

Commission Dialogue Social de l'ANDRH

Faisant suite à la demande exprimée par le Ministère du Travail, en concertation avec le Haut conseil du dialogue social, d'établir un bilan de l'application de la loi de 2008, l'ANDRH adresse ici, avec le support de sa Commission Dialogue Social, les analyses suivantes, à partir des éléments fournis par les DRH et des Directions des Relations Sociales.

1. Processus préélectoral et déroulement des élections professionnelles

Règles de calcul des effectifs

Les salariés MAD

- ✓ *Quelle procédure mettez vous en place pour déterminer les salariés mis à dispositions électeurs et éligibles dans les entreprises et sécuriser la liste électorale ?*
- ✓ *Quelle est l'influence de la prise en compte de ces salariés sur les résultats des élections professionnelles ?*

Dans ce domaine, les DRH nous indiquent combien elles ont, et par différents modes d'information, sollicité les salariés mis à disposition, sans que cela n'ait rencontré beaucoup de succès dans l'adhésion à la représentation ou au processus électoral de l'entreprise ou du Site. Le rattachement à son entreprise d'origine, celle du contrat de travail ou d'intérim reste un élément fondamental de la représentation du personnel. Les organisations syndicales d'entreprises ayant de leurs côtés très peu communiqué vis-à-vis de ces populations lors des élections professionnelles, sauf dans les cas limites et potentiels de perte de représentativité d'une organisation syndicale.

Règles de négociation et de conclusion du protocole d'accord préélectoral ?

La négociation du PAP

- ✓ *Comment se déroule la négociation du protocole préélectoral ?*

Le processus électoral est devenu un enjeu majeur des discussions dans l'entreprise, pouvant influencer le calendrier des autres négociations obligatoires ou conjoncturelles, dans les entreprises où les enjeux électoraux sont dans des limites de représentativité.

Quand les négociations nécessaires et obligatoires ont lieu (exemple du contrat de génération ; accords de droit syndical...) ; elles doivent intégrer le contexte électoral.

Dans des situations très particulières, les enjeux électoraux peuvent laisser penser dans certaines entreprises, ou Branches d'activités, que l'enjeu se limiterait à la défense des intérêts syndicaux. Au bilan de l'application des nouvelles dispositions, des négociations électorales plus longues et plus difficiles, ainsi qu'une augmentation des mêmes contentieux électoraux. A l'inverse, l'intérêt des Directions Générales et l'investissement des DRH dans le processus électoral a été ravivé par les dispositions de la Loi de 2008. Du côté syndical, les enjeux électoraux sont pris en compte avec beaucoup d'attention avec des débats sur représentativité qui peut laisser à penser parfois, qu'ils prennent souvent le dessus sur la représentation du personnel elle-même.

Deux autres éléments à considérer également, et au-delà des nombreux et coûteux contentieux électoraux. Le premier concerne la conclusion d'accord de prorogation des mandats qui est de plus en plus difficile à obtenir (et ce d'autant qu'il faut l'unanimité des syndicats représentatifs) alors que l'actualité opérationnelle et économique de l'entreprise réclame une prorogation en situation stratégique. Le second élément concerne l'organisation des établissements, où les syndicats sont plus attentifs au découpage de l'entreprise en établissements distincts, au nombre de collègues et à la répartition des sièges et du personnel entre les collègues.

En termes d'instances représentatives, la question la plus complexe à régler est celle des CHSCT où les organisations syndicales créent leur multiplicité dans la mesure où les CE notamment auraient écarté de leurs compositions tels ou tels élus ou organisations syndicales. La constitution légale actuelle, la composition mais également la durée du mandat qui ne correspond plus aux DP et CE pose actuellement un véritable problème dans les entreprises. La question du périmètre des CHSCT fait donc désormais l'objet de nombreuses discussions et désaccords.

Le sujet du vote électronique mérite d'être travaillé et précisé dans un cadre légal, tant il correspond au mode de fonctionnement actuel des entreprises. Les réticences syndicales sur le sujet sont en décalage avec le mode de fonctionnement actuel des entreprises en réseaux, en fuseaux horaires, en utilisation de TIC....

✓ *Des syndicats non représentatifs participent-ils à ce protocole ?*

Les organisations syndicales non représentatives participent en tant que « syndicats intéressés », où ils sont d'ailleurs particulièrement « actifs ». Dans ce domaine, l'absence de précisions quant à « l'invitation » est en certaines circonstances, sources d'incidents. S'agissant majoritairement d'anciennes organisations représentatives, la tension reste forte avec les autres organisations représentatives, en recherchant les incidents, les vices de procédure et en créant les dissensions possibles pour élargir de nouveau leur « audience » ou de reprendre leur représentativité électorale par la récupération de la dissidence des autres.

