

Un syndicat  
qui informe

Un syndicat  
responsable

Un syndicat  
utile



## VOS CONTACTS

Vous pouvez joindre facilement un interlocuteur UNSA pour vous aider, vous conseiller et vous défendre.

**Des permanences tous les mardis et jeudis après-midi**  
avec **Virginie Angelot** que vous pouvez contacter au 03 80 44 37 68.

Des référents syndicaux pour les agents des lycées :

**25 : Jean-Claude Clerget**  
au 07 75 24 82 54 (entre 8h - 18h)

**21 : Majid Charaoui**  
au 06 09 87 20 47 (après 16h)

**58, 71, 89 : Brigitte Marlin**  
au 06 29 79 04 66 (après 16h)

**39, 70, 90 : Emmanuel Petit**  
au 06 85 32 84 41 (entre 8h - 17h)

Pour les sièges, vous pouvez contacter à **Dijon** :  
**Anne Lastennet** au 06 11 23 02 15

et sur **Besançon** :  
**Catherine Angonin** au 06 16 25 77 60.

Vous trouverez aussi l'ensemble des représentants UNSA dans les CAP, le CT, le CHSCT et les comités de réforme sur notre site Internet ([www.unsa-crbfc.eu](http://www.unsa-crbfc.eu)).

Stéphane MATTHEY - Secrétaire général -  
[stephane.matthey@unsa.org](mailto:stephane.matthey@unsa.org) - 06 29 69 74 18

## DOSSIER PAGES 2 & 3

Le dossier spécial :

**ORDONNANCES :  
DE QUOI PARLE-T-ON ?**  
L'UNSA vous informe.

## ADHÉRER PAGE 4

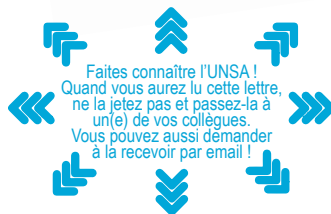
Soutenez l'UNSA en adhérent : - **66 %** de crédit d'impôt ou de déduction fiscale

## Dossier spécial

# ORDONNANCES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

## L'UNSA vous informe.

Le Président de la République  
Sur le rapport du Premier ministre et de la mission de travail ;  
Vu la Constitution, notamment son article 38 ;  
Vu le code du travail ;  
Vu la loi n° 2017- du [date] d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ;  
Vu l'avis du Comité national de la négociation collective en date du [date] ;  
Vu l'avis du Conseil d'orientation des conditions de travail en date du [date] ;  
Vu l'avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du [date] ;  
Le Conseil d'Etat entendu ;  
Le conseil des ministres entendu,  
Ordonne :



## Premier outil de synthèse

A l'issue de concertations pendant l'été avec les organisations syndicales et patronales, le gouvernement a enfin publié le 31 août ses 5 projets d'ordonnances modifiant le Code du Travail.

L'UNSA, avec vous, entend les juger sur pièces. C'est dans cette optique qu'elle a rédigé ce document assorti de ses propres commentaires, afin de vous permettre de vous faire votre propre opinion. Il n'a pas vocation à être exhaustif et est volontairement centré sur les mesures principales amenées à un changement significatif.

**Précision : les dispositions des ordonnances ne concernent pas les fonctionnaires.**



L'UNSA Conseil régional sur Facebook :  
<https://www.facebook.com/crbfc.unsa>

L'UNSA Conseil régional sur Twitter :  
[https://twitter.com/unsa\\_crbfc](https://twitter.com/unsa_crbfc)

# Ordonnance n°1

## « RELATIVE AU RENFORCEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE »

### • Compétences et articulation accords de branche/accords d'entreprise

L'ordonnance fixe **11 domaines dans lesquels la branche professionnelle définit par accord des règles qui s'imposent à toutes les entreprises** de ce secteur :

- salaires minima,
- classifications,
- garanties collectives complémentaires,
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle,
- égalité professionnelle femmes hommes,
- mutualisation des fonds du paritarisme, - mesures sur la durée du travail,
- la répartition et l'aménagement des horaires,
- mesures sur les CDD et l'intérim,
- mesures sur le CDI de chantier,
- conditions et renouvellement de la période d'essai,
- modalités de poursuite de contrats de travail en cas de fusion, succession, vente...

