

**JV Conseil**



# **Elus du CSE : « Faites vivre le code du travail »**

Conseil en management  
Expertises Santé au travail

[JVConseil@hotmail.com](mailto:JVConseil@hotmail.com)  
06 60 76 78 40  
Siret : 842 183 881 Paris

03 mars 2024  
Joseph VREZIL

# Elus du CSE : « Faites vivre le code du travail »

---

## SOMMAIRE

*Le code du travail  
s'use si l'on ne  
s'en sert pas*

1. Dites moi d'où vous venez ....
2. Contribuer à la prise en compte de l'expression des salariés sur le travail réel
3. Faire reconnaître la citoyenneté des salariés
4. En synthèse

# Dites moi d'où vous venez ....

---



Comprendre d'où l'on vient ....  
.... Pour mieux voir où l'on va ....  
Et ce qu'on risque de perdre !

## Il était une fois ... des Délégués du Personnel au cœur du syndicalisme

- Entre 1945 et 1972, un **Comité d'Entreprise** très peu consulté sur la marche de l'entreprise.
- Une expression syndicale limitée aux portes de l'entreprise....
- .... mais avec une pratique syndicale de terrain **via les prérogatives des anciens Délégués du personnel (ancien L2323-1)**.



L'absence de lieu de débat institué conduisait en priorité la négociation à se situer :

- 1) Sur les lieux de travail en impliquant les salariés concernés
- 2) Avec la ligne hiérarchique opérationnelle directe

# Le hiatus criant : salarié « citoyen » ou « subordonné »

- Depuis 1945, les législateurs souhaitent développer le débat sur la gestion de l'entreprise et la contractualisation entre les salariés et les Directions.
- 1963 – « Rapport de François Bloch-Lainé pour une réforme de l'entreprise » :
  - « *On ne peut demander aux travailleurs d'avoir la même attitude à l'égard des institutions où ils sont traités comme des adultes et à l'égard de celles où ils sont traités comme des mineurs. La participation des travailleurs dans l'entreprise ne pourra pas toujours se limiter à la gestion des œuvres sociales. Une information plus complète, une consultation plus fréquente permettraient aux intéressés de vérifier que les unités économiques auxquelles ils appartiennent conformement bien leur politique au plan. Il est anormal en effet que les travailleurs soient appelés à travers leur mandataire à formuler des avis, donc à prendre des responsabilités au niveau national et régional, tandis qu'ils demeurent sous contrôle sur les organes de base qui sont les entreprises. [] Les idées progressent heureusement de plus en plus vite à ce sujet. La monarchie de l'entreprise au sein de la République nationale est sérieusement remise en question.* »
- Suite à 1968, les législateurs (Chaban-Delmas, Delors, ...) officialisent l'entrée des syndicats dans l'entreprise.
- 1972 - **Le Comité d'Entreprise : un lieu de « débat » imposé aux employeurs par le Code du Travail.**
- 1982 – Lois Auroux : les Conditions de Travail viennent sur le devant de la scène. Les Groupes d'expression des salariés apparaissent dans le code du travail mais ne s'articulent pas avec la représentation du personnel.

Les législateurs n'avaient qu'une solution technique pour imposer au patronat de débattre avec les salariés : **des réunions mensuelles avec des élus...** pour recueillir leurs avis !

