

## Sommaire

Edito

1

Le point sur : le Comité Social  
et Economique, une instance  
« à la carte »

2

Témoignage : « Aboutir à un  
consensus partagé dans un  
contexte sensible : l'accord CSE  
de l'entreprise Wilmar »

3

L'actualité de la Politique  
du Travail - L'agenda

4

L'ambition de **Travail !**, la nouvelle publication de la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur, est de proposer une information concrète sur la politique du travail dans notre région et sur l'action des agents du système d'inspection du travail et de leurs partenaires. Convoquant la parole de décideurs ou d'experts de nos services, **Travail !** offre à la fois un commentaire de l'actualité réglementaire et un retour sur l'activité de l'inspection du travail dans les entreprises de notre région.

## Le Comité Social et Economique : les enjeux de sa mise en place



### Edito

**Patrick Maddalone**  
Directeur Régional de la Direccte  
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Traduction de l'objectif global de rénovation du modèle social français souhaitée par le Gouvernement, la deuxième des ordonnances signée le 22 septembre 2017 par le Président de la République a institué le Comité Social et Economique (CSE) pour toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, en lieu et place des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Avant le CSE, les questions économiques et sociales étaient traitées au sein des différentes instances existantes (Délégués du Personnel, Comité d'entreprise, CHSCT). Le CSE permet désormais aux chefs d'entreprises et aux représentants du personnel de traiter l'ensemble des sujets relevant du dialogue social dans un cadre unique, avec un point de vue plus global et stratégique sur ces sujets. L'ordonnance instituant le CSE donne aussi et surtout aux partenaires sociaux au sein de l'entreprise la faculté de décider davantage, par la négociation, des règles qui lui seront applicables en matière de dialogue social.

Il s'agit là d'une évolution décisive qui va très au-delà d'une simple fusion technique des institutions représentatives du personnel : ce dont il est question, c'est d'une opportunité unique pour les entreprises et les représentants des salariés de mettre en place, par accord, un dialogue social plus moderne, plus efficace, et plus large. Le pari est que la réussite du dialogue social soit aussi synonyme de performance économique.

Les entreprises concernées (entreprises d'au moins 11 salariés) devront obligatoirement avoir mis en place la nouvelle instance au 1er janvier 2020.

Parce qu'il s'agit là d'un enjeu central pour les entreprises de notre région, j'ai souhaité que ce nouveau numéro de la publication « **Travail !** », initiée par la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur, présente les mécanismes qui permettent aux entreprises de mettre en place le CSE et de négocier un accord pour assurer un fonctionnement amélioré. Des liens vous permettront d'aller plus loin dans les questions que vous pourriez vous poser sur ces sujets. Il m'a également semblé éclairant de proposer à une entreprise ayant signé un accord CSE d'apporter son témoignage. Je vous en souhaite bonne lecture.

## Le point sur : le Comité Social et Economique, une instance « à la carte »

Par Charline LEPLAT, Chargée  
de mission régionale « Dialogue  
social » à la Direccte Provence-  
Alpes-Côte d'Azur

L'une des ordonnances « Travail » du 22 septembre 2017 est venue modifier en profondeur le paysage de la représentation du personnel avec l'avènement d'un nouvel acteur : le Comité Social et Economique (CSE). Le CSE est ainsi une instance nouvelle de représentation du personnel pour toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, qui devront avoir organisé leurs élections professionnelles d'ici le 31 décembre 2019. Le Code du Travail pose alors un socle minimal uniforme quant aux moyens et aux attributions de ce nouvel acteur.

Cependant, et il s'agit là d'une innovation majeure, le législateur place aujourd'hui le CSE au cœur de la négociation d'entreprise et fait de ce comité

>>>> page 2

un sujet de négociation à part entière. Ainsi, depuis sa mise en place en passant par son périmètre d'implantation géographique, son fonctionnement, ses moyens ou encore ses attributions, tous ces thèmes sont désormais **à la main de chaque entreprise**. Cette liberté inédite de négocier sur le CSE s'ouvre ainsi aux acteurs de l'entreprise qui peuvent s'en emparer **même après le 31 décembre 2019**, lorsque le CSE est en place !