Elle fixe **4 domaines dans lesquels la branche professionnelle définit par accord des règles auxquelles l'entreprise ne peut déroger que si l'accord en question le stipule :**

- prévention de la pénibilité,
- insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- désignation et nombre des délégués syndicaux et valorisation des parcours syndicaux,
- prime pour travaux dangereux ou insalubres.

**Dans les autres domaines, l'accord d'entreprise majoritaire définit la règle. A défaut d'accord, les dispositions de la convention de branche s'appliquent.**

**Commentaire UNSA : ces dispositions confortent et clarifient le rôle de la branche. Néanmoins, la pénibilité, le droit syndical et l'insertion des travailleurs handicapés devraient pour l'UNSA, faire partie des domaines où l'accord de branche est d'application impérative.**

### • Harmonisation du régime juridique en cas de refus par un salarié de la modification de son contrat de travail par un accord collectif

L'ordonnance établit que le refus par tout salarié de la modification de son contrat de travail dans le cadre d'accords ARTT, mobilité GPEC, maintien dans l'emploi, préservation et développement de l'emploi, sera considéré comme un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Un abondement à son compte personnel de formation sera obligatoirement effectué par l'employeur.

**Commentaire UNSA : l'UNSA était favorable à une harmonisation du traitement de ces situations. Certes, le licenciement ouvre droit à allocation chômage mais la hauteur de l'abondement évoqué du CPF dépendra d'un décret. L'UNSA aurait souhaité un réel accompagnement du salarié impliquant l'entreprise.**

### • Nouvelles modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

L'ordonnance ouvre la possibilité de négocier un accord sans passer par les organisations syndicales dans les entreprises de moins de 20 salariés dépourvues d'élus. La négociation peut s'y dérouler directement entre l'employeur et les salariés, mais l'accord ne sera valide que s'il est ratifié par les 2/3 des personnels.

**Commentaire UNSA : cette disposition contourne les organisations syndicales qui ne seront même pas informées de l'ouverture des négociations. Le risque est que le rapport hiérarchique défavorable aux salariés, l'absence de connaissance juridique ne déséquilibre totalement l'accord.**

### • Nouvelles modalités de validation des accords d'entreprise

Pour être valides, tous les accords doivent désormais être signés par des organisations syndicales représentant plus de 50 % des voix aux élections professionnelles.

Pour les accords signés par des organisations syndicales représentant au moins 30 %, une consultation des salariés pourra être organisée à la demande, soit des organisations syndicales signataires, soit à celle de l'employeur si tous les syndicats signataires ne s'y opposent pas. Si la consultation approuve majoritairement l'accord, alors celui-ci s'applique.

**Commentaire UNSA : l'UNSA est défavorable au référendum contournant la démocratie représentative.**

# Ordonnance n°2

### • Une nouvelle instance unique de représentation des personnels

L'ordonnance crée, en lieu et place des instances représentatives du personnel (IRP) actuelles (délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT), une nouvelle instance unique de représentation, le comité social et économique (CSE). Les dispositions concernant le CSE sont proches mais pas totalement identiques à celles qui régissaient les anciennes IRP. Le CSE doit être mis en place dans toute entreprise à partir de 11 salariés, dès le 1er janvier 2018 et obligatoirement au plus tard le 31/12/2019, mais avec des attributions différentes selon les effectifs.

**Commentaire UNSA : l'UNSA désapprouve cette imposition d'une instance unique. Elle revendiquait que les acteurs de l'entreprise puissent eux-mêmes établir par accord les formes des IRP les plus adaptées aux spécificités de leur entreprise. Prétendre donner de la place à la négociation d'entreprise sauf sur ce sujet... Cherchez l'erreur !**

Dans les moins de 50 salariés, au regard des actuelles IRP, le CSE se voit ajouter des compétences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, assorties d'un droit d'enquête en cas d'accident ou de maladie professionnelle.

En revanche, le CSE perd les missions relatives au contrat de mise à disposition des CDD, du travail temporaire, du licenciement pour motif économique et de la formation professionnelle.

Dans les plus de 50, les attributions de l'ancien CE sont globalement maintenues pour le nouveau CSE. Ce dernier récupérera les missions de l'ancien CHSCT, même si elles sont parfois moins explicites car formulées de façon plus générale.

Le CES devra obligatoirement mettre en place en son sein une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) pour toutes les entreprises de plus de 300 salariés.

