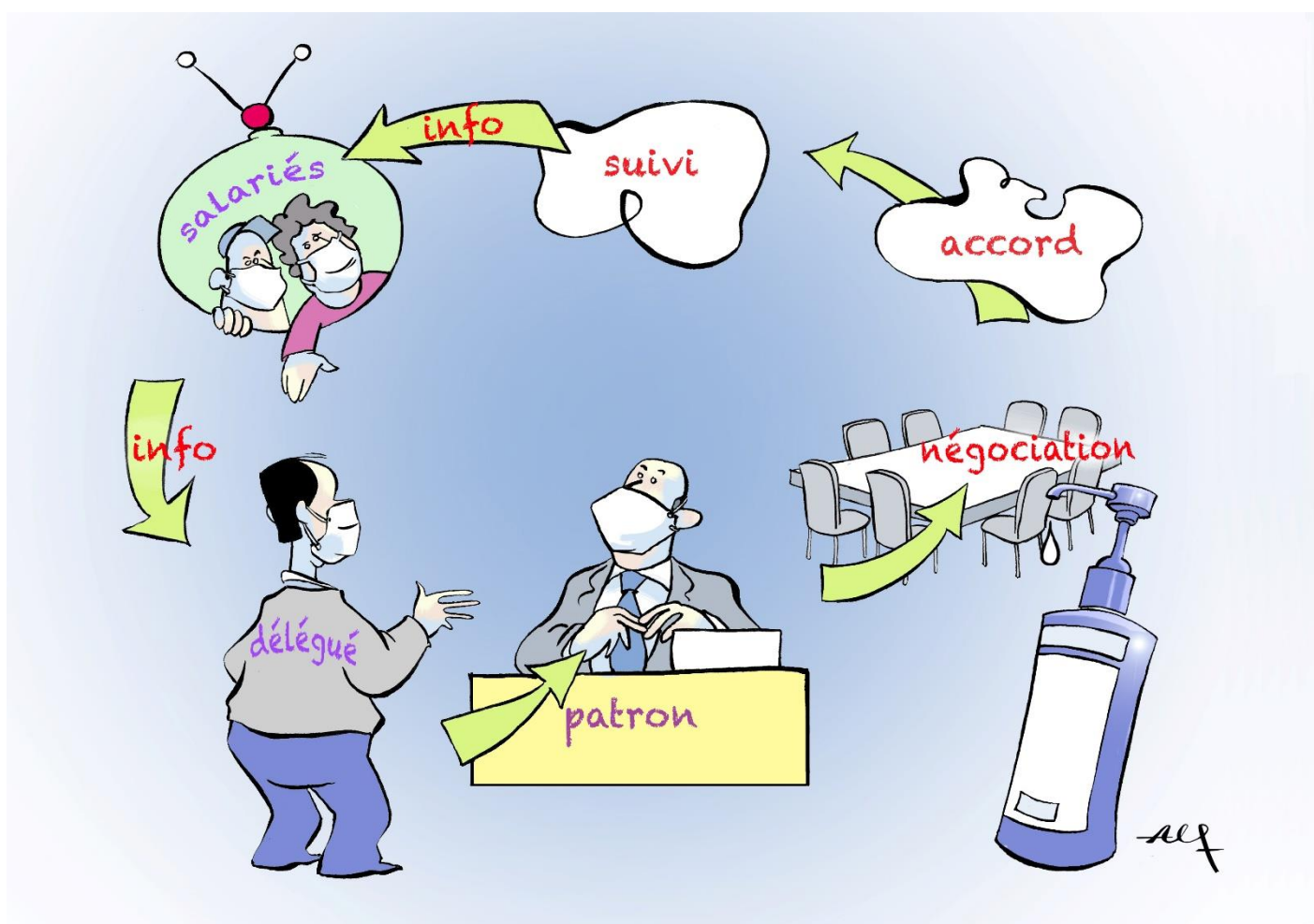




VIE DES IRP : Ce n'est pas un long fleuve tranquille !!!



