

Élus du personnel. Le jeu de DUP de la loi Rebsamen

Sous le seuil de 300 salariés, une seule personne peut être à la fois déléguée du personnel, membre du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). La délégation unique, aggravée par la nouvelle loi, réduit la place des syndicats.

En 1993, la loi a donné la faculté aux chefs d'entreprise de moins de 200 salariés de décider unilatéralement que les délégués du personnel et membres du comité d'entreprise seront les mêmes personnes. Plus de vingt ans après, la loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, a profondément réformé cette délégation unique du personnel (DUP) qui, désormais, inclut les attributions du CHSCT et peut se mettre en œuvre dans les entreprises jusqu'à 299 salariés. Sa mise en œuvre implique une réduction du nombre total d'élus du personnel. Pour exemple, dans les entreprises de 50 à 74 salariés, ce nombre passe de huit membres (deux DP + trois CE + trois CHSCT) à quatre (six sous le régime de la DUP ancienne). Dans les entreprises de 175 à 199 salariés, ce total passe de quatorze à neuf (onze sous l'ancienne DUP). Et dans les entreprises de 250 à 299 salariés, le passage à la DUP réduit le nombre de représentants de seize à douze. Quant au volume des heures de délégation, il évolue à la hausse par rapport à ce que permettait la DUP ancienne version. On reste toutefois loin du total d'heures disponibles dans les entreprises ayant conservé trois instances distinctes. Par exemple, dans les entreprises de 50 à 74 salariés, les DP, membres du CE et du CHSCT, bénéficient d'un total de 96 heures par mois (hors réunion). Avec l'ancienne DUP, ce total s'élevait à 66 heures (DUP + CHSCT). Il est de 72 heures pour la nouvelle DUP.

SES PROPRES RÈGLES

« La première conséquence évidente de cette réforme est la baisse des moyens syndicaux avec la réduction du nombre d'élus, rappelle Jérôme



La fusion brouille les fonctions. Celle des délégués, mais aussi celles des instances représentatives.

Vivenza, membre de la direction confédérale de la CGT. Mais la limitation du nombre de délégués pour une charge totale de travail identique a une autre conséquence. En fin de compte, ce petit groupe d'élus passera énormément de temps en réunion, avec l'employeur. Et tout ce temps passé dans le champ de vision de l'employeur, malgré eux, ils ne le passent pas ailleurs, avec les salariés et dans leurs organisations syndicales. » Cette réalité pourrait toutefois s'avérer plus théorique que réelle car, en pratique, le nombre de réunions a drastiquement baissé. En temps normal, les DP doivent être réunis au moins une fois par mois, le CE tous les deux mois et le CHSCT chaque trimestre. L'ensemble porte le nombre annuel de réunions à 22. Avec la DUP nouvelle formule, elles ne sont plus que six, dont quatre au moins doivent abor-

der des sujets relevant des attributions du CHSCT. Outre que c'est clairement insuffisant pour espérer avoir une action approfondie dans les champs d'intervention des trois instances, cette fusion vient brouiller les pistes – la DUP ancienne version, elle, imposait des réunions CE et DP séparées. « Chaque instance est censée exister selon ses propres règles, rappelle Céline Carlen, secrétaire générale de l'union syndicale CGT commerce de Paris. Mais ce qui paraît simple de prime abord est en fait excessivement complexe. Par exemple, la loi prévoit la possibilité que certaines personnalités non élues puissent assister aux réunions, mais d'une instance à l'autre, ce ne sont pas les mêmes. Comment gérer cette diversité dans le cadre d'une réunion unique? Comment sera financée l'expertise commune aux

CHSCT et CE alors que leurs règles de financement sont différentes? Des questions comme celle-ci, il y en a énormément. » La jurisprudence sur le sujet est encore maigre.

CONFUSION

« Nos élus avaient parfois déjà des difficultés à faire respecter – voire à maîtriser eux-mêmes – les attributions et procédures de chaque instance, reconnaît Céline Carlen qui forme des élus CHSCT et CE. La DUP est venue rajouter beaucoup de confusion et d'exceptions à l'existant. » Et les employeurs en profitent. L'un supprime le principe du registre des questions DP sous prétexte d'un ordre du jour commun aux trois instances; l'autre impose un règlement intérieur unique aux trois instances de la DUP; ou un troisième profite que les réunions soient communes aux trois instances pour ne plus aborder les questions relatives au CHSCT, etc. Ainsi, ils tentent de pousser plus loin la logique de – fausse – simplification et d'affaiblir l'action des représentants du personnel. ★

MARION ESQUERRÉ



/// EN BREF

PÉNIBILITÉ

La CFDT lance un simulateur d'exposition. L'organisation confédérale a lancé une application gratuite en ligne qui permet à ses utilisateurs d'évaluer s'ils sont potentiellement éligibles au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) en estimant leur exposition aux dix facteurs de pénibilité inscrits dans la loi. www.cfdt.fr/penibilite

SALAIRES

Des hausses très légères. Selon l'Insee, en 2015, le salaire moyen d'un agent de la fonction publique d'État s'élève à 2490 euros net, en hausse de 0,4 % en un an après une baisse de 0,2 l'année précédente. Dans la territoriale, le salaire moyen s'établit à 1 890 euros, en hausse de 0,8 %. Quant

CHÔMAGE. Pôle emploi redécouvre l'intérêt des conseillers spécialisés

Lors de la fusion des agences Assedic et ANPE, le 1^{er} janvier 2009, les conseillers des deux bords ont dû se former aussi bien à l'accompagnement vers l'emploi qu'au suivi de l'indemnisation. Les organisations syndicales à l'époque ont combattu ce projet estimant que ces deux activités, pour être bénéfiques aux allocataires, nécessitaient le maintien de spécialistes. Dix ans après, la direction de Pôle emploi semble leur donner raison puisque, dès juin, elle va expérimenter dans onze agences de quatre régions la mise en place de « conseillers référents » chargés de l'indemnisation. Concrètement, chaque allocataire sera suivi par deux conseillers... comme avant.