Cette CSSCT pourra être installée dans les entreprises de taille inférieure par accord.

**Commentaire UNSA : alors que les enjeux de santé et de conditions de travail sont de plus en plus**



# « RELATIVE À LA NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DANS L'ENTREPRISE »



**importants, une commission de travail est un minimum mais qui ne remplacera pas l'intérêt et l'efficacité de disposer d'une instance dédiée.**

En sus de cette CSSCT, le CSE peut, par accord, être doté de différentes commissions de travail. En l'absence d'accord, l'ordonnance prévoit des dispositions supplétives imposant une commission économique à partir de 1000 et des commissions formation, logement et égalité professionnelle à partir de 300.

L'ordonnance spécifie que, en l'absence d'accord, c'est l'employeur ou son représentant et non plus un élu qui préside la commission économique.

**Commentaire UNSA : pour les élus, le travail en commission est important pour mieux appréhender les politiques de l'entreprise et il est donc essentiel de les maintenir. Mais confier la présidence de la commission économique à l'employeur, même dans le cadre de dispositions supplétives, est lourd de sens et de conséquences potentielles sur la liberté d'action des élus.**

Le CSE conserve les attributions à caractère social et culturel du CE mais l'ordonnance prévoit désormais que l'instance peut décider de transférer tout ou partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à celui des activités sociales et culturelles et réciproquement.

**Commentaire UNSA : le budget de fonctionnement sert notamment à payer les experts et avocats ou des formations dont l'instance ne peut se passer vu la complexité des sujets qu'elle a en responsabilité.**

S'il peut être séduisant de financer davantage des activités sociales et culturelles, il est indispensable que l'IRP garde une marge de manœuvre financière sans laquelle elle perdrait sa capacité d'action indépendante face à l'entreprise.

Le projet d'ordonnance prévoit qu'il sera possible, sur accord d'entreprise, de créer non pas un CSE mais un « conseil d'entreprise » (CE). Ce conseil, en sus des missions du CSE, aura aussi celle de négociation des accords, à l'exception de ceux concernant un plan de

sauvegarde de l'emploi ou relatifs aux élections professionnelles qui resteront du ressort des délégués syndicaux.

L'accord de création du CE devra indiquer la liste des thèmes sur lesquels le conseil devra rendre un avis conforme, contraignant pour l'employeur et pas seulement indicatif.

**Commentaire UNSA : cette instance, présidée par l'employeur, se substituerait donc aux délégués syndicaux pour l'essentiel des négociations d'entreprise. Les modalités de validation des accords prévues dans le cadre du CE limiteraient l'expression syndicale à un vote en instance à la majorité des voix ou des titulaires. La généralisation conduirait clairement à marginaliser les organisations syndicales : l'UNSA ne peut y adhérer.**

## • Les moyens de cette nouvelle instance

Le projet d'ordonnance ne dit rien du nombre d'élus du personnel appelés à siéger dans le CSE (un décret le précisera) mais il sera probablement réduit par rapport à aujourd'hui. Il interdit aux suppléants d'assister aux réunions du CSE.

Dans cette instance plus concentrée, une limitation à 3 mandats serait imposée sauf disposition autre établie par accord d'entreprise. Un décret établira également le nombre d'heures de délégation dont disposeront les élus pour remplir leur mandat. Mais l'ordonnance établit un plancher à 10 heures dans les moins de 50 salariés et 16 heures au-delà.

**Commentaire UNSA : une seule instance, disposant de compétences larges, avec moins de membres et moins de moyens pour ces derniers, ce serait un affaiblissement des capacités réelles à défendre les salariés.**

Le projet d'ordonnance prévoit que, par accord d'entreprise, le CSE pourra se doter de « représentants de proximité ». Ce seront soit des membres élus du CSE, soit des salariés de l'entreprise désignés par lui.

**Commentaire UNSA : cette disposition peut permettre de compenser les**

**effets d'éloignement du terrain inhérents à une instance unique de représentation concentrant toutes les missions.**

Le budget de fonctionnement du CSE restera celui de l'actuel comité d'entreprise, soit, entre 50 et 2000 salariés, 0,2 % de la masse salariale. La subvention sera cependant portée à 0,22% au-dessus de 2000 salariés.