La situation professionnelle des anciens représentants du personnel devenus non représentatifs est un enjeu en tant que tel. L'acceptation et l'application pleine et entière de la démocratie sociale chère à la loi de 2008, doit s'intéresser à ces questions des organisations et des représentants perdant leur représentativité.

✓ *Rencontrez-vous des difficultés particulières en ce qui concerne la validation des dispositions du protocole ?*

Toutes les DRH consultées pour ce questionnaire, mais également dans les travaux de la commission Dialogue Social de l'ANDRH, évoquent les difficultés actuelles, le coût et l'énergie que réclament les protocoles électoraux. Les difficultés résident essentiellement dans les différences de conditions de conclusion des dispositions en cause (syndicats intéressés ou représentatifs, double majorité, unanimité, accord collectif).

✓ *Y-a-t-il des listes d'entente lors des élections et avec quelles conséquences sur les résultats et la légitimité des acteurs ?*

Les DRH n'ont pas constaté d'augmentations d'alliances, mais bien plus des transferts de candidats et délégués d'une organisation à l'autre, quelle que soit l'étiquette. Il se dégage la volonté d'être en situation éligible de représentativité avant même l'adhésion aux idées de l'organisation. La

recomposition syndicale dépend certes de l'histoire sociale de l'établissement et de l'entreprise, mais pour une grande part des relations interpersonnelles entre les représentants, avant même celle de « l'étiquette » syndicale.

Les contentieux électoraux

- ✓ *Avez-vous des contentieux électoraux ?*
- ✓ *Les contentieux électoraux sont-ils en augmentation ?*
- ✓ *Sur quels sujets portent-ils : critères pour participer au premier tour ? mis à dispositions ? résultats des élections professionnelles ?*

Aucune entreprise adhérente – y compris celles qui n'en n'avaient jamais eu ces dernières années – n'échappe à un contentieux d'établissement ou national, que ce soit aussi bien devant le TI que devant le DIRECCTE. Les contentieux ne sont plus seulement au niveau national, mais concernent des établissements, des collèges, des situations individuelles. La motivation essentielle n'étant pas seulement celle de l'organisation que celle des représentants qui n'acceptent pas toujours la situation qui pourrait sortir des urnes.

Pour les filiales françaises de groupes étrangers installés en France, ce paramètre électoral devient désormais un nouveau risque social identifié pour l'installation ou le développement possible d'activités sur le territoire. Les contentieux portent sur le découpage en établissement distinct, sur la reconnaissance d'UES, sur les conditions d'électorat et d'éligibilité ainsi que sur les résultats. La situation des RSS et des sections syndicales issues d'anciennes représentativités peuvent donner lieu, dans certaines entreprises adhérentes, à une véritable guérilla pour tenter de retrouver cette représentativité perdue.

- ✓ *Rencontrez-vous des difficultés dans le renseignement des procès-verbaux d'élection (notamment en ce qui concerne la branche de rattachement de l'entreprise) ?*

Non, c'est un sujet bien maîtrisé par les DRH.

2. Droit syndical dans l'entreprise

Sections syndicales

Implantation syndicale dans l'entreprise

- ✓ *Comment se sont déroulées les implantations des nouvelles sections syndicales et la mise en œuvre des prérogatives associées ?*

Dans la durée, et pour autant qu'il y ait eu deux mandats électoraux successifs qui confirment la perte de représentativité d'une ancienne organisation syndicale ; il n'y a pas eu globalement de créations de nouvelles sections syndicales. On assiste dans la durée à un transfert des adhésions pour rejoindre un autre syndicat, déjà implanté dans l'entreprise. La question la plus difficile pour les DRH, reste bien souvent la personnalité des représentants devenus non représentatifs et qui perdent une situation de statut et de protection. La loi de 2008, selon les entreprises a eu des conséquences différentes parmi nos adhérents. Certains ont vu l'ensemble des 5 Organisations nationales représentatives s'imposer au plan « national » de l'entreprise (selon ses différents établissements). D'autres ont vu au contraire se réduire d'une organisation ou deux – le paysage syndical en application des nouvelles dispositions légales.

Contentieux

- ✓ *Avez-vous connaissance de contentieux relatifs à l'implantation de sections syndicales (notamment au regard des nouveaux critères, des moyens disponibles) ?*

Les DRH ont eu très peu de contentieux sur la section syndicale elle-même.

