

CSE QUELLES
CONSÉQUENCES
POUR LE DIALOGUE
SOCIAL DE VOTRE
ENTREPRISE ?

LE VRAI /
FAUX

LE FONCTIONNEMENT DU CSE EN QUESTIONS

**HALTE
AUX IDÉES
REÇUES !**

Les entreprises opèrent actuellement leur transition vers une nouvelle instance – unique – de dialogue social : le Comité Social et Economique (CSE).

Cette transition et les changements qui en découlent engendrent parfois des craintes de la part des différentes parties prenantes.

Que vous soyez élu ou représentant de la direction, répondez aux 6 questions ci-contre afin de remettre en perspective les principales conséquences de cette transformation des instances.

Préalable important :

les réponses proposées se basent sur le postulat que les acteurs du dialogue social en entreprise sont de bonne foi et que leur volonté d'entretenir un dialogue social de qualité est intacte.



1

Le CSE ne permet plus d'aborder les questions de prévention des risques professionnels.

VRAI FAUX

2

Le CSE décloisonne les sujets qui y sont traités.

VRAI FAUX

3

Avec le CSE, le dialogue social va s'éloigner de la réalité du terrain.

VRAI FAUX

4

Il y a moins de moyens (nombres d'élus, heures de délégation, nombre de réunions) avec le CSE.

VRAI FAUX

5

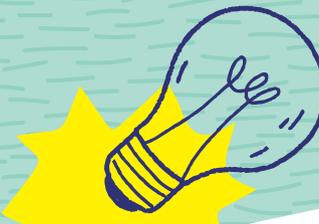
Le CSE peut continuer de mobiliser les tiers-conseil en prévention des risques professionnels.

VRAI FAUX

6

Le CSE ne change rien par rapport aux anciennes instances quant au processus d'information/consultation considéré par certains comme lourd et contre-productif.

VRAI FAUX



LES SOLUTIONS

1 FAUX

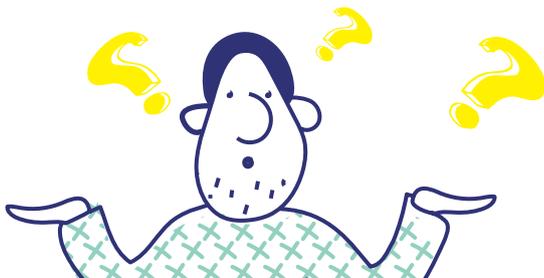
Le CSE ne permet plus d'aborder les questions de prévention des risques professionnels.

En plus des situations dans lesquelles la création d'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est obligatoire, **au moins quatre réunions annuelles du CSE doivent porter sur les sujets Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT).**

Par ailleurs, une CSSCT peut être créée au sein de tout CSE par voie de négociation (accord, règlement intérieur) ou sur décision de l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Au-delà de l'existence ou non d'une CSSCT, la mise en place du CSE est l'occasion de **repenser le traitement des enjeux de santé-sécurité et conditions de travail pour mieux les intégrer aux enjeux économiques de l'entreprise.**

Ainsi, **le CSE peut être le garant d'une véritable démarche de Qualité de Vie au Travail (QVT)** dans laquelle les questions de SSCT ne sont pas diluées dans le reste des sujets liés à la vie de l'entreprise mais traitées de manière intégrées.



2 VRAI

Le CSE décloisonne les sujets qui y sont traités.

Avec les anciennes Instances Représentatives du Personnel (IRP), il était fréquent que les questions abordées en réunions des Délégués du Personnel (DP), du Comité d'Entreprise (CE) ou de la Commission Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) trouvent des réponses partielles faute de les appréhender de manière globale.

Le CSE est une opportunité de conjuguer les enjeux sociaux et économiques - au sens de l'équilibre entre performance et santé au travail - et de combiner les problématiques individuelles et collectives, d'organisation, de conduite de changement, d'emploi et de travail. Il peut inciter au développement de nouvelles marges de manœuvre et d'autonomie pour les acteurs en prise avec les problèmes que posent les relations de travail au quotidien, et ce, afin d'alléger les ordres du jour et comptes rendus du CSE.

3 VRAI ET FAUX

Avec le CSE, le dialogue social va s'éloigner de la réalité du terrain.

Cela dépend. Si l'orientation prise est celle de la centralisation de l'instance, il existe un double risque : d'une part celui de la saturation en temps et en qualité des réunions et, d'autre part, le risque d'une prise en charge moins bien anticipée des questions ou difficultés locales (perception tardive des signaux faibles du terrain).

