

Analyse d'accords de mise en place du Comité social et économique applicables en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Comment les acteurs de la négociation se sont-ils emparés de trois thèmes majeurs pour construire les fondations de cette nouvelle instance unique ?

Au 1^{er} janvier 2020, les Institutions représentatives du personnel (IRP) telles qu'on les connaît aujourd'hui n'existeront plus. Depuis l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018 de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, une instance unique de dialogue social, le Comité social et économique (CSE), se substitue aux trois instances historiques : le Comité d'entreprise, les Délégués du personnel et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Désormais, l'essentiel des modalités de mise en place du CSE est renvoyé à la négociation.

Trois thèmes majeurs, constituant l'ossature de l'accord, s'offrent alors aux acteurs de la négociation : la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, les modalités de mise en place de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et la création des représentants de proximité.

Cette étude vise à réaliser un bilan d'étape sur la mise en place du CSE et sur l'appropriation de ces trois thèmes de négociation par les premiers signataires des accords. Elle porte sur l'examen d'une sélection de 59 accords conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 par des entreprises de 11 salariés ou plus, ayant leur siège ou un établissement localisé en Paca, dans lequel l'accord s'applique.

Méthodologie

La base de données D@ccord NG répertorie les accords déposés par les entreprises sur la plateforme de téléprocédure « Télé@ccords ». Une sélection a été effectuée dans cette base sur les textes enregistrés en Paca entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, dont le titre de l'accord porte uniquement sur « la mise en place du CSE ». 87 accords et avenants applicables dans la région ont ainsi été identifiés pour 81 unités déposantes. Un échantillon aléatoire de 59 unités déposantes a été constitué pour réaliser cette étude.

Une unité déposante peut être une entreprise mono-établissement, l'établissement siège d'une entreprise multi-établissements ou un établissement d'une entreprise. Elle peut appartenir à un groupe ou à une Unité économique et sociale. Dans cette étude, par commodité de langage, le terme « entreprise » sera utilisé pour faire référence à toutes ces entités.

■ La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, un enjeu important de la négociation

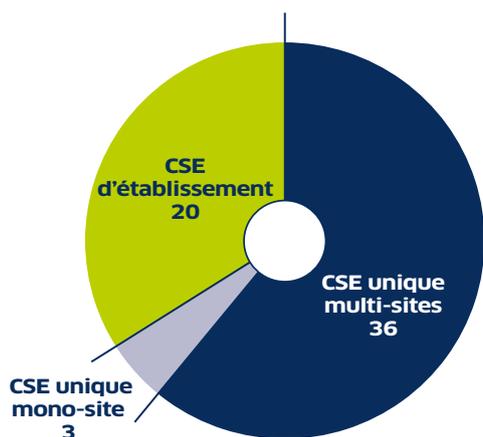
L'article L.2313-2 du Code du travail stipule qu'« un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts ». Cet enjeu important de la négociation peut déboucher soit sur la création de CSE d'établissement avec un CSE central d'entreprise, soit sur la création d'un CSE d'entreprise unique (article L.2313-1 du Code du travail). Les acteurs de la négociation disposent ainsi aujourd'hui de marges de manœuvre accrues sur l'organisation du dialogue social, d'autant plus que la notion d'établissement distinct n'est pas légalement définie lorsque les acteurs passent par la voie de l'accord d'entreprise.

Deux accords sur trois prévoient la création de CSE unique

En Paca, sur les 59 accords étudiés, deux tiers (39) prévoient la création d'un CSE unique > ①. Parmi eux, 36 ont été signés dans des entreprises multi-sites et 3 accords ont été conclus dans des entreprises mono-site. La multiplicité des sites n'implique pas toujours la mise en place de CSE d'établissement car les sites n'ont pas toujours été reconnus établissements distincts par les acteurs de la négociation. Enfin, le tiers restant des accords (20) prévoient la création de CSE d'établissement.

