

L'inFO des CSE

LES ENJEUX DE LA RENTRÉE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE



**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE
DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE**

**SECTEUR DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE ET DES RÉMUNÉRATIONS**

141 avenue du Maine,
75014 Paris
Tél. 01 40 52 84 20
secretariatnego@force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.fr

ÉDITORIAL

par Karen GOURNAY, Secrétaire confédérale,
Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations

Les enjeux de cette nouvelle rentrée sociale et économique feront l'objet de ce 36^{ème} numéro de l'inFO des CSE car, une fois encore, nous ne pouvons faire l'impasse sur le contexte actuel et la vigilance qu'il impose aux élus du CSE au quotidien.

Un panorama des perspectives économiques sera dressé par le Secteur Economie (La Rubrique des Secteurs) dans le but de vous permettre d'appréhender le niveau de difficultés auquel vous pourriez être amenés à faire face, notamment dans le cadre des consultations récurrentes du CSE et de ses nouvelles attributions en matière d'environnement ou de santé (Le Dossier) ou encore,

.../...

FO

SOMMAIRE

LA RUBRIQUE DES SECTEURS
QUELLES PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES POUR LA RENTRÉE 2021 ? (P. 5)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

QUESTIONS ESSENTIELLES À POSER À L'EMPLOYEUR, LORS DES CONSULTATIONS SUR LA SITUATION ÉCO ET LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES (P. 7)

LE DOSSIER

SANTÉ ET ENVIRONNEMENT : QUELLES NOUVEAUTÉS POUR LE CSE ? (P. 9)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LA POLITIQUE SALARIALE À TRAVERS LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE (P. 15)

LE DÉCRYPTAGE

AMÉLIORATION DU DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE ! CAHIER REVENDICATIF (P. 17)

LA JURISPRUDENCE (P. 24)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAIN (P. 27)

ÉDITORIAL

lors des consultations sur la situation économique et les orientations stratégiques de l'entreprise (L'Avis de nos Experts).

Sur une note plus positive, cette rentrée pourrait être l'occasion pour les élus du CSE d'évoquer la politique salariale de l'entreprise (L'Avis de nos Experts) ; Force Ouvrière faisant de l'augmentation des salaires un enjeu prioritaire face, notamment, à la perte de pouvoir d'achat résultant de l'augmentation incessante du coût de la vie (hausse des tarifs réglementés du gaz, hausse des prix des produits alimentaires, hausse du prix du carburant, baisse de l'indemnisation en chômage partiel, etc.). Mais c'est également, FO ne cesse de le marteler, l'outil indispensable à la relance économique !

Face à la densité de ce programme, qui n'est, du reste, qu'un échantillon de ses missions, il va de soi que le CSE est une instance qui mérite incontestablement d'être renforcée, et ce, à plusieurs titres. La Confédération en ayant pleine conscience a réalisé un cahier revendicatif relatif à l'amélioration du dialogue social (Le Décryptage) et s'en prévaut à tous les niveaux. N'hésitez pas à vous l'approprier !

Vous souhaitant une bonne rentrée,

Amitiés syndicalistes.

À CONSULTER

LES GUIDES FO SONT FAITS POUR VOUS !

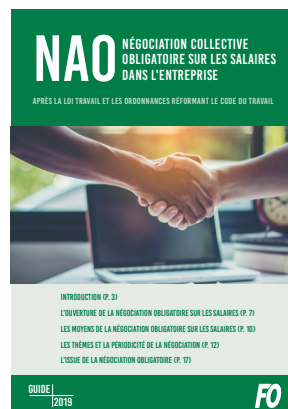
Ces guides, élaborés par le secteur confédéral Négociation collective et rémunérations sont disponibles sur le site internet de la confédération ou sur demande par mail à : secretariatnego@force-ouvriere.fr



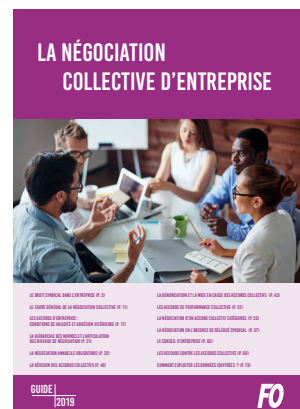
La Base de données économiques et sociales en pratique !



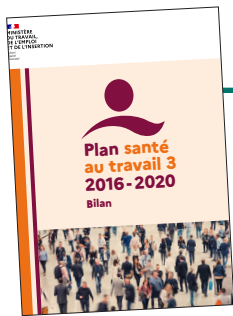
CSE - Comité social et économique - Mise en place et fonctionnement



NAO - Négociation collective obligatoire sur les salaires dans l'entreprise



La négociation collective d'entreprise



VIENT DE PARAÎTRE

PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 3 - 2016-2020 - BILAN

Document d'études édité par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Disponible sur : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pst3_2016-2020_bilan_vok.pdf

AGENDA

PROCHAIN STAGE SUR LE CSE

- ISST de Bourg-la-Reine du 13 au 17 décembre 2021.
Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.
- IDT de Strasbourg du 24 au 29 avril 2022.
Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.

CONFÉRENCES À VOIR...



**COMMENT NÉGOCIER DES MOBILITÉS
DOMICILE-TRAVAIL DURABLES,
SANS LAISSER PERSONNE SUR LE BORD DE LA ROUTE ?**
Le 22 octobre 2021 - 9h

Inscription sur :
[https://app.livestorm.co/miroirsocial/
comment-negocier-des-mobilites-domicile-
travail-durables-sans-laisser-personne-sur-
le-bord-de-la-route](https://app.livestorm.co/miroirsocial/comment-negocier-des-mobilites-domicile-travail-durables-sans-laisser-personne-sur-le-bord-de-la-route)



**SYNDICALISME ET DIALOGUE SOCIAL AUX ÉTATS-
UNIS : CAS À PART OU UTILE POUR COMPRENDRE
LES TRANSFORMATIONS DES RELATIONS
PROFESSIONNELLES EN FRANCE ?**
le 21 octobre 2021 - 11h à 12h

Inscription sur :
[https://idt.unistra.fr/actualites-agenda/
agenda/evenements-en-cours-et-a-venir/](https://idt.unistra.fr/actualites-agenda/agenda/evenements-en-cours-et-a-venir/)



**REGARDS CROISÉS SUR LA PROTECTION DE LA
PERSONNE DU TRAVAILLEUR - COMPARAISON
FRANCO-ALLEMANDE**
Le 5 novembre 2021 - 9h à 17h

Inscription sur :
[https://idt.unistra.fr/actualites-agenda/
agenda/evenements-en-cours-et-a-venir/](https://idt.unistra.fr/actualites-agenda/agenda/evenements-en-cours-et-a-venir/)

...ET À REVOIR



**COLLOQUE « QUELQUES ARRÊTS MARQUANTS
DE LA CHAMBRE SOCIALE 2020/2021 »**
Le 2 juin 2021 - 17h

Disponible sur :
[https://www.youtube.com/
watch?v=Iz8iRWKlzn8](https://www.youtube.com/watch?v=Iz8iRWKlzn8)

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

QUELLES PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES POUR LA RENTRÉE 2021 ?