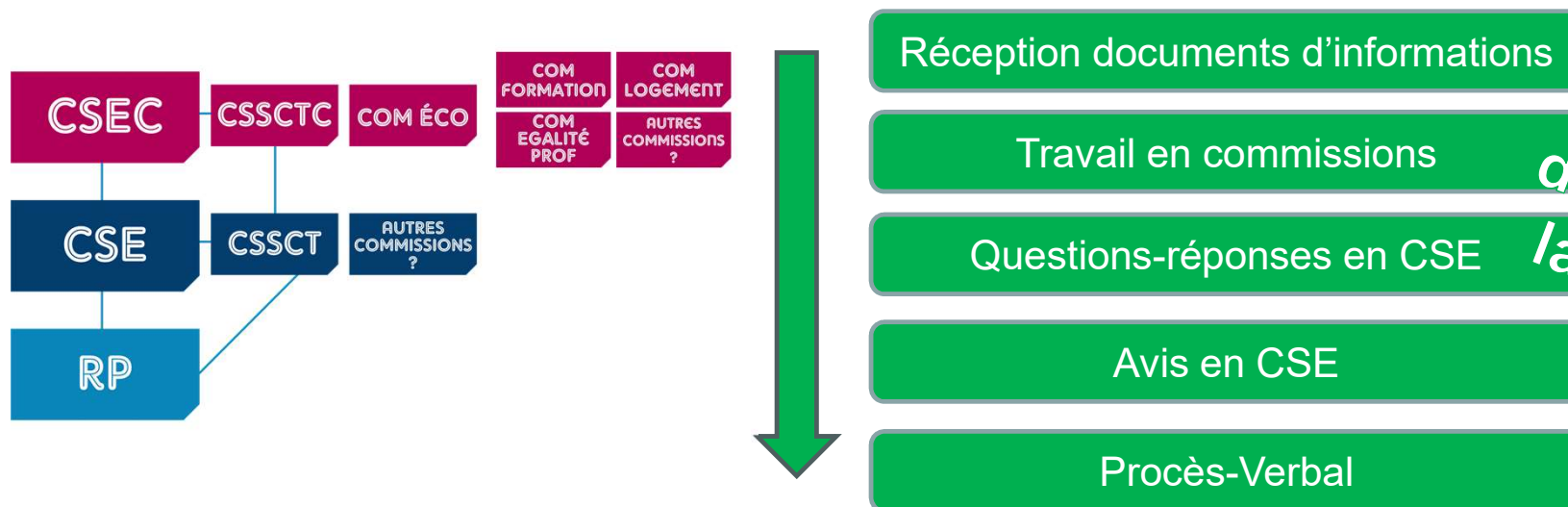
# Depuis 1972, un dialogue social institué de + en + coupé du terrain

---

- La porte d'un « dialogue social » s'est ouverte en 1972, articulé autour des réunions du « Comité d'Entreprise » et du « Comité Hygiène et Sécurité » ; renforcé durant 50 ans avec des obligations d'informations-consultations des instances de plus en plus chronophages.
- Les **Directions d'entreprise ont joué la carte du déni des prérogatives des Délégués du Personnel** en renvoyant la plupart des thématiques abordées par les DP sur le CE, le CHSCT ou les DS, alors que l'ancien article L2323-1 stipule :
  - > Le CE « *exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.* »
- Le « **débat** » mensuel se tenait en CE avec des militants expérimentés. Les nouveaux militants, prenant des mandats de Délégué du Personnel, ont été cantonnés aux « *situations individuelles* » et aux « *questions et réclamations DP* ».
- **La méthode d'instruction** (= comprendre les problèmes concrets **AVEC** les salariés, préparer les revendications **AVEC** les salariés, rendre compte des négociations **AVEC** les salariés) **a en partie disparu de beaucoup de pratiques militantes.**

# L'institutionnalisation du CE / CSE structure une posture de délégation et non de représentation (parler au nom des salariés)

➤ L'activité des élus au CSE se résume souvent à ....

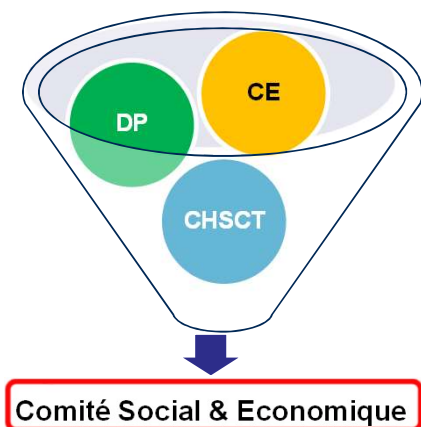


Beaucoup de discussions sur de la documentation

Des rendus d'avis CSE réglementaires ....

... non alimentés par un process d'instruction et de communication préalable avec les salariés conduisent à des débats d'OPINIONS entre une délégation du personnel (parler à la place des salariés), qui se soulage dans des réunions avec des interlocuteurs qui ne sont pas décideurs (souvent des RH et des juristes).

## En 2017, les élus du CSE ont acquis les prérogatives des « DP »



- Avec les ordonnances de 2017, les DP, le CE et le CHSCT sont fusionnés en une seule instance : le CSE.
- Malgré la réduction des moyens en effectifs et en heures de délégation, **il serait préjudiciable de percevoir le « CSE » comme un « CE »** aux compétences élargies et aux moyens réduits.
- Avec la fusion des instances, **chaque élu (titulaire et suppléant) du CSE acquiert l'autonomie d'intervention auprès des salariés qu'avaient les Délégués du Personnel et les Délégués syndicaux.**