(édito) Sécuriser ou libérer ?

Le gouvernement vient de prendre des mesures visant à accélérer les procédures de consultation des IRP dont les plus marquantes sont la consultation a posteriori sur l'activité partielle et les délais de 8 à 12 jours de consultation sur les plans de reprise d'activité. D'autres projets sont en débat, comme un nouveau type d'activité partielle subordonnée au maintien dans l'emploi, via un accord collectif ou un plan unilatéral. Des bruits courent sur un projet de consultation raccourcie en cas de PSE.

Une partie de ces réformes est difficilement contestable et l'urgence permet de facilement les comprendre. Par exemple, retarder d'un mois la mise en place de l'activité partielle pour consulter le CSE revenait à se tirer une balle dans le pied. Mais le délai de 8 jours est beaucoup plus contestable. D'ailleurs, on a vu se mettre en place des bonnes pratiques contournant ce délai. Ainsi, les magasins du Printemps ont-ils conclu un accord avec leurs OS pour mettre en place une procédure d'accompagnement sur 6 mois avec présence d'un expert pour conseiller les CSE d'établissements. Encore une fois, le législateur a mis en place une procédure uniforme pour tous sans laisser une place suffisante au dialogue social.

Nous sommes donc au niveau du dialogue social en plein dans le diptyque sécurité/liberté qui structure depuis le début les débats sur la crise sanitaire. Tout le monde comprend bien qu'il a fallu et qu'il faudra adapter certaines procédures. Mais :

- Sans tomber dans l'infantilisation. Nous dire, « allez hop, bouclez votre consultation en une semaine » est ridicule. Certains employeurs de mauvaise foi ont même présenté cette disposition comme étant d'ordre public pour forcer la main aux élus du personnel. Il aurait bien mieux valu dire : « élaborer un accord d'accompagnement du plan de reprise d'activité en concertation avec votre CSE et vos OS, sollicitez les experts en santé au

travail et, si vous ne parvenez pas à un accord, il y aura un document unilatéral avec un délai de consultation raccourci ».

- Sans instrumentaliser la crise. Si certains employeurs jouent le jeu, on voit bien que certains rêvent de profiter de la situation dramatique que nous affrontons pour réduire les droits des salariés et le périmètre du dialogue social. Cette posture est stupide car le dialogue social est au contraire un gage d'efficacité de long terme et d'adhésion des salarié*es. Mais le bon sens n'est pas la qualité la plus partagée.

Le présent numéro du Zoom fait le tour de ces questions en essayant de réfléchir aux moyens de conduire un dialogue social efficace en période de crise sanitaire. Nous présentons quelques bonnes et mauvaises expériences. Vous trouverez également des témoignages sur notre blog (blog.orseu.com).

Protégez-vous et n'hésitez pas à nous appeler pour une expertise, un accompagnement ou simplement un conseil.

Bien à vous,

■ Jean-Pierre Yonnet

Dans notre prochain numéro, nous pousserons la réflexion en nous interrogeant sur les stratégies des entreprises fortement touchées par la crise. Comment vont-elles s'adapter, quels efforts vont-elles demander aux salarié*es : accord de performance collective, restructurations, RCC, PDV, PSE ?

Sommaire

> P. 3 **crise/** Comment gérer l'incertitude pour des élus en temps de Covid 19 ?

> P. 4 **PRA/** Comment donner un effet utile à la consultation du C.S.E. ?

> P. 6 **témoignages/** Le rôle des représentants du personnel durant la crise du Covid 19

(crise) Comment gérer l'incertitude pour des élus en temps de Covid 19 ?

L'incertitude devient la règle

C'est probablement le mot clef depuis le début de la crise covid 19 : l'incertitude. Au point de vue sanitaire bien entendu, avec des positions qui n'ont cessé d'évoluer au fil du temps...et qui vont continuer à bouger.

