

L'inFO des CSE

**LES 80 ANS DES CE/CSE :
HISTOIRE, COMBATS, AVENIR DES
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

80
ans
DES CE/CSE

FO

**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE
SECTEUR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE LA REPRÉSENTATIVITÉ**

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

<https://www.force-ouvriere.fr>



COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

Ensemble, nous accompagnons les bénéficiaires de votre CSE

Assureur de près de 10 000 structures ⁽¹⁾, **la Macif est l'assureur privilégié des Comités Sociaux et Économiques.**

En assurant votre CSE à la Macif, vous bénéficiez :

- d'un accompagnement personnalisé avec un réseau de conseillers spécialisés dédié à votre écoute
- de garanties adaptées au fonctionnement et aux activités de votre CSE : la responsabilité civile et l'assurance des biens ⁽²⁾
- d'avantages pour les salariés bénéficiaires de votre CSE ⁽³⁾

Pour plus d'informations sur nos offres, contactez nos conseillers spécialisés du lundi au vendredi de 8 h à 20 h et le samedi de 9 h à 17 h

▶ N°Cristal 09 69 39 49 55 ou rendez-vous sur [macif.fr](https://www.macif.fr)

APPEL NON SURTAXE



La Macif,
c'est vous.

(1) Au 31 décembre 2025.

(2) Dans les conditions et limites fixées au contrat Multigarantie Activités Sociales Comité d'entreprise souscrit.

(3) Offre soumise à conditions, réservée aux salariés bénéficiaires d'un CSE ayant signé un PACTE CSE en 2026.

Crédit photo : Panther Media / GraphicObsession

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

OUVERTURE DE LA JOURNÉE

Karen Gournay, Secrétaire confédérale en charge du secteur de la Négociation collective et de la Représentativité p. 7

PROPOS INTRODUCTIFS :**la création des CE en 1945 : contexte historique et enjeux**

Frédéric LERAIS, Directeur général de l'IRES p. 9

PREMIÈRE TABLE RONDE**Des comités d'entreprise aux CSE : une histoire de luttes sociales**

Retracer les grandes étapes historiques de la représentation du personnel depuis l'ordonnance de 1945, en mettant en lumière le rôle des syndicats, les évolutions juridiques, les contextes sociaux et politiques

Évolution juridique des IRP (CE, DP, CHSCT) vers le CSE

Inès MEFTAH, Maître de conférences en droit privé à l'Université Paris I (ISST) et à l'Université de Strasbourg p. 13

L'évolution de la prise en compte de la santé et des conditions de travail

Nathalie GUILLEMY, INRS, Directrice du centre de Paris p. 16

Place des IRP dans l'entreprise, évolution du rôle social et économique

Jean-Michel DENIS, Sociologue et Professeur à l'Université Paris I (ISST) p. 1

Transformation du rôle économique du CE vers celui du CSE – Quels impacts sur les moyens ?

Fayçal ABASSI, Expert-comptable Associé, Syncéa p. 19

L'impact terrain du passage à une instance unique

Sabine PRUVOST, Déléguée syndicale centrale FO LIDL p. 20

Questions dans la salle p. 25

DEUXIÈME TABLE RONDE**L'importance des combats syndicaux pour une représentation efficace des salariés**

Mettre en valeur l'action syndicale dans la défense, la conquête de droits et la protection des prérogatives économiques, sociales et sanitaires du CSE

État de la représentation du personnel depuis la mise en place des CSE

Guillaume DESAGE, Chargé d'études au département relations professionnelles et temps de travail de la DARES p. 29

Le combat syndical local en pratique

Patrice SCHIEFF, Délégué syndical FO Amcor flexible et Sabine PRUVOST, Déléguée syndicale centrale FO Lidl p. 31

Quel rapport de force dans l'entreprise suite à l'évolution des CSE ?

Camille DUPUY, Sociologue et Professeur à l'Université Paris-Saclay p. 33

Les outils de lutte contre l'affaiblissement des IRP

Patricia DREVON, Secrétaire confédérale FO 34

Évolution de la politique et de la réglementation des activités sociales et culturelles

Arnaud BREUIL, UPCOOP et Christophe BENS, Délégué syndical FO France Télévisions 38

Questions dans la salle

TROISIÈME TABLE RONDE**Quel avenir pour les représentants du personnel ?**

Explorer les perspectives du CSE face aux défis contemporains (transition écologique, numérisation, dialogue social affaibli, droit à l'expertise, formation des élus, etc).

Les menaces qui pèsent sur la représentation du personnel et le dialogue social

Karen GOURNAY, Secrétaire confédérale FO p. 46

Vers une refonte nécessaire du dialogue social ? Quelles pistes ?

Fabrice SIGNORETTO, Vice président du cercle Maurice Cohen p. 49

La prise en compte des enjeux de la transition écologique par les élus

Arnaud CASADO, Maître de conférences en droit privé à l'Université Paris I (ISST) et Béatrice CLICQ, Secrétaire confédérale FO p. 51

L'impact de l'IA dans les missions des élus et son utilisation dans le cadre du mandat

Kevin SUTER, Juriste en relations sociales, Groupe Legrand p. 55

Vision de l'avenir du mandat, attentes de la jeune génération syndiquée

Maëlle JACQUET, Membre du Bureau FO JEUNES p. 57

Les revendications FO pour renforcer les droits et moyens des CSE

Karen GOURNAY, Secrétaire confédérale FO p. 59

Questions dans la salle p. 61

CLÔTURE DE LA JOURNÉE

par Frédéric Souillot, Secrétaire général FO 65

AGENDA 2026**Stage rémunérations**

- du 8 au 12 juin à l'ISST de Bourg-la-Reine

Stage CSE

- du 7 au 10 avril 2026, à l'ISST de Bourg-la-Reine
- du 31 Août au 4 septembre 2026 à l'IST de Strasbourg

À CONSULTER

LES GUIDES FO SONT FAITS POUR VOUS !

Ces guides sont élaborés par les secteurs de la confédération FO. Ils sont disponibles sur le site internet de la confédération (force-ouvriere.fr) ou sur demande par mail.



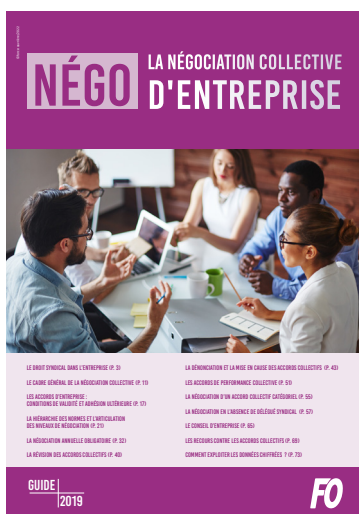
BDESE – Base de données économiques, sociales et environnementales en pratique !



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



CSE – Comité social et économique Mise en place et fonctionnement



NÉGO – La négociation collective d'entreprise



PAP – Préparer ses élections professionnelles Protocole d'accord préélectoral commenté



CSE – Dans les entreprises de moins de 50 salariés Mise en place et fonctionnement

À CONSULTER



NÉGO – La négociation collective de branche



CSE – Le règlement intérieur Modèle commenté



REPRÉSENTATIVITÉ

Contact : secteur de la Négociation collective et de la Représentativité : secretariatnego@force-ouvriere.fr



InfoJuridiques
Revue trimestrielle juridique



Conseiller Prud'homme
Guide pratique



Le conseiller du salarié
Guide pratique

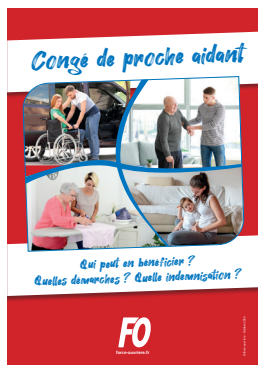


Le droit syndical
Guide pratique

Contact : secteur des Affaires juridiques et du Droit syndical
sjuridique@force-ouvriere.fr



Proches aidants :
mieux les connaître pour
améliorer leurs droits



Congé de proches aidants :
qui peut en bénéficier ?
Quelles démarches ?
Quelle indemnisation



Prévoyance :
les clés pour mieux
s'y retrouver

Contact : secteur de la Protection sociale collective – egautron@force-ouvriere.fr



Climat et environnement :
un enjeu social
Les positions de Force Ouvrière



GESTE - Le guide de
l'engagement syndical pour la
transition environnementale
La mobilité durable - TOME 1

Contact : secteur de l'Égalité et du
Développement durable
bcliq@force-ouvriere.fr



Guide pratique de la
Formation professionnelle



Le livret de l'alternance



Le guide du futur retraité
et du retraité

Contact : secteur de l'Emploi et des Retraites
mbeaugas@force-ouvriere.fr

Contact : UCR
pbarbier@force-ouvriere.fr

OUVERTURE DE LA JOURNÉE



Karen Gournay

*Secrétaire confédérale en charge du secteur
de la Négociation collective et de la Représentativité*

Mes chers camarades, bonjour à toutes et à tous.

Une fois encore, vous vous êtes déplacés en nombre pour participer à ce rendez-vous annuel des élus CSE FO et j'en suis sincèrement ravie.

Ce moment est avant tout le vôtre, celui des représentants du personnel, celui de celles et ceux qui, chaque jour, font vivre le syndicalisme dans les entreprises et c'est ici, dans votre maison, la confédération FO, que nous avons choisi de nous retrouver.

À l'heure où les divisions de tous ordres se multiplient : divisions politiques, sociales, économiques, il est plus que jamais essentiel de préserver notre cohésion, notre collectif et notre détermination commune à défendre les intérêts des salariés car c'est unis que nous pouvons continuer à porter haut et fort nos revendications dans la fidélité à notre indépendance syndicale.

Cette édition revêt une signification toute particulière. Elle marque les 80 ans des comités d'entreprise devenus aujourd'hui comités sociaux et économiques, 80 ans d'histoire, 80 ans de luttes, 80 ans de représentation collective des salariés.

Rappelons-nous brièvement qu'à l'origine, en février 1945, dans une France qui sortait à peine de la guerre, le gouvernement provisoire de la République française adoptait l'ordonnance du 22 février 1945 instituant les comités d'entreprise. Cette ordonnance,

portée notamment à l'époque par le ministre du Travail et par les forces syndicales de la résistance, dont la CGT-FO héritera de l'esprit libre et indépendant, posait un acte fondateur : celui de la démocratie sociale dans l'entreprise.

C'est cette ordonnance de 1945 qui a reconnu pour la première fois le droit des salariés à être informés et consultés sur la gestion et l'évolution économique de l'entreprise et à disposer d'un outil collectif pour défendre leurs conditions de travail, leur emploi et leurs droits sociaux.

Cette ordonnance a consacré l'idée qu'il ne pouvait y avoir de construction économique sans justice sociale, ni de performance durable sans représentants des travailleurs.

Depuis lors, les comités d'entreprise puis les CSE ont été de véritables bastions de la démocratie au travail, des lieux où s'expriment les voix des salariés, où se construisent les solidarités, où se portent les revendications ; mais ils ont malheureusement aussi été la cible de nombreuses réformes souvent inspirées par une logique de simplification qui, en réalité, vise à affaiblir la représentation collective et à éloigner les salariés des lieux de décision.

Nous le savons tous ici, les ordonnances de Macron de 2017 en fusionnant CE, CHSCT et DP, ont profondément modifié le paysage du dialogue social : les moyens, les heures de délégation, les expertises,

les budgets, les prérogatives. Tout a été resserré, concentré, parfois vidé de sa substance et pourtant, malgré ces reculs, les élus CSE FO résistent, s'adaptent et continuent d'agir pour les salariés.

C'est bien ce fil conducteur que nous voulons suivre aujourd'hui : comprendre d'où nous venons, mesurer le chemin parcouru et réfléchir à la manière dont nous allons pouvoir préparer l'avenir.

C'est pourquoi trois temps forts structureront cette journée : histoire, combats et avenir. Des échanges pluridisciplinaires nourris par des intervenants de qualité (universitaires, experts, praticiens) que je remercie chaleureusement pour leur présence et leur engagement et qui seront animés par notre camarade Renaud Bernard, journaliste à France Télévisions.

Mais surtout, cette journée est un moment de réflexion collective entre militants et élus Force Ouvrière pour partager vos expériences, vos difficultés, vos réussites, car c'est vous, mes camarades, qui, au quotidien, portez le syndicalisme dans l'entreprise.

Célébrer les 80 ans des CE/CSE, c'est aussi affirmer haut et fort que la représentation du personnel est un pilier de la démocratie sociale et que c'est un pilier qu'il faut défendre. Face aux réformes qui la fragilisent, face aux tentatives de contourner le dialogue social, nous devons rester vigilants, déterminés et combatifs.

La représentation collective des salariés, le CSE, a un avenir, mais à condition de continuer d'en faire un contre-pouvoir, un rempart face à la précarisation, un outil de progrès social.

Camarades, les 80 ans que nous célébrons ne sont pas un aboutissement mais une étape dans une histoire qui continue et cette histoire, c'est à nous, militants et élus Force Ouvrière, de l'écrire, de la faire vivre et de la transmettre.

Alors, merci à toutes et à tous pour votre présence et je vous souhaite une très belle journée d'échanges et de réflexion.

Je vous remercie.



Renaud BERNARD,
Animateur de la journée
et journaliste à
France Télévisions

Il y a deux choses à mesurer dans cet anniversaire. D'abord, une institution qui dure 80 ans, c'est une institution qui, même si elle est mise à mal, s'installe dans la durée.

Deuxième élément sur lequel je voudrais insister, c'est que l'idée qui a participé de l'ordonnance de 1945 est profondément réformiste, c'est-à-dire profondément identifiée à ce qui est l'âme de Force Ouvrière, des revendications pour conduire le dialogue social et la négociation.

Merci à Frédéric Lerais, Directeur général de l'IRES de nous avoir rejoints.

PROPOS INTRODUCTIF



La création des CE en 1945 : contexte historique et enjeux

Frédéric LERAI,
Directeur général de l'IREC

Renaud BERNARD. *En 1945, on sort de 5 ans de guerre mais aussi de la Troisième République. Prenons un exemple de la protection sociale sous la Troisième République qui était très corporatiste. Mais, en 1945, qu'est-ce qui préside, pour ce qui est des comités d'entreprise, à l'association des travailleurs à la vie économique et sociale du pays ? C'est un changement de paradigme fondamental, les travailleurs ne sont plus juste un élément du capital de l'entreprise, ils sont des partenaires.*

Frédéric LERAI. Il ne faut pas oublier que les comités d'entreprise sont partis d'un ensemble d'institutions représentatives du personnel : les délégués du personnel, le CHSCT jusqu'à il y a peu, et les sections syndicales.

La représentation du personnel s'inscrit dans une longue histoire : les délégués du personnel, par exemple, ont été institués en 1936, et généralisés en 1938, puis, ils ont disparu en 1939 mais sont revenus en 1945 et 1946. Il y a eu des basculements mais les racines sont vraiment anciennes et il ne faut pas oublier.

Le comité d'entreprise lui-même a une double origine que l'on a tendance à oublier.

Premièrement, le Conseil national de la Résistance a plaidé pour la participation des salariés à la direction de l'économie et à la gestion d'entreprise. Il faut rappeler que, dans le contexte de la guerre, le patronat a été collaborationniste en partie et qu'il est évincé de certaines entreprises à la sortie de la guerre.

Deuxièmement, ce qui fait vraiment la spécificité des comités d'entreprise en France – et qui n'existe pas dans les autres pays européens – ce sont les œuvres sociales. Pourquoi ? D'abord, la situation économique et sociale à la sortie de la guerre est catastrophique ; les pénuries étaient très importantes. Mais cette situation a permis de favoriser le développement des comités socio-économiques créés sous Vichy, certes, avec des dimensions discriminatoires importantes mais aussi des dimensions d'aide pour lutter contre ces pénuries.

En 1945, la création des CE avait deux missions importantes : une mission sur l'information et la consultation sur les questions économiques et une mission de gestion des œuvres sociales qui est vraiment, j'insiste, une spécificité française que l'on ne retrouve pas ailleurs.

Il est intéressant de revenir sur l'ordonnance du 22 février 1945 et la loi de 1946. Jean-Pierre Le Crom, grand spécialiste de l'histoire des comités d'entreprise parle à ce sujet d'origine ambiguë. Le comité des œuvres sociales – appelé « *comités charbon patates* » – a été mis en place pour lutter contre la pénurie ; il s'inscrit dans une histoire longue mais aussi dans l'histoire du paternalisme. Mais la démocratisation de la vie économique, de la participation sociale des salariés à la gestion des entreprises, relève vraiment des aspirations politiques et sociales du moment.

À la Libération – comme une partie du patronat collaborationniste a été évincée, sinon épurée – les travailleurs se sont retrouvés collectivement en

charge des responsabilités des entreprises. De fait, des travailleurs ont pris les commandes de certaines entreprises ; on peut dire qu'il y a eu une prise de conscience : le travailleur était en capacité d'avoir son mot à dire sur la gestion de l'entreprise.

Ce sont des moments assez fondateurs. Cette implication dans la gestion de l'entreprise était fortement débattue entre les organisations syndicales. On l'oublie aujourd'hui, mais elle n'allait pas de soi ; elle est peut-être encore débattue aujourd'hui. En tout cas, on retrouve aujourd'hui dans le CE, ce droit à l'information-consultation qui est le nôtre.

Je voudrais évoquer un troisième facteur qui explique la configuration de l'époque : le rôle de la participation. La pensée du général de Gaulle à l'époque, c'est la participation, c'est-à-dire l'union de tous pour la reconstruction ; il fallait fonder un intérêt commun pour toutes les entreprises et toutes les parties prenantes.

Le comité d'entreprise devrait donc être ce lieu de dialogue, avec une seconde spécificité des comités d'entreprise en France ou leur équivalent, être présidé par l'employeur.

En fait, l'ordonnance de février 1945 indique que les CE ne sont pas des organismes de décision. Ils doivent être le signe d'une union féconde « *de tous les éléments de la production et être un instrument de coopération* ». On voit bien les fondements de la participation, l'ambiguïté aussi de la représentation des salariés dans le cadre des comités d'entreprise et une tension très forte entre une logique conflictuelle et une logique de coopération.

Voilà, à la sortie de la guerre, ce qui a fondé les comités d'entreprise et leurs particularités.

R.B. *Cela change profondément le statut des salariés qui sont passés – j'insiste – d'un élément constitutif du capital pour celui qui le possède, à un élément de coopération à l'intérieur de celui-ci et c'est en cela que c'est révolutionnaire ; ce n'est pas parce que cela a un impact de gestion, mais parce que cela nous associe enfin à la vie de l'entreprise en tant que partie prenante. Aujourd'hui, on n'en est plus là. Cela a même un peu reculé.*

F.L. Je ne sais pas si j'emploierais le terme « *recul* » ; sur certains aspects, oui, mais pas sur tous.

Depuis 1945, il y a eu de très nombreuses réformes de la représentation du personnel : la création des

sections syndicales en 1968 et en 2008 et des CHSCT en 1982. Le CE est devenu le terrain pour mesurer la représentativité. C'est un élément important que l'on a tendance à oublier, et qui peut changer la donne.

Il faut aussi souligner que le contexte économique, social, politique, idéologique, a profondément changé. Les CSE d'aujourd'hui ne sont pas les CE d'hier.

Est-ce un recul ? Je serais un peu plus nuancé. Il me semble que les institutions représentatives ont pu développer et renforcer la mission de donner une voix collective aux salariés dans l'entreprise. Cela a eu tendance à couvrir plus de champs que le seul champ économique, en lien avec les questions sociales, environnementales et autres.

La dimension économique a été aussi renforcée lorsque l'on s'est aperçu que la mise en place du marché commun pouvait avoir des effets de restructurations importants. C'est à ce moment là que des plans de restructuration se sont mis en place. On pourrait aussi inclure dans cette dimension économique les comités d'entreprise européens, qui sont à même, dans cette logique, de réfléchir à l'impact des restructurations.

Le deuxième mouvement vient du fait que, depuis une vingtaine d'années, beaucoup de lois ont été adoptées sur le « *dialogue social* » visant à mettre plus de sujets au sein du comité d'entreprise pour ainsi renforcer cette dimension de droit collectif.

Pour certains observateurs, il y en a trop. On a encombré quelque part les comités d'entreprise. De mon point de vue, la dimension de droit de regard sur la vie économique de l'entreprise s'est plutôt renforcée. Cela ne va pas sans difficultés concrètes, parce que les frontières de l'entreprise ont bougé avec la mondialisation. Qui décide des restructurations ? Est-ce le siège à Paris, le siège aux États-Unis ?

Le dernier point sur lequel j'aimerais revenir c'est les ordonnances travail de 2017. D'un certain point de vue, elles ne remettent pas en cause la dimension économique, en tout cas la dimension information-consultation sur les questions économiques et peut être même la renforcent d'une certaine façon. En effet, à partir du milieu des années 2010, côté patronat, il y a une offensive assez importante pour fusionner ces instances : CHSCT, délégués du personnel, CE. Il faut « *simplifier* » et « *rationaliser* ».

Jusqu'en 2017, les fusions des instances ont aussi été négociées au sein de l'entreprise. On était encore dans un espace de négociations.

En 2017, on change de logique. Il y a une rupture – pas à cette volonté de négociation parce que les CSE sont la fusion obligatoire de l'ensemble de ces fonctions – parce qu'il n'y a pas eu de négociation sur cette question.

Dans cette fusion, les questions économiques sont toujours là. Des réductions drastiques des moyens, posent question sur la faisabilité de consultations et d'informations approfondies, notamment sur les questions économiques.

D'abord, les moyens des élus ont été réduits. La disparition des CHSCT et des DP fait perdre – le comité d'évaluation des ordonnances l'a mis en avant – un certain nombre de capteurs de terrain pour échanger sur l'organisation du travail et la vie économique de l'entreprise. Par ailleurs, l'expertise a perdu aussi du terrain puisqu'elle doit être arbitrée maintenant, au regard du budget du CSE.

R.B. *Cela fait quand même trois axes fondamentaux qui me permettent de qualifier ce qui s'est passé en matière de recul ; si vous avez moins de monde, si ce monde est plus isolé car il n'a plus de capteurs et s'il a moins de pouvoirs, cela vient diluer l'impact d'un CSE dans la vie de l'entreprise.*

F.L. En pratique, vous avez raison mais l'objectif n'est pas celui qui a été atteint ; des dysfonctionnements ont été soulignés par le comité d'évaluation qui, par surprise, a été dissous.

Il y a bien encore la question économique et celle des informations-consultations. D'autres sujets, par contre, sont plus compliqués à traiter aujourd'hui. Ils portent sur des questions d'organisation du travail qui participent effectivement à la vie économique mais aussi à la santé des travailleurs de manière globale. C'est en ce sens que je dis qu'il y a un recul, mais les questions économiques ont pris un point de vue dominant dans l'entreprise.

R.B. *Ce bel esprit qui a présidé à l'ordonnance de 1945 – qui était de faire coopérer les travailleurs à la vie économique et sociale et non pas seulement de l'entreprise mais du pays, en 2017 – n'a-il pas été un peu dénaturé pour ne pas dire trahi ?*

F.L. L'esprit peut y être, mais le fonctionnement est dénaturé. Je veux dire que l'encombrement des CSE, la difficulté pour les élus de débattre ensemble,... posent une vraie difficulté pour traiter ces sujets. À cela, il faut ajouter qu'on va solliciter beaucoup plus le CSE, lui demander par exemple de traiter des questions environnementales, d'égalité professionnelle, etc. avec des moyens qui sont insuffisants. En tout cas, la capacité concrète de mener à bien ce partenariat – appelons-le comme cela – devient très difficile.

R.B. *On n'est plus dans la participation. Je vous remercie pour ces propos introductifs. ■*

PREMIÈRE TABLE RONDE

DES COMITÉS D'ENTREPRISE AUX CSE : UNE HISTOIRE DE LUTTES SOCIALES

Retracer les grandes étapes historiques de la représentation du personnel depuis l'ordonnance de 1945, en mettant en lumière le rôle des syndicats, les évolutions juridiques, les contextes sociaux et politiques.



De gauche à droite : Faycal ABASSI, Sabine PRUVOST, Nathalie GUILLEMY, Inès MEFTAH et Jean-Michel DENIS.