## ■ Pourquoi conclure un accord CSE dans chaque entreprise ?

La négociation permet d'adapter cette instance au plus près des spécificités de chaque entreprise, de son activité, de ses risques professionnels, de son implantation géographique ou encore de ses projets économiques. Co-construit au plus près du terrain par les acteurs concernés, le CSE a ainsi vocation à constituer **une instance « à la carte »** adaptable à chaque entreprise par la voie de son accord collectif.

La négociation sur le CSE constitue également un enjeu majeur **pour la santé et la sécurité des salariés** en donnant les moyens à cette instance d'engager avec le chef d'entreprise des échanges pour la prévention des risques et des maladies professionnelles.

Enfin, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le CSE peut être **un négociateur** et contribuer à la production d'accords d'entreprise à fort contenu (durée et aménagement du temps de travail, salaires et primes ...). Encore faut-il qu'il dispose du temps nécessaire pour négocier avec le chef d'entreprise : l'accord CSE peut y parvenir.

## ■ Quand et comment négocier ?

Il est important de se donner un peu de temps : celui de la réflexion sur les besoins de l'entreprise en vue **d'un état des lieux préalable** (comment ont fonctionné les anciennes instances, quels sont les projets de l'entreprise...). Ce temps de « diagnostic » implique dès lors de négocier un accord CSE **en amont des élections professionnelles**, et non concomitamment.

La négociation d'un tel accord se fait entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise. En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, l'accord se négocie avec **la majorité des membres titulaires du CSE** si celui-ci existe déjà et ce, même après le 31 décembre 2019.

## ■ Sur quels thèmes peut-on négocier ?

De nombreux thèmes (25 environ !) sont placés à la main de l'entreprise pour lui permettre de construire « **son** » comité. A chaque entreprise et à ses acteurs d'identifier concrètement les thèmes les plus adaptés pour disposer d'un CSE qui leur ressemble.



En voici quelques illustrations :

- La détermination du nombre et du périmètre **des établissements distincts** par accord CSE pour une représentation élue de proximité.
- Autre champ de la négociation : **les représentants de proximité** qui assurent l'interface de terrain entre le chef d'établissement et les salariés, en particulier sur des sites géographiquement éloignés. Cependant, encore faut-il que l'accord CSE les mette en place, le Code du Travail ne les rendant pas obligatoires.
- Tel n'est pas le cas de la **commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)** qui, elle, est obligatoire pour les entreprises d'au moins 300 salariés ou dans certaines entreprises « à risques ». Cependant, le Code du Travail n'est prescriptif que sur trois points : la CSSCT est composée d'au moins trois membres, elle est présidée par l'employeur, elle exerce les missions que lui délègue le CSE. Et c'est tout... Le reste, qu'il s'agisse des attributions de la CSSCT, du nombre de ses réunions, de ses moyens relève de la négociation propre à chaque entreprise. Elle peut être mise en place volontairement même en dessous de 300 salariés.

La mise en place du CSE est ainsi une opportunité pour revisiter mais aussi co-construire en interne cette nouvelle instance, miroir du dialogue social dans l'entreprise : la négociation d'un accord CSE constitue dès lors la pierre angulaire qui permettra d'initier, de développer ou de préserver dans l'entreprise un dialogue social constructif mais aussi d'anticiper les négociations d'entreprise à venir sur l'ensemble des autres enjeux...