Nous sommes tour à tour passés de l'insouciance, au confinement strict, à la peur du déconfinement et enfin à l'exercice d'une liberté de mouvement progressive avec en toile de fond la crainte d'une résurgence de l'épidémie dans quelques semaines ou quelques mois. Il en va de même sur les sujets économiques. Les mesures de chômage partiel et des prêts garantis d'état ont permis de répondre en partie aux pertes d'activité subis pendant près de 3 mois mais cela ne répond pas aux questions de moyen terme. Plusieurs secteurs envisagent des baisses d'activités durables (automobile, aéronautique, ...) d'autres attendent un rebond d'activité si les chaînes d'approvisionnement logistiques veulent bien repartir, d'autres encore n'en savent rien !

Difficile pour un CSE d'y voir clair dans cette période où les points de repères sont chamboulés et où les délais d'information-consultation sont raccourcis. Il faut se positionner plus vite alors que les sujets sont finalement plus complexes. Quel paradoxe !

Partager l'information et renforcer le dialogue

A de rares exceptions, nous n'aimons pas l'incertitude, elle génère de l'anxiété et peut arrêter net notre capacité à mener à bien des projets pourtant nécessaires. Il en va de même au sein des entreprises. Alors que faire ? Le premier conseil pour un CSE est d'arriver à obtenir des informations actualisées de la part de l'employeur. Les budgets établis en début d'année sont tous devenus caducs. Dans le meilleur des cas, ils ont été révisés. Il peut être également utile de raisonner avec des scénarios « haut » et « bas » ce qui permet de donner des points de repère. Dans tous les cas il est nécessaire que le CSE se fasse communiquer les hypothèses qui sous-tendent ces budgets révisés ou ces scénarios. La qualité du partage de l'information est un point important car il permet de créer de la confiance. Rien de pire que d'obtenir des informations contradictoires dans des laps de temps courts et où plus personne n'y comprend rien. Pour un employeur cela veut dire accepter de montrer qu'il ne maîtrise pas tout, pour un CSE cela veut dire accepter que la direction de l'entreprise puisse changer de position avec le temps ! D'où la nécessité pour un CSE de bien comprendre ce qui préside aux prises de décisions.

Ne pas renoncer à se saisir de la complexité des sujets

Dans certains cas les sujets sur lesquels le CSE devra se positionner sont particulièrement complexes que ce soit en matière de santé au travail (avec les P.R.A) ou en matière économique. L'expert auprès du CSE est là pour apporter son support technique (analyse économique et financière, décryptage des hypothèses, analyse de l'organisation du travail, ...). Il peut aussi aider à structurer les échanges d'information dans le temps. Compte tenu du degré d'incertitude il est souhaitable d'organiser d'emblée un accompagnement au long court avec des points réguliers pour réévaluer régulièrement le diagnostic de la situation. L'expert peut être invité aux réunions ordinaires de CSE, il peut également organiser des points d'étape avec le bureau du CSE ou des commissions dédiées. Compte tenu du travail à distance il est recommandé d'identifier un groupe d'élus stables qui seront les interlocuteurs privilégiés de l'expert.

Communiquer auprès des salariés

Dernier sujet et non des moindres, la communication est plus délicate en temps de crise. Comment partager la complexité de la situation avec les salariés sans les noyer dans trop d'éléments techniques tout en leur exposant la réalité ? La communication doit selon nous être très régulière (après chaque réunion de CSE) même si c'est pour dire que l'on n'a pas toutes les réponses ! Les canaux doivent être variés pour toucher un maximum de salariés et recueillir les avis : tract, contacts directs avec les salariés, assemblées générales... décidément le chômage partiel ne s'applique pas aux CSE !



(PRA) Comment donner un effet utile à la consultation du C.S.E. ?

Par Etienne COLIN - Cabinet COLIN GADY AVOCATS, Avocats au Barreau de Paris

La crise sanitaire que nous traversons pose sous un jour partiellement nouveau la question du rôle du dialogue social en entreprise pour faire face à des situations sociales à la fois inédites, urgentes et déterminantes pour la santé des salariés.