Le périmètre des établissements distincts est souvent déterminé en fonction de l'effectif de l'établissement et de l'autonomie de gestion du personnel des responsables d'établissement. Souvent, les signataires s'accordent pour ne reconnaître qu'un établissement unique « au regard de la concentration des pouvoirs de gestion ». Ainsi, dans 36 accords, la mise en place d'un CSE unique a été signée malgré la multiplicité des sites. Cela s'explique par la centralisation du pouvoir de décision au niveau de l'entreprise, ainsi que par l'absence d'autonomie de gestion du personnel et de gestion financière sur les différents sites.

① Ventilation des accords applicables en Paca, selon le type de CSE, en 2018



Sources : D@ccord NG ; registre national du commerce et des sociétés pour identifier les entreprises multi-sites

Des CSE d'établissement uniquement dans les entreprises de 300 salariés ou plus

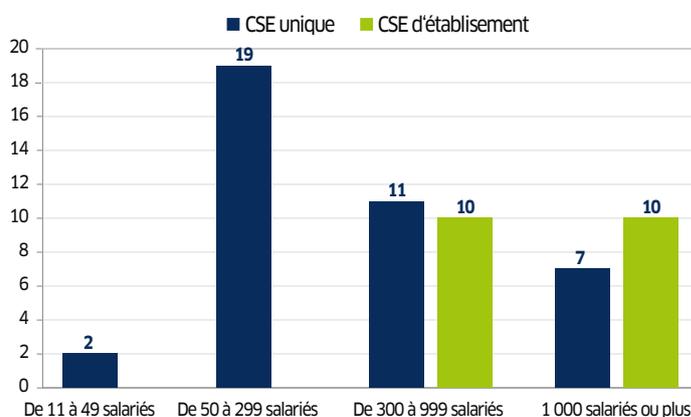
L'ensemble des CSE d'établissement ont été prévus dans des accords signés dans des entreprises de 300 salariés ou plus > ②. Leur mise en place a alors été le plus souvent décidée en pérennisant les critères existants de détermination d'établissements distincts : effectif (11 salariés ou plus) et autonomie de gestion (notamment en matière de gestion du personnel).

Lorsqu'un site ne remplit pas ces conditions d'effectif ou d'autonomie lui permettant d'avoir un CSE d'établissement, le critère de localisation géographique a pu être aussi retenu : le site est alors rattaché au CSE d'établissement le plus proche géographiquement. Cela a notamment été le cas

dans une entreprise employant plus de 3 000 salariés dans 33 établissements organisés en agence de sécurité privée.

De nouveaux critères peuvent être aussi définis, comme le regroupement de branches d'activités ou de départements métiers. Deux accords mentionnent ainsi que le périmètre de mise en place des CSE correspond à celui des établissements distincts, entendus au sens « d'entités économiques et managériales homogènes », en d'autres termes par métier. L'un deux, qui concerne le secteur de la production de boissons alcooliques distillées, mentionne « trois entités économiques et managériales homogènes au niveau desquelles seront mis en place les CSE d'établissement : un CSE qui couvre les sept Directions nationales et régionales des ventes dit 'CSE Ventes' ; un CSE qui couvre la Direction des opérations et les usines de Bordeaux et Lille dit 'CSE DDO' ; un CSE au niveau du siège qui couvre l'ensemble des salariés du siège ainsi que d'autres sites, dit 'CSE Siège' ».

② Ventilation des accords applicables en Paca, selon le type de CSE et la taille de l'entreprise, en 2018



Source : D@ccord NG

La mise en place de la CSSCT, un autre enjeu majeur de la négociation

Selon l'article L.2315-38 du Code du travail, la Commission santé sécurité et condition de travail (CSSCT) se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité (①, page 5). La CSSCT ne dispose pas de prérogatives ni de moyens propres contrairement au CHSCT. Dans les accords étudiés, il est ainsi souvent précisé que « la CSSCT est une émanation du CSE et n'a pas de personnalité morale distincte. Elle prépare les réunions et les délibérations du CSE sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail ».

Les dispositions relatives à la mise en place de la CSSCT sont ordonnancées selon le triptyque suivant : ordre public, champ de la négociation et, à défaut, dispositions supplétives qui renvoient dans ce domaine au règlement intérieur du CSE.