SECTEUR CONFÉDÉRAL DE L'ÉCONOMIE ET DU SERVICE PUBLIC



Malgré cet optimisme, la confédération FO redoute que la reprise ne se fasse au détriment du social : salariés, assurés sociaux, retraités, chômeurs...

Car en effet, alors que le gouvernement annonce vouloir sortir de la politique du « quoi qu'il en coûte », la conjoncture reste tributaire de la situation sanitaire. L'apparition de nouveaux variants pourrait entraîner d'autres vagues épidémiques et donc de nouvelles restrictions. Surtout, les tendances à l'œuvre avant la pandémie risquent de s'accroître : retour de l'austérité budgétaire à l'échelle européenne, affaiblissement structurel des gains de productivité, pression à la baisse sur le « coût » du travail, creusement des inégalités etc. En témoignent les recommandations du rapport Arthuis ou encore le programme de stabilité qui font resurgir un nouveau chantage à la dette. En témoigne également le refus du gouvernement de taxer les « gagnants » de la crise ou de sa volonté de faire porter par la Sécurité sociale (plus précisément par la CADES) la majeure partie de la dette dite « Covid ».

La reprise est aussi marquée par des difficultés d'approvisionnement dans l'industrie. Les secteurs les plus touchés sont les produits informatiques, optiques, électroniques, équipements électriques mais aussi les industries liées aux matières premières : produits en caoutchouc, plastique, métallurgie, bois, papier... L'industrie subit des pénuries, notamment en semi-conducteurs et matières premières qui entraînent dans certains cas la mise à l'arrêt des chaînes de production. Ainsi de nombreux constructeurs automobiles, fortement dépendants de puces électroniques produites en

Après le marasme de l'année 2020, la France devrait retrouver le chemin de la croissance en 2021. Si la reprise est réelle – les principales prévisions tablent sur 6 % de croissance en 2021 – elle résulte toutefois essentiellement d'un effet statistique. Ce rebond fait suite à la levée des restrictions sanitaires et à une contraction de 8 % du PIB en 2020.

En cette rentrée, la levée progressive des restrictions, la campagne de vaccination et l'intervention publique sont les conditions d'un rebond de la croissance.

LA RUBRIQUE DES SECTEURS – QUELLES PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES POUR LA RENTRÉE 2021 ?

Asie, sont contraints de fermer des sites en France et mettre les salariés au chômage partiel (Toyota, Renault, Ford, Stellantis...). Les immatriculations de véhicules neufs ont chuté de 35 % en Juillet 2021 par rapport à l'année précédente !

Plus généralement, les blocages et retards de livraisons font craindre un retour de l'inflation via une hausse du cours des matières premières et du coût du transport maritime. D'après l'Insee, les prix à la consommation au mois d'Août ont augmenté de 1.9 % sur un an, après 1.2 % au mois de Juillet et 1.5 % en Juin. L'Insee précise toutefois que la fameuse boucle prix-salaires, autrefois en vogue est désormais cassée. Autrement dit, la hausse des prix à la consommation a peu de chance d'entraîner des revalorisations salariales. La raison est connue depuis longtemps ; le sous-emploi et la flexibilisation du travail dégradent le rapport de force des salariés et maintient sous pression l'évolution de leurs salaires. Une augmentation générale des salaires (SMIC, minima de branches, point d'indice dans la fonction publique etc.) est plus que jamais prioritaire.

Il y avait toujours 5.6 millions de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en Juillet 2021

Et pourtant, le taux de chômage mesuré par l'Insee s'est maintenu à 8 % au deuxième trimestre 2021, soit à peu de choses près son niveau de fin 2019. Le dispositif de chômage partiel – entraînant une prise en charge d'une partie du salaire et une réduction du nombre d'heures travaillées par salarié en 2020 – a permis d'éviter la vague de faillites redoutée. Cependant, prendre l'avant crise comme point de comparaison est quelque peu trompeur car nous étions loin du plein emploi avant la pandémie. C'est aussi oublier que le chômage au sens du BIT écarte de nombreuses personnes sans emploi qui ne respecteraient pas toutes les conditions (recherche active d'emploi/disponibilité) ou celles contraintes à travailler moins qu'elles ne le souhaitent. L'addition de l'ensemble de ces situations concerne au total plus d'une personne sur cinq (20.1 % de la population

de 15-64 ans au T2 2021 selon l'Insee), contre 18.8 % avant la crise. Enfin, il y avait toujours 600 000 salariés en chômage partiel au mois de Juillet 2021, auxquels il faut ajouter près de 300 000 salariés concernés par l'activité partielle de longue durée.

Ainsi, les difficultés de recrutements restent des phénomènes sectoriels et doivent être mis en rapport avec ces éléments. De plus il y avait toujours 5.6 millions de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en Juillet 2021 (catégories A, B et C).

Pour FO, les récentes difficultés de recrutement concernent des métiers reconnus comme essentiels et pourtant très mal rémunérés. Le confinement a permis un retournement des représentations quant à l'utilité sociale de ces métiers qui nécessite plus que jamais une véritable revalorisation (hausse de salaires pérennes, qualifications, formations, perspectives de carrières et évolution professionnelle, types d'emplois conditions de travail etc.).

D'autant plus que 230 Mds d'euros (près de 10 % du PIB français) d'aides aux entreprises ont été distribués à fin Juin 2021. Le « *quoi qu'il en coûte* » sans aucune condition ni contrepartie a permis aux entreprises de faire des économies sur leurs coûts et sur la masse salariale. Sur l'année 2021, la valeur ajoutée augmentera de 9.2 % quand les bénéfices augmenteront de... 17 %. Ainsi le taux de marge s'établit au premier trimestre 2021 à 35.4 %, 2 points de plus qu'en 2019 – qui était pourtant déjà une année « *exceptionnelle* » au titre du double versement du CICE. C'est aussi un plus haut historique depuis 1949 c'est dire depuis que l'institut établit les comptes nationaux. Autrement dit, les entreprises sont désormais plus profitables qu'avant la crise sanitaire !

