

# SALARIÉ-E-S, FAITES-VOUS ENTENDRE !



**U**ne négociation interprofessionnelle nationale est en cours sur le dialogue social et la représentation des salarié-e-s dans l'entreprise. Elle sera suivie d'un projet de loi.

Tout en prétendant reconnaître la nécessité d'un dialogue social, les représentant-e-s du patronat n'ont qu'une obsession : réduire les droits existants pour les salarié-e-s et leurs représentant-e-s. Il faut dire que la suppression, par le Parlement, du vote des salarié-e-s pour élire leurs juges prud'homaux va malheureusement dans ce sens. Pour le Medef, chaque séance de négociation est ainsi l'occasion d'une nouvelle provocation. La CGT, elle, au contraire, propose.

À nos yeux, la période à venir est une chance historique pour mettre sur la table un sujet central : le droit de chaque salarié-e de pouvoir s'exprimer sur son travail, le droit de dire ce qu'il pense de son contenu, de son organisation, le droit de proposer des améliorations et de participer, par l'intermédiaire de ses représentant-e-s élu-e-s, à la détermination collective de ses conditions de travail, ainsi qu'à la gestion de son entreprise.

Car, oui, l'entreprise appartient aussi aux salarié-e-s ! Son avenir, son développement, sa prospérité sont aussi l'affaire de celles et de ceux qui y travaillent. C'est pourquoi l'exercice de la démocratie ne peut pas s'arrêter aux portes du travail.

Le droit d'expression, celui de s'organiser, de se défendre et d'être représenté-e doit être effectif pour chacune et chacun. C'est bien loin d'être le cas aujourd'hui, y compris pour les salarié-e-s des entreprises de plus de 50 salarié-e-s. La citoyenneté au travail est un droit à gagner pour tous.

Mais être citoyen-ne au travail ne peut se concevoir dans le cadre d'un statut des salarié-e-s fragilisé par un ensemble de dispositifs dérogatoires au Code du travail : sur le temps de travail, sur les licenciements, sur les restructurations d'entreprises, sur la transparence de la gestion. Les garanties sociales doivent être les mêmes pour toutes et tous quelle que soit l'entreprise.

Il est urgent de faire progresser les droits des salarié-e-s dans l'entreprise pour faire reculer le « mal travail », le stress, travailler et vivre dans de bonnes conditions, avoir son mot à dire sur le niveau de son salaire au regard des richesses créées par l'entreprise. Dans ce cadre-là, le CHSCT joue un rôle déterminant.

« Il est urgent de faire progresser les droits des salariés dans l'entreprise »

Afin d'y contribuer, la CGT porte un ensemble de propositions concrètes

pour les entreprises de petite taille comme pour les grandes, qui permettent de faire du neuf, en donnant plus de droits aux salarié-e-s.

Chacune d'entre elles apporte un plus par rapport aux droits existants.

Les propositions pour les entreprises de plus de 50 salarié-e-s comme la vôtre, sont résumées dans ce document. La CGT vous appelle à les enrichir et à faire vivre vos droits. Sans plus attendre car, dans de trop nombreuses entreprises de plus de 50 salarié-e-s, des dispositions, qui existent d'ores et déjà dans la loi, ne sont toujours pas effectives.

Imposer l'effectivité de vos droits dans votre entreprise, c'est déjà vous donner les moyens d'agir ensemble pour gagner des progrès et exercer vos droits au travail. C'est exiger, dès maintenant, d'être reconnu-e-s et respecté-e-s.



## POUR UNE REPRÉSENTATION COLLECTIVE EFFECTIVE ET AMÉLIORÉE POUR TOUS LES SALARIÉ-E-S

### DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉ-E-S, LA CGT PROPOSE :

- le retour à un délai de deux ans entre chaque élection dans l'entreprise, sur la demande d'un syndicat représentatif ou d'un nouveau syndicat présent dans l'entreprise ;
- la mise en place de sanctions à l'encontre des employeurs qui ne transmettent pas, ou qui transmettent incorrectement, à l'administration les procès-verbaux d'élections dans leur entreprise ;
- l'encadrement de l'utilisation de la norme Responsabilité sociale des entreprises (RSE), pour permettre le respect réel des libertés syndicales et un dialogue social de qualité, l'utilisation abusive de cette norme devant pouvoir faire l'objet d'une action de groupe de la part des instances représentatives au nom des salarié-e-s ;
- l'amélioration des droits et moyens des élu-e-s du personnel par :
  - ➔ le doublement, la mutualisation et le cumul du crédit d'heures dont disposent les élu-e-s titulaires et suppléant-e-s ;
  - ➔ le renforcement du droit à la formation syndicale dont disposent les élu-e-s titulaires et suppléant-e-s, au-delà du droit au congé de formation économique et sociale reconnu pour tous les salarié-e-s, pris en charge par l'employeur ;
  - ➔ la majoration du crédit d'heures attribué aux délégué-e-s syndicaux et représentant-e-s des syndicats représentatifs dans l'entreprise ;
  - ➔ la mise en place d'un accord majoritaire d'entreprise après chaque élection précisant « le temps nécessaire à l'exercice de la fonction » et fixant les dispositions pour remplacer les absences des salarié-e-s élu-e-s pendant les heures de délégation, afin de garantir aux élu-e-s l'exercice de leur mandat. Cet accord ne devra pas déroger aux dispositions légales.