La création de la CSSCT relève de l'ordre public. La loi ne l'impose que dans les cas énoncés ci-après (articles L.2315-36 et suivants du Code du travail) :

- entreprise ou établissement distinct de 300 salariés ou plus ;
- établissement comprenant une installation nucléaire de base, exploitant un gisement minier ou classé Seveso II ([article L.4521-1 du Code du travail](#)) ;
- sur décision de l'inspecteur du travail.

En revanche, selon [l'article L.2315-41 du Code du travail](#), les modalités relatives à la mise en place de la CSSCT peuvent être déterminées par un accord d'entreprise (ou en l'absence de Délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE), tant que celui-ci propose un aménagement plus favorable que les dispositions d'ordre public, d'où l'importance de la négociation. Cela concerne notamment le nombre de membres, les missions, les modalités de fonctionnement, etc.

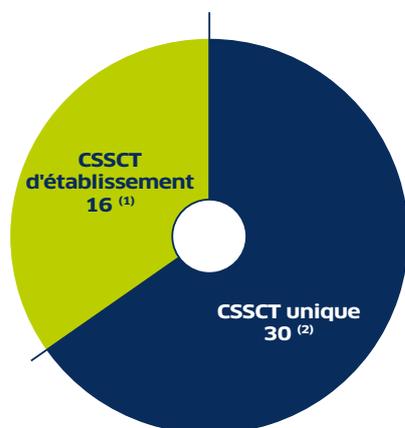
La plupart des accords prévoient la création d'une CSSCT

Sur les 59 accords de l'échantillon, 46 mentionnent la création d'une CSSCT. 30 prévoient la création de CSSCT unique et 16 la mise en place de CSSCT d'établissement > ③. De façon générale, les critères de détermination du périmètre d'implantation de la CSSCT sont identiques aux périmètres d'implantation du (ou des) CSE.

Ainsi, sur les 30 accords qui mentionnent la création d'une CSSCT unique, 24 sont l'émanation d'un CSE unique, tandis que 6 prévoient une seule CSSCT centrale pour plusieurs CSE d'établissement. On retrouve par exemple cette dernière configuration dans une entreprise du secteur de *la fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche* employant plus de 1 000 salariés dans 10 établissements. L'accord prévoit la création de 8 CSE d'établissement et d'une CSSCT centrale.

Sur les 16 accords qui prévoient la mise en place de CSSCT d'établissement, 14 émanent d'un CSE d'établissement. Parmi eux, des dispositions plus favorables sur les seuils d'effectif d'assujettissement ont parfois été négociées. Cela concerne

③ Ventilation des accords applicables en Paca, selon le type de CSSCT, en 2018



(1) Parmi les 16 accords ayant prévu la création des CSSCT d'établissement :
 - 14 émanent d'un CSE d'établissement ;
 - pour 2 accords, mise en place de 3 CSSCT d'établissement qui émanent d'un CSE unique.
 (2) Parmi les 30 accords ayant prévu la création d'une CSSCT unique :
 - 24 émanent d'un CSE unique ;
 - pour 6 accords, mise en place d'une CSSCT centrale unique pour plusieurs CSE d'établissement.