Évolution juridique des IRP (CE, DP, CHSCT) vers le CSE

Inès MEFTAH,

*Maître de conférences en droit privé à l'Université Paris I (ISST)
et à l'Université de Strasbourg*

Renaud BERNARD. *On vient de balayer toute une série de réformes, certaines pour augmenter le champ, l'action, l'impact des comités d'entreprise à l'époque : les sections syndicales en 1968, les CHSCT en 1982 et les délégués du personnel un peu avant. Toute ces réformes ont conduit à ce que nous appelons des conquêtes sociales au service des salariés, ce qui n'a pas été fait sans mal.*

Si vous êtes d'accord, revenons avec Inès Meftah, maître de conférences en droit privé, sur cette évolution juridique de façon synthétique depuis 1945. En 1945, les ordonnances créent les CE. Quelle est leur personnalité juridique à cette époque ?

Inès MEFTAH. Avant de répondre à votre question, il faut quand même que je donne quelques précisions liminaires.

D'abord, il s'agit de suivre l'évolution, c'est-à-dire les phases, la naissance, la consolidation, la perte de vitesse, sachant que l'histoire des CSE est cyclique et que les avancées ne sont pas indéfinies dans le temps, tout comme les reculs ne sont pas inévitables. Puis, des acteurs vont interagir avec des outils. Et c'est cette dynamique qui va créer la représentation telle qu'on l'a connaît aujourd'hui et telle qu'on l'a connue.

Il y a une ambivalence que je pose comme un point de départ : les règles. On ne peut pas dire des règles qu'elles ont vocation à permettre une avancée de manière unilatérale, parce qu'elles peuvent être retournées. De cette ambivalence, va donc naître une lutte, et c'est important, une lutte autour du sens à donner à la représentation.

Dans cette lutte, la position du patronat a énormément évolué. À la naissance du CSE, en 1945, le patronat luttait contre les CE. Et aujourd'hui, on peut dire qu'ils luttent dans le CE, pour contrôler le CSE. C'est un élément important.

Partant de là, il y a une première phase où le comité d'entreprise est reconnu comme une instance au sein de laquelle il y a des prérogatives. La première est celle d'être informé et consulté. Informé, c'est-à-dire recevoir une information et essayer de penser les décisions de l'employeur, avoir des informations sur ses décisions de nature économique ou sociale, et penser à la nature des évolutions envisagées par l'employeur.

Ces informations doivent être assorties d'outils qui sont l'alerte, soit la possibilité de dénoncer des événements dont on estime qu'ils vont avoir des incidences sur la vie de l'entreprise, mais également de recourir petit à petit à l'expertise, c'est-à-dire à un tiers, pour analyser si les informations données par l'employeur sont justes ou pas justes.

C'est important dans l'esprit du CSE parce que cela crée une sorte de dynamique de contrôle au sein de l'instance. Il y avait un débat à la naissance du CSE : s'agit-il d'une instance de contrôle ou de coopération ? Finalement, l'instance a oscillé entre les deux, mais les outils tels qu'ils étaient pensés permettaient un contrôle de la part des représentants des salariés sur la gestion de l'employeur. Ce n'est pas de la cogestion ; la cogestion a été refusée. C'est très important parce que l'employeur demande l'avis au CE, mais peu importe qu'il soit négatif ou positif, cela crée une discussion. C'est la première phase.

Le CE est donc pensé autour d'une information. Les DP sont tout de même une représentation de proximité sur les difficultés très concrètes du quotidien des salariés. Il y a un CHS en charge des questions liées à la santé et le syndicat qui est un élément fondamental qui était, à la base en 1945, extérieur à l'entreprise. Il a fallu attendre 1968 pour qu'il pénètre les portes de l'entreprise. Donc, il y a plusieurs acteurs outillés et chaque acteur interagit finalement dans le cadre d'une dynamique.

Le but du CSE est de questionner, de contrôler les actions de l'employeur. Le syndicat, lui, a un rôle revendicatif ; son but est d'élaborer, de penser des avancées sociales sans s'arrêter à ce qui est proposé par l'employeur, c'est-à-dire d'aller au-delà de la loi, d'obtenir des acquis. Pour cela, il va s'appuyer sur les informations notamment économiques transmises au sein du CSE pour structurer son cahier revendicatif.

R.B. *Donc Inès, cela veut dire que cette idée de 1945 a été dévoyée ?*

I.M. Je vais tenter de démontrer que les employeurs ont pleinement investi le CSE de sorte qu'il devienne la courroie de transmission de la politique de l'entreprise. En fait, le CSE est pensé comme un moment pour l'employeur où il va communiquer des informations pour permettre ensuite aux élus d'expliquer aux salariés les évolutions dont ils sont l'objet et pour qu'au fond, ils les acceptent plus facilement. On se rend bien compte que l'employeur, dans les restructurations d'entreprise, essaie de passer par le CSE pour faire accepter les évolutions face auxquelles les salariés voudraient se révolter. C'est pour cela qu'il y a une lutte autour du sens, mais pour que cette lutte soit possible, il y a une phase de consolidation ; c'est-à-dire que l'information a été pensée comme loyale, claire, précise en droit. L'idée, c'est que les élus donnent un avis utile mais pour cela, il faudrait que l'employeur délivre une information substantielle qui soit digérée, compréhensible par le commun des mortels.

C'est très important. Parfois on communique, aux salariés des grands groupes, des informations en anglais, en allemand, et tout un tas d'informations incompréhensibles dans lesquelles ils sont noyés, alors que le droit positif a été pensé pour que cette information soit compréhensible. C'était la première phase de consolidation, qui s'est accompagnée d'une substantialisation de l'expertise en 1982, avec les lois Auroux. L'expertise a été pensée comme une manière de renforcer le droit à l'information qui s'est accompagné d'un droit d'alerte pour dire *« attention, il y a des difficultés relatives à la santé des salariés auxquelles il va falloir faire face, aussi bien sur le plan économique que sur le terrain »*.

Mais attention, 1982, c'est les lois Auroux mais il y a quand même, en embuscade, des accords dérogatoires qui vont changer la donne.

Il y a donc une évolution en 1982 avec les lois Auroux : l'arrivée de la gauche au pouvoir – on va dire les années un peu folles avec des évolutions, mais quand même des traces d'une révolution qui se prépare sur la manière dont on va concevoir la règle de droit en matière de représentation.

R.B. *Peux-tu être plus précise ?*

I.M. À partir de 1982, avec la mise en place des accords dérogatoires, la négociation collective peut aller en dessous de ce que prévoit la loi.

Que la négociation collective puisse aller en dessous de ce que prévoit la loi signifie que le rôle de la représentation n'est plus seulement un rôle de progrès social. Avant on disait *« on va négocier et au pire, ce sera mieux, mais là, cela peut être pire »*. Donc, petit à petit, les employeurs qui luttent contre la négociation se sont mis à vouloir négocier.

Là, on est en 1982, mais il y a la troisième phase qui est un tournant oscillant entre des avancées et des reculs. Les reculs, c'est en 2003 avec les accords de méthode, c'est extrêmement important parce que la représentation devient un objet de négociation à part entière. L'information du CSE, la consultation du CSE, le recours à l'expertise du CSE deviennent un objet de négociation. Cela signifie que l'employeur a ses propres revendications à faire valoir dans le cadre de la négociation et ces revendications portent sur la manière dont l'information sera délivrée.

Je sais qu'il y a peu d'auteurs qui identifient la naissance des accords de méthode comme un tournant dans le droit de la représentation et pourtant, dès 2003 c'en est un – à titre expérimental dans le cadre des restructurations. L'employeur voulait tenir la temporalité de ces réorganisations et pour cela, il demande à négocier.

En 2005, ces accords de méthode sont consolidés mais en 2008, arrive la réforme de la représentativité. Que se passe-t-il avec cette réforme ? Le pluralisme syndical est exacerbé et se transforme en division syndicale. C'est une course à l'élection continue ; les élus sont continuellement en train de préparer les élections, de préparer les listes, ils sont pris dans une espèce de logique et, dans ce cadre, les employeurs arrivent à immobiliser certaines instances en jouant les majoritaires contre les minoritaires, en jouant finalement la division des uns et des autres.

La loi de 2008 a été un vrai tournant. On dit mettre en place la démocratie sociale, pourtant la démocratie a toujours existé dans les assemblées générales. Dans les AG, les salariés votent et c'est la base de la revendication ; les syndicats n'ont donc pas attendu la loi de 2008 pour vivre suivant le prisme démocratique.

R.B. *Je me fais l'avocat du diable : même si on « galère » tous avec nos questions de représentativité, cela ne nous a-t-il pas obligé à nous professionnaliser, c'est-à-dire à nous rendre plus efficaces pour aller d'abord décrocher cette représentativité ?*

I.M. Je pense que la question de l'efficacité est étrangère au syndicalisme. Pour les salariés, il y a les syndicats pour qui ils votent et ceux qu'ils vont voir. Certains, par exemple, vont voter pour des syndicats, mais quand ils sont en difficulté, ils savent très bien quel syndicat aller voir et parfois il y a un décalage entre les deux. Du coup, la notion d'efficacité en lien avec le syndicalisme me gêne car le syndicalisme n'est pas une instance qui est là pour être efficace, ni le CSE, ni la CSSCT. Il est là pour faire prévaloir des liens de solidarité entre les salariés, pour contrôler les actions de l'employeur, pour améliorer les conditions de travail des salariés. ■



L'évolution de la prise en compte de la santé et des conditions de travail

Nathalie GUILLEMY,
INRS, Directrice du centre de Paris

Renaud Bernard. *Je voudrais m'adresser à Nathalie Guillemy puisque vous parliez de CHSCT. Vous êtes la directrice de l'INRS.*

Nathalie GUILLEMY. L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, constitué sous forme d'association, est financé par la Sécurité sociale, à partir des cotisations AT-MP prélevées dans les entreprises, dans la perspective de faire de la prévention.

R.B. *En fonction de la taille des entreprises ?*

N.G. En fonction de la taille et de la sinistralité de l'entreprise. Notre conseil d'administration est strictement paritaire. Nous sommes véritablement sur le prisme de la santé et de la sécurité au travail.

R.B. *On peut dérouler l'histoire en trois phases : 1945-1982, 1982-2017 et depuis 2017. 1982... L'apparition des CHSCT.*

N.G. L'apparition des CHSCT et au-delà, est une sorte de souffle qui permet de s'approprier plus aisément les questions de santé et de sécurité au travail. Il y a effectivement la mise en place des CHSCT avec des élus dédiés, mais également un droit d'expression des salariés qui fait que sur le terrain, on voit aussi émerger un frémissement de revendications en matière de santé et de sécurité. Depuis 1945, la santé et la sécurité sont perçues comme des sujets techniques, peu conflictuels, aussi bien par les employeurs que parfois par les salariés. On considère qu'il suffit d'identifier un risque pour appliquer automatiquement une mesure de prévention. Cette vision très technique change à partir de 1982, quand les salariés et leurs représentants commencent réellement à s'approprier ces questions.

C'est à ce moment-là que la santé et la sécurité deviennent un véritable enjeu collectif.

R.B. *En 2017, cela recule un peu.*

N.G. Pour moi, il y a un tournant important en 1991 en matière de santé et sécurité au travail. L'approche législative change complètement. En France, le droit du travail a toujours été très encadré et très détaillé, avec un Code du travail très volumineux. L'État a longtemps pensé qu'il fallait tout prévoir et tout réglementer pour prévenir les risques.

En matière de santé et de sécurité au travail, à partir des années 1990 – comme ce n'était pas un enjeu des grandes luttes sociales jusque-là – il y a un changement de paradigme. C'est l'Europe qui se saisit de ces questions de santé et de sécurité au travail. Il y a alors une réglementation qui, de prescriptive, devient – on l'a dit et évalué avec la Commission européenne – responsabilisante. La réglementation ne vient plus de l'État français en matière de santé et de sécurité au travail à partir des années 1990 ; elle vient de l'Europe et consiste à fixer des objectifs.

En 1991, avec la transposition des directives européennes, on change de logique. On passe d'une réglementation très prescriptive, qui disait précisément comment prévenir chaque risque, à une obligation de moyen. L'employeur est libre des moyens, mais il doit démontrer qu'il a évalué les risques, dialogué avec les représentants du personnel et mis en place des mesures efficaces pour garantir la sécurité des salariés.

R. B. *Cela a presque sacralisé la sécurité des salariés.*

N.G. Oui mais cela lui a donné un aspect radicalement différent de tous les autres domaines et cela a surtout mis l'employeur dans une situation où le dialogue avec les représentants du personnel sur ce sujet était

une source de sécurisation des mesures décidées. Prenons des exemples très concrets : jusque dans les années 1990, dans le Code du travail des dispositions disaient qu'une allée de circulation doit faire 1,10 mètre de large ; on n'avait pas à discuter. À partir de la nouvelle approche réglementaire et de l'approche européenne, on a dit que l'allée de circulation fait la largeur que vous déciderez qu'elle fera, en fonction des gens qui passent, des chariots par exemple qui vont passer à tel endroit.

R.B. *Mais cela responsabilise les employeurs en même temps.*

N.G. C'est-ce que je dis ; on passe d'une approche réglementaire prescriptive à une approche responsabilisante. On a donc un changement de paradigme complet qui est parfois passé inaperçu, mais qui, en matière de santé et de sécurité, est important. Puis, la troisième époque, c'est 2017 – en tant qu'aboutissement, puisque un certain nombre de mouvements ont commencé dans les années 2010 – et la suppression des CHSCT. En matière de santé et de sécurité pour nous, c'est un moment de renoncement sur un certain nombre de sujets. Ce sont des sujets qui ont pris de l'importance au fil du temps, alors que les représentants du personnel qui, depuis 1945, s'intéressaient surtout aux questions économiques et sociales, s'en étaient vraiment saisis avec l'émergence de toutes les problématiques autour de l'organisation du travail. Depuis la suppression des CHSCT et des DP, les questions de santé et de sécurité ont plus de mal à

trouver leur place à l'ordre du jour des CSE. On ne peut pas tout voir, tout faire : « *qui trop embrasse, mal étreint* » ; les élus ayant trop de sujets à traiter et pas assez de temps ni de moyens : le document unique d'évaluation des risques doit être présenté au CSE, c'est un temps ; le bilan annuel doit aussi être présenté, c'en est un autre ; le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) aussi, encore un autre temps. Mais personne ne dit réellement dans quel ordre ces temps doivent s'articuler. Et selon la manière dont ces sujets sont inscrits à l'ordre du jour, présentés et enchaînés, on se rend bien compte qu'ils sont plus ou moins investis, plus ou moins réellement pris en charge par le CSE.

R.B. *Il y a un côté très pervers avec les ordonnances de 2017 venues s'imposer de façon normative, tout en disant «on va laisser la plus grande place possible désormais à l'accord collectif».*

N.G. Il va falloir changer de stratégies – notamment celles d'approche sur la santé et la sécurité et des questions d'organisation du travail – par un dialogue renforcé entre les élus et les représentants syndicaux.

Puisque qu'ils veulent de la négociation collective de proximité, faisons de la négociation collective de proximité sur l'organisation du travail. Mais il va falloir envisager un changement d'acteurs avec qui travailler et un changement de façon de se saisir de la question pour qu'elle puisse continuer d'être appréhendée par les élus. ■



Place des IRP dans l'entreprise, évolution du rôle social et économique

Jean-Michel DENIS,
Sociologue et Professeur à l'Université Paris I (ISST)

Renaud Bernard. *On va revenir sur le rôle économique, parce que c'est un rôle non seulement historique, mais qui a été renforcé.*

Aujourd'hui, les comités sociaux et économiques ont-ils une marge de manœuvre pour être des interlocuteurs, voire des influenceurs dans la politique économique menée par l'employeur ?

Jean Michel Denis, depuis 2017, peut-on dire que l'influence économique des CSE a été renforcée ou au contraire minée ?

Jean Michel DENIS. *C'est une question compliquée ; se pose-t-elle seulement depuis 2017 ou, pouvait-on déjà la poser auparavant ?*

En réalité, depuis plusieurs décennies, les réformes du droit du travail se succèdent et vont souvent dans le même sens : elles réduisent progressivement les prérogatives, les moyens et la capacité des salariés

et de leurs représentants à faire entendre leur voix dans les instances de représentation du personnel.

Effectivement, il a beaucoup été dit qu'en la matière, les ordonnances constituent soit l'acmé de ce processus sachant qu'il démarre bien plus tôt, soit un moment de basculement où, à travers ce mécanisme de fusion, à travers toutes les mesures qui ont impacté cette représentation collective des salariés, le rôle des instances n'est plus du tout possible de la manière dont cela pouvait l'être auparavant.

*Il y a donc différentes manières d'aborder cette question. Je pense qu'il faut l'inscrire dans un *continuum* historique ; 2017 n'était pas forcément un moment de basculement. Non, toute une trajectoire renvoie aux politiques menées dans le cadre du travail au niveau national, mais pas simplement de la France évidemment ; elles ne vont pas dans le sens que vous évoquez. ■*



Transformation du rôle économique du CE vers celui du CSE – Quels impacts sur les moyens ?

Fayçal ABASSI,
Expert-comptable Associé, Syncéa

Renaud Bernard. *Quel peut être votre témoignage d'expert, Fayçal, sur l'impact économique d'un CSE aujourd'hui dans la gestion d'une entreprise ?*

Fayçal ABASSI. J'aime à rappeler que l'expertise est l'accessoire d'un principal et que le principal, ce sont l'instance et les hommes et les femmes qui font vivre cette instance. Donc si ces hommes et ces femmes sont dans une situation qui est plus fragile avec moins de moyens, l'expertise l'est également. Avant d'arriver à la situation de dire « *avons-nous par ce biais-là, le moyen de pouvoir peser sur une opinion publique interne, sur un rapport de force, sur un échange avec l'employeur* », c'est une expertise qui a été rognée parce que, d'un point de vue géographique – si vous posez la question à des comités d'établissement versus les CSE aujourd'hui couvrant une zone géographique extrêmement importante – le dialogue social local et l'expertise locale se sont évaporés.

Mise à part cette contrainte géographique, si après le temps et les délais contraints, les délais préfixes passés, si au moment où les documents ont été mis à votre disposition dans la base de données économiques, sociales et environnementales et que vous n'avez pas saisi l'opportunité d'aller sur l'expertise, d'aller sur l'information-consultation pour faire valoir votre opinion et peser, c'est fini. Le levier de la contestation judiciaire, aujourd'hui codifié et écrit, donne, en effet, l'opportunité à des employeurs, sur différents aspects, de dire devant le juge : « *cette expertise ne me plaît pas* » et de la fragiliser d'une certaine manière.

D'autres aspects fragilisent aussi cette situation. Après les expertises, il reste toujours la question de « *qu'est-ce que l'on en fait ? les articule-t-on correctement avec une action syndicale ; peut-on articuler l'information-consultation avec les négociations syndicales ?* ».

C'est l'architecture intelligente que l'on va avoir entre instance CSE et délégué syndical, de telle sorte :

- que la situation économique et financière nourrisse la négociation annuelle obligatoire qui s'appelle maintenant la négociation sur le partage de la valeur ajoutée ;
- que l'expertise sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi nourrisse la négociation sur la qualité de vie au travail ;
- que l'expertise sur la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi, couronnée par un avis comme les autres, adressé à l'inspecteur du travail, de telle sorte à dresser cette carte postale régulièrement et qui facilitera, finalement, le travail de mise à jour ;
- et que l'expertise sur les orientations stratégiques puisse permettre de travailler sur ce que l'on appelle les négociations sur la GEPP ou la GPEC.

Finalement, malgré les difficultés géographiques, temporelles, juridiques et bien sûr liées au financement, il reste de l'espace pour travailler et pour donner du sens, en utilisant à dessein l'expertise pour l'articuler avec un travail syndical de négociation et de conquête de droits nouveaux, si c'est possible. ■



L'impact terrain du passage à une instance unique

Sabine PRUVOST,
Déléguée syndicale centrale FO Lidl

Renaud Bernard. *Je profite de la présence de Sabine, notre camarade de Lidl. Concrètement, malgré le temps limité, les moyens réduits et les questions de personnes, arrivez-vous à utiliser les informations-consultations et les expertises pour parfois contester, parfois accompagner les projets dans vos CSE et CSE central ?*

Sabine PRUVOST. Nous avons un concept un peu spécifique, puisque toutes les expertises sont centralisées au national et faites par le CSEC – les CSE n'ayant pas de droit à expertises.

Effectivement, quand notre expert nous apporte son expertise, on émet un avis souvent négatif, parce qu'il y a des choses qui ne fonctionnent pas.

Mais d'année en année, sur l'expertise sociale, entre autres, il n'y a jamais d'évolution ; on retombe toujours sur les mêmes problématiques.

Par contre, pour revenir sur la question des moyens, il y a plus de personnes dans les CSE, mais moins de moyens, c'est-à-dire moins d'heures. Avant, il y avait des personnes plus spécialisées dans le CHSCT, dans les œuvres sociales et chez les DP, mais maintenant toutes ces personnes doivent être spécialistes sur tout, mais cela ne fonctionne pas.

Dans les réunions CSE, certaines personnes arrivent à rebondir sur les différents sujets mais d'autres se sentent perdues et ne s'expriment pas.

Le problème, c'est la compétence, tout le monde ne peut pas maîtriser l'économie, la santé au travail, etc. Beaucoup de points sont à traiter dans ces réunions et finalement, c'est l'employeur qui maîtrise la réunion et ce n'est pas l'inverse.

Lorsque je lis tous les PV de réunions des CSE de Lidl France, je me rends compte que ces réunions sont manœuvrées par l'entreprise. Je me dis que l' élu subit ; qu'il est dans l'attente de ce que va dire la direction, mais que ce n'est pas lui, finalement, qui apporte l'information à la réunion.

R.B. *Tu n'es pas qu'élue, tu es aussi déléguée syndicale centrale. Donc, en tant que tête politique de l'organisation dans ton entreprise, quelle politique mets-tu en œuvre pour essayer de faire monter en compétence les élus, les rendre plus affûtés, plus efficaces ?*

S.P. Dans mon petit coin, je me suis créé des repères que je présente lors de mes passages dans toute la France. Je vais à la rencontre des équipes sur le terrain et j'essaie de les former à ma façon, même s'ils ont participé aux formations CSE et CSSCT. Il y a tellement d'informations lors de ces formations qu'ils ne gardent que ce qui les intéresse.

Concernant les informations-consultations, j'ai pu me rendre compte que beaucoup de CSE n'émettent pas d'avis.

Deux fois par an, je rencontre toutes les équipes au plus proche et j'essaie de leur apprendre à travailler un ordre du jour parce que certains fonctionnent encore avec les questions DP.

Concernant les questions de santé sécurité, il faut savoir que les comptes rendus sont souvent lus en réunion et que les élus CSE, la plupart du temps, ne les ont pas en main, on les leur lit. C'est du grand n'importe quoi.

Lorsqu'on pose des questions en CSE sur la santé ou la sécurité, on nous répond que cela relève de la compétence de la CSSCT. J'essaie d'inculquer à tous les élus que ce n'est pas le cas parce la CSSCT doit rendre des comptes au CSE. C'est lui le patron, c'est lui le donneur d'ordre, pas la CSSCT.

S'agissant des inspections, elles ne sont pas toujours réalisées dans les entreprises. Chez nous, c'est lancé, mais lors du premier mandat, c'était compliqué, par manque d'heures et de moyens – avec 8 heures par mois on ne peut pas faire grand-chose. Mais maintenant, les inspections sont lancées. On va y arriver, mais cela va demander du temps. C'est

plus difficile en revanche, pour les anciens qui ont connu les instances séparées ; c'est compliqué parce qu'ils ont toujours les réflexes d'avant. Avec les nouveaux élus, c'est plus facile parce que nous pouvons les former tout de suite. Il ne faut pas leur laisser le temps de prendre de mauvaises habitudes ; c'est un travail au quotidien.

En tant que déléguée centrale, je ne peux pas toujours soutenir tous les élus. Dans chaque équipe certaines personnes arrivent à se saisir de tous les sujets. Je souhaite que les élus FO montent en compétences. Cela concerne tous les syndicats. En effet, lorsque je lis les PV, je me demande comment on a pu laisser passer tout cela ? Souvent, les élus considèrent qu'ils ne peuvent rien dire, dès lors qu'ils ne sont pas majoritaires. Nous leur répondons qu'ils ont toujours le droit de s'exprimer.

La problématique c'est que cette majorité a été mise en place dans certains CSE par la direction elle-même, qui a choisi de positionner ses candidats.

