

**Anticiper la mise en place du CSE :
pourquoi, comment**

Un modèle à inventer

**Le représentant de proximité,
maillon central du dialogue social**

CSE et santé sécurité au travail

**Comment valoriser son expérience de
militant ?**



LA LETTRE DE

L'INSPECTION DU TRAVAIL

Hauts-de-France

janvier 2019 ■ 15

Introduction

Le dialogue social en entreprise est au cœur des réflexions et des préoccupations des partenaires sociaux et du législateur depuis plusieurs années. Sa rénovation est marquée par le constat de la nécessité de trouver un nouveau modèle pour le dialogue social avec, au cœur de ce nouveau modèle, les partenaires sociaux.

C'est dans ce sens qu'ont été prises les ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Ordonnances Macron ». Ces ordonnances ont pour objectif de promouvoir le dialogue social, y compris dans les très petites entreprises, de changer la donne en matière de représentation du personnel et ainsi d'ouvrir le champ des dispositions applicables en entreprises qui étaient jusqu'à présent strictement réglementées et codifiées. Elles ont la volonté de libérer les initiatives et de faire en sorte que les partenaires se projettent dans un dialogue social renouvelé.

L'objectif est ainsi de passer d'un État normatif à une co-construction de la norme au plus près des entreprises et de leurs besoins tout en se reposant sur un dialogue de branche qui reste structurant.

Les Ordonnances Macron posent également le principe nouveau d'une instance unique, le comité social économique qui vient traiter de l'intégralité des domaines qu'ils soient économique, social ou en matière de santé-sécurité et ainsi permettre de donner une certaine cohérence face à la stratégie globale de l'entreprise.

L'État, via ces nouveaux textes, marque sa volonté de se mettre en retrait pour que les partenaires sociaux s'emparent pleinement de toutes les possibilités ouvertes en matière de dialogue social.

L'État reste néanmoins présent pour appuyer toutes les démarches, les accompagner notamment par le biais d'ateliers ou de modules de formation. Il est en effet nécessaire de décloisonner la vision que l'on peut avoir de ces nouveaux textes pour les appréhender dans un objectif de renforcement du dialogue social en entreprise.

C'est dans ce cadre-là que le colloque « Ordonnances Travail : point d'étape 1 an après » a été souhaité par la Direccte Hauts-de-France et organisé avec le soutien de l'IREO. Il a permis d'aborder l'intérêt d'anticiper la mise en place du CSE et de mettre en exergue les enjeux autour du dialogue social en entreprise.

DOSSIER

Ordonnances travail : point d'étape sur le dialogue social

Parce qu'elles modifient profondément la culture de la négociation collective afin de relancer le dialogue social dans les entreprises, la mise en place des ordonnances du 22 septembre 2017 suscite de vifs débats. C'est pour dresser un premier bilan que la Direccte Hauts-de-France et l'Institut régional d'éducation ouvrière (IREO) ont organisé un colloque. Reportage.

Le 24 septembre à Arras, organisations syndicales et patronales et agents de contrôle se sont retrouvés à l'invitation de la Direccte Hauts-de-France et de l'IREO pour une journée de partage autour des ordonnances « travail » de septembre 2017. Comment appréhender un dialogue social renouvelé ? Quels sont les enjeux de ces ordonnances ? Quel rôle pour les représentants de proximité ? Quelle place pour la santé et la sécurité au travail au sein du nouveau CSE ? Autant de questions qui ont été débattues avec l'assemblée.

Si l'évolution du dialogue social a fait l'objet de nombreux textes depuis une quinzaine d'années, les ordonnances de septembre 2017 affichent clairement l'ambition de faire émerger un nouveau modèle social : un modèle qui laisse une large place aux partenaires sociaux et à la négociation au plus près des entreprises et notamment les plus petites d'entre elles ; un modèle qui repositionne la place de l'Etat qui conserve un rôle d'accompagnement et de mobilisation des partenaires sociaux. « Les nouvelles règles de la négociation collective sont à construire, a souligné en introduction Brigitte Karsenti, Directrice régionale adjointe de la Direccte. Il est essentiel de faire le deuil du modèle précédent et de se saisir de toutes les opportunités offertes par ces ordonnances pour renouveler le dialogue social. »

A Anticiper la mise en place du CSE : pourquoi, comment

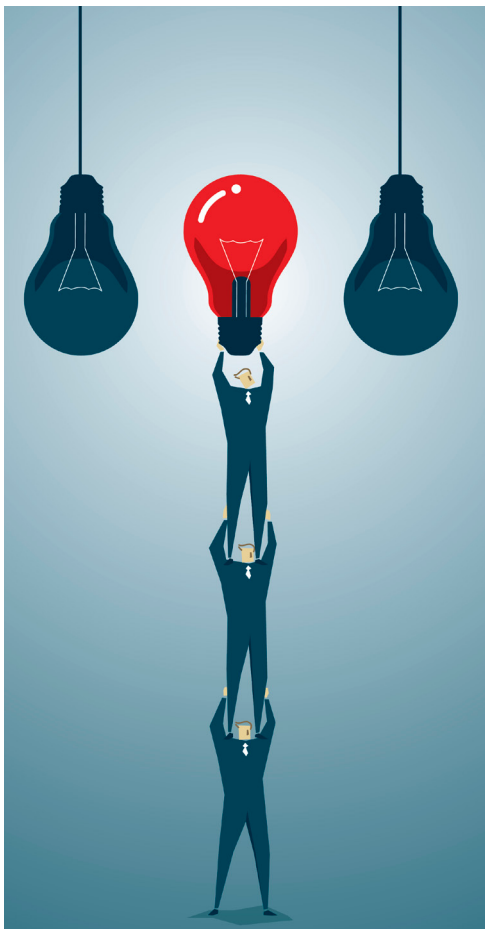
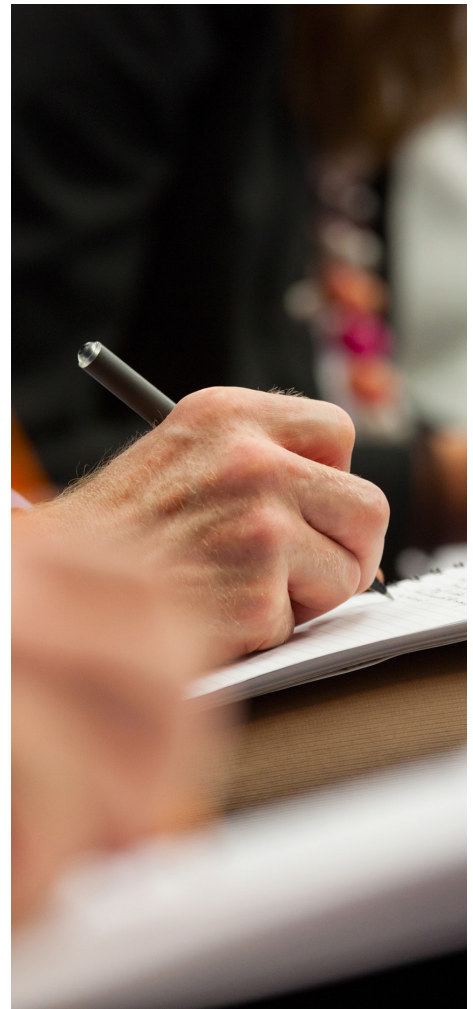
S'il doit être effectif dans toutes les entreprises au 31 décembre 2019, le Comité Social et Economique (CSE), instance unique de représentation du personnel se déploie depuis janvier 2018, avec la création de plus de 8000 CSE. « Des textes ont prévu une période de transition pendant laquelle il est possible d'anticiper, explique Jean-Philippe Tricoit, Maître de conférences à l'Université de Lille. Les mandats des instances représentatives du personnel (IRP) -DP, CE ou CHSCT- peuvent être prolongés ou réduits d'un an pour permettre d'établir une date unique d'élection des membres du CSE.

Anticiper signifie se donner le temps de se poser la question de la proximité, des besoins réels et des moyens pour faire du CSE un outil véritable du dialogue social dans l'entreprise. » Car outre la souplesse prévue pendant la période transitoire, les textes ont aussi conçu le CSE comme une instance modulable, adaptée aux caractéristiques de l'entreprise. « Parmi les points ouverts à la négociation figurent le nombre

d'élus et le crédit d'heures, indique Bastien Urbain, doctorant à l'Université de Lille. Les textes prévoient un nombre minimal d'élus selon la taille de l'entreprise et un volume d'heures, qui peuvent être augmentés, de même que la durée des mandats. » Enfin, les modalités de fonctionnement et le budget des CSE doivent aussi faire l'objet d'une négociation. Autant de points qui méritent réellement d'y consacrer du temps.

« Nous sommes en cours de négociation pour la constitution du CSE et les accords antérieurs ont été remis en question. Certaines entreprises ont repoussé les élections pour négocier, c'est bien. Mais d'autres ne l'ont pas fait et se sont contentées du minimum... Pour négocier, il faut être deux. »

Daniel Delalin, délégué syndical central Force ouvrière chez Cora



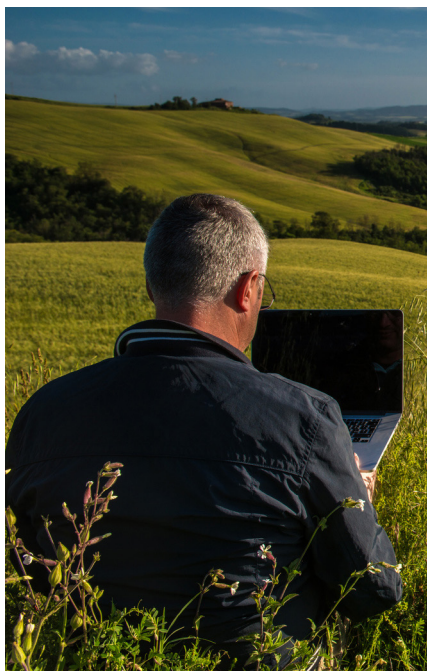
Un modèle à inventer

Sortir du dialogue social « administré » pour déployer un dialogue social « à la carte », telle est l'ambition des ordonnances « travail » de septembre 2017. « Ces textes initient un changement culturel profond, rappelle Hervé Lanouzière, Inspection Générale des Affaires Sociales, qui a participé à la rédaction des décrets d'application des ordonnances. Car désormais, la loi fixe un cadre mais ne prescrit plus. Les textes ont clairement défini un socle minimal qui invite les partenaires sociaux à négocier. Car l'intention est à la fois de clarifier les règles du jeu, mais surtout de porter la négociation à l'échelle de l'entreprise. »

Pour ce qui concerne les IRP, la mise en place du CSE doit contribuer à aborder en un même lieu les sujets qui concernent la vie de l'entreprise. « Les trois IRP ont été construites sur un modèle historique qui ne donnait plus entière satisfaction. Le CSE est un lieu de synthèse et de concertation, une instance qui associe stratégie et proximité. Il doit contribuer à décroiser, en ne limitant pas les questions de santé et sécurité au travail (SST) au seul CHSCT mais en hissant les conditions de travail au rang des processus décisionnels de l'entreprise. Ce qui n'empêchera pas de constituer, dans les plus grandes entreprises, des commissions spécifiques pour la SST. »

Le représentant de proximité, maillon central du dialogue social

Parmi les fonctions dont la place est à construire, le représentant de proximité ne peut être mis en place que par voie d'accord. « C'est une courroie de transmission locale, un interlocuteur de proximité qui peut jouer un rôle essentiel en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail dans les entreprises organisées en établissements distincts, explique Ioannis Kappopoulos, Avocat au Barreau de Valenciennes. » Son rôle, son mode de désignation et ses moyens sont définis sommairement dans les textes qui renvoient à la négociation au sein de l'entreprise. Aussi, il appartient aux partenaires sociaux de s'accorder sur la place de cette nouvelle fonction.



Mediapost, entreprise de distribution d'imprimés publicitaires, a défini le rôle des représentants de proximité dans un accord signé en avril 2018, mais qui ne sera effectif qu'en janvier 2019. « Les 56 représentants de proximité sont les interlocuteurs des responsables locaux de l'entreprise, explique Suzanne La-leuw, juriste à la fédération CFTC Poste et Télécommunication. Leurs missions concernent la vie quotidienne des sites, la promotion de la santé et sécurité au travail et les conditions de travail. Leur mode de désignation est original car ils seront présentés par les organisations syndicales de l'entreprise, élus par les salariés puis ratifiés par le CSE quand celui-ci sera constitué. »

CSE et santé sécurité au travail

L'intégration des questions de santé et sécurité au travail (SST) dans le périmètre du CSE est une opportunité à saisir pour renforcer la prévention des risques professionnels. « Depuis de nombreuses années, ce domaine s'est enrichi progressivement, souligne Dominique Everaert-Dumont, maître de conférences à l'Université de Lille. Même si c'est un thème très technique, abordé dans de multiples textes, il ne faut pas en faire qu'une affaire de spécialistes. La mise en place d'une instance unique -le CSE- est l'opportunité de faire vivre la culture de la prévention au cœur de l'entreprise et de viser la promotion de l'amélioration des conditions de travail. Si l'employeur reste responsable de la santé et de la sécurité au travail de ses salariés, l'implication des élus dans la démarche est déterminante car ils connaissent la réalité du terrain, participent à l'analyse des risques et peuvent aussi être force de proposition. »

Et pour bénéficier d'un appui technique, le CSE peut constituer une commission spécialisée dans la SST dans les grandes entreprises de plus de 300 salariés. « Le CSE délègue alors une partie de ses prérogatives en matière d'analyse des risques, ajoute Mathilde Caron, maître de conférences à l'Université de Lille. Son rôle et ses moyens sont également négociés avec l'employeur, de même que la formation de ses membres. » « Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, la commission SST n'est pas obligatoire, tempère Vincent Lepetz, délégué syndical FO chez Cora. C'est l'employeur qui garde la décision finale et il n'est pas toujours facile de le convaincre de son intérêt de renforcer le CSE en matière de SST. Le problème est le même, pour obtenir des moyens... »





C Comment valoriser son expérience de militant ?

La création d'une instance unique de représentation du personnel va réduire sensiblement le nombre d'élus. Ce qui peut alors poser la question de leur retour à plein temps à leur poste de travail et celle de la valorisation de leur expérience d' élu. Si la validation des acquis de l'expérience se développe dans les entreprises, elle est plus difficile lorsqu'il s'agit des compétences -bénévo- lat, militantisme – associées aux mandats d'élus. « Nous accompagnons les élus dans cette démarche depuis 10 ans, raconte Nathalie Trigalet, chargée de mission à l'IREO. Mais nous sommes confrontés à diverses difficultés, notamment, la mise en relation des compétences acquises avec les certifications existantes, qui sont rares en droit social et en droit du travail. L'autre difficulté que peuvent rencontrer les élus se situe dans les entreprises où le dialogue avec l'employeur est difficile. »

Une situation qui devrait s'améliorer grâce à la mise en place d'un nouveau dispositif depuis juin 2018. « Une nouvelle certification des élus est désormais possible annonce Philippine Arnal-Roux, chargée de mission pour la DGEFP. Ils peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé par les conseillers de l'AFPA. Facilement accessible, compte tenu de la présence de l'AFPA sur tout le territoire, le dispositif propose cinq ateliers pour travailler sur les compétences acquises et la possibilité de les transposer vers un poste de travail. C'est un véritable coup de pouce dont ont déjà bénéficié neuf personnes, lors de la première session en juillet 2018. »



COMMENT METTRE EN PLACE
LE CSE AU SEIN
DE VOTRE ENTREPRISE

Comité social et économique



COMMENT METTRE
EN PLACE LE CSE
AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE

Comité social et économique

Entreprises
de 11 à 49 salariés



Pour en savoir plus

- Consultez les documents préparés par le service communication du ministère du Travail : dépliants
- Comment mettre en place le CSE au sein de votre entreprise ?
- Comment mettre en place le CSE au sein de votre entreprise de 11 à 49 salariés ?
- consultez les 100 questions/réponses élaborées par le Ministère du Travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/>



Direccte Hauts-de-France
Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Les Arcades de Flandre
70 rue Saint Sauveur
BP 456 59021 LILLE CEDEX
Tél : 03 20 96 48 60
Internet : <http://www.hauts-de-france.direccte.gouv.fr>

Lettre de la Direccte - pôle Travail
janvier 2019 ■ Numéro 15

Responsable de publication : Brigitte Karsenti

ISSN 2647-7947 - dépôt légal à parution

Auteurs : Camille Jaunet (la clé des mots)

Crédits photos : Fotolia et Direccte Hauts-de-France

Mise en page : Éric Mafrans