Une proximité des élus CSE avec les équipes locales participe à la prévention des conflits relationnels.

Toutefois, la fusion des anciennes IRP n'empêche pas de maintenir ou développer cette proximité avec le terrain. **La mise en place de représentants de proximité, membres du CSE ou désignés par celui-ci, peut être décidée par un accord collectif d'entreprise majoritaire.**

Cet accord a toute latitude pour adapter leur non leurs attributions et leurs modalités de fonctionnement regard des besoins identifiés dans l'entreprise en matière de représentation du personnel (en réfléchissant enjeux et à l'organisation du travail de ces représentants).

En outre, la mise en place du CSE, avec une sé délégation du personnel contre trois possibles avait peut améliorer la visibilité que les salariés ont sur qui ils représentent. De même pour l'encadrement intermédiaire qui réduit le nombre de ses interlocuteurs sur les questions du quotidien à traiter.

4 VRAI ET FAUX

Il y a moins de moyens (nombres d'élus, heures de délégation, nombre de réunions) avec le CSE.

La diminution des moyens est à apprécier au regard du nombre d'instances qui se réduit également.

De plus, **il est possible de négocier par accord des moyens supérieurs à ceux légalement prévus.**

Dans tous les cas, il semble plus utile d'étudier les enjeux auxquels fait face l'entreprise d'un point de vue économique et social (sans oublier la question des conditions de travail), se questionner sur ceux qui relèvent du dialogue social, puis de débattre de l'équilibre entre les moyens alloués et les missions attribuées aux élus CSE.

Par ailleurs, la question des conditions de réalisation des missions des élus n'est pas à négliger. En effet, à quoi bon avoir des heures de délégation en plus si elles ne peuvent pas être utilisées faute de les prendre en compte dans la planification de la charge de travail des élus ? Une manière d'en finir avec l'idée stérile que les élus ne sont pas investis dans leurs missions.



5 VRAI

Le CSE peut continuer de mobiliser les tiers-conseil en prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail ou un membre de son équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail, l'inspecteur du travail ou l'agent de contrôle de la Carsat sont informés du calendrier et reçoivent l'ordre du jour des réunions CSE.

Ils peuvent donc participer aux discussions tenues en CSE portant sur les sujets SSCT.



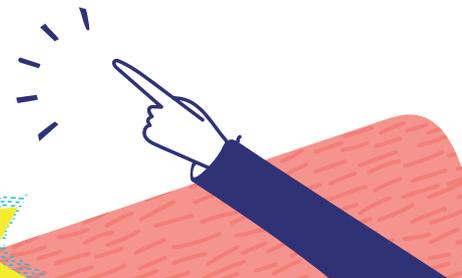
6 VRAI ET FAUX

Le CSE ne change rien par rapport aux anciennes instances quant au processus d'information/consultation considéré par certains comme lourd et contre-productif.

Cela dépend de ce que les parties négocient par accord.

Ainsi, la périodicité et le périmètre d'une consultation peuvent, par exemple, être adaptés à la réalité de l'entreprise.

Dans tous les cas, si l'intention est de faire du CSE le levier d'un dialogue social de qualité au service du développement de l'entreprise, la discussion doit se déplacer sur les conditions d'information/consultation, notamment sur la nature des documents à transmettre pour que les élus puissent rendre un avis éclairé et utile.



CONTACT

Aract Auvergne-Rhône-Alpes

14 rue Passet | 69007 Lyon

T 04 37 65 49 70

2 avenue Léonard De Vinci | 63000 Clermont-Ferrand

T 04 73 44 35 35

Association gérée par les partenaires sociaux régionaux et membre du réseau de l'Anact, l'Aract Auvergne-Rhône-Alpes aide les entreprises à améliorer les conditions de travail par des démarches participatives.

EN SAVOIR +

auvergnerhonealpes.aract.fr

POUR ALLER + LOIN

- Comité social et économique : 100 questions-réponses
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr_comite_social_et_economique.pdf
- Agir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein du CSE
<https://www.anact.fr/guidecse>
- Le Comité Social Economique (CSE) : Nouvelle instance représentative des salariés. Épisode 1
<https://www.youtube.com/watch?v=doP9C2cX138>

AUTRES RESSOURCES

- <https://auvergnerhonealpes.aract.fr/dialogue-social-entreprise>
- www.anact.fr/qualite-du-dialogue-social-outils-et-methodes-anact