Depuis une quarantaine d'années, c'est une part de plus en plus importante des profits qui vient rémunérer les actionnaires (dividendes et rachats d'action) et il y a tout lieu de croire que cette tendance ne s'inversera pas en 2021.

FO continue de s'opposer à cette captation qui va à l'encontre de l'investissement productif, de l'emploi, des salaires et de l'intérêt général. ■

L'AVIS DE NOS EXPERTS

QUESTIONS ESSENTIELLES À POSER À L'EMPLOYEUR, LORS DES CONSULTATIONS SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Le CSE exerce un rôle économique éminent dans les entreprises avec des attributions économiques larges. Il assure une expression collective des salariés et porte leur voix sur les problématiques de gestion de l'entreprise, de sa marche générale et de son évolution.

Par ailleurs, son rôle a été conforté, de longue date, comme instance de détection et de prévention des difficultés des entreprises ; la procédure d'alerte et la possibilité d'être accompagné par un expert-comptable font partie des leviers à sa disposition.

Le législateur a articulé l'action du CSE autour des consultations récurrentes et lui a donné la possibilité de porter un regard exigeant, notamment, sur la situation économique et financière et les orientations stratégiques.

Dès lors, quelles questions poser, quels indicateurs suivre pour exercer pleinement son rôle dans le cadre de ces deux consultations ? Cet exercice est difficile tant les réalités économiques, sociales et stratégiques des entreprises sont différentes. Toutefois, il est possible de proposer une démarche pour structurer les débats et soutenir l'action des IRP.

Et s'il fallait se limiter à l'essentiel, les CSE pourraient focaliser leurs questions autour des points suivants :

- **questionner la capacité de l'entreprise à engranger des commandes.** Dans certains cas (la grande distribution par exemple), cet indicateur n'est pas pertinent. Les marges initiales associées aux prises de commandes seront examinées pour s'assurer qu'elles ne portent pas de difficultés futures.
- **s'intéresser à la capacité de l'entreprise à exécuter les commandes dans les conditions prescrites** (respect des coûts budgétés, délais et qualité).
- **examiner les marges effectivement dégagées sur l'année passée et l'année en cours.** Les données analytiques sont à ce titre essentielles pour identifier les produits ou services déficitaires ou encore les sites en difficulté.
- **relever la répartition de la valeur.** Les coûts de sous-traitance, la masse salariale, les facturations des sociétés mères et groupes, les sommes conservées pour investir... sont des données utiles à l'appréciation des équilibres entre les différentes parties prenantes avant même d'aborder les dividendes.
- **porter un intérêt particulier à la trésorerie dégagée par l'entreprise et son endettement.** Ces deux derniers points revêtent, en temps de croissance comme de crise, une importance vitale.
- **solliciter des données sur le projet stratégique de l'entreprise et la cohérence des moyens qui y sont alloués pour le rendre concret.** On appréciera ainsi les moyens humains (recrutements, fidélisation des salariés et donc compétitivité sociale avec des rémunérations attractives, formation à court et long terme), les moyens techniques (investissements) pour soutenir le projet stratégique.
- **s'intéresser aux forces susceptibles de mettre en difficulté l'entreprise dans le futur et la manière dont elle y répond.** La compétitivité n'est plus qu'économique, elle devient de plus en plus sociale avec des compétences qui se font rares et technologiques avec des possibilités d'évolutions brutales si les entreprises n'investissent pas suffisamment en amont pour défendre leurs positions. ■

Voir sa vie basculer

Être mieux accompagné(e)

Aller de l'avant

**Vivre
après**

Avec **Vivre après**, nous mettons à la disposition de ceux pour qui rien ne sera jamais comme avant, un coordinateur pour les écouter, les informer et les orienter et des services personnalisés en fonction de leurs besoins.

Ce dispositif permet d'améliorer encore les garanties **OCIRP** qui assurent, en cas de décès, le versement d'une rente et un accompagnement social personnalisé mis en place durablement.

OCIRP
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec

**GROUPE
IMA**

vivreapres.fr

Le site accessible à tous pour s'informer sur le deuil, les maladies graves, les séparations ou les périodes de rupture professionnelle.

LE DOSSIER

SANTÉ ET ENVIRONNEMENT : QUELLES NOUVEAUTÉS POUR LE CSE ?



Cet été, deux réformes majeures sont venues élargir les prérogatives du CSE et de ses membres. La première, la loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail » a repris l'ANI sur la santé au travail du 10 décembre 2020, notamment signé par FO.

La seconde, la loi du 22 août 2021 « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets », a fait suite aux propositions de la Convention citoyenne pour le climat de juin 2020.

Cette étude vous propose de reprendre les principaux changements apportés par ces deux textes.

Les nouveautés apportées par la loi Santé au travail

Plusieurs dispositions de la loi Santé au travail sont relatives au CSE. Elles concernent notamment le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), ainsi que la

formation des membres du CSE à la santé et la sécurité¹, pour laquelle Force Ouvrière a fermement milité. Ces dispositions entreront en vigueur le 31 mars 2022. De quoi s'agit-il ?

¹ Pour consulter la loi dans son intégralité : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445>

Contribution du CSE à l'évaluation des risques et consultation sur le DUER

La loi Santé au travail a acté non seulement la contribution du CSE à l'évaluation des risques, mais offre aussi au comité une réelle consultation, tout en laissant à l'employeur la compétence pour l'élaboration du DUER.

• Contribution à l'évaluation des risques

À compter du 31 mars 2022, le nouvel article L 4121-3 du Code du travail prévoit que **le CSE et sa CSSCT, s'ils existent, apporteront leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.**

Apportent également leur contribution : l'intervenant en prévention des risques professionnels, le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère (SPST), les services de prévention des caisses de sécurité sociale, l'OPPBT, l'ANACT ou l'ARACT.

• Consultation sur le DUER et ses mises à jour

A partir du 31 mars 2022, toujours en vertu de l'article L 4121-3 du Code du travail, le CSE sera consulté sur le DUER et ses mises à jour.

