

édito

Édito

Loi santé, loi climat, c'est parti !
p. 1

Actualités

Transco
Mise à jour du protocole sanitaire
p.1

Loi Santé :

Les points clés des changements intégrés dans le Code du travail
p. 2 et 3

Loi climat et résilience : comment exercer vos nouvelles prérogatives ?
p.3

Évaluation des ordonnances Macron : les points clés du rapport France Stratégie
p.4

L'évaluation des ordonnances vue par les OS et leurs propositions
p. 5 & 6

AEPACT
Expert SSCT habilité
Organisme de formation agréé formation SSCT

AEPACT
8 bis rue Abel
75012 Paris

www.aepact.com
contat@aepact.com

Loi Santé, loi Climat, c'est parti !

La loi Santé entre en application pour partie à compter du 31 du mars 2022, et les projets de décrets sont en cours de publication ; représentants du personnel, préparez-vous à l'évaluation des risques (EVREP) mais aussi à la consultation sur le DUERP.

Sur le front environnemental, la loi Climat et résilience intègre de nouvelles prérogatives au CSE et fait des enjeux de la transition écologique un nouveau sujet du dialogue social.

Nous vous rappelons dans cette lettre, les principaux points de ces lois concernant les CSE et les OS, déjà évoqués dans nos précédentes publications. Nous vous renvoyons également sur notre site pour prendre connaissance de nos offres de formation et d'intervention (www.aepact.com), menées avec notre partenaire expert-comptable du CSE, Ekitéo Expertise. Concernant la loi Climat, le Code du travail est modifié, et permet notamment aux membres du CSE et aux délégués syndicaux d'intégrer les enjeux environnementaux à leur formation légale.

Actualités

Transco : via un accord collectif, le dispositif Transco (dispositif de reconversion professionnelle mis en œuvre depuis le 15 janvier 2021) permet de réorienter des salariés dont l'emploi est fragilisé vers des métiers porteurs localement grâce à une formation financée par l'État. Un an après, le ministère du Travail simplifie sa mise en œuvre dans les entreprises de moins de 300 salariés : une décision unilatérale devient possible, mais le CSE doit être consulté. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la liste des emplois fragilisés dans l'entreprise fait l'objet de la conclusion d'un accord GEPP ou d'un avenant à cet accord. Si l'entreprise a déjà conclu un accord GEPP prévoyant une telle liste, elle n'a pas besoin de renégocier sur le sujet. Elle doit, dans ce cas, par décision unilatérale prise après information-consultation du CSE lorsqu'il existe, exprimer son souhait de rendre éligibles à Transco, les salariés occupant ces emplois.

Dernière version du protocole sanitaire en entreprise, 1^{er} mars 2022 : les moments de convivialité sur le lieu de travail sont de nouveau permis en respectant les gestes barrière et des conditions d'aération correctes. Le port du masque FFP2 en entreprise pour les personnes à risques ou en échec de vaccination pour raisons médicales est recommandé. Le télétravail redevient recommandé depuis le 2 février et doit être fixé dans le cadre du dialogue social en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail. Les réunions à distance restent à privilégier ; en présentiel, les participants doivent respecter les gestes barrières, le port du masque, les mesures d'aération/ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation. Toute mesure de CO2 supérieure à un seuil de 800 ppm doit entraîner une action d'aération/renouvellement d'air et/ou de réduction du nombre de personnes admises dans la pièce. Au-delà de 1000 ppm, il est recommandé d'évacuer la pièce le temps d'une aération suffisante pour retrouver des niveaux de CO2 inférieurs à 800 ppm. La fin du port du masque dans les lieux soumis au pass vaccinal s'appliquent aux locaux de travail ayant le statut d'ERP (établissement recevant du public), pour les personnes extérieures et les professionnels, sauf avis contraire du préfet de département. Le 4 mars, le Premier Ministre a annoncé la fin du port du masque au travail à partir du 14 mars 2022.

Remise du rapport « Rétablir la confiance des Français dans la vie démocratique » au Premier ministre. Parmi les propositions, améliorer la participation des salariés à la vie de l'entreprise via le droit d'expression et la consultation amont des salariés sur les accords collectifs d'entreprise.