Après plus de trois mois de crise, un premier constat s'impose : pendant la période de confinement imposé comme depuis la mise en œuvre progressive du déconfinement, les entreprises dans lesquelles les mesures d'organisation ou de reprise d'activité ont été mises en place tant à la satisfaction des salariés que dans l'intérêt de l'activité économique sont celles dans lesquelles le dialogue social a été soutenu et de qualité. Dans les autres, quel que soit d'ailleurs leur taille, l'absence ou l'insuffisance du dialogue social a pénalisé salariés comme entreprises, et insatisfait les uns et les autres. Quel hommage au dialogue social pour répondre à une crise de cette ampleur !

Pour la plupart des entreprises, le temps est désormais à la reprise d'activité, et à la présentation aux représentants du personnel de plans de reprise d'activité (PRA) aussi urgents que nécessaires. Si personne ne conteste le caractère urgent de l'entrée en vigueur de ces P.R.A. pour assurer une reprise rapide de l'activité économique, dans le respect de l'obligation de moyens renforcée pesant sur les entreprises à l'égard de leurs salariés, l'association des représentants du personnel à la définition de ces PRA pose nombre de difficultés concrètes.

C'est devant le CSE que doit être conduite la consultation sur les mesures du PRA. Conscient de l'urgence de l'entrée en vigueur de ces plans dans les entreprises, le gouvernement a, par une ordonnance et un décret du 2 mai 2020, institué des délais dérogatoires au droit commun et particulièrement courts et contraignants : 2 jours au moins pour communiquer aux représentants du personnel le PRA (3 jours au CSE central), 8 jours pour la durée totale de la consultation, 11 jours en cas de recours à un expert (12 jours pour le CSE central en cas d'expertise), 24 heures pour l'envoi de la demande d'informations par l'expert, 24 heures entre la remise du rapport et l'expiration du délai de consultation.

L'enjeu pour les représentants du personnel est dès lors de concilier ces délais extraordinaires avec l'effet utile de leur consultation, en exigeant transparence et loyauté de la part de l'entreprise.

La première observation tient à l'objet de la consultation : les textes précités visent les consultations imposées « afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid 19 », en sorte que doivent être exclus de ces règles dérogatoires les consultations portant sur tout autre sujet.

Or, il est déjà constaté que certaines entreprises profitent de la parution de ces textes pour obtenir des consultations à marche forcée, dans des délais très courts, sur des sujets étrangers à la situation sanitaire. Cette pratique peut et doit être écartée par les CSE, sur le fondement de ces textes.

La seconde tient à la durée de la consultation : il doit être rappelé que les délais dérogatoires de consultation du CSE courent toujours, en application de l'article R. 2312-5 C. trav., à compter de la communication par l'employeur des informations-supports de la consultation, l'avis du CSE, s'il n'a pas été émis par lui, étant présumé émis et négatif à l'issue du délai de consultation. Aussi, il est d'abord conseillé aux CSE de négocier, dès la communication du PRA, le principe que le délai de consultation courra à compter de la réunion du CSE portant sur la présentation du projet, et non dès la communication des documents, afin de « détendre » le calendrier et de donner plus de temps à la concertation.

La troisième tient au contenu de la consultation : les représentants du personnel sont invités à être particulièrement vigilants sur le contenu du document de PRA qui leur sera remis. Si le délai de consultation court à compter de la remise de ce document, encore faut-il, conformément à une jurisprudence constante, que les éléments communiqués soient suffisamment conséquents pour marquer le point de départ du délai de consultation. Or, il n'est pas rare que les entreprises adressent aux représentants du personnel un document qui ne contient pas à proprement parler un PRA sur mesure pour l'entreprise, mais un simple catalogue de mesures sanitaires générales préconisées dans son secteur d'activité. Si le CSE n'est pas vigilant et ne formalise pas son refus qu'un tel document marque le point de départ de la consultation, nul doute que, eu égard aux délais très courts, la consultation sera largement théorique, laissant ensuite l'entreprise tout loisir de mettre en place unilatéralement son PRA, au mépris de la consultation. Il est donc impératif que le CSE exige la remise d'un véritable PRA, décliné concrètement dans l'entreprise.