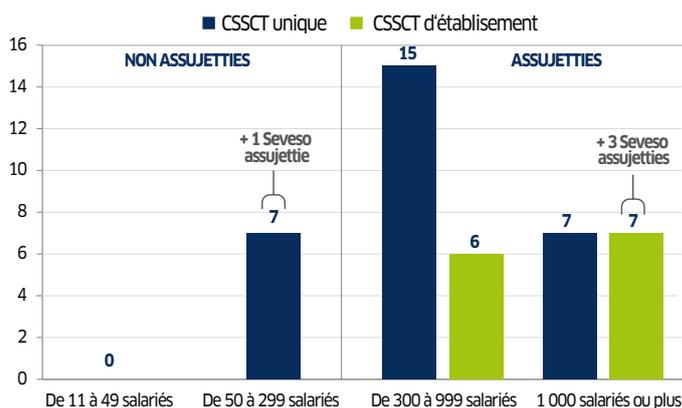
Source : D@ccord NG

deux entreprises, l'une dans le secteur du *commerce de gros de produits pharmaceutiques* et l'autre dans le secteur du *nettoyage courant de bâtiments*. Dans la première, qui compte environ 1 500 salariés, la mise en place de 20 CSE d'établissement a été prévue, ainsi que la mise en place de CSSCT d'établissement dans tous les établissements de 50 salariés ou plus. Dans la seconde, qui rassemble plus de 35 000 salariés, l'accord stipule qu'« à titre plus favorable, il est mis en place des CSSCT pour l'ensemble des établissements distincts d'au moins 200 salariés équivalent temps plein ». Enfin, 2 accords prévoient 3 CSSCT d'établissement qui émanent d'un CSE unique.

Une mise en place prévue même dans certaines entreprises non assujetties

Bien que la loi n'impose la création d'une CSSCT que dans les entreprises ou les établissements distincts de 300 salariés ou plus, 7 entreprises de moins de 300 salariés ont prévu la mise en place d'une CSSCT > ④. Ces accords respectent tous le seuil minimum de 3 membres composant la CSSCT avec un représentant du 2^e ou 3^e collège, conformément aux dispositions minimales d'ordre public ([article L.2315-39 du Code du travail](#)). 2 accords se distinguent toutefois en prévoyant des membres supplémentaires pour la CSSCT, l'un dans le secteur des *activités immobilières* et l'autre dans celui de *l'hébergement médicalisé pour enfants handicapés*. Par ailleurs, dans 3 accords, des heures de délégation supplémentaires ont été négociées. Enfin, conformément aux dispositions de [l'article L.2315-40 du Code du travail](#), les signataires ont prévu 3 jours de formation pris en charge par l'employeur.

④ Ventilation des accords applicables en Paca, selon le type de CSSCT et la taille de l'entreprise, en 2018



Source : D@ccord NG

Des dispositions d'ordre public souvent dépassées dans les entreprises de 300 salariés ou plus...

Dans les 35 entreprises de 300 salariés ou plus assujetties à la mise en place de la CSSCT, les négociations dépassent pour une majorité des accords les dispositions du Code du travail concernant le nombre de membres et d'heures de délégation attribuées.

C'est dans les accords des entreprises ayant négocié la mise en place d'une CSSCT unique que le nombre de membres par commission est le plus important (entre 4 et 14). Par exemple, un accord négocié dans une entreprise de plus de 500 salariés, qui mentionne la mise en place d'un CSE unique et d'une CSSCT unique, stipule que « les parties conviennent que la CSSCT sera composée de 14 membres désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants, dont un appartenant au 2^e collège ou au 3^e collège, le cas échéant. ». Dans les entreprises ayant négocié la mise en place de plusieurs CSSCT d'établissement et d'une CSSCT centrale, le nombre de membres négocié varie entre 3 et 5 par commission. Ainsi, un accord signé dans une entreprise du secteur *autre transformation et conservation de légumes* employant plus de 1 000 salariés, prévoit la mise en place de 5 CSSCT d'établissement, dont la composition varie en fonction des spécificités des établissements : 2 CSSCT d'établissement seront composées de 3 membres, 2 autres de 4 membres et la dernière de 5 membres.

Dans ces entreprises, les heures de délégation supplémentaires varient entre 2 et 16 heures par mois pour traiter des sujets de la mission SSCT. Concernant les modalités de formation, le plus souvent, 5 jours ont été prévus conformément aux dispositions de l'article L.2315-40 du Code du travail. Par ailleurs, quelle que soit la taille de l'entreprise, les accords mentionnent généralement 4 réunions ordinaires annuelles de la CSSCT en cohérence avec les dispositions de l'article L.2315-27 du Code du travail.

... et dans les entreprises classées Seveso

Enfin, 4 entreprises classées Seveso ont également été identifiées dans l'échantillon d'étude : 1 dont l'effectif est inférieur à 300 salariés et 3 avec un effectif supérieur à 1 000. D'après l'article L.4521-1 du Code du travail, ces entreprises, quelle que soit leur taille, ont l'obligation de mettre en place une CSSCT. Depuis de nombreuses années, le rôle et les prérogatives des représentants du personnel au CHSCT dans les établissements à hauts risques industriels ont été renforcés. Ces anciennes dispositions ont été maintenues pour les nouvelles instances issues des ordonnances de septembre 2017.