## POUR PLACER LE TRAVAIL AU CŒUR DU PROJET DE L'ENTREPRISE

### POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉ-E-S, LA CGT PROPOSE :

- de favoriser le droit d'expression des salarié-e-s sur leur travail afin d'en faire un droit de décision, véritable lien avec les élus du personnel. Les salarié-e-s, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, doivent disposer d'un crédit d'heures pour pouvoir échanger sur leur travail, les conditions de son exercice, son organisation, sa finalité. Ce droit doit pouvoir s'exercer à la demande de plusieurs salarié-e-s. Il doit permettre des décisions jusqu'au plus haut niveau en impliquant les élu-e-s du personnel et la hiérarchie (article L. 2281 du Code du Travail) ;
- d'élire directement les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- de faire évoluer les CHSCT en CHCT-E, c'est-à-dire en intégrant dans leur mission une dimension environnementale, l'organisation du travail ayant des conséquences sur l'environnement ;
- de renforcer les moyens qui sont alloués aux représentant-e-s des salarié-e-s au sein des CHSCT (temps, prise de notes, locaux, ...) ;
- de mettre en place des CHSCT de site (industriel ou de service), avec des élections directes ;
- de recentrer sur la réalité du travail les débats du CHSCT qui doit être un outil de proximité.

## POUR UN EXERCICE RÉEL ET SANS ENTRAVE DU DROIT DE SE SYNDIQUER, DE S'IMPLIQUER DANS LE SYNDICAT DE SON CHOIX

### DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉ-E-S, LA CGT PROPOSE :

- de garantir et faciliter la liberté d'information des syndicats auprès des salarié-e-s ;
- de développer, dans les entreprises à établissements multiples, les droits de la section syndicale dans chaque établissement, afin que le syndicat soit en contact permanent avec les salarié-e-s ;
- de reconnaître à chaque syndicat le droit d'informer et de débattre avec ses adhérent-e-s par un temps de réunion mis à disposition sur le temps de travail ;
- d'organiser et garantir le droit à la formation syndicale pour chaque syndiqué-e ;
- de mettre en place d'un dispositif de prévention, de sanctions et de réparation, garantissant la liberté d'adhésion et d'engagement dans le syndicat de son choix ;
- de reconnaître le droit des militant-e-s des confédérations syndicales à l'activité interprofessionnelle, en leur accordant le temps de délégation et les moyens nécessaires.

LI  
PROPOS  
DE LA

# POUR POUVOIR INTERVENIR SUR LES QUESTIONS ÉCONOMIQUES, LES ORIENTATIONS ET CHOIX STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE

## DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉ-E-S, LA CGT PROPOSE :

- la mise en œuvre d'un droit suspensif sur toute procédure de licenciement économique, en attendant que le juge examine en amont la réalité et le sérieux du motif économique. Ce droit suspensif doit également s'appliquer aux aides publiques accordées à l'entreprise ;
  - l'amélioration du processus d'information/consultation dans l'entreprise en le rendant plus rationnel, plus visible, plus utile auprès des salarié-e-s par de nouvelles obligations entre l'information/consultation et la négociation collective ;
  - le renforcement du rôle du comité de groupe pour agir concrètement en lui donnant un pouvoir de consultation sur les sujets de son périmètre, telles que les opérations de cession, fusion, acquisition
- etc. Les organisations syndicales représentatives doivent pouvoir désigner un-e délégué-e syndical-e de groupe afin de négocier des accords/cadre sur les stratégies du groupe en matière économique ou de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), en lien avec l'information sur les dividendes reçus et versés, ainsi que sur les aides publiques ;
- le développement de la présence et des droits des administrateurs salarié-e-s dans les conseils d'administration et de surveillance, en abaissant le seuil de présence à 500 salarié-e-s, et en donnant à ces administrateurs une réelle capacité d'information et d'intervention, de communication et d'autonomie vis-à-vis de l'entreprise.

