

NOUVEAU !

UN OBSERVATOIRE POUR LES CSE

Depuis un an, la représentation élue du personnel n'existe plus que sous le format des comités sociaux et économiques et certains d'entre eux sont en place depuis déjà trois ans. Alors que bientôt vont intervenir les premiers renouvellements, *Social CSE* souhaite saluer la création de l'Observatoire des CSE : une initiative qui vise à prendre régulièrement le pouls des CSE et partager les retours d'expériences du plus grand nombre d'élus.





Par Ronan Darchen

La transformation imposée par le législateur, fin 2017, synonyme du renforcement du dialogue social ? Déjà, la loi Rebsamen d'août 2015 avait tendu la perche pour que la négociation entre acteurs sociaux, dans l'entreprise, conduise à la réunion des anciennes instances élus du personnel mais cela n'avait pas pris.

Le CSE quoi qu'il en coûte

Si sous le seuil de 300 salariés, les employeurs ont applaudi et se sont empressés de transformer CE, CHSCT et DP en délégation unique du personnel, les instances uniques, au-delà de 300 salariés, étaient très rares. Toutefois, le mouvement était enclenché et l'architecture issue des lois Auroux enterrée. La promesse d'une meilleure effica-

cité et d'un dialogue renoué grâce à la concentration tarde, cependant, à se réaliser. Faut-il parler d'un leurre ?

La première étude menée par l'Observatoire des CSE, que nous présentons ici, le fait craindre, mais nous essaierons d'être mesurés. Pris à la gorge, difficile de dire que la formule imposée a plu d'emblée. Aujourd'hui, le passage est plus ou moins bien digéré mais les élus commencent à prendre leurs marques et ont fait leur deuil des anciennes instances. La question d'actualité, début 2021, doit être l'essor du CSE après une année délicate, empoisonnée par un virus.

2020, le CSE et la Covid

Bien sûr, engager un mandat sous un format nouveau n'est pas chose aisée mais quand un virus vient chambouler les rendez-vous sociaux, les priorités et les modalités d'exercice du mandat, difficile de trouver son rythme de croisière. L'année 2020 n'aura été

qu'exceptions, qu'il s'agisse de la multiplication des séances en visioconférence, de l'effacement des négociations et consultations récurrentes pour faire place aux nécessaires protocoles sanitaires, de l'impossibilité d'organiser des moments collectifs, les projets d'ASC quand les salariés sont confinés, en télétravail ou au chômage technique, pour reprendre un vocabulaire abandonné, mais plus parlant que l'activité partielle quand les établissements sont fermés.

Les ordonnances se sont multipliées pour autoriser ces exceptions, permettre des mises en œuvre avant avis du CSE, réduire les délais de consultation, déroger aux dispositions relatives au temps et à l'organisation du travail. Bref, un sacré baptême du feu pour tous les nouveaux élus, le passage au CSE ayant été l'occasion d'un renouvellement important parmi les représentants du personnel. Combien d'entre vous n'ont d'ailleurs pas pu suivre les ►►





► formations de prise de mandat programmées au premier semestre, voire au second ? Pourtant, il ne faudra pas les négliger ; la vie normale d'un CSE ne devant pas se réduire au fonctionnement dégradé de 2020.

Quelques motifs d'espoir peuvent néanmoins exister dans les entreprises où l'adversité a contribué à rapprocher les acteurs sociaux. Des directions ont mesuré toute l'importance des relais qu'assurent les représentants du personnel, apprécié les contributions pour garantir la santé des salariés qui devaient continuer leur activité sur le lieu de travail. Elles ont su négocier pour reconnaître la solidarité et les efforts des salariés quand il s'est agi d'aménager les horaires ou de recourir à l'activité partielle. Ne faut-il que des épreuves pour entendre l'utilité des délégations salariales ?

Un observatoire des CSE, pourquoi ?

