



# AMÉLIORATION DU DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE

## CAHIER REVENDICATIF

Secteur de la Négociation Collective  
et des Rémunérations

— Septembre 2021 —

LE RÉTABLISSEMENT DES CHSCT

LA MISE EN PLACE D'UNE REPRÉSENTATION  
DU PERSONNEL AU PLUS PROCHE DES SALARIÉS

LA SUPPRESSION DES ENTRAVES  
À LA MISE EN PLACE PÉRENNE DES CSE

DES MOYENS ADAPTÉS À L'EXERCICE DES MANDATS

DES MOYENS ADAPTÉS À L'EXERCICE  
DES FONCTIONS CONSULTATIVES DU CSE

UNE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ADAPTÉE  
AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

# FO

**D**epuis les ordonnances de 2017, Force Ouvrière n'a eu de cesse d'alerter sur les conséquences de cette réforme sur la représentation du personnel et son impact sur la qualité du dialogue social.

Trois ans plus tard, la situation ne fait que confirmer nos craintes, en particulier du fait de la mise en place des CSE.

Les représentants du personnel sont nombreux à témoigner d'une forte réduction de leurs moyens et d'une dégradation générale du dialogue social.

Ces témoignages sont confirmés par les constats alarmants rapportés par le Comité d'évaluation des ordonnances (piloté par France stratégie), sur l'implantation syndicale et la représentation du personnel en entreprise, lors de sa réunion plénière de mars dernier : baisse du taux de couverture des entreprises par des IRP ou un DS, alors que ce taux était stable par le passé, nombre de CSSCT bien inférieur à celui des CHSCT qui existaient auparavant... L'éloignement des élus du terrain est également pointé du doigt ; ainsi que leur manque manifeste de moyens au regard de l'ampleur de leurs tâches.

Nos inquiétudes sont donc plus que jamais d'actualité, alors que la loi n°2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets publiée, le 24 août dernier au *JO*, associe le CSE aux questions environnementales, sans pour autant lui en donner réellement les moyens.

C'est pourquoi, poursuivant la démarche initiée avec les autres confédérations syndicales, dans un courrier adressé le 14 octobre 2020 au Premier ministre auquel nous n'avons toujours pas reçu de réponse, Force Ouvrière appelle, une fois de plus, « *au rétablissement des capacités de représentation collective des salariés, de leurs droits et de leurs moyens indispensables à l'exercice d'un dialogue social de qualité dans l'entreprise* ».

## FO REVENDIQUE

### LE RÉTABLISSEMENT DES CHSCT

**Supprimer les CHSCT n'était pas une bonne idée !**

Les prérogatives relatives à la santé et aux conditions de travail sont désormais assurées par le nouveau CSE, avec l'appui éventuel de commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Or, la pratique montre clairement que les anciens CHSCT n'ont pas été remplacés par les commissions SSCT, ni en quantité puisque les CSSCT ne sont obligatoires qu'à partir de 300 salariés (contre 50 pour les CHSCT), ni en qualité (les CSSCT n'ayant pas la personnalité morale, ni la possibilité de recourir

à un expert). À noter que l'ANI Santé au travail préconise la mise en place de CSSCT dès 50 salariés.

La crise de la Covid-19 a également fait ressortir qu'il est impératif de trouver les moyens adéquats pour remettre la santé au cœur des préoccupations essentielles des représentants du personnel en leur donnant les outils pour prévenir et anticiper des difficultés telles que celles que nous venons de vivre et de garantir ainsi l'exigence constitutionnelle du droit à la santé des travailleurs.

**Pour FO, il est nécessaire qu'une institution consacrée à cette question et dotée de la personnalité morale ainsi que de moyens appropriés, soit rendue obligatoire dans toutes les entreprises.**



### LA MISE EN PLACE D'UNE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL AU PLUS PROCHE DES SALARIÉS

Dans bon nombre d'entreprises, auparavant découpées en établissements distincts, mais ayant fait le choix de centraliser leur CSE, les élus se retrouvent éloignés du terrain, ce qui rend l'exercice

de leur mandat plus difficile, compte tenu de la nécessité de multiplier les déplacements, pour se rendre aux réunions des instances, ou encore pour garder le contact avec les salariés.

