

DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Depuis 2008, FO n'a eu de cesse d'exiger la suppression des 10 % sur le DS afin de se mettre en conformité avec les normes internationales, et de dénoncer l'atteinte portée à la liberté du syndicat dans le choix de ses représentants.

Le législateur a fait un premier pas dans ce sens, premier pas que nous trouvons cependant insuffisant.

En effet, la loi de ratification des ordonnances modifie partiellement les règles de désignation du délégué syndical.

Il ressort de l'article L 2143-3 du code du travail que le DS doit toujours, en priorité, être désigné par une organisation syndicale représentative (c'est-à-dire, une liste qui a obtenu 10 %) parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont obtenu 10 % sur leur nom (alinéa 1).

Mais la loi de ratification modifie l'alinéa 2 et admet que le DS choisi puisse être, si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles n'a obtenu 10 %, ou si l'organisation syndicale n'a plus d'élus ou de candidats ayant obtenu 10 %, « ou si l'ensemble des élus ayant obtenu 10 % sur leur nom renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical » (nouveau) :

- un simple candidat aux élections professionnelles ou,
→ **à défaut**, un simple adhérent au sein de l'entreprise « ou un ancien élu ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE ».



Ces règles ne seront applicables qu'à compter de la publication de la loi de ratification au JO.

OBSERVATIONS

Les précisions apportées par la loi de ratification viennent régler le problème que pouvaient rencontrer les organisations syndicales lorsqu'elles disposaient d'élus ayant 10 % ne désirant pas être désignés.

Pour autant, cette rédaction est insatisfaisante, la possibilité de renoncer n'étant donnée qu'**aux élus** ayant eu 10 % sur leur nom.

Cela signifie que si ces élus renoncent et qu'il reste des candidats remplissant la condition de 10 %, ces derniers seront, en application de la loi, les seuls à pouvoir être choisis comme DS. Que se passera-t-il s'ils refusent à leur tour ? On se retrouvera dans la même situation que précédemment, avec aucune solution.

Nous avons proposé d'élargir la possibilité de renonciation par écrit, à **l'ensemble des candidats de la liste** (qu'ils soient élus ou non, qu'ils aient obtenu 10 % ou non) **et de supprimer** le mot « **à défaut** », afin que le syndicat puisse indifféremment choisir entre ses candidats et ses adhérents, l'usage du « **à défaut** » établissant actuellement une priorité en faveur des candidats.

Cette proposition n'ayant pas été retenue, la liberté de choix du syndicat s'avère un peu améliorée, mais toujours limitée...

CRÉDIT D'HEURES

Une amélioration résiduelle des crédits d'heures des délégués syndicaux a été accordée par la loi Travail du 8 août 2016, en raison de leurs rôles renforcés de négociateur puisque la loi vise à développer les accords d'entreprise au détriment des branches.

Ainsi le crédit d'heures du délégué syndical est passé à :

	50 à 150 salariés	151 à 499 salariés	au moins 500 salariés
AVANT la loi	10h/mois	15h/mois	20h/mois
DEPUIS la loi	12h/mois	18h/mois	24h/mois

Celui du délégué syndical central et de la section syndicale d'entreprise :

		au moins 500 salariés	au moins 1000 salariés
AVANT la loi	Délégué syndical central	20h/mois	
	Section syndicale d'entreprise	10h/mois	15h/mois
DEPUIS la loi	Délégué syndical central	24h/mois	
	Section syndicale d'entreprise	12h/mois	18h/mois

Ce n'est pas en augmentant les crédits d'heures de 2 heures par mois voire par an que la négociation va être plus développée...

TRANSMISSION DES INFORMATIONS SYNDICALES

La loi Travail prend timidement en compte les nouvelles technologies pour la diffusion des informations syndicales.

Elle permet, à défaut d'accord d'entreprise organisant cette possibilité, aux organisations syndicales de mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise.

Cette possibilité est réservée aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans.

Nul besoin d'être représentatif pour avoir un site syndical intranet.

Mais *quid* de l'accord collectif limitant cet intranet aux signataires ou aux syndicats représentatifs ?



