



Ordonnances travail : FO maintient ses critiques fondées sur le bilan et appelle au rétablissement et aux moyens de conforter la liberté de négociation collective

Les ordonnances travail de 2017 ont fortement dégradé le dialogue social, avec la fusion des instances représentatives du personnel dans le CSE, une décentralisation accrue des négociations affaiblissant le rôle de la branche, ou encore la création de dispositifs tels que le référendum dans les petites entreprises comme détournant la nature de la négociation collective.

Quatre ans après la mise en place des premiers CSE, les représentants du personnel sont nombreux à témoigner d'une forte réduction de leurs moyens et d'une dégradation générale du dialogue social. Nos craintes exprimées dès la publication des ordonnances sont donc plus que jamais fondées et d'actualité.

Le gouvernement propose aujourd'hui la mise en place d'un plan d'accompagnement de la mise en œuvre des ordonnances travail portant sur trois axes : le renforcement de la formation et la valorisation des parcours syndicaux (I), l'accompagnement à la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) et l'appropriation des outils de réorganisation des systèmes de représentation dans l'entreprise (II), la montée en puissance de la négociation collective, particulièrement dans les TPE (III).

Pour FO, il ne s'agit pas aujourd'hui d'accompagner la mise en œuvre des ordonnances mais bien de revenir sur nombre de leurs dispositions pour rétablir la liberté et renforcer les droits effectifs de la négociation collective porteuse de progrès social et non de régression.

Or, FO constate qu'au-delà des énoncés généraux, ce plan vise surtout à assurer la promotion des différents dispositifs existants, afin d'inciter les entreprises à y recourir, mais ne prévoit à aucun moment de correctifs en réponse à toutes les difficultés qui ont été mises en avant par les études présentées dans le cadre du comité d'évaluation, et au-delà par les organisations syndicales elles-mêmes.

S'agissant de la formation des élus, il est proposé de mieux mettre en lumière les formations existantes et valoriser les formations communes. Outre que FO est plus que réservée sur les formations communes entre employeurs et représentants des salariés, qui interrogent sur l'indépendance respective, le réel problème en matière de formation n'est pas tant l'offre de formation que les droits limités en la matière. FO à cet égard revendique un droit à formation pour les suppléants ainsi que pour les délégués de proximité dont il faut renforcer le nombre ; des moyens et jours de formation supplémentaires lié à l'exercice des missions sur les questions environnementales... FO appelle aussi à mettre fin à la limitation à deux renouvellements de mandats pour les élus du personnel, le renouvellement des mandats de délégués devant rester de la liberté des syndicats.

Contacts :

Karen GOURNAY
Secrétaire confédérale

**Secteur de la
Négociation collective
et des Salaires**

✉ [kgournay](mailto:kgournay@force-ouvriere.fr)
[@force-ouvriere.fr](mailto:kgournay@force-ouvriere.fr)
☎ 01.40.52.84.17

Frédéric SOUILLOT
Secrétaire confédéral

**Secteur de
l'Organisation, des
Outre-Mer et des
Affaires juridiques**

✉ [fsouillot](mailto:fsouillot@force-ouvriere.fr)
[@force-ouvriere.fr](mailto:fsouillot@force-ouvriere.fr)
☎ 01.40.52.83.47



Communiqué de presse

Concernant le développement des CSE dans les PME, le plan propose des actions pédagogiques pour convaincre les employeurs de l'utilité des IRP, comme s'il s'agissait d'une obligation facultative. Il convient de contraindre les entreprises à respecter leurs obligations en la matière, ce qui passe par plus de contrôle et donc des moyens renforcés des services compétents.

Faire des propositions spécifiques en matière de santé et de sécurité, de référencement des compétences des différents acteurs et proposer de les sensibiliser à ces thématiques, ne répond pas à la question des moyens requis. Or, le manque de moyens des élus (en termes de compétence, de temps et de formation) n'est, une fois de plus, pas abordé. Les déclarations d'intention ne compensent pas la disparition d'une instance exclusivement consacrée à ces sujets de santé, sécurité et conditions de travail, le CHSCT, dont la crise sanitaire a soulevé à quel point son rôle était essentiel et dont FO revendique la remise en place dans toutes les entreprises à partir de 50 salariés (et non 300 comme pour les CSSCT), soulignant d'ailleurs que l'ANI Santé au travail allait dans ce sens que n'a malheureusement pas concrétisé la loi.

En matière de négociation, que les accords dans les petites entreprises aient été concentrés sur l'épargne salariale n'est pas surprenant tant les pouvoirs publics en font la promotion au détriment des salaires. Quand de tels accords ont été au-delà, FO ne peut que déplorer les situations où cela a été utilisé pour faire adopter des accords APC (accords de performance collective) porteurs de régressions. Le référendum d'entreprise dans les moins de 21 salariés n'est en aucun cas de la négociation, mais un texte unilatéral de l'employeur soumis au vote des salariés, dans un contexte où le lien de subordination est particulièrement fort, et où la confidentialité du vote ne peut être totalement garantie.

FO ne fera pas la promotion de dispositifs régressifs, et continuera au contraire à se battre pour le rétablissement des CHSCT et des instances de proximité, l'obtention des moyens adaptés aux IRP, une représentation du personnel adaptés aux entreprises de moins de 11 salariés et le rétablissement du principe de faveur dans le cadre de la hiérarchie des normes.

Paris, le 10 janvier 2022