



LOI « REBSAMEN » RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI



PRINCIPALES DISPOSITIONS

Août 2015

www.cfecgc.org



CAROLE COUVERT,
Présidente de la CFE-CGC



Après l'échec de la négociation des partenaires sociaux sur la réforme de la modernisation du dialogue social, échec très clairement lié à un refus des organisations patronales d'avancer dans la conciliation, le Gouvernement a donc repris la main sur ce dossier.

La CFE-CGC a alors engagé un travail de lobbying important auprès du cabinet du ministre du Travail puis auprès des deux assemblées, en proposant de nombreux amendements.

Nous pouvons aujourd'hui être satisfaits d'une loi qui a veillé à maintenir plus ou moins les équilibres nécessaires à la pratique du dialogue social.

La CFE-CGC reste cependant sceptique sur la portée de cette loi. Va-t-elle réellement moderniser dans le temps le dialogue social ? Nous espérons une évolution plus profonde qui aurait modifié substantiellement notre modèle de gouvernance sociale.

En mettant en place une véritable codécision à la française, l'action collective pourrait s'engager sur la base de décisions concertées.

Il est temps de construire un système dans lequel le projet s'élabore en commun, employeurs et salariés, car nous défendons les mêmes intérêts : ceux de l'entreprise. Une telle réforme prend tout son sens en plaçant le salarié au cœur du projet de l'entreprise. Cette modification profonde permettrait à l'entreprise de devenir plus compétitive dès lors que tous les acteurs qui la composent seraient associés à la stratégie et à sa mise en œuvre.

C'est la raison pour laquelle nous nous sommes battus, dans le cadre du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi pour défendre l'évolution de la gouvernance des entreprises.

Pour réussir cet enjeu, il faut des organisations syndicales et patronales légitimes. L'élection n'est pas suffisante pour déterminer la légitimité des organisations.

C'est pourquoi la CFE-CGC défend le critère d'adhésion et propose de réserver le bénéfice des accords aux seuls adhérents d'organisations syndicales représentatives. Nous sommes convaincus que c'est la seule manière d'intéresser l'ensemble des salariés au fait syndical et par ricochet, à la vie de la cité au sens noble du terme. La modernisation du dialogue social aurait pu être repensée autour d'un système laissant une place bien plus large à l'adhésion syndicale.

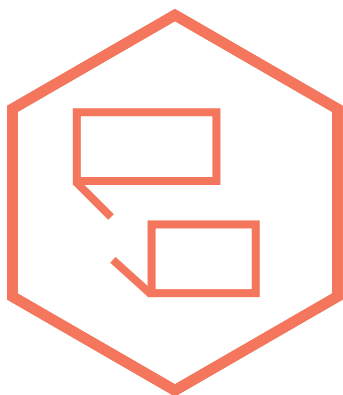
Seul un véritable projet collectif nous permettrait de répondre aux enjeux économiques et aux problèmes de compétitivité des entreprises. La loi Rebsamen ne bouscule pas hélas les grands principes actuels qui figent le dialogue et l'appauvrissent.

Pour l'heure, vous trouverez dans ce document les points essentiels de la loi qui vient d'être votée.

Pour la partie concernant la représentation des salariés et la négociation collective, le Centre de formation syndicale (CFS) va bien évidemment mettre en place des modules destinés à vous apporter les outils nécessaires pour appréhender les nouvelles pratiques et en tirer le meilleur parti.

La CFE-CGC est en progression aujourd'hui dans toutes les entreprises, continuons notre « ascension » avec de nouvelles méthodes mais toujours avec la spécificité qui est la nôtre, celle de défendre les intérêts communs des salariés et de l'entreprise.





LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE



1/5



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

◆ GÉNÉRALISATION DES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES ET DE LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DANS LES PETITES ENTREPRISES

La loi prévoit la mise en place de commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les secteurs non-couverts par un dispositif spécifique :

- 20 membres (10 OP + 10 OS en proportion de l'audience aux élections TPE régionales) / Composition paritaire (genre) / Mandat de 4 ans
- Mission de conseil / Avis / Propositions activités sociales et culturelles / Médiation conflits individuels et collectifs (avec accord des parties concernées)
- Accès aux entreprises, sur autorisation de l'employeur.

VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX

◆ ENTRETIENS AVEC L'EMPLOYEUR SUR LES MODALITÉS D'EXERCICE DU MANDAT SYNDICAL ET LA VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

À la demande de l'élu du personnel ou du titulaire d'un mandat syndical, l'employeur organise un entretien individuel sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat. Il y a un accompagnement possible par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La loi prévoit la possibilité d'un entretien de fin de mandat en cas d'occupation à 30 % ou plus du temps de travail.

◆ RECONNAISSANCE ET VALIDATION DES PARCOURS SYNDICAUX

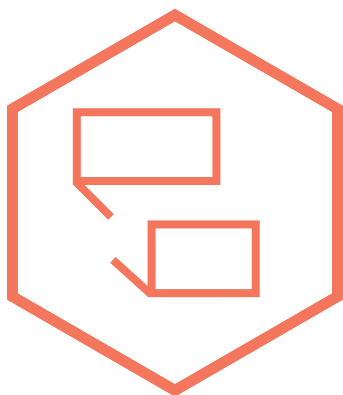
Les pouvoirs publics établissent une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical.

CE QUE NOUS EN PENSONS

Le financement sera assuré par les fonds de financement du paritarisme, alors que l'enveloppe dédiée à ce fonds n'est pas revue à la hausse.

Cette loi améliore la situation des élus titulaires et titulaires de mandat syndical : il n'est plus nécessaire d'avoir un accord collectif pour encadrer les conditions d'exercice des mandats. La loi invite à le faire. Cela facilite d'autant plus la négociation d'accords sur ces thématiques, la loi venant offrir un plancher. Il faut d'ailleurs imaginer que les précisions sur les modalités concernant la « valorisation de l'expérience acquise » par les porteurs de mandats qui y consacrent 30 % de la durée de travail pourraient être prévues par accord.

Pour se prononcer sur l'intérêt véritable de ces mesures, il faudra attendre d'évaluer leur mise en œuvre. Le succès, que l'on pourrait qualifier de relatif, du mécanisme de validation des acquis de l'expérience permet d'émettre quelques doutes sur l'efficacité de cette validation.



LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE



2/5



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

Après avis de la commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences font l'objet d'une certification.

La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.

◆ GARANTIE SALARIALE POUR CERTAINS PORTEURS DE MANDATS

Les porteurs de mandats visés par le texte (30 % de la durée de travail passée en délégation) bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles.

◆ REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

La loi crée une obligation de présenter des listes de candidatures aux élections DP / CE composées alternativement d'hommes et de femmes et reflétant la proportion des femmes et des hommes par collège électoral.

Est prévue également une mixité des administrateurs salariés (respect de la proportion femmes / hommes dans l'entreprise).

◆ ÉLARGISSEMENT DE L'UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION POUR LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation, hormis celles prévues pour la négociation d'un accord d'entreprise, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

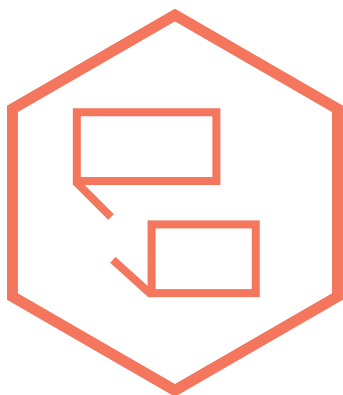
CE QUE NOUS EN PENSONS

La CFE-CGC souhaite que lorsque le représentant du personnel concerné appartient à l'encadrement, il lui soit proposé une évaluation de ses compétences (assessment) effectuée par un cabinet extérieur à l'entreprise. Cela permettrait d'individualiser l'évaluation et d'authentifier l'étendue des compétences acquises. Les modalités de recours à ce cabinet extérieur seraient fixées par accord entre les organisations syndicales représentatives et l'employeur.

Toute mesure qui va dans le sens d'une garantie de rémunération est positive.

Pour la CFE-CGC, cela va nécessiter de faire émerger des candidatures du sexe le moins représenté chez les militants au sein des entreprises.

Cette mesure prévue par la loi se rapproche de ce que prévoient certains accords de droit syndical. On peut y voir une amélioration de la situation des représentants du personnel.



LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE



3/5



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

ADMINISTRATEURS SALARIÉS

La loi porte le seuil de mise en place à 1000 salariés en France et à 5000 dans le monde.

La holding de tête est soumise à l'obligation de mise en place sauf si au moins une filiale dispose d'administrateurs salariés.

Nombre : 1 ou 2 au moins, avec mixité.

20 heures de formation par an.