## POUR RÉFORMER LES RÈGLES DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

### POUR TOUS LES SALARIÉ-E-S, LA CGT PROPOSE :

- la conduite d'une évaluation sérieuse des conséquences des processus dérogatoires et de la primauté donnée à l'accord d'entreprise ;
- le rétablissement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur ;
- la définition de nouvelles règles pour la négociation nationale interprofessionnelle, qui doit se dérouler dans un lieu neutre. Patronat et syndicats doivent disposer des mêmes moyens et appuis dans le cadre de la négociation. La présidence de séance doit être assurée par une ou plusieurs personnalités qualifiées et reconnues comme tel par l'ensemble des négociateurs patronaux et syndicaux, ou par une co-présidence syndicale et patronale ;
- l'instauration du principe majoritaire des accords : tout accord collectif doit être reconnu valide par la signature d'organisations représentatives ayant une audience cumulée de plus de 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

## POUR VALORISER ET RECONNAÎTRE LES PARCOURS MILITANTS ET ÉLECTIFS

### POUR TOUS LES SALARIÉ-E-S, LA CGT PROPOSE :

- de rendre effective la reconnaissance et la valorisation des acquis de l'expérience des élu-e-s mandaté-e-s ou militant-e-s, dans le cadre du respect du droit syndical ;
- d'instaurer des clauses particulières, dans les accords d'entreprises et de branches, sur le droit syndical, la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des élu-e-s et mandaté-e-s, dans l'entreprise et hors de l'entreprise ;
- d'instaurer un droit individuel à la reconnaissance, dès le premier mandat, à l'appui d'un dispositif organisant la traçabilité du parcours militant et électif en :
  - ➔ affirmant le principe de reconnaissance des compétences des élu-e-s et mandaté-e-s ;
  - ➔ reconnaissant les compétences lors des entretiens réguliers avec les hiérarchies ;
  - ➔ prenant en compte les nouvelles qualifications et compétences acquises dans l'évolution professionnelle, tout au long de l'exercice comme au moment de la sortie des mandats ;
- d'asseoir le processus de valorisation des acquis de l'expérience militante sur un dispositif de financement mutualisé impliquant une contribution de toutes les entreprises ;
- de généraliser les instituts des sciences du travail à tout le territoire national, en étendant leur mission à la validation des acquis de l'expérience militante, et en garantissant leurs financements.

# LA DÉMOCRATIE, C'EST TOUT DE SUITE !

## 10 INITIATIVES QUE VOUS POUVEZ PRENDRE IMMÉDIATEMENT :

1

Demander à votre employeur, de préférence à plusieurs, de pouvoir disposer d'un espace et de temps, sur votre temps de travail, pour échanger, entre collègues, sur les contenus, les conditions d'exercice et l'organisation du travail pour pouvoir en améliorer la qualité (article L2281-4 du Code du Travail).

2

Participer aux élections qui s'organisent dans votre entreprise (articles L2314-15 à L2314-20 du Code du Travail).

3

Demander l'organisation d'élections de délégué-e-s du personnel, lorsque vous êtes dans une entreprise de plus de onze salariés, s'il n'y a pas eu d'élections dans votre entreprise depuis quatre ans, ou à tout moment s'il y a eu un constat de carence (articles L2314-2 à L2314-7 du Code du Travail).

4

Alerter les élus du personnel si vous êtes victime ou constatez qu'un-e de vos collègues est victime de discrimination au travail (articles L1132-1 à L1132-4 du Code du Travail) ou en cas de violation de droits fondamentaux (article L. 2313-2).

5

Alerter les élus du personnel, si vous-même ou l'un-e de vos collègues est en souffrance ou en danger au travail (articles L4121-1 et L4121-5 & articles L4131-1 à L4131-4 du Code du Travail) ou victime de harcèlement moral (article L. 1152-1).

6

Exiger de votre employeur qu'il établisse un document unique de prévention des risques professionnels (Cassation du 8 juillet 2014, n°13-15-470).

7

Demander la création d'un comité d'entreprise, ou d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), si votre entreprise n'en possède pas.

8

Signer la pétition en ligne sur [cgt.fr](http://cgt.fr) pour renforcer la justice prud'homale.

9

Contactez la CGT près de chez vous ou via le site [cgt.fr](http://cgt.fr) pour être informé-e et aidé-e.

10

Vous syndiquer en le demandant à un-e syndiqué-e CGT de votre connaissance.

**Vous ne voulez pas en rester-là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.**  
Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Ville : .....  
Téléphone : ..... Courriel : .....  
Âge : ..... Profession : .....  
Entreprise (nom et adresse) : .....