Loi Santé : les points clés des changements intégrés dans le Code du travail

La formation SSCT pour tous :

- Tous les membres du CSE ont droit à une formation SSCT premier mandat de 5 jours, puis lors du renouvellement de 3 jours pour tous les membres du CSE, et de 5 jours pour les membres de la CSSCT des entreprises d'au moins 300 salariés. Un projet de décret précise les modalités de prise en charge de cette formation par les Opco dans les entreprises de moins de 50 salariés ; cela concerne aussi la formation du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes.

DUERP : contribution du CSE à l'EVREP et consultation :

- **Modification de l'article L.4121-3** : contribution du CSE à la démarche d'évaluation des risques professionnels, consultation du CSE sur le DUERP et ses mises à jour.
- **Comment l'organiser ? Notre conseil** : en cas de CSSCT, le CSE peut lui déléguer sa contribution à l'évaluation (de la définition des UT, à la méthode de cotation et au formalisme du document) ; en cas de CSE sans CSSCT, un groupe de travail peut être mis en place pour effectuer une revue et un diagnostic du DUERP et y apporter des améliorations ; en cas de CSE C, il est utile d'harmoniser les démarches d'EVREP et de les présenter au CSE C (par délégation à sa CSSCT C). La consultation sur le(s) DUERP peut être regroupée avec celles sur le PAPRIACT et le bilan annuel (dans le cadre de la consultation sociale récurrente/art. L.2312-26, qui permet au CSE de recourir à son expert). En cas de CSE C, les CSE E doivent être consultés sur leur(s) DUERP, PAPRIACT et Bilan annuel ; mais la consultation sur la politique sociale, et le recours éventuel à l'expert, se font souvent au niveau central (tel qu'indiqué dans la plupart des accords), ce qui nécessite d'organiser les documents à remettre au CSE C (synthèse, CR des avis des CSE E, etc.). Notons qu'un arrêt de la Cour de Cassation du 16 février 2022 précise que, dès lors que le CSE d'établissement doit être consulté sur les mesures d'adaptation (L.2316-20) dans le cadre de la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, il est en droit de se faire assister par un expert-comptable (L.2316-21) ; droit à consultation et droit à l'expertise sont ainsi liés.
- **Le projet de décret sur le DUERP** (remis aux partenaires sociaux) comporte 5 points modifiant le Code du travail : art. R.4121-2, R.4121-3, R.4121-4, R.4412-6 et 4412-7 ; un art. R.6332-40 est créé. Il modifie les règles d'élaboration, de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du DUERP :
 - Les entreprises de moins de 11 salariés n'auront plus à mettre à jour leur document unique chaque année. Cette obligation, qui concerne toutes les entreprises, sera supprimée pour les moins de 11 salariés. Mais elles devront le mettre à jour « *lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* » et « *lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie* ».
 - DUERP, PAPRIACT ou liste des actions de prévention intégré au DUERP pour les moins de 50 salariés) sont corrélés : la mise à jour du DUERP doit donner lieu à la mise à jour des autres documents en continu.
 - **ACD (agents chimiques dangereux) : l'employeur doit évaluer la polyexposition à des ACD** : l'art. R. 4412-6 du Code du travail liste, de façon non exhaustive, les points que l'employeur doit prendre en compte pour évaluer les risques liés aux ACD. La loi conduit à compléter la liste de l'art. R. 4412-6 en précisant que l'employeur doit évaluer « *les effets combinés* » de l'ensemble des ACD « *en cas d'exposition successive ou simultanée à plusieurs agents chimiques* ».
 - **Durées de conservation du DUERP et accès** : la loi confère un rôle nouveau au DU : celui d'assurer une traçabilité collective de l'exposition aux risques professionnels, via une durée d'archivage d'au moins 40 ans et son accès aux anciens travailleurs qui développeraient une maladie qui pourrait être d'origine professionnelle. Jusqu'au 1^{er} juillet 2023 ou 2024, l'employeur conserve les différentes versions du DU dans l'entreprise. La loi a introduit l'obligation d'archivage dématérialisé à partir du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et du 1^{er} juillet 2024 pour les autres. Chaque version du DUERP devra être déposée sur un portail numérique administré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. La mise en place de ce portail doit faire l'objet d'un autre décret d'application. D'ici là, « *l'employeur conserve les versions successives du document unique au sein de l'entreprise, en format papier ou dématérialisé* ». Seules les versions éditées à partir de l'entrée en vigueur du décret – prévue au 31 mars 2022 – sont concernées.
 - **Nouveau, les IPRP pourront consulter le DU**, en plus des SPST (services de prévention et de santé au travail).
 - **PAPRIACT : disparition dans les entreprises de moins de 50 salariés et renforcement dans les 50 et plus** : dans les entreprises > à 50 salariés : obligation de préciser des indicateurs de résultat, l'identification des ressources mobilisées et un calendrier de mise en œuvre. Dans les entreprises < à 50 salariés : fin de l'obligation d'élaborer le PAPRIACT mais consignation d'une liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés intégrée au DUERP.