De plus, le nouvel article L 4121-3-1 :

• **précise pour la première fois le contenu du DUERP :** « I.-Le Document unique d'évaluation des risques professionnels répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. » ;

• **définit les modalités de mise à jour du DUERP :** « II.-L'employeur transcrit et met à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L 4121-3. » ;

• **détermine les obligations de l'employeur en fonction de l'effectif de l'entreprise :**

→ pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur est tenu de mettre en place un

programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;

→ pour les entreprises de moins de 50 salariés l'employeur est tenu de définir une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés ;

• l'employeur doit par ailleurs présenter au CSE son programme ou les actions prévues. L'article L 2312-5 du Code du travail prévoit désormais que l'employeur présente à la délégation du personnel au Comité social et économique la liste des actions de prévention et de protection prévue au 2° du III de l'article L 4121-3-1 ;

• en outre le DUERP fait l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel : « Ce portail garantit la conservation et la mise à disposition du document unique conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ». Il deviendra applicable à compter du 1^{er} juillet 2023, pour les entreprises d'au moins 150 salariés et à compter du 1^{er} juillet 2024 pour les autres ;

• enfin, le DUERP doit être conservé et mis à disposition pendant au moins quarante ans.

La formation santé est désormais de 5 jours pour l'ensemble des élus au CSE !

À compter du 31 mars 2022, tous les membres du CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise, bénéficieront de 5 jours de formation en santé, sécurité et conditions de travail !

En cas de renouvellement de leur mandat, les élus auront tous droit à 3 jours, avec une bonification à 5 jours pour les membres de la CSSCT. Notons toutefois que l'octroi de 5 jours de formation pour les membres de la CSSCT en cas de renouvellement

² Courrier à la ministre du Travail en février 2020.

ment du mandat ne vise que les CSSCT d'au moins 300 salariés⁴.

Pour FO

Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, en modifiant les dispositions du Code du travail relatives à la formation « *Santé, sécurité et conditions de travail* », a en partie fait droit aux revendications de Force Ouvrière². En effet, La loi modifie l'article L 2315-18 du Code du travail et abroge l'article L 2315-40 du

même code, lequel déterminait la durée de la formation santé et sécurité mais créait, de par son manque de clarté, des difficultés d'interprétation. L'administration en concluait que les durées de formation minimale de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés ne s'appliquaient qu'aux membres de la CSSCT. FO contestait cette affirmation dans la mesure où l'article L 2315-40 renvoyait à l'article L 2315-18, qui octroyait le droit à formation à tous les membres du CSE.

Les nouveautés apportées par la loi Climat

La loi dite « *Climat* » traite de plusieurs thématiques sur différents chapitres : consommer, produire et travailler, se déplacer, etc⁴. Au sujet des institutions représentatives du personnel, la loi prévoit l'intégration de la transition écologique parmi les attributions générales du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Les représentants FO seront ainsi amenés à s'exprimer et à se positionner sur les enjeux climatiques. En effet, chaque thématique faisant l'objet d'une procédure d'information-consultation ponctuelle ou récurrente du CSE doit désormais prendre en compte les conséquences environnementales des activités de l'entreprise. Les nouvelles dispositions s'appliquent aux entreprises de 50 salariés et plus, depuis le 25 août 2021.

En quoi consistent-telles ?

Une compétence générale élargie

Pour rappel, le CSE « *a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise,*

à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production »⁵. Le Code du travail précise désormais que cette prise en compte s'effectue « *notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions* ».

Pour FO

L'élargissement des attributions du CSE aux conséquences environnementales pose question. Tout d'abord, le rôle premier de l'organisation syndicale et des représentants du personnel est la défense des intérêts matériels et moraux des salariés. L'intégration des enjeux de transition écologique ne doit donc pas amener les élus à co-décider des mesures qui ne relèvent pas de leur responsabilité et sont susceptibles d'opposer maintien de l'emploi et préoccupations environnementales.

De surcroît, le CSE est déjà chargé de rendre des avis sur des problématiques complexes et techniques dans des domaines très variés. FO considère que l'élargissement de ses prérogatives ne peut se faire à moyens constants. Or, la loi se limite à proposer d'ajouter les conséquences

³ Cela signifie que lorsqu'un accord collectif aura prévu la mise en place d'une CSSCT dans une entreprise de moins de 300 salariés, ses membres ne bénéficieront que de 3 jours de formation, comme les autres élus CSE.

⁴ Pour consulter la loi dans son intégralité : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043956924>

⁵ Article L 2312-8 du Code du travail.

environnementales à la formation, sans accorder de temps de supplémentaire. De plus, aucune disposition n'est prévue pour renforcer les moyens du CSE (heures de délégation, commissions, expertises...). De même, les délais de consultation prévus pour que le CSE puisse rendre un avis éclairé ne sont pas non plus allongés. Tout est donc à négocier⁶ !

L'impact sur les consultations récurrentes

Compte tenu de cette compétence élargie, le CSE doit désormais être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise au cours de chacune des trois consultations récurrentes du CSE, à savoir :

- la consultation portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise⁷ ;
- la consultation portant sur sa situation économique et financière⁸ ;
- et la consultation portant sur sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi⁹.

Concrètement, cela signifie qu'il est aujourd'hui nécessaire que l'employeur détaille, de manière écrite et précise, l'impact des choix organisationnels de l'entreprise sur l'environnement et qu'il réponde aux éventuelles observations du comité pour permettre à ce dernier de rendre un avis. À défaut, le comité pourra saisir le juge pour faire suspendre le projet voulu par l'employeur, et demander qu'il ordonne de lui remettre une information suffisante¹⁰.

Par exemple, lors de l'information-consultation sur la politique sociale, le CSE est informé qu'un

nombre important de salariés a opté pour le télétravail 3 jours par semaine. Il est alors en droit de connaître les conséquences environnementales d'un tel changement. Attention, si l'employeur peut présenter cette évolution comme plus favorable pour l'environnement, puisque les transports sont de ce fait réduits, il ne faut pas oublier que la consommation énergétique n'est pas supprimée avec le télétravail, mais transférée au domicile des salariés. Il est ainsi nécessaire de faire la distinction entre la consommation d'énergie dite « directe » : utiliser sa voiture pour se déplacer, utiliser de l'électricité dans les bureaux ; et « indirecte » : recourir au télétravail et faire supporter aux salariés une partie de la consommation énergétique de l'entreprise.