**Charline LEPLAT**

*Charline LEPLAT est Directrice Adjointe du Travail, en charge, au sein du Pôle Travail de l'Unité Régionale de la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur, du dialogue social et notamment de l'accompagnement collectif des syndicats de salariés et organisations patronales, des professionnels du droit (experts comptables, DRH, avocats...) sur le CSE, les nouvelles modalités de négociation collective, ou l'égalité professionnelle femmes-hommes.*

# Le témoignage

**Caroline Fabre,**

RRH de la société Wilmar France Holdings

## Aboutir à un consensus partagé dans un contexte sensible : l'accord CSE de l'entreprise Wilmar



Caroline Fabre est RRH de la société Wilmar France Holdings, entreprise de 24 salariés évoluant dans le secteur de la chimie à Martigues et classée Seveso seuil haut. Dans la perspective de l'organisation des élections professionnelles en novembre 2018, l'entreprise parvient à signer avec le délégué syndical un accord « relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE ». Or, parallèlement, l'entreprise se trouve confrontée à une perspective de rachat et d'intégration dans une Unité économique et sociale. Les négociations sur le CSE se tiennent alors dans un contexte nécessairement anxiogène. Pour autant, l'accord est négocié en trois semaines et signé le 5 novembre 2018.

Caroline a bien voulu témoigner de son expérience et répondre aux questions de notre rédaction.

### **Caroline, quels sont les éléments de contexte qui ont permis la signature dès 2018 d'un accord CSE dans votre entreprise ?**

Je crois que l'essentiel tient à l'histoire des relations sociales chez Wilmar France Holdings, qui ont toujours été très construites. Lorsque nous avons pris connaissance des nouvelles obligations qui nous étaient faites, nous ne savions pas encore à quoi nous conduirait le rachat annoncé de notre entreprise. Pour autant, le renouvellement des mandats des représentants du personnel devant

intervenir en novembre 2018, nous avons fait le choix, malgré les incertitudes qui pesaient sur l'avenir, d'engager la négociation sans attendre. Les conditions à l'interne le permettaient : une volonté de la direction de maintenir un fonctionnement des IRP (délégués du personnel et CHSCT) qui s'était jusqu'à présent montré satisfaisant mais aussi un délégué syndical disposé à se mettre à la table des négociations. Des facteurs clés de succès qui ont permis d'aboutir à la signature d'un accord en 3 semaines et 6 réunions, et ce de la pleine initiative de l'entreprise au niveau local, sans impulsion du siège du groupe indonésien auquel elle appartenait !

### **Comment la négociation s'est-elle opérée ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ?**

Nous sommes entrés dans le vif du sujet dès la première réunion relative au protocole d'accord pré-électoral. Les points de vue étaient à ce stade assez divergents, il y avait des points de blocage avec notamment une demande forte du délégué syndical pour que soit augmenté le nombre de titulaires et de suppléants. Cependant, notre effectif se limitant à 24 salariés, l'entreprise souhaitait une solution raisonnable en termes de moyens en s'inspirant de l'existant, en particulier en matière de sécurité et de santé au travail. Il y avait dans l'entreprise deux délégués du personnel (un titulaire et un suppléant), et un CHSCT composé de 3 salariés (dont

un des DP). Le nombre d'élus dans la nouvelle configuration est demeuré à trois. En revanche, afin de permettre une bonne démultiplication de la communication dans l'entreprise, nous avons souhaité que tous les élus (dont le suppléant mais aussi le représentant de proximité) soient conjointement présents à toutes nos réunions mensuelles, sur la base d'un calendrier annuel fixé à l'avance, de manière à maximiser la présence de tous.

### **Quel bilan faites-vous de cette expérience, un an après la signature de l'accord ?**

Un bilan positif ! Et ce point de vue est partagé par le délégué syndical. Dans le passé, il y avait beaucoup de redites entre les réunions des DP et le CHSCT. Aujourd'hui, il y a moins de doublons, et une meilleure coordination dans la manière dont sont abordées les problématiques économiques, de santé et de sécurité dans l'entreprise.

Les clés de la réussite de la négociation de notre accord tiennent à mon sens à la volonté conjointe des deux parties de faire émerger un consensus, et au respect mutuel qu'elles se sont manifesté tout au long du processus. Et puis sans doute au souci qui a été le nôtre de nous concentrer sur des points concrets afin de dépassionner les discours. Au fil des réunions, notre CSE a aujourd'hui trouvé son équilibre, et cette stabilité est nécessaire pour appréhender les adaptations permanentes que doit conduire l'entreprise.

