



Les employeurs osent tout, c'est à cela qu'on les reconnaît !

mercredi 1er avril 2020, par [Bariaud](#)

Devant la mauvaise foi des employeurs, une seule position : refusons de signer tout accord régressif au code du travail !

Dans le secteur de la formation et de l'enseignement privé indépendant, nous sommes alertés par nos représentant·es syndicaux sur des pratiques bien curieuses !

L'ordonnance permettant à l'employeur·se, sous couvert d'accord d'entreprise ou de branche, de disposer de 6 jours de congés payés à sa guise, d'imposer la prise de RTT ou de les différer, d'allonger le temps de travail est un effet d'aubaine pour certains employeur·ses.

On ne compte plus les directions convoquant les organisations syndicales pour signer (et non plus négocier) des régressions au code du travail.

Cela pose deux types de problèmes

Sur la forme

Des « convocations » sont adressées du jour au lendemain aux représentant·es syndicaux pour négocier de tels accords, un lien vers une plateforme est envoyé et la réunion est fixée.

Bien sûr on ne s'assure pas de la possibilité ou de l'impossibilité des un·es et des autres à se connecter. On ne sait rien de l'efficacité de la solution technique retenue. Les négociateur·trices auront-ils/elles le loisir de s'adresser des messages privés pour harmoniser leur point de vue pendant la négociation ? Mystère !

Aujourd'hui, si des réunions du CSE peuvent se tenir par visio-conférence, le code du travail ne prévoit rien quant à la tenue de réunions de négociation de cette manière.

Nous sommes bien conscients que le contexte est particulier, mais il est nécessaire de pouvoir négocier dans la transparence et la loyauté. Nous refusons de négocier le couteau sous la gorge.

Dans un tel contexte on ne peut pas faire l'économie d'un accord de méthode, exposant les modalités d'une négociation par visioconférence en particulier sur :

- les documents écrits et précis transmis au préalable aux organisations syndicales pour pouvoir négocier en toute connaissance de cause.
- le délai entre la transmission des documents et la première réunion de négociation
- la composition des délégations

- le nombre de réunions prévues
- la cadence des réunions et le délai entre deux réunions
- l'établissement d'un CR de réunion
- la possibilité laissée aux organisations syndicales d'informer les salarié·es par mails des termes de la négociation
- et par-delà, l'information syndicale électronique en l'absence de possibilités d'afficher sur les panneaux réservés à cet effet.

D'une manière exceptionnelle, si toutes les parties en sont d'accord, cet accord de méthode peut se négocier pas visioconférence avec envoi au préalable d'un projet (3 jours avant la tenue de la réunion semblent être un délai raisonnable).

Sur le fond

Certains établissements expliquent benoîtement que les mesures exceptionnelles seraient rendues indispensables parce que les secteurs de la professionnalisation et de l'apprentissage sont exclus des dispositions liées à l'activité partielle.

Et l'on voit fleurir des propositions pour des accords d'entreprise dont la durée de vie serait de plus d'un an, où au moment de la reprise, les journées de travail pourraient être allongées de deux heures sans que ces heures ne soient considérées comme des heures supplémentaires ! Même si les employeur·ses privés de la formation et de l'enseignement sont mieux renseignés que les organisations syndicales, même s'ils/elles estiment que leur activité est essentielle à la Nation, comment peuvent-ils/elles penser que le gouvernement qui peine à nous donner une définition des activités « essentielles » sera enclin à partager leur point de vue ?

Ce n'est qu'à la condition de se voir conférer la nature de secteur essentiel que les employeur·ses pourront tripatouiller dans le temps de travail et imposer des heures supplémentaires.... Qui seront payées comme telles si on en croit les ordonnances.

Le reste est à l'avenant et les accords soumis à l'approbation des organisations syndicales ne font pas dans la dentelle parce que les mesures dérogatoires prises par l'administration Macron les y autorisent : les salarié·es devront posés 5 jours de congés payés avant le 30 avril, les jours de RTT sont « réquisitionnés » selon le bon vouloir des directions évidemment sans contrepartie ! Mais pas un mot sur les salarié·es en arrêt maladie ou maternité pendant la période de confinement, il n'est jamais prévu pour eux/elles d'exceptions compte tenu de leur impossibilité à poser des congés payés en raison de leur état de santé.

Devant tant de mauvaise foi, une seule position : refusons de signer de tels accords ! Nous ne braderons pas les droits des salarié·es au nom de l'intérêt supérieur des patron·nes (et non de l'entreprise).