Ainsi, dans les 4 entreprises étudiées, les acteurs de la négociation ont majoré le nombre d'heures de délégation des représentants du personnel, avec un minimum de 30 % (conformément aux dispositions supplétives de l'article L.4523-7-1 du Code du travail) et un maximum négocié de 57 %. Elles ont en outre augmenté le nombre de leurs membres (conformément aux dispositions de l'article L.4523-6 du Code du travail), entre 1 et 6 membres supplémentaires.

La création des représentants de proximité (RP), une simple faculté pour l'entreprise

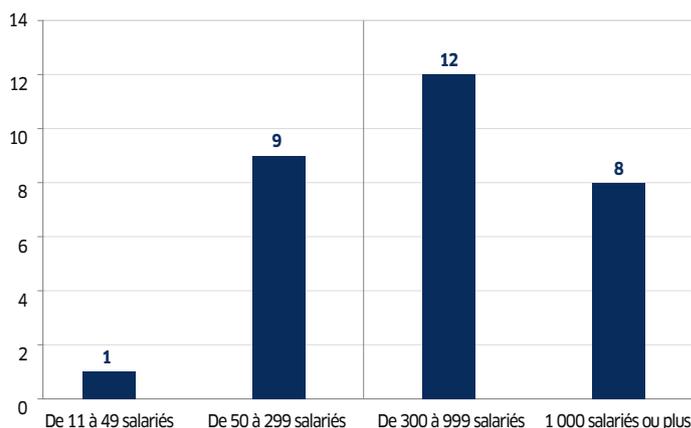
Ce n'est que par accord que des « représentants de proximité peuvent être mis en place » (article L.2313-7 du Code du travail). Les textes ne les définissent pas ni n'allouent à ces représentants « de terrain », de prérogatives propres. C'est

également à l'accord de mise en place du CSE de fixer leur nombre, leurs attributions, leurs modalités de désignation (parmi les membres du CSE ou hors CSE) et leurs moyens (heures de délégation, réunions, etc.).

Un accord sur deux prévoit la création de représentants de proximité

Dans l'échantillon, la moitié des accords (30 sur 59) prévoient la création de RP. Les deux tiers (20) ont été négociés dans des entreprises de 300 salariés ou plus > 5.

5 Ventilation des accords applicables en Paca prévoyant la création de représentants de proximité, selon la taille de l'entreprise, en 2018

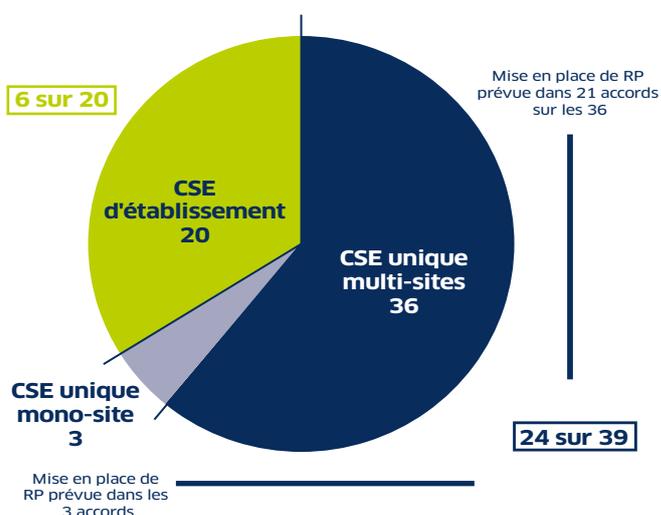


Source : D@ccord NG

Des représentants de proximité pour compenser l'absence de CSE d'établissement

Parmi les 39 accords cités précédemment qui mentionnent la création de CSE unique, 24 prévoient la mise en place de RP (21 signés dans les entreprises multi-sites et 3 dans les entreprises mono-site) > 6.