# L'actualité de la politique du travail

## Nomination de deux ambassadeurs régionaux « Egalité professionnelle »

Reçus par Muriel Pénicaud, ministre du Travail le 14 octobre dernier, ils auront pour objectif, en lien avec les services de la DIRECCTE, d'expliquer aux chefs d'entreprise le sens de la réforme et partager les bonnes pratiques.

## Index Egalité Professionnelle : bientôt, un accompagnement à votre disposition

Prochainement, un appui et un accompagnement à la publication de l'Index Egalité Professionnelle sera mis à la disposition des entreprises de plus de 50 salariés. Des sessions de formation/sensibilisation réparties sur le territoire régional, des classes virtuelles ou encore des modules d'e-learning seront proposés aux chefs d'entreprise afin de les guider, de manière très pratique, dans le calcul de leurs indicateurs ou la recherche de mesures correctives adaptées à la réduction des écarts constatés.

## CSE : un guide pratique d'aide à la négociation d'un accord d'entreprise

Après la production en 2018 d'un guide dédié au télétravail, la Conférence Régionale Travail qui réunit en son sein les partenaires sociaux du territoire a travaillé, avec l'appui de la Direccte, sur un guide pratique intitulé « Comité Social et Economique, négocier un accord d'entreprise-mode d'emploi ». Il sera mis en ligne sur le [site de la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur](#) d'ici la fin de l'année.

## L'agenda

- LE 28 NOVEMBRE 2019 à 11h30 s'est déroulé un webinaire co-organisé par la Direccte et l'ARACT Paca sur le thème de la Qualité de Vie au Travail « *S'engager durablement pour une performance globale* » : comment engager ou pérenniser une démarche QVT, méthodes et facteurs clés de succès, témoignage d'un acteur d'entreprise. La vidéo de cette web conférence sera disponible en replay sur [Webikeo.fr](#).
- LE 12 DÉCEMBRE 2019 : réunion d'information « *Index égalité femmes- hommes, un levier au cœur du dialogue social* » à Rousset animée par la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur avec l'appui du Groupement Industriel de la Haute Vallée de l'Arc et le témoignage de deux chefs d'entreprise nommés « ambassadeurs de l'égalité professionnelle » par le ministère du travail.
- Le 13 DÉCEMBRE 2019 à 09h00, le comité départemental de prévention des risques psychosociaux des Alpes-Maritimes organise une matinale dans les locaux de l'U2P sur le thème « *Actualités sur les RPS : méthodologie, outils et mise en pratique* ». Informations et inscriptions sur : <http://www.sante-securite-paca.org/>
- DÉCEMBRE 2019 : un webinaire sur le CSE dans les TPE-PME : dans le cadre de son accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés dans la mise en place des CSE, l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective du Var va proposer un webinaire dédié, qui sera co-animé par l'UPV et la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur et qui sera mis en ligne au mois de décembre prochain.
- JANVIER 2020 : réunion d'information « *Index Egalité Professionnelle* » à destination des entreprises d'au moins 50 salariés du département des Alpes-de-Haute-Provence, organisée par l'Union des Entreprises du 04 et animée par la Direccte Provence-Alpes-Côte (date à préciser) .

## Pour en savoir +

- **Rendez-vous sur le site de la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur :**

<http://paca.direccte.gouv.fr/La-representation-du-personnel>

- « *LE CSE : quels enjeux de négociation ? Un webinaire pour tout comprendre* »
- *2 motions design* : « *le CSE, nouvelle instance représentative du personnel* », « *Négocier un accord d'entreprise sur le CSE* ». A paraître prochainement : « *le CSE et la santé sécurité au travail* »
- « *Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés : un questions-réponses pratique à destination des TPE-PME* ».

**Travail !** est une publication de la Direccte Provence Alpes-Côte d'Azur

**Directeur de la publication** : Patrick Maddalone

**Rédaction** : Charline Leplat, Frédéric Bully

**Coordination graphique et éditoriale** : Unité Communication de la Direccte Paca

**Création** : L'Agence Mars

**Crédits photos** : Caroline Fabre, Charline Leplat, Frédéric Bully