**Il serait plus efficace de percevoir le CSE comme une instance rassemblant des « Délégués de Personnel ».**

**Elus du CSE, faites vivre ces prérogatives pour redonner vie au travail réel,  
(la preuve pages suivantes)**



# Les prérogatives des **Délégués du personnel** attribuées aux élus de CSE par le nouveau code

- **Ex L1221-15 => D1221-24** : Le registre unique du personnel est accessible aux membres de la délégation du personnel du CSE
- **Ex L2313-1 => L2312-5** : « La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60. Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées. Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. »
- **Ex L2313-11 => L2312-10** : « Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. »
- **Ex L2313-3 & 4 & 5 => L2312-6** : représentation des salariés d'entreprises extérieures
- **Ex L2315-5 => L2315-14** : « Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. »
- **Ex L2315-7 => L2315-15** : « Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail. »
- **NOTA** sur le déni des prérogatives des DP des employeurs qui renvoyaient des thématiques sur le CE ou le CHSCT : L2323-1 - Le CE « exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. » => L2312-11 Le CSE « ... sans préjudice des dispositions relatives aux DS et à l'expression collective des salariés »

# Les prérogatives des **membres du CHSCT** attribuées aux élus de CSE par le nouveau code

- **Ex L4614-6 => L2315-11** : « Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :  
1° A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ; 2° Aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat ; 3° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave » non déduit des heures de délégation.
- **Ex L4612-2 & 3 => L2312-9** : « Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique : 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ; 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ; 3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé. »
- **Ex L4612-1 => L2312-12** : « Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. »
- **Ex L4612-4 & 5 & 6 => L2312-13** : « Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations. Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée. »
- **Ex L4612-12 => L4143-1** : « Le comité social et économique est consulté sur les programmes de formation et veille à leur mise en œuvre effective. Il est également consulté : 1° Sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers, prévue à l'article L. 4142-2 ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes ; ... »

# Zoom sur l'article L2315-14 moteur de l'intervention **TERRAIN**

➤ « Pour l'exercice de leurs fonctions, **les membres élus** de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, **tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.** »

Elus titulaires et suppléants, RS ...

Vous pouvez circuler n'importe quand...

Vous pouvez circuler n'importe où...

Vous pouvez rencontrer n'importe qui ...  
(y compris la hiérarchie)

Sur tous les sujets (L2312-5)

Cet article fonde l'activité syndicale nécessaire pour :

- 1) **Instruire** avec les salariés,
- 2) **Communiquer** avec les salariés,
- 3) **Négocier** avec la hiérarchie opérationnelle.

# Les CSE souvent cantonnés à des réunions en vase clos avec des interlocuteurs qui ne sont pas les bons ....

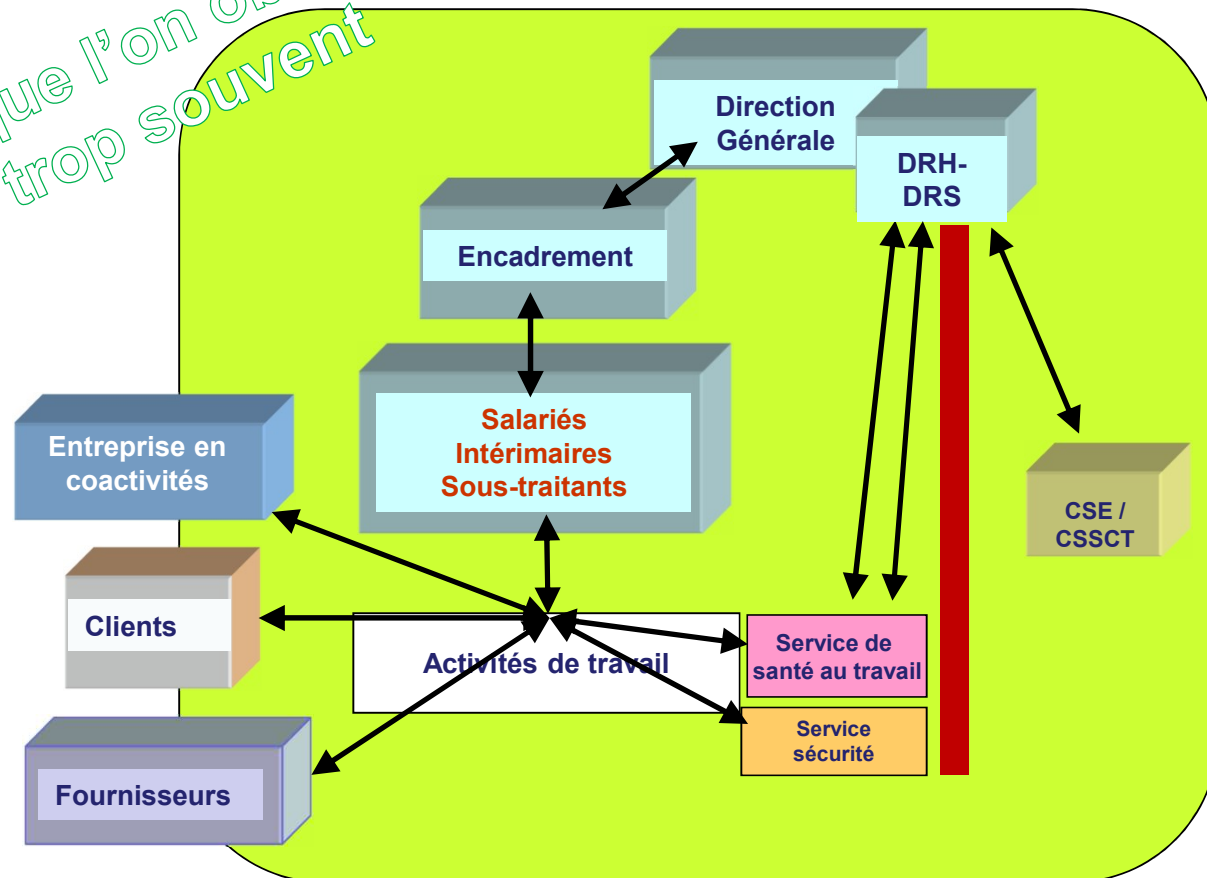
Bien souvent, la stratégie des employeurs cherche à :

