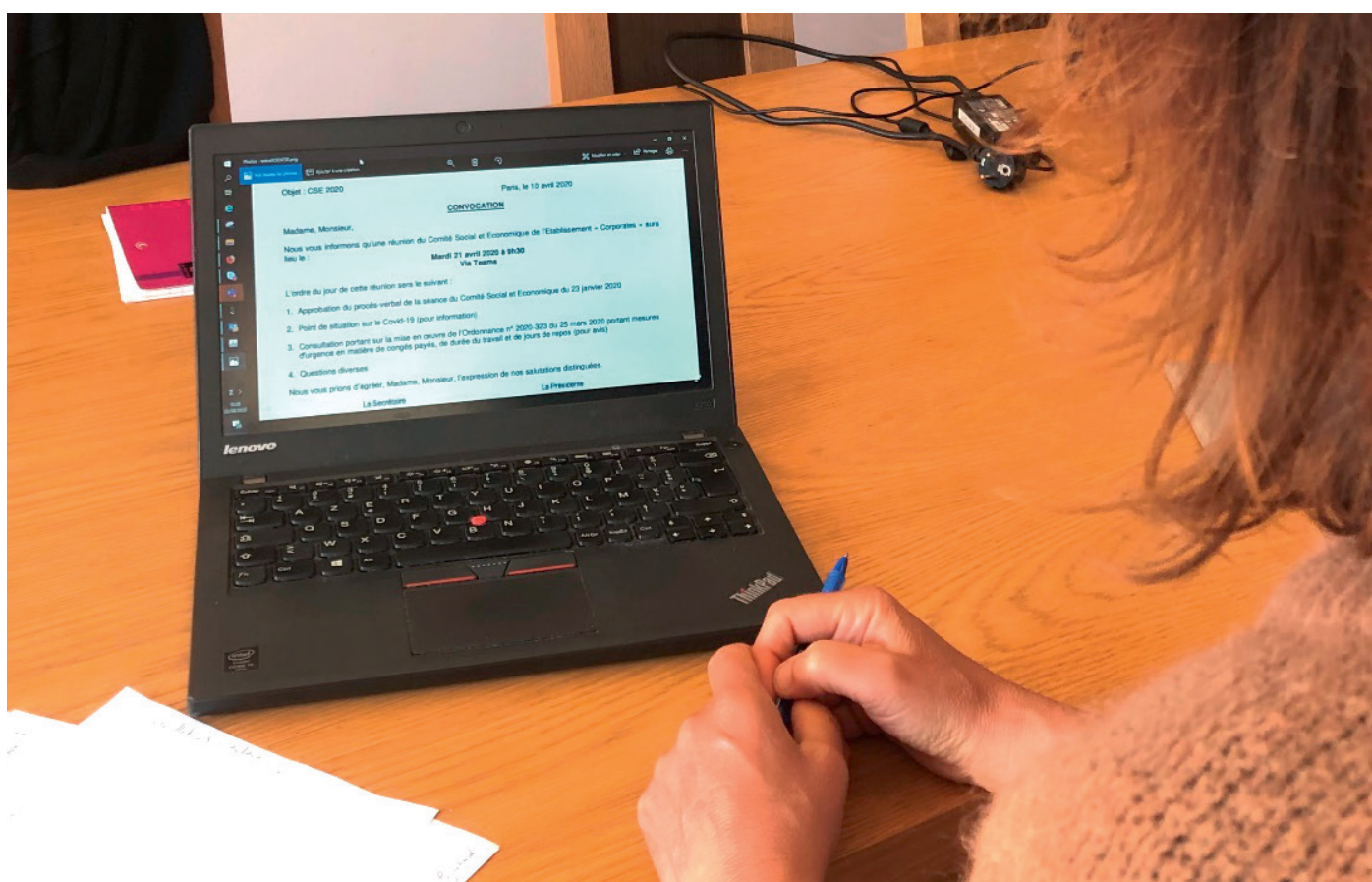


CSE: CETTE NOUVELLE IRP QUI NOIE LE DIALOGUE SOCIAL ET ENTRAVE LA PROXIMITÉ



Les entreprises des IEG sont rentrées, fin 2019, dans une nouvelle ère en termes de représentativité du Personnel. Comme toutes les autres entreprises françaises elles ont dû se mettre à la page des ordonnances Macron avant le 1^{er} janvier 2020. Après la loi Rebsamen (2015) censée « moderniser » le dialogue social dans les entreprises et favoriser l'emploi (?), la loi « Travail » El Khomri (2016) censée « dépoussiérer » le Code du Travail, les ordonnances Macron (2017) ont modifié en profondeur les périmètres et modalités de la négociation collective ainsi que les Institutions Représentatives du Personnel (IRP).