6 Ventilation des accords applicables en Paca selon le type de CSE et le nombre de représentants de proximité prévus, en 2018



Sources : D@ccord NG ; registre national du commerce et des sociétés pour identifier les entreprises multi-sites

En revanche, parmi les 20 accords qui prévoient la création de CSE d'établissement, seulement 6 mentionnent la mise en place de RP. Il y a ainsi davantage de RP dans les entreprises avec un CSE unique que dans les entreprises avec des CSE d'établissement. Par exemple, dans une entreprise du secteur de la fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche employant plus de 1 000 salariés dans 10 établissements, l'accord stipule clairement que « compte tenu de la mise en place d'un CSE dans chaque établissement, il n'y aura pas de représentant de proximité ». La présence négociée de RP dans les entreprises multi-sites avec un CSE unique permet donc de compenser l'absence de CSE d'établissement.

Le nombre de RP varie de 1 à 28 par entreprise dans les accords consultés. Les critères de détermination de ce nombre sont très différents d'une entreprise à l'autre (②, page 6).

De manière générale, les acteurs de la négociation qui ont choisi la faculté de mettre en place des RP ont négocié des

attributions identiques à celles qui étaient détenues par les Délégués du personnel (③, page 6). Plusieurs accords stipulent « une sorte de continuité » avec ces derniers dans la définition de leurs missions et moyens. Seul un accord signé dans le secteur des assurances stipule que « les représentants de proximité ne remplacent pas les Délégués du personnel tels qu'ils existaient avant les ordonnances dites Macron. Ainsi, les parties rappellent que les anciennes missions des Délégués du personnel sont désormais exercées par le CSE, conformément aux articles L.2312-5 à L.2312-7 du Code du travail (...) ». ».

Enfin, dans la majorité des accords, les RP sont désignés par les membres titulaires du CSE et/ou suppléants, par délibération du CSE parmi les membres élus titulaires ou suppléants du CSE. En l'absence au sein d'un établissement d'un salarié élu au CSE, titulaire ou suppléant, le RP sera désigné parmi les salariés de l'établissement concerné. La durée de leur mandat prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Dans l'échantillon d'accords étudiés, la liberté laissée aux acteurs de la négociation pour déterminer les établissements distincts a ainsi engendré :

- une concentration des Institutions représentatives du personnel dans un CSE unique dans deux tiers des accords (39 accords sur 59) ;
- une mise en place de CSE d'établissement exclusivement dans les entreprises de 300 salariés ou plus (20 accords).

Par ailleurs, la grande majorité des accords (46) ont prévu la mise en place d'une CSSCT : 7 ont été négociés dans des entreprises de moins de 300 salariés, donc non assujetties à cette obligation, et 39 dans des entreprises assujetties (35 avec un effectif supérieur ou égal à 300 salariés et 4 classées Seveso). L'essentiel des négociations a porté sur l'accroissement du nombre de membres et l'attribution d'heures de délégation supplémentaires.

Enfin, un accord sur deux prévoit la création de représentants de proximité. Il est observé que la présence négociée de représentants de proximité dans les entreprises multi-sites avec un CSE unique permet de compenser l'absence de CSE d'établissement. Le plus souvent, les acteurs de la négociation qui ont choisi la faculté de mettre en place des représentants de proximité ont négocié des attributions identiques à celles détenues par les Délégués du personnel.

L'enjeu de la négociation de l'accord consiste donc à trouver un équilibre sur ces trois critères notamment, en dotant ses membres de moyens d'actions suffisants afin de maintenir un dialogue social de qualité.