Pour FO

N'oubliez pas que le Code du travail exige de l'employeur qu'il rende compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité¹¹. Il est donc impératif que les avis du comité ne se limitent pas à un vote « favorable » ou « défavorable », mais qu'ils expriment véritablement le point de vue des élus. Comment y parvenir ? La constitution d'une commission du CSE dédiée à la question environnementale peut-être envisagée. Elle pourra ainsi avoir la charge de préparer les avis du CSE sur ce point¹². Pour cela cependant, encore faut-il que l'employeur accepte de la créer par accord et de lui donner les moyens suffisants pour exercer ses missions... C'est pourquoi Force Ouvrière a alerté le Gouvernement sur l'absence de moyens supplémentaires octroyés aux élus pour assurer ces compétences nouvelles !

Autre possibilité : déléguer à la commission Santé, sécurité et conditions de travail

⁶ Les commissions facultatives nécessitent la signature d'un accord collectif (art. L 2315-45 du Code du travail).

⁷ Article L 2312-24 du Code du travail.

⁸ Article L 2312-25 du Code du travail.

⁹ Article L 2312-26 du Code du travail.

¹⁰ Article L 2312-14 du Code du travail.

¹¹ Article L 2312-14 du Code du travail.

¹² A ce titre, la commission RSE du CSE de BHV Exploitation (Accord d'entreprise du 2 juillet 2018) a pour objet « d'évoquer les préoccupations sociales, environnementales et économiques attachées aux activités de l'entreprise et d'informer les élus sur les pratiques plus éthiques et plus durables mises en place par l'entreprise, afin de contribuer aux enjeux de développement durable ».

(CSSCT), si elle existe, une compétence dans ce domaine, afin de faire le lien avec les questions de santé et de sécurité.

Obligation d'information de l'employeur à destination de l'ensemble des travailleurs

L'employeur est tenu par une obligation d'information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier ! (art. L 4141-1 du Code du travail).

Rappelons en outre que l'employeur est tenu de réunir le CSE en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement (art. L 2315-27 du Code du travail).

L'impact sur les consultations ponctuelles

De la même manière, chaque consultation ponctuelle doit traiter de l'impact environnemental du projet en cause. Cela signifie que lorsque l'employeur a pour projet de prendre une mesure « affectant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise »¹³, le CSE est désormais obligatoirement « informé et consulté sur les conséquences environnementales » de ces mesures.

Par exemple, le CSE pourra demander à l'employeur de lui communiquer des informations précises et écrites sur l'impact environnemental d'un projet de remplacement du parc informatique de l'entreprise. Il pourra notamment demander à l'employeur quelles seront les voies de recyclage envisagées pour les anciens appareils, quelle est l'économie énergétique escomptée, etc.

La nouvelle BDESE

La BDES devient la BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales) et intègre un nouveau thème : « Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise »¹⁴.

Quels types d'informations les élus FO peuvent-ils de ce fait réclamer à l'employeur ? La loi ne le dit pas expressément. Un décret devrait toutefois intervenir prochainement afin de compléter les informations que doit contenir à titre supplétif, la BDESE concernant les « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise »¹⁵.

Pour FO

En attendant la publication du décret qui énoncera la liste des documents remis par l'employeur, il est possible aux élus de réclamer certaines informations que les entreprises sont déjà censées posséder. C'est notamment le cas du « reporting extra financier » qui contient les informations environnementales visées par le Code de commerce pour toutes les sociétés commerciales et qui doit déjà apparaître dans la BDESE des entreprises d'au moins 300 salariés.

De plus, certains accords collectifs intègrent une dimension environnementale dans les missions du CSE. Ainsi, par exemple, le groupe Airbus prévoit dans son accord relatif au dialogue social que le CSE central et les CSE d'établissements sont consultés sur « le rapport annuel faisant bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité, de l'environnement et des conditions de travail et des actions à mener dans ces domaines ».

¹³ L'article L 2312-8 du Code du travail vise notamment les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; la modification de son organisation économique ou juridique ; les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

¹⁴ Articles L 2312-18 et s. du Code du travail.

¹⁵ Article R 2312-8 du Code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés et R 2312-9 du Code du travail pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Le nouveau rôle de l'expert

Dans le cadre des trois consultations récurrentes, la loi élargit la mission de l'expert-comptable aux questions environnementales.

Pour **FO**

Les cabinets d'expertise vont devoir s'entourer de nouveaux conseils spécialistes de la question environnementale... N'hésitez pas à échanger en amont avec votre expert pour faire le point avec lui sur les implications de cette nouvelle compétence.

Formation économique des élus titulaires du CSE : plus de thèmes traités mais pas de jours supplémentaires accordés !

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du Comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, d'un stage « *de formation économique* » d'une durée maximale de 5 jours et dont le financement est pris en charge par le Comité social et économique. Cette formation dite « *économique* » prévue par l'article L 2315-63 du Code du travail peut désormais porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Pour **FO**

L'article L 2315-63 du Code du travail n'a prévu le congé de formation économique que dans les entreprises de 50 salariés et plus, et uniquement pour les membres titulaires du CSE. Les élus suppléants n'étant pas visés par l'article, ils ne peuvent donc pas exiger de suivre cette formation, tout comme les représentants syndicaux au CSE (RS). Ils peuvent quand même bénéficier d'une formation par le biais du congé de formation syndicale, prévu par l'article L 2145-5 du Code du travail. Ce dernier est ouvert à tous les salariés et payé par le fonds pour le financement du dialogue social, géré par l'AGFPN (Association de gestion du Fonds paritaire national).

¹⁶ Articles L 4133-1 et s. du Code du travail.

¹⁷ Articles L 4131-1 et s. du Code du travail.

¹⁸ Article D 4133-3 du Code du travail.

Le droit d'alerte sanitaire et environnemental existe depuis 2013 !

Le droit d'alerte sanitaire et environnemental a été consacré par la loi du 16 avril 2013¹⁶. Il s'agit d'un droit d'alerte à part entière, qui ne se confond pas avec le droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent pour la santé des travailleurs, consacré par un autre texte¹⁷.

Voici comment il s'applique :

Lorsqu'un membre du CSE (il est également possible que l'alerte soit actionnée par un salarié), constate dans l'entreprise un risque grave pour la santé publique ou l'environnement :

- il doit d'abord en avertir immédiatement son employeur ;
- l'alerte est alors consignée par écrit dans un registre spécial avec pages numérotées, ouvert par l'employeur. L'alerte est datée et signée.
- elle indique les informations suivantes :
 - ↳ produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le représentant du personnel constate qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ;
 - ↳ le cas échéant, les conséquences éventuelles pour la santé publique ou l'environnement ;
 - ↳ toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée .
- après inscription de l'alerte sur le registre spécial, l'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au CSE ;
- l'employeur informe le membre du CSE de la suite qu'il réserve à cette alerte ;
- dans le cas d'un désaccord avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte transmise ou dans l'hypothèse d'une absence de suite donnée dans un délai d'un mois, l'élu du CSE adresse alors son signalement au représentant de l'État dans le département.