Projet de décret sur les modalités des visites médicales

- À compter du 31 mars 2022, la **visite médicale de mi-carrière** (qui vise à établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, en tenant compte des expositions aux facteurs de risques auxquels il a été soumis) pourra être organisée à la date prévue par l'accord de branche, ou à défaut, dans l'année civile du 45^{ème} anniversaire du salarié ; elle peut être effectuée conjointement avec une autre visite médicale dans les deux ans précédant l'échéance précitée ; ou dès leur retour à l'emploi, pour les salariés désinsérés professionnellement et remplissant les conditions fixées par l'accord de branche, ou à défaut âgés d'au moins 45 ans.
- Modalités de la **visite de reprise** : au retour du congé de maternité, pour les salariées en suivi individuel renforcé, ou à la demande de la salariée ou de l'employeur, ou encore lorsque le médecin du travail l'estime nécessaire (absences pour maladie professionnelle, pour accident du travail d'au moins 30 jours, pour maladie ou accident non professionnel d'au moins 60 jours).
- **Visite de pré-reprise** : en cas d'arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours, elle peut être organisée par le médecin du travail à son initiative ou à celle du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du travailleur.
- **Visite préalable au départ à la retraite des salariés en suivi renforcé** : le décret du 9 août 2021 a précisé que la visite préalable au départ à la retraite des salariés en SIR (article L.4624-2-1 du Code du travail) est applicable à compter du 1^{er} octobre 2021.

La négociation Égalité professionnelle - QVT étendue à la Qualité des conditions de travail

- Aux 8 thèmes de négociation prévus à l'article L. 2242-17, la loi ajoute qu'elle pourra porter sur « la qualité des conditions de travail notamment sur la santé, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels ».
- Pour les aider, les partenaires sociaux pourront recourir aux "acteurs régionaux et locaux des risques professionnels" (article L.2242-19).
- Le nom de cette négociation annuelle devient "Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail".
- Ce thème demeure optionnel et non ajouté à la liste des 8 thèmes.

Loi Climat et résilience : comment exercer vos nouvelles prérogatives ?

La formation des membres du CSE et des DS, un outil indispensable avant de mettre en œuvre ces nouvelles prérogatives :

- L'article 41 renomme le « congé de formation économique, sociale et syndicale » de l'Art. L. 2145-5 en « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ». Cette formation pourra désormais porter sur « des sujets liés à la gestion des conséquences environnementales de l'activité des entreprises ». De même, le congé de formation économique ouvert aux nouveaux titulaires du CSE prévu à l'Art. L. 2315-63 est modifié et peut intégrer les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Les enjeux et impacts environnementaux au menu des consultations récurrentes et ponctuelles du CSE :

- L'Art. L. 2312-8 intègre la dimension environnementale des décisions soumises à la consultation du CSE dans le cadre de ses attributions générales : **« le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures affectant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise »**. Cela concerne les CSE des entreprises d'au moins cinquante salariés.
- Aux cours de ses **consultations récurrentes** sur : les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, le CSE doit être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (dispositions d'ordre public).
- **La BDES** est renommée Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (Art. L 2312-18). Un nouveau thème, intitulé **« conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise »**, vient s'ajouter aux thèmes existants de la BDES conventionnelle, c'est-à-dire par accord (Art. L 2312-21) et de la BDES supplétive, c'est-à-dire en l'absence d'accord (Art. L 2312-23 et 2312-36).
- L'art. L. 2242-20 intègre **les enjeux de la transition écologique lors des négociations d'entreprise sur la GPEC** : « 1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, etc. ».

Quels indicateurs suivre, quels documents demandés ? Comment les analyser ? Des données fonction de l'activité de l'entreprise et de sa taille, mais aussi de son implication RSE : votre entreprise est-elle ISO 2600 ? Est-elle soumise à l'Audit énergétique, au BEGES, à la DPEF ? Prenez conseil auprès de vos experts.