Enfin, même dans ces délais très contraints, il est utile, chaque fois que le PRA constitue un projet important modifiant significativement les conditions de travail des salariés, que le CSE recoure à un expert agréé pour l'aider à formaliser ses propres recommandations au bénéfice des salariés. A cet égard, il peut être utile de, par accord avec l'employeur, substituer une expertise libre financée par l'entreprise à l'expertise légale sur projet important, dont l'objet sera d'assister le CSE dans la durée, au-delà de la consultation sur le PRA, pour assurer un suivi et une adaptation de ce plan à la réalité de la situation sanitaire et organisationnelle vécue par les salariés.

3 Questions à...

Audrey Yonnet – Orseu
Directrice pôle IRP



► Tu as mené une expertise PRA avec un délai raccourci, comment cela s'est passé ?

Nous vous le disions dans le dernier zoom, même dans le délai de 11 jours, il est possible de faire un travail de qualité avec votre expert. Ainsi, nous venons de mener une expertise PRA dans une société de transport en commun.

Dans cette entreprise, le travail n'avait pas complètement cessé, les conducteurs ont donc travaillé pendant la période de confinement. Des mesures avaient été prises, mais le service était largement réduit et la fréquentation très faible. Les enjeux de la reprise d'activité à un niveau quasiment nominal étaient donc importants.

► D'un point de vue technique, cela s'est déroulé comment ?

Les principales étapes ont été les suivantes.

J0 : réception du document d'information/consultation. La Direction avait envoyé le projet trois jours avant la réunion du CSE espérant pouvoir recueillir l'avis dès la première réunion. Il s'agit ici d'une première difficulté car le délai court dès la transmission des documents.

J+3 : nomination de l'expert. Mais les élus avaient d'ores et déjà pris contact avec l'expert et les travaux ont donc démarré en amont de cette nomination avec l'établissement de la lettre de mission et le lancement du travail d'étude documentaire. Il a donc été possible d'envoyer la lettre de mission dès le jour de la nomination.

J+4 : premiers contacts avec la Direction et envoi des premiers documents. Face à la difficulté pour la Direction d'organiser tous les entretiens avant J+8, le délai a été rallongé pour prévoir une restitution à J+14. Ce cas s'est d'ores et déjà produit dans d'autres missions ces derniers jours. Les Directions ont du mal à tenir les délais pour organiser la mission et proposent donc de rallonger de quelques jours pour desserrer la contrainte.

J+6 à J+10 : phase de terrain avec des observations sur site et des entretiens par téléphone. L'implication des élus a été déterminante dans la réussite de cette mission. En effet, ils se sont rendus disponibles pour accompagner les observations et faciliter l'organisation des entretiens.

J+11 à J+12 : rédaction du rapport

J+13 : envoi du rapport préalablement aux élus

J+14 : envoi du rapport à la Direction, pré-restitution et restitution

► Sur le fond, quelles conclusions ont été tirées ?

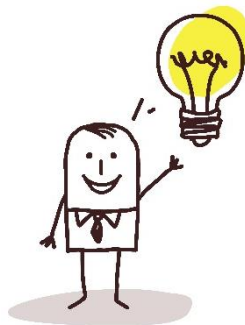
Cette expertise a permis de mettre en évidence que le PRA proposé ne reposait pas sur les principes fondamentaux de la prévention les plus efficaces : éviter le risque et prendre des mesures collectives. En effet, il est rapidement apparu que les mesures principales étaient le port du masque, la mise à disposition de gel hydro-alcoolique et les consignes de distanciation physique. Il ne s'agit que de mesures individuelles visant à limiter les effets du risque. Le risque n'est donc pas évité et l'efficacité des mesures dépend du respect des consignes de chacun.

