



L'INFO DES CE

la force syndicale



La loi du 20 août 2008, dite « de rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail », issue de la position « commune » signée par la CGT, CFDT, MEDEF et CGPME va, par le biais des élections professionnelles au Comité d'entreprise, déterminer la représentativité de chaque organisation syndicale. Du résultat du vote dépendra la capacité des élus à conserver la représentativité, voire la présence syndicale dans l'entreprise.

Le législateur en bouleversant ces règles, accorde au comité d'entreprise un rôle déterminant en matière de représentativité syndicale dans l'entreprise, par voie de conséquence au niveau de la branche et de l'interprofessionnel.

De même, est instaurée une responsabilité conjointe des militants syndicaux et des élus du personnel. Le délégué syndical devrait être désigné parmi les élus recueillant plus de 10 % des voix. Il s'agira de défendre efficacement les intérêts matériels et moraux des salariés dans l'entreprise.

D'ailleurs, les nouvelles dispositions réglementaires notamment en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes, nécessitent de la part des élus et responsables syndicaux, une plus grande appropriation des textes et une analyse approfondie par exemple du rapport de situation comparée, afin d'aboutir à de véritables accords sur l'égalité.

Ces nouveaux défis impliquent pour Force Ouvrière une démarche plus appuyée sur le rôle et la gestion du comité d'entreprise. Ce contexte nous offre l'occasion de lancer un programme d'action, d'information et de communication spécifique pour les responsables syndicaux et les élus CE.

Ce bulletin trimestriel a pour objectif de vous livrer les informations, conseils, « trucs et astuces » susceptibles de répondre efficacement à vos attentes et ainsi contribuer à faciliter l'exercice de la mission confiée.

Il a pour ambition de renforcer le lien entre la Confédération, ses structures, les responsables syndicaux, les membres et représentants syndicaux au Comité d'entreprise.

Il devrait ainsi contribuer à favoriser la cohérence syndicale sur les revendications et positions Force Ouvrière dans les entreprises et maintenir notre mobilisation, notamment sur les enjeux auxquels nous invite la loi du 20 août 2008 s'agissant de la représentativité et du temps de travail.

Je vous souhaite une bonne lecture !

Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU
Secrétaire confédérale

Année 2008 - n° 1

Date de parution
Septembre 2008

Dans ce numéro :



Modernisation de la démocratie sociale : contre les syndicats	2
La loi du 20 août et la « Réforme du temps de travail » : Quelles conséquences pour les Comités d'Entreprise ?	2
Calendrier de consultation du CE en matière de Formation Professionnelle : Du nouveau !	3
CE : du Côté des droits : Obligation de consultation du CE préalablement à toute dénonciation d'un accord.....	4
Idées, Culture et Loisirs : « Le nègre des Lumières »	4



« MODERNISATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE » : CONTRE LES SYNDICATS !

Si FORCE OUVRIERE était d'accord pour actualiser et réviser de manière régulière la représentativité des syndicats pour tenir compte de l'évolution de leur influence, ce n'était pas pour échanger de nouvelles règles du jeu contre un recul des droits des salariés, des droits syndicaux et de la démocratie.

La loi portant rénovation de la démocratie sociale (et réforme du temps de travail...) adoptée le 20 août 2008, modifie en profondeur le cadre de la représentativité syndicale et de la négociation et donne aux élections professionnelles un rôle primordial.

Qu'on en juge :

Pour qu'un syndicat constitué puisse désigner un délégué syndical, doté de la prérogative de négocier, il faudra : attendre les élections DP et CE (et cela peut durer 4 ans, depuis la loi de 2005 « en faveur des PME »), **récolter au minimum 10% des voix**, que la personne désignée ait été candidate sur sa liste aux élections et qu'elle ait elle-même récolté au minimum 10% des voix.

Attention, en cas de liste commune à plusieurs syndicats, ceux-ci devront avoir préalablement fixé une règle de répartition des voix entre eux lors du dépôt de la liste.

Si des salariés souhaitent créer un syndicat FORCE OUVRIERE pour porter une revendication, négocier, éventuellement obtenir satisfaction et contractualiser avec leur employeur, ils seront obligés d'attendre les élections professionnelles suivantes et devront impérativement obtenir 10% des voix pour pouvoir désigner un délégué syndical habilité à négocier.

Si le syndicat n'atteint pas 10% à ces premières élections sous le régime de la nouvelle loi, il **ne pourra désigner qu'un représentant de section syndicale**, dépourvu du droit de négocier et doté de seulement 4 heures légales minimum de délégation par mois. Si aux élections suivantes la section syndicale n'obtient pas 10%

des voix, le représentant de section sera automatiquement « démis de ses fonctions » et ne sera pas protégé d'un licenciement comme les autres IRP.

C'est, de fait, au prétexte de « moderniser » la « démocratie sociale », rendre encore plus difficile la création de syndicats, notamment dans les PME !!