**Pour FO, la proximité des instances s'avère indispensable pour qu'elles puissent jouer pleinement leur rôle de représentation des intérêts des salariés, ce que la centralisation des IRP rend difficile. La possibilité de mettre en place des représentants de proximité, de par son caractère facultatif, ne répond qu'imparfaitement à cette nécessité.**

**C'est pourquoi FO demande qu'une représentation du personnel, dotée de missions clairement définies et de moyens, susceptible d'assurer un véritable lien entre des salariés souvent isolés et l'entreprise, soit mise en place, au plus proche du terrain, ce que la crise sanitaire a rendu d'autant plus nécessaire.**



## LA SUPPRESSION DES ENTRAVES À LA MISE EN PLACE PÉRENNE DES CSE

La limitation du nombre de mandats est également un obstacle de taille à l'efficacité et à la pérennité de la représentation du personnel. Il est déjà parfois difficile de constituer des listes, de trouver des salariés qui acceptent de s'investir dans un mandat, et une fois les équipes mises en place, formées et rodées, il faut désormais en trouver d'autres et tout recommencer. Sans compter l'effet dissuasif sur les salariés craignant de subir une discrimination.

*C'est pourquoi FO réclame la suppression de la limitation à trois mandats successifs, afin que chaque élu volontaire puisse pleinement mettre à profit ses compétences acquises au fil de l'exercice de ses fonctions, sans limitation de durée. C'est au syndicat et aux salariés par leur vote de décider de leurs représentants en toute liberté !*



**Pour FO** il est également important de revoir les règles de la représentation équilibrée aux élections professionnelles qui, en l'état, sont loin de « permettre d'améliorer la représentation des femmes dans les institutions représentatives du personnel », objectif poursuivi à l'origine par le législateur, mais mis à mal par la jurisprudence qui tend à en faire une obligation pesant sur les seules organisations syndicales, les candidatures libres en étant dispensées.

*En tout état de cause, il est impératif que l'application de ces règles ne conduise pas à une remise en cause du monopole syndical dans les élections professionnelles, la voie dans laquelle s'est engagée la Cour de cassation ou encore le précédent que pourrait créer l'ordonnance relative à la représentation des travailleurs de plateformes étant susceptibles d'y aboutir.*

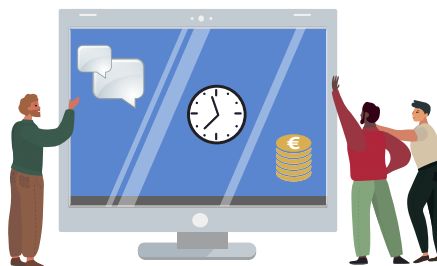
## DES MOYENS ADAPTÉS À L'EXERCICE DES MANDATS

Certains élus rencontrent de nombreuses difficultés pour exercer efficacement leur mandat, d'abord en raison de l'élargissement de leurs attributions, mais également de la réduction du nombre d'élus, sans compensation en termes de moyens.

Or, priver les représentants du personnel des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions, porte

atteinte au principe de participation protégé par le préambule de la constitution selon lequel :

*« tout salarié participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion de l'entreprise ».*



## C'EST POURQUOI FO DEMANDE

### *Une augmentation du nombre d'élus et d'heures de délégation*

Les élus sont confrontés à des ordres du jour à rallonge qui entraînent une discussion souvent trop rapide sur certains sujets. Les réclamations présentées auparavant par les délégués du personnel ont du mal à trouver leur place dans les réunions, notamment parce que la loi a omis d'en déterminer les modalités dans les entreprises d'au moins 50 salariés. En outre, elles occupent la majeure partie des réunions du CSE, alors que les questions santé sécurité au travail sont marginalisées.

La réduction drastique du nombre d'élus a également obligé les élus restants à se « professionnaliser », dans un temps contraint, afin de parvenir à traiter de tous les sujets soumis à la compétence du CSE.

C'est sans compter également sur les difficultés rencontrées par certains élus et représentants syndicaux entravés dans leur liberté de déplacement, pourtant inhérente à leurs mandats, particulièrement prégnante lors des différentes phases de confinement.

**FO revendique donc une augmentation du nombre de membres élus au CSE, ainsi que des crédits d'heures qui leur sont octroyés et la garantie de leur liberté de se déplacer en toutes circonstances.**

### *Une meilleure reconnaissance du rôle des suppléants*

Le refus de permettre aux suppléants de participer aux réunions du CSE n'a fait qu'accroître les difficultés liées à l'exercice du mandat.

La période de crise sanitaire et le recours intensif à la visioconférence ont d'ailleurs renforcé la solitude de certains élus suppléants qui se sont retrouvés encore plus éloignés de la réalité du terrain, du cœur de leur institution et de l'exercice de leurs fonctions de suppléance.

**Il est impératif, pour FO de redonner leur véritable fonction à ces élus, en trouvant les moyens de les associer à l'activité du CSE, en leur redonnant, en particulier, la possibilité de prendre part aux réunions.**

### *Un renforcement des moyens matériels nécessaires*

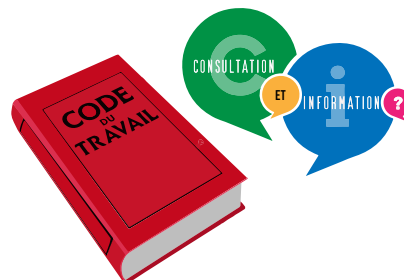
FO regrette l'insuffisance des dispositions du Code du travail relatives aux moyens matériels garantis au CSE pour l'exercice de ses missions. En effet, en vertu de l'article L 2315-25 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur est tenu de mettre à la disposition du CSE « un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions ». Cependant, la loi n'a pas défini « le matériel nécessaire » que l'employeur doit mettre à la disposition du comité.