=> **Isoler les représentants du personnel** dans une relation d'informations / consultations sans interroger les salariés concernés.

=> **Institutionnaliser les relations** avec les élus du personnel dans un calendrier à la main des Directions : ce qui les conduit à parler à la place et non pas au nom des salariés sur des sujets qui ne sont pas les plus prioritaires pour les salariés.

=> Le « **mur rouge** »

*Ce que l'on observe trop souvent*



# Ne pas se laisser manipuler par ce « mur rouge »

## Ce que l'on veut faire croire

Considérer le « dialogue social » comme une relation d'échange, de négociation entre la Direction et les Organisations Syndicales

Tout faire pour empêcher les représentants du personnel de rencontrer et d'échanger avec les salariés.

Encourager les représentants du personnel à parler à la place des salariés

Laisser les représentants du personnel exprimer leurs opinions, se soulager dans des réunions inutiles.

Mener des réunions avec des interlocuteurs qui ne sont pas décideurs (souvent des RH et des juristes).

Se laisser embarquer dans des réunions à commenter les documents « d'informations de la Direction aux élus » au lieu de décrire factuellement le travail réel.

## Ce qui devrait être

Le dialogue social c'est la **négociation** entre la Direction et les salariés **organisée** par les Organisations Syndicales

**Actions syndicales** : enquêtes terrains, inspections, investigations, heures d'information syndicales, tracts, réseaux sociaux...

**Communiquer** aux salariés la position prise par les élus **AVANT** de rencontrer la Direction pour se positionner comme porte-parole des salariés.

Cesser de croire que l'on peut « convaincre » ; mais plutôt **apporter des faits opposables** pour contribuer à éclairer la représentation du décideur ou lui faire toucher du doigt le risque d'échec de son point de vue.

**Traiter les dysfonctionnements** d'abord au niveau où ils doivent être traités, c'est-à-dire **au niveau opérationnel, puis escalader** si nécessaires. Identifier les bons interlocuteurs ... et aller les voir !

Les **résultats des instructions obtenues auprès des salariés sont confrontées / nourries** à celles que l'employeur est tenu de lui fournir.

Contribuer à la prise en compte de  
l'expression des salariés sur le travail réel