DU COMITÉ D'ENTREPRISE (CE) AU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

Une nouvelle instance qui gagne un S à son sigle mais qui perd beaucoup de pouvoir...

Fini les Comités d'Établissements (CE) aux prérogatives purement stratégiques et économiques quant aux orientations des entreprises.
Fini les CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail), indépendants et influents, pour traiter des questions de santé et sécurité au travail.

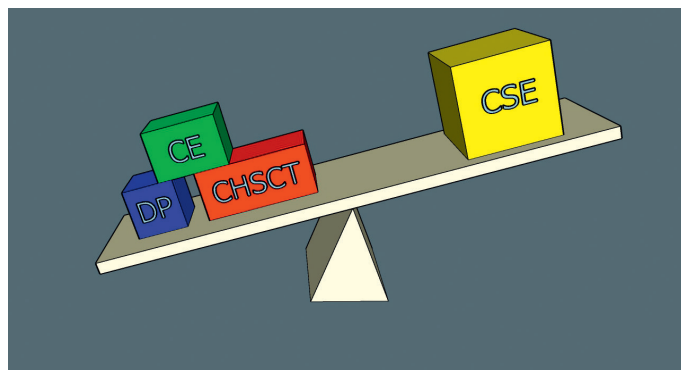
Fini aussi les Délégués du Personnel (DP), en proximité immédiate des salariés pour la défense de leurs droits individuels et collectifs.

Place maintenant à un mastodonte : le Comité Social et Économique qui rassemble un aréopage d'élus qui se doivent d'être compétents sur tout puisqu'ils/elles siègent dans l'organisme qui rassemble désormais les prérogatives de tous les autres.

Le CSE : la seule instance qui garde un « pouvoir » juridique

Toutes les commissions, y compris les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail, n'ont aucun pouvoir juridique. Les décisions se prennent et ne doivent se prendre qu'au CSE.

Pour le coup, Macron a réussi son coup : tenter d'enfermer encore plus les représentant.e.s du Personnel dans des contraintes faites de dossiers à instruire, de réunions à tenir, de rendez-vous de « dialogue social » avec la direction, pour en faire des techniciens du dialogue social. Le but est de les éloigner des salarié.e.s pour affaiblir encore davantage le rapport de force.



Toute la démarche syndicale de la CGT est ainsi mise à mal. Dans ces conditions nouvelles, comment rencontrer les salarié.e.s pour construire avec eux leurs revendications ? Comment tout simplement les REPRÉSENTER pour faire face aux décisions de l'entreprise ?

L'Ufict est allée à la rencontre de ces nouveaux élus.cuvée 2019. Des femmes et des hommes « p'tits nouveaux ou vieux briscards »... Ils/elles s'expriment sur leurs expériences, passées et récentes, sur les premières difficultés vécues ou pressenties.

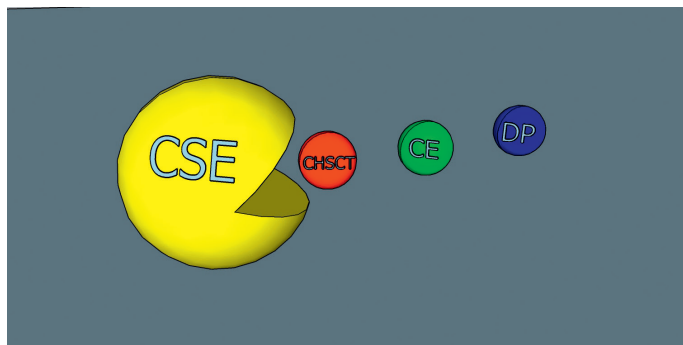
Des conséquences négatives avec le CSE

Pour mieux comprendre les impacts inévitables du CSE sur le dialogue social, sur les salarié.e.s et les élus.es, il faut d'abord considérer les conséquences immédiates que ce nouveau CSE a eues après le 15 novembre 2019.

Naïvement, nous pouvions avoir l'illusion que le champ d'action des

CSE ne serait pas si différent des anciens comités d'établissements. Pourtant, tel n'a pas été le cas ! D'une part les péri-

**Les élu.es au CSE
sont contraints de
cumuler les mandats**



mètres géographiques ont parfois changé et d'autre part les moyens d'action des élu.e.s ont été lourdement amputés.

Sur un même périmètre « économique » d'entreprise, les élu.e.s du CSE sont souvent plus nombreux... mais la fusion dans cette unique instance des missions des anciens CE, CHSCT et DP contraint les élu.e.s à cumuler les mandats dans les multiples commissions qui composent le CSE.

Par exemple, en matière de Santé Sécurité et Conditions de Travail, pour siéger dans la nouvelle commission CSSCT, il est obligatoire d'être élu en CSE : cela multiplie les contraintes. F., élu Enedis fait le constat suivant :

« Nous étions 16 élus en CHSCT, nous nous retrouvons à 4, avec des salarié.e.s à rencontrer sur un périmètre géographique 4 fois plus vaste qu'auparavant ».