Évaluation des ordonnances Macron : les points clés du rapport France Stratégie

Fin décembre 2021, le comité d'évaluation des ordonnances travail piloté par France Stratégie rendait son rapport, composé de trois parties :

La première partie est consacrée aux dispositions relatives au dialogue social (mise en œuvre des CSE et fonctionnement), et à la négociation collective. La deuxième partie concerne les mesures liées à l'emploi et au suivi des accords créés par les ordonnances (Accord de Performance Collective et Rupture Conventionnelle Collective) ainsi que du barème d'indemnité des licenciements sans cause réelle et sérieuse. La troisième partie rend compte de réflexions menées au sein du comité sur la qualité du dialogue social, et les pistes de travaux quantitatifs et qualitatifs qui restent à explorer pour mener l'évaluation de cette réforme.

Ce bilan est présenté comme provisoire compte tenu du contexte de la crise sanitaire survenue au moment de la bascule en CSE.

Le rapport conclut à la rationalisation du dialogue social, la diminution du nombre de mandats a touché les grandes entreprises et/ou à établissements multiples ; les ordonnances s'inscrivent dans le prolongement de tendance (centralisation des instances, etc.) ou de réformes antérieures

L'effacement de la représentation de proximité apparaît comme une crainte récurrente. 25 % des accords de mise en place des CSE prévoient la création de représentants de proximité, principalement dans des grandes entreprises. À ce stade, leur rôle reste encore mal défini. D'autres modalités pour gérer cette question de la proximité sont parfois expérimentées, en particulier dans les grandes entreprises avec des structures complexes (par exemple avec la création de commissions spécifiques), avec des difficultés d'articulation entre ces commissions et les CSE qui peuvent contrarier l'objectif de simplification. **Le traitement des sujets SSCT n'est pas encore stabilisé et la nouvelle articulation entre CSCCT et CSE reste difficile à trouver**

Faute de représentants de proximité, sont constatées des difficultés à traiter les questions relatives aux réclamations individuelles et collectives et aux conditions de travail qui peuvent avoir des conséquences sur le fonctionnement des CSE : allongement des réunions et des ordres du jour pour pouvoir traiter de l'ensemble des sujets, moindre engagement des élus, manque d'articulation entre le CSE et les commissions, difficulté de traitement des questions de santé et sécurité au travail. Ces difficultés peuvent se traduire, surtout dans les grandes entreprises et celles à structure complexe, par un risque de perte de contact entre élus et salariés, renforcé par la crise et le développement du télétravail, et de non-identification des difficultés de terrain.

L'élargissement et la concentration sur le CSE d'un champ très vaste de sujets à aborder ne créent pas mécaniquement une meilleure articulation des enjeux stratégiques, économiques et sociaux, et peuvent constituer un élément de fragilisation de l'engagement des élus (surcharge de travail de représentation, difficultés de conciliation avec l'activité professionnelle, manque de compétences transversales sur l'ensemble des sujets, etc.). De ce fait, certains élus se professionnalisent, se spécialisent mais aussi se désinvestissent ou se retirent, débordés et ne pouvant plus concilier leur mandat avec leur poste. Le rapport pointe ainsi le manque récurrent de moyens (nombre d'élus et nombre d'heures). Le besoin d'accompagnement et de formation des acteurs s'est renforcé, y compris au niveau des directions.

À l'issue de la présentation du rapport, le ministère du travail a présenté un plan d'accompagnement des acteurs du dialogue social (formation, parcours syndicaux, formations communes avec les employeurs, référentiel de compétences destiné aux élus) en cours de discussion avec les syndicats.

Quelques données chiffrées concernant le dialogue social :

- Au 31 décembre 2020, on dénombrait près de 90 000 CSE et près de 49 000 situations de carences.
- Fin 2019, 74 % des entreprises de plus de 300 salariés ayant mis en place un CSE disposent d'une CSSCT.
- Le nombre d'accords signés dans les entreprises augmente, de 7 000 en 2019 à plus de 9 000 en 2020 (intégrant les accords liés à la crise sanitaire et les APLD).
- On dénombre 809 APC au 1^{er} juillet 2021 et 361 ruptures conventionnelles collectives au 30 juin 2021 dont 64 % dans les entreprises de 250 salariés et plus.
- Le barème d'indemnités de licenciements sans cause réelle et sérieuse est appliqué, le montant des indemnités versées est compris entre le plancher et le plafond du barème dans 90 % des cas de l'échantillon pour des licenciements postérieurs à l'application du barème,

Une enquête plus récente d'Officiel CSE conduite en juin et juillet 2021 auprès de 1072 élus fait ressortir :

- Près de 40 % des élus exercent un mandat depuis moins de 5 ans ; 36 % depuis plus de 10 ans : le passage au CSE a renouvelé de nombreuses équipes.
- 62 % ont été élus sur liste syndicale, 85 % dans les entreprises de plus de 500 salariés.