Attention, le CSE est informé des alertes transmises à l'employeur, de leur suite ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'État dans le département. Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au comité social et économique¹⁸.

N'hésitez pas à demander à l'employeur de consulter ce registre, s'il existe !

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LA POLITIQUE SALARIALE À TRAVERS LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE

Aujourd'hui, plus que jamais, il est primordial de revenir aux fondamentaux du rôle économique et social du CSE : les élus doivent être consultés régulièrement. **Un des aspects de la consultation récurrente de la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, concerne la politique de rémunération.**

Elle est la pierre angulaire traduisant à la fois la motivation des salariés, l'attractivité pour convaincre les futurs talents, et un symbole de performance de l'entreprise. Elle donne l'opportunité au CSE de dresser un bilan de cette politique, d'en porter un regard exhaustif et de suivre les dispositions prises par la direction. Elle permet d'évaluer l'application des accords existants et d'enrichir les prochaines négociations.

En résumé, **elle est un point fondamental du dialogue social entre les IRP et la direction.**

■ Peut-on recourir à l'expert-comptable dans ce cadre ? Quel est son coût pour le CSE ?

Afin de saisir tous les enjeux et être force de proposition, il est vivement recommandé au CSE, de se faire assister par un expert-comptable, comme l'y autorise le Code du travail (L 2312-17,3° et L 2315-91 – prise en charge à 100 % par l'employeur).

L'expert-comptable est votre conseil.

Il vous aidera à construire une critique constructive pour amener la direction à se positionner.

Il orientera les questions à poser et vous conseillera sur la façon de conclure. Vous gagnez ainsi, non seulement en efficacité, mais également en crédibilité auprès de votre direction et des salariés que vous représentez.

■ Quel est l'objectif de cette analyse et que peut-elle apporter aux élus ?

Cette analyse exhaustive permet :

1. d'obtenir une **cartographie détaillée des salaires** dans l'entreprise (selon l'ancienneté, les familles de postes, ...)
2. d'identifier **les évolutions de salaires** pour chaque élément de rémunération (fixes et variables) ;
3. de **mieux négocier les NO** en partant d'éléments factuels ;
4. d'apprécier l'**adéquation de la politique de rémunération avec les perspectives économiques de l'entreprise** ;
5. d'avoir un regard exhaustif sur **l'égalité femmes/hommes**.

À ce titre, **notre cabinet propose une méthodologie qui permet de :**

- articuler la consultation du CSE avec les négociations ;
- identifier les pistes opérationnelles pour améliorer la mise en œuvre de l'égalité H/F ;
- proposer une approche structurée pour vous aider à rendre plus efficaces vos négociations ;
- agir sur la structure des rémunérations.

■ Qu'en est-il des obligations d'égalité professionnelle ?

Depuis le 1^{er} mars 2020, les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier un index d'égalité hommes/femmes au travers de 5 critères :

1. écarts de rémunérations femmes-hommes ;
2. écarts de taux d'augmentations individuelles ;
3. nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
4. parité parmi les 10 plus hautes rémunérations ;
5. écarts de taux de promotions (si > 250 salariés).

Notre analyse permet de :

- **comparer les résultats obtenus par la direction avec ceux d'une analyse à effectif constant** ;
- apprécier l'évolution des **actions réalisées** par la direction **pour réduire les écarts de rémunération** ;
- analyser les **promotions par sexe** et par CSP ;
- **contextualiser les résultats de cet index** dans l'environnement sectoriel de l'entreprise.

N'hésitez pas à vous faire accompagner pour mieux connaître vos droits ! Nous sommes à votre écoute et à votre service !



**À VOUS QUI SOUHAITEZ
DONNER DU SENS
AUX ŒUVRES SOCIALES**

Fidèle à notre histoire syndicale, nous vous accompagnons pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.

Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d'élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique d'Activités Sociales & Culturelles, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.

Up cadhoc Up chèque culture

Up chèque lire Up kalidea

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur up.coop

Le groupe Up est partenaire de



Ça fait du bien au quotidien

LE DÉCRYPTAGE

CAHIER REVENDICATIF*

AMÉLIORATION DU DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE



Depuis 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.

Quatre 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 (pilote par France stratégie), sur l'implantation syndicale et la représentation du personnel en entreprise, lors de ses réunions plénières : 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 ».

*Disponible en PDF sur demande, par mail à : secretariatnego@force-ouvriere.fr

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.

CHSCT

COMITÉ D'HYGIÈNE,
DE SÉCURITÉ ET DES
CONDITIONS DE TRAVAIL

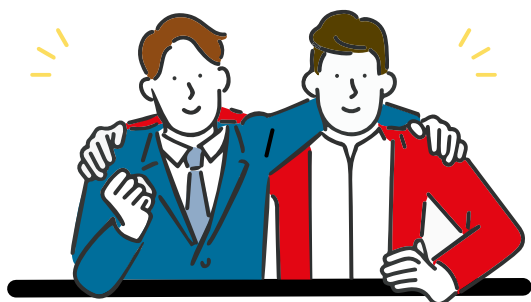


La crise de la Covid-19 a également fait ressortir qu'il est impératif de trouver les moyens adéquats pour remettre la santé au cœur des préoccupations essentielles des représentants du personnel en leur donnant les outils pour prévenir et anticiper des difficultés telles que celles que nous venons de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

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

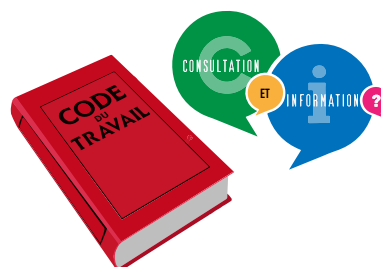
FO regrette l'insuffisance des dispositions du Code du travail relatives aux moyens matériels garantis au CSE pour l'exercice de ses missions. En effet, en vertu de l'article L 2315-25 du Code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur est tenu de mettre à la disposition du 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.