---

# Les CSE – CSEC sont des chambres d'enregistrement

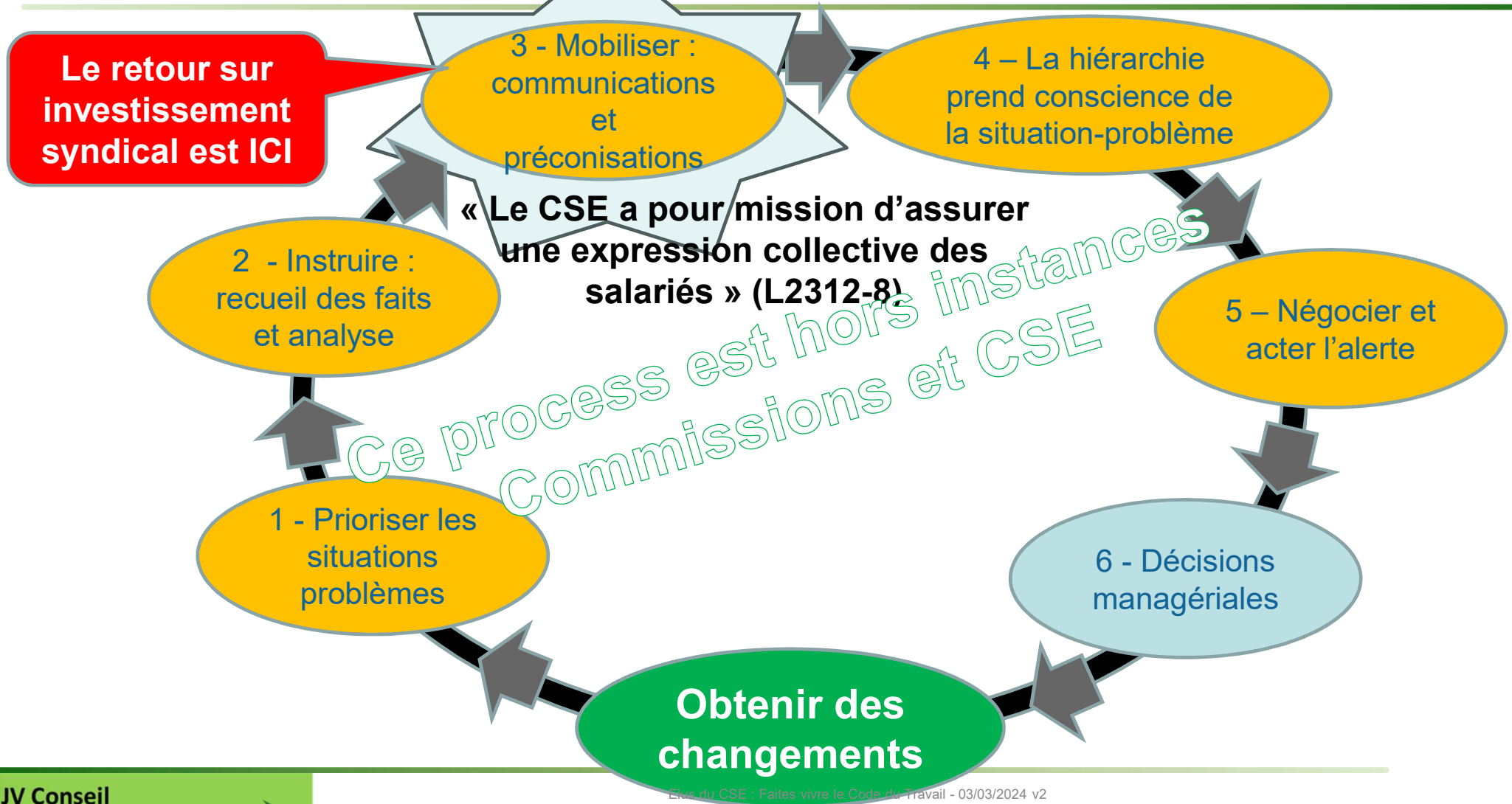
➤ « Le comité social et économique a **pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts** dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions. » (L2312-8)

➤ Pour « Assurer » cette expression collective, il faudrait :

1. La construire en **l'instruisant** auprès des salariés « sur le terrain ».
2. La **restituer** auprès des salariés concernés pour a) la **valider** et b) faire **reconnaître** publiquement le vécu du travail réel.
3. Chercher à **négoier** avec la ligne managériale opérationnelle, et cela, en dehors des instances CSE et Commissions : **qui devraient être des lieux en dernier recours de constat des impasses.**

Le CSE n'est pas un lieu de débat, mais un lieu pour porter l'expression collective des salariés.  
**Elus au CSE-CSEC, contrairement à l'évidence, pour donner du poids au vécu des salariés, vos interlocuteurs sont les salariés eux-mêmes, pas les Directions !**

# Retrouver une pratique syndicale de terrain avec L2315-14





## **Le CSE n'est pas un lieu de négociation.... .... mais elle devrait être permanente avec les bons interlocuteurs**

- Pour discuter et échanger des arguments : pas plus de 4 personnes (le mieux c'est 2) .... 😊
- La négociation devrait être « permanente » **en dehors** des réunions de CSE.
- S'adresser (pour négocier) **au bon interlocuteur** (au bon niveau hiérarchique) ...  
... et pas à ceux que la Direction des Relations Sociales vous désigne..... 😊
- Les **Représentants de Proximités doivent être protégés**, car trop isolés entre leur propre hiérarchie et les salariés, avec la mauvaise posture de « sauveur ».
- Le PV du CSE reste **LE** document d'officialisation des alertes.
- Utiliser le **Règlement Intérieur du CSE** pour définir **VOS** règles du jeu !

