

**ÉVALUATION DES ORDONNANCES DE 2017**

**UN RÉÉQUILIBRAGE INDISPENSABLE**



**Janvier 2022**



Depuis la concertation puis la mise en œuvre des ordonnances de 2017, l'UNSA a proposé des améliorations et fait part de ses lignes rouges et craintes quant à l'atteinte réelle des objectifs alors affichés par le gouvernement :

- définir la nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche et élargir de façon sécurisée le champ de la négociation collective ;
- simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs, notamment au travers d'une refonte du paysage des institutions représentatives du personnel, plus en phase avec la réalité des entreprises et les enjeux de transformation dont elles ont à débattre ;
- rendre les règles régissant la relation de travail plus prévisibles et plus sécurisantes pour l'employeur comme pour les salariés.

L'UNSA souhaite, en premier lieu, rappeler qu'elle n'était pas demandeuse d'une nouvelle modification du Code du travail, alors même qu'aucun bilan n'avait été tiré des quatre lois précédentes qui, en trois ans, l'avaient déjà modifié en profondeur.

Dans la concertation menée par le gouvernement, l'UNSA s'est investie en faisant valoir, ses propositions, mais en pointant aussi les lignes rouges inacceptables.

### **Nous l'avons dit avec force : équilibrer les relations de travail est une question de justice sociale autant que d'efficacité économique.**

C'est aussi un élément de la confiance et du respect sans lesquels le dialogue social ne peut se développer.

En facilitant les licenciements - au point d'imposer à la justice prud'homale une limitation des indemnités versées aux victimes de licenciements illégaux -, en imposant une instance unique de représentation des personnels dans les entreprises sans garantir les moyens qu'elle et ses élus auront pour exercer leurs missions, en ouvrant la voie à des négociations sans organisation syndicale dans l'entreprise jusqu'à 50 salariés, les ordonnances déséquilibraient le texte au détriment des salariés.

Ce déséquilibre a détourné la loi d'une de ses fonctions protectrices : rétablir des conditions de justice, d'autant plus essentielles en matière de droit du Travail. Car, de par le lien de subordination qui les relie, salarié et employeur ne sont pas dans une relation d'égalité et il revient à la loi et aux organisations syndicales, par leur présence dans les entreprises, de le compenser.

Après quelques années de mise en oeuvre, pour l'UNSA, le bilan est encore loin d'être en adéquation avec les objectifs affichés.

## **COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE)**

Pendant ces quatre années, trop d'entreprises ont perçu cette réforme comme une opportunité pour réduire les moyens syndicaux : en nombre des élus, en heures de délégation, en moyens divers, s'affranchissant le plus souvent d'une réflexion préalable à la mise en place d'un dialogue social efficace et adapté à leur entreprise.

### **Une concentration des instances et des moyens réduits**

La mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) a eu, au sein de nombreuses entreprises, un effet de concentration, de centralisation des instances qui prive nombre de salariés d'une instance de représentation dans leur établissement. L'UNSA avait, dès les projets d'ordonnance, estimé qu'une seule instance, disposant de compétences larges, avec moins de membres et moins de moyens pour ces derniers serait un affaiblissement des capacités réelles à défendre les salariés.

Même si la négociation d'un accord pouvait permettre des améliorations, force est de constater que dans les entreprises, les accords, quand il y en a eu, n'ont pas permis de mettre en place les conditions d'un dialogue social de qualité.

L'UNSA constate que le nombre d'élus est en large diminution, que leur charge de travail a considérablement augmenté au regard d'un champ de compétences élargi et d'une complexification des missions. Dans les conditions actuelles, grande est la crainte des élus de ne pouvoir trouver des salariés prêts à s'engager pour les prochaines élections professionnelles. Si cela venait à se confirmer, cela présenterait un risque d'affaiblissement du dialogue social.

### **Des suppléants siégeant seulement en remplacement**

Peu d'accords ont autorisé les suppléants à siéger, en même temps que les titulaires, alors que cela permet de les impliquer, de les faire monter en compétences et leur permet également un suivi régulier des sujets traités au sein du CSE, indispensable dans le cas où ils seraient amenés à remplacer au pied levé un élu titulaire empêché de siéger.

- **L'UNSA demande de réexaminer la possibilité pour les suppléants de siéger à l'instar des modalités antérieures.**

### **Des représentants de proximité peu mis en place**

Peu de représentants de proximité pour faire le lien dans les établissements, notamment sur les questions de santé et sécurité au travail... alors que pour l'UNSA, cette disposition peut permettre de compenser les effets d'éloignement du terrain inhérents à une instance unique de représentation concentrant toutes les missions et/ou à l'instauration de périmètres CSE trop larges.

Le lien de proximité entre élus et les salariés qu'ils représentent s'est donc distendu alors que l'objectif des ordonnances de 2017 était de mieux prendre en compte les réalités du travail et de rendre plus efficace le dialogue social au niveau des entreprises.