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 BDESE et son exploitation

Il est essentiel de garantir aux élus et aux représentants syndicaux un accès permanent à une BDESE 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 BDESE (impératif comme supplétif), afin de s'assurer que l'on y retrouve l'ensemble des éléments ou 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

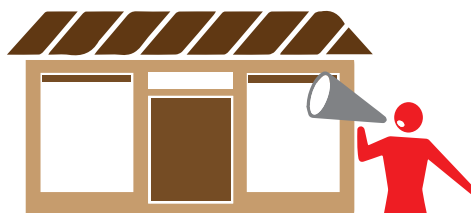
Les ordonnances Macron de 2017 ont contraint le CSE à assumer toutes les fonctions précédemment dévolues aux instances séparées (DP, CE et CHSCT). Compte-tenu de l'ampleur des tâches et des missions confiées au CSE et qui sont appelées à s'étendre prochainement pour inclure, en particulier, la question 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 BDESE qui reste encore inaccessible et inexploitable pour de nombreux élus.

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.



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 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 BDESE 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 BDESE.
- 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

LA JURISPRUDENCE

■ Établissements distincts – Mise en place du CSE

Caractérise, au sens des articles L 2313-4 et L 2313-5 du Code du travail, un établissement distinct, l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service. En cas de contentieux portant sur le nombre d'établissements distincts et pour apprécier l'existence d'établissements distincts au regard du critère d'autonomie de gestion ainsi défini, doivent être pris en compte les documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et les documents remis par les organisations syndicales à l'appui de leur contestation de la décision unilatérale prise par ce dernier. La centralisation de fonctions support, ou l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège, ne sont pas de nature à exclure en elles-mêmes l'autonomie de gestion des responsables d'établissement (Cass. soc., 9-6-21, n°19-23745 et 19-23153).

■ UES – Établissements distincts – CSE

Dans cette affaire, une UES a été reconnue entre plusieurs sociétés. Les organisations syndicales de l'UES ont tenté de définir le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE au sein de l'UES, dans le cadre d'un accord. Après l'échec des négociations et faute d'accord, la société groupe a déterminé unilatérale-



ment le nombre et le périmètre des établissements distincts à 11. La Direccte a été saisie pour contester ce nombre et celle-ci a fixé le nombre et le périmètre des établissements distincts à 9. Une organisation syndicale a saisi le tribunal d'instance afin d'annuler la décision de la Direccte et de renvoyer les organisations à la négociation. Celle-ci a été déboutée de toutes ses demandes. Les sociétés constituant l'UES et les organisations syndicales représentatives, à l'exception de ce syndicat, ont conclu, après réouverture des négociations prévues par l'article L 2313-8 du Code du travail, un accord entérinant la décision de la Direccte, confirmée par le tribunal d'instance, quant au nombre et au périmètre des établissements distincts au sein de l'UES en vue de la mise en place des CSE. La Cour estime qu'elle n'a donc pas à statuer sur cette affaire (Cass. soc., 17-3-21, n°19-21057).

■ Élections – Représentation équilibrée

La proportion de femmes/hommes composant chaque collège électoral

est arrêtée au jour de l'établissement de la liste électorale. Il en résulte que les organisations syndicales doivent présenter des listes respectant la proportion telle qu'établie dans le protocole ou lors de l'arrêt des listes électorales, peu important les modifications ultérieures de la liste électorale au regard d'une évolution du personnel (Cass. soc., 12-5-21, n°20-60118).

■ Dépôt des candidatures – Information par intranet

Le délai fixé par une clause du protocole préélectoral pour le dépôt des candidatures au second tour très rapproché du premier tour ne porte pas atteinte au principe de liberté des candidatures si l'information a été donnée sur l'intranet de l'entreprise plusieurs semaines auparavant (Cass. soc., 9-6-21, n°19-24387).

■ Contentieux préélectoral – Annulation des élections

Celui qui saisit le tribunal judiciaire avant les élections, d'une demande d'annulation du protocole préélec-

toral, est recevable, dans la même requête, à demander l'annulation des élections à venir en conséquence de l'annulation du protocole pré-lectoral sollicitée. Il n'est donc pas nécessaire de réitérer la demande d'annulation du scrutin dans les 15 jours suivant le déroulement de celui-ci (Cass. soc., 12-5-21, n°19-23428).

■ Contestation des élections – Mandat de représentation en justice

Dès lors que le pouvoir de représenter la personne morale a été donné avant l'expiration du délai légal de 15 jours de contestation de la régularité des élections, celui-ci peut être valablement fourni jusqu'au jour où le juge statue (Cass. soc., 23-6-21, n°20-60140).

■ Non-paiement des heures de délégation

L'absence de plusieurs membres du CSE dont le trésorier adjoint en arrêt maladie, constitue une circonstance exceptionnelle justifiant le dépassement du crédit d'heures. Le refus de l'employeur de payer au salarié des heures de délégation supplémentaires pour circonstances exceptionnelles qui ne se heurtaient à aucune contestation sérieuse, cause un préjudice à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc., 12-5-21, n°19-21124).

■ CSE – Délai de consultation

Le Conseil d'État, saisi par 3 organisations syndicales dont FO, a annulé l'article 9 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020, dans sa version issue de l'ordonnance

n°2020-507 du 2 mai 2020 et le décret n°2020-508 du 2 mai 2020. Ces deux textes réduisaient temporairement les délais d'information et de consultation des comités sociaux et économiques et les délais applicables au déroulement des expertises décidées dans le cadre de ces procédures par les comités en période de covid (CE, 19-5-21, n°441031, 441218, 441221). Pour la plus haute juridiction administrative, il n'entraîne pas dans le champ de l'habilitation donnée au Gouvernement par le Parlement le pouvoir de prendre de telles mesures par ordonnance.

■ Délai consultation – Expertise

Selon les articles R 2323-1 et R 2323-1-1 du Code du travail, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de deux mois en cas d'intervention d'un expert. Il en résulte que ne sont plus recevables les demandes de communication par l'employeur de documents, formées en référé par l'expert pour l'exercice de sa mission, lorsque, à la date où le premier juge statue, le délai imparti au comité d'entreprise pour donner son avis a expiré (Cass. soc., 14-4-21, n°19-11753, solution transposable au CSE).

■ Désignation d'un expert – Risque grave

Selon l'article L 2315-94, 1° du Code du travail, le CSE peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé

ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. Au cours d'une réunion, le CSE peut recourir à cet expert, même si sa désignation n'est pas inscrite à l'ordre du jour, dès lors qu'elle présente un lien avec les questions qui y sont inscrites. Un expert peut être désigné, peu important que le risque soit ancien, dès lors qu'il perdure et qu'aucune mesure effective n'a été mise en place pour prévenir une amélioration (Cass. soc., 27-5-21, n°19-24344).