L'Observatoire des CSE est une initiative portée par les formateurs, consultants et experts d'Alinea. Présent depuis plus de vingt ans aux côtés des représentants du personnel, l'organisme mène, depuis longtemps, des enquêtes pour ses clients. La démarche de l'Observatoire est un prolongement naturel et s'inscrit dans son investissement social. Le projet consiste en une solution à disposition des acteurs du monde du travail pour s'exprimer, partager, comprendre ou encore évaluer les bonnes pratiques. Alinea, avec ses partenaires Voxco et Akadys Sondage CSE, a ainsi développé une solution logicielle professionnelle dédiée, ouverte à tous, gratuite d'accès.

Cette plateforme permet de choisir ou composer n'importe quel baromètre (choix des thématiques et des questions), déployer dans de nombreuses langues le questionnaire, effectuer les relances, collecter et retraiter les informations saisies, analyser les données et produire tous les états statistiques nécessaires.

FEEDBACK

Le point de vue d'Odile, déléguée syndicale

Odile a participé à la première enquête de l'Observatoire des CSE. À la lecture des résultats, nous lui avons demandé ses premières observations.

« Au-delà de l'initiative que j'ai trouvée intéressante, je suis malheureusement surprise par quelques résultats. Notamment à la question 'Depuis le passage de votre CE en CSE, considérez-vous que le dialogue social est devenu plus ouvert ?', l'enquête révèle que 68 % des élus répondent par la négative. C'est désolant, car je suis convaincue que la performance d'une entreprise se mesure aussi à la qualité de ses relations sociales et pas seulement à ses performances économiques. C'est d'ailleurs le cas chez nous, mais à bien y regarder, je ne dirai pas que c'est un effet CSE car les relations sociales étaient déjà bien huilées et constructives auparavant ! »

En 2020, sous l'effet de l'ordonnance n° 2 de septembre 2017, ratifiée par la loi de mars 2018, le CSE est devenu l'unique instance représentative élue du personnel. Plus de craintes que d'engouement ont marqué ce passage, mais la nouvelle donne s'impose. Les promoteurs de la loi ont insisté sur la part belle faite à la négociation d'entreprise. La mise en place du CSE s'avérait finalement un excellent ballon d'essai pour vérifier si les acteurs sociaux se saisiraient de cette opportunité afin de rénover le dialogue social. Au pied du mur, vous le lirez avec le résumé de l'enquête, les résultats sont décevants. Mais qui négocie mieux sous la contrainte ? Avec l'Observatoire des CSE, nous suivrons cette transformation d'ampleur, mais l'ambition est plus large puisqu'il s'agit de mettre à la disposition des élus du CSE un outil de mesure régulier et continu des relations sociales en entreprise. Apprécier l'état des relations sociales entre les parties prenantes que sont les représentants du personnel, les salariés et la direction revient à « prendre le pouls » du dialogue social. Vous disposerez d'un état des lieux qualitatif car nous ne nous satisfaisons pas de statistiques quantitatives qui feraient croire que le dialogue progresse quand le nombre d'accords augmente. De fait, le bilan de la négociation collective met en avant, chaque année, une progression d'accords, mais retenir 2019 sans isoler les protocoles pré-électorales produit un effet trompe-l'œil. Qualifier les problématiques existantes ou à venir pour vous donner une longueur d'avance, permettre de prévenir et anticiper est, en revanche, une demande que nous identifions quand nous échangeons avec vous.

Quant aux études que nous partagerons chaque année, elles visent à évaluer et comprendre, dans la durée, la vigueur et la qualité des relations sociales dans l'entreprise. Nous aborderons différentes thématiques du travail mais porterons aussi une attention particulière à des points fondamentaux dont on ne parle pas assez : l'implication et l'engagement des élus, le fonctionnement de vos instances, la satisfaction des négociations ou des actions menées, la communication avec les salariés... La collecte, l'analyse et la publication des résultats de nos études permettent à tous de se comparer et de profiter de ces retours d'expérience.

Où en sont les CSE début 2021 ?

La première enquête de l'Observatoire des CSE a naturellement porté sur le

UN OBSERVATOIRE DES CSE, UNE BONNE IDÉE ?



