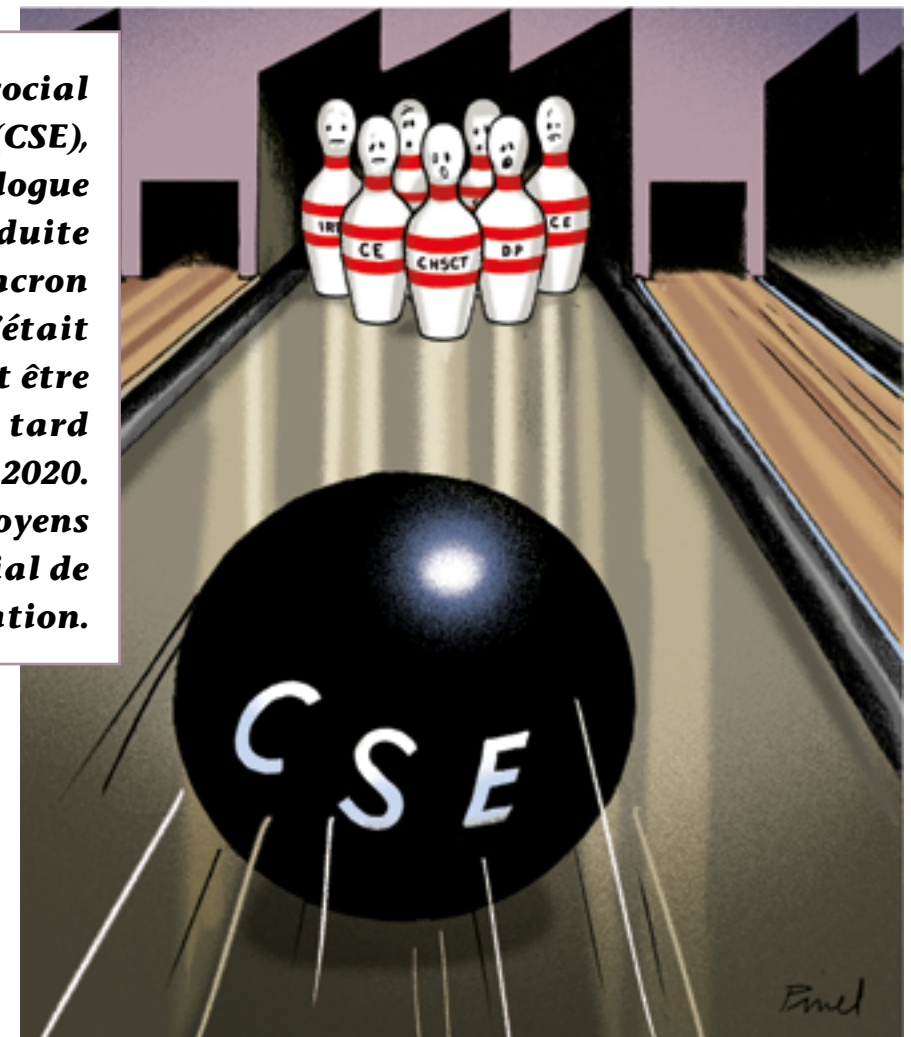


# Représentation du personnel : comment améliorer les moyens du CSE

***Le comité social et économique (CSE), instance unique de dialogue social en entreprise introduite par les ordonnances Macron et à laquelle FO s'était vivement opposée, doit être mis en place au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Pour obtenir le plus de moyens possible, il est primordial de négocier son instauration.***

**L**e CSE, créé par les ordonnances Macron de 2017, a été instauré au 1<sup>er</sup> janvier 2018, avec une période de transition sur deux ans. Cette instance unique de dialogue social se substitue aux CE, DP et CHSCT, dans les entreprises de 11 salariés et plus. Un décret du 29 décembre 2017 fixe le nombre d'élus du CSE et d'heures de délégation selon l'effectif de l'entreprise. La baisse drastique des moyens et la perte d'attributions des IRP est sans précédent. La confédération FO a évalué les pertes de mandats d'élus de 150 000 à 200 000. Selon un bilan du ministère du Travail, 8814 CSE avaient été mis en place au 31 juillet 2018. Plus de la moitié concernent des entreprises de moins de 50 salariés. Le nombre de



mandats est passé de 36 000 à 24 000 sièges, soit une baisse de 33%. Près d'un tiers des entreprises ont reporté la mise en place du CSE, comme la loi le permet. Par ailleurs, deux conseils d'entreprise avaient été créés. Outre les attributions du CSE, ils ont la capacité de négocier en lieu et place du délégué syndical. Cependant certaines dispositions législatives constituent des planchers

qui s'appliquent faute d'accord, à la hausse ou à la baisse. C'est pourquoi négocier la mise en place des CSE est crucial.

À Paris, plus grosse caisse CPAM de France avec 2600 agents, l'accord sur le CSE réduit le nombre d'élus de 104 à moins d'une trentaine. Seule la CFTD, minoritaire, a signé. À la CPAM de Seine-et-Marne, les heures de délégation sont divisées

# 10 POINTS DE VIGILANCE DANS LA NÉGOCIATION DU CSE

## OUÛ ET QUAND METTRE EN PLACE LE CSE ?

Toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent être dotées d'un CSE au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les seuils de 11 salariés et 50 salariés (pour les attributions de l'ancien CE) doivent avoir été atteints pendant au moins 12 mois consécutifs. Le CSE est mis en place au terme du mandat des élus, lors du renouvellement de l'une des instances. Les mandats qui arrivent à échéance en 2018 peuvent être prorogés

## LE NIVEAU DE MISE EN PLACE

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Si elle possède au moins 50 salariés et deux établissements distincts, le CSE peut être mis en place au niveau des établissements et un CSE central est instauré. Le nombre et le périmètre d'établissements distincts sont fixés par

## COMBIEN DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CSE ?

Légalement le nombre d'élus est en net recul, mais il peut être modifié à la hausse ou à la baisse par le protocole d'accord préélectoral (PAP). Il est recommandé, lors de la négociation, de prévoir un nombre d'élus au moins égal à ce qu'il était dans le cadre d'IRP séparées, et *a minima*

## LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Ils ont été créés par les ordonnances, mais sans définir leur rôle, ni rendre leur présence obligatoire. Leur mission peut se rapprocher de celle des anciens délégués du personnel. Ils peuvent uniquement être instaurés par

## LES LIMITATIONS DES MANDATS

Le nombre de mandats successifs est limité à trois pour les élus du CSE. Cette règle ne s'applique pas dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il est possible d'y déroger dans les entreprises de 50 à 300 salariés dans

## LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Certaines attributions exercées par les IRP séparées ne sont pas reprises dans le CSE, par exemple en matière d'hygiène

pour une durée maximale d'un an par accord collectif ou décision de l'employeur, après consultation des représentants du personnel. L'objectif est de conserver le plus longtemps possible les IRP actuelles et d'avoir plus de temps pour négocier le CSE. En revanche, les mandats arrivant à échéance en 2019 peuvent seulement être réduits, ce qui n'a pas d'intérêt.

accord collectif ou, à défaut, par accord avec le CSE. À défaut, l'employeur décide seul mais en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement. Ce découpage est crucial car il détermine le nombre de structures de représentation et donc le nombre d'élus.

à ce que prévoit la loi. Par ailleurs, les suppléants n'assistent plus aux réunions du CSE si le titulaire est présent. Mais leur présence peut être négociée. Le nombre d'heures de délégation est également réduit. Mais il peut lui aussi être modifié par le PAP.

l'accord portant sur les établissements distincts. Ce dernier détermine leur nombre, leurs attributions, leurs modalités de désignation, leurs moyens de fonctionnement. Ils bénéficient du statut de salarié protégé.

le cadre du PAP. Cette dérogation est à durée indéterminée, sauf précision contraire, pour les PAP conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les représentants de proximité ne sont pas concernés par cette limitation.

ou de prévention des risques professionnels. Mais elles peuvent être réintroduites par accord collectif ou usage.

## LES CONSULTATIONS DU CSE

Les consultations récurrentes du CSE restent annuelles, mais la périodicité peut aller jusqu'à trois ans par accord. Pour les consultations ponctuelles, leur contenu, les modalités et les délais peuvent être définis par accord collectif ou par accord entre l'employeur et le CSE.

Un accord collectif peut prévoir le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis. À défaut, le Code du travail s'applique : un mois dans le cas général, deux mois en cas d'intervention d'un expert, trois mois pour une expertise à la fois au niveau du CSE central et des CSE d'établissements.

## LES BUDGETS

Les ordonnances ont instauré la fongibilité entre le budget de fonctionnement du CSE et le budget des activités sociales et culturelles (ASC). Une partie du reliquat annuel de l'un peut être transférée sur l'autre et inversement, dans la limite de 10%. Attention, danger : en cas de recours à

une expertise cofinancée par le CSE (à hauteur de 20%) et l'employeur (80%), si le CSE n'a pas les moyens de financer sa part, l'employeur doit prendre en charge 100% des frais. En revanche, il n'a plus cette obligation si un tel transfert a été effectué dans les trois ans.

## LA MISE EN PLACE DES COMMISSIONS

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) remplace partiellement le CHSCT. Elle n'est obligatoire qu'à partir de 300 salariés ou dans les entreprises classées Seveso ou comprenant une installation nucléaire. Elle peut aussi être mise en place

par accord collectif. Il est recommandé de la demander systématiquement, avec des moyens suffisants. D'autres commissions sont obligatoires à partir de 300 salariés (formation, logement, égalité professionnelle) ou 1000 salariés (commission économique).

## LE CONSEIL D'ENTREPRISE : HARO SUR LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Cette instance, qui peut être mise en place par accord majoritaire au niveau de l'entreprise, regroupe les prérogatives des anciennes IRP mais détient aussi tout pouvoir pour négocier et conclure ou réviser des

accords collectifs dans toutes les matières, en lieu et place des délégués syndicaux. Ce type d'accord est à combattre car il engendre la disparition du délégué syndical et menace même les sections syndicales.

par deux. Yolande Gournay, directrice du syndicat départemental FO et trésorière du CE, s'alarme particulièrement pour la gestion des œuvres sociales. Le préavis de grève local lancé pour le 9 octobre 2018 incluait des revendications sur le maintien de moyens humains pour le CSE. Les manifestants ont obtenu la réouverture des négociations. « Si on ne nous propose rien, on rappellera à la grève », prévient-elle.

prétexte que les négociations sont locales. Cependant, dans une doctrine de juillet 2018, elle demande aux directions locales de n'accorder que le minimum légal. « Et lorsque la négociation aboutit à des dispositions un peu plus favorables, elle intervient pour demander la renégociation de l'accord », dénonce Laurent Weber,

secrétaire de la section fédérale des organismes sociaux à la FEC-FO.

A *contrario*, dans la branche de la métallurgie, la fédération FO, tout en rappelant son désaccord sur la fusion des IRP, a obtenu l'élaboration d'une lettre paritaire pour la mise en place des CSE. Elle a été signée le 29 juin 2018 par les syndicats FO,

## UNE PERTE LIMITÉE CHEZ SANOFI SAG

Dans la branche des organismes sociaux, les négociations autour du CSE sont très difficiles. La direction nationale, le Comex, a refusé à la section fédérale de la FEC-FO un accord-cadre national, avec un socle minimum, au



CFE-CGC et CFTD et le patronat (UIMM). Ce courrier incite à négocier et souligne le rôle des représentants de proximité et l'importance de la formation des élus.

« On a réussi à obtenir des représentants de proximité en nombre suffisant pour limiter la perte », se félicite Pascal Lopez, délégué central FO chez Sanofi SAG, qui regroupe les fonctions support du géant pharmaceutique. Dans l'entreprise de 3750 salariés, les négociations pour mettre en place le CSE ont duré six mois. L'accord a été signé en juin 2018 par FO et la CFE-CGC.

Il prévoit notamment deux sièges de plus que la loi et quatre heures de délégation en plus par titulaire, 22 représentants de proximité et 21 élus dans les commissions santé, sécurité et conditions de travail.

**Clarisse Josselin**

## Fonction publique : dernière ligne droite avant les élections du 6 décembre

La campagne FO pour les élections professionnelles du 6 décembre dans la fonction publique bat son plein. Quelque 5,2 millions d'agents publics sont invités à renouveler plus de 22000 instances représentatives consultatives (commissions administratives paritaires, comités techniques/CT...). Alors que le gouvernement menace la structure et les prérogatives de ces instances par ses projets de réformes, l'organisation FO, première à l'État et troisième à la territoriale et dans

### REPRÉSENTATION DU PERSONNEL : LES REVENDICATIONS DE FO

Le Congrès confédéral, qui s'est tenu à Lille du 23 au 27 avril 2018, s'est opposé à la fusion des IRP en une instance unique.

Le Congrès revendique « la mise en place d'une représentation, notamment syndicale, de tous les salariés, y compris ceux dépourvus en droit et en fait d'IRP ».

« Le Congrès condamne la disparition des IRP séparées au profit d'une instance unique [...] conduisant à exiger des représentants élus une multitude de compétences techniques dans des domaines divers, avec pour risque que certains sujets soient relégués au second rang, notamment ceux ayant trait à la santé et à la sécurité au travail. »

« Le Congrès condamne également le fait que certaines des attributions exercées antérieurement par le CE, les DP et le CHSCT n'aient pas été confiées intégralement au CSE, avec des moyens adaptés. Le Congrès exige qu'il soit possible, par accord, de décider de maintenir ou de revenir à des instances représentatives du personnel séparées. Le Congrès revendique le maintien des droits des moyens syndicaux ainsi que des IRP, CT et CHSCT dans la fonction publique. »

« Le Congrès dénonce les atteintes portées à la représentation des salariés, conduisant à une diminution du nombre de représentants, une diminution des heures de délégation, une limitation du nombre de mandats successifs et l'exclusion des élus suppléants dans les réunions d'instance. Il réclame la possibilité de déroger à cette limitation du nombre de mandats successifs, dans toutes les entreprises en présence d'IRP. »

« Le Congrès revendique, pour toutes les IRP, l'amélioration des moyens matériels et humains dont ils doivent disposer pour mener l'ensemble de leurs missions, notamment par l'augmentation des heures de délégation, l'extension du droit aux expertises prises en charge par l'employeur, l'amélioration du droit à la formation économique et syndicale des élus et le renforcement de la non-discrimination envers les représentants élus et désignés. »

« Le Congrès rappelle son opposition à toute logique de cogestion entre les IRP et l'employeur et réaffirme son attachement à l'existence et à la séparation des budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles, qui doivent conserver des objectifs et des utilisations différentes. »

l'hospitalière, compte bien conforter et améliorer sa représentativité. D'ores et déjà, elle présente davantage de listes qu'en 2014. Avec le dépôt de 1300 listes dans l'hospitalière (150 de plus qu'en 2014) FO sera présente pour la première fois sur certains sites. C'est le cas en outre-mer où FO disposera de listes dans tous les établissements publics de santé. À la territoriale, où

le nombre d'instances a augmenté (notamment 4560 CT contre 3866 en 2014), FO déposera plus de listes aussi qu'en 2014 (1418 listes alors). À l'État, FO présentera par exemple 531 listes dans le secteur de l'éducation (FNEC-FO-FP) ou encore 2018 candidats dans 147 instances dans le secteur de la défense.

**Valérie Forgeront**