

# DISTANCIATION : DANS LES RELATIONS SOCIALES AUSSI !

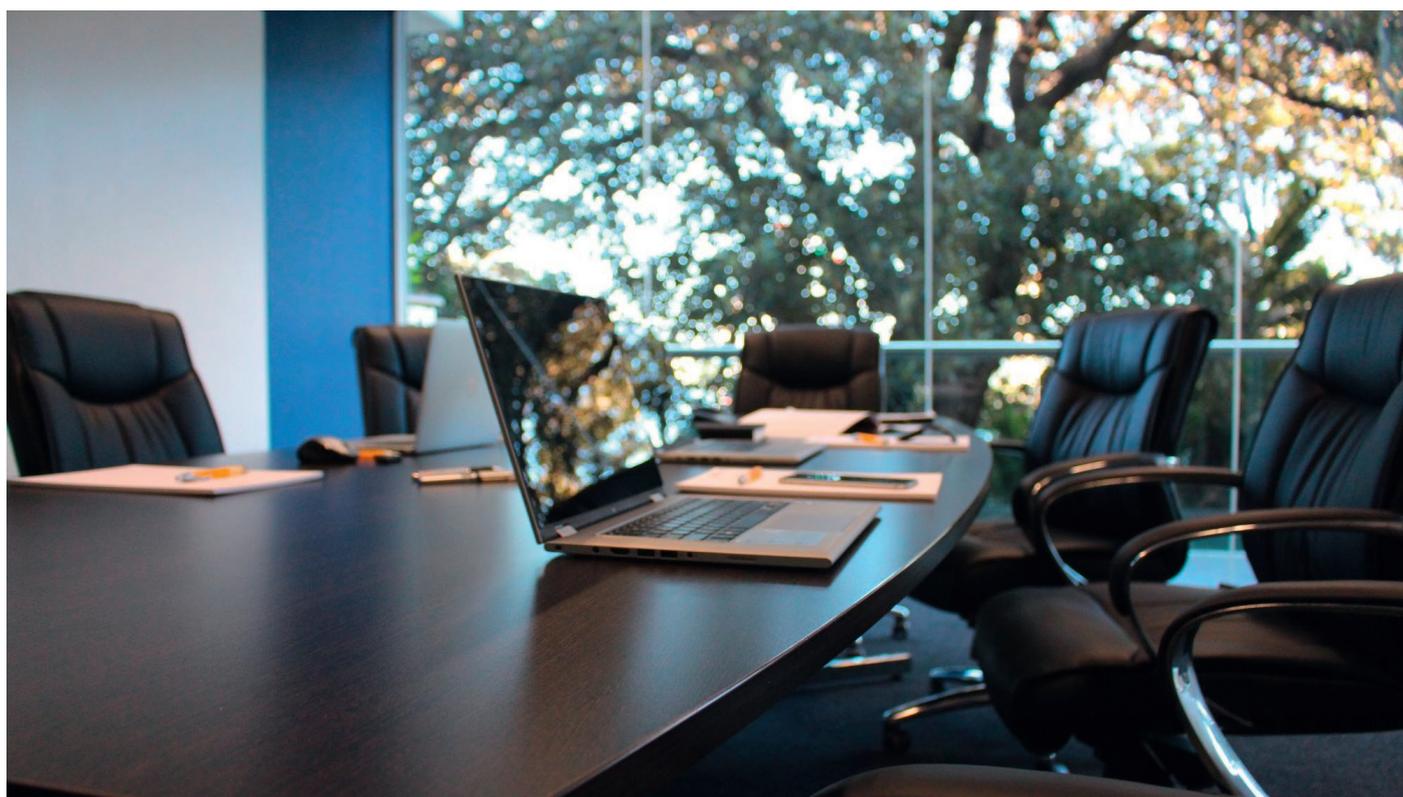
**Ces quatre dernières années ont vu énormément évoluer les modalités de représentation du personnel dans nos entreprises depuis leur naissance en 1968.**

**L'**ordonnance promulguée en septembre 2017, instituant la fusion des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) dans un Comité Social et Economique (CSE), a jeté à bas un édifice pourtant patiemment institué depuis le Front Populaire, qui a vu la naissance des Délégués du Personnel (DP) jusqu'aux lois Auroux de 1982, avec les missions actuelles des Délégués Syndicaux (DS) et la naissance des Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT). La pandémie de la Covid-19 et ses confinements successifs ont, de plus, passablement "parasité" la mise en place de ce nouveau CSE. Ainsi, à l'heure où, d'un point de vue sanitaire, un retour à la normale est envisageable d'ici quelques mois,

ces nouvelles IRP, déjà bien fragilisées au départ, n'ont pu être consolidées.