En revanche, l'appréciation des conditions de la représentativité (notamment périmètre de la représentativité) a donné lieu à un important contentieux de désignation (DS, DSC, RSS, RSCE, RSCHSCT). De même, la question de l'unicité syndicale a donné lieu à contentieux, jusque devant la chambre sociale de la cour de cassation, qui a de l'avis unanime des DRH, sur ce point pris une position, contraire à l'esprit de la loi de 2008. L'observation des sections syndicales issues des organisations syndicales qui ne sont plus représentatives implique une augmentation des sollicitations de l'Administration du Travail, des recours en contentieux pour des actions collectives ou pour des actions qualifiées de « discrimination syndicale ». Le retour à la vie professionnelle ordinaire est un véritable sujet pour nombre d'entreprises, et le repositionnement professionnel reste à la fois très difficilement accepté et complexe quand la période de détachement des activités professionnelles a été longue. La réflexion des DRH autour d'un reclassement inscrit dans les accords de droit syndical, voire même celle d'un fond spécial des OPCA pour ces populations sont aujourd'hui au cœur des échanges.

Mandats

- ✓ *La loi a-t-elle eu une influence sur le niveau de déroulement de la négociation collective ?*

La Loi n'a pas eu d'effet dopant des négociations collectives. Par contre, elle a une incidence indirecte, avec des effets co-latéraux, sur les autres types de négociation dans les entreprises. On constate que les négociations sur les protocoles électoraux peuvent actuellement durer jusqu'à 18 mois. Les conditions de ratification de ces accords électoraux sont souvent mises en balance avec la

négociation et la ratification des autres thèmes de la négociation collective. Les négociations collectives d'entreprises ont pris, chez certains de nos adhérents, la tournure d'élections politiques avec les enjeux que cela suppose. On assiste dans certaines entreprises à la prédominance d'une défense d'avantages « corporatistes » sur les intérêts directs de l'actualité sociale ou économique de ces entreprises.

- ✓ *Les nouvelles règles de représentativité et de validité des accords ont-elles modifié les pratiques de négociation (au niveau de l'établissement, au niveau de l'entreprise) ? Ont-elles conduit à de nouveaux niveaux de négociations selon les thèmes et en fonction des niveaux où se trouve la représentation du personnel (CE/DP) ?*

L'entreprise qui négocie au niveau central et qui a vu le nombre d'interlocuteurs diminué y a vu une facilitation du dialogue social. Celle qui ont gardé le même nombre d'interlocuteurs n'ont rien vu changer avec l'entrée en vigueur de la loi de 2008.

Les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise sont le plus souvent présents au niveau des établissements. Il n'y a en fait peu de cas de syndicats qui sont représentatifs au niveau de l'établissement et qui ne sont pas au niveau de l'entreprise mais cette situation est un problème quand elle arrive., les syndicats locaux s'estimant exclus des discussions centrales, ce qui transforme parfois des syndicats réformistes en syndicats d'opposition.

Toutefois la réduction du nombre d'interlocuteurs a eu un effet bénéfique sur la négociation. La négociation a changé de nature, dans le fait que les organisations syndicales ne veulent prendre position par rapport à une signature que dans la mesure où elles sont assurées du maintien de leur audience quant à la ratification éventuelle d'un accord. La période électorale – généralement plus longue aujourd'hui – n'est plus propice au traitement négocié de sujets de fond dans l'entreprise dans le même laps de temps.

Dans certains cas, le changement a seulement résidé dans la diminution du nombre de syndicats représentatifs. A ceci, il faut rajouter que les règles de conclusion d'un accord collectif (30 %) ont modifié le « ton » des négociations, ainsi que les jeux de pouvoir entre syndicats dans l'entreprise. La négociation est devenue plus structurée avec des organisations plus conséquentes. Dans ce nouveau contexte, on assiste à des négociations qui réclament – au-delà des sujets en jeu – une démarche plus compétente.