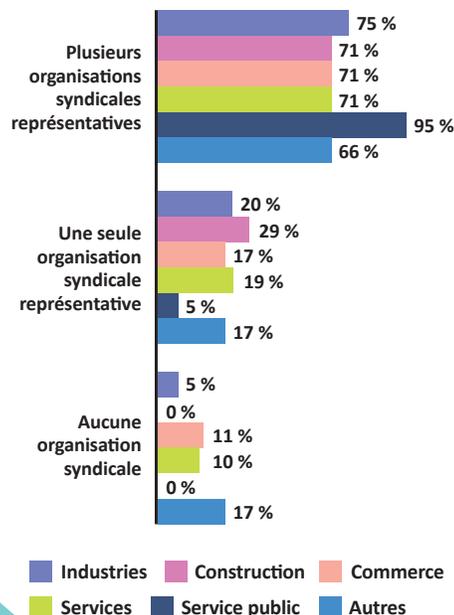
passage au CSE et ses premiers pas. L'année 2020 est atypique (un euphémisme) mais les réponses ont été collectées avant la crise sanitaire et ne sont donc pas « infectées » par le virus. Il est évident que parmi les sujets qui seront prochainement étudiés, l'impact de la crise sanitaire, mais également économique, sur le dialogue social occupera une place importante. La synthèse qui suit met en exergue des faits saillants à partir de plusieurs centaines de réponses recueillies fin 2019.

La distribution des répondants par secteur d'activité et taille d'entreprise donne un panel représentatif des entreprises de plus de 50 salariés en France et dotées de CSE. Le taux de 4 % d'entreprises, qui étaient en attente d'élections début 2020, était inférieur à la moyenne nationale estimée (de l'ordre de 10 à 15 %). Cela s'explique par la participation plus massive à l'enquête des CSE « établis ». Un tiers des répondants sont des CSE d'établissement, ce qui donne un éclairage intéressant sur

les nouvelles conditions du dialogue social « local ».

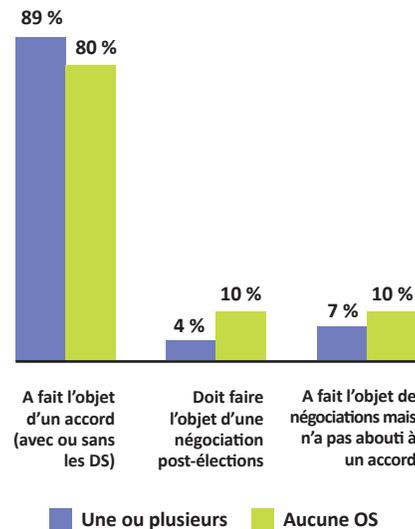
Les répondants ont été à une écrasante majorité des CSE avec présence syndicale : plus de 90 % ! Cela donne une coloration au panel qui, par ailleurs, se révèle équilibré entre femmes et hommes, et montre un vif intérêt des CSE syndiqués. Doit-on en déduire que ces élus avaient une meilleure information des impacts des ordonnances Macron ? Probablement, et ce sont dans ces entreprises que les négociations de protocoles préélectorales ont naturellement eu lieu comme celles de mise en place des CSE. L'Observatoire des CSE est ouvert à tous, syndiqués comme non-syndiqués, mais les élections sont un enjeu fort pour la représentativité. Parmi les répondants, de nombreux CSE s'appuient sur des accords, soit bien plus que la moyenne nationale. C'est une caractéristique du panel marqué par une forte présence syndicale. C'est

Présence syndicale et secteur d'activité

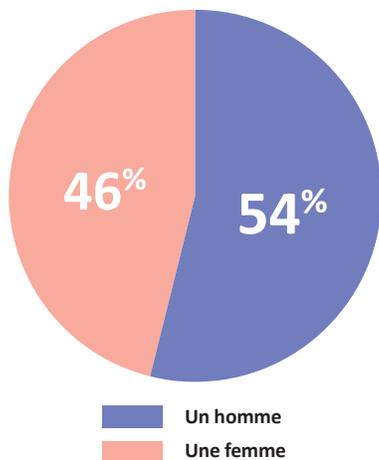


Accord CSE ou non ?