Mounia Saadaoui

Quelques informations complémentaires sur la CSSCT et les RP

① Les missions de la CSSCT

Quel que soit l'effectif des entreprises, les missions de la CSSCT sont définies dans les accords étudiés de façon similaire. De manière générale, il est mentionné que la commission bénéficie d'une délégation de toutes les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité) telles que :

- la prévention de la santé et la sécurité ;
- les enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladies professionnelles ;
- les enquêtes en cas de danger grave et imminent ;

- des inspections à intervalles réguliers en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 du Code du travail ;
- des propositions de mesures visant à faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

② Les critères de détermination du nombre de représentants de proximité (RP)

Ils sont très variables d'une entreprise à l'autre :

- par collège électoral : par exemple, un accord prévoit « 1 RP du collège AM ou du collège Cadres, exerçant ses activités professionnelles à titre principal sur un site en Paca ; 1 RP du collège AM ou du collège Cadres, exerçant ses activités professionnelles à titre principal sur un site hors de Paca » ;
- en fonction de l'effectif de l'établissement : par exemple, dans un accord, il est stipulé que « les restaurants présentant un effectif physique moyen inférieur à 80 seront pourvus d'un représentant de proximité. Les restaurants présentant un effectif physique supérieur à 80 seront pourvus de deux représentants de proximité » ou « des membres suppléants du CSE pourront être désignés représentants de proximité dans les établissements de plus de 1 000 salariés » ;
- répartis de manière homogène sur les établissements quel que soit l'effectif salarié ;
- par secteur ou pôle d'activité ;
- en regroupant plusieurs entités du même secteur géographique : un accord parle d'« implantations locales, afin de favoriser le dialogue social » ;
- « de manière à tenir compte de l'éloignement des différents sites de l'entreprise », c'est notamment la terminologie employée dans une entreprise du secteur des assurances qui compte plus de 400 salariés dans 41 sites répartis sur toute la France, pour la désignation de 3 représentants de proximité dans le réseau. Cette entreprise a prévu la création d'un CSE unique ;
- et/ou pour pallier l'absence de CSE d'établissement : dans une entreprise du secteur des activités des organisations religieuses employant plus de 2 000 salariés, l'accord prévoit la mise en place de 9 CSE d'établissement pour les

9 établissements distincts reconnus, mais 4 sites (dépourvus de CSE d'établissement) dont « la configuration avec des sites éloignés justifie la mise en place de représentants de proximité ». Cette entreprise a opté pour une configuration mixte avec à la fois des CSE d'établissement pour certains sites et pour d'autres dépourvus de CSE d'établissement la mise en place de RP.

③ Les attributions des RP

Dans les accords étudiés, les acteurs de la négociation qui ont choisi la faculté de mettre en place des RP ont négocié des attributions identiques à celles qui étaient détenues par les Délégués du personnel.

Ainsi, dans son périmètre géographique de compétences, le RP exerce ses missions « sans préjudice des attributions exclusives du CSE, (...), et sans se substituer aux membres du CSE ». Il se voit confier des attributions de terrain en matière de santé, sécurité et amélioration des conditions de travail, notamment la mise en place du document unique d'évaluation des risques. Interlocuteur privilégié de la CSSCT, il est chargé de relayer auprès du représentant de la Direction sur le site géographique et/ou du CSE les éventuelles problématiques rencontrées par les collaborateurs en matière de prévention des risques physiques, psychosociaux ou d'atteinte aux libertés individuelles. Il est prévenu en cas d'accident du travail comme de menace d'atteinte à la santé des collaborateurs. Il a également pour rôle de participer à la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail, ainsi qu'à la prévention des risques sur son site géographique.

Le RP peut être un membre élu du CSE : il cumulera alors les missions définies dans le périmètre du CSE et celles plus centrées sur son établissement de proximité. Il est souvent mentionné que le RP peut être un interlocuteur de l'inspecteur du travail et du médecin de la santé au travail, lors des visites d'établissement, chaque fois que celui-ci le jugera nécessaire.

Retrouvez toutes les publications du Service études, statistiques et évaluation sur le site de la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur : www.paca.direccte.gouv.fr

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur

23/25, rue Borde, CS 10009 - 13285 Marseille Cedex 08 - Tél. : 04 86 67 32 00

Directeur de la publication : Patrick Maddalone

Chef du service études, statistiques et évaluation : Rémi Belle - remi.belle@direccte.gouv.fr

Réalisation : Mounia Saadaoui - mounia.saadaoui@direccte.gouv.fr

Conception : Agence Elixir