- **Pour l'UNSA, l'obligation de mettre en place des représentants de proximité en nombre suffisant et avec des heures de délégation permettant d'accomplir leurs missions pourrait figurer dans la loi. Les missions des RP pourraient également être définies dans la loi, à défaut d'accord, notamment les questions de santé, sécurité et conditions de travail, les réclamations individuelles, qui, traitées à leur niveau, éviteraient les ordres du jour surchargés du CSE et souvent le manque de temps pour traiter efficacement ces points.**

### **Autoriser l'utilisation de nouveaux outils de communication**

La crise sanitaire, tout comme le développement du télétravail, renforce la nécessité d'entretenir et conserver le lien avec les salariés et oblige à accorder les moyens de la communication des représentants du personnel adéquats avec les nouvelles formes d'organisation du travail.

- **L'UNSA revendique l'inscription dans la loi de la possibilité pour les élus d'utiliser les outils de communication numérique de l'entreprise (messagerie, système de visioconférence, extranet, etc.) pour communiquer et ainsi remplir les missions qui leur sont dévolues.**

### **Des expertises de moins en moins demandées**

Beaucoup d'élus de petites ou moyennes entreprises renoncent à recourir à l'expertise du fait des nouvelles modalités de financement. Cela renforce le déséquilibre dans le rapport de forces. Les documents mis à disposition (docs comptables, bilan social...) nécessitent compétences et temps d'analyse, ce qui n'est pas forcément le cas de tous les élus, notamment pour des réorganisations importantes. L'entreprise, quant à elle, continue à missionner des conseils

et experts, bénéficiant à la fois de l'anticipation et d'une information qui, de fait, déséquilibre les relations sociales au détriment des élus.

- **L'UNSA demande que cette disposition soit revue.**

### **Délais de consultation**

Le délai d'examen ne permet pas au CSE d'émettre un avis argumenté, établir des propositions.

- **L'UNSA souhaite que les élus puissent demander à allonger le délai de consultation, à défaut d'accord notamment pour la consultation des politiques sociales, sur les orientations stratégiques, les projets importants sur les conditions de travail et les expertises risques graves.**

### **Droit des élus CSE en cas de visite de l'inspection du travail**

Les élus CSE des entreprises de moins de 50 salariés doivent bénéficier des mêmes droits que dans celles de plus de 50 concernant les visites de l'Inspection du travail.

### **Registre dans les entreprises de 50 salariés et plus**

Il est indispensable de permettre aux CSE, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de tenir des réunions spécifiquement consacrées au traitement des réclamations et de disposer d'un registre pour consigner les questions et réponses, sauf accord prévoyant d'autres modalités.

## **ZOOM SUR...**

### **🌿 Environnement**

La Loi Climat Résilience a donné une dimension environnementale pour le Comité Social et Économique.

- **L'UNSA se félicite qu'une dimension environnementale à la Base de Données Économique et Sociales devenant Base de Données Économiques Sociales et Environnementales. L'inscription des prérogatives écologiques des élus des CSE dans le code du travail est une très bonne chose pour légitimer leurs actions au quotidien ! Mais l'UNSA regrette que ces nouvelles attributions ne s'accompagnent pas de moyens supplémentaires en matière de formation des élus ou bien de financement d'une expertise ad hoc.**
- **Elle regrette également que le télétravail, qui permet de réduire l'empreinte carbone du travailleur, ne soit pas abordé dans cette loi. Les membres de la convention citoyenne pour le climat avaient pourtant proposé un droit opposable à l'employeur d'un jour de télétravail lorsque la distance domicile-travail est supérieure ou égale à 10 km.**

### **📖 Formation**

La formation est un des facteurs de la qualité du dialogue social, économique et environnemental.

- **Aussi l'UNSA demande une augmentation du nombre de jours de formation pour les élus et que les représentants de proximité puissent bénéficier de jours de formation SSCT financés par l'entreprise pour accomplir leurs missions.**

## Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT)

La transformation des CHSCT en CSSCT a fortement impacté le dialogue social en matière de santé et de condition de travail. La crise épidémique que nous traversons a astreint le monde du travail à remettre au cœur du dialogue social les conditions de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité des travailleurs. Pour l'UNSA, la discussion autour de ces sujets revêt une importance capitale et ne dépend nécessairement pas du nombre de salariés. Renforcer la prévention au sein de toutes les entreprises indépendamment de leurs effectifs est une priorité.

- **En ce sens, l'UNSA demande la mise en place d'une CSSCT pour toute entreprise pourvue d'un CSE. En tout état de cause, il faut donner aux branches professionnelles la possibilité, par accord majoritaire, de décider de la mise en place de CSSCT dans les entreprises de moins 300 salariés. Aujourd'hui seul l'accord d'entreprise peut décider de la mise en place d'une CSSCT.**

## ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE

L'UNSA avait dénoncé le déséquilibre et les conséquences de ces accords sur les salariés.