Mise en place du CSE (hors PAP) selon la présence syndicale

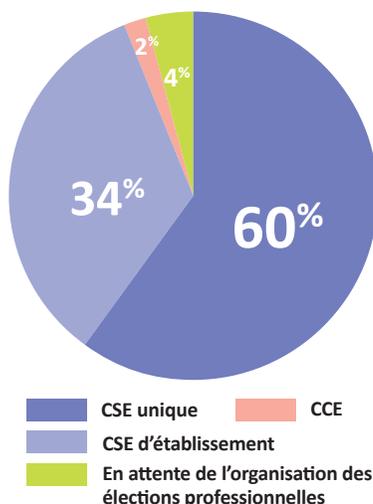


Répondants par genre



CSE – CSEE – CSEC

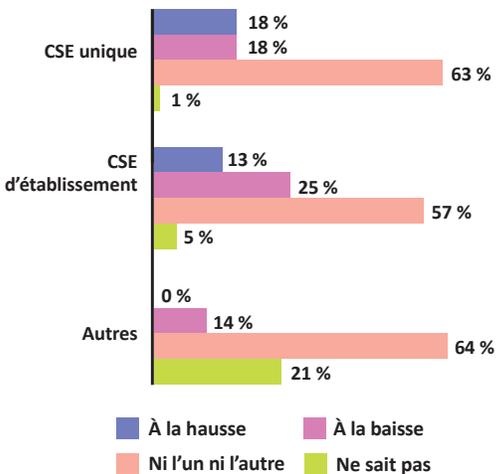
Vous êtes membre d'un :



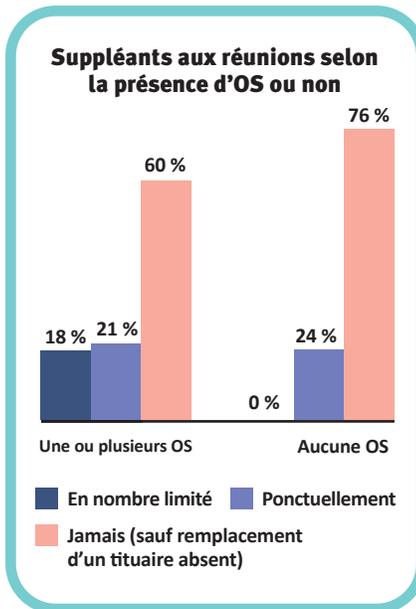


► aussi la configuration de la loi nouvelle qui conduit à beaucoup de signatures : la part d'échec des négociations a été faible car mieux valait, parfois, signer pour « sauver les meubles » que de se voir imposer les dispositions supplétives. C'est-à-dire un minimum légal bien en deçà de ce que vous connaissiez avec les précédentes instances. Là où il y a eu négociation, un nombre de sièges équivalent à celui du CE a souvent pu être préservé. Mais attention, si