NOUVEAU FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL (IRP)

- ◆ SEUIL D'INSTAURATION DE LA DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL (DUP) ET INTÉGRATION DU COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) AU SEIN DE LA DUP

La loi fixe le plafond à 299 salariés.

Le CHSCT est intégré à la DUP.

La loi prévoit un secrétaire et un secrétaire adjoint aux compétences identiques.

- ◆ MISE EN PLACE D'UNE INSTANCE DE REGROUPEMENT DES IRP PAR ACCORD MAJORITAIRE

Par accord majoritaire, la loi prévoit la possibilité de regrouper « à la carte » les IRP dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
Ex : CE + DP et CHSCT autonome ou CHSCT + DP et CE autonome, etc.

- ◆ NIVEAU DE CONSULTATION / INFORMATION OU « CLARIFICATION DES COMPÉTENCES DES IRP »

La loi organise une consultation au niveau du CCE quand le projet concerne l'ensemble de l'entreprise avec information systématique au niveau des comités d'établissements.

CE QUE NOUS EN PENSONS

La revendication de la CFE-CGC visait un tiers d'administrateurs salariés et une formation adéquate (20 jours par mandat). Du chemin reste à parcourir même si sur la formation nous pouvons être satisfaits.

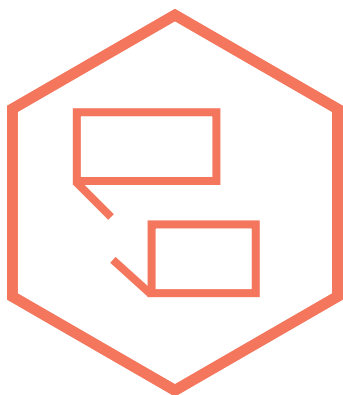
On peut regretter que le nombre n'ait pas été augmenté alors que l'ANI du 11 janvier 2013 l'a initialement prévu.

On peut regretter également que les holdings de tête ne soient pas systématiquement concernées par la mise en place des administrateurs salariés.

La CFE-CGC avait recommandé la mise en place de deux secrétaires aux compétences distinctes (l'un pour les questions CE, l'autre pour les questions CHSCT).

La CFE-CGC espère que l'accord majoritaire sera un frein suffisant au risque de dilution des instances.

Il s'agit d'une tentative de délimiter le niveau de consultation.
La CFE-CGC a milité et obtenu que l'information au niveau local soit obligatoire.



LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE



4/5



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

◆ DISPOSITIONS RELATIVES AU CHSCT

La loi prévoit la couverture obligatoire de tous les salariés par un CHSCT même lorsqu'ils appartiennent à un établissement de moins de 50 salariés. Ils sont alors rattachés au CHSCT d'un autre établissement de 50 salariés et plus.

Synchronisation de la durée des mandats avec les autres.

◆ SIMPLIFICATION DE LA TENUE DES RÉUNIONS DES IRP

La loi prévoit la possibilité de recourir à la visioconférence pour le CE trois fois par année civile; un accord avec le CE peut permettre d'aller au-delà.

La loi prévoit la mise en place de réunions communes à plusieurs IRP pour leur information ou leur consultation. Ces réunions peuvent également se tenir en visioconférence trois fois par année civile; un accord avec ces différentes institutions peut permettre d'aller au-delà.

◆ REGROUPEMENT DES DIX-SEPT OBLIGATIONS ACTUELLES D'INFORMATION ET DES CONSULTATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE

La loi organise 3 temps d'informations / consultations.

◆ HARMONISATION / MODIFICATION DES SEUILS POUR LE CE

La loi organise une réunion mensuelle du CE dans les entreprises de 300 salariés.

Le seuil de la commission de la formation du CE est porté à 300 salariés, tout comme celui de la commission égalité professionnelle.

Le seuil de la commission économique reste à 1 000 salariés.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

◆ RATIONALISATION DES OBLIGATIONS DE NÉGOCIER

La loi regroupe les obligations de négocier autour de trois thèmes :

- Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée (annuelle)
- Qualité de vie au travail (annuelle)
- GPEC (triennale).

CE QUE NOUS EN PENSONS

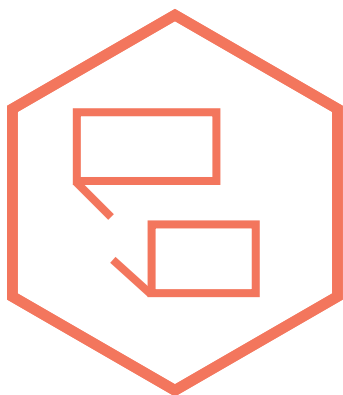
Le CHSCT est préservé, la durée des mandats est rationalisée.