De plus, il a été mis en évidence que la partie relevant de la conduite des matériels roulants était la partie de l'activité qui avait fait l'objet du plus de mesures de prévention. En effet, il s'agit de la partie la plus visible, en contact avec le public. Les mesures prises, bien qu'améliorables, étaient de nature à protéger les conducteurs. En revanche, les mesures prises pour les temps hors conduite et pour les personnels autres que conducteurs étaient largement insuffisantes.

De nombreuses préconisations ont été faites, allant de la réorganisation des horaires de travail et la mise en œuvre la plus large possible du télétravail pour limiter le brassage des salariés, à la condamnation des sanitaires qui ne permettent pas de respecter les mesures barrières, en passant par la nécessité de refonder pour de nombreux mois le rôle du management.

Une bonne organisation et une forte implication des élus a permis d'aboutir à des revendications claires de la part des élus et à des pistes de suivi des mesures de prévention dans les semaines à venir de manière à pouvoir s'adapter à tout changement de situation.

Une expertise en 11 jours... c'est donc possible et c'est surtout utile !



(témoignages) Le rôle des représentants du personnel durant la crise du Covid 19

Venez visiter le blog Orseu reprenant des témoignages de représentants du personnel



The screenshot shows the Orseu blog interface. At the top left is the Orseu logo. To the right are navigation links: 'Témoignages', 'À propos', and 'Contactez nous'. The main title is 'Les représentants du personnel au temps du Covid 19'. Below it is the sub-header 'Le Blog Orseu'. The introductory text reads: 'L'Orseu vous propose une série de portraits de représentants du personnel confrontés à la crise du covid 19. Comment travaillent-ils dans le contexte actuel? Comment leur rôle s'adapte-t-il? Quel dialogue social en ces temps d'incertitude?'. Below this is a section 'À la une' featuring two featured posts. The first post is by Tarik, Secretary of CSSCT for Urban Transport, with the quote '« Le dialogue social en mode dégradé »' and a date of May 26, 2020. The second post is by Stéphanie, Secretary of CSE and Marketing in the Pharmaceutical Industry, with the quote '« Le télétravail et les visio-conférences ont leurs limites »' and a date of May 20, 2020. Each post includes a small image and a bookmark icon.

<http://blog.orseu.com/>

Vous pouvez aussi témoigner ! Pour cela, contactez-nous par mail et nous réaliserons votre interview par téléphone : contact@orseu.com

Discussion sur le dialogue social

Nous vous proposons une discussion sur le dialogue social. Le terme est souvent utilisé mais que recouvre-t-il vraiment ? Ces dernières années, le dialogue social a souvent été encensé et modifié par la Loi. On l'a chargé de beaucoup de missions complexes : adapter l'emploi, renforcer la compétitivité, rien que ça ! De nombreuses lois ont introduit des nouveaux types d'accord visant à « libérer » le dialogue social d'entreprise des limites du code du travail ou des conventions collectives. Elles ont également organisé le calendrier du dialogue social en créant des délais multiples, variés et variables. Bref le dialogue social s'est vu doté de responsabilités et d'outils sans qu'on lui demande vraiment son avis. Le dialogue social n'a pas été autonome mais organisé autour de l'idée de négociations (souvent négatives) et de délais courts de consultation.

Mais est-ce bien ça le dialogue social ? N'est-il pas quelque chose de plus complexe et de moins formel ? Notre blog « le rôle des représentants du personnel durant la crise du Covid 19 » permet d'instruire cette question. A vous de vous faire une idée, voire d'y participer !



6 | le zoom

#75 | Juin 2020

Quelques premières réflexions

Les premiers témoignages sur le blog ont permis de déterminer quelques caractéristiques du dialogue social. Une période de crise a aussi pour effet de mettre en lumière les caractéristiques principales d'un système. Voici notre regard, à vous de faire le vôtre :

Beaucoup de travail pour les représentants du personnel !