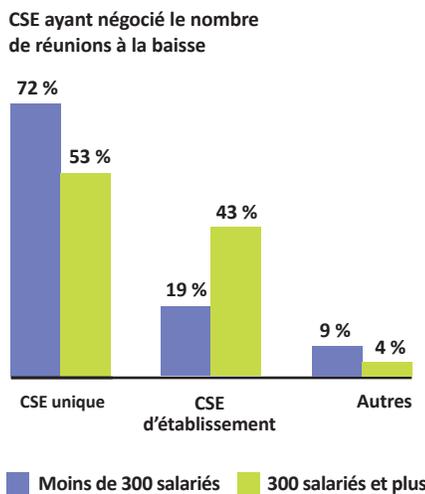
Nombre de réunions



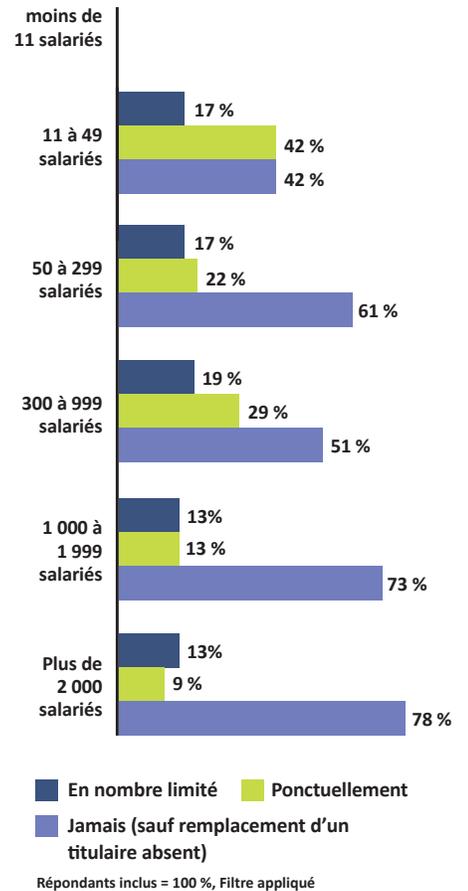
parler de gain sera vrai parfois, notamment pour les instances qui étaient déjà en DUP (autrement dit qui avaient déjà connu la « rationalisation »), il y a un effet trompe-l'œil. Et pour une mesure plus juste, ne comparez pas CSE et CE mais CSE et CE + DP + CHSCT ! Maintenir le rythme mensuel n'a pas été une mince affaire. Mais nous rencontrons aussi des accords qui ont fait le choix du maintien du nombre de délég-



Nombre de réunions à la baisse



Suppléants aux réunions selon l'effectif



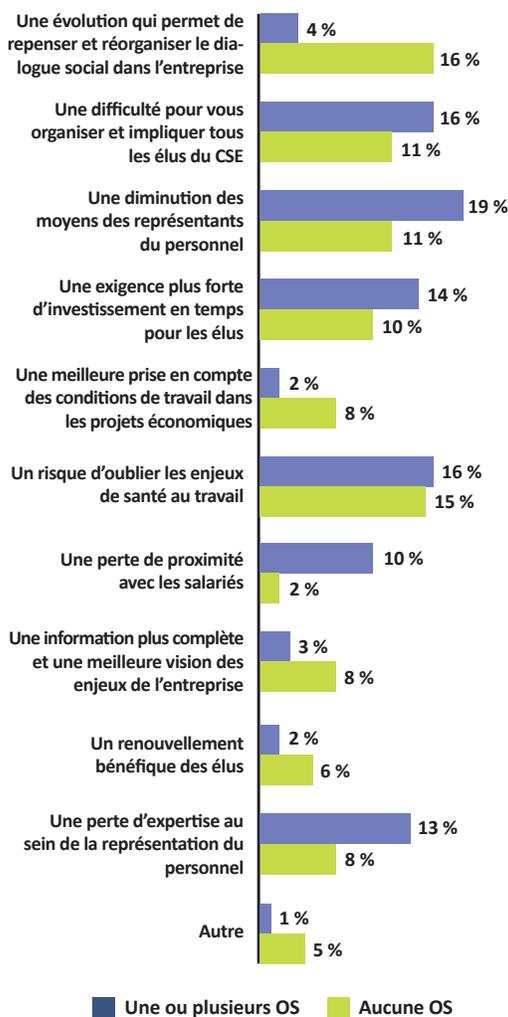
gués, de commissions et heures de délégation, quitte à réduire les rendez-vous avec l'employeur.

Les suppléants sont en revanche les grands perdants : moins de réunions et moins d'élus présents, comment pourrez-vous les associer à la vie du CSE ? Il n'est pas trop tard pour s'inspirer d'accords qui prévoient une présence partielle, à tour de rôle, par exemple, ou bien pour les réunions de restitution d'expertises ou encore celles au cours desquelles des avis importants sont rendus. Les verbatims disent aussi l'enjeu de renouvellement des élus et des équipes syndicales : l'absence des suppléants aux réunions est vécue comme un obstacle important.