La CFE-CGC était opposée à une substitution complète des réunions physiques qui facilitent l'échange et le dialogue.

La CFE-CGC n'était pas opposée à l'information commune, mais était défavorable à la consultation commune.

La CFE-CGC n'est pas opposée au regroupement à condition de pouvoir recourir à l'expert à chaque temps de consultation.

La CFE-CGC n'est pas opposée sur le principe.



LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE



5/5



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

◆ NÉGOCIATION EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

La loi ouvre la négociation avec des élus mandatés :

- sans condition d'effectif
- le négociateur est un élu du personnel mandaté par une OS représentative
- l'accord est soumis à la validation par référendum.

La loi ouvre la négociation avec des élus :

- sans condition d'effectif
- pas d'élu mandaté par OS
- signature par des élus ayant obtenu 50 % des suffrages exprimés
- validation par commission paritaire de branche.

La loi ouvre la négociation avec des salariés mandatés :

- en l'absence d'élu (PV de carence)
- sans condition d'effectif (dès 1 salarié)
- approbation par référendum à la majorité des suffrages exprimés.

CE QUE NOUS EN PENSONS

La CFE-CGC aurait préféré conserver le seuil de 200 salariés.

Il n'est pas certain que passer de deux à trois mécanismes de négociation sans DS soit plus simple...

De plus, nous regrettons la mise à l'écart des commissions paritaires de branche de validation. Ceci est en contradiction avec la politique de renforcement de la branche affichée par le Gouvernement.



LA SANTÉ AU TRAVAIL



1/4



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

MÉDECINE DU TRAVAIL ET APTITUDE

● INAPTITUDE ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'avis du médecin du travail qui « mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé » permet de rompre le contrat de travail pour inaptitude. L'employeur sera réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement.

● MISSION DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

La prévention des atteintes à la sécurité des tiers liées à l'état de santé des salariés fait désormais partie des missions des services de santé au travail.

Ainsi, il est précisé que :

- les services de santé au travail assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité « et celle des tiers ».
- le rôle du médecin du travail est d'éviter l'altération de la santé des salariés en surveillant leur état de santé, « ainsi que toute atteinte à la sécurité des tiers ».

● AMÉNAGEMENTS DES POSTES DE TRAVAIL

Actuellement, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles (mutation ou transformation de postes), l'employeur étant tenu de prendre en compte ces propositions.

La nouvelle loi prévoit que l'employeur doit être mieux accompagné dans la mise en œuvre des préconisations. Le médecin du travail propose à cet effet à l'employeur l'appui :

- soit de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail
- soit d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

De plus, les préconisations devront être transmises au CHSCT (ou à défaut, aux DP), à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention alors qu'aujourd'hui, elles sont seulement mises à leur disposition.

CE QUE NOUS EN PENSONS

La CFE-CGC approuve cette disposition qui permet d'éviter une dégradation de l'état de santé du salarié concerné.

Le médecin du travail de par sa mission doit éviter toute altération de la santé des salariés et doit les maintenir dans l'emploi. La CFE-CGC est opposée à la notion de sécurité des tiers qui tend à transformer les médecins du travail en médecins de contrôle.



LA SANTÉ AU TRAVAIL



2/4



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

◆ SURVEILLANCE MÉDICALE SPÉCIFIQUE

La loi prévoit une surveillance médicale spécifique pour :

- les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celle de leurs collègues ou de tiers
- les salariés dont la situation personnelle le justifie.

◆ CHSCT ET MÉDECINE DU TRAVAIL

Le texte prévoit la possibilité pour le médecin du travail de déléguer un membre de l'équipe pluridisciplinaire (compétent en matière de santé au travail ou de conditions de travail) pour siéger au CHSCT (article L. 4613-2 du Code du travail).

RECONNAISSANCE EN MALADIE PROFESSIONNELLE

◆ PRISE EN COMPTE DES PATHOLOGIES PSYCHIQUES

La loi prévoit que « Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle dans les conditions prévues aux quatrième et cinquième alinéas du présent article. Les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers sont fixées par voie réglementaire ».

La pratique actuelle de reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles par le système complémentaire est ainsi inscrite dans la loi. Rappelons que la pathologie doit entraîner un taux d'incapacité permanente partielle au moins égal à 25 %.