### Favoriser le dialogue social ?

La mise en place du CSE était censée, aux dires de la Ministre du travail d'alors, favoriser le dialogue social. Elle s'est, de fait, traduite par un recul des droits syndicaux dans nos entreprises. Comme on pouvait s'y attendre, le CSE a récupéré les "codes" et "traditions" de l'ancien Comité d'Etablissement ou d'Entreprise (CE) selon les cas. Il n'y a donc pas réellement eu fusion, mais plutôt absorption de toutes les anciennes IRP (à l'exception des DS), dans une instance le plus souvent formelle et feutrée, dans laquelle la direction mène totalement le jeu : une instance





qui répond aux attentes des syndicats "raisonnables et responsables"... Depuis la disparition des DP, les Organisations Syndicales (OS) envoient chaque mois leurs questions par écrit aux DRH, qui leur répondent... par écrit. Au BRGM, il n'y a plus de réunion d'échanges bien que le syndicat CGT se soit prononcé très tôt pour la mise en place d'une commission dédiée aux questions du personnel... mais sans résultat pour l'instant, faute d'accord entre les trois syndicats représentatifs. A EDF DPN, le dialogue social n'y est plus, par manque de temps des services RH, accablés par des réunions à tout va, mais aussi en manque de moyens humains. Le dialogue est remonté d'un cran : c'est à la direction de la DPN que la CGT doit maintenant négocier et discuter des problématiques rencontrées.

La nouvelle Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), n'est plus qu'une simple commission du CSE et succède, mais sans les mêmes prérogatives, à feu le CHSCT qui, lui, avait les pouvoirs réels d'une IRP à part entière. Au BRGM, grâce à un front uni face à la direction, les syndicats ont obtenu que les Représentant-e-s Syndica-les-ux (RS) puissent assister aux réunions CSSCT, avec voix consultative. Mais cette disposition a été difficile à mettre en œuvre, avec des « oublis malencontreux » ou de « regrettables confusions de dates » lors des invitations, ou un règlement du CSE "pas encore en tête"... les élu-e-s ont dû se battre pied à pied pour la faire accepter. Les quatre réunions par an restent notoirement insuffisantes, comme les directions le reconnaissent elles-mêmes, contraintes de multiplier les CSSCT extraordinaires.

## Le CSE est un recul des droits syndicaux dans nos entreprises

### La pandémie a aggravé l'éloignement entre élus et directions

Avec le développement massif du télétravail, et donc de la "téléreprésentation", les DRH sont maîtres en leur royaume. Car les échanges ne sont pas du tout de même nature et il est beaucoup plus difficile de pousser la direction dans ses retranchements en visio-conférence. Et si, avant la Covid, il était possible, notamment pour un-e DS,

de « forcer la porte » en présentiel, code du travail en bandoulière, c'est devenu quasiment impossible pour une invitation électronique à visio-conférence... sauf à être un-e hackeur-r-se très chevronné-e. Sans compter que la Covid n'a pas permis de clarifier les nouveaux dispositifs, par exemple le rôle des Représentant-e-s de Proximité (RP).

L'aspect "négociations collectives" n'est guère plus réjouissant car on assiste à une multiplication de "réunions techniques" qui sont censées "préfigurer", "fixer le contexte" des négociations collectives. Ainsi, toujours au BRGM dans une négociation sur l'exercice du droit syndical, des discussions interminables ont eu lieu pour savoir si on peut abattre tel ou tel mur porteur, sans risquer de mettre en danger la structure du bâtiment (*authentique* !). Ces questions, qui ne sont pas de la compétence des DS mais plutôt des professionnels du BTP, font perdre un temps précieux pour les négociations proprement dites. Et comme le calendrier social est "chargé" (*on comprend pourquoi !*), les négociations s'achèvent bien souvent sous Word – Teams – Share Point, où chaque OS fait ses observations sur le texte de la DRH, en toute opacité. Plus ou trop peu de "vraies" négociations ont lieu en plénière, autour de la table ou au moins tou-te-s ensemble et en même temps derrière son écran. En contrepartie on assiste à une multiplication de réunions informelles, avec toutes les OS ou en bilatérale (avec chaque syndicat), sur tel sujet ou tel autre... la pandémie a très souvent bon dos ! En bilatérale, c'est l'opacité la plus complète, faute de connaître ce que portent les autres OS. Comment traduire cela autrement que par le vieil adage : diviser pour mieux régner !

## Diviser pour mieux régner !

### Des « IRP RH » pirates

Face à ce manque criant de dialogue social, la direction met en place des "cellules ad hoc", avec des participants cooptés par elle, et qui souvent empiètent et s'attribuent les prérogatives des nouvelles IRP qui "n'ont pas le temps" (*Etonnant, non ?*).

Les directions reprochaient aux anciennes IRP le temps trop long passé en réunions plénières. Cette affirmation a de quoi laisser perplexe au regard de la situation actuelle. Car entre la multiplication des réunions extraordinaires (pour pallier le manque de temps et traiter les ordres du jour), les réunions des cellules "ad hoc", les bilatérales direction/syndicats... il est certain que les temps passés en réunion n'ont pas diminué, même s'il faut reconnaître que la pandémie de la Covid a aussi joué un rôle.

### Un premier bilan négatif du CSE !

Un des objectifs recherché était bien de rendre plus difficile l'activité syndicale dans les entreprises : mission accomplie. Mais avec la fin des CHSCT, le grignotage des dispositions des "accords" de Grenelle... d'autres étapes risquent de suivre si nous baissons notre vigilance...