Les CSE avec OS ont mieux résisté pour conserver des commissions, mais même à plus de 300 salariés, c'est une hémorragie ! Pourtant, l'instance unique devrait connaître des ordres du jour surchargés. Ici aussi, rien n'interdit de négocier après la mise en place du CSE ou d'amender l'accord initial. Les négociations se sont focalisées sur le nombre de sièges et d'heures de délégation et ont souvent renvoyé au ►►



Le dialogue social selon la présence syndicale



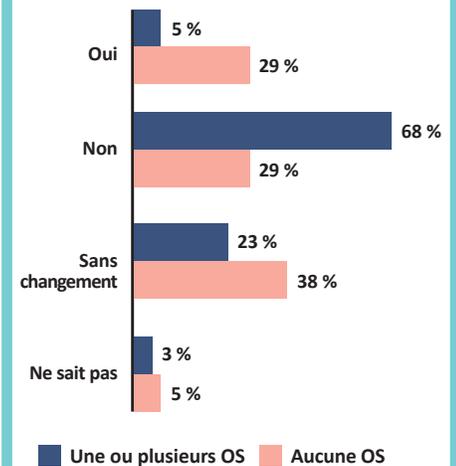
►► supplétif pour les autres moyens : il n'apparaît pourtant pas dans les verbatims que les élus souhaitaient cette issue.

Pas de vraie segmentation entre CSE et CSE d'établissement selon l'effectif, mais les points négatifs devançant les points positifs : la réforme n'est vraiment pas perçue comme une ouverture sur le dialogue social par ses principaux acteurs. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, vous êtes 7 % à déclarer qu'une évolution permet de repenser et de réorganiser le dialogue social (4 % dans les entreprises de 300 salariés et plus) et 17 % à observer une diminution des moyens des représentants du personnel, et 20 % dans les entreprises de 300 salariés et plus. Du point de vue du développement du dialogue social au niveau des entreprises, la pertinence de la loi reste à démontrer selon nos répondants. Sur le volet des conditions de travail dans les projets économiques, les sondés officiant dans les entreprises de moins de 300 salariés sont 6 % à noter une meilleure prise en compte et 1 % parmi les effectifs de 300 collaborateurs et plus. 17 % des déclarants (entreprises de moins de 300 salariés) soulèvent le risque d'oublier les enjeux de santé au travail et 15 % dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Le propos sera plus nuancé en l'absence de présence syndicale. Si la crainte au regard des enjeux SSCT est identique, l'espoir dans le renouvellement du dialogue social et des équipes d'élus est exprimé. Les représentants de proxi-

mité ne peuvent exister que par accord collectif signé avec les organisations syndicales. Parmi les répondants, la proportion est significative et supérieure aux remontées nationales avec un CSE sur deux, doté de représentants de proximité.

L'ouverture du dialogue social



Répondants inclus = 100 %, Filtre appliqué

La promesse de la BDES n'est pas tenue : les entreprises ne sont globalement toujours pas au rendez-vous. L'ANI (Accord national interprofessionnel) et la loi datent pourtant de 2013 et la BDES est le support des consultations périodiques obligatoires depuis 2016 : comment exercer convenablement sa mission dans ce cas ? Le passage au CSE ne semble pas avoir boosté la mise à jour par les services de ressources humaines.

Tout reste à faire ? Apparemment, les dernières réformes ne font pas mouche auprès des élus, ni le dialogue social dans l'entreprise !

Pour consulter les résultats complets de cette étude, rendez-vous sur www.observatoiredescse.fr. Si vous souhaitez vous inscrire, envoyez un mail à inscription@observatoiredescse.fr.

Et pour finir sur un mot personnel, j'invite tous les représentants du personnel quel que soit leur mandat, titulaires comme suppléants au CSE, représentants de proximité, membres des CSSCT, délégués ou représentants syndicaux à s'inscrire pour participer à notre prochaine enquête qui débutera au premier trimestre 2021. L'anonymat et la confidentialité des réponses sont garantis tout comme l'accès à l'analyse de nos experts du CSE !