◆ REMISE D'UN RAPPORT POUR LE 1^{ER} JUIN 2016

Le Gouvernement s'est engagé (article 33 de la loi) à remettre au Parlement un rapport avant le 1^{er} juin 2016 sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ou un abaissement du taux d'incapacité permanente partielle.

CE QUE NOUS EN PENSONS

La CFE-CGC salue cette avancée qui constitue un premier pas vers la prise en compte des pathologies psychiques même si le chemin vers une véritable reconnaissance est encore long. Il nécessiterait l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ou un abaissement du taux d'incapacité permanente partielle.

La CFE-CGC estime que la présentation d'un tel rapport va dans le bon sens.



LA SANTÉ AU TRAVAIL



3/4



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

LE COMPTE PÉNIBILITÉ

◆ SUPPRESSION DE LA FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION

La fiche individuelle d'exposition est supprimée.

L'employeur déclarera en fin d'année, de façon dématérialisée, aux caisses de retraite l'exposition de ses salariés. Les caisses de retraite mettront à la disposition des travailleurs un service d'information sur Internet leur permettant de connaître le nombre de points acquis et consommés.

Les informations contenues dans la déclaration sont confidentielles et ne pourront pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur postule à un emploi.

Pour les travailleurs non éligibles au compte pénibilité (salariés détachés...), les modalités de déclaration seront fixées par décret.

◆ DÉCLARATION ET OBLIGATION DE SÉCURITÉ

Le seul fait pour l'employeur de déclarer l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité ne constitue pas une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs.

◆ RÉFÉRENTIELS DE BRANCHE

En l'absence d'accord collectif de branche étendu, l'employeur pourra se référer aux référentiels professionnels de branche homologués par un arrêté conjoint des ministres du Travail et des Affaires sociales.

En cas de contentieux, les employeurs qui appliqueront les dispositions d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel homologué ne seront pas pénalisés.

CE QUE NOUS EN PENSONS

La CFE-CGC est favorable à la mise en place de référentiels de branche, notamment pour les TPE et PME. Ainsi, les fiches métiers pourront être réalisées de manière consensuelle et non plus par le seul chef d'entreprise. L'établissement des facteurs d'exposition, en raison de leur complexité, nécessite le recours à des experts tels que des ergonomes ou des préventeurs auxquels la branche aura plus facilement accès.



LA SANTÉ AU TRAVAIL



4/4

CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

● RECOURS, COTISATION ET CONTRÔLE

La prescription de l'action contentieuse du salarié pour l'attribution de points passe de 3 à 2 ans.

Les employeurs sont exonérés de cotisation de base (calculée sur la masse salariale de l'entreprise) pour 2015 et 2016.

Les taux de la cotisation additionnelle sont abaissés :

- le taux sera compris entre 0,1% et 0,8% (au lieu de 0,3% à 0,8%) de la masse salariale des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.
- le taux sera compris entre 0,2% et 1,6% (au lieu de 0,6% à 1,6%) de la masse salariale des salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité.

Le délai de contrôle des caisses de retraite passe de 5 à 3 années.

CE QUE NOUS EN PENSONS

La CFE-CGC se félicite que le compte pénibilité soit davantage ancré dans la prévention des risques, et qu'il ait été simplifié. Toutefois, la CFE-CGC regrette que le dispositif ne comporte pas de critère de pénibilité psychique, alors même que les travaux européens ont clairement identifié un ensemble de situations d'emplois pénibles dans un monde du travail où le « tertiaire » a pris le pas sur « l'industriel ». Le compte pénibilité concerne seulement 20% des salariés et peu de cadres. Les contrats d'intérim et les CDD inférieurs à un mois ne sont toujours pas pris en compte par le dispositif. Des interrogations demeurent concernant l'évaluation des coûts directs et indirects du dispositif et l'impact sur les cotisations retraite AGIRC et ARRCO.





LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI



1/2



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE INTÉrimAIRE

Créé par l'accord collectif du 10 juillet 2013, le CDI intérimaire est aujourd'hui inscrit dans le Code du travail, au moins à titre expérimental jusqu'en 2018. En effet, comme il s'agit d'un nouveau contrat de travail, il revient au seul législateur de le prévoir et pas à des partenaires sociaux. Pour que ce contrat puisse se développer, il était donc indispensable de lui donner une base légale.