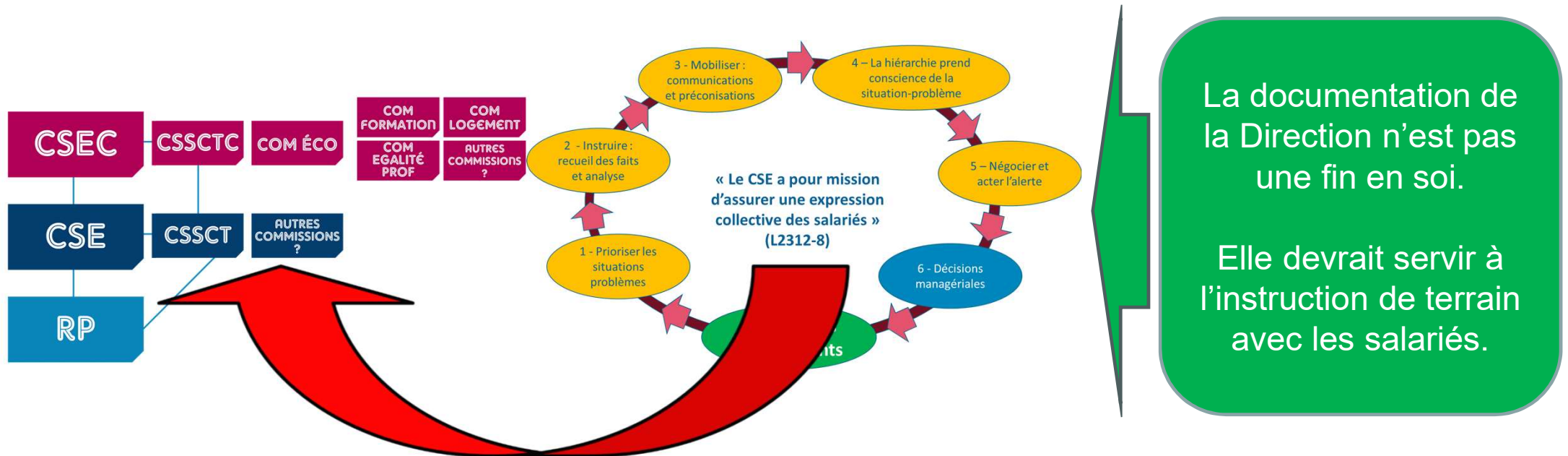
**Postures, rôles et responsabilités des IRP : être les garants de l'expression collective des salariés et les rendre acteurs de cette expression en obtenant leur adhésion sur cette expression.**

# Déclaration d'une alerte = dysfonctionnement organisationnel (hors situations individuelles)

Domages	Risques (Exposition aux dommages)	Quoi ? Comment ? Où (lieu, services) ?	Catégorie personnels concernés	Quand ? Depuis quand ? Fréquence	Préconisations	Solution Direction	Responsable	Quand
Mal-être  Perte de rémunération  Démotivation	Non adaptation des objectifs aux moyens réels	Boutiques : chaque mois le manager répartit les objectifs prévisionnels de la boutique en objectifs individuels sans tenir compte des ressources (flux clients, disponibilités produits, compétences présentes). Et ne réajuste pas les objectifs en fin de mois en fonction des moyens dont il a disposé. Le responsable de boutique n'a pas la marge de manœuvre pour ajuster les objectifs.	1000 conseillés	Depuis 2018	Les salariés demandent l'adaptation de l'atteinte du R/O en fonction des moyens réellement disponible du mois écoulé.	?	?	?
Mal-être  Insatisfactions Clients ; perte de CA si annulation de commande  Retard de livraisons Passage de 45 j (avant Delivery) à 90 j en 2018 ; passé à 180 j en moyenne en 2023.	Surcharge de travail pour refaire les demandes perdues ou de suivi des RAC (tâches administratives de gestion de projet)  Qualité empêchée	Marché PRO-PME-Entreprises (hors GC) En après-vente, les RAC externes qui gèrent les commandes complexes et le déploiement des solutions doivent être relancés (téléphonique, mails, contacter N+1, N+2) car les interlocuteurs changent sans transfert des consignes au remplaçant. Les dossiers incomplets sous 48h peuvent être annulés .... Les pièces manquantes sont demandées au compte-goutte.... Ce qui nécessite de recommencer les procédures depuis le début.	Tous les vendeurs d'intégration  Environ 300 personnes en PRO-PME	Depuis la mise place de Delivery en 2016	Les salariés demande la révision de l'organisation du Delivery  Et des actions pour réduire le turn-over chez le sous-traitant	?	?	?