Dans la mesure où cela pourrait remplacer la diffusion de tracts aux heures d'entrée et de sortie de l'entreprise et les panneaux syndicaux, cet accès devrait être ouvert à tous les salariés et non pas seulement aux adhérents. Cependant, la loi ne prévoit rien !

Aucune sanction n'est prévue en cas de non mise à disposition par l'employeur d'un accès intranet.

Quelles seront donc les conséquences d'une obligation non sanctionnée ?

LOCAL SYNDICAL

Une avancée timide est organisée pour la mise à disposition de locaux syndicaux par les collectivités.

L'article 27 de la loi Travail permet aux collectivités territoriales ou à leurs groupements de mettre à disposition des organisations syndicales des locaux syndicaux.

Cette mise à disposition peut se faire à titre gratuit ou à titre onéreux selon la volonté du conseil municipal, départemental ou régional ou par le conseil d'administration de l'établissement ou du syndicat mixte.

OBSERVATIONS

Aucune obligation n'est imposée aux collectivités territoriales, l'intégration de cet article dans le code général des collectivités territoriales et non pas dans le code du travail en démontre la faible valeur de cette volonté !

La mise à disposition ne peut se faire que sur **demande** des organisations syndicales.

REMARQUE

Pas de demande, pas de local !



Une convention peut être signée, ou pas, entre les parties.

Enfin, si la collectivité veut récupérer le local mis à disposition pendant au moins 5 ans sans en fournir un nouveau, elle devra verser une indemnité spécifique.



Aucun minimum n'est fixé par la loi !

OBSERVATIONS

Cet article vise à régler les conflits en cours – et encore – mais n'accorde toujours pas de droit d'hébergement des organisations syndicales !

VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX ET ÉLECTIFS

La loi d'habilitation avait pour ambition de renforcer le dialogue social. L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 n'a apporté que peu de modifications quant aux moyens donnés pour y parvenir.

/// Congé de formation économique sociale et syndicale

L'article L 2145-6 du code du travail impose à l'employeur le maintien total de la rémunération des salariés en congé de formation économique sociale et syndicale. Auparavant, ce maintien total n'était pas obligatoire et dépendait souvent d'un accord collectif.

OBSERVATIONS

Nous avons obtenu, lors de la concertation, le maintien total de la rémunération par l'employeur. Sont enfin réglés les problèmes que rencontraient les organisations syndicales du fait du principe de subrogation précédemment imposé.

Cette disposition est applicable depuis le 24 septembre 2017.

/// Salarié mis à disposition d'une organisation syndicale

Il est désormais possible de déterminer les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs par convention collective ou accord collectif de branche étendus, ou par accord d'entreprise (art. L 2135-8 du code du travail). Cet accord doit notamment prévoir des aménagements de nature à permettre à l'employeur de respecter l'obligation de formation d'adaptation définie à l'article L 6321-1 du code du travail.

L'article L 2135-7 du code du travail précise que cette mise à disposition ne peut s'effectuer qu'auprès d'organisations syndicales représentatives et de groupements d'employeurs et sous réserve de l'accord exprès du salarié.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

À l'expiration de sa mise à disposition, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

/// Entretien de fin de mandat

Jusqu'à présent réservé aux élus dont les heures de délégation représentent au moins 30% de leur durée de travail, l'entretien professionnel de fin de mandat destiné à recenser les compétences acquises au cours de mandat est ouvert, sans condition de durée, dans les entreprises de plus de 2000 salariés et dans les mêmes conditions qu'auparavant dans les autres entreprises.

OBSERVATIONS

Compte tenu de la fusion des IRP en un comité unique, de nombreux élus qui ne pourront plus cumuler les mandats comme auparavant risquent de se retrouver exclus de ce dispositif dans certaines entreprises.

/// Salariés participant aux négociations de branche

En principe, les conventions de branche et les accords interprofessionnels fixent les modalités de compensation des pertes de salaire des salariés qui participent aux négociations de branche.

Depuis l'ordonnance n°2017-1386, il est expressément prévu, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (art. R 2232-1-3 du code du travail) de faire prendre en charge les rémunérations et cotisations afférentes des salariés participant aux négociations, par le fonds paritaire.