Nous avons beaucoup de travail avant pendant et après les réunions ; c'est important de préparer ses ordres du jour. On n'expose pas un point en attendant que la direction nous réponde ; il faut apporter de la matière aussi, des exemples concrets que l'on projette en amont. Il n'y a pas que la direction qui peut projeter des PowerPoint, nous aussi, on le peut et la direction ne doit pas être la seule à alimenter la réunion ; nous devons être acteurs. Un président est là juste pour répondre à nos questions, mais c'est à nous de trouver aussi des solutions, nous devons être force de proposition.

Effectivement, cela va être long et ardu de remettre tout cela en place. Nous avons aussi besoin d'élus motivés, curieux, parce que sans curiosité on n'arrive à rien. Nous devons faire des recherches, écouter et se renseigner avant une réunion. Si l'on arrive simplement et que l'on s'assoit sur une chaise et que l'on repart, on n'arrivera à rien.

R.B. *Je profite de la présence d'une juriste, d'un sociologue et d'un expert-comptable pour vous poser la question à tous les trois. Comme on l'a vu, les élus font face à de nombreux problèmes, humains ou stratégiques et n'ont pas toujours les moyens d'exercer pleinement leurs prérogatives. Quels conseils et outils pouvez-vous donner aux camarades présents pour accroître leur impact, leur influence et leur puissance au sein de leurs instances ?*

Jean-Michel DENIS. Pour répondre, je vais changer de casquette. Je ne vais pas parler en tant que sociologue mais de la fonction que j'occupe aujourd'hui, c'est-à-dire comme directeur de l'Institut des sciences sociales du travail qui vise à faire se rejoindre le monde de l'université et le monde du travail. Nous organisons, à l'Institut du travail, des formations pour les représentants des salariés sur des sujets juridiques, socio-économiques et, parmi ces sujets, les instances et le CSE.

J'insiste sur la formation qui permet d'outiller les militants sur la façon de représenter au mieux les salariés et d'agir dans les instances. Cette formation passe par des formations internes dans chacune des organisations et aussi par les instituts du travail dont la mission est un peu différente. C'est d'essayer d'armer différemment les militants en leur transmettant un certain nombre de connaissances : leur rôle dans l'entreprise, dans les instances, etc., tout en ayant en tête que cette transmission est réciproque. On ne se présente pas en voulant donner des leçons aux stagiaires – ils en savent souvent plus que nous en la matière – mais pour permettre, grâce au collectif que nous formons dans le cadre de ces stages, des partages d'expérience et à cet outillage de se faire. Une particularité de notre mission est d'offrir une perspective pluridisciplinaire – juridique, sociologique, historique – qui permette de comprendre l'ensemble du processus des instances représentatives, jusqu'au CSE. Cette connaissance aide à agir de manière plus concrète, efficace et même « politique », car les CSE ne sont pas que techniques ; ce sont aussi des lieux de conflit entre salariés et employeurs.

Voilà une manière parmi d'autres d'outiller et d'aider les militants et les militantes à agir dans ce cadre-là.

Inès MEFTAH. À mon sens, le premier impératif serait un impératif critique : vous êtes dans les instances, mais vous pouvez vous en libérer. Dans ces instances fusionnées, l'employeur a un vrai jeu stratégique. Si vous êtes majoritaires en central, il va faire en sorte de mettre en place les éléments au niveau décentralisé. Si vous êtes puissants au niveau décentralisé, il fera en sorte de mettre en place une information au niveau central. L'idée c'est de se libérer de cette espèce de jeu et de cette division des prérogatives des élus et des salariés.

La libération passe parfois par un usage non conventionnel des outils à disposition. J'ai rencontré le

délégué syndical central de Cerexagri : dans un petit établissement où il n'était pas majoritaire, il a réussi à dépasser les divisions syndicales et à créer une unité autour de lui.

Pour empêcher l'employeur de mettre en œuvre son projet de licenciement économique, il a utilisé la BDESE, mis en place les expertises nécessaires, convaincu les autres syndicats. Résultat : cinq mois après, il a pu négocier ce qui semblait impossible, multiplié par dix l'indemnité supra-légale et rassembler tous les syndicats autour de son action. Sa réussite montre qu'avec un savoir-faire et de l'audace, il est possible de contourner les obstacles et faire fonctionner les outils à son avantage.

Il a réussi l'impossible : créer des liens de solidarité entre établissements qui auraient pu rester indifférents. Là où certains auraient dit « *ce n'est pas notre problème* », il a agi à contre-courant, mobilisant expertise, informations-consultations et négociation. Ce qui m'a impressionnée, c'est qu'il s'est libéré de toutes les contraintes tout en utilisant les outils à sa disposition, et qu'aujourd'hui il peut parler d'égal à égal avec la direction.

R.B. *Si je synthétise, il avait l'énergie du syndicalisme, on en a beaucoup, mais il faut en avoir toujours un peu plus. Il avait l'expertise ou, en tout cas, la technicité du syndicalisme et un troisième élément – souvent important chez nous – le sens politique, c'est-à-dire avoir été capable de se dire « on va faire une union syndicale » et je ne serai pas étonné qu'en plus, il y ait un quatrième temps qui se produise, c'est que cela paie aux prochaines élections.*

Fayçal, en tant qu'expert du cabinet Syncéa, que pouvez-vous nous donner comme outils, comme conseils pour que l'on se réapproprie le pouvoir que l'on a voulu nous donner en 1945, pour influencer la vie politique, économique et sociale du pays. Que peut-on utiliser pour se réapproprier une partie de ce pouvoir ?

Fayçal ABASSI. Trois critères ont été cités. Il y en a un quatrième qui est propre à une organisation syndicale, c'est l'organisation.

S'organiser et j'insiste, c'est articuler l'action entre le délégué syndical et le CSE ; c'est absolument fondamental. L'orsqu'on articule correctement délégation syndicale et CSE et que l'on a la volonté de ne rien gâcher, de ne pas laisser passer quoi que ce

soit, ne pas laisser de miettes, des opportunités se présentent pour pouvoir travailler.

Quelques exemples. On nous dit « *nous avons des problématiques avec une instance devenue unique et qui doit être spécialisée en tout* ». Face à l'instance unique, il y a la pluralité de l'équipe syndicale. Il faut que vous puissiez vous organiser les uns et les autres, de telle sorte que l'un s'occupe de l'économique, l'autre des activités sociales et culturelles, le troisième investisse la santé, la sécurité et les conditions de travail et le quatrième des questions sociétales. Car aujourd'hui, on passe aussi par le CSE s'agissant de l'Index d'égalité entre les femmes et les hommes par exemple, également l'environnemental puisque sur les sujets de RSE et d'environnement vous êtes aussi sollicités. Donc cette capacité de travailler en équipe est un premier point.

Deuxième point : les heures de délégation. Sous l'impulsion du délégué syndical, les heures de délégation qui ne sont pas prises sont passées au copain pour qu'une répartition du travail soit faite. Comme je l'ai dit plus tôt, l'articulation entre information, consultation, expertise et négociation est essentielle. Pour mesurer notre poids et notre influence, il faut surtout savoir expliquer simplement aux salariés les nombreux enjeux auxquels ils sont confrontés.

On vient de dire que le CSE permet, quand même, la mesure de la représentativité. Je vais citer aussi en exemple une autre collègue élue d'un CSE dont les scores dépassent les 80 %, à la CAF du Rhône. Grâce à un investissement très fort sur les activités sociales et culturelles, l'équipe Force Ouvrière a pu réaliser des résultats tout à fait impressionnants.

Il faut avoir cette capacité à se déployer ; d'autres sujets peuvent être d'ordre sociétal – sur l'égalité entre les femmes et les hommes on parle de discrimination – d'ordre fiscal puisqu'on demandait il y a quelques années au CSE de donner un avis sur l'utilisation du crédit d'impôt recherche.

On a également observé cette situation absurde où il fallait donner un avis sur l'utilisation du CICE. Or, comme je peux l'affirmer en tant qu'expert-comptable, il est techniquement impossible de savoir à quoi une somme d'argent fongible a été affectée.

Je voudrais témoigner sur les expertises. En 2017, on a constaté une différence frappante : les expertises sur le passé sont financées à 100 %, mais dès qu'il s'agit de se projeter vers l'avenir, elles ne sont financées qu'à 80 %. Que ce soit pour les orientations

stratégiques, un projet important impactant la santé, la sécurité ou les conditions de travail, c'est toujours 80 %. Même pour un PSE, qui est un projet déjà décidé, on peut tenter d'améliorer les conditions, mais dans l'esprit de certains chefs d'entreprise, c'est du passé : le mal est déjà fait.

Aujourd'hui, nous sommes limités par le temps, le droit et le financement. Pourtant, il reste possible d'articuler nos actions : ne pas laisser filer les heures de délégation, les partager et impliquer les élus suppléants. Si demain ces derniers ne viennent plus en réunion, il faudra les motiver pour qu'ils figurent sur les listes électorales. Il faut donc leur confier un dossier complet, de A à Z, pour qu'ils s'investissent, acquièrent de l'expérience et soient prêts à porter avec vous les combats syndicaux.

R.B. *On n'a pas parlé de ce nouveau concept : qualité de vie et conditions de travail qui est une arme à double tranchant. Certes, nous n'avons pas beaucoup de moyens pour agir sur le sujet, mais, comme c'est ce qui intéresse beaucoup l'employeur parce que cela a des conséquences sur l'absentéisme, sur l'accidentologie, donc in fine, sur le taux de cotisation AT-MP, c'est quelque chose dont nous, syndicalistes et nous, élus, pouvons-nous emparer, pas dans le but de la confrontation sociale mais dans celui d'un dialogue social équitable. Je me trompe ?*

Nathalie GUILLEMY. Non, parce que ces questions de QVCT, c'est un fourre-tout, il faut être honnête. On peut tout mettre dans la QVCT : du temps de travail, des conditions de travail, de l'organisation du travail. On l'a dit tout à l'heure, l'enjeu c'est la santé et la sécurité des collègues qui travaillent, de gens qui sont sur le terrain tous les jours et qui sont confrontés à des organisations souvent délétères. Donc, se saisir de ces sujets, ce n'est pas simple, mais c'est une opportunité d'avoir un levier d'action vis-à-vis de l'employeur, parce que c'est un domaine où sa responsabilité est, plus qu'ailleurs, mise en jeu.

R.B. *Bien sûr que c'est sa responsabilité, mais c'est presque son intérêt !*

Nathalie GUILLEMY. C'est pour cela qu'il a tendance à vouloir obtenir le soutien, l'approbation, voire la coopération des élus, puisque c'est la meilleure manière pour lui d'attester de la façon dont il gère

ces sujets en interne et donc de s'exonérer de sa responsabilité.

Pourtant, Sabine l'a dit : « avec quels moyen, lorsque nous devons aborder de plus en plus de thématiques avec de moins en moins d'heures de délégation ? »

La CSSCT, oui, c'est une catastrophe ; vu par des spécialistes de la santé-sécurité au travail, c'est contre-productif. On fait un travail en CSSCT et il faut qu'il soit encore approuvé au CSE, ce qui place les élus de la CSSCT dans une situation inconfortable et les élus du CSE dans une situation très inconfortable à devoir contrôler et émettre un avis sur le travail des collègues en CSSCT ; cela ne fonctionne pas. Il faut se saisir de ces questions directement avec des élus en CSE et j'insiste parce que, le temps à consacrer ayant diminué, il faut aussi mettre en place une stratégie d'action en lien avec les représentants syndicaux.

R.B. *C'est la stratégie du syndicaliste et là, cela pèse sur les épaules du délégué syndical central.*

Nathalie GUILLEMY. On peut même dire en CSE – puisque l'on va réussir à capter l'employeur sur des responsabilités. On va faire du donnant-donnant ; aborder tel sujet et le faire passer en CSE « parce que vous allez accepter de négocier tel aspect et on y va ». Il faut des accords à tout va, alors négocions !

R.B. *Sabine, d'expérience, cela peut se faire, tu le fais, tu vas le faire ?*

S.P. Sur l'articulation avec les CSE, j'envoie souvent aux élus un sujet commun à l'ordre du jour de tous les CSE pour que nous puissions traiter le même sujet. Dans les PV, les argumentations ne sont pas toujours les mêmes parce que tous ne maîtrisent pas le sujet. Après, tout ce que nous négocions, ce passe au national.

R.B. *Mais tu peux peut-être t'inspirer de ce que l'on vient de se dire avec un ordre du jour portant sur des priorités permettant de rentrer dans un donnant-donnant de négociations en disant : « là, vous êtes responsable parce que c'est la santé sécurité et vous êtes même pénalement responsable. Les deux principales obligations de l'employeur, étant de donner du travail et d'assurer la sécurité du salarié ».*

Nathalie GUILLEMY. Et la santé.

R.B. *C'est un gros levier d'influence quand on veut jouer sur la santé et la sécurité ; cela résonne dans le cerveau de l'employeur. Avez-vous quelque chose à ajouter sur ces questions de QVCT ?*

Inès MEFTAH. Finalement, l'idée c'est de négocier des éléments centraux – c'est-à-dire la santé et la sécurité – et en même temps, les mettre au même niveau que des sujets de négociations beaucoup moins centraux.

Par exemple dans des accords – à côté de la question du respect de l'obligation de sécurité – on voit fleurir l'ouverture d'une salle Feng Shui et l'arrivée d'un ostéopathe ou d'un kiné une fois par semaine. Ce qui est extrêmement important est dilué sur des sujets beaucoup moins importants. C'est rare que dans les accords sur la qualité de vie et les conditions de travail, on parle des conditions du travail pathogènes, sauf que c'est un élément central dans la qualité de vie au travail. L'organisation pathogène, c'est ce qui fait qu'il n'y a plus de qualité de vie au travail.

Jean-Michel DENIS. Je voulais simplement ajouter, sans s'arrêter à cette expression de qualité de vie au

travail, que l'intérêt est de replacer la question du travail au centre, c'est-à-dire ne pas se cantonner à la relation emploi, mais de réaborder les questions qui sont centrales dans une entreprise, celles du travail, des conditions de travail et des effets sur les salariés.

Nathalie GUILLEMY. S'agissant de l'arrivée de l'ostéopathe, je ne partage pas complètement votre avis ; mettre une chose et une autre sur un même plan. C'est souvent un défaut de formation et de connaissances ; quand on parle ostéopathe, on parle TMS, quand on parle TMS, on parle RPS et organisation du travail.

Tout cela a des impacts. Les élus doivent disposer de suffisamment d'éléments et de connaissances pour pouvoir dire non. Un ostéopathe ne sert à rien si on n'agit pas sur les causes et les causes sont ailleurs : dans l'organisation du travail.

C'est aussi pour cela que l'INRS est là et qu'elle a mis à disposition de tous, élus et salariés, des éléments de connaissance accessibles, expliqués, dans cette perspective de vous aider justement à dire « attendez, l'ostéopathe, ça va pas la tête ! »... ■

QUESTIONS DANS LA SALLE

Un camarade, secrétaire général départemental Force Ouvrière. *Avons-nous déjà suffisamment de recul pour voir les conséquences de la disparition du CHSCT sur l'augmentation des accidents du travail et en particulier des accidents mortels au travail ?*

Nathalie GUILLEMY. Non, je dirais qu'on n'a peut-être pas assez de recul. On en a assez pour voir que la disparition des CHSCT impacte la prise en main par les élus des questions de santé et de sécurité au travail. Pour autant, le CHSCT n'était pas là que pour prévenir les accidents. Il était là pour organiser les conditions de travail des travailleurs, et pour permettre à ce qu'il y ait des conditions de travail et des conditions de santé et de sécurité acceptables.

La question sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'inscrit dans un temps très long. Elle ne permet pas aujourd'hui d'avoir le recul suffisant ; les statistiques datent d'il y a deux ans, trois ans. Sur les maladies, c'est dans 10 ans que l'on va se rendre compte de la situation.

Une camarade élue CSE et déléguée syndicale. *Nous constatons, à la Sécurité sociale comme dans beaucoup d'entreprises, une grosse dégradation de la santé mentale avec des taux d'absentéisme et notamment des arrêts de très longue durée et une augmentation phénoménale des cas de burn-out. Vous parliez, tout à l'heure, qu'à l'INRS, vous aviez des fiches. J'y vais souvent, mais en tout cas, à la Sécurité sociale, nous sommes démunis pour accompagner et faire des propositions en matière de santé mentale.*

Je suis également responsable de la CSSCT. Les chiffres du bilan social ne nous apportent aucune réponse. Comment, en tant qu' élu, peut-on se saisir, à la CSSCT ou au CSE de toutes ces questions de santé mentale ?

Inès MEFTAH. Nous cotoyons très souvent les personnels de la Sécurité sociale à l'Institut du

travail pour, notamment, les sessions « *organisation du travail* » ; c'est un grand classique. Dans ce cadre, nous avons beaucoup travaillé sur le rôle de l'alerte et notamment, l'alerte pour danger grave et imminent. C'est un outil extrêmement important qui permet d'acter les manquements de l'employeur et que des actions concrètes doivent être mises en place par l'employeur. Il faut envoyer cette alerte à l'inspecteur du travail, d'autant plus qu'il y a des indicateurs d'objectifs qui permettent d'étayer l'existence de difficultés : un turnover fréquent, un taux d'absentéisme et d'accidents du travail important et un taux d'arrêts en dehors des accidents du travail, parce que les salariés ont parfois, peur de se déclarer en accident du travail pour ne pas attirer l'attention sur eux.

En plus, vous travaillez dans des caisses et on a bien entendu que, dans certains instituts, l'employeur utilise les données qu'il a à disposition pour tenter de mettre la pression sur les salariés. Chez vous, on l'a entendu, c'est un classique.

Donc, il faut étayer cette alerte mais sur le long cours, parce qu'une organisation pathogène, c'est une organisation qui prospère dans l'ombre. Il y a des indicateurs d'objectifs qu'il faut mettre en évidence au CSE, c'est-à-dire qu'il faut en parler en CSE, il faut lancer une alerte pour danger grave et imminent.

Si cette alerte n'aboutit à aucune action concrète de la part de l'employeur, vous pouvez, alors, recourir à une expertise sur les conditions de travail. Cette alerte est extrêmement importante parce qu'elle va avoir une incidence sur la déclaration d'accident du travail que fera le salarié ou sur l'éventuel droit de retrait qu'il pourrait exercer.

Nathalie GUILLEMY. Pour compléter, il faut aussi travailler sur le document unique. Il faut, lorsque vous êtes appelé à vous prononcer sur le DU, vous assurer que la question de l'organisation du travail, des risques psychosociaux et donc de la

QUESTIONS DANS LA SALLE (suite)

santé mentale, a été prise en compte et sinon, émettre un avis éventuellement défavorable sur ce DU et émettre un avis sur le Papripact qui doit proposer des actions.

Si le CSE, dans son avis sur le DU ou le Papripact, émet des réserves sur ces questions, l'employeur peut avoir de gros soucis en cas de maladie ou d'accident du travail, car aujourd'hui le manquement à l'obligation de sécurité ouvre droit pour le salarié à des indemnisations. Donc oui, il faut, malheureusement, aussi agir sur ces aspects et rappeler que le manquement à l'obligation de sécurité coûte cher et que la position des élus sur le DU et le Papripact est, à cet égard, essentielle dans les argumentaires de l'employeur.

Un intervenant élu CSE et délégué syndical.

Je suis éducatrice dans une maison d'enfants à caractère social en Corrèze et je suis secrétaire du CSE.

Dans le cadre de la représentativité, on a obtenu 75 % des voix. Dans le cadre du CSE – en discutant avec des personnes qui ont connu les anciennes instances – je constate que l'employeur se sert juste de nous comme outil mais on n'est rien. On ne peut rien lui imposer... pourtant nous sommes en relation étroite avec l'inspection du travail. Que ce soit sur la gestion des horaires, sur les conditions de travail, il faut malheureusement vraiment dénoncer quelque chose de grave et d'imminent pour que l'État bouge. J'ai reçu un courrier sur l'ensemble de ce que l'on attendait pour éventuellement aller aux prud'hommes sur la gestion des horaires. L'inspection du travail donne des préconisations ; elle est là pour une médiation, pour rappeler à l'employeur que le Code du travail doit être respecté, mais nous avons du nous battre pour de meilleures conditions dans le cadre des conventions et des accords collectifs. ■

DEUXIÈME TABLE RONDE

L'IMPORTANCE DES COMBATS SYNDICAUX POUR UNE REPRÉSENTATION EFFICACE DES SALARIÉS

*Mettre en valeur l'action syndicale dans
la défense, la conquête de droits et la protection
des prérogatives économiques, sociales
et sanitaires du CSE.*



De gauche à droite : Christophe BENS, Arnaud BREUIL, Patrice SCHIEFF, Patrica DEVRON, Sabine PRUVOST, Camille DUPUY, Guillaume DESAGE.



Renaud BERNARD

Après avoir balayé historiquement et vu la physionomie des CSE aujourd'hui, l'étendue de leurs prérogatives et leurs limites, je remercie les intervenants précédents de nous avoir donné des outils pour monter en compétence et en efficacité.

On va continuer à célébrer les 80 ans des comités d'entreprise et des CSE, des ordonnances de 1945 en rappelant quand même, et là je ne ferai que citer notre secrétaire général, Frédéric Souillot, que le syndicalisme, ce sont des revendications qui trouvent leur terrain d'expression dans la négociation.

Les combats syndicaux visent à poser le rapport de force entre nous, les organisations syndicales et les employeurs. Rapport de force ne veut pas dire violence, c'est juste pour négocier afin de faire de nouvelles conquêtes sociales et d'obtenir de nouvelles prérogatives.

Par exemple, chez Airbus Defence and Space, la négociation a permis d'obtenir la sixième semaine de congés payés.

Quand on parle de nouvelles conquêtes sociales, certaines ressemblent à celles de 1936 ou 1980, et ne sont pas irréalistes. Dans les CSE, on peut insister sur la qualité de vie au travail, les conditions de travail, mais le terrain peut aussi permettre de mettre sur la table des sujets plus fondamentaux que l'on pourrait presque considérer comme irréalistes.

D'où l'importance des combats syndicaux pour une représentation des salariés parce qu'il y a beaucoup d'entreprises dans lesquelles on met encore des freins pour bien représenter les salariés.

Par exemple, chez Renault Trucks à Vénissieux, ils n'ont même pas le droit de s'adresser aux salariés via les mails de l'entreprise. Quelquefois, on part de loin parce que, s'adresser aux salariés, c'est faire remonter les attentes. C'est donc les traduire en revendications. C'est tout le travail même de la représentation du personnel qui s'en trouve handicapé.

C'est quand même dans les instances représentatives que nos combats syndicaux vont trouver leur première expression parce que c'est là que l'on va les présenter à la partie prenante d'en face c'est-à-dire l'employeur.



État de la représentation du personnel depuis la mise en place des CSE

Guillaume DESAGE,

Chargé d'études, département relations professionnelles et temps de travail à la DARES

Renaud BERNARD. *Première question à Guillaume Desage de la DARES. Aux termes de vos travaux sur l'état de la représentation du personnel, depuis la mise en place du CSE, quels sont les éléments qui ressortent le plus en termes de moyens, de proximité des élus avec le personnel ou même de vraies représentations syndicales, de la volonté du personnel au sein de l'instance ? Que percevez-vous aujourd'hui ?*

Guillaume DESAGE. On peut déjà parler de la couverture des salariés par les instances, notamment les CSE, sachant que mon propos est basé sur une enquête de la DARES qui est réalisée à peu près tous les six ans.

La précédente enquête a été réalisée en 2017 juste avant les ordonnances et la dernière a été réalisée en 2023. C'est une enquête réalisée auprès de représentants du personnel, de représentants de direction et de salariés sur différents aspects des relations professionnelles, donc le dialogue social, la négociation collective, les conditions de travail ou la conflictualité. Le premier enseignement de cette enquête, c'est la baisse de la couverture des établissements par des instances élues, donc une baisse de la couverture par les délégués syndicaux. On passe de 64 % d'établissements couverts par une instance élue en 2017 à 61 % d'établissements couverts par une instance élue en 2023.

Cette baisse est plus importante pour les petits à moyens établissements, de 50 à 99 salariés, dans les services, l'hébergement et la restauration. Certains secteurs sont plus concernés par cette baisse.

R.B. *Ce matin, j'ai entendu de nos interlocuteurs, de la prudence. Or, ce chiffre montre bien qu'il y a un impact concret de ce qui s'est passé en 2017 puisqu'il y a un recul de la représentation des salariés.*

G.D. La causalité est toujours difficile à établir statistiquement. Néanmoins, c'est une baisse qui est particulièrement forte. Avant 2017, il y avait aussi une baisse de la représentation collective notamment syndicale. Depuis 2017, la baisse de la couverture par les instances élues est particulièrement prononcée. Trois points, c'est une baisse importante. Ce n'est pas un effondrement, mais il y a une érosion.