**La Direction est obligée de répondre (L2312-15) ..... Laisser les salariés juger les réponses !**

# Adopter une posture de représentation (parler au nom) pour « Assurer une expression collective des salariés » (L2312-8)



1. Les informations obtenues auprès des salariés sont confrontées à celles que la Direction fournit.
2. **Instruire et communiquer aux salariés la position prise par les élus AVANT de rencontrer la Direction pour se positionner comme porte-parole des salariés, et rendre ceux-ci acteurs de la demande de changement.**
3. Apporter en CSE des faits pour contribuer à éclairer la représentation du décideur sur le travail réel.
4. Traiter les dysfonctionnements d'abord au niveau où ils doivent être traités, c'est-à-dire au niveau opérationnel, puis escalader si nécessaires. **Identifier les bons décideurs ... et aller les voir !**

Ces idées  
ne servent  
qu'à réfléchir  
et à débattre...

# Faire reconnaître la citoyenneté des salariés

---



# Le savoir – faire d'un « représentant du personnel » (1/5)

## ➤ Fixer son attention sur le travail réel, c'est défendre tous les salariés

- > Chaque salarié a ses propres attentes, souvent contradictoires avec celles de ses collègues. C'est mission impossible de vouloir les satisfaire individuellement....

Les représentants du personnel **ne sont pas à la disposition des salariés**, mais à la disposition de la qualité du travail.

## ➤ Négocier avec la hiérarchie opérationnelle ne veut pas dire s'opposer individuellement.

- > La capacité à changer l'ordre des choses dépend ... de sa décision.
- > Votre certitude du bien fondé de vos alertes et préconisations, le « bon droit », même partagés avec les salariés, ne garantissent pas le changement.

Défendre les salariés, c'est avoir l'exigence **d'adapter le travail à la personne.**

Factualiser les dysfonctionnements organisationnels, c'est prendre acte des **risques pris par les décideurs.**

La position de sauveur va à l'encontre de **l'émancipation des salariés.**

# Le savoir – faire d'un « représentant du personnel » (2/5)

➤ **Que l'on soit Représentant de Proximité (RP), élu CSE ou DS, il est malsain de débattre en négociateur – médiateur avec sa propre hiérarchie (« poisson rouge dans l'aquarium »).**

➤ Il faut (autant que possible) dissocier son implication dans l'instruction (recueil des faits), de son implication dans les étapes de communication et de négociation = veiller à la répartition des rôles.

**Distancier** pour éviter les implications personnelles trop chargées d'émotions ... et de risques de rétorsion.

➤ **Les Représentants de Proximité (RP) devraient être au cœur du travail d'instruction, mais pas de communication et négociation**

➤ Les Représentants de Proximité sont dans une position délicate (entre le marteau et l'enclume) s'ils abordent des dysfonctionnements organisationnels qui dépasse le cadre strictement local d'une équipe.

➤ Pour l'instruction des situations-problèmes, les RP sont des acteurs majeurs ; mais, il est utile de vérifier si l'on peut élargir le périmètre géographique / organisationnel de l'instruction à différentes équipes vivant les mêmes activités de travail.

L'identification des causes structurelles d'une **situation-problème au bon niveau** permettra une négociation plus efficace en protégeant les RP et élus locaux.

# Le savoir – faire d'un « représentant du personnel » (3/5)

## ➤ Instruire le travail réel : c'est décrire l'activité de travail concrète et identifier l'ensemble des postes concernés.

- > Ce n'est pas relater ce qu'exprime un salarié en particulier.
- > Ce n'est pas l'inviter en réunion CSE pour exprimer ses problèmes.
- > Par delà les postes concernés, c'est tous les salariés qui se reconnaîtront dans la description des situations-problèmes.

Instruire ce n'est pas parler des personnes, c'est parler de la qualité du travail, et au final de la dignité humaine.

Communiquer aux salariés la description factuelle des dysfonctionnements organisationnels pour que l'on reconnaisse l'atteinte à leur dignité.

## ➤ Il convient de dépersonnaliser la communication aux salariés

- > S'organiser pour toucher un maximum de salariés concernés par une situation-problème qui porte atteinte à la valeur de leur travail.
- > Eviter (si possible) qu'un seul élu CSE / DS / RP alerte sur un dysfonctionnement, c'est à un collectif (OS, CSSCT, CSE) de donner du poids à cette communication.
- > Le Procès-Verbal du CSE est un vecteur juridique destiné à la Direction ; ce n'est pas l'outil de communication adapté vers les salariés.