Plus de 800 ont été négociés, en constante progression depuis leur mise en place et avec une accélération depuis la crise sanitaire. Ces accords pèsent lourdement sur les salariés et leur contrat de travail. Ils autorisent un licenciement pour motif spécifique des salariés qui refuseraient son application à leur contrat de travail les privant ainsi d'accompagnement de reclassement sauf stipulations dans l'accord. De plus, la loyauté et la transparence de la négociation n'ont pas toujours été de mise dans certaines entreprises quant au type d'accord qui serait proposé au terme de la négociation.

On a pu constater que nombre d'accords sont à durée indéterminée alors qu'ils devraient répondre à des difficultés passagères. L'employeur peut donc introduire durablement des baisses de rémunérations ou une flexibilité élevée pour les salariés. De plus, souvent proposés à la négociation pour éviter un PSE, rares sont ceux qui comportent une clause de retour à meilleure fortune.

- **L'UNSA revendique que ces accords, quand ils sont à durée indéterminée, soient rééquilibrés par la loi en introduisant des clauses obligatoires, telles qu'une clause de revoyure accompagnée d'un bilan annuel. Ce type d'accord nécessite aussi loyauté et transparence.**

Le Code du travail prévoit aussi que ces accords ne sont pas soumis à publication.

- **Si l'UNSA en comprend le fondement, il n'en reste pas moins que les organisations syndicales devraient pouvoir y accéder sur demande pour plus de transparence.**

## VALORISATION ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

### DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La valorisation et la sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel est trop peu présente dans les accords et notamment les accords de branche. La qualité du dialogue social passe nécessairement par la reconnaissance et la sécurisation des parcours professionnels des représentants des salariés.

- **L'UNSA estime que cette thématique pourrait faire partie du bloc 1 de la négociation de branche, où l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise (avec une clause obligatoire pour les moins de 50 salariés).**

## BARÈME PRUD'HOMAL

La décision d'imposition aux prud'hommes d'un barème pour réparation du préjudice subi en cas de licenciement abusif reste contradictoire avec le principe d'appréciation du dommage au cas par cas par le juge auquel l'UNSA est attachée.

L'instauration du barème prud'homal (associé à la complexification de la procédure qui est devenue un véritable parcours du combattant) a engendré une baisse drastique du nombre de contentieux (tant au fond qu'en référé). Nombres de salariés sont découragés de saisir les CPH alors qu'ils seraient peut-être légitimes à le faire. Pour l'UNSA, on est donc loin d'atteindre l'objectif visé par la loi, de sécurisation pour les salariés.

Ainsi, alors qu'avant septembre 2017 le salarié qui avait plus de 2 ans d'ancienneté était assuré de percevoir, en cas de licenciement reconnu comme abusif par le Conseil des Prud'hommes, une indemnité minimum de 6 mois de salaire, ce qui justifiait une saisine prud'homale, le barème Macron a changé la donne.

## CONCLUSION

Si les représentants du personnel, les organisations syndicales dans l'entreprise ont un rôle majeur pour appréhender, proposer et négocier des pistes d'amélioration du dialogue social adaptées à la situation de leur entreprise, le législateur pourrait en accélérer la mise en œuvre en inscrivant des dispositions-cadres renforçant les moyens d'un dialogue social modernisé dans la loi.

La crise sanitaire a particulièrement démontré la nécessité d'un dialogue social respectueux, loyal et transparent pour apporter des solutions concrètes et efficaces. Et bien d'autres enjeux, dont les transition écologique et technologiques, nous attendent.

Le renforcer et l'adapter pour le faire évoluer est indispensable.

Il en est de même en ce qui concerne les branches ou encore le dialogue social territorial.

Pour l'UNSA, le dialogue social et la négociation collective ne sont pas un « coût à réduire ». Ce n'est pas non plus « du temps perdu » qu'il conviendrait de limiter. Nous sommes persuadés que le dialogue social est un constituant essentiel de la compétitivité et de la performance économique des entreprises et qu'il est indispensable de lui en donner les moyens.

Les employeurs doivent donc aussi jouer le jeu d'un dialogue social de qualité.

Pour l'UNSA, un plan d'accompagnement ministériel ne suffira pas.

Alors, oui, un dialogue social moderne, pragmatique et efficace, c'est non seulement possible mais nécessaire.

C'est une question de volonté de tous les acteurs, dont le gouvernement, de trouver les voies et les moyens, y compris par la loi, de le renforcer et lui permettre d'atteindre qualité comme efficacité.

### NOUS SUIVRE



UNSA Officiel  
[www.unsa.org](http://www.unsa.org)