Même si dans certains établissements des « représentant.e.s de proximité » ont été désigné.e.s pour remplacer peu ou prou les Délégué.e.s du Personnel, si emblématiques du dialogue social : « Ils n'ont pas les prérogatives du DP et sont donc contraints de faire remonter des questions de terrain au CSE, la plus haute instance » nous explique L., élu dans la filiale EDF Renouvelables.

« Dans la CSSCT il n'y a même plus de procès-verbal »

À la direction Commerce (aussi bien à EDF qu'à ENGIE), les contraintes géographiques imposées par les nouveaux périmètres font que certain.e.s élu.e.s sont même contraint.e.s de se déplacer dans toute la France pour siéger chaque mois dans les instances ou autres réunions.

Une CSSCT qui n'a plus le pouvoir du CHSCT

La CSSCT a seulement l'obligation d'écouter des informations descendantes. Elle peut éventuellement dire qu'elle n'est pas d'accord, mais sans pouvoir être consultée, sans la capacité financière à engager des expertises.

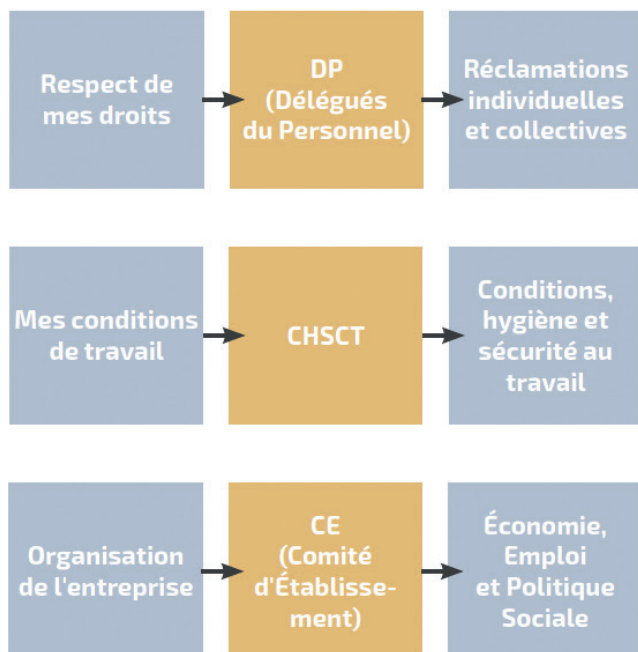
H. (Enedis) siégeait en CHSCT : « L'expertise c'était utile, rassurant pour les élu.es, car on pouvait faire reculer la direction grâce à elle.

Dans la situation actuelle, nous voyons bien que la santé des salariés est essentielle, pourtant dans la CSSCT il n'y a même plus de procès-verbal, plus de secrétaire de l'instance. C'est la direction qui fixe l'ordre du jour et qui rédige un relevé de position ».

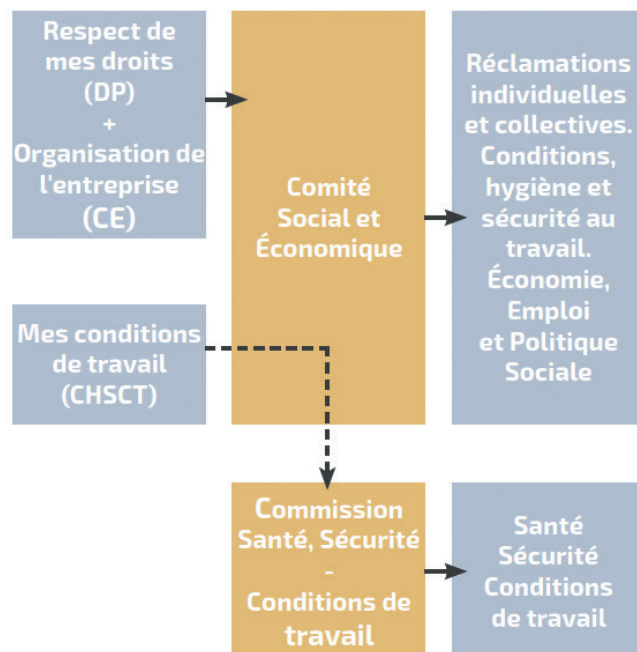
Un dialogue social écorné

H.H. fait clairement le constat que : « Le CSE c'est plus de travail de dossiers et moins de terrain. Le nombre important d'élue.s en séance freine la prise de parole ». Pour L.L. (EDF Renouvelables) : « Les nouvelles instances sont « des réunions

AVANT



APRÈS



Les DP, CHSCT, CE d'avant sont désormais remplacés par le CSE et ses commissions



technocratiques », très éloignées du travail et des préoccupations des salariés, avec un ordre du jour verrouillé ». « Beaucoup plus d'élus.e.s dans une même instance, cela noie les débats, ne permet pas de débattre de façon constructive, ni avec la direction, ni avec les autres organisations syndicales », ajoute F. d'Enedis.

