signature de syndicats représentant une majorité des salariés concernés par son champ d'application.

La particularité française repose sur un ensemble réglementaire qui part de la constitution et des lois, en passant par les divers niveaux de négociations : interprofessionnel, branche, entreprise et enfin établissement.

Nous sommes attachés à la hiérarchie des normes et au principe de faveur. Le législateur a voulu que la négociation collective permette que, dans les IEG, des accords professionnels puissent compléter, **dans des conditions plus favorables aux salariés**, les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par le Statut National du Personnel.

La jurisprudence constante jusqu'ici, et avant que les lois Fillon, Rebsamen et Travail ne changent la donne, reposait sur le principe de faveur. Ainsi, plus on avançait dans la déclinaison des accords et plus les dispositions devaient être plus favorables aux salariés. Aucune entreprise ne doit pouvoir s'exonérer de certaines dispositions plus avantageuses d'un accord de niveau supérieur (de branche ou interprofessionnel) au sein de la Branche des IEG.

Nous proposons, par conséquent, que soit retenu comme principe dans la branche professionnelle des IEG, qu'aucune entreprise ne pourra arrêter des dispositions moins favorables que celles contenues dans les accords de branche, par la voie de la négociation collective ou par voie directe unilatérale de l'employeur.

**C'est dans cet état d'esprit que travaillera, comme toujours, la CGT.**

## 1. LE PRINCIPE DES ACCORDS MAJORITAIRES

Depuis de nombreuses années, la CGT agit pour que la représentativité syndicale soit fondée sur le vote des salariés et pour que la validation des accords collectifs soit conditionnée, à tous les niveaux, à l'application de la règle majoritaire.

Pour les accords de branche, la loi du 4 mai 2004 avait ouvert la possibilité d'une

négociation de branche pour instaurer une version offensive avec l'accord majoritaire en représentation issue des élections professionnelles. Dans la Branche des IEG, la CGT a été la seule organisation syndicale à demander l'ouverture de cette négociation.

#### Depuis la loi Travail

A/ La validité d'un accord est subordonnée à sa signature par l'employeur ou son représentant mais également par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **plus de 50 %** des suffrages exprimés **en faveur d'organisations représentatives**.

B/ La condition relative à l'absence d'opposition est supprimée.

C/ Si la condition fixée au (A) n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votant, **une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord**.

- Si à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % et si les conditions mentionnées au (C) sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.
- La consultation des salariés qui peut être organisée par voie électronique se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.
- Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.
- L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit

D/ Les mêmes modifications sont apportées à cet article relatif aux conditions de validité des accords catégoriels afin d'uniformiser les règles de validité des accords collectifs.

Il est également précisé que les taux de 30 % et de 50 % mentionnés sont appréciés à l'échelle du collège électoral. La consultation des salariés, le cas échéant, est également organisée à cette échelle.

E/ En attente d'un décret relatif aux modalités de consultation des salariés.

#### L'ensemble de ces dispositions s'appliquent :

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés ;
- Dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du Code du travail (accord sur la préservation et le développement de l'emploi) ;
- À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, pour les autres accords collectifs sauf ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 (accord de maintien dans l'emploi).

Ces nouvelles règles ne sont pas sans incidence sur notre approche de la signature ou pas des accords. Elles renforcent notre démarche d'élaboration de la revendication avec les syndiqués et les salariés, d'information tout au long de la négociation et de consultation.

#### Pour la CGT, la consultation doit être considérée :

- comme l'expression d'un rapport de force pour peser sur la négociation,
- ou permettant la validation d'avancées pour les salariés.

### Pour un principe majoritaire dans la branche

Nous revendiquons que la seule validité des accords conclus ne pourra reposer que sur le fait que le ou les signataires disposent d'une représentation majoritaire, en termes de voix recueillies aux élections de représentativité de branche.

Cette condition de validité de l'accord serait assortie par stipulation dans l'accord d'une consultation préalable des salariés qui viendrait par leur vote confirmer ou infirmer, le cas échéant, la validation de celui-ci.

Cette consultation serait actée selon la portée et les conséquences des sujets traités vis-à-vis de l'évolution des droits des agents actifs et inactifs.

Il s'agit donc de faire reposer la validité sur une double condition et par la responsabilité partagée des organisations syndicales et des salariés qui seront directement associés à l'évolution éventuelle de leurs garanties individuelles et collectives.

En cohérence avec ce droit de consultation, nous considérons qu'il y a lieu de renforcer l'information et l'échange, dès le point de départ de la négociation et jusqu'à son terme, ce qui devrait se traduire par des droits nouveaux et étendus octroyés aux organisations syndicales et au personnel.

Les conditions de validité des accords seraient appliquées aux trois niveaux : branche professionnelle, entreprise et établissement et devraient être inscrits en tant que telles dans un accord de branche.

## 2. LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

La loi du 20 août 2008 a réformé les règles de la représentativité des syndicats et de la négociation collective, à tous les niveaux : entreprise, établissement, groupe, branche professionnelle, niveau interprofessionnel national et par extension territorial.

Désormais, la représentativité des organisations syndicales ne résulte plus seulement d'actes administratifs ou judiciaires, mais dépend des suffrages que lui accordent les salariés aux élections professionnelles :

- La représentativité de chaque organisation est mesurée par le pourcentage des suffrages exprimés qu'elle a obtenus ;
- Pour être reconnue représentative et participer aux négociations collectives, l'organisation doit avoir obtenu un minimum de suffrages exprimés.

Concernant les syndicats et sections syndicales d'entreprise et d'établissement, la représentativité leur est reconnue si leur audience dépasse le seuil de 10 % des suffrages exprimés à l'élection professionnelle de référence (comité d'entreprise, délégation unique ou délégués du personnel par ordre de priorité), qu'ils soient ou non affiliés à une organisation représentative.

Pour être représentatif dans la Branche et au niveau interprofessionnel, il faut que l'organisation syndicale dépasse le seuil de 8 % des suffrages exprimés.

### Depuis la loi Travail

La validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par l'employeur mais également par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés **en faveur d'organisations représentatives.**

En clair, il faudra dans un premier temps calculer en entreprise la représentativité de toutes les fédérations ayant présenté des candidats pour savoir si elles sont ou non représentatives. Puis recalculer une deuxième fois la représentativité des organisations syndicales de salariés en ayant supprimé celles qui ne font pas 10 %. On connaîtra alors **le poids réel de la représentativité des organisations syndicales pour la signature d'accord en entreprise.**