# Le savoir – faire d'un « représentant du personnel » (4/5)

## ➤ Les prises de position syndicale (élu ou RS) en CSE / CSEC permet à la Direction de ne pas y répondre.

- > Les Directions ne sont tenues de répondre de manière motivée qu'aux élus du CSE qui s'expriment au nom des salariés (L2312-15).
- > Concrètement, on ne dit JAMAIS « Le syndicat demande / alerte ... » mais « Les salariés demandent / alertent ... ».

Libérer les Procès-Verbaux de CSE des batailles d'égo.

Adopter une posture syndicale s'appuyant sur les salariés avec un communication syndicale décrivant les attentes des salariés (pas des OS) pour un travail de qualité.

## ➤ Les « Déclarations syndicales » en CSE n'ont aucune valeur :

- > Les Directions ne sont pas tenues d'y répondre.
- > Si les OS ont un message à passer à la Direction, elles peuvent le faire par une « Lettre ouverte à la Direction », communiquée aux salariés sans attendre une réunion d'instance.



# Le savoir – faire d'un « représentant du personnel » (5/5)

## ➤ Les salariés devraient recevoir les informations sur la marche de l'entreprise par la Direction.

- > L'information des salariés par la hiérarchie est première pour assurer un dialogue social de qualité (... de la direction vers les salariés).
- > Le PV du CSE n'a pas pour finalités de communiquer les informations de la Direction aux salariés.

Les élus au CSE et DS ne sont pas les seuls destinataires des informations qui touchent les salariés

## ➤ Les Groupes d'expression (Loi Auroux) et les Groupes de Travail (Ordonnances Pénicaud-Macron) sont des obligations réglementaires qu'à l'employeur pour animer l'implication des salariés dans la marche de l'entreprise.

- > La liberté de parole des salariés restent encadrée par la hiérarchie.
- > Les élus CSE et DS se sentiront d'autant plus dépossédés de leur rôle s'ils n'investissent pas eux-mêmes le terrain de l'instruction en contact direct avec les salariés à leur poste de travail (L2315-14).

Libérer la parole des salariés pour « assurer une expression collective des salariés » (L2312-8) est indispensable pour contrebalancer le pouvoir des Directions

# En synthèse

---



# Faire vivre le Code du Travail avec l'Article L2315-14

- **C'est aux Organisations Syndicales d'organiser le Dialogue Social des salariés vers la Direction.**
- **Adopter une posture de représentation** (parler au nom des salariés) pour « Assurer une expression collective des salariés » (L2312-8) et non pas de délégation (parler à la place) :
  - 1. Soyez maître du temps syndical** = prioriser vos activités syndicales.
  - 2. Organisez l'activité syndicale dans un process d'instruction->communication->négociation hors des instances CSE et Commissions, en impliquant les salariés.**
  - 3. Communiquez vers tous les salariés concernés pour qu'ils reconnaissent les dysfonctionnements qu'ils vivent et ne s'en sentent pas responsables.**
  - 4. Négociez avec la ligne managériale opérationnelle.**

Cette méthode donne du sens au travail syndical : elle n'impose pas que tous les élus et mandatés la suivent...

**20% des élus et mandatés peuvent générer 80% de l'efficacité syndicale.**

# Propositions d'accompagnement JV Conseil

---

- Mettre au point un **plan de formation syndicale** en ajustant son contenu en fonction des contextes de chaque collectif.
- **Clarifier le rôle des représentants du personnel**, au-delà des prérogatives des mandats, **sous l'angle de leur l'appétence** pour :
  - > la proximité terrain,
  - > l'animation du collectif syndical,
  - > l'expertise,
  - > la négociation.
- **Centrer les activités syndicales sur les activités de terrain** : **priorisation -> instruction -> communication -> négociation**.
- **Savoir identifier les facteurs de risques psychosociaux** (dysfonctionnements organisationnels). Savoir gérer les signaux de souffrances psychosociales et la conduite à tenir pour porter secours aux situations individuelles.
- **Constituer les stages de formation sur un même périmètre social** :
  - > En rassemblant des élus, RP et DS (le mandat n'est pas déterminant) qui ne se connaissent pas, en mixant des anciens et des nouveaux.
  - > Et qui auront à **instruire** (élus, RP et DS), et **négocier** (DS) ensemble des thématiques communes.
- **Prévoir un accompagnement** .... En me contactant 😊

**Conseil en management**  
**Expertises Santé au travail**

[JVConseil@hotmail.com](mailto:JVConseil@hotmail.com)  
06 60 76 78 40

---

# Merci de votre attention

**Conseil en management  
Expertises Santé au travail**

[JVConseil@hotmail.com](mailto:JVConseil@hotmail.com)  
06 60 76 78 40