■ Expertise – Risque grave

L'existence d'un risque grave justifiant l'intervention d'un expert s'apprécie au moment de la délibération du CHSCT, peu important que des analyses ou des événements ultérieurs démontrent le contraire (Cass. soc., 12-5-21, n°20-12072).

■ PSE – Recours à un expert

En cas de recours à un expert dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, il appartient à l'administration de s'assurer que ce dernier a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de disposer de tous les éléments utiles pour formuler ses deux avis en toute connaissance de cause. En particulier, même si, en cas de redressement et de liquidation judiciaires, une seule réunion du comité d'entreprise est en principe prévue par l'article L 1233-58, le recours à un expert, destiné à éclairer le comité d'entreprise, justifie qu'il soit réuni une seconde fois afin de ne pas priver d'effet le recours à l'expertise. Il appartient alors à l'administration de s'assurer

que les deux avis du comité d'entreprise ont été recueillis après que ce dernier a été mis à même de prendre connaissance des analyses de l'expert ou, à défaut de remise du rapport de l'expert, à une date à laquelle, eu égard notamment aux délais propres à la procédure ouverte par le tribunal de commerce et aux diligences de l'employeur, l'expert a disposé d'un délai suffisant pour réaliser sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de formuler ses avis en connaissance de cause (CE, 16-4-21, n°426287, solution transposable au CSE).

■ Document unique

Si le CHSCT peut être amené, dans le cadre de ses prérogatives, à faire des propositions de mise à jour du document unique, aucune obligation légale ou réglementaire n'impose à l'employeur de le consulter sur le document unique en tant que tel (Cass. soc., 12-5-21, n°20-17288).

■ CHSCT – Délai de consultation

Le délai de consultation fixé par l'article R 4614-5-3 du Code du travail court à compter de la date

à laquelle le CHSCT a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le président du tribunal s'il estime que l'information communiquée est insuffisante. Un accord collectif de droit commun, ou un accord entre l'employeur et le CHSCT peut cependant fixer d'autres délais que ceux prévus à l'article R 4614-5-3 précité, les prolonger, ou modifier leur point de départ. L'absence de remise du rapport par l'expert, tenu pour exécuter la mesure d'expertise de respecter un délai qui court du jour de sa désignation, n'a pas pour effet de prolonger le délai de consultation du CHSCT fixé par l'article R 4614-5-3 du Code du travail (Cass. soc., 27-5-21, n°19-18089, solution transposable au CSE).

■ CSE – CHSCT

Le CSE héritant légalement des délibérations du CHSCT, en cas de contestation en justice de cette délibération, il doit avoir désigné l'un de ses membres pour le représenter en justice. Une confirmation de jurisprudence pour la première fois, à notre connaissance, adoptée en matière de CSE (Cass. soc., 31-3-21, n°19-23654).

■ Égalité professionnelle – Expertise CSE

La décision de l'expert, chargé d'assister les élus dans la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés, est valable si elle intervient alors que la négociation a déjà commencé, dès lors qu'il est désigné en temps utile pour la négociation (Cass. soc., 14-4-21, n°19-23589)

■ Compétence judiciaire – Délibération CSE

La contestation du déroulement d'une réunion du CSE pour défaut d'ordre du jour conjoint dont l'objet du litige est l'annulation d'une délibération portant sur l'élection des représentants du CSE au CSE central relève de la compétence du juge judiciaire et non pas du juge des référés (CA Lyon, 30-3-21, n°20/03011).

■ Action en justice – Intérêt à agir du CSE

Le CSE a un intérêt à agir, s'agissant de la mise en œuvre et la définition des modalités du télétravail au sein de l'entreprise ou de l'émission de tickets-restaurants (TJ Paris, 30-3-21, n°20/09805).

LA CULTURE À PORTÉE DE MAIN

Musée

Mémoires commune(s) 1871-2021
du 29 mai 2021 au 31 janvier 2022
au Musée de l'Histoire Vivante à Montreuil (93)



À l'occasion du 150^{ème} anniversaire de la Commune de Paris, le musée de l'Histoire vivante vous propose de retourner dans ce passé se projetant dans de possibles futurs et dont les échos nous parviennent encore aujourd'hui.

www.museehistoirevivante.fr/expositions/exposition-du-29-mai-2021-au-31-janvier-2022/memoires-commune-s-1871-2021

Radio

Yves Veyrier : retour sur l'entretien avec le secrétaire général de Force Ouvrière



Le 12 novembre 2020, tandis que le Secours Catholique publiait son nouveau rapport annuel sur la pauvreté avec des statistiques très inquiétantes, le gouvernement a annoncé que Bridgestone allait fermer son usine de Béthune, avec 863 suppressions de postes. Plans sociaux, télétravail, augmentation de la précarité... Pour parler de ces sujets, Yves Veyrier, le secrétaire général de Force Ouvrière répondait aux questions d'Alexandra Bensaid.

www.franceinter.fr/emissions/on-n-arrete-pas-l-eco/on-n-arrete-pas-l-eco-14-novembre-2020

Photographie

Visages du monde ouvrier
du 9 octobre 2021 au 29 janvier 2022
Galerie Lumière des roses à Montreuil (93)



Au début du XX^e siècle, l'évolution technique de la photographie et sa démocratisation vont permettre d'élargir les représentations du monde ouvrier. Autrefois simples figurants au sein de mises en scène servant les intérêts du patronat, ouvriers et ouvrières s'approprient progressivement leur image pour inventer un espace d'expression de leur propre culture.

<http://lumieredesroses.com/expositions>

Série

P'tit Quinquin
de Bruno Dumont – sur arte.tv pendant un an



Dans leur village du bord de mer, P'tit Quinquin et sa bande font les quatre cents coups jusqu'au jour où l'on découvre une vache morte dans un bunker. Le commandant de gendarmerie Van der Weyden et son adjoint Carpentier mènent l'enquête.

www.arte.tv/fr/videos/049805-001-A/p-tit-quinquin-1-4/

**Si vous souhaitez recevoir
L'inFO des CSE
par mail tous les trimestres,
écrivez-nous à l'adresse suivante :
secretariatnego@force-ouvriere.fr
afin que nous vous ajoutions
à la liste de diffusion.**



FORCE OUVRIÈRE

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 82 00 – www.force-ouvriere.fr