



**S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS**

# **COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES UN REcul DU DIALOGUE SOCIAL**

## **SOMMAIRE**

- Introduction
- Quelques chiffres sur la mise en place des CSE
- Typologie CFDT des accords de mise en place des CSE
- Présentation des entreprises UES Korian, UES But et Marionnaud
- Les propositions de la CFDT

### **SERVICE DE PRESSE**

TÉL : 01 42 03 80 12  
presse@cfdt.fr

**DOMINIQUE PRIMAULT**  
Attaché de Presse

**VALÉRIE MALET**  
Assistante

## **COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES UN RECU DU DIALOGUE SOCIAL**

**La CFDT constate un réel appauvrissement du dialogue social dans bon nombre d'entreprises. De nombreux comités sociaux et économiques ne sont toujours pas installés, mais il est encore temps de redresser la barre.**

Mis en place par les ordonnances de septembre 2017, et ayant vocation à instaurer une nouvelle organisation du dialogue social, le comité social économique est loin de tenir cet objectif.

Lors de la concertation qui a débouché sur les ordonnances, la CFDT privilégiait une organisation du dialogue social modulable par accord dans l'entreprise. Le législateur n'a pas retenu ce choix qui permettait de parler de la qualité du dialogue social au lieu de se focaliser sur la question des moyens.

La CFDT grâce à ses militants tient un suivi de la mise en place des CSE. L'installation des CSE a démarré timidement début 2018 et aujourd'hui encore l'objectif est loin d'être atteint : 42 594 CSE sont installés, mais nombreux sont encore les établissements dépourvus de CSE. Par ailleurs, la CFDT estime que plus de 9 CSE sur 10 sont mis en place sans accord.

Baisse des moyens, perte de proximité, centralisation des instances, minimisation de la dimension santé et sécurité, éviction des suppléants, augmentation de la charge de travail des élus, voici quelques-uns des effets du CSE sur le dialogue social.

D'ailleurs, le comité de suivi des ordonnances, a lors de sa séance de septembre dernier présenté les résultats d'une enquête de terrain qualitative menée par Orseu et Amnyos. Cette enquête conforte l'analyse faite par la CFDT et le bilan d'étape du comité de suivi des ordonnances réalisé en juin 2019 : une mise en place des CSE calquée le plus possible sur l'organisation actuelle, une rationalisation des moyens...

La CFDT dresse le constat d'un véritable recul du dialogue social, là où la loi de ratification des ordonnances dans son exposé des motifs prônait de « *mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise et favoriser les conditions d'implantation syndicale et d'exercice de responsabilités syndicales, applicables aux employeurs et aux salariés* ».

Face à cette situation qui se dégrade, au dialogue social qui s'appauvrit, la CFDT accompagne les militants grâce à différents outils ( site internet dédié accessible aux militants et élus du personnel, affiches : [Lien 1](#) ; [Lien 2](#), facebook live : [Lien](#)) mais formule aussi des propositions très concrètes.

## Quelques chiffres sur la mise en place des CSE

Lors du comité d'évaluation des ordonnances du 19 septembre 2019, la Direction générale du travail a fait état des derniers chiffres suivants :

- 42 594 établissements (établissement distinct au sens du Code du travail) ont effectivement mis en place un CSE, soit 24% de plus que les derniers chiffres datant de mai 2019, avec le détail suivant :