Une tendance se fait jour peu à peu sur l'alignement des positions syndicales entre l'interprofessionnel, la Branche et l'entreprise. L'expression démocratique de la base souhaitée par la Loi de 2008, semble avoir pour effet un resserrement de la ligne « politique » syndicale en ce qui concerne la négociation d'entreprise et la place de l'organisation sur le terrain. La représentativité de « terrain » social, qui est la pierre angulaire de la Loi de 2008, a développé une forme d'autonomie des acteurs syndicaux. A l'inverse, les fédérations et les confédérations sont plus vigilantes dans cette approche ascendante de la représentativité, notamment sur l'apposition des signatures par leurs sections et syndicaux d'entreprise, afin de veiller à leur propre image représentative

Validité des accords

- ✓ *Les nouvelles règles de validité des accords (30% ; 50%) ont-elles été simples à prendre en compte ?*

S'agissant des règles d'application de ces dispositions, tous les acteurs semblent les avoir intégrées. Cependant, cela reste un exercice difficile dans certaines entreprises adhérentes pour d'un côté,

inviter l'ensemble des syndicats intéressés autour de la table, puis d'en écarter certains car telle disposition ne concerne que les représentatifs ; puis encore de faire appel à eux car les conditions de négociation et majorité nécessitent de prendre en compte tous les syndicats. Cela perturbe parfois les modalités de négociations.

Négociation dérogatoire

- ✓ *Avez-vous eu recours à la négociation en l'absence de délégué syndical ?*
- ✓ *Si oui, comment se déroule-telle (avec des élus CE ou DP, rôle des commissions paritaires de validation, avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche, avec le RSS ?)*

Les grandes entreprises adhérentes n'ont pas eu recours à ce type de schéma. Les DRH des PME souhaitent la simplification des Instances Représentatives du Personnel, tant pour des motifs inhérents à l'application de la nouvelle loi que dans la conduite des processus électoraux. L'idée de l'instance unique sur laquelle l'ANDRH a fait des propositions depuis 2011, est plébiscitée par les entreprises adhérentes pour permettre la négociation sociale.

Révision, dénonciation, mise en cause des accords

- ✓ *Quelles est l'incidence des fusions, absorptions, cessions en cours de cycle ?*

La véritable question qui se pose au DRH aujourd'hui est dans ce qu'il convient d'appeler le parallélisme des domaines. D'un côté une architecture sociale avec des établissements et des IRP, un calendrier et des élections professionnelles ; de l'autre un enjeu de fusion-absorption avec son organisation et son calendrier opérationnel. Cette dualité est un casse-tête pour les DRH que cette adaptation cohérente des dimensions économiques et sociales des organisations d'entreprises. Chaque événement économique – et ils sont nombreux actuellement – peut entraîner la mise en cause de l'ensemble des accords collectifs, et parfois pour maintenir le statut collectif en vigueur dans l'entreprise. Cette négociation nécessaire, imposée par un événement économique, conjoncturel ou structurel, a beaucoup de difficulté à être pris comme tel en dehors de considérations proprement syndicales.

- ✓ *Quelle est l'incidence de la perte ou de l'acquisition de la représentativité ?*

En dehors des questions propres au devenir des anciens responsables syndicaux ou représentants du personnel déjà évoqués plus haut, les nouvelles dispositions légales ont vite été intégrées s'agissant des négociations classiques.

En guise de conclusion :

La Loi de 2008 a modifié dans le bon sens en revoyant la représentativité ,en reconnaissant le principe de la reconnaissance élective. Mais elle laisse de côté la question centrale de l'adhésion syndicale comme critère de représentativité. Elle doit être complétée par différents éléments qui font aujourd'hui l'objet de nombreux contentieux, qu'ils soient électoraux ou bien relatifs à l'expression démocratique dans l'entreprise.

L'application de la Loi ne peut pas se désintéresser de la situation des anciens représentants du personnel, que la solution soit dans chaque entreprise, ou bien dans l'appréciation de l'administration souvent saisie de ces situations.

Pour la bonne et entière application des dispositions de la Loi, l'urgence reste de préciser et sécuriser le processus électoral actuel afin d'en réduire la durée de négociation, et éviter autant que faire se peut les contentieux par un processus clarifié.

Le mode électoral du CHSCT par un collège désignatif (DP/CE) mérite d'être revu, de par les situations très diverses de ces instances initiales dans les entreprises, et de par le rôle central que revêt aujourd'hui cette Instance, avec une durée de mandat qui correspondrait à celle du CE.

Les DRH constatent que la Loi de 2008 atteindra ses objectifs avec plus de temps que celui prévu initialement par les protagonistes de cette Loi : en raison notamment des éléments historiques et culturels. La Loi de 2008 n'est cependant pas seule dans cette évolution souhaitée et réaliste du dialogue social, comme l'a prouvé l'ANI de Janvier 2013. Nous sommes entrés dans une longue transformation qui touche très différemment les entreprises, selon leurs propres histoires sociales.