à la fonction publique hospitalière, son niveau de salaire moyen est de 2240 euros (+ 0,7 % en 2015).

RECRUTEMENT

Des conseillers en CDD et CDI au Crédit agricole (Occitanie) Le Crédit agricole du Languedoc, en Occitanie, recherche des conseillers

banque/assurance (niveau bac + 2) en CDD ou CDI et, en CDI seulement, des conseillers clientèle pour professionnels et particuliers. Les postes sont à temps plein (39 heures par semaine). Possibilité de postuler en ligne, depuis le site de Pôle emploi, chargé du recrutement (offres n° 049GQQH, n° 049PLML et n° 049PXMZ).

/// CHERCHER, TROUVER

Jeu vidéo. Le recrutement comme si vous y étiez

L'entretien d'embauche est l'exercice au cours duquel l'employeur, non sans stéréotypes, évalue le candidat, son parcours, ses compétences, sa compréhension du poste visé et de l'activité de l'entreprise, sa motivation, sa présentation, son comportement... Cela se prépare. À cette fin, de nombreuses applications en ligne proposent un entraînement. Le serious game « Mon entretien d'embauche » place le joueur dans la peau du candidat à un poste d'assistant de direction ou de commercial dans une entreprise familiale de construction bois. Il reçoit d'abord un appel de l'entreprise pour fixer une date d'entretien. Puis, il échange avec un ami sur sa préparation avant de se documenter sur l'entreprise. Enfin, c'est l'entretien. Tout au long du jeu, il teste ses réflexes en répondant à ses interlocuteurs. À son issue, un coach commente sa simulation et lui donne des conseils précis.

Connaissances techniques. Avec « Entretien virtuel », le principe est le même, mais il s'agit

cette fois de postuler auprès d'une entreprise internationale de pâtisserie comme community manager en France, pâtissier en Angleterre ou ingénieur en Allemagne. Plus difficile car elle implique des connaissances techniques sur les métiers visés, cette simulation propose de passer les entretiens en français, en anglais ou en allemand. Enfin, plus classique mais très pédagogique, « B.A.-BA Entretien » (édité par Pôle emploi) met en scène le recrutement d'un comptable. Au fil de l'entretien, le candidat répond également à des questions à choix multiples, mais ses réponses font ici l'objet de commentaires et conseils immédiats. Cette simulation a l'intérêt de préparer à des questions parfois gênantes (salaire, âge, convictions...), de proposer un quiz pour évaluer ce que l'on a retenu des conseils donnés. In fine, ces trois applications sont complémentaires pour bien appréhender tous les aspects de l'entretien de recrutement, quel que soit en réalité le métier visé (applications disponibles depuis emploi-store.fr).

M. E.

Durs contrôles

Une délégation de salariés de l'entreprise de nettoyage Alhena s'est présentée à l'inspection du travail, à Paris, en exigeant d'être reçue. Se plaignant de ne pouvoir rentrer dans l'entreprise à cause d'une manifestation organisée par des délégués du syndicat FO, les salariés demandent que soit constatée une entrave à la liberté du travail. L'inspecteur explique que cela ne relève pas de sa compétence, d'autant que l'employeur avait engagé un référé. Néanmoins, l'un des salariés, responsable d'exploitation, se montre agressif, accusant l'agent en faveur du syndicat, puis menaçant. Une autre salariée prend la parole : « Ces gens-là sont venus pour avoir des droits, ils oublient qu'ils ont aussi des devoirs. » À l'agent qui demande de qui elle parle, elle répond : « Des Français en général, mais des Maghrébins en particulier, vous savez bien, c'est toujours eux qui foutent la merde. » Elle recevra un PV pour outrage et un signalement au procureur pour incitation à la haine raciale.

INSPECTEUR DU TRAVAIL FACE À DES PATRONS QUI SE FICHENT DE LA LOI : PAS FACILE!

Le 22 février, un responsable du restaurant Villa d'Este à Rungis (94) tente d'empêcher une inspectrice d'interroger les salariés, refuse de répondre aux questions tout en la surveillant. Ce contrôle faisait suite à des plaintes pour travail dissimulé.

Dans le Val-d'Oise, sur un chantier de taille, un inspecteur est menacé par le gérant de l'entreprise paysagiste Helleisein (95 Santeuil) qui s'oppose au contrôle avec de grands gestes, d'un ton très fort, puis en attrapant le bras de l'agent pour le faire sortir. « Vous m'emmerdez ! », « vous n'avez pas autre chose à foutre ? ». Le contrôle a pu être mené à terme même si toutes les personnes présentes n'ont pas pu être interrogées. Un PV pour outrage est délivré.

Des contrôles sur le chantier de rénovation d'un bateau à Sèvres (92) ont constaté la présence de 3 salariés détachés par une entreprise estonienne sans déclaration. Les salariés étaient hébergés sur un bateau insalubre, exigu, sans eau courante ni électricité. Ces conditions d'hébergement indignes ont fait l'objet d'un signalement au procureur. ★