C'est une baisse que l'on observe aussi pour les délégués syndicaux. Par contre là, la baisse est un peu plus importante. 37 % des établissements en 2017 étaient couverts par un délégué syndical et on est en 2023, à 32 % des établissements.

Ce que l'on observe, en parallèle, c'est une augmentation des carences de candidatures aux élections professionnelles. Nous sommes passés à plus d'un établissement sur deux sans instance, du fait d'une telle carence. Voilà pour la première tendance ; une baisse de la couverture.

Autre enseignement, depuis 2017, on observe une centralisation des instances dans les entreprises composées de plusieurs établissements, les entreprises multisites.

La couverture des salariés par les IRP est relativement stable : il y a à peu près autant de salariés couverts par les instances mais ces instances sont présentes à un niveau plus centralisé, donc moins périphérique. Dans les entreprises dotées de plusieurs établissements, on passe de 58 % d'établissements où l'instance, est présente à 34 % en 2023 et les représentants de proximité ne sont présents que dans 22 % des établissements multisites. On est donc encore assez loin de ce qui pouvait être attendu ou anticipé. Voici pour le deuxième enseignement : la centralisation des instances.

Troisième observation : une concentration des mandats, une technicisation des rôles. On est passé

de 918 000 mandats exercés en 2017 à 793 000 en 2023. Soit une baisse de 14 %.

Il y a aussi moins de multi-mandats c'est-à-dire des représentants qui cumulent plusieurs mandats – trois quarts des représentants du personnel exercent un seul mandat aujourd'hui contre un tiers en 2017. La fusion des mandats a évidemment joué un rôle. Cela signifie que la charge de travail a évolué en intensité mais aussi en contenu ; cela a déjà été évoqué lors de la première table ronde.

Aujourd'hui, 59 % des représentants du personnel disent passer beaucoup de temps en réunion. En 2017, c'était 31 %. Il y a donc une intensification de l'activité en réunion depuis 2017, ce qui veut dire aussi que le mandat fusionné change profondément l'activité, en tout cas en partie.

Au total ce n'est pas parce que les représentants du personnel ont un seul mandat qu'ils sont moins sollicités mais ils sont peut-être davantage absorbés par la vie institutionnelle liée à l'activité des CSE. ■

Le combat syndical local en pratique



Patrice SCHIEFF,
Délégué syndical FO
Amcors flexible



Sabine PRUVOST,
Déléguée syndicale centrale
FO Lidl

Renaud BERNARD. *On va passer à l'étude du terrain avec Patrice Schieff, délégué syndical Force Ouvrière Amcor Flexible. Comment se passe la représentation dans ton entreprise ? Te retrouves-tu dans ce que vient de préciser Guillaume ?*

Patrice SCHIEFF. Oui, nous sommes à 87% de représentativité. Nous sommes 19 élus titulaires et 9 élus suppléants et nous avons réussi à garder pas mal de choses, concernant la CSSCT.

Notre entreprise est passée en dessous des 300 salariés, mais on a réussi à maintenir une CSSCT avec un secrétaire, un secrétaire adjoint, des heures de délégation : nous faisons le point tous les mois.

Le CSE se réunit aussi une fois par mois. Comme nous sommes moins de 300, ce sont donc des petits combats. Vous parliez d'arriver à investir les suppléants ; chez nous deux suppléants sont présent à chaque séance de CSE, ce qui permet de les maintenir un peu dans l'activité syndicale et du CSE.

Nous sommes toujours un petit groupe qui maintenons cette activité syndicale et nous avons eu la chance d'avoir de la transmission entre les anciens et les nouveaux élus et d'être un noyau assez important.

R.B. *Sabine, notre camarade de Lidl, des mouvements de grève se sont tenus en début d'année chez Lidl. Comment as-tu pu investir tes élus de CSE pour qu'ils jouent un rôle dans la résolution de ces difficultés ?*

Sabine PRUVOST. Nous sommes 46 000 salariés chez Lidl. Il y a 26 plateformes et 2 sièges. Suite aux NAO, on a pris la décision de déclencher, en intersyndicale, un mouvement de grève qui a été un peu historique chez Lidl.

Nous n'avons, en effet, pas obtenu l'augmentation générale que nous avions demandée, sous prétexte que l'on était en sureffectif et pourtant, depuis quelques années, beaucoup de caissières sont parties. On nous a demandé de faire des efforts compte-tenu des résultats économiques de l'entreprise.

Effectivement, la guerre de la grande distribution et des prix est ouverte. Des enseignes disparaissent, et l'entreprise réduit ses marges pour continuer d'attirer ses clients. Cela a une incidence directe sur les conditions de travail puisque le nombre de personnel en magasin a été réduit mais la charge de travail reste la même.

Nous avons donc décidé d'exprimer notre colère. J'ai effectué une visio avec tous les délégués syndicaux de France – je gère plus de 40 DS – pour décider si l'on se joignait à l'intersyndicale.

Sur le terrain, les DS ont fait leur travail : questionner les salariés et activer un peu tous leurs contacts.

On a essayé d'être visible au maximum mais la direction n'a pas plié. Il a donc fallu que l'on active un autre levier : exercer un droit d'alerte économique.

R.B. *Et là, on bascule donc dans les prérogatives du CSE.*

S.P. Du CSEC puisque les expertises chez nous sont faites au CSEC bien qu'il y ait 27 comités d'établissements.

Nous avons enclenché cette expertise très rapidement. Les experts nous ont transmis le résultat qui démontrait qu'en effet, l'entreprise n'a pas fait autant de résultats qu'après la Covid – une période assez impressionnante.

Puis l'inflation est arrivée et a tout stoppé. Certaines décisions, prises en amont, par nos dirigeants

n'ont pas toujours été bonnes. Ceux-ci ont été vite remplacés.

Les comptes sont redevenus sains mais cela n'a pas suffi à déclencher notre participation ou continuer à recruter comme on l'a fait après la Covid.

Nous avons donc continué le combat et des grèves reconductibles qui se sont vite essouffées. FO a alors

décidé d'en sortir suivie par un autre syndicat. On rentre en NAO début janvier.

Je crains que les NAO soient encore très compliquées. Les augmentations générales vont suivre l'inflation mais ne seront pas beaucoup plus hautes. Nous verrons quel levier on activera ; peut-être déclencher à nouveau des droits d'alerte. ■



Quel rapport de force dans l'entreprise suite à l'évolution des CSE ?

Camille DUPUY,
Sociologue et professeur à l'université Paris-Saclay

Renaud BERNARD. *Camille Dupuy, vous avez écrit : « Le dialogue social sous contrôle ». On s'aperçoit depuis ce matin que l'on est obligé d'être malin pour essayer de faire avancer la cause des conquêtes sociales et pour faire passer nos revendications mais que finalement, ce dialogue social est entre deux mains, celle de l'État et celle de l'employeur.*

Camille DUPUY. Oui, tout à fait. L'employeur a la main sur la manière dont il va découper les instances ; on observe, notamment, un fort effet de centralisation dans les entreprises avec plusieurs établissements. De plus en plus de prérogatives de CSE sont recentrées au niveau national. L'employeur choisit d'informer et de consulter principalement le CSE central sur un grand nombre de sujets, ce qui conduit, de fait, à un contournement du dialogue social au niveau local. Dans les établissements, il ne se passe plus grand-chose : les salariés n'ont plus réellement la main, et les directions locales elles-mêmes se plaignent de ne plus disposer d'aucune marge de manœuvre pour échanger avec leurs salariés. Cette évolution se combine avec la réduction des moyens et du nombre d'élus, ce qui renforce encore davantage le rôle du CSE central au détriment des instances locales. On assiste ainsi à une forme de déconnexion entre les élus centraux et les salariés. Les sujets traités au niveau central deviennent de plus en plus nombreux, techniques et stratégiques, ce qui rend, pour les élus, leur prise en charge particulièrement complexe. Dans le même temps, l'éloignement du terrain prive ces élus d'informations essentielles.

Ce mouvement produit une double perte. D'un côté, une difficulté croissante à traiter des dossiers lourds et techniques au niveau central et de l'autre, une perte de proximité, alors même que cette proximité est un levier essentiel pour maintenir un lien avec les salariés, recueillir des informations de terrain et susciter l'engagement syndical. On sait en effet que le premier facteur qui pousse les salariés à se syndiquer, ou au minimum à voter aux élections professionnelles, c'est la présence d'élus proches d'eux.

R.B. *Observez-vous aussi, avec cette distanciation entre les élus qui deviennent une nomenclature centralisée, et le terrain, un désintérêt de la part de la base aujourd'hui pour la vie syndicale et donc la vie sociale de l'entreprise ?*

C.D. Oui, bien sûr, les salariés s'engagent très souvent au moment d'un conflit en lien avec des élus et des délégués sur place. Plus on s'éloigne du terrain, plus on se professionnalise. Plus on passe de temps en réunion, en représentation, moins on a de chance de créer du lien avec le terrain et d'être au courant de ce qui se passe dans les établissements. Lorsqu'un salarié n'a jamais croisé un élu ni un syndicaliste depuis plusieurs mois – voire plusieurs années – que les négociations ont du mal à aboutir compte tenu du climat social et du climat économique, nécessairement, il y a un désintérêt. Aux élections professionnelles, par exemple, les taux de participation peuvent être faibles et ne s'améliorent pas alors que des efforts ont été faits pour favoriser la participation aux élections professionnelles. ■



Les outils de lutte contre l'affaiblissement des IRP

Patricia DREVON,
Secrétaire confédérale FO

Renaud BERNARD. Je me permet de m'adresser à Patricia Drevon, notre secrétaire confédérale pour la féliciter parce qu'elle est à l'origine d'une victoire syndicale le 24 novembre 2024 qui a permis de récupérer, de renforcer...

Patricia DREVON. De mettre fin à la limitations à trois mandats successifs.

R.B. C'est une revendication que FO portait depuis que cela avait été imposé. En même temps, pourquoi avoir lutté contre cette limitation, n'y a-t-il pas de danger que cela vienne accroître l'éloignement des syndicalistes professionnels de la base ?
D'abord, pourquoi avoir porté cette revendication, Patricia ?

P.D. Parce que c'était la revendication que l'on portait depuis toujours. On a lutté contre les ordonnances Macron qui mettaient en place cette limitation des trois mandats. Donc, on a porté cette revendication dans cette négociation.

On est passé par la petite porte parce que ce n'était pas forcément l'objet de la négociation, mais on est entré dans cette négociation en disant que l'on allait chercher cela. On a réussi à le ramener et effectivement, je peux vous dire que le soir assez tard, quand le Medef et l'U2P nous ont dit OK pour la signature, nous étions assez contents de pouvoir le ramener aux copains qui l'attendaient avec impatience parce qu'ils avaient légitimement envie de tous continuer leur engagement. Nous avons la volonté de leur apporter cette possibilité. On a besoin d'élus qui soient formés, qui portent nos valeurs et qui défendent les salariés dans les entreprises. Donc, c'était important de leur amener.

R.B. Tu n'as pas peur qu'il y ait un effet « pervers » que cela vienne accroître l'éloignement que Camille Dupuy nous présentait ?

P.D. Non, Notre crainte était plutôt de n'avoir pas la possibilité d'avoir des élus formés qui puissent transmettre.

Aujourd'hui, on a mis un « pied dans la porte » dans les ordonnances Macron et on va continuer, dans chaque négociation de l'agenda social, à porter des revendications notamment pour les suppléants parce que, quand des élus y siègent, il faut qu'ils puissent transmettre aux suppléants. On portera la revendication que les suppléants puissent assister de droit aux réunions du CSE et aussi le rétablissement du CHSCT et de sa personnalité morale.

R.B. Je me permets déjà de synthétiser trois enseignements de cette victoire portée par Patricia : la première, c'est que les ordonnances Macron ne sont pas figées dans le marbre.

La deuxième c'est que, oui, les ordonnances Macron entraînent un risque d'éloignement des syndicalistes de la part de la base pour des raisons structurelles mais que c'est compensé par la professionnalisation, par l'expertisation des élus.

Le troisième élément, c'est que l'on peut toujours glisser dans une négociation du donnant-donnant c'est-à-dire que là, la partie patronale avait besoin que l'on avance sur l'entretien professionnel, la retraite progressive et elle a accepté de lâcher ; je pense que c'est cela aussi.

P.D. Nous sommes entré dans cette négociation en disant aux organisations patronales que nous voulions négocier la retraite progressive à 60 ans ce qui avait

coûté l'échec du précédent « round » de négociation et que, si cela n'y était pas, on n'apposerait pas notre signature. Et puis, nous avons ces trois mandats ; nous avons donc aussi fait entendre aux organisations patronales que l'on voulait amener cela.

Le gouvernement Barnier, à l'époque, nous a remis autour de la table avec une feuille de route, pour des négociations flash.

Au début, ils nous ont fait entendre que cela ne poserait pas de problème, qu'il y avait une évolution au niveau des ambitions patronales, ce qui est vrai parce que nous savions que certaines organisations patronales y étaient favorables. Mais au fur et à mesure, nous nous sommes rendu compte que les négociations n'avançaient pas trop, en tout cas, pas cette proposition de texte qui nous a été proposée écrite dans le marbre.

Pour l'anecdote, le dernier jour, la CFDT m'appelle pour demander que les trois mandats fassent l'objet d'une position commune, voire une déclaration paritaire, ce que j'ai refusé. Le Medef quelques jours auparavant m'en avait un petit peu parlé. La CFDT a insisté et je lui ai répondu que je ne négociais pas avec la CFDT mais avec les organisations patronales. Le matin même de la réunion, elle nous a proposé, à nouveau, un projet de texte d'une position commune sur les trois mandats que nous avons encore refusé. En séance, nous avons annoncé que nous ne signerions ni l'Assurance-chômage ni l'emploi des seniors si les trois mandats n'étaient pas supprimés. FO a alors rédigé une proposition paritaire qui est devenu l'accord. Donc, quand la CFDT a communiqué le lendemain en disant « *la CFDT a obtenu* », cela nous a laissé un goût un peu amer quand même !

L'essentiel était de ramener ce dossier, et nous y sommes parvenus. Les organisations patronales voulaient absolument un accord signé ; cela nous a permis d'inverser le rapport de force. Nous leur avons dit clairement : « *si vous voulez cet accord, alors nous voulons aussi obtenir quelque chose en retour. Sinon, il n'y aura rien* ».

C'était un enjeu important, sur l'Assurance-chômage notamment, où syndicats et employeurs jouent un rôle dans la gestion paritaire. Pour Force Ouvrière, qui a participé à la création de l'Assurance-chômage, accepter de céder sur certains points n'était pas évident. Mais il fallait jouer ce rapport de force, et finalement, nous avons obtenu gain de cause. Nous sommes satisfaits d'avoir réussi à reprendre la main.

La transposition du texte a pris un an, mais c'est désormais fait : il est voté et publié au Journal officiel. C'est une avancée actée. La prochaine étape consiste maintenant à continuer la mise en œuvre des ordonnances Macron afin de reconquérir progressivement nos acquis.

R.B. *On va continuer notre tour de table en venant aux ASC. Guillaume Desage : y a-t-il des endroits où vous avez observé que la représentation – pas la représentativité – des salariés progresse, regagne du poids ? On vient de voir que la main a été reprise au niveau des accords de branche, même plus bas. Le voyez-vous dans certaines industries, certains secteurs ?*

Guillaume DESAGE. Oui, on peut avoir une lecture sectorielle pour commencer. Il y a des secteurs comme les transports par exemple où les CSE sont assez solides. Les DS sont maintenus et sur la proximité dont on parlait tout à l'heure – qui a plutôt tendance à s'amenuiser de manière générale – dans le secteur du transport, les DS sur site sont de plus en plus présents. C'est plutôt un secteur où la représentation des salariés progresse ; c'est le seul. Il y a des secteurs où c'est un peu plus contrasté, voire beaucoup plus. Le secteur de la construction qui est habituellement le parent pauvre de la représentation du personnel et du syndicalisme. Là, le paradoxe, c'est que la couverture par un CSE augmente mais elle ne s'accompagne pas d'une couverture par une instance syndicale. Donc, ce sont vraiment les seuls CSE qui progressent sans la présence syndicale. Cela pose certainement des questions sur le fonctionnement du CSE sans syndicat.

Situation aussi assez contrastée pour le secteur de l'industrie où la couverture par un CSE diminue, mais elle est compensée par une présence syndicale sur les sites qui s'intensifie.

À l'inverse de l'industrie, dans le secteur de la finance et de l'assurance beaucoup d'établissements sont couverts par des CSE et sont en augmentation. Mais la centralisation est très forte et donc dans les établissements, les représentants du personnel sont moins présents. Il y a évidemment des secteurs où l'érosion est beaucoup plus forte, ce sont les secteurs où la tradition syndicale est peut-être un peu moins forte, où des petits établissements n'appartiennent pas à des groupes, où l'autonomie des éta-

blissements est assez faible, c'est souvent le cas, par exemple, dans les secteurs de l'hébergement, de la restauration ou des services.

Les paramètres sont toujours les mêmes c'est-à-dire une grande structure avec beaucoup de délégués syndicaux et des moyens, quelles que soient les organisations de syndicats. Évidemment, cela va accélérer énormément l'érosion de la présence des syndicats à la fois au siège et sur les sites.

R.B. *Camille, je vous ai vu acquiescer tout à l'heure quand j'ai posé la question, voulez-vous compléter sur ce qui va à contre-courant c'est-à-dire là où cela se renforce en fait ?*

Camille DUPUY. Il y a effectivement des endroits où cela se renforce, mais il faut avoir en tête qu'il y a quand même un tiers des établissements où il n'y a pas du tout de CSE et dans les deux tiers qui restent, la moitié des élus CSE ne sont pas issus des organisations syndicales. Donc, quand on parle du poids des organisations syndicales dans les CSE, on parle d'un petit nombre d'établissements et d'entreprises, en tout cas pas de la majorité.

Ensuite, je reprends le terme que vous avez utilisé plusieurs fois de « *rapport de force* », c'est-à-dire qu'il y a des secteurs, des entreprises, des contextes dans lesquels les élus parviennent à construire un rapport de force, et d'autres endroits, comme chez Lidl, Amazon, dans plein de secteurs – dans lesquels l'organisation du travail est très rationalisée avec une baisse des coûts au maximum – où il est très difficile de construire un rapport de force.

Il y a donc des endroits qui progressent mais ce n'est quand même pas la tendance générale.

R.B. *En parlant de rapport de force, Patrice, quand il y a eu le plan de sauvegarde de l'emploi, est-ce que toi et tes élus au CSE et le CSE plus généralement, avez pu avoir du poids dans le rapport de force sur la négociation de ce PSE ?*

Patrice SCHIEFF. Oui, c'était très difficile car lorsque l'annonce du PSE est tombée, l'usine n'était pas spécialement en difficulté. C'était vraiment une décision qu'a pris le groupe à l'époque, de transférer une partie de notre production vers un autre site en France. De cette décision a découlé quelques années plus tard un PSE.

Quand la décision est tombée et que le PSE a été mis en place, il a été très difficile de motiver les équipes, les salariés, d'autant plus que seulement 47 salariés sur 250 étaient impactés par ce PSE. Seuls les services indirects étaient concernés, et non la production.

Bizarrement, c'est plutôt la partie production qui a commencé le combat avec les élus et le syndicat et il a fallu se battre. La Confédération, la Fédération, l'UD, notre avocat, nos experts, nous ont accompagnés parce que pour le CSE tout seul, c'était quand même compliqué. Il faut vraiment s'entourer de beaucoup de personnes pour arriver à démarrer ce combat syndical.

Nous avons mené énormément d'actions pour y arriver. Par exemple, lors d'un comité européen pour alerter les élus et essayer de leur expliquer la situation de Sarrebourg, leur faire comprendre que nous étions pas en difficulté, que nous ne comprenions pas pourquoi un PSE nous impactait. Nous nous sommes déplacés au siège à Zurich mais les représentants Amcor n'ont même pas souhaité nous rencontrer.

Ce type d'actions fédère énormément parce que les salariés se sont rendu compte que le groupe Amcor n'était pas très respectueux. Cela nous a beaucoup aidé dans notre combat et dans toutes les actions que nous avons menées : des grèves bien sûr et beaucoup d'articles dans la presse.

Voilà toutes les actions possibles et imaginables. Nous avons également en soutien aux salariés impactés, organisé une soirée pour leur rendre un peu d'espoir, pour récolter quelques fonds pour les déplacements pour toutes ces actions. Il y a énormément de choses à faire. C'est un combat de tous les jours.

R.B. *Tu nous as beaucoup parlé de mobilisation, tu nous as même fait un peu verser une larme si j'ose dire parce que, devant la porte, à Zurich, ils ne vous ont pas reçus, mais la fin est plutôt heureuse quand même ?*

P.D. Oui, tout à fait. La fin est même très heureuse puisque nous avons trouvé le petit grain de sable – Dire que la DREETS nous avait dit qu'économiquement cela ne présentait pas d'intérêt pour ce PSE... Le petit grain de sable c'est qu'en recherchant des informations sur le groupe, nous avons découvert que le directeur d'Amcor France venait de changer

depuis peu. Sur une intuition, nous avons demandé à notre directeur de site sa délégation de pouvoir et nous nous sommes aperçus tout de suite que le nouveau directeur ne lui avait pas donné sa délégation de pouvoir. Il n'était donc pas compétent pour présider des CSE extraordinaires et pour mener à bien une procédure de PSE. Finalement, la DREETS constatant que ce directeur n'a pas de délégation de pouvoir, annule ce PSE. C'est une grande victoire, bien sûr, mais, tout de suite, le groupe a répliqué qu'il reviendrait avec un autre PSE.

La décision est tombée en mai 2024... et nous sommes en novembre 2025 : une année quasiment record, une très bonne année. Le nouveau directeur qui s'est simplement rendu compte que le site de Sarrebourg était très compétitif a fait beaucoup. On n'est pas sauvé parce que ce transfert d'activité a été décidé en 2018 et n'est toujours pas acté, mais effectivement, on a gagné une belle bataille.

R.B. Dernière question à Patricia parce qu'elle a cette vision confédérale ; des exemples comme celui que vient d'illustrer Patrice, en vois-tu beaucoup ?

P.D. Pas autant qu'on le souhaiterait. Quand on y arrive, c'est parce que les élus sont bien formés, bien accompagnés. Donc, mes camarades, formez-vous, allez au contact de vos Unions départementales, allez au contact de vos Fédérations et faites-leur connaître vos besoins en formation. Ils essaieront d'y répondre le mieux possible, mais faites savoir que

vous avez besoin d'être formés et accompagnés. Et lorsque vous êtes confrontés à des problématiques dans vos CSE, économiques notamment, déclenchez les expertises. Si vous les déclenchez trop tard, vous n'aurez parfois plus la matière pour agir. Et si vous arrivez à une négociation d'un PSE suffisamment préparée, vous serez plus à même à mener une bonne négociation. C'est de votre responsabilité de ne pas agir trop tard, il faut en être conscient.

Mais, il n'y a pas que FO. Dans les CSE, il faut aussi convaincre les autres qu'il faut mener cette bataille pas à pas, mais jamais trop tard.

R.B. Patricia à parlé de formation. Dans l'accord national interprofessionnel qu'elle avait négocié il y a tout le volet « entretien professionnel » qui rappelle que par période de 8 ans, on a le droit à des formations non obligatoires que l'on peut aussi mettre à profit pour se former et peaufiner son expertise. Il n'y a pas que la formation syndicalo-syndicaliste. On peut aussi le faire.

P.D. Oui, dans l'accord que nous avons négocié, il y a tout un volet sur la formation et dans celui que nous avons signé sur la fin des trois mandats, il est aussi prévu une nouvelle négociation sur le dialogue social, sur l'évolution des élus, la formation à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Quand cette négociation va commencer, nous mettrons l'accent sur la formation et l'accompagnement des élus dans leur mandat.

Évolution de la politique et de la réglementation des activités sociales et culturelles



Arnaud BREUIL,
UPCOOP



Christophe BENS,
Délégué syndical FO
France Télévisions

Renaud BERNARD. Je vous propose de continuer sur les aspects positifs du combat des CSE, les actions sociales et culturelles avec Arnaud Breuil, directeur des partenariats au sein d'UPCoop. C'est quoi d'abord UPCoop ?