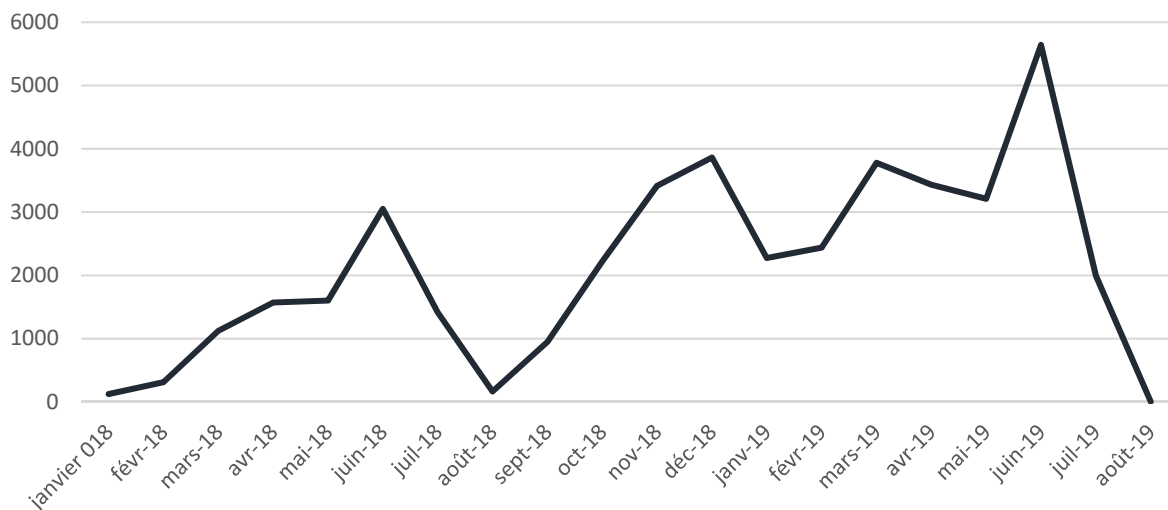
- 18 411 établissements de moins de 50 salariés
- 17 590 établissements comprenant de 50 à 299 salariés
- 3 646 établissements de 300 salariés et plus

- 15 761 établissements n'ont pas mis en place de CSE en raison d'une carence totale de candidatures. 85% de ces situations concernent des établissements de moins de 50 salariés.

- Au 27 juin, la CFDT ne comptabilisait que 1 500 accords de mise en place du CSE (nos estimations nous laissent à penser que plus de 9 CSE sur 10 sont mis en place sans accord).

- A ce jour nombreux sont encore les établissements à ne pas avoir mis en place de CSE. L'échéance est fixée au 31 décembre 2019.

### Nombre d'établissement ayant effectivement mis en place un CSE : évolution janvier 2018/août 2019



Source : chiffres fournis par la DGT

## **Typologie CFDT des accords de mise en place des CSE**

**La CFDT a mené un travail avec ses organisations de recensement et d'analyse d'accords mettant en place le CSE. Il ressort de ces analyses, un classement de ces accords selon 3 typologies. Voici ci-dessous les 3 typologies avec les entreprises concernées.**

**- 1<sup>ère</sup> typologie : Les accords qualifiés de « bons accords » :**

Ici, le parti pris de départ des signataires n'est pas que le CSE est la fusion des instances CE, DP et CHSCT, mais qu'il s'agit bien d'une nouvelle instance, d'un nouveau type, invitant à une approche systémique des enjeux de cohésion sociale dans l'entreprise. Ici, le cadre de fonctionnement de la nouvelle instance a été totalement redéfini en impulsant une démarche de co-construction.

**Les entreprises ayant adopté cette démarche sont les suivantes :**

**ADSEA Hauts-de-France ; l'APEC ; Argedis ; DEFONTAINE S.A ; EIFFAGE Construction Pays-de-la-Loire ; KORIAN ; KRYS ; la MAIF ; le Groupe MGEN ; LIDL ; MAE ; UES Fleury-Michon ; UES GALLIMARD ; SMA BTP ; UES GALLIMARD ....**

**- 2<sup>ème</sup> typologie : Les accords qui « rationalisent » les moyens tout en donnant des marges d'action :**

Ici, à la lecture de l'accord, on comprend que les discussions sont allées sur le fond des enjeux du dialogue social. Les moyens sont réels bien que très cadrés.

**Les entreprises ayant adopté cette démarche sont les suivantes :**

**BUT ; Entreprise XPO ; ID Logistic ; Isigny Sainte Mère ; PEGLER YORKSHIRE ...**

**- 3<sup>ème</sup> typologie : Les accords qualifiés d'accords « a minima » :**

Ici, après un préambule erratique, l'accord se limite au socle du décret sans créer aucune mesure supra-légale. Ces accords ne prévoient également rien sur l'articulation des nouvelles instances (CSE unique, Commission santé sécurité et conditions de travail, représentant de proximité, autres commissions...), en matière de droit à l'expertise, en termes de montée en compétences des suppléants, ou encore de reconnaissance des compétences et accompagnement des élus. L'accord finalement est centré sur la réduction drastique des moyens de fonctionnement de l'instance.

**Les entreprises ayant adopté cette démarche sont les suivantes :**

**Association Polygone ; BRITTANY FERRIES ; Crédit Mutuel Océan ; DOMUSVI DOMICILE ; ELECTRO DEPOT ; Entreprise PROSEGUR ; ESPEREM ; FEDEX ; Fondation de Nice ; Groupama Paris Val de Loire ; GODIN ; HSBC ; Ingredia ; Kéolis Atlantique ; LCL ; MBK ; MARIONNAUD ; Média post ; NOCIBE ; Polyclinique de l'Europe ; SODEXO hygiène et propreté ; Trouillard S.A.S ; WEBHELP ...**

## **Informations sur les entreprises des élus CFDT présents**

### **UES KORIAN France :**

Effectif : 25 000 salariés

Nombre d'établissements : 382 voire 400 au regard des nouvelles acquisitions récentes en 2019

Nombre d'élus CSE : 324

Date de signature de l'accord : Accord relatif au dialogue social au sein de KORIAN France signé le 25 janvier 2019. La CFDT a signé cet accord.

La représentativité de chaque Organisation Syndicale représentative dans l'USE Korian France durant les dernières élections 2016 : UNSA 28% ; CGT 24% ; CFDT 23% ; FO 10%

### **UES BUT :**

Effectif : 6 180 salariés

Nombre d'établissements : 207

Nombre d'élus : 800

Date de signature de l'accord de mise en place du CSE : Accord collectif relatif à la structuration de la représentation du personnel au sein de l'UES BUT signé le 7 juin 2018. La CFDT a signé cet accord.

La représentativité de chaque Organisation Syndicale : CFDT 37,11% ; CFTC 27,86 % ; CGT 23,18 % ; FO 11,84 %

### **MARIONNAUD :**

Effectif : 3022 salariés (Equivalent temps plein)

Nombre d'établissements : 465

Nombre d'élus : 25

Date de signature de l'accord ou du Protocole d'accord préélectoral (PAP) uniquement (le cas échéant) : PAP unilatéral signé par la direction le 3 septembre 2018

La représentativité de chaque Organisation Syndicale : CFDT 25,61 % ; CGT 35,19 % ; UNSA 28,18 % ; CFE/CGC 11,02 %

## Les propositions de la CFDT

La CFDT formule des propositions pour changer la donne car il est encore temps de réagir et de donner au dialogue social les moyens de bien fonctionner :

- Avant l'engagement de la négociation, rendre systématique la réalisation d'un état des lieux du fonctionnement du dialogue social et économique dans l'entreprise et pour cela il est notamment possible d'utiliser les formations communes ;
  - Systématiser la négociation d'accords de méthode ;
  - Instaurer un rapport de forces lors de la négociation afin que l'accord justifie le périmètre de mise en place du CSE pour parvenir à un périmètre cohérent et permettant un dialogue social de proximité effectif en fonction des réalités de l'entreprise ;
  - Négocier un préambule innovant avec des objectifs clairs et déterminés ;
  - Négocier systématiquement intégrer une clause de revoyure ;
  - Instaurer une commission de suivi régulière de l'accord de mise en place du CSE, avec des indicateurs chiffrés qui déterminent si les objectifs de l'accord intégrés dans le préambule sont atteints ou pas ;
  - Revenir sur les délais préfix : de 2 à 3 mois ;
  - Mettre en place des commissions du CSE utiles, voire innovantes