Surtout, la crise sanitaire a mis en exergue l'urgente nécessité d'octroyer au CSE le bénéfice d'un espace numérique dédié sur le site de l'entreprise et de lui donner accès aux adresses électroniques professionnelles des salariés qu'il représente pour partager l'information dont il dispose, sans devoir pour cela obtenir l'accord de l'employeur. En effet, dans la grande majorité des entreprises, les représentants du personnel n'ont pas eu les moyens techniques de communiquer et donc de maintenir le lien avec les salariés télétravailleurs ou en activité partielle.

**C'est pourquoi FO réclame que des moyens adaptés intégrant en particulier les évolutions technologiques soient mis à disposition des représentants du personnel et qu'une formation adaptée à leur utilisation leur soit garantie.**

## FO REVENDIQUE

### DES MOYENS ADAPTÉS À L'EXERCICE DES FONCTIONS CONSULTATIVES AU CSE



L'information et la consultation du CSE constituent une part très importante de ses attributions et les sujets abordés sont de plus en plus techniques. Face

à cette complexité, il est essentiel que les élus soient mis en mesure de prendre connaissance, mais aussi d'exploiter les informations dont ils disposent.

### C'EST POURQUOI FO DEMANDE DE...

**...faciliter l'accès à la BDES et son exploitation**

Il est essentiel de garantir aux élus et aux représentants syndicaux un accès permanent à une BDES intelligible, composée de données expliquées et argumentées par l'employeur et d'offrir aux élus la possibilité de se former à l'utilisation du numérique, en particulier pour faciliter l'usage de cette source d'information qui s'avère précieuse mais trop souvent inaccessible.

En outre il est nécessaire de revoir les dispositions du Code du travail relatives au contenu de la BDES (impératif comme supplétif), afin de s'assurer que l'on y retrouve l'ensemble des éléments/documents exigés dans le cadre des informations – consultations récurrentes.

**...ne pas généraliser le recours à la visioconférence**

Le recours généralisé à la visioconférence et aux nouvelles technologies ne peut et ne doit pas être considéré comme la solution aux difficultés de fonctionnement du CSE, ni comme un moyen de réduire les coûts de fonctionnement de l'entreprise.

En effet, même si la tenue dématérialisée des réunions des instances représentatives du personnel durant l'état d'urgence sanitaire a, dans certains cas, permis aux élus du CSE d'être associés à la gestion de la crise, elle les a également tenus éloignés les uns des autres, au détriment d'échanges constructifs et d'un travail collectif facilités par la présence physique. Il aurait donc été nécessaire, selon nous, de limiter l'élargissement du recours à ces modes de réunions dématérialisées aux seules décisions de l'employeur liées à l'état d'urgence.

***C'est pourquoi FO réclame expressément qu'une fois sortis de l'état d'urgence, les réunions en visioconférence, conférences téléphoniques ou via messagerie instantanée ne deviennent pas la norme, mais seulement une exception limitée à certaines occasions et que leur mise en place ne soit pas laissée à la seule initiative de l'employeur.***

**...ne pas réduire les délais de consultation**

Présentées comme temporaires et circonscrites aux décisions prises par l'employeur pour faire face aux difficultés liées à la crise sanitaire, les réductions des délais imposées entre avril et août 2020 ont porté atteinte au rôle consultatif du CSE et rendu les recours aux expertises, si ce n'est impossible, tout au moins aléatoires et difficiles à exploiter, dans des délais aussi restreints.

.../...

**...ne pas réduire  
les délais de  
consultation**

Or, FO considère que ces réductions de délais sont contraires au droit à une information « utile » et « en temps utile » garantie par des procédures « adéquates », prévu par le droit européen (directive 2002/14/CE du 11 mars 2002) et que, comme l'a confirmé le Conseil d'État, le gouvernement n'avait pas été habilité à prendre de telles mesures par ordonnance (CE 19 mai 2021, n°441031, 441218, 441221) .