**Commentaire UNSA : la hausse de 0,02 % consentie pour les grandes entreprises sera-t-elle à la hauteur de l'alourdissement des charges d'une instance qui devra assumer seule les missions exercées jusqu'à présent par 3 instances dont le fonctionnement était pris en charge totalement par l'entreprise (DP, CHSCT) ou complété par elle (CE doté, pour l'essentiel, d'un budget propre) ?**

**La question est encore plus forte concernant les CSE des entreprises de moins de 2000 salariés pour lesquelles aucune hausse n'est envisagée. Le risque est donc clairement que le CSE ait les mêmes missions mais moins de moyens pour agir que les DP, CE, CHSCT actuels, et particulièrement dans les petites et moyennes entreprises.**

Le projet d'ordonnance modifie le mode de financement des expertises.

Ces dernières resteront à la charge de l'entreprise mais pas en totalité. Ainsi, une expertise en cas de réorganisation importante prévue par l'entreprise, nécessaire pour permettre de prévenir de potentielles dégradations des conditions de travail qui pourraient en résulter, est aujourd'hui à la charge de l'employeur lorsqu'un CHSCT la demande. Si un CSE la jugeait nécessaire elle rentrerait dans le cadre d'un co-financement 4/5 entreprise – 1/5 budget de fonctionnement du CSE.

**Commentaire UNSA : Introduire ce co-financement revient à rendre plus difficile le recours à l'expertise indépendante, hors des situations restant à la charge intégrale de l'entreprise. Ce sera particulièrement vrai pour les CSE à faible budget, ce qui reviendrait en pratique à ce que ce droit ouvert devienne totalement virtuel dans les PME.**

# Profitez de la rentrée pour adhérer à l'UNSA ! Le syndicat **utile** et **efficace** !



- Les 4 derniers mois de syndicalisation de 2017 offerts !
- Votre cotisation syndicale encaissée en 2018 !
- Votre cotisation 2018 au tarif de 2017 !

Une question ?

A l'UNSA, c'est facile comme un coup de fil :

03 80 44 37 68



UNSA Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté

5 avenue Garibaldi 21000 DIJON & 4 Square Castan 25000 BESANCON - 03 80 44 37 68

Ecrivez-nous à l'adresse électronique : [contact@unsa-crbfc.eu](mailto:contact@unsa-crbfc.eu)

Retrouvez-nous sur notre site Internet : [www.unsa-crbfc.eu](http://www.unsa-crbfc.eu)

Adhérez en ligne à l'UNSA : [jadhere.unsa-crbfc.eu](http://jadhere.unsa-crbfc.eu) (plus nombreux, plus forts !)



[facebook.com/crbfc.unsa](https://facebook.com/crbfc.unsa)



[twitter.com/unsa\\_crbfc](https://twitter.com/unsa_crbfc)



CES/ETUC

## BULLETIN D'ADHÉSION - OPÉRATION SPÉCIALE RENTRÉE 2017 + ANNÉE 2018

Nom : .....

Prénom : .....

Métier / Fonction : .....

Adresse personnelle : .....

Adresse du lieu de travail : .....

.....  
.....  
.....  
.....

\* montants arrondis

**DÉDUCTION FISCALE** - Le versement des cotisations syndicales peut vous permettre de bénéficier d'un crédit d'impôt sur le revenu. L'avantage fiscal est égal à 66 % des cotisations annuelles, dans la limite de 1 % de votre revenu brut imposable. Si le crédit d'impôt excède l'impôt dû, l'excédent vous est restitué par le service des Impôts.

Catégorie : A  B  C  Retraité

Tél. portable : .....

Email : .....

Ces deux informations sont indispensables pour vous permettre de recevoir nos alertes et nos informations

Bulletin à envoyer à l'UNSA 5 avenue GARIBALDI 21000 DIJON accompagné de votre **cotisation syndicale** :

par chèque (2 ou 3 chèques qui seront déposés aux dates souhaitées (indications à mettre au dos des chèques)) à l'ordre du syndicat UNSA des agents du conseil régional.

par prélèvements trimestriels (à la fin de chaque trimestre), télécharger le document MANDAT DE PRELEVEMENT SEPA sur [www.unsa-crbfc.eu/mandat/](http://www.unsa-crbfc.eu/mandat/) et y joindre un RIB.

Date et signature :