La loi Rebsamen reprend une partie du dispositif prévu initialement par l'accord de branche du 10 juillet 2013 que la CFE-CGC a signé : ce CDI spécifique, qui est mobilisé par les seules agences d'intérim, contient des clauses particulières et doit être obligatoirement conclu par écrit. Mais il ajoute des mesures non prévues initialement : la mission pourrait être renouvelée 2 fois et avoir une durée de 36 mois.

Par ailleurs, la loi prévoit un rapport qui devra être remis par le Gouvernement au Parlement au plus tard le 30 juin 2018, pour décider, en concertation avec les partenaires sociaux, notamment de la pérennisation du CDI intérimaire.

CE QUE NOUS EN PENSONS

La CFE-CGC a grandement contribué à créer ce nouveau contrat et à en élaborer son cadre, dans l'accord collectif du 10 juillet 2013. Nous avons considéré que la création du CDI intérimaire pouvait être intéressante pour permettre une sécurisation des parcours professionnels de certains types de salariés en intérim. Cependant, la loi, par les ajouts qu'elle apporte à ce qui était prévu dans l'accord du 10 juillet 2013, rompt l'équilibre de l'accord et fait fi du dialogue social en ne respectant pas la volonté des partenaires signataires de l'accord.

En effet, jamais la CFE-CGC n'a souhaité ouvrir la possibilité d'un renouvellement supplémentaire pour les missions en CDD de 18 mois, et encore moins permettre des missions de 36 mois en cas de CDI intérimaire (CDII). De telles mesures rendent le CDI intérimaire plus intéressant pour une entreprise utilisatrice qu'un CDI normal directement recrutée par elle. Elles risquent donc d'en faire la norme, alors qu'il est plus flexible et précaire dans le temps pour le salarié qu'un CDI classique. L'emploi ne peut se faire à n'importe quel prix!

De plus, la loi n'a pas repris en intégralité l'accord de 2013, en omettant notamment :

- l'obligation de faire figurer le statut ouvrier / employé, agent de maîtrise / technicien ou cadre dans le contrat. Cette information était pour les partenaires sociaux signataires importante puisqu'elle renvoie directement à la question de la description des emplois qui peuvent être proposés aux salariés intérimaires ;
- la majoration de la garantie minimale mensuelle de rémunération entre deux missions pour les agents de maîtrise et techniciens (15 %), ingénieurs et cadres (25 %) que la CFE-CGC avait obtenue.

Certes l'accord de branche du 10 juillet 2013 a été étendu et continue donc de s'appliquer, notamment dans ses dispositions plus favorables que la loi. Mais FO a attaqué l'arrêté d'extension de l'accord et on attend la décision prochainement.

Le risque de voir supprimer ce qui est plus favorable à la loi existe donc. Si tel est le cas, seule la nouvelle loi s'appliquera et le personnel d'encadrement aura une fois de plus à subir la flexibilité sans la sécurité...



LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI



2/2

CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

La loi prévoit la création d'un « Compte personnel d'activité ».

Ce compte doit rassembler les principaux droits sociaux « personnels et collectifs » de son titulaire dans le but de sécuriser son parcours professionnel. Selon l'exposé des motifs de la loi, le Compte personnel d'activité regrouperait notamment des dispositifs tels que le Compte personnel de formation et le Compte personnel de prévention de la pénibilité afin d'éviter le cloisonnement.

Le Compte personnel d'activité entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017. Les partenaires sociaux sont invités à ouvrir une négociation sur les modalités de mise en œuvre du dispositif, en lien avec les travaux d'une mission d'appui.

CE QUE NOUS EN PENSONS

La création d'un dispositif permettant de sécuriser les transitions professionnelles tout au long de la vie (de l'école à la retraite), et plus globalement, les parcours professionnels s'inscrit dans la vision de la CFE-CGC.

Ce type de dispositif avait déjà été pensé par la CFE-CGC qui proposait en 1999 la création d'un Compte épargne temps, (CET), dispositif portable et transférable d'un employeur à un autre et ayant pour objet de financer des parenthèses professionnelles telles que la formation, le temps partiel, le congé parental, le congé sabbatique...

La CFE-CGC est favorable à la volonté du Gouvernement de vouloir rassembler en un compte unique, les principaux droits sociaux du salarié dans une démarche de sécurisation de son parcours professionnel.

Néanmoins, il faut préciser qu'en l'état actuel des choses, il est difficile de savoir précisément quels seront exactement les droits sociaux « personnels et collectifs », autres que le Compte personnel de formation ainsi que le Compte personnel de prévention de la pénibilité, qui figureront au sein du Compte personnel d'activité et leur modalité de mise en œuvre.