Arnaud BREUIL. En relisant le fil rouge de la préparation de cette matinée, je me suis rendu compte que l'on était sur un atelier qui parlait du combat syndical, donc je suis très heureux que l'on lie cette question à la question des activités sociales et culturelles parce que c'est très rare, pour ne pas dire exceptionnel.

UPCoop, c'est Chèque-déjeuner à l'origine, entreprise émettrice de titres de services – le premier étant bien évidemment les chèques-déjeuner comme le nom de l'entreprise l'indiquait jusqu'à il y a encore une dizaine d'années.

Nous émettons des solutions de paiement à vocation sociale et culturelle. Tout ce qui concerne donc les aides directes aux salariés est fourni par notre entreprise, historiquement sous format papier et depuis quelques années, nous proposons de plus en plus des solutions de paiement digitales permettant de répondre aux évolutions des habitudes de consommation des bénéficiaires que sont les salariés des entreprises et des prescripteurs des clients que vous êtes en tant qu'élus de CSE.

UPCoop a été créée il y a 61 ans par des militants Force Ouvrière et c'est une Scoop, la première Scoop de France aujourd'hui puisque nous sommes 700 salariés sociétaires et donc tous propriétaires de notre entreprise et très fiers de ce statut.

R.B. En 1945, quand les ordonnances créent les CSE, elles leur confient aussi une mission sociale, à défaut de dire culturelle, pour répondre aux attentes d'une population sortant d'un moment de dévastation. Mais en 80 ans, comment ont évolué les ASC ?

A.B. Elles ont évolué considérablement. D'abord, il faut rappeler que les ASC avaient une vocation universelle, en tout cas elles permettaient, à tous les salariés des entreprises de l'après-guerre, de bénéficier d'activités sociales et culturelles puisque c'est le nom intégral, qui étaient un peu l'héritage du paternalisme d'avant 1945.

Le premier paternaliste, c'était le patron qui faisait preuve de charité à l'égard de ses salariés, mais ils étaient généralement une extrême minorité. Très peu de salariés en bénéficiaient, car c'était effectivement laissé au bon vouloir du patron.

Le gros avantage des ordonnances de 1945, à la création des CE, c'est justement de rendre possible l'accès à ces des droits de façon universelle en confiant aux élus la gestion des activités sociales et culturelles. Cette capacité des élus à gérer ces activités sociales et culturelles n'a fait que se renforcer avec le temps.

Il y a eu, effectivement, une évolution assez notoire. Au départ, on était sur une dimension très collective, les œuvres sociales, notamment le temps libre, les vacances et progressivement, on a été vers l'arbre de Noël et un certain nombre d'autres dispositifs, comme les paniers, les fameux avantages accordés en nature aux salariés à l'occasion de Noël.

Puis, on est passé du collectif à l'individuel et finalement UPCoop, comme nos concurrents, s'est adapté à cette évolution des besoins des CSE, soit à tendre vers la capacité à pouvoir offrir des solutions de paiement permettant de répondre et de simplifier l'octroi des activités sociales et culturelles.

R.B. *C'est ce que l'on appelle un peu la marchandisation des ASC.*

A.B. C'est effectivement une tendance ; je voulais vous poser une question à tous : c'est « *plutôt oui* » ou « *plutôt non* ». Considérez-vous aujourd'hui que les activités sociales et culturelles des CSE sont trop marchandisées ? Je précise ce qu'est la marchandisation.

R.B. *Des services individualisés.*

A.B. Oui des services individualisés qui permettent d'acheter des produits.

R.B. *Considérez-vous que c'est trop marchandisé aujourd'hui ?*

A.B. Je vais tenter de vous expliquer pourquoi je pense que c'est positif qu'une majorité des militants Force Ouvrière réponde plutôt non à cette question. UpCoop, en effet, est une Scoop qui développe des solutions de paiement mais une question nous intéresse parce que nous sommes une entreprise émettrice de titres de service répondant aux besoins des activités sociales et culturelles des CSE : « *que fait-on de ce moyen de paiement ?* »

Lorsque nous avons créé le chèque-lire par exemple, notre objectif, c'était de donner la possibilité aux salariés des CSE d'accéder à la culture et donc à des librairies de proximité par exemple. Aujourd'hui, on est passé à l'ère de la digitalisation, on est donc en droit de se poser la question « *l'objectif initial qui était le nôtre a-t-il été atteint ?* »

Les élus issus de toutes les organisations syndicales nous disent « *on veut donner la possibilité aux salariés de pouvoir faire leurs achats dans des enseignes qui garantissent de l'éthique, même par la vente à distance* ».

On est tous confronté à des injonctions contradictoires : entre la tentation vers de la consommation courante globale et la nécessité, parce que nous

sommes des militants et que nous voulons donner du sens aux moyens de paiement pour les salariés qui utilisent les activités sociales et culturelles.

On le sait bien, que pour les élus de CSE, c'est de plus en plus difficile d'exercer leur mandat. Avant, les élus de CSE ou de CHSCT étaient spécialisés. Aujourd'hui, on leur demande d'être des experts en droit social, en économie, et en même temps *in fine* à l'arrivée, – parce que c'est malheureusement la partie visible de l'iceberg – de satisfaire les salariés à Noël ou à la rentrée scolaire en leur offrant des moyens de paiement parce que, eux, vont le voir comme étant du pouvoir d'achat supplémentaire.

C'est donc très difficile, pour nous, élus, de résister à cette tentation de faire plaisir aux salariés en leur donnant la possibilité de faire des achats par de la vente à distance.

C'est vraiment une injonction contradictoire à laquelle nous sommes tous confrontés et à laquelle il faut répondre. C'est ce travail que nous menons aujourd'hui chez UPCoop : redonner du sens aux activités sociales et culturelles et donc lutter contre cette tendance à la marchandisation.

R.B. *On est dans une individualisation, et cela ne touche pas que les ASC, cela touche aussi un peu l'action syndicale, alors que l'action syndicale, c'est la défense des intérêts collectifs, la vision collective de l'entreprise.*

J'en viens à Christophe, élu CSE et CSE central à France Télévisions.

Au siège, nous avons progressé de dix points en représentativité. Une question nous préoccupe au CSE du siège de France Télévisions : la complication avec la jurisprudence de la Cour de cassation qui impose aujourd'hui d'ouvrir les services du CSE et notamment les ASC à n'importe quel collaborateur de l'entreprise, quelle que soit son ancienneté.

Christophe BENS. Dans le secteur des médias, beaucoup d'intermittents du spectacle sont embauchés et aujourd'hui nous nous retrouvons avec des milliers d'ayants droit sans condition d'ancienneté. Je prends l'exemple d'un figurant ayant un contrat de travail : s'il vient travailler une semaine, il pourra bénéficier de nos chèques-vacances. Dans le secteur des médias, nous nous sommes donc retrouvé en grande difficulté. Parce que confrontés aux mêmes problématiques, tous les CSE, toutes les organisations syndicales, des

secteurs des médias, des entreprises telles que, TF1, M6, Canal+, Radio France et aussi des prestataires, des petites chaînes... se sont réunis pour trouver une solution.

À titre d'exemple, à l'UES Studio TF1, filiale de TF1, il y a, à peu près, 1000 bénéficiaires sans les intermittents. Or, ils emploient 8700 intermittents pour un équivalent de 860 équivalents temps plein.

Autre chiffre pour M6 où actuellement, avec les critères d'ancienneté, 115 intermittents sont éligibles en 2024. Sans application du critère d'ancienneté, ils passeraient à 1500.

C'est une catastrophe économique pour les ASC. Beaucoup de salariés n'associent les CSE qu'aux ASC. Cela nous préoccupe car nous sommes en pleines élections et les ASC sont un levier.

Du côté FO, nous avons mis en place un collectif des médias, des CSE, des organisations syndicales, avec le soutien de la Fédération et de la Confédération. Après deux réunions de travail, nous avons appris, par l'intermédiaire du trésorier confédéral, que l'Urssaf acceptait de prolonger la tolérance, soit de mettre en place ou pas les critères d'ancienneté, jusqu'au 31 décembre 2026.

En parallèle, tout le collectif intersyndical des secteurs des médias a continué à travailler pour trouver des solutions en tenant compte des intermittents.

R.B. *Merci Christophe. Je pose une question à Arnaud. Il y a une individualisation des rapports de travail, comment peut-on remettre du collectif dans les ASC ?*

A.B. Il y a de multiples façons de le faire. D'abord, un point sur l'article 8 du projet de loi de financement de la Sécurité sociale. Cet article prévoyait la taxation de l'ensemble des aides directes aux salariés.

Une fois de plus, je remercie la Confédération qui a été très ferme sur la nécessité d'écarter cet article au regard, non pas simplement de la baisse potentielle du budget, mais de l'impact que cela aurait pour l'ensemble des CSE de leur capacité à répondre à l'évolution des besoins des salariés.

C'est un sujet qui était très important. On en a un peu parlé dans les médias. C'est un combat syndical qui a permis d'obtenir de l'Assemblée nationale le retrait de cet article 8 qui, aujourd'hui, n'est pas réapparu au Sénat. C'est un point important parce que cela aurait eu un impact considérable pour l'action des CSE à destination des salariés.

Patrica Devron. Lors des différentes auditions parlementaires sur ce sujet, nous avons expliqué que, lorsque les négociations salariales seront terminées et si le résultat n'est pas totalement satisfaisant, on essaiera parfois d'obtenir un petit avantage supplémentaire : une hausse, par exemple, des ticket-restaurant, des chèques-vacances, des chèques Cadhoc, etc.

Jusqu'à présent, les employeurs acceptaient plus facilement ce type de mesure, notamment parce qu'elles n'étaient pas soumises à des cotisations sociales. Avec l'instauration d'une taxation de 8 %, ils risquent désormais d'être plus réticents à accorder ce dernier geste. Nous sommes donc très satisfaits qu'aujourd'hui ce projet soit abandonné.

A.B. Un argument important a été développé dans le cadre de la lutte contre cette taxation : aujourd'hui de nombreuses études démontrent notamment que, sur le titre-restaurant, la mesure d'exonération permet de réinjecter – dans les secteurs d'activité économique dans lesquels ces titres sont utilisés – de l'argent qui, lui, va donner lieu à de la TVA, à des cotisations sociales, à de l'emploi.

S'il est possible d'intégrer des conventions collectives comme celles des assistantes maternelles, c'est aussi parce que des dispositifs fiscaux incitatifs ont été mis en place ; ils permettent que le travail réglementé devienne la norme dans de nombreux secteurs d'activité. Là aussi, ce sont des combats syndicaux.

Si tous ces dispositifs existent c'est parce qu'il y a un objet social identifié permettant de les mettre en place. Si l'on perd de vue cet objet social et que l'on tend vers la marchandisation, on aboutira à des projets, comme celui dans le PLFSS et on perdra le sens de ce pourquoi cela a été mis à place.

Le vrai combat syndical est là : comment garde-t-on du sens aux activités sociales et culturelles des CSE en étant très attentif à ce que l'objet social soit respecté ? Il existe par exemple un concurrent de l'ANCV – qui a pourtant normalement le monopole de l'émission de titres-vacances – qui propose des voyages à l'étranger. Là, on a de la vraie perte fiscale. Cela peut faire plaisir aux salariés qui vont en bénéficier mais l'objet social va, *in fine*, être remis en cause. C'est sur ces pratiques-là que l'on risque de remettre en cause la totalité des dispositifs qui sont incitatifs pour les CSE. L'important, en tant qu' élu dans les CSE, c'est de s'assurer de la bonne utilisation

des activités sociales et culturelles, de faire le choix de prestataires qui vont aussi avoir à l'esprit de garder l'objet social initial qui a permis la mise en place de ces dispositifs et de ces politiques.

Quand vous faites le choix d'un opérateur, regardez bien ce qui se cache derrière, qui sont les actionnaires et l'utilisation qui peut être faite de ces outils.

R.B. *Christophe Bens, comment faites-vous en sorte de ramener l'action collective au cœur de vos activités, sans n'être que dans la marchandisation ?*

C.B. Je suis aussi coordonnateur groupe. En tant que tel, j'ai rencontré le PDG d'une des filiales de France Télévisions. Il expliquait être très satisfait du fonctionnement des activités sociales et culturelles, car tout passe désormais par une application sur le téléphone ; en apparence, tout va bien.

En réalité, on est dans une logique d'hyper-individualisation : les salariés sont "contents" individuellement, mais il n'y a plus de dynamique collective. Les voyages organisés, les colonies de vacances pour les enfants... ce type d'initiatives collectives a disparu. Dans cette filiale, ces activités n'existent plus, et les salariés n'ont pas, non plus, accès au comité interentreprises ORTF, qui existe toujours et qui propose pourtant des colonies de vacances et des voyages aux salariés de l'ancien périmètre de l'audiovisuel public.

Pour répondre à ta question, si le second tour se passe bien pour nous... nous envisageons de mettre en place un fonctionnement plus participatif. Les collègues aiment proposer des idées, même si ce n'est pas simple à organiser. Aujourd'hui, au CSE, les décisions sont surtout prises par l'équipe et le bureau. Mettre en place un vrai mode participatif, y compris au sein de la commission des ASC, reste compliqué : lorsqu'on ouvre la commission à tous les salariés volontaires, on se retrouve rapidement avec une commission trop large et difficile à gérer.

Il y a aussi l'idée, proposée par Renaud, d'ouvrir des permanences d'élus pour avoir un point de contact permanent avec les salariés. Cela permettrait de

mieux relier les ASC au travail des élus, car beaucoup de salariés ne connaissent pas le travail mensuel réalisé par le CSE sur les enjeux économiques et sociaux de l'entreprise.

C'est pourquoi je m'interroge sur la perception des salariés vis-à-vis des CSE : les voient-ils uniquement comme des gestionnaires des ASC, ou ont-ils compris leur rôle essentiel dans la représentation syndicale et le dialogue social ?

R.B. *Camille, avez-vous une réponse ?*

Camille Dupuy. Effectivement, il y a peu de travaux sur les ASC des CSE. Cela dit, je pense qu'il faut avoir en tête que les ASC, comme l'ensemble du dialogue social et de la négociation collective, peuvent être inclusifs, c'est-à-dire qu'on essaie d'en faire profiter le maximum de personnes.

Il faut veiller à ce que le syndicalisme reste inclusif. Si les droits et les ASC ne profitent qu'aux salariés installés depuis longtemps, en CDI par exemple, et pas aux intermittents ou précaires, cela pose problème. Il faudrait réfléchir à des solutions pour inclure tout le monde, par exemple en augmentant la contribution de l'employeur afin d'en offrir davantage à tous. L'exemple montre l'importance d'un dialogue social inclusif : sinon, le syndicalisme ne se renouvelle pas et les salariés précaires risquent d'être exclus.

R.B. *Guillaume, voulez-vous compléter ?*

Guillaume DESAGE. On n'a pas de chiffres précis sur la manière dont les salariés perçoivent les finalités des ASC.

C.B. Je précise qu'il est hors de question pour tous les CSE, y compris dans le secteur des médias, de défavoriser les CDD et les intermittents ; ce n'est pas notre objectif.

R.B. *En fait, c'est une nuance entre la légitimité à bénéficier des actions sociales et culturelles et le consumérisme des actions sociales et culturelles. ■*

QUESTIONS DANS LA SALLE

Un camarade Secrétaire du CSE de 3DPLUS, entreprise de la métallurgie dans les Yvelines.

Il y a beaucoup de débats autour de l'attribution des ASC en fonction de l'ancienneté. Avons-nous le droit de donner, au prorata, du temps de travail, du temps de présence ?

Par exemple quelqu'un qui vient d'arriver n'est pas moins légitime à bénéficier d'une ASC qu'une personne qui est là depuis dix ans, mais s'il est à mi-temps... peut-on lui donner la moitié du chèque ?

Christophe BENS. Non, on n'a plus le droit. Désormais, sur le conseil d'un cabinet d'avocats, le CSE fixe des périodes d'inscription pour « maîtriser » le nombre de bénéficiaires. Ainsi, les ASC touchent tout le monde : les CDD, les intermittents et les CDI, qui se demandent maintenant pourquoi ils sont obligés de s'inscrire pour bénéficier des chèques-cadeaux de Noël.

Le camarade. Notre CSE distribue les différentes formes de bons d'achat par trimestre aux salariés présents au premier jour du trimestre.

Christophe BENS. J'ai échangé avec plusieurs collègues d'autres CSE du secteur des médias. Ce que l'on peut faire aussi, c'est demander d'être sous contrat pour obtenir un bon-cadeau. Le découpage au trimestre, c'est une des solutions. Je rappelle que c'est la CGT de Groupama qui avait porté l'affaire de la condition d'ancienneté jusqu'en cassation. Maintenant, tout le monde se rend compte, y compris les élus CGT, que c'était une erreur d'avoir obtenu l'annulation des critères d'ancienneté parce que cela permettait d'éviter de peser trop lourd sur la contribution de l'employeur pour les ASC.

Patricia DREVON. Suite à cet arrêt de la Cour de cassation, il y aura sans doute une loi et c'est là-dessus qu'il faudra que l'on impulse un certain nombre de choses, notamment sur la proratisation, etc.

Le camarade. Nous avons parlé de la marchandisation des activités sociales et culturelles pouvant être perçues comme un supplément de pouvoir d'achat distribué par les CSE aux salariés. Mais d'autres manières existent : créer des activités en entreprise. Malheureusement, cela demande beaucoup de temps et d'investissement.

Renaud Bernard. Un exemple ?

Le camarade. Par exemple des voyages d'entreprise organisés par le CSE qui viennent créer du lien social, de la cohésion entre les services et les personnes de différentes catégories sociales et culturelles qui ne se parlent pas. Cela peut être un point d'entrée vers le syndicalisme, un moment pour s'intéresser à la vie de l'entreprise en général. Je tenais à rappeler qu'il y a d'autres façons que de distribuer des chèques.

Un camarade de la protection de l'enfance de la Corrèze. Merci de votre déclaration réaliste ; pour bon nombre de salariés, le CSE, ce n'est que les ASC. Je rejoins mon collègue concernant la marchandisation des ASC.

Je souhaiterais connaître les leviers qu'aurait le CSE en tant que délégation du personnel pour simplement demander l'application du Code du travail et d'un accord d'entreprise ?

Patricia DREVON. Lorsqu'une organisation syndicale signe un accord et que l'entreprise ne le respecte pas, l'organisation syndicale peut attaquer l'employeur pour non-respect des accords.

R.B. Madame le professeur de droit va te répondre d'un point de vue juridique.

Inès MEFTAH. La vie de l'accord d'entreprise dépend essentiellement de ceux qui ont signé l'accord : les délégués syndicaux. L'action syndicale ne s'arrête pas à la signature ; la signature, c'est le point de départ d'un autre type d'action et ce second type d'action consiste à contrôler

QUESTIONS DANS LA SALLE (suite)

que l'employeur respecte bien l'accord et de la même manière pour tous.

S'il y a des difficultés, le CSE peut poser des questions et l'intérêt de ces questions, c'est qu'elles vont forcer l'employeur, sur procès-verbal, à prendre position et les traces qui sont laissées au niveau du CSE permettront au syndicat de nourrir son action, éventuellement une action en justice.

On voit bien qu'il y a un aller-retour entre le fait syndical et le CSE. Le syndicat agit et le CSE nourrit cette action à partir d'instruments, notamment les procès-verbaux et c'est important, il faut être très attentif à la manière dont les questions sont posées, et à la manière dont les réponses sont formalisées dans les procès-verbaux. Cela aussi, c'est essentiel.

R.B. Merci Inès, merci à tous.

Un camarade élu CSE et délégué syndical. Je suis secrétaire du CSE et délégué syndical dans l'entreprise mais comme nous sommes pas nombreux dans l'action sociale, je suis aussi secrétaire départemental de l'action sociale.

Quel levier a le représentant syndical au CSE – lorsqu'il est lui-même secrétaire de son syndicat départemental – pour porter son cas individuel au conseil des prud'hommes, afin de faire jurisprudence collective dans l'entreprise, sans être accusé de « délit d'initié » (manquement à son obligation de discrétion) ?

Patricia DREVON. Je ne vois pas pourquoi il y aurait un « délit d'initié » dans ce cas. Si tu es élu CSE les informations sont dans le procès-verbal et elles servent à n'importe quel salarié qui peut s'en saisir ; il n'y a aucunement délit d'initié.

Le camarade. Quand les réponses sont déjà dans le procès verbal et que l'employeur n'applique pas l'accord d'entreprise ni le Code du travail, quel est le levier ou du délégué syndical ou du CSE ?

Patricia DREVON. Lorsqu'une organisation syndicale signe un accord et que l'employeur ne le respecte pas, vous pouvez attaquer en justice l'employeur pour non-respect des accords signés.

Le camarade. Madame Dupuy, en tant que sociologue, quelles préconisations pouvez-vous entrevoir pour motiver les personnes à s'engager quand les représentants du personnel au CSE n'obtiennent pas l'application des droits ?

Patricia DREVON. Afin de pouvoir répondre de façon plus individualisée, au cas que tu soumettes camarade, je te propose d'avoir une entrevue avec le service juridique.

Une camarade secrétaire de CSE à la Caisse du Rhône et déléguée syndicale FO. Les titres-restaurant dématérialisés se développent et font perdre aux CSE qui les distribuait en format papier la rétrocession des titres périmés. Cela représentait une forte somme, par exemple, pour 1000 salariés à la caisse du Rhône c'était 17000 euros par an de dotation reversée au CSE. Il s'est tenu un marché national cet été et un article dans un journal a fait la lumière sur la remise commerciale au niveau national de 4 % sur plusieurs millions d'euros pour le marché des titres-restaurant... L'employeur récupère donc 4 % de ce qu'il paie et le salarié, rien du tout, alors que l'on paie 40 % du titre-restaurant (60/40). Qu'en est-il par rapport à cela, quelle est la position de la Confédération ou que peut nous dire notre collègue d'UPCoop, à savoir, comment on pourrait récupérer, au niveau des CSE, cet argent qui appartient aussi aux salariés par rapport à la part qu'ils paient ?

Arnaud BREUIL. Effectivement, c'est le marché de l'Ucanss qui est le premier marché du titre-restaurant en France. Pour vous donner un montant, c'est à date 220 millions d'euros annuels de titres-restaurant pour les 140000 salariés de la Sécurité sociale.

QUESTIONS DANS LA SALLE (suite)

L'Ucanss a décidé de confier ce marché à deux entreprises concurrentes d'UPCoop. Nous étions porteur du marché jusqu'en 2022, de mémoire. Nous l'avions perdu à l'époque ; un nouvel appel d'offres est ressorti et l'entreprise émettrice Swile qui a gagné le plus gros lot a fait une proposition de remise de 4 % à l'employeur Sécurité sociale. Nous avons entrepris un recours contentieux, considérant que ces remises n'étaient pas supportables parce qu'elles ne bénéficiaient effectivement qu'à l'employeur. Je rappelle que le titre-restaurant est cofinancé par l'employeur et le salarié – même si à la Sécurité sociale on est à 60/40 – cela reviendra à mettre en cause la participation de l'employeur parce que ce n'est pas lui qui va bénéficier de cette remise.

Mais surtout ce qui est grave c'est que l'entreprise qui a gagné le marché va reverser 28 millions d'euros à la Sécurité sociale. Cela a été l'argument principal qui a permis d'attribuer le marché à cette entreprise et qui ne va bénéficier qu'à l'employeur Sécurité sociale. Ce serait un employeur privé pur, cela ne changerait rien.

Forcément, pour être rentable, ladite entreprise va devoir facturer des prestations de services mais à qui ? Aux restaurateurs, aux entreprises dans lesquels ces titres vont être utilisés pour se rattraper. Il y a donc un double effet inique, celui que tu as constaté – le fait que les salariés ne voient pas la couleur de la remise qui est faite par cette entreprise – mais qu'en plus cela va *in fine* porter préjudice à tout le secteur de la restauration et donc aggraver un autre phénomène, celui du glissement de l'utilisation des titres-restaurant. On est en train de transformer les titres-restaurant en titres alimentaires.

Cela a aussi pour conséquence de conduire à la potentielle remise en cause des mesures d'exemption sociale et fiscale qui reposent sur les

titres parce que, si l'objet social initial – qui était de permettre aux salariés de déjeuner pendant la pause médiane dans le cadre de la journée continue de travail – est remis en cause, c'est tout le dispositif qui est remis en cause et c'est aussi un combat syndical.