Faire dépendre le droit de négocier des résultats aux élections professionnelles au niveau de l'entreprise, c'est mettre les syndicats « autonomes » et autres « syndicats maison » à égalité avec les syndicats confédérés comme FORCE OUVRIERE. Par ailleurs, dans les entreprises sans délégué syndical, la loi étend la négociation directe avec les élus du personnel ou les salariés mandatés.

Les élections prud'homales, seul scrutin réellement démocratique et représentatif, ont été (pour l'instant ?) écartées de la réforme. Pour autant, les confédérations nationales verront leur audience auprès des pouvoirs publics dépendre également de leurs résultats aux prud'homales.



C'est pourquoi voter et faire voter FORCE OUVRIERE le 3 décembre 2008 reste la première priorité des militants.

*A lire : Supplément FOH n°2853 du 4 juin 2008 :
Lettre aux secrétaires de syndicats ; Circulaire
confédérale n°104-2008,*

LA LOI DU 20 AOÛT 2008 ET LA « RÉFORME DU TEMPS DE TRAVAIL » : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE ?

La loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » comprend une partie relative au temps de travail et vise à démanteler les 35 heures.

Cette loi socialement très régressive ne contient aucun droit nouveau, aucune amélioration pour les salariés.

Concernant la durée du travail, si la loi maintient la durée légale du travail à 35 heures par semaine, elle facilite pour les employeurs le recours aux heures supplémentaires, en supprimant l'autorisation de l'inspecteur du travail, qui était



jusqu'à présent nécessaire. Ils pourront ainsi imposer aux salariés de travailler jusqu'à 48 heures par semaine.

La loi vient également retirer la contrepartie des heures supplémentaires en repos qui était obligatoire lorsque les salariés travaillaient plus de 41 heures par semaine.

Concrètement, un salarié rémunéré au SMIC, effectuant 39 heures par semaine tout au long de l'année, n'aura droit qu'à une majoration de salaire de 10 à 25%, soit un gain net

supplémentaire d'environ 14 à 35 euros par mois.

Le recours aux conventions de forfait, qui ne concernent pas que les cadres, a été simplifié et élargi en faveur des employeurs.

Pour les salariés en forfaits jours, la loi pose une durée de travail maximale exorbitante, allant jusqu'à 6 jours par semaine sur 47 semaines par an !

La loi balaye également les anciens dispositifs d'aménagement du temps de travail qui avaient été la source d'une flexibilité accrue dans les entreprises, mais qui exigeaient des contreparties et comportaient des garanties minimales pour les salariés.

Pour les remplacer, un dispositif unique entièrement laissé au champ de la négociation collective, sans aucune protection légale pour les salariés.

Enfin, concernant le compte épargne-temps, la loi nouvelle vient simplifier le dispositif pour les employeurs, à tel point qu'il est à espérer que les protections actuelles des salariés en la matière perdureront.

En second lieu, pour tous ces aspects du droit du travail que la loi nouvelle aborde, elle vient affirmer la suprématie de l'accord d'entreprise.

Dans ce contexte, les comités d'entreprise auront un rôle nouveau ou renforcé à jouer.

Concernant le temps de travail, de nouvelles modalités d'information ou de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sont venues remplacer l'autorisation de l'inspection du travail.

Ainsi, l'accomplissement d'heures supplémentaires à l'intérieur du contingent annuel déterminé par accord collectif ou, à défaut par décret, donnera lieu à une information du comité. Au-delà du contingent, c'est un avis du comité que l'employeur devra recueillir. Les

comités d'entreprise auront là un avis important à formuler et ce nouveau dossier exigera donc une attention particulière.

D'autre part, les prérogatives des comités d'entreprises en matière de négociation collective ont été élargies et il est probable que les employeurs cherchent à contourner les syndicats par ce biais pour remettre en cause des accords d'entreprise sur le temps de travail...

Il est à noter que le respect de la procédure de dénonciation implique une consultation préalable du CE sur ce projet de l'employeur. A défaut, la dénonciation est sans effet et l'accord reste donc en vigueur (voir l'article « CE : du côté des droits » en page 4). Les syndicats et les élus de CE devront donc veiller scrupuleusement au respect de la procédure de dénonciation.

Si la procédure de dénonciation conduit à la conclusion d'un accord de substitution ou d'un avenant (révision), le CE doit également être consulté préalablement à la conclusion d'un accord collectif relatif au temps de travail (Cass. soc. 19 mars 2003).

Ainsi, les CE ont également l'opportunité de se prononcer sur le contenu de l'accord lui-même. **La clarification des rôles entre membres élus au CE et délégués syndicaux et la cohérence des négociations impliquent alors une étroite collaboration entre les différents représentants du personnel au sein d'une même organisation syndicale.**

A lire : Circulaire confédérale n°189-08 Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, Fiches pratiques Temps de travail en annexe.

CALENDRIER DE CONSULTATION DU CE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE : DU NOUVEAU !



