



Paris le 30 novembre 2021

Contribution CFDT au rapport intermédiaire de décembre 2021.

Introduction.

Ce rapport intermédiaire du Comité d'Évaluation des ordonnances présente les travaux menés pour évaluer les ordonnances Travail de 2017, travaux dans lesquels la CFDT s'est pleinement investie.

Cette synthèse met en relief en quoi ces ordonnances modifient les rapports au travail, en particulier pour le dialogue social. Les analyses qui sont développées dans ce rapport diffèrent de celles dressées par la CFDT dans le sens où elles minorent bien souvent les difficultés engendrées par les ordonnances et où elles survalorisent les effets des nouveaux dispositifs mis en place. Sur cette base, ces quelques lignes insisteront sur les aspects que la CFDT considère comme importants et utiles au dialogue social.

Concernant l'objectif qui visait à simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs notamment au travers de la mise en place des CSE

La mise en place des CSE a eu un effet notable sur la redéfinition des périmètres des instances. Nous pouvons constater dans de nombreuses entreprises et groupes un effet de concentration des instances avec une volonté de centraliser le dialogue social. Ceci a pour conséquence de priver nombre de salariés d'une instance de représentation dans leur établissement. C'est un très net recul de la proximité entre les élus et les salariés qu'ils représentent, un paradoxe si l'on considère qu'un des objectifs des ordonnances était de prendre en compte les réalités du travail.

Cette perte de proximité n'est pas compensée par les représentants de proximité. En effet, on constate que trop peu d'entreprises mettent en place des représentants de proximité (seulement 25% des 8600 accords ayant mis en place des CSE, instaurent des représentants de proximité). De surcroît, lorsque ceux-ci sont mis en place, leur mission est mal définie, ils ont très peu de moyens spécifiques et en général aucune formation à la Santé Sécurité et Conditions de Travail.

Ce phénomène de concentration des instances, s'il évite la redondance des consultations à plusieurs niveaux, amène un engorgement, un rallongement et une densification des réunions des CSE. Les réclamations individuelles et collectives ne sont pas abordées par manque de temps, au mieux elles sont effleurées. Pour un très grand nombre de militants, la fusion des instances en une seule transforme le CSE en simple chambre d'enregistrement. Il n'est plus possible de prendre le temps pour débattre, pour dialoguer. Les mandats sont lourds, les élus sont fatigués, cette nouvelle instance, qu'est le CSE alourdi la charge de travail des représentants des salariés sans améliorer le dialogue social, voire même le fait reculer. Dans ce contexte, la réduction des moyens (mandats et heures de

délégation) ne fait qu'aggraver cette situation et ne permet pas aux représentants du personnel d'accomplir leur difficile mission.

Un problème d'attractivité des mandats de représentation du personnel dans l'entreprise.

La surcharge de travail des titulaires du CSE sous les effets conjugués de la concentration des instances et de leurs prérogatives qui se sont très sensiblement enrichies (cumul de celles des comités d'entreprise, délégués du personnel et CHSCT), pose aussi la problématique du renouvellement des élus. A ceci s'ajoute la modification de la fonction de suppléant au CSE qui, dans la configuration actuelle des CSE, à défaut d'accord, ne leur permet pas d'assister aux réunions plénières. Ils sont donc coupés des instances de représentation, ce qui ne leur permet pas de s'y intéresser. Les suppléants ne se sentent pas sollicités, ils ont un problème existentiel doublé d'un problème de montée en compétences. Pour une très grande majorité de militants, les suppléants sont considérés comme des « élus de seconde zone ». Aussi dans ce contexte le renouvellement risque d'être extrêmement compliqué. Les militants estiment que l'on « s'est tiré une balle dans le pied » pour l'avenir avec des suppléants démotivés.

Le défaut d'attractivité est encore aggravé par la non-reconnaissance des acteurs syndicaux en entreprise. En effet, la CFDT constate qu'aucun investissement des employeurs n'est réalisé pour sécuriser les parcours des représentants du personnel. Très peu d'accords d'entreprise (de mise en place du CSE, de dialogue social ou de droit syndical) intègrent un volet quant à la nécessaire évolution professionnelle des représentants désignés par les syndicats et des représentants élus du personnel. La gestion des parcours des élus et mandatés est le plus souvent « oubliée ».

Les différentes difficultés évoquées dans ce chapitre ne le sont pas suffisamment dans le rapport intermédiaire de décembre, il convient pourtant de leur attacher une importance toute particulière.

Une moins bonne prise en compte des aspects santé sécurité et conditions de travail (SSCT).

L'un des reproches majeurs fait par de nombreuses équipes à la mise en place du CSE, est que de fait, les questions de santé sont noyées dans l'ordre du jour des réunions plénières quand une commission santé et sécurité n'est pas mise en place (faute d'accord et avec le seuil actuel de 300 salariés pour la mise en place obligatoire d'une commission SSCT à défaut d'accord plus favorable). De plus, la crise sanitaire et l'ANI Santé au travail ont donné la priorité à la prévention primaire et à l'impératif de disposer d'une commission dédiée au sein du CSE afin de ne pas « noyer » les ordres du jour de l'instance en assurant une meilleure répartition du travail. Les sujets liés à la santé au travail ou aux conditions de travail, habituellement traités à part lors des CHSCT, sont de plus en plus souvent négligés, relégués en fin de réunion. Le pari des ordonnances qui voulait que le traitement par une même instance des problématiques économiques et de santé au travail ait des vertus en la matière n'est manifestement pas réussi. Il convient donc de se reposer la question sur la manière de traiter efficacement le sujet santé sécurité et conditions de travail dans l'entreprise.