Malheureusement, les recours, auprès du tribunal administratif, ont été perdus. C'était un des arguments, avec la FEC et le SNFOCOS, de dire que les organisations syndicales doivent être consultées dans le cadre de l'attribution des marchés de l'Ucanss, ce n'est pas simplement la commission des appels d'offres de l'Ucanss qui doit émettre un avis, mais les organisations syndicales également parce que les salariés cofinancent le titre et en tant que cofinanceurs, ils ont aussi la possibilité d'émettre un avis sur le choix de l'entreprise qui est choisie pour l'émission des titres.

Malheureusement, on est obligé de le constater ; on a mis en avant le fait que cette remise et le niveau accordé étaient iniques. Véronique Louwagie, à l'époque ministre des TPE-PME avait proposé de mettre fin aux remises de fin d'année ces fameux 4 %, mais le gouvernement, celui de Bayrou je crois, est tombé, et cette mesure qui avait été annoncée pour remettre un peu de vertu dans le marché des titres-restaurant, n'a pas été acceptée.

C'est un combat sur lequel il va falloir revenir et qui est aussi un combat syndical parce que si on interdit ces remises, on pourra revenir aussi à des pratiques telles que le reversement d'une partie de ces périmés perdus aux salariés qui en bénéficiaient dans le cadre du budget CSE.

R.B. Merci beaucoup. Je vous remercie d'avoir participé à cette table ronde. ■

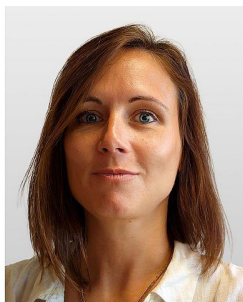
TROISIÈME TABLE RONDE

QUEL AVENIR POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

Explorer les perspectives du CSE face aux défis contemporains (transition écologique, numérisation, dialogue social affaibli, droit à l'expertise, formation des élus, etc).



De gauche à droite : Karen GOURNAY, Fabrice SIGNORETTO, Kevin SUTER, Béatrice CLICQ, Arnaud CASSADO, et Maëlle JACQUET



Les menaces qui pèsent sur la représentation du personnel et le dialogue social

Karen GOURNAY,
Secrétaire confédérale FO

Renaud BERNARD. *On va, maintenant, regarder vers l'avenir. Karen, aujourd'hui, quelles sont les menaces les plus concrètes qui pèsent sur la capacité d'action des élus CSE et des représentants du personnel ?*

Karen GOURNAY. Je pense d'abord à un paradoxe. Aujourd'hui, dans notre société la demande de démocratie se fait de plus en plus forte et pourtant, les instances de représentation du personnel – qui devraient en conséquence se voir renforcer pour répondre à cette demande – sont finalement toujours et encore fragilisées.

Je tiens, dans un premier temps, à mettre en exergue, le recul des droits des IRP qui n'est pas un hasard. Je pense qu'il s'agit tout simplement d'une stratégie visant à nous mener vers un dialogue social affaibli et rationalisé dans le but de faire tomber tous les remparts ou, en tout cas, les contre-pouvoirs qui nous sont conférés depuis 1945.

Les menaces qui pèsent sur la représentation du personnel sont nombreuses :

- la première c'est la perte de proximité ;
- la deuxième, ce sont des élus surchargés ;
- la troisième, c'est un renouvellement qui devient difficile ;
- la quatrième c'est une attaque directe des droits collectifs.

S'agissant de la première catégorie, donc de la perte de proximité, je parle du maillage des IRP dans leur ensemble mais aussi d'une problématique liée à nos implantations.

Entre 2017 et 2023, le nombre total des mandats des représentants du personnel a chuté de 14 % alors que, paradoxalement, l'emploi des salarié progressait légèrement.

Dans les entreprises de 10 à 49 salariés, seulement un quart disposent d'un CSE. Nous sommes donc dans

une situation où des millions de salariés n'ont plus aucun représentant direct. FO dénonce particulièrement cette perte de proximité qui relève essentiellement de la centralisation accrue de l'instance CSE. En effet, dans les entreprises multisites – là où avant nous avons des CE d'établissement et des délégués du personnel – nous nous sommes rendus compte que les employeurs cherchent à mettre en place un CSE au niveau central, généralement au niveau du siège, pour qu'au niveau des petites antennes, les établissements, plus aucune instance représentative du personnel n'est mise en place.

Dès lors, la parole des travailleurs s'étouffe. Des tensions s'accumulent avec, qui plus est, un risque encore plus accru concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail depuis la suppression du CHSCT.

D'ailleurs, je ne peux m'empêcher d'interpréter les chiffres qui nous sont donnés en la matière, comme étant le résultat de cette disparition du CHSCT. Depuis 2020 – et ce sont les derniers chiffres qui ont été communiqués – le nombre de morts au travail est en constante augmentation et a même doublé. Nous avons du mal, effectivement, à ne pas faire un lien direct avec l'absence d'instances dédiées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Pour faire face à cette perte massive de proximité, le législateur a créé les représentants de proximité. Malheureusement, leur mise en place reste largement insuffisante pour compenser la perte des DP et des CHSCT, surtout, parce qu'ils ne peuvent pas être présents partout et n'ont pas de moyens ; la loi n'imposant rien à l'employeur.

Le représentant de proximité c'est une coquille vide. C'est pourquoi nous avons dédié notre journée annuelle des CSE à ce mandat spécifique, pour souligner son importance et lutter contre la disparition de liens avec les salariés.

Cette menace de perte de proximité est aussi liée à la professionnalisation des élus. Lorsqu'une seule personne doit assumer toutes les compétences et responsabilités, qu'autrefois trois élus partageaient, il est difficile de tout traiter correctement. Cela limite inévitablement le temps disponible pour les actions de terrain.

Effectivement, quand les ordres du jour sont trop longs et que les réunions nécessitent beaucoup de préparation, notamment sur des sujets nouveaux comme l'IA ou la transition environnementale, le temps disponible pour l'action syndicale se réduit sur le terrain. On passe moins de temps sur site, à tenir des permanences ou à recueillir le ressenti des salariés et cela impacte le dialogue social et le climat au sein de l'entreprise.

La deuxième menace est liée aux élus qui sont surchargés ; ils n'ont plus assez de temps, ni de moyens pour tout assurer. On l'avait dénoncé dès 2018, la mise en place du CSE a entraîné une baisse nette du nombre d'élus tout en exigeant une polyvalence accrue.

L'élu se retrouve alors en surcharge, asphyxié et a évidemment besoin de soutien. Mais les marges de manœuvre restent limitées, notamment en raison du cofinancement de certaines expertises qui réduisent encore plus les moyens disponibles. Paradoxalement, on attend des élus qu'ils développent des compétences techniques de plus en plus pointues, tout en leur retirant ce soutien supplémentaire.

Finalement, on demande aux élus de parler d'Intelligence artificielle, de transition écologique, de sobriété énergétique, d'empreinte carbone, tout en gérant la santé au travail, la politique sociale et tout cela sans outils, sans expertise ni accompagnement. Résultat ? Des élus épuisés et un dialogue social qui risque de devenir purement formel, c'est-à-dire juste assister aux réunions mais sans temps nécessaire de préparation pour présenter des contre-arguments, des contre-propositions et d'éventuelles actions à mettre en place.

Troisième menace : un renouvellement difficile. Une prise de conscience de cette difficulté est nécessaire, car le renouvellement des élus est essentiel pour assurer le relais auprès des salariés et garantir la vitalité démocratique. Aujourd'hui, on constate une véritable crise des vocations syndicales et représentatives, ce qui pose un vrai défi pour la représentation des salariés.

Vous êtes nombreux à l'avoir vécu, il devient de plus en plus difficile de constituer des listes complètes pour les élections professionnelles et ce problème ne se limite pas à l'obligation de représentation équilibrée. Les statistiques de chaque cycle montrent une augmentation du nombre de procès-verbaux de carence au premier tour, ce qui traduit une baisse des candidatures et une difficulté croissante pour les organisations syndicales à se renouveler.

Plusieurs causes se conjuguent. FO pointe la réforme de 2017 qui a fusionné les instances et donc engendré une surcharge du travail, des missions de plus en plus complexes avec peu de moyens pour les exercer efficacement, la visibilité et la reconnaissance limitées du mandat, la peur de la discrimination et de la répression syndicale parce qu'elles sont encore et toujours là.

La difficulté de renouvellement des élus peut avoir de lourdes conséquences : perte d'expertise, de continuité et désengagement militant, ce qui affaiblit le dialogue en entreprise.

C'est un enjeu majeur pour notre organisation, auquel une première réponse a été apportée avec la suppression de la limite des trois mandats ; une belle victoire de FO soulignée ce matin par Patricia.

Dernière menace pesant sur la représentation du personnel : les attaques directes contre les droits collectifs. La menace relève directement du politique, mais également du patronat. Je crois d'ailleurs que l'un ne va pas sans l'autre aujourd'hui. On le voit encore à l'occasion des débats parlementaires sur le PLF et le PLFSS.

Sous prétexte de simplification, de réduction des charges administratives et de flexibilité, certains politiques, sous l'influence des organisations patronales, souhaitent encore alléger davantage les obligations des entreprises.

Derrière ces mots, se cachent de véritables tentatives pour, notamment, relever les seuils, alléger les consultations, continuer à fusionner les commissions, réduire les expertises obligatoires.

Il suffit par exemple de mettre simplement en avant les propositions de la CPME publiées le 15 janvier 2024, qui s'intitulaient « *80 propositions pour mettre fin à la complexité administrative* ». En réalité, parmi ces propositions on retrouve le fait de passer au seuil de 50 à 100 salariés pour déclencher les pleines compétences du CSE, de réduire encore le nombre d'heures de délégation, d'ouvrir le premier tour des

élections du CSE à des candidatures libres dans les PME de moins 300 salariés, etc.

D'ailleurs, un rapport parlementaire qui reprenait plusieurs propositions de ce document de la CPME a été remis au ministre de l'Économie en février 2024. Si ces mesures ne sont pas encore passées, le risque est toujours présent.

Cela démontre bien que la volonté patronale n'est pas de simplifier ou de rendre plus efficient le dialogue social mais bien de mettre à mal le principe constitutionnel de participation des travailleurs par l'intermédiaire de leurs délégués à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion de l'entreprise. On en parle très peu mais je rappelle que notre Constitution prévoit, en tant que telle, l'existence des institutions représentatives du personnel et qu'elles aient ce rôle de défense des intérêts matériels et moraux des salariés.

Une autre menace reste le conseil d'entreprise. Pour l'instant, nous y avons échappé, mais l'idée n'a pas été abandonnée, surtout avec certaines comparaisons avec l'Allemagne, où ce système est bien implanté. Pour Force Ouvrière, avoir un conseil d'entreprise unique pour négocier, conclure et représenter le personnel est inacceptable : nous voulons préserver notre spécificité française. Il faut rester vigilants à ce sujet. Je vais terminer par une petite note positive. Ce qui rassure tous les militants que nous sommes, c'est que, malgré les menaces et la volonté de mettre à mal la représentation du personnel, les représentants du personnel ont regagné la confiance des salariés. Selon la DARES, près de 6 salariés sur 10, soit 59 % estiment que leurs représentants traduisent très bien leurs aspirations.

Même constat dans les entreprises sans DS, 56 % partagent cette opinion et la présence syndicale reste un marqueur fort : 54 % des salariés jugent les syndicats irremplaçables. 59 % reconnaissent les services rendus par leurs représentants et finalement, 63 % des salariés ne pensent pas que les IRP gênent le fonctionnement de l'entreprise et mieux encore, 57 % reconnaissent leur sens des réalités économiques. Dans un contexte social et économique plus que tendu, au sein duquel les PSE et les réorganisations

s'enchaînent, notre combat me semble absolument essentiel. Il est essentiel que nous continuions à construire nos revendications et à nous battre au quotidien dans les entreprises. Et ce qui est rassurant en effet, c'est que vous, élus CSE Force Ouvrière, n'êtes pas résignés et êtes combatifs et j'en suis persuadée, nous en traiterons par la suite, que nous avons un bel avenir.

R.B. *Comment peut-on renforcer le dialogue social ? Et notre poids dans le dialogue social, c'est plutôt cela, l'influence des IRP ?*

K.G. Nécessairement, l'influence des IRP vient également de leur légitimité. Elle est aussi le résultat de l'audience du syndicat aux élections professionnelles, mais ces élections ne peuvent être remportées qu'à partir du moment où nous sommes sur le terrain.

J'aurais tendance à simplement considérer qu'il faut lutter contre cet éclatement de la représentation du personnel en remettant impérativement de la proximité dans le paysage des IRP de manière générale, c'est-à-dire élues ou désignées. Cela passe par la négociation d'un accord de mise en place du CSE, non pas d'un protocole préélectoral.

Il faut convaincre la direction de l'importance de remettre des représentants dans les plus petites antennes, sites ou établissements, même par le biais de représentants de proximité et, bien sûr, de leur donner des moyens. Cela permettrait d'être plus présents sur le terrain, de renforcer nos résultats électoraux et de remonter plus facilement les revendications ou difficultés des salariés, surtout à ces niveaux où la communication est de plus en plus difficile. C'est du bon sens.

Et à partir du moment où l'on s'appuie sur des résultats solides aux élections professionnelles mais qu'en plus, on est en mesure de relayer les problématiques qui sont soulevées par l'intégralité des salariés – y compris du plus petit niveau, face à la direction – on prend du poids, c'est-à-dire qu'on devient difficilement contournable. On redevient un interlocuteur du dialogue social au cœur même de l'entreprise. ■

Vers une refonte nécessaire du dialogue social ? Quelles pistes ?



Les menaces qui pèsent sur la représentation du personnel et le dialogue social

Fabrice SIGNORETTO,
Vice président du Cercle Maurice COHEN

Renaud BERNARD. *Quand les employeurs agissent de manière unilatérale, ils finissent toujours par se heurter à des blocages. En s'organisant, en privilégiant le dialogue et la revendication, on finit par être entendus. Il est impossible de créer de la valeur sans dialogue social, et dans les entreprises où celui-ci fonctionne, la valeur créée est finalement partagée avec les salariés.*

C'est l'occasion de donner la parole à Fabrice Signoretto, vice-président du Cercle Maurice Cohen, un cercle de réflexion réunissant des syndicalistes, des experts, des juristes, autour des questions de droit social.

Ce que nous voyons depuis ce matin, et ce que vient de souligner Karen, montre qu'il faudra refonder le dialogue social. La question est simple : comment ?

Fabrice SIGNORETTO. D'abord, je voudrais remercier FO pour l'organisation de cette journée qui permet de mettre en exergue le rôle des élus dans l'action syndicale ; et je voudrais également remercier FO de nous avoir invités.

Le Cercle Maurice Cohen propose dix mesures pour redonner aux représentants du personnel toute leur place. Après quinze années de réformes, culminant avec les ordonnances Macron, il est devenu nécessaire de leur rendre des moyens et une capacité d'action suffisants pour remplir leur mission : faire entendre la voix des salariés auprès de la direction. Il ne faut pas l'oublier, ce sont les salariés qui font fonctionner l'entreprise au quotidien, même si une direction reste bien sûr nécessaire pour en fixer les orientations.

Quelques constats alarmants : les différentes réformes, et en particulier les ordonnances Macron, ont fortement remis en cause la proximité entre les élus et les salariés. C'est pourquoi le Cercle Maurice Cohen propose en premier lieu la création, aux côtés

du CSE, d'un comité de proximité et des conditions de travail.

Pour contrer également la difficulté qu'ont les élus aujourd'hui à traiter les questions essentielles de la santé et des conditions de travail, nous proposons avec ce comité de redonner des moyens aux élus pour qu'ils puissent reprendre en main cette activité de prévention des risques professionnels.

Un autre constat préoccupant est la mise en cause du concept de consultation. Même s'il a toujours été critiqué, il reste un moyen essentiel pour se faire entendre auprès des employeurs. Je présenterai des propositions de modifications législatives, qui ne sont pour l'instant que des idées et bases de discussion, et j'aimerais que vous vous en saisissiez.

Pour terminer, une réforme nécessaire concerne les récentes modifications de la négociation collective. Jusqu'en 2017, elle reposait sur le principe de faveur. Aujourd'hui, ce principe a disparu, remplacé par un système complexe et piégeux pour les élus.

Pour en revenir à notre mesure phare – parmi les dix mesures que nous proposons et que nous avons publiées dans un document il y a quelques mois – à savoir, la création d'une instance de proximité la proximité entre élus et salariés étant essentielle. Nous proposons la mise en place d'une nouvelle instance qui aurait pour rôle celui qui était confié aux délégués du personnel et aux CHSCT, à savoir de porter à l'attention de l'employeur les réclamations individuelles et collectives et contrôler et analyser les conditions de travail.

Cette nouvelle instance devrait, selon nous, avoir la personnalité morale, ce que n'ont pas les CSSCT. Aujourd'hui, seuls les CSE peuvent rendre un avis ou nommer des experts. Ce comité pourrait donc ou plutôt devrait être consulté par l'employeur sur les projets et sur toutes les questions relatives

aux conditions de travail, et aurait également la possibilité, si nécessaire, de désigner des experts SSCT. Ce comité de proximité devrait être élu sur un périmètre plus restreint que celui du CSE. Dans un CSE d'entreprise ou d'établissement, plusieurs comités de proximité pourraient ainsi être créés pour recréer le lien entre élus et salariés. Des élus proches des salariés sont plus crédibles aux yeux de l'employeur : ils sont entendus et écoutés, notamment sur les questions de conditions de travail.

R.B. *Je me permets de faire une « pause ». Cette mesure est ambitieuse mais pour l'instant, c'est tout l'inverse qui a été fait. On a éloigné au maximum les instances de la réalité du terrain.*

F.S. Absolument. On a tout fait pour supprimer cette proximité, mais il est nécessaire de recréer une instance. Avant, il y avait trois instances : le CE, pour contrôler la gestion économique et organisationnelle ; les DP, pour porter les réclamations individuelles et collectives et les CHSCT, pour améliorer les conditions de travail. Ces trois rôles ont aujourd'hui été fusionnés dans une seule instance : le CSE.

Nous proposons uniquement la création d'une nouvelle instance et il faudra bien y passer si on veut donner du sens et du pouvoir aux élus ; sinon, on n'est pas crédible, on n'est pas légitime.

R.B. *Y-a-t-il d'autres propositions portées par le Cercle ?*

F.S. Bien sûr, celle notamment concernant la consultation dont je parlais tout à l'heure. La consultation, est souvent perçue par les élus comme un droit formel. Pourtant, elle leur permet de se faire entendre par les employeurs et parfois d'influer sur les projets, notamment lorsqu'ils affectent les conditions de travail.

Le concept de consultation qui est essentiel, a été fortement réduit ces dernières années. Cela ne date pas seulement des ordonnances Macron, mais déjà de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, qui a notamment fixé des délais précis de consultation. Avant, les élus disposaient d'un délai d'examen suffisant : ils pouvaient contrôler la durée de la procédure et négocier des amendements au projet de l'employeur, par exemple lors des consultations sur les PSE.

La première chose que l'on devrait faire pour redonner un peu de force à la consultation des représentants du personnel, serait de supprimer ces délais préfixes et de revenir à la législation qui a précédé la réforme de 2013 en s'en tenant au « *délai d'examen suffisant* ».

Pour renforcer la consultation des élus, il faudrait revenir à l'ancien dispositif : lorsque les élus n'étaient pas satisfaits des informations fournies par l'employeur, ils pouvaient saisir le juge en urgence, ce qui suspendait la procédure et permettait de négocier des amendements. Depuis la loi de sécurisation de l'emploi, cette suspension n'existe plus ; il serait donc nécessaire de rétablir ce droit pour les élus.

Il y a, aujourd'hui, trois consultations récurrentes : celle sur la politique sociale, celle sur l'emploi et celle sur les conditions de travail qui regroupe des thèmes très variés (salaires, formation, temps de travail, égalité femmes/hommes, conditions de travail) ; ce n'est donc pas facile de donner un avis cohérent. Nous proposons donc de créer une quatrième consultation spécifique aux conditions de travail – comme l'ancienne consultation annuelle du CHSCT – pour examiner sérieusement le bilan hygiène et sécurité, le Papripact et le Document unique d'évaluation des risques. Avec l'augmentation des accidents et de l'absentéisme, il est essentiel que ce sujet soit traité efficacement par les élus.

Nous proposons également l'instauration d'un droit d'opposition, ou veto, pour les élus en matière de prévention des risques professionnels, comme en Allemagne. Il permettrait aux élus de s'opposer à un projet de l'employeur s'il nuit aux conditions de travail ou à la santé des salariés ; un droit fondamental selon la Constitution. Pour éviter un blocage permanent, une commission d'arbitrage pourrait être saisie pour départager les parties, avec la possibilité d'un recours auprès du juge.

R.B. *Merci. C'est d'autant plus important que les élus ne se contentent pas d'affirmer qu'un projet nuit à la santé des salariés : ils doivent le démontrer et l'argumenter. Cela renforce la légitimité du droit de veto, avec en complément une commission de départage ou une décision judiciaire pour trancher. Je vous invite à aller sur le site du Cercle Maurice Cohen sur lequel vous pourrez prendre connaissance de ces propositions. ■*

La prise en compte des enjeux de la transition écologique par les élus



Arnaud CASADO,
Maître de conférence en droit
privé à l'Université Paris I (ISST)



Béatrice CLICQ,
Secrétaire confédérale FO

Renaud BERNARD. *On va changer de thème tout en continuant à discuter toujours de l'avenir de la représentation du personnel. On va parler des enjeux de la transition écologique pour et avec les élus avec Arnaud Casado, maître de conférences à Paris et Béatrice Clicq Secrétaire confédérale.*

La transition écologique est un enjeu national, même si son importance varie selon les priorités du moment. Qu'on le veuille ou non, elle s'imposera à nous, sauf à croire à des solutions irréalistes.

Comment un CSE peut-il se saisir concrètement de ces enjeux-là, au-delà de la mise en place d'une commission ?

Arnaud CASADO. La transition écologique est en effet une priorité nationale mais cette thématique est empreinte de paradoxes. Pour vous donner un exemple très récent, le 13 novembre dernier, le Parlement européen a voté deux fois dans la même journée. Le premier pour une baisse des émissions de gaz à effet de serre de 90 % à l'horizon 2040, c'est-à-dire demain et pour le deuxième vote, il a vidé de sa substance les directives CSRD et CS3D qui nous auraient permis d'arriver à cette réduction.

Et au niveau national, c'est la même chose. D'un côté le président de la République nous dit « *make our planet great again* » et de l'autre, il nous dit de signer le Mercosur qui, outre le fait de ruiner nos agriculteurs, va augmenter le trafic de fret maritime ou aérien, ce qui n'a pas que des bons effets pour le dérèglement climatique.

Face à tout cela, que peuvent les élus du CSE ? Avant de répondre, je vais vous demander de faire preuve d'imagination. En effet, si vous vous contentez du Code du travail, le CSE ne peut pas grand-chose.

En réalité, si l'on ne se limite pas aux quelques dispositions environnementales prévues dans le Code du travail, le CSE peut agir bien plus largement sur les questions environnementales et donner un véritable sens aux normes qu'il met en œuvre.

Pour ceux qui chercheraient une feuille de route, j'ai écrit un ouvrage : « *Le droit social à vocation environnementale, vecteur de durabilité de l'entreprise* ». Vous y trouverez justement tout ce que vous pouvez faire, pas seulement dans le CSE, mais également dans la négociation collective et dans la protection de l'emploi et évidemment la protection de la santé.

Concernant le CSE et les questions environnementales, la loi Climat et résilience de 2021 prévoit des situations très variables : parfois le CSE est informé et consulté, parfois seulement informé, et parfois ni informé ni consulté, y compris sur des sujets à forts enjeux comme les licenciements économiques. Pourtant, ces situations devraient aussi permettre de réfléchir aux trajectoires environnementales.

Petite digression : le juge a déjà jugé qu'un licenciement économique peut être déclaré sans cause réelle et sérieuse si l'employeur n'a pas anticipé des éléments connus ; notamment des changements législatifs. Dans le secteur de l'automobile, par exemple, la fin du thermique est programmée et si aucune formation n'est prévue avant les fermetures et que des PSE sont mis en œuvre pour cause environnementale, ces licenciements pourraient être contestés comme dépourvus de cause réelle et sérieuse.

Attention les questions environnementales ne sont pas qu'un danger, mais aussi des opportunités de renforcer vos droits.

Si l'on se limite à la loi Climat et résilience, l'action est restreinte. Mais en cherchant la finalité environnementale, tout est possible : ce matin, on parlait des activités sociales et culturelles du CSE, qui peuvent toutes être « *reverdies* » – voyages, cadeaux, excursions, bricothèques – et mises en œuvre immédiatement.

Il faut savoir que, selon les estimations, entre 11 et 15 milliards d'euros sont alloués chaque année aux activités sociales et culturelles. Ces 15 milliards d'euros peuvent être directement réorientés vers la transition écologique.

Pour donner quelques chiffres, 8 salariés sur 10 soutiennent les ASC « *vertes* ». Là où elles ont été mises en place, elles sont très bien accueillies. Par exemple, certains CSE ont proposé des paniers-repas bio livrés sur site ; un succès qui contribue à améliorer la vie des salariés.

R.B. *J'étais encore en train de réfléchir à ce que vous disiez sur l'annulation de licenciements sans cause réelle et sérieuse.*

A.C. Je souligne ce point car il n'est pas assez pris en compte : dans certains secteurs, comme l'automobile ou la pétrochimie, la transition écologique entraînera l'arrêt de certaines activités. Contrairement aux Charbonnages de France, le législateur ne prendra pas forcément toutes les mesures dans toutes les filières, donc les élus du CSE doivent se mobiliser dès maintenant. La neutralité carbone pour 2050 est déjà fixée, vous avez donc les moyens d'agir et d'anticiper.

R.B. *Concrètement, que peut faire un CSE, quels sont les outils à sa disposition ?*

A.C. Quels sont les moyens à votre disposition pour vous saisir de la question ?

Premièrement, un des outils qu'ont les membres du CSE, c'est de se former, en particulier à l'Institut des sciences sociales et du travail.

Deuxièmement, des moyens vous sont donnés par la loi, tels que l'expertise. L'expert-comptable est désormais de droit un expert environnemental du comité. Techniquement, vous n'avez pas besoin, pour une expertise, de le solliciter pour qu'il se prononce sur les questions environnementales, mais vous pouvez toujours le faire sur un point précis ; il est capable de vous accompagner sur le sujet.

Troisièmement, la base de données économiques, sociales et environnementales qui reste, dans de nombreuses entreprises, surtout économique et sociale. Le terme « *environnement* » est parfois ajouté sans que le contenu ne change réellement.

Pour agir concrètement sur la BDESE, sachez que dans les entreprises de plus de 300 salariés, elle dépendait de la Déclaration de performance extrafinancière (DPEF). Or, cette déclaration a disparu au 1^{er} janvier 2025, ce qui risque de rendre la BDESE obsolète. Si la base n'est pas à jour, le comité n'est pas réputé informé et les délais légaux ne commencent pas à courir. Cela peut être utilisé stratégiquement par les élus.

Encore une fois, il faut rechercher la finalité environnementale que vous pouvez mettre dans vos actes. D'abord, vous pouvez négocier pour que votre CSE ait plus d'heures de délégation ou plus de représentants afin de pouvoir véritablement maximiser votre travail sur la question environnementale.

Une deuxième possibilité, c'est de créer une commission Environnement. Elle n'est pas obligatoire, mais de plus en plus d'entreprises le font, et deux ans après, elles sont généralement bien acceptées. La DGT a confirmé, dans son rapport sur la négociation collective, que ce dispositif fonctionne bien.

Un autre point concerne la négociation collective. En principe, ce n'est pas le rôle des membres du CSE, mais il existe deux exceptions : dans les entreprises de moins de 50 salariés, où des négociations dérogatoires peuvent être menées avec un élu du CSE, notamment sur l'environnement et dans le cadre du conseil d'entreprise, autre hypothèse prévue par le Code du travail, que l'on y soit favorable ou non.

R.B. *Cela tombe bien parce qu'on n'y est pas favorable.*

A.C. Je sais bien ! dernier point : le rôle de partie prenante. Issu des directives CSRD et CS3D, ce rôle concerne à la fois les syndicats et les représentants du personnel. Les élus du CSE, en tant que parties prenantes, peuvent ainsi agir sur les questions environnementales. Ce levier existe, mais il reste encore un peu incertain, car la directive omnibus est toujours en cours d'avancement.

R.B. *Avant d'aller plus loin, je rappelle l'ouvrage « Droit social à vocation environnementale »*

d'Arnaud qui pourra être une bonne ressource pour approfondir le sujet.

Nous allons demander à Béatrice Clicq, secrétaire confédérale FO, de nous expliquer la position de la Confédération sur les questions environnementales : faut-il en faire un thème à part ou les inclure dans toutes les négociations ?

Béatrice CLICQ. La première question à se poser c'est de savoir si la transition environnementale relève du social ou du sociétal. Certains disent que l'écologie n'est pas syndicale mais sociétale. Pourtant, c'est bien un enjeu syndical, car il impacte directement les travailleurs de plusieurs manières.

Comme l'a dit Arnaud, les enjeux climatiques et environnementaux ne sont plus hypothétiques : dérèglement climatique, pression sur l'énergie fossile, etc. Ils ont conduit à de nombreuses normes législatives et réglementaires que les entreprises doivent appliquer, souvent avec des avancées et des reculs selon les périodes. Ces mesures concernent l'atténuation des impacts environnementaux, mais elles ne tiennent pas toujours compte des effets sociaux dans les entreprises. Par exemple, avec la loi « Zéro plastique à usage unique », les employés de cantine doivent désormais manipuler et nettoyer des ramequins en verre lourds au lieu de simples pots en plastique, ce qui complexifie leur travail quotidien. Vous voyez bien que cela a forcément un impact sur les conditions de travail des salariés.

On se rend compte des impacts immédiats sur les conditions de travail mais aussi sur la santé et la sécurité. Par exemple, le changement climatique et les périodes de canicule impactent la santé et la sécurité des salariés, ce qui relève de la prévention des risques. Il faut se poser des questions concrètes : peut-on adapter les équipements de protection pour qu'ils restent efficaces mais plus supportables par temps chaud ? Peut-on refroidir des entrepôts immenses pour maintenir des conditions de travail acceptables ? C'est là que votre rôle devient essentiel. Jusqu'ici, nous avons parlé des conditions de travail, santé et sécurité. Mais il y a aussi un enjeu syndical majeur sur le marché de l'emploi. Par exemple, dans l'automobile, il fallait quatre emplois pour un moteur thermique, un seul pour un moteur électrique. Il faut donc anticiper les reconversions, identifier les métiers appelés à disparaître ou à évoluer à cause de la transition énergétique. Même dans les espaces

verts, si les désherbants polluants sont interdits, l'organisation du travail doit être repensée pour compenser le temps supplémentaire nécessaire.

Il faudra repenser l'organisation du travail, identifier les besoins de reconversion ou d'adaptation aux nouveaux métiers, et mettre en place des formations adaptées. Cela implique également un enjeu de négociation pour organiser ces formations lors des reconversions.

Certaines personnes peuvent choisir de se reconvertir individuellement, dès que leur métier est menacé, mais cela précipite souvent la chute de l'entreprise en faisant partir les meilleurs éléments. L'enjeu est plutôt de travailler sur des projets collectifs. Par exemple, lors de la fermeture des centrales à charbon ou de Fessenheim, il ne s'agissait pas de disperser les salariés à travers le pays, mais de maintenir l'activité et l'emploi sur le bassin local. Cela permet de préserver non seulement les emplois directs et indirects, mais aussi les services publics locaux.

R.B. *Concrètement, la Confédération va-t-elle nous aider à nous former, à monter en compétences sur ces questions-là pour les intégrer à nos activités, à nos actions dans le cadre de la représentation du personnel ?*

B.C. Les journées telles que celle d'aujourd'hui sont importantes car elles sensibilisent les participants à ces différents sujets.

On propose également des stages avec l'Institut de Bourg-la-Reine et avec celui de Strasbourg. Le prochain stage aura lieu fin janvier, à Strasbourg. Un autre sera organisé à Bourg-la-Reine en octobre prochain.

Il y a aussi des démarches intéressantes dans les Unions départementales. Certaines UD nous demandent de venir rencontrer leurs élus CSE, délégués et responsables syndicaux pour aborder ce sujet plus longuement et les sensibiliser davantage. La Confédération édite aussi des ouvrages, comme « *Le geste environnemental syndical pour une transition écologique socialement juste* ». Son premier tome porte sur la mobilité durable et aide à négocier un accord d'entreprise, en donnant le cadre juridique, des questionnements et une méthodologie. Nous nous sommes, notamment, inspirés de l'accord Hermès, déjà à son troisième volet, qui contient de bonnes pratiques utiles pour les camarades.

Un deuxième tome est en cours de rédaction et porte sur le volet santé, sécurité et conditions de travail. Il développe les points que je viens d'évoquer et montre les liens entre la transition environnementale et les enjeux de CSSCT.

R.B. *Béatrice merci. Je revendique que la Confédération demande au gouvernement de légiférer sur les températures au travail. Ce n'est pas prévu en*

France, mais cela serait très utile dans de nombreux métiers, notamment sur les chantiers.

B.C. C'est un sujet que nous défendons. Dans le bâtiment, les conditions d'activité partielle ont été étendues : elles concernaient auparavant le froid et les intempéries hivernales ; désormais elles incluent les canicules. L'enjeu est maintenant d'étendre cette protection à tous les travaux en extérieur. ■



L'impact de l'IA dans les missions des élus et son utilisation dans le cadre du mandat

Kevin SUTER,

Juriste en relations sociales, Groupe Legrand

Renaud BERNARD. *Nous allons échanger avec Kevin Sutter, juriste du groupe Legrand, sur l'Intelligence artificielle et son impact dans les entreprises, ainsi que sur la manière dont les instances représentatives du personnel peuvent appréhender son introduction, puisqu'il s'agit d'une innovation technologique relevant de l'information-consultation.*

Kevin SUTER. L'introduction de l'Intelligence artificielle doit être abordée sous l'angle des enjeux juridiques, comme tout projet important. Certaines décisions de l'employeur auront un impact sur les conditions de travail, qui relèvent de l'article L 2312-8 du Code du travail, un article-clé pour l'information-consultation du CSE, notamment sur les projets affectant les conditions de travail.

Il s'agit des consultations ponctuelles du CSE, qui nécessitent la transmission d'informations précises et écrites. Une ordonnance du tribunal judiciaire de Paris du 2 septembre 2025 – rendue à la suite d'une saisine du CSEC de France Télévisions – est intéressante à ce sujet : le juge y a listé les informations que l'employeur devait transmettre afin que les élus puissent évaluer l'impact du projet.

Il y a encore peu de jurisprudences sur l'introduction de l'Intelligence artificielle.

R.B. *On en est pour l'instant sur des juridictions de première instance ?*

K.S. Oui, en plus en référé. S'agissant de la demande de production d'informations, il n'y a pas de jurisprudence actuellement du fond, encore moins en Cassation. Il faudra attendre, je pense, les prochaines

années pour voir si des limites différentes sont posées à l'accès aux informations pour l'introduction de projets relatifs à l'Intelligence artificielle.

À mon sens, l'introduction de l'IA doit être traitée comme tout projet important d'organisation, avec la possibilité de déclencher une expertise SSCT lorsqu'elle est susceptible d'impacter les conditions de travail.

Pour autant, l'expertise sera quand même cofinancée avec un reste à charge de 20% sur le budget de fonctionnement du CSE. Dans certains cas, elle peut néanmoins être prise en charge à 100% lorsque le budget du CSE est insuffisant.

Il est également important de respecter le principe d'antériorité de la consultation. La consultation doit précéder la décision de l'employeur, pas sa mise en œuvre. Dès qu'il y a suffisamment d'éléments sur un projet comme l'IA, les élus doivent être consultés. Il faut aussi rester attentif aux signaux faibles et solliciter rapidement la DRH pour obtenir toutes les informations nécessaires.

Concernant les consultations ponctuelles, le rôle du CSE, c'est également d'intervenir lors des consultations sur le DUERP ou les plans de prévention, car l'Intelligence artificielle a déjà un impact sur les risques professionnels et les mesures de prévention à mettre en place.

En résumé, le CSE conserve son rôle traditionnel face à l'introduction de l'IA, avec la possibilité de recourir aux expertises habilitées.

Un dernier sujet qui concerne plutôt les délégués syndicaux et la négociation. Il est important d'intégrer l'arrivée de l'IA dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), appelée aussi

gestion des emplois et des parcours professionnels ainsi que la mixité des métiers et également des accords qualité de vie/conditions de travail.

On peut aussi parler de l'impact de l'IA lors des consultations récurrentes, notamment celles sur la politique sociale, les conditions travail et emploi, les orientations stratégiques puisqu'il y a un lien avec la GPEC.

R.B. *Pour appuyer votre propos, les premières décisions de justice – comme celle de Créteil concernant la presse et le journalisme – reconnaissent que l'Intelligence artificielle aura forcément un impact. Ces jugements doivent être pris en compte dans notre approche de la GPEC, car l'IA n'est pas neutre dans différents métiers.*

K.S. Il y a effectivement déjà des suppressions de postes liées à l'introduction de l'IA, notamment dans le journalisme. L'IA peut rédiger ou reformuler des articles, parfois avec une bonne qualité, tant que ce n'est pas trop technique ou scientifique.

R.B. *Est-ce à dire que l'IA peut aussi aider les élus dans leur activité d'élus ?*

K.S. Oui, l'IA peut être utile pour l'aide à la rédaction, la mise en forme ou à l'analyse de données sociales, par exemple sur l'égalité femme/hommes. Mais il faut faire attention aux données personnelles et aux risques d'erreur : elle peut générer de fausses informations juridiques. Le prompt, c'est-à-dire ce que vous saisissez dans la machine, est crucial pour éviter de mauvaises interprétations.

Il y a aussi un risque relatif aux données personnelles : on ne sait pas où elles sont stockées. Analyser des rémunérations, des conditions de travail ou des données de santé des salariés peut poser des problèmes de sécurité, comme le montrent les récents scandales et attaques médiatisés.

Sans oublier le RGPD au niveau de l'Union européenne qui existe depuis de nombreuses années ainsi que les recommandations de la CNIL.

R.B. *Cela peut-il nous aider ou nous menacer dans notre action syndicale ? Souvent, j'ai participé à des formations et des tables rondes où les élus et les délégués craignaient la concurrence que peut apporter une intelligence artificielle à leur propre action syndicale auprès des salariés et des militants.*

K.S. Tout à fait. Au-delà des risques d'erreur, de fuite de données, de sécurité ou d'interprétation, il y a même un risque existentiel quelque part pour les élus et même pour nous cabinets de conseil et experts parce que, parfois, certains salariés élus ou certaines personnes vont penser que l'Intelligence sait tout et peut tout résoudre. Pour la technologie, c'est un peu le mythe du progrès.

Non, il peut y avoir des erreurs très importantes. Des avocats se sont fait poursuivre... vous pouvez trouver sur Internet tous les avocats poursuivis pour avoir donné de fausses jurisprudences aux instances.

Il faut conserver une interprétation et un lien humains. L'IA tend à déshumaniser les interactions avec les salariés, comme le montrent les *chatbots* dans les banques, où souvent plus personne n'est derrière le guichet. Allons-nous vers ce modèle pour la représentation du personnel ? Je ne l'espère pas.

R.B. *Cela vient renforcer deux nécessités chez nous : aller au contact des salariés et monter nous-mêmes en compétences, soit en expertise pour ne pas laisser Gemini ou Chat GPT nous répondre n'importe quoi.*

K.S. Tout à fait. On dit « l'Intelligence artificielle » comme si on la personnifiait, une espèce d'oracle. Ce n'est pas du tout cela. L'IA est un outil, comme un marteau : on peut construire ou se blesser. Elle offre des opportunités pour élargir nos compétences et s'informer, comme Internet avec *Google* ou *Wikipédia*, mais elle ne remplace pas l'expertise d'un universitaire ou d'un spécialiste expérimenté, vérifiée et relue par des pairs.

On est à l'époque des *fake news*, des effets d'annonce. Il faut faire vraiment attention à ces dangers et se former à l'utilisation de l'IA. ■



Vision de l'avenir du mandat, attentes de la jeune génération syndiquée

Maëlle JACQUET,
Membre du Bureau FO JEUNES

Renaud BERNARD. *Je vais maintenant donner la parole à Maëlle Jacquet de FO Jeunes. Avant de te présenter, cette journée de réflexion et d'échanges sur notre action syndicale, t'a-t-elle découragée ou, au contraire, confortée dans ton engagement ?*

Maëlle JACQUET. Elle ne m'a pas découragée. Le mot juste, c'est impressionnée. Honnêtement, quand on est jeune militant et que l'on commence tout juste à exercer des mandats, c'est impressionnant d'avoir affaire à des personnes avec énormément d'expérience et qui peuvent nous apprendre beaucoup de choses. Parfois, on ne trouve pas forcément notre place, on a peur de dire des bêtises et on a peur de ne pas être à la hauteur.

Je suis secrétaire de mon syndicat depuis trois ans, et nous sommes représentatif à 94 % à l'hôpital de Mortagne-au-Perche.

Quand je me suis présentée au syndicat, après sept ans d'adhésion, ma première confrontation a été : « Pourquoi voter pour toi ? Tu es toute jeune et tu viens d'arriver, que peux-tu nous apporter ? »

C'est quelque chose qui peut faire peur aux jeunes arrivants parce que aujourd'hui, ils voient le CSE comme un acteur important, mais parfois lointain, c'est-à-dire qu'ils ne savent pas vraiment à quoi il sert, et certains ne cherchent même pas à savoir ce que le syndicat pourrait leur apporter.

Beaucoup de salariés ne comprennent pas le rôle concret du syndicat et ne voient pas comment il pourrait impacter leur quotidien.

Pour ma part, lorsque je suis entrée dans le monde du travail, j'étais parfaitement consciente de mes devoirs mais pas de mes droits. Souvent les jeunes attendent des représentants du personnel, une amélioration concrète de leurs conditions de travail. Ils souhaitent être en contact avec un acteur-clé capable d'agir dans leur quotidien, que ce soit en

matière d'égalité professionnelle, de qualité de vie au travail ou de santé mentale ; l'objectif étant de prévenir les risques, de mieux gérer le stress et d'obtenir davantage de flexibilité.

L'égalité professionnelle est également un enjeu majeur, que ce soit en termes d'égalité des sexes ou d'âge. Il ne s'agit pas de créer un conflit générationnel lorsqu'on s'engage jeune ; nous ne sommes pas là pour prendre la place de celles et ceux qui sont déjà en poste et qui ont beaucoup à nous apprendre. Au contraire, nous pouvons les épauler en faisant remonter des attentes et des difficultés spécifiques à notre génération et qui ne sont pas forcément celles des générations précédentes.

Par exemple, quand les ordinateurs et Internet n'existaient pas, c'était plus compliqué de trouver seul des informations, il était donc essentiel d'être épaulé par des personnes plus expérimentées qui nous transmettaient leurs connaissances. Nous avons davantage de possibilités aujourd'hui pour nous informer par nous-mêmes mais cela ne remplace pas, évidemment, l'expérience et l'accompagnement que peuvent nous apporter les autres, mais cela change notre rapport à l'apprentissage.

Mais ces évolutions technologiques sont aussi une source de stress pour les jeunes travailleurs, qui craignent que certains métiers disparaissent à terme. C'est pourquoi il est important que les jeunes puissent se former sur ces enjeux qui les impactent directement. En tant que membres du CSE, nous avons alors un rôle essentiel à jouer pour porter ces sujets, accompagner ces transformations et défendre les nouvelles problématiques rencontrées par les jeunes salariés.

R.B. *Comment fais-tu dans ton hôpital pour que le CSE et ses activités soient attractives aussi pour les jeunes comme toi ?*

M.J. Là où l'on nous attend particulièrement, c'est sur la valeur ajoutée que nous pouvons leur apporter. On ne pourra pas toujours leur promettre des augmentations salariales exceptionnelles, mais nous pouvons en revanche les accompagner sur d'autres aspects essentiels : l'organisation du temps de travail, la gestion des demandes d'évolution ou de formation, et les différentes possibilités d'évolution professionnelle. Grâce à une meilleure information, ils peuvent ainsi se projeter et avancer différemment que s'ils étaient moins bien renseignés.

R.B. *Je vais préciser ma question : adaptes-tu ton discours spécifiquement aux jeunes générations ? Nous, syndicalistes plus anciens, nous avons parfois du mal à mobiliser les jeunes, car ils sont souvent davantage dans des relations de travail individuelles que collectives. Dans ce contexte, ajustes-tu ton propos pour mieux répondre à leurs attentes et à leur manière de fonctionner ?*

M.J. Non, je ne dirais pas que je l'ajuste. Il va être sensiblement le même que pour les autres salariés. C'est juste que les problématiques sont complètement différentes suivant leur demande et ce qu'ils souhaitent avoir comme réponse. Il y a certains sujets qui ne les impacteront pas. Par exemple, cela ne sert à rien de parler de la retraite aux jeunes générations, ils sont presque tous persuadés, que cela n'existera plus. Nous allons donc essayer de les accompagner différemment en leur disant, par exemple qu'ils ont tort sur les retraites, il faut commencer à la préparer maintenant via d'autres biais ; mais il y a des sujets qui ne les intéresseront pas.

En revanche, lorsque l'on aborde des sujets comme l'aménagement et la flexibilité des horaires, le télétravail, la santé mentale ou encore l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, là ce sont des thèmes qui les concernent beaucoup plus directement et qui ont un impact réel sur leur quotidien. Nous avons tous les mêmes problématiques mais à des degrés différents.

Karen GOURNAY. En fait, ce que tu es en train de nous dire, c'est que les attentes des jeunes ne sont pas les mêmes que les nôtres et que, de ce fait, tu n'adaptes pas ton discours et ton approche syndicale, néanmoins tu travailles aux attentes des jeunes. Si tu pouvais nous les donner dans les grandes lignes, lesquelles sont-elles ?

M.J. Tout ce qui relatif aux conditions de travail, à l'égalité professionnelle, c'est essentiellement cela aujourd'hui qui importe le plus. L'aspect environnemental nous concerne également, car il impacte directement notre avenir. En suivant l'actualité, on se rend compte que le monde est en pleine turbulence, ce qui génère beaucoup de stress. Cela renforce notre besoin d'accompagnement, en plus des préoccupations liées à la vie professionnelle.

R.B. *Merci Maëlle. Je pense qu'il est important que, dans nos entreprises, chacun s'efforce de trouver des personnes comme Maëlle pour participer au renouvellement des générations, et non pour remplacer qui que ce soit, afin de pouvoir répondre à toutes les attentes. Ce qui est intéressant à t'entendre, c'est de constater que nous avons tous des attentes : elles ne sont pas opposées, simplement différentes. ■*



Les revendications FO pour renforcer les droits et moyens des CSE

Karen GOURNAY,
Secrétaire confédérale FO

Renaud BERNARD. *Karen, veux-tu bien synthétiser nos revendications Force Ouvrière pour, au moins, renforcer les droits et moyens des CSE ?*

Karen GOURNAY. Simplement quelques mots pour clore cette journée, c'est-à-dire que, pour célébrer les 80 ans du CE/CSE, il nous semblait indispensable de revenir sur son histoire, de comprendre son évolution et d'envisager son avenir.

Je pense que pour clore cette table, il nous faut rebalayer les revendications de notre organisation. Je ne vais pas vous faire le catalogue des revendications, simplement rappeler au préalable qu'elles n'ont pas vocation à rester théoriques, elles doivent être défendues. Nous devons défendre les revendications Force Ouvrière.

Elles doivent être défendues d'abord par la Confédération, par le travail quotidien auprès du gouvernement dans le cadre des instances nationales au sein desquelles nous siégeons et puis dans le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle comme on l'a vu avec l'ANI sur la suppression de la limitation à trois mandats.

Nos revendications doivent être défendues par les Fédérations, notamment dans le cadre de la négociation collective de branche. Je vous rappelle, à ce titre, qu'à Force Ouvrière, on continue et on continuera de revendiquer le retour à un véritable principe de faveur évoqué par Fabrice Signoretto, vice-président du Cercle Maurice Cohen.

Évidemment, ces revendications n'ont pas à rester théoriques, elles doivent être défendues par vous tous, représentants du personnel dans les entreprises, mes camarades, que ce soit à travers la négociation des accords de dialogue social et du droit syndical, même au niveau de la négociation des protocoles d'accords préélectorales ou encore dans le cadre des accords de mise en place du CSE ou, bien même, des règlements intérieurs du CSE.

Si je dois résumer très brièvement les revendications principales de notre organisation, c'est tout d'abord un renforcement de la représentation et de la proximité. On doit agir sur les périmètres de mise en place des institutions représentatives du personnel afin d'occuper la plus petite échelle, notamment dans les cas des entreprises multisites.

