

## Les propositions syndicales

### dans la négociation sur le dialogue social

CFDT	CGT	FO
<b>La représentation des salariés</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour la CFDT, ce n'est pas une négociation sur les seuils</li> <li>- Représenter les salariés dès le premier salarié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contre toute atteinte aux seuils</li> <li>- Droit à la représentation collective pour tous les salariés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suppression des seuils, pour permettre la désignation d'un délégué syndical partout, dès qu'un salarié le demande, afin que tous les salariés aient des droits, y compris dans les TPE</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retour aux élections tous les 2 ans pour les IRP, sur demande d'un syndicat représentatif ou d'un nouveau syndicat présent dans l'entreprise</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans les TPE, élection, sur liste, des représentants siégeant au sein de commissions territoriales multiprofessionnelles mutualisées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élection de délégués du personnel dès que 2 salariés le demandent. Et élection tous les 4 ans sur base territoriale de délégués dans les petites entreprises sans représentation du personnel pour des commissions paritaires territoriales par grands secteurs économiques.</li> <li>- Avec droit d'expertise économique territorial.</li> <li>- Et possibilité d'impulsion de CE inter-entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les entreprises sans représentants (TPE, ou absence de fait), dispositif obligatoire externe par le biais des commissions paritaires nationales et territoriales de branche.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élection directe des membres des CHSCT</li> </ul>	
<b>Le dialogue social dans l'entreprise</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Parvenir à un dialogue social plus accessible et plus utile, à un débat authentique le plus en amont possible des décisions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire en sorte que le dialogue social soit utile aux salariés individuellement et collectivement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer le dialogue social</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permettre aux IRP de s'emparer des questions socio-économiques, anticiper et peser sur les décisions stratégiques de l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Droit suspensif de toute procédure de licenciement économique et des aides publiques en attendant l'examen du sérieux des motifs par le juge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instaurer des thèmes de négociation obligatoire propres aux TPE</li> </ul>

-Organisation plus cohérente et plus ramassée dans le temps des informations-consultations obligatoires - Consultations renforcées des IRP, avec avis, avant l'ouverture d'une négociation	- Rationalisation du processus information/consultation par de nouvelles obligations entre information / consultation et négociation	- Refus des propositions patronales de « conseil d'entreprise unique », mis en place seulement dans les entreprises de plus de 50 salariés et quand les salariés donneraient leur accord par référendum tous les 4 ans.
- Refus de la volonté patronale d'inverser la hiérarchie des normes	- Évaluation des conséquences des processus dérogatoires et de la primauté à l'accord d'entreprise - Rétablissement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur (accords plus favorables que les textes en vigueur)	- Refus aussi de la proposition patronale que les thèmes de négociation et les modalités de consultation soient fixées par accord majoritaire dans l'entreprise. - Refus de l'abandon de la hiérarchie des normes.
- Mutualisation des heures de délégation entre les IRP	- Doublement, mutualisation et cumul des crédits d'heures pour les élus titulaires et suppléants - Majoration du crédit d'heures aux DS et RS - Accord majoritaire, après chaque élection précisant « le temps nécessaire à l'exercice de la fonction et organisant le remplacement sur les postes de travail des élus pendant les heures de délégation	
- Droit renforcé à l'expertise pour les CHSCT	- Renforcement des moyens des CHSCT - Mise en place de CHSCT de site - Recentrage des débats des CHSCT sur la réalité du travail	
	- Renforcement du rôle du comité de groupe par un pouvoir de consultation sur les sujets du périmètre du groupe et la désignation d'un DS groupe	
- Abaissement du seuil, de 5 000 à 1 000, pour l'obligation d'administrateurs salariés dans les CA	-Abaissement au seuil de 500 salariés	
	- Renforcement du droit d'expression des salariés avec crédit d'heures	
	- Instauration du principe majoritaire des accords	
<b>Reconnaissance de l'engagement et des parcours militants</b>		
- Entretien professionnel, tout au long de leur mandat, pour les représentants du personnel - Vérification que l'évolution de leur rémunération suit la moyenne des augmentations	- Reconnaissance des compétences lors des entretiens réguliers avec les hiérarchies	

<p>- Vérification de la prise en compte des compétences acquises par l'entreprise afin que leur engagement soit valorisé à l'issue de leur mandat</p>	<p>- Rendre effective la reconnaissance et la valorisation des acquis de l'expérience des élus ou militants : instaurer un droit individuel  - Prendre en compte qualifications et compétences acquises pendant le mandat et à sa sortie  -</p>	
<p>- Formation des titulaires comme des suppléants pour leurs besoins de compétences dans leur engagement, pris en charge dans le plan de formation</p>	<p>- Renforcement du droit à la formation syndicale des élus et suppléants  - Financement mutualisé de la valorisation des acquis de l'expérience militante par une contribution des entreprises</p>	
<p>- Formation commune aux élus IRP et employeur lors de la création d'une IRP</p>		