Sur la barémisation des indemnités de licenciement.

Le rapport dresse le constat à juste titre d'un recul du nombre de recours juridiques ainsi qu'une baisse du montant des indemnités versées. Il fait cependant l'impasse sur des effets « rebonds » tels que l'encouragement des salariés à invoquer les causes de nullité pour écarter le barème en allant par exemple sur le terrain du harcèlement moral et de la discrimination. Un risque latent de banaliser ces

thématiques et de passer à côté du vrai harcèlement moral et des réelles discriminations. Depuis la crise Covid, on note également une augmentation du nombre de procédures et de contentieux liés à l'inaptitude et beaucoup de demandes sont formulées dans la rubrique « autres » uniquement pour « contourner » le barème (demandes portant sur les rappels d'heures supplémentaires, les forfaits-jours... beaucoup plus systématiques qu'avant). Enfin, la CFDT rappelle que le contentieux juridique né de l'établissement de ces barèmes est toujours en cours.

Sur les Accords de Performance Collective.

Dans leur phase d'installation, les Accords de Performance Collective avec quelques centaines d'accords négociés (809 au 01/07/2021) ont été l'objet de dérives dénoncées par les organisations syndicales notamment au sein du comité d'évaluation des ordonnances. A titre d'exemple, on peut citer le cas d'une action concertée d'entreprises au sein d'une branche professionnelle, sous l'impulsion d'un syndicat patronal, pour contourner les dispositions de la convention collective. Dans d'autres situations, on a déploré un manque de transparence patent : les négociateurs syndicaux n'ont pas été informés qu'ils négociaient un APC avec des conséquences importantes y compris sur les contrats de travail individuels. Bien souvent les informations qui président à la négociation d'un APC sont trop parcellaires et nuisent à un bon dialogue sur la problématique abordée. On dénote également que les deux tiers des accords se font à durée indéterminée ce qui est antinomique d'une négociation permettant à l'entreprise de faire face à une difficulté passagère. En faisant ainsi référence à une durée indéterminée, ces accords répondent à une problématique structurelle par un moins disant social, bien loin de l'idée « d'une performance collective ». Malgré ces dérives, les APC offrent une possibilité d'adaptation de l'entreprise à des problématiques passagères et ainsi dans certains cas permettent d'éviter des licenciements ou d'autres types de ruptures. Cependant dans les conditions actuelles, les partenaires sociaux ne peuvent avoir des échanges loyaux et transparents sur les difficultés à surmonter et ainsi trouver des accords équilibrés à durée déterminée. Une étude sur les négociations d'APC engagées sans que celles-ci débouchent sur un accord pourrait permettre de mieux cerner les freins à ce dispositif.

Sur les Accords de Rupture Conventionnelle Collective.

Les 361 accords de RCC validés par l'administration ne prévoient pas, dans leur très grande majorité de consultation du CSE. Dans la pratique, si les accords ne prévoient pas cette consultation, celle-ci n'est pas effective. Or, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail et le CSE, devraient être systématiquement associés afin d'être consultés, avec recours à un expert financé à 100 % par l'employeur. Sur l'impact de l'accord RCC (comme celui de l'accord APC) sur les conditions et l'organisation du travail des salariés qui restent. Il ne s'agit pas là de demander le simple respect de la loi mais de permettre la prise en compte effective de l'intensification du travail qui résulte très souvent d'une suppression de postes.

Comme le souligne le rapport : « à ce stade, il n'est pas possible de mesurer un éventuel effet d'éviction des séniors ». Celui-ci est donc loin d'être exclu. Seul un suivi ultérieur effectif des accords RCC permettra de déterminer si cet usage existe et à quel niveau.

Conclusion.

L'objectif initial des ordonnances qui visait à recentrer et rendre plus efficace le dialogue social au niveau des entreprises afin de mieux prendre en compte les situations particulières de chacune d'elles est, pour la CFDT, un objectif tout à fait pertinent. Malheureusement, la manière dont cette réforme a été pensée et construite ne permet pas d'atteindre cet objectif. Comment d'ailleurs croire que l'on puisse à la fois renforcer le dialogue social dans l'entreprise et baisser les moyens d'action des représentants des salariés ? La loi telle qu'elle est conçue provoque une « asymétrie » du fait de dispositions supplétives bien trop basses pour provoquer au sein des entreprises un réel échange et une négociation sur la manière et les moyens de conduire un dialogue social de qualité. Au lieu de cela, de très nombreuses entreprises qui voient la représentation du personnel comme une contrainte et une source de coûts ont profité de cette loi pour se mettre au minimum légal et ainsi réduire le dialogue social à sa portion congrue. Comme l'a très bien exprimé un chef d'entreprise : « vous avez eu 1982 (Lois Auroux) nous avons eu 2017 (Ordonnances Macron) ».

Il faut absolument que notre pays dépasse cette approche « cour de récréation » pour comprendre que le dialogue social peut être une vraie chance pour l'entreprise à la condition que les protagonistes aient du respect mutuel, des moyens d'agir et des pouvoirs rééquilibrés. L'entreprise n'est pas la propriété unique des actionnaires et de leurs représentants, c'est également celle des salariés qui par l'apport de leurs compétences et de leur travail, lui permet de prospérer dans une optique économique sociale et environnementale. C'est pour aller dans ce sens que la CFDT propose une série d'aménagements, qu'elle a d'ailleurs adressée au gouvernement. Mais la CFDT revendique également un système de « co-détermination à la française », faisant une vraie place aux salariés dans l'élaboration et la conduite de la stratégie de l'entreprise, pour renforcer la pérennité des entreprises et améliorer leur compétitivité.