**FO exige que de tels délais réduits ne soient jamais réintroduits par le législateur.**

**...renforcer le droit  
à expertise**

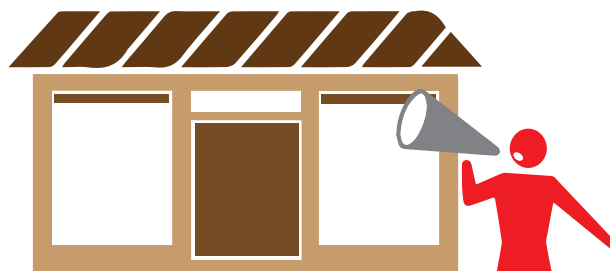
Il est essentiel de renforcer le droit des IRP en matière d'expertise et de réduire au maximum les possibilités de transferts de reliquats de budget de fonctionnement vers le budget des ASC. En effet, ces transferts de reliquats peuvent s'avérer dangereux et priver les CSE de la possibilité de recourir à des expertises financées par l'employeur, droit déjà fortement mis à mal par les ordonnances Macron de 2017 qui ont imposé la participation du CSE au financement d'un certain nombre d'expertises jusque-là prises en charge par l'employeur.

**...renforcer le droit  
à formation**

Les ordonnances Macron de 2017 ont contraint le CSE à assumer toutes les fonctions précédemment dévolues aux instances séparées (DP, CE et CHSCT). Compte-tenu de l'ampleur des tâches et des missions confiées au CSE et qui sont appelées à s'étendre prochainement pour inclure, en particulier, la question de la transition écologique (projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique), FO revendique l'allongement du congé de formation économique, sociale et syndicale, afin de donner aux élus la possibilité, à la fois d'appréhender et de traiter les données qui leur sont fournies, mais également d'utiliser les moyens mis à leur disposition, en particulier la BDES qui reste encore inaccessible et inexploitable pour de nombreux élus.

## FO REVENDIQUE

### UNE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ADAPTÉE AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS



Le CSE n'étant obligatoire que dans les entreprises employant au moins 11 salariés, près de 6 millions de salariés des très petites entreprises se retrouvent dépourvus de représentation du personnel.

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a tenté de pallier cette difficulté en mettant en place une représentation spécifique au sein de Commissions

paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). Or, ces CPRI sont loin d'avoir obtenu le succès escompté en particulier du fait d'un manque criant de moyens. En outre, ces institutions reposent sur les résultats de l'élection TPE qui, cette année encore, n'a mobilisé qu'un peu plus de 5% des électeurs concernés.

**C'est pourquoi FO revendique la possibilité de mettre en place, au bénéfice des salariés de ces petites entreprises, une représentation adaptée à leurs spécificités, dotée de moyens efficaces et susceptible de créer les conditions d'un véritable dialogue social de qualité.**

## **PRINCIPALES REVENDICATIONS FO EN VUE D'UNE AMÉLIORATION DU DIALOGUE SOCIAL**

### **FO REVENDIQUE LE RÉTABLISSEMENT DES CHSCT**

- Obligation dans toutes les entreprises, de mettre en place une institution consacrée aux questions de santé, sécurité et conditions de travail et dotée de la personnalité morale et de moyens adéquats.

### **FO REVENDIQUE LA MISE EN PLACE D'UNE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL AU PLUS PROCHE DES SALARIÉS**

- Garantie d'une représentation des salariés au plus proche du terrain.

### **FO REVENDIQUE LA SUPPRESSION DES ENTRAVES À LA MISE EN PLACE PÉRENNE DES CSE**

- Suppression de la limitation à trois mandats successifs.
- Adaptation des règles de représentativité équilibrée aux élections professionnelles.

### **FO REVENDIQUE DES MOYENS ADAPTÉS À L'EXERCICE DES MANDATS**

- Augmentation du nombre d'élus titulaires en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que de leur crédit d'heures.
- Renforcement du rôle des suppléants et garantie de la présence d'au moins un suppléant par organisation syndicale lors des réunions plénières.
- Actualisation et précisions quant au matériel mis à la disposition des membres du CSE.
- Évolution des moyens de communication des élus à destination des salariés.

### **FO REVENDIQUE LA MISE EN ŒUVRE DE MOYENS ADAPTÉS À L'EXERCICE DES FONCTIONS CONSULTATIVES DU CSE**

- Renforcement de l'accès des représentants du personnel à l'information en garantissant un accès permanent à une BDES intelligible composée de données complètes, expliquées et argumentées par l'employeur.
- Création de formations spécifiques à l'usage du numérique pour les élus et en particulier pour l'utilisation de la BDES.
- Pas de généralisation du recours à la visioconférence, ni de décision d'y recourir laissée au seul employeur.
- Pas de possibilité de réduire les délais de consultation.
- Renforcement du droit des IRP en matière d'expertise et réduction au maximum des possibilités de transferts de reliquats de budget de fonctionnement vers le budget des ASC.
- Accentuation des formations, en augmentant le nombre de jours de CFESS.

### **FO REVENDIQUE LA MISE EN PLACE D'UNE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ADAPTÉE AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS**