

Conférence de presse FGA-CFDT

Lundi 18 février 2019

■ Synthèse des premiers retours sur la mise en place du CSE

Les accords sur la mise en place du CSE sont majoritairement **très peu innovants**. Le gouvernement Philippe faisait le pari que les entreprises allaient se saisir des ordonnances pour développer le dialogue social. C'est d'ores et déjà un échec. La majorité des directions d'entreprises de notre champ, ayant engagé des négociations pour organiser les élections du CSE, en profitent pour réduire et simplifier à leur profit les moyens octroyés aux représentants du personnel.

Le Comité Social et Economique

- Le nombre de titulaires et de suppléants CSE est globalement calqué sur le décret (décret du 29/12/2017). Peu d'accords augmentent leur nombre. Le nombre de mandats perdus peut aller jusqu'à 60% par rapport aux anciennes règles des instances représentatives du personnel.
- Très peu d'accords prévoient des heures de délégation pour les suppléants. Ceux-ci ne pourront pas participer aux réunions et suivre les débats.
- La limitation à 3 mandats successifs génère une interrogation chez les élus, voire même un certain découragement car très peu d'entreprises prévoient des dispositifs de repositionnement et de valorisation des compétences acquises. Il faut d'ailleurs mettre en évidence que le compteur des 3 mandats tourne également pour les suppléants alors que, potentiellement, ils peuvent ne jamais siéger.
- Concernant le nombre d'heures de délégation des élus titulaires, la plupart des accords se contentent d'appliquer le minimum.

- Dans les grandes entreprises, il y a une tendance à la création d'un CSE unique et au regroupement des établissements. Lorsqu'il y a un CSE central, le nombre d'établissement baisse sensiblement. Il y a un risque pour que la structure centrale soit essentiellement formelle avec seulement 2 réunions par an.

La Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail : peu d'accords prévoient des heures de délégations, au mieux certains accords prévoient une prise en charge des réunions préparatoires. Quand c'est le cas, 2 à 10 heures par mois maximum. Le nombre de réunions est souvent calqué sur la périodicité des réunions de CSE (4 par an).

Les commissions économiques et logement sont parfois supprimées.

Représentants de proximité : ils existent dans une petite minorité de cas. Peu de moyens sont alloués au titre de leurs missions qui peuvent être très larges :

- un rôle d'intermédiaire entre les salariés, la direction et le CSE
- et/ou porter les réclamations individuelles et collectives
- et/ou avec des prérogatives SSCT (promotion santé, sécurité et conditions de travail).

En conclusion, la FGA-CFDT constate que la volonté des acteurs est fondamentale pour créer un bon dialogue social. Quand celui-ci était de bonne qualité, il continuera à l'être. Là où il fonctionnait seulement correctement et sous la contrainte de la loi, il sera probablement plus difficile. Et là où il était déjà très compliqué, il sera certainement encore plus.

→ Contact : **Eric POMMAGEOT**, Secrétaire national : 06.63.22.23.85