Le code du travail prévoit deux consultations annuelles distinctes du comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) sur la formation professionnelle. Le CE doit émettre un avis sur l'exécution du plan de formation

du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Trois semaines au moins avant la date prévue pour chaque réunion consacrée au plan de formation, l'employeur doit communiquer aux membres du comité d'entreprise (ou à défaut aux DP), les documents prévus à l'article D. 2323-5 du Code du travail, lesquels sont également adressés aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation qui doit être constituée dans les entreprises d'au moins 200 salariés.

Désormais, la première réunion qui porte sur la présentation et la discussion des documents prévus aux

1° à 7° de l'article précité doit intervenir avant le 1^{er} octobre.

La seconde réunion relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre du DIF et des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir doit intervenir avant le 31 décembre.

L'objectif de cette procédure de consultation est de permettre aux représentants du personnel de faire des propositions de modification ou d'amélioration du plan de formation envisagé par l'employeur.

Pour rappel, le défaut de consultation du CE (ou des DP) sur la formation professionnelle peut entraîner des sanctions pénales à l'encontre de l'employeur, ainsi qu'une majoration de 50 % de la contribution due par l'entreprise au titre de la formation professionnelle.

Secteur Conventions Collectives -
Comités d'Entreprise
141 avenue du Maine
75680 Paris cedex 14

Téléphone : 01 40 52 84 17
Télécopie : 01 40 52 84 18
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr



Retrouvez-nous
sur le web !

WWW.FORCE-OUVRIERE.FR

OBLIGATION DE CONSULTATION DU CE PRÉALABLEMENT À TOUTE DÉNONCIATION D'UN ACCORD

Par un arrêt du 5 mars 2008¹, la Cour de Cassation fixe le principe de consultation obligatoire du comité d'entreprise préalablement à toute dénonciation d'un accord collectif par l'employeur, lorsque le thème de l'accord qu'il envisage de dénoncer entre dans le champ de compétences du comité. Rappelons que ce champ de compétences est très large puisque, aux termes de l'article L.2323-6 du code du travail, le comité est informé et consulté sur « les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ».

Une solution équivalente avait été adoptée par la Cour en 1998² en reconnaissant l'obligation de consultation du comité avant toute signature d'un accord dont le thème entre dans son champ de compétences général.

Dans ces deux cas le défaut de consultation constitue un délit d'entrave et, dans le cas de la dénonciation d'un accord, une telle dénonciation demeure sans effet et l'accord continue de s'appliquer.



¹ Cass.soc., 5 mars 2008, n°07-40.273

² Cass.soc., 5 mai 1998, n°96-13.798

IDEES, CULTURE, LOISIRS :

« LE NEGRE DES LUMIERES »



« Le Nègre des Lumières » est un opéra dont la musique ressemble souvent à s'y méprendre à celle de Mozart. Rien d'étonnant à cela : l'auteur de cette musique, le « chevalier » de Saint-George, fut aussi l'un des rivaux parisiens de Wolfgang. Le livret, lui, est centré sur le fabuleux destin de

ce compositeur, premier grand musicien à la peau noire de l'histoire de la musique.

Sa vie commence comme un conte : sa mère, une esclave, met au monde le jour de Noël 1739 cet enfant métis, fruit d'un grand amour avec un planteur noble. Grâce à ce père aimant, Saint-George connaîtra vite la gloire à Paris et sera l'une des personnalités en vue du Siècle des Lumières. Esclameur de légende, il devient surtout le violoniste, chef d'orchestre et compositeur le plus célèbre de son temps à Paris et même à Londres. Marie-Antoinette décide alors de le nommer à la tête de l'Académie royale de musique, une fonction occupée avant lui par Lully et Rameau. Un « nègre » occupant un poste de responsabilité ? Le scandale va être énorme et la reine devra vite renoncer.

Abattu, humilié, Saint-George se reconstruit en mettant sa gloire et son talent au service d'une humanité meilleure. Il

fréquente les salons philosophiques et la Société des amis des Noirs qui milite contre l'esclavage, devient le premier franc-maçon à la peau noire et, sous la Révolution lève un régiment de noirs, tous volontaires pour défendre la patrie. Il est le premier colonel « de couleur » de l'armée française. Il va pourtant connaître la prison sous la terreur sans jamais renoncer à ses idéaux.

C'est ce cheminement initiatique face au racisme qui constitue la trame du « Nègre des Lumières ». Biographe de Saint-George, Alain Guédé a retrouvé des airs isolés parmi les six opéras que Saint-George a composés et qui ont disparu (dont l'un a eu pour librettiste Choderlos de Laclos). Il a réuni ces airs et leur a donné des paroles portant cette progression dramatique. Avec un but évident : refaire de l'opéra le genre musical populaire et progressiste qu'il a été dans le passé. C'est aussi ce qui explique le choix des salles où l'œuvre sera produite.

PROCHAINS SPECTACLES : en Ile de France

27 novembre 2008 : Atrium de Chaville

6 décembre 2008 : Maison de la Musique de Nanterre

10 janvier 2009 : Maison des Arts et de la Culture de Créteil