L'évaluation des ordonnances vue par les OS et leurs propositions d'amélioration

La CFDT a critiqué les ordonnances et leur résultat qui n'ont pas atteint leurs objectifs et ont affaibli le dialogue social. Fort de ce constat, la CFDT a proposé 10 mesures pour améliorer le dialogue social dans le cadre des ordonnances (janvier 2022)

1 – Rendre aux représentants du personnel les moyens de tenir leur mandat : Redonner les moyens aux élus de faire leur mission de proximité et de mener à bien leur mandat en rehaussant le crédit d'heures de délégation.

2 – Une montée en prérogatives et en compétences des élus suppléants : Ouvrir la possibilité pour les suppléants de suivre les réunions plénières par visioconférence. À défaut, leur permettre de participer à deux plénières par an.

3 – Rendre systématique la mise en place des représentants de proximité : Dans les entreprises multisites, créer une obligation de mise en place de représentants de proximité dotés de réelles prérogatives comme le recueil des demandes individuelles et collectives, des moyens pour fonctionner ainsi que deux jours de formation Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

4 – Utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise pour les représentants afin de communiquer avec les salariés : Ouvrir le droit aux représentants des salariés de communiquer par courriel (boîtes e-mail professionnelles) auprès de l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

5 – Un renforcement des missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) : Mise en place obligatoire d'une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dès 50 salariés.

6 – Allongement des délais de consultation : Allonger, à défaut d'accord, les délais de consultation de droit commun d'un mois, à la demande de la majorité des membres élus du CSE dans les cas suivants : Consultation sur la politique sociale axée sur les conditions de travail, Consultation sur les orientations stratégiques, Projet ayant des effets importants sur les conditions de travail, Expertise faisant suite à l'identification d'un risque grave.

7 – Valorisation et sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel : Faire de la valorisation et de la sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel un thème réservé de négociation (celui où l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise), avec une clause spécifique obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

8 – Donner les moyens d'un véritable dialogue social, économique et environnemental : Afin que la dimension environnementale devienne un vrai axe du dialogue social, conférer aux représentants du personnel des moyens : formation et heures de délégation supplémentaires à disposition des membres du CSE.

9 – Modifier les règles de négociation des accords de performance collective : Ces accords destinés à adapter les conditions sociales à une problématique particulière de l'entreprise doivent être négociés en toute transparence et conclus pour une durée déterminée.

10 – Prise en compte des conséquences d'un accord RCC sur les conditions et l'organisation du travail : Pour les accords RCC (rupture conventionnelle collective), le CSE doit être consulté sur l'impact sur les conditions et l'organisation du travail. Afin de permettre au CSE d'analyser cet impact, celui-ci pourra bénéficier d'un recours à l'expertise financé à 100 % par l'employeur.

La CGT, également très critique des ordonnances qui conduisent à un « recul catastrophique de la démocratie sociale » a travaillé des propositions pour un « Code du travail du 21^{ème} siècle », notamment « pour améliorer la protection des salarié.e.s. Selon la CGT, il faut revenir sur les ordonnances « Macron », la loi travail et l'inversion de la hiérarchie des normes.

Des mesures immédiates à prendre sont proposées :

- Attribuer aux suppléant.e.s les mêmes droits qu'aux titulaires et leur permettre de participer aux réunions ;
- Rendre obligatoire la mise en place de représentant.e.s de proximité par établissement avec un crédit d'heures équivalent aux membres du CSE ;
- Mise en place de commissions SSCT à partir de 50 salarié.e.s, avec des prérogatives qui sont celles des CHSCT-E (environnement) et des heures de délégation pour fonctionner ;
- Mise en place de CSE par établissement distinct dès 50 salarié.e.s avec une augmentation du nombre d'élus.e.s et des heures de délégation ;
- Droit systématique pour les organisations syndicales et les représentant.e.s du personnel à l'information dématérialisée en direction des salarié.e.s ;
- Fin de la possibilité d'accords dérogatoires et des référendums patronaux ;
- Suppression des Accords de Performance Collective et des Ruptures Conventionnelles Collectives qui sont à durée illimitée, sans motif économique, sans contreparties, en deçà même de ce qui est prévu dans un PSE.