Les témoignages montrent un surcroît de travail très important pour les représentants du personnel. Téléphone avec les collègues, réunions de CSSCT, recherches d'information...et leur travail à côté !

Les représentants du personnel ont rarement chômé durant cette période, même lorsqu'ils étaient en chômage partiel !

Être représentant du personnel est un vrai travail demandant du temps et des compétences...

Une grande partie du temps de travail s'est faite au téléphone avec des collègues inquiets ou en manque d'information. Rassurer, donner des informations, comprendre les situations de travail, des heures ont été passées au téléphone !

Les représentants du personnel ont un capital confiance important et ils sont indispensables pour faire circuler l'information au sein de l'entreprise.

Un travail surtout informel et orienté vers les salariés

Peu d'oppositions sur le sujet

Tout n'a pas été rose, loin de là, mais face à une forme d'agression extérieure, représentants du personnel et directions ont travaillé dans le même sens. La notion de préservation de la santé des salariés n'a pas été un sujet de discussion. Les modalités ont par contre été débattues.

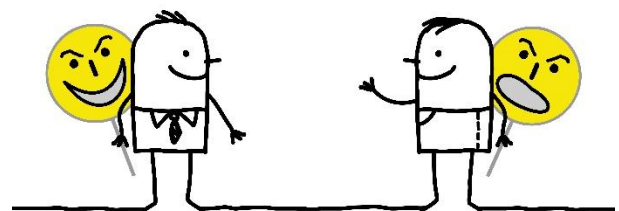
Les représentants du personnel ne sont pas un frein à l'adaptation des entreprises

Les CSE ont été impliqués mais rarement comme un élément moteur. Trop lourds, trop de participants, difficulté à prendre des décisions...le CSE n'a pas été le grand vainqueur de cette période de crise. Le dialogue social est plus souvent passé par les syndicats ou la CSSCT. Beaucoup de CSSCT se sont transformées pendant un temps en quasi CHSCT.

Beaucoup de regrets autour de la disparition des CHSCT qui auraient été un remarquable outil de dialogue social en cette période.

Le CSE, un outil peu adapté

Venez lire et vous exprimer pour faire avancer la connaissance du dialogue social !



Aider les élus face à la crise COVID19



La crise frappe les humains, les Etats, les entreprises.

Le déconfinement va poser d'énormes défis économiques et sociaux.

L'ORSEU vous propose des ateliers pour vous y préparer :

Atelier éco

Quel Impact :

- sur la viabilité de l'entreprise ?
- sur la rémunération des salariés ?
- sur le budget du CSE ?

Atelier reprise d'activité

- sécurité au travail
- organisation du travail
- négociation du plan de reprise d'activité (PRA)

L'ORSEU c'est :



Orseu Expertise, votre expert-comptable pour les expertises Rebsamen, PSE, DAL...



Orseu, expert agréé pour toutes les expertises santé au travail



ORSEU BRUXELLES

36 avenue des Gaulois
1040 Bruxelles

ORSEU Siège/LILLE

3 rue Bayard
59000 Lille
03.20.47.15.24

ORSEU PARIS

21 place de la République
75003 Paris
01.42.77.41.43

ORSEU LYON

45 rue Sainte Geneviève
69006 Lyon
04.72.75.08.42

le zoom, lettre d'information de l'ORSEU

Juin 2020 – n° 75

e-mail : contact@orseu.com

Pour vous abonner ou désabonner au zoom, inscrivez-vous sur www.orseu.com ou contactez-nous par e-mail

Ont participé à la rédaction de ce numéro : Jean-Luc Bizeur, Jean-Pierre Yonnet, Audrey Yonnet, Stéphane Lamy, Etienne Colin

Groupe ORSEU

- expert auprès des CSE et CHSCT
- myCSE, tout pour le fonctionnement du CSE
- pôle de recherche et études
- préparation aux concours