On doit aussi faire en sorte d'accroître toujours le nombre d'élus titulaires et suppléants et qu'il soit en fonction des effectifs de l'entreprise et de l'établissement.

Surtout, pensons à redonner toute leur place aux suppléants, en assurant la présence au minimum d'un suppléant par organisation syndicale en plénière.

Mettre en place des représentants de proximité dotés de moyens car on sait que les conditions de travail se détériorent de plus en plus et que la sinistralité continue d'augmenter. Nous, à Force Ouvrière, on le rappelle, on le revendique et il faut que l'on continue à le revendiquer haut et fort pour que l'on ait gain de cause, c'est essentiel. Nous revendiquons le retour d'une véritable instance dédiée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salariés avec des moyens adaptés, tel notre ancien CHSCT ou tout du moins une instance qui soit sur le même périmètre au niveau des seuils antérieurs ou qui fonctionne aussi bien avec une personnalité juridique distincte.

Notre revendication c'est aussi d'augmenter les moyens matériels et humains, on l'a dit, mais dans ces moyens matériels, je souhaiterais mettre un point d'exergue sur quelque chose avec laquelle il faut rompre impérativement, y compris à l'heure de l'Intelligence artificielle. Rendez-vous compte, que l'IA est plus qu'à nos portes, elle est intégrée. Elle est là et pour autant, aujourd'hui, le Code du travail ne prévoit pas de faculté de communication entre élus et désignés, et les salariés. Aujourd'hui, le droit d'accès aux outils de l'entreprise pour communiquer

avec les salariés n'est pas autorisé par le Code du travail. Il y a un vide juridique.

De nombreuses entreprises interdisent, en effet, l'utilisation de boîtes mails professionnelles aux IRP qui leur permettraient de communiquer avec les salariés, et certains employeurs ne veulent pas transmettre la mailing-liste des salariés aux IRP pour qu'ils ne puissent pas se contacter. Nous sommes donc tous obligés de créer des groupes WhatsApp de communication parallèle pour essayer de maintenir un lien, notamment à l'heure où le télétravail est extrêmement pratiqué nous coupant également de cette présence effective et de contact direct. Je crois que nous avons beaucoup à faire sur la législation en matière de communication entre représentants du personnel et salariés.

Une autre revendication vise à revenir sur la possibilité de transférer le budget de fonctionnement pour partie au budget des ASC parce que, mes camarades, si cette transférabilité peut contenter parfois certains salariés, en réalité c'est un piège, certes tentant, mais qui peut se retourner contre les élus en bloquant par la suite le financement d'une partie des expertises par les employeurs.

Je ne vais pas pouvoir tout lister, je passe directement à la troisième catégorie de revendications

qui s'avère être : garantir l'accès à l'information, la formation et l'expertise.

Et pour clore, je crois, qu'il va falloir aussi réfléchir à la façon de moderniser et protéger l'exercice du mandat qui se heurte effectivement aujourd'hui, dans les faits, à de trop nombreux repoussoirs : la discrimination, la répression, l'arrêt de l'évolution de carrière, une santé physique et morale éprouvée. Il semble important aujourd'hui de valoriser le mandat et prendre en compte les compétences acquises ; il va falloir que l'on y songe.

Et s'il y a une revendication sur laquelle il ne faut pas qu'on lâche non plus, c'est la lutte contre la discrimination syndicale. Il est impensable qu'en 2025, l'exercice d'un mandat de représentant du personnel puisse encore vous coûter votre carrière. Je crois que les sanctions doivent être alourdies, la tâche doit être largement facilitée.

On a effectivement du pain sur la planche, mais tout au long de cette journée on a bien senti que notre organisation Force Ouvrière nous a démontré qu'elle ne se résigne pas et je vous en remercie.

R.B. Merci Karen. Nous pouvons maintenant commencer notre session d'échanges et de questions-réponses. ■

QUESTIONS DANS LA SALLE

Une camarade. *Je travaille dans la branche agricole. On est 3000 salariés et aujourd'hui la difficulté, suite aux ordonnances Macron, c'est la parité. C'est quand même compliqué aujourd'hui, d'atteindre l'équilibre homme/femme et c'est un problème dans beaucoup d'entreprises.*

Une camarade. *Pour rebondir sur l'intervention de ma camarade, si j'ai bien compris la problématique dans sa branche, c'est qu'il y a trop d'hommes et pas assez de femmes... À la Sécurité sociale, c'est l'inverse : il y a 90% de femmes ; il n'y a pas de listes totales. Aux dernières élections, j'ai pris un risque. J'ai perdu mes élus. C'est un gros souci, cette règle de la parité, c'est vrai qu'elle est pénible dans certains métiers.*

Karen GOURNAY. Effectivement, c'est une règle avec laquelle on se doit de composer et ce n'est pas la première ni la dernière. Elle a été quand même, au fur et à mesure, un peu retravaillée par la jurisprudence ; heureusement, mais cela peine encore. Il va de soi que là où elle pose le plus de difficultés, c'est dans les secteurs d'activité où un sexe est surreprésenté par rapport à l'autre.

On peut continuer à travailler la question sauf que cette modification est législative. Il nous faudrait donc une loi pour, potentiellement, retravailler le sujet ou alors d'autres décisions de justice.

Le soucis c'est que l'on a épuisé le contentieux en la matière. Je ne suis pas sûre que l'on rencontre d'autres cas d'espèce nous permettant d'avoir les solutions dont on a besoin pour dégager des règles qui nous conviendraient mieux.

Il y a, effectivement un travail à faire auprès des pouvoirs politiques, mais actuellement je ne suis pas certaine que ce soit la meilleure des périodes, auprès du ministère du travail dans le cadre de nos relations avec la Direction générale du travail (on travaille bien avec la DGT). Il y a des sujets sur lesquels on arrive à se faire entendre. Donc, on portera la revendication encore et toujours.

Néanmoins, je crois qu'il ne faut pas lâcher mais, plus que la parité, je crains plutôt les velléités

de remise en cause du monopole syndical au premier tour des élections professionnelles ; il faut qu'on ait cela en tête.

Une camarade. *Concernant l'IA, le juriste nous a rappelé que lorsqu'elle est mise en place dans l'entreprise, une information-consultation doit être organisée. Cependant, l'IA est souvent très discrète : elle est présente depuis un certain temps dans les entreprises, s'intègre progressivement, mais elle n'est jamais explicitement présentée comme telle. Même lorsque nous réclamons cette information-consultation, on nous répond parfois que « ce n'est pas de l'IA ».*

Comment convaincre l'employeur d'organiser cette information-consultation pour reconnaître officiellement qu'il s'agit bien d'IA ?

Arnaud CASADO. La jurisprudence nous dit que l'information et la consultation du CSE doivent avoir lieu, sur la mise en place du projet, avant la prise de décision de l'employeur, mais aussi dès qu'il y a assez d'informations substantielles pour que vous puissiez être consultés.

Si la consultation n'a pas été faite, l'employeur commet un délit d'entrave au bon fonctionnement du CSE. Il est donc important de lui rappeler : « *Comment se fait-il que ce projet ait été mis en œuvre sans consultation préalable, alors que nous avons entendu parler de l'introduction de cette nouvelle technologie ? Pouvez-vous nous l'expliquer ?* ».

Dans un premier temps, il s'agit d'en discuter en réunion et de le faire consigner dans le procès-verbal. C'est un premier point d'échange amiable. Ensuite, si nécessaire, vous pouvez solliciter l'avis de l'inspection du travail. Et, en dernier recours, si la situation n'évolue pas, il est possible d'aller jusqu'au contentieux pénal, car il s'agit d'un délit d'entrave.

Fabrice SIGNORETTO. Je voudrais ajouter que l'introduction de l'IA dans une entreprise ne se fait pas tout d'un coup, mais en de multiples

QUESTIONS DANS LA SALLE (suite)

étapes et sur un temps relativement long. Il faut donc exiger une consultation sur les différents points affectés par l'IA, comme les qualifications, la formation professionnelle, peut-être l'organisation du travail.

Il faut imposer à l'employeur une consultation multiple qui s'effectue sur une longue période, parce que cette période d'introduction de l'IA ne se fait pas tout d'un coup.

Une camarade. *Je suis élue au CSE dans le secteur de la protection de l'enfance. Ce que j'ai entendu se vérifie partout dans nos établissements : les élus du CSE sont souvent très occupés, ils ont « la tête dans le guidon », car ils sont intégrés dans l'organisation de l'entreprise, presque comme des professionnels à part entière.*

Et sur la question de la difficulté à recruter, je rejoins tous les constats qui ont été faits.

Je pense que pour sortir de cette situation, il faut replacer les sections syndicales et les syndicats d'entreprise au centre. En effet, on ne peut pas présenter de candidats dans une entreprise, sans section syndicale. Il est donc essentiel de faire vivre ces sections, car un syndicat n'existe que s'il se réunit et agit, comme nous le faisons aujourd'hui, par exemple.

Dans les établissements aussi, il est important de réunir les salariés, faire vivre les sections syndicales, et préparer les cahiers de revendications. C'est à partir de ce travail que l'on pourra démarrer le CSE autrement.

Ce qui permet réellement de faire bouger les choses et de reprendre la main sur ce qui nous importe, c'est faire aboutir nos revendications, plutôt que de rester enfermés dans un fonctionnement attendu qui, malheureusement, n'apporte pas grand-chose.

Karen GOURNAY. En effet, nous avons beaucoup parlé CSE, mais l'organisation syndicale et Force Ouvrière sont toujours là, en toile de fond ; c'est important de le rappeler. C'est aussi la raison pour laquelle on se doit de conserver notre

monopole de présentation des candidats au premier tour des élections professionnelles. Le bon démarrage, comme tu le disais, la bonne mise en place d'un CSE, passe d'abord par la présence de l'organisation syndicale FO dans l'entreprise.

Une camarade. *Je suis secrétaire générale du syndicat FO du port de Marseille. D'abord je remercie tous les intervenants et plus particulièrement Maëlle parce qu'elle est jeune et je veux vraiment la féliciter pour cet engagement et rebondir sur le fait qu'il est difficile de parler aux jeunes de retraite.*

Comment arriver à refédérer nos jeunes pour garder cette retraite par répartition ? Comment peut-on nous aider à porter ce projet qui nous tient tous à cœur en France ?

Quand on sait que les jeunes ne sont pas du tout intéressés par ce sujet, cela fait peur.

Comment s'adresser à de tout jeunes qui sortent de l'école et qui ne sont pas intéressés par le syndicalisme et encore moins par les retraites ?

Karen GOURNAY. Maëlle, la question, en gros, c'est : comment parler retraite avec les jeunes ?

Maëlle JACQUET. J'avoue que c'est aussi mon principal cheval de bataille. Pour le moment, je n'ai pas tout à fait la réponse à la question.

Néanmoins, j'ai remarqué que plus on s'intéresse aux jeunes, plus ils s'intéressent à nous et plus ils ont envie de s'impliquer dans le syndicat. C'est un peu comme tout apprentissage, au début, ils s'intéressent au syndicat pour d'autres raisons, mais progressivement, lorsqu'on leur parlera de la retraite et de son fonctionnement, ils s'y intéresseront également.

Je pense qu'il faut essayer de les fédérer par un autre biais et que plus on s'intéressera à eux, plus ils s'intéresseront à nous.

Mais j'avoue que c'est juste mon ressenti parce que j'ai encore du mal, moi-même dans mon syndicat, à les fédérer sur ce thème alors que sur

QUESTIONS DANS LA SALLE (suite)

d'autres sujets, on y arrive. Il faut leur laisser le temps d'apprendre auprès de nous aussi.

Arnaud CASADO. On peut, peut être, faire un parallèle intéressant avec l'environnement. Se dire que « *ce sont des choses assez lointaines, comment voit-on cela* » et les jeunes disent « *moi je rentre dans l'emploi, la retraite c'est très loin* ». Je pense qu'associer « *fin du monde* » et « *fin du mois* » – pour revenir à l'environnement – peut être un mécanisme de raisonnement utile, notamment pour aborder les retraites parce qu'en réalité, les questions environnementales ne sont pas complètement nouvelles : ce n'est pas un sujet que vous devez apprendre de zéro. Il s'agit plutôt de donner une coloration environnementale à votre travail de syndicaliste. Par exemple, lorsque vous négociez sur les rémunérations, vous pouvez réfléchir à introduire des critères environnementaux.

Je rappelle que, depuis 2017, du fait des canicules, le ministère du travail compte les morts au travail. Travailler sur la santé et la sécurité, c'est donc aussi travailler sur l'environnement.

Et en démontrant qu'en réalité ces questions environnementales sont des enjeux de tous les jours, vous travaillez la question auprès de tout le monde.

C'est exactement la même chose concernant les retraites. Quand vous travaillez et que vous dites : « *en réalité on préfère du salaire plutôt qu'une rémunération parce qu'il y a des cotisations, derrière* », vous travaillez ces questions-là. Donc, la meilleure façon de montrer en réalité ces enjeux lointains, c'est de démontrer que ce sont également des enjeux du quotidien.

Un camarade, secrétaire de l'UD du 46 mais aussi délégué fédéral adjoint FO santé Midi-Pyrénées. Maëlle, félicitations pour ton résultat aux élections. Merci pour ton engagement. Tu rentres pleinement dans notre fonctionnement de la fonction publique hospitalière et ce n'est pas pour rien si FO Santé est la deuxième organi-

sation nationale et pour les prochaines élections, l'année prochaine, nous espérons bien grappiller et essayer de passer à la première place.

Merci à toi, mais il est vrai que, chez nous, les CSE sont très différents de ceux du privé. Maintenant que je suis secrétaire d'UD, je m'en rends bien compte.

Dans le privé, les CSE sont un peu un fourre-tout, alors que chez nous, le CSE se concentre vraiment sur les conditions de travail, la sécurité des agents et les avancements. Nous n'avons pas de comité d'entreprise : les amicales dans l'hospitalière gèrent la partie des activités sociales et culturelles, et le comité de gestion des œuvres sociales prend en charge cette dimension. C'est vrai que dans le privé, on parle de CSE, mais cela signifie « comité social et économique d'établissement » et le fonctionnement est très différent. Dans notre mandat, nous pouvons réellement nous consacrer aux conditions de travail et à l'amélioration des rémunérations. Même si, dans la fonction publique, les titulaires sont soumis à des grilles statutaires auxquelles on ne peut pas déroger, il reste important de suivre l'évolution des carrières, notamment pour surveiller les éventuels passe-droits.

Un camarade de Colgate Palmolive, branche Chimie. Je veux quand même attirer l'attention sur un point important : c'est au secrétaire du CSE de rédiger les procès-verbaux. Or, je me suis rendu compte que, souvent, c'est la direction qui les rédige, et cela pose problème.

Je ne suis pas persuadé que, si c'est la direction qui rédige le PV, elle mentionnera correctement ce que nous avons dit, par exemple que nous n'avons pas été informés ou consultés. Par contre, si c'est nous qui rédigeons, on le fera. J'ai passé 20 ans aux prud'hommes, et les seuls documents juridiques sur lesquels on pouvait s'appuyer, ce sont les procès-verbaux, ils sont très importants. Donc, j'attire votre attention sur le fait que, si on est majoritaire, c'est nous qui devons rédiger les procès-verbaux et pas la direction.

QUESTIONS DANS LA SALLE (suite)

Un camarade. *Je suis secrétaire de la section syndicale FO Amazon. Nous avons un combat commun que nous menons tous les jours de la même manière. Je tenais aussi à remercier tout un chacun.*

J'aimerais aussi témoigner par rapport à cette transition si je peux l'appeler ainsi. Aujourd'hui, quand on est jeune, ce n'est pas évident mais j'ai pu mettre en place des stratégies qui fonctionnent bien rapidement – je n'avais même pas assez de jeunes – et maintenant j'en ai plus de 200. Au début, c'était un calvaire mais en mettant en place tout ce qui s'est dit aujourd'hui, en alliant la technologie et la technique, au fil du temps, cela s'est passé comme sur des roulettes. Avant que je ne reprenne la section syndicale, il n'y avait pas de communication. J'ai commencé par attirer les jeunes parce que c'est eux qui utilisent le plus les réseaux. Du coup – alors qu'ils ne savaient pas ce qu'était le syndicat, l'histoire du syndicat – des jeunes m'ont dit : « ce serait vraiment génial que l'on enseigne l'histoire de FO à l'école ». J'essaie de faire en sorte que ce soit vu comme cela.

Sur la question des retraites, je leur dit : « ce n'est pas parce que cela ne nous concerne pas aujourd'hui que cela ne peut pas nous concerner demain » alors le combat doit être mené par tout le monde. Des gens l'ont mené pour nous il y a des années et il faut donc maintenant le mener pour nous et pour nos enfants.

Je communique donc dans ce sens mais tout en intégrant cette idéologie de combat pour les retraites. J'ai pu mobiliser plus de 100 jeunes pendant les grèves pour la réforme des retraites, même le secrétaire de l'UD était étonné que l'on puisse le faire.

On pourra le faire et on peut le faire. Je pense que c'est le moment ; il ne faut pas lâcher et utiliser tout ce que l'on a comme outil et je vais former des camarades plus jeunes et moins jeunes pour qu'ils puissent se rendre compte ce qu'est le syndicat.

Cela fonctionne et je pense que ce sont des stratégies sur lesquelles on peut se baser pour amener les jeunes à nous suivre dans ce que l'on fait aujourd'hui. ■

CLÔTURE DE LA JOURNÉE



Frédéric Souillot
Secrétaire Général de Force Ouvrière

À toutes et à tous, chers camarades, je vous présente les saluts fraternels de la Confédération. Bienvenue chez vous, dans votre maison, la maison de la seule Confédération libre et indépendante. Libre et indépendant, ce n'est pas juste une doctrine. Libre et indépendant, parce qu'on n'appelle jamais à voter pour les élections, que ce soit pour l'un ou contre l'autre.

Mes chers camarades, il y a 80 ans, notre confédération était consultée et a participé à la création des comités d'entreprise, devenus CSE avec les ordonnances du président de la République nouvellement élu en 2017. Les ordonnances Macron sur la fusion des instances, la perte des CHSCT transformés en CSSCT étaient juste faites pour réduire le rôle et le poids de la démocratie sociale dans les entreprises. Ces ordonnances sont venues compléter la loi sur la représentativité qui organise les élections professionnelles auxquelles nous nous prêtons tous. Cette loi sur la représentativité, nous continuons à demander son abrogation. Elle était faite pour tuer Force Ouvrière et notamment les élus Force Ouvrière dans les CE ou les CSE maintenant.

Et bien, ils ne nous ont pas eus mes camarades, nous sommes toujours vivants et 80 ans après nous sommes toujours vivants et nous le resterons. Alors, la disparition des CHSCT, surtout de la personnalité

morale du CHSCT, puisque le CHSCT, mandat que j'ai occupé pendant des années dans mon groupe, était l'un des mandats les plus importants même si, parfois, certains d'entre-nous ne considéraient pas le CHSCT comme un vrai mandat parce que nous n'avions que 5 heures de délégation.

Et bien aujourd'hui, on réclame encore la remise en place du CHSCT et des délégués du personnel. Alors maintenant, ils s'appellent délégués de proximité. Partout où on peut en remettre, il faut en remettre. Le CHSCT, on en demande la remise en place – il ne s'appellera peut-être pas comme ça – mais nous revendiquerons la remise en place d'une instance avec la personnalité morale.

Avec les CSE, vous êtes comme des musiciens tel Rémi Bricka, que certains ne connaissent pas, qui jouait de l'accordéon, de la trompette, de l'harmonica, du tambour, de la grosse caisse ; et bien vous devez pouvoir tout faire, vous êtes des supers délégués, il faut continuer à vous former.

La formation pour les CSE ou pour les CSSCT est rémunérée. Formez-vous, continuez à vous former pour devenir meilleurs. Vous êtes des supers délégués mais soyez des meilleurs super délégués.

Sur les ordonnances Macron ; on a réussi à mettre un coin, par la négociation. Nous avons obtenu le

déplafonnement des trois mandats. C'est une vraie victoire et c'est une victoire Force Ouvrière. On l'a portée en accord national interpro. L'accord vient d'être transposé dans la loi et à partir d'aujourd'hui, il n'y a plus de plafonnement des trois mandats.

Ceux qui écrivent et pensent les lois pensent que nous ne sommes pas assez représentatifs. Et bien, pour autant, rien qu'à nous tout seuls, nous avons plus d'adhérents que la totalité des partis politiques représentés à l'Assemblée nationale. Et vous allez me faire croire que nous ne sommes pas représentatifs ?

Pour augmenter notre représentativité, mes camarades, il faut que nous travaillions sur le développement et le développement de nos implantations. Et il faut se développer, sur tous les collèges, pas seulement sur le premier collège. Par l'évolution de la société et aussi grâce aux bons accords que nous avons signés, il y a une évolution professionnelle si bien qu'il y a davantage de camarades salariés ou travailleurs au deuxième ou au troisième collège aujourd'hui qu'au premier collège. Donc il faut absolument arriver à se

développer partout où nous sommes, et sur les trois collèges. Ne laissons pas par exemple la CFE-CGC faire croire que quand on est cadre, ou quand on est deuxième collègue, on vote pour la CFE-CGC parce qu'il y a écrit « *cadre* » dans leur nom. Ce ne sont pas des crétins, ce ne sont pas des idiots. Amenons-les pour qu'ils votent Force Ouvrière ; faisons-les adhérer à Force Ouvrière et c'est comme ça que nous obtiendrons plus de représentativité.

Vous avez discuté toute la journée sur les combats des CSE et des tables rondes se sont tenues. Nous défendrons toujours la représentation du personnel car la représentation du personnel, c'est la démocratie sociale et ceux qui voudraient nous donner des leçons, qu'ils regardent le nombre de participants aux élections professionnelles.

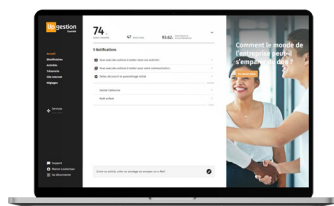
Vive Force Ouvrière, continuez comme ça mes camarades, la seule Confédération libre et indépendante, développons-nous et implantons-nous. Vive Force Ouvrière ! ■

DES SOLUTIONS INNOVANTES POUR DES ŒUVRES SOCIALES IMPACTANTES

Upcoop accompagne les élus de Comités Sociaux Economiques (CSE) pour déployer une politique d'Activités Sociales et Culturelles (ASC) efficace et valoriser la mission d'élu au service des bénéficiaires.

ACCOMPAGNER & SOUTENIR LES SALARIÉS AU QUOTIDIEN

- Offrir l'accès à une large billetterie
- Faire plaisir aux salariés aux moments clefs avec le titre Cadhoc
- Offrir l'accès à la culture, au sport et aux loisirs
- Offrir tous les avantages en une seule carte



FACILITER LA MISSION D'ÉLU CSE

- Simplifier la gestion des dotations & subventions
- Faciliter le suivi comptable
- Fluidifier la communication avec les salariés

Partenaire historique des organisations syndicales, entreprise à mission et coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, Upcoop vous donne les moyens d'agir dans l'intérêt collectif et pour le progrès social. Retrouvez nos solutions sur up.coop



MY STORE FO PRO

SIMPLIFIEZ, MUTUALISEZ, PERFORMEZ

Gagnez du temps dans la gestion de votre CSE



MY STORE FO VOUS SIMPLIFIE LA VIE

Rechercher de prestataires, prendre contact, gérer l'organisation... **Le temps manque.**



Mise en relation directe
avec un interlocuteur dédié



Réseau de partenaires
national pour vos besoins
quotidiens



Accompagnement
MSFO vous accompagne
dans vos projets

UN ACCÈS DÉDIÉ À MSFO PRO

DES SOLUTIONS POUR VOS PRINCIPAUX BESOINS

Retrouvez un ensemble de partenaires qui vous accompagneront dans vos différents projets.

ARBRES & COLIS DE NOËL

CHÈQUES CADEAU

ACHATS GROUPÉS

FOURNITURES & GOODIES

BILLETTERIE

VACANCES & LOISIRS

RESTAURATION

ÉVÈNEMENTIEL

SERVICES À LA PERSONNE

... et bien d'autres

SÉMINAIRES / ÉVÈNEMENTS

Nous vous accompagnons avec un réseau national de plus de 50 centres de vacances partenaires.



CONTACTEZ-NOUS



contact@MyStoreFO.fr