L'UNSA estime « qu'il est grand temps de compenser les déséquilibres pour donner toute sa place à un dialogue social efficace et de qualité ». Pour l'UNSA, « le bilan est encore loin d'être en adéquation avec les objectifs affichés ». « Le dialogue social et la négociation collective ne sont pas un « coût à réduire », ni « du temps perdu » qu'il faut limiter ».

Dans sa contribution, publiée en janvier 2022, l'UNSA a formulé les propositions suivantes :

- Inscrire dans la loi la possibilité pour les élus de demander un allongement des délais de consultation du CSE (à défaut d'accord)
- La mise en place d'une CSSCT dans toute entreprise pourvue d'un CSE
- La possibilité pour les branches de décider la mise en place d'une CSSCT sans une entreprise de moins de 300 salariés (par accord majoritaire)
- L'ajout de clauses obligatoires dans les accords de performance collective (revoyure, bilan annuel)
- L'accès des syndicats aux APC sur demande
- Une augmentation des jours de formation des élus et des représentants de proximité
- L'intégration de la valorisation des parcours professionnels des élus dans le bloc 1
- L'accès des élus aux outils de communication électronique de l'entreprise
- Une obligation de mise en place de représentants de proximité et de leurs missions comme le traitement de réclamations individuelles, ce qui soulagerait les élus du CSE
- La possibilité pour les suppléants de siéger au CSE
- Une facilitation des recours à l'expertise
- Un alignement des droits des élus d'entreprise de moins de 50 salariés sur ceux des entreprises de plus de 50 salariés en matière de visites de l'inspection du travail
- Des réunions spécifiques au traitement des réclamations ainsi qu'un registre pour consigner les questions et les réponses
- Une expertise spécifique aux questions de l'environnement
- Un droit au télétravail opposable à l'employeur lorsque le domicile se trouve à plus de 10KM de l'entreprise.

Pour la CFE/CGC, la réaction de son président à l'issue de la présentation du bilan est sans concession (tweet) : « Bon, maintenant que tt le monde est à peu près d'accord pour dire que les ordonnances Macron (2017) ont été nocives pour le dialogue social, inefficaces pour l'économie et accélératrices de précarité sociale, pourquoi ne pas les abroger ? »

Plus généralement, toutes les organisations syndicales de salariés font bloc pour demander la modification des textes de 2017. La première réunion de travail sur le plan d'accompagnement a provoqué des réactions critiques unanimes

Le plan du gouvernement propose de renforcer la formation et de mieux valoriser le parcours des syndicalistes, d'accompagner la mise en place des CSE et d'appuyer le dialogue social dans les petites entreprises.

La réaction de FO est partagée par l'ensemble des centrales : « On s'attendait à autre chose qu'à une mise en œuvre expliquée. En résumé on nous demande d'aller faire la promotion d'ordonnances dont on demande l'abrogation la plupart du temps »,

Nous, experts auprès du CSE et aux côtés des représentants du personnel dans l'exercice quotidien de leurs prérogatives, avons également constaté les difficultés auxquelles sont confrontés les représentants du personnel pour exercer l'ensemble de leurs prérogatives au sein d'une instance unique ; celles-ci relèvent de champs d'intervention de plus en plus pointus et les formations prévues sont loin d'être suffisantes. La bascule généralisée dans un contexte de crise sanitaire a contribué à accentuer ces difficultés, avec des élus surchargés et proches de l'épuisement professionnel dans un contexte de dialogue social sous tension entre gestion des protocoles sanitaires et de l'activité partielle au fil de l'évolution de la situation ; parallèlement la gestion des consultations et négociations récurrentes, la plupart du temps à distance, n'ont pas facilité le traitement de fond de certains sujets. A côté des moyens, le traitement des sujets SSCT, dont la loi Santé renforce le rôle du CSE est à organiser, notamment si le CSE dispose d'une CSSCT. Enfin, le recours à l'expertise est à envisager comme un accompagnement précieux pour l'exercice des mandats et la montée en compétences des représentants ; arrêtons la chasse aux sorcières car force est de constater que l'exercice de ce droit ne va pas de soi et demeure peu accepté pour nombre d'employeurs. Nous partageons les mesures proposées par les confédérations syndicales.