L'Ufict CGT porte une autre conception de l'activité syndicale

Être à l'écoute des salarié.e.s pour comprendre leur quotidien, leurs activités, leurs préoccupations, leurs besoins et les confronter aux projets des Directions. En informer les salarié.e.s pour qu'ils puissent défendre leurs droits, donner leur avis et être acteurs de leur vie au quotidien, via leurs représentant.e.s du Personnel, tel doit être notre but premier. Malheureusement, dans le contexte du CSE, il y a fort à parier que les salarié.es seront de plus en plus éloigné.es de leurs représentant.es. Éloigné.e.s par la distance et éloigné.e.s par le manque de disponibilité qui se fait déjà jour.

Un bilan des CSE déjà édifiant

Après seulement quelques mois de CSE le constat des militant.es est déjà édifiant : « *Macron a bien réussi son coup en diminuant nos moyens. Si les salariés nous voient moins, ce sont les directions qui vont prendre la main* », déplore F. d'Enedis. Il a constaté, au cours des années, que : « *Les agents font plus confiance aux élus.e.s de leur périmètre, proches d'eux, qu'ils connaissent bien. Mais s'ils ont affaire à un.e autre élu.e CGT qu'ils ne connaissent pas, car moins disponible sur leur périmètre, le lien avec la CGT sera moins fluide. Ça pose le problème de la confiance et de la proximité. Les élus.e.s doivent s'approprier un territoire plus vaste, avec des problématiques de sécurité et de conditions de travail parfois différentes. Du coup, on risque rapidement d'être moins efficaces pour les salarié.e.s* ». Même constat pour M. (EDF commerce) : « *On assiste à la création d'une « élite syndicale professionnelle », dans le sens*

ou les Directions flattent les ego des élu.e.s, nous caressent dans le sens du poil, en même temps qu'elles nous coupent les jambes. Le temps manque pour aller sur le terrain, construire le revendicatif et travailler les dossiers avec les salarié.e.s ».

Pour Johanne, militante à Flamanville, la proximité aussi est primordiale pour mener une activité syndicale saine et efficace : « *Les propositions de la CGT sont entendues par la Direction si elles sont construites et argumentées avec les salarié.es. Cela nourrit la confiance et se traduit ensuite lors des résultats aux élections* ».

Néanmoins, certain.es élu.es ont pris des décisions, en toute connaissance de cause, quant à leur engagement syndical, afin de l'adapter à leur vision de l'activité syndicale. Ainsi, Philippe, ingénieur et militant chez Engie, a conditionné son mandat en CSE à un détachement à seulement 50 % : « *J'ai demandé à être détaché à 50 % seulement, justement pour rester en lien avec mes collègues. Ce n'est pas toujours facile à gérer, mais j'ai un manager compréhensif et pour le moment ça fonctionne* ». Mais Philippe reconnaît aussi que c'est plus difficile qu'il ne le pensait d'articuler son activité professionnelle et son engagement syndical. Son manager à lui est facilitateur, mais c'est loin d'être le cas pour d'autres militant.es. L'intérêt qu'il y voit est double : garder le lien avec ses collègues et leurs préoccupations

quotidiennes, mais aussi faire entrer la CGT dans leur quotidien : « *Mon nouveau mandat a suscité l'intérêt de mes collègues sur la vie de l'entreprise. J'ai même pu me servir de ce lien avec eux pour alimenter des débats en CSE et leur faire un retour* ». Cet aspect positif d'un détachement partiel est partagé par M. (EDF Commerce) : « *Selon les possibilités (périmètre, type de métier, mandat...), les élu.e.s doivent garder*

un pied dans l'entreprise afin d'avoir la légitimité des salarié.e.s et pouvoir apporter des arguments concrets devant les projets des Directions ».

Au-delà du choix volontaire qui pourrait être fait par les militant.es, les détachements partiels ne sont pas toujours techniquement possibles. Encore un sale coup des ordonnances Macron : en effet, la loi impose que les élus.e.s en CSSCT soient également élus.e.s en CSE. Les conséquences sont mathématiques : ces deux mandats représentent à eux seuls pour les titulaires plus de 70 % d'un temps complet... De plus, il faut à la fois s'approprier des connaissances économiques, juridiques, comptables, techniques, réglementaires... et ce dans plusieurs domaines puisqu'une seule et même instance regroupe toutes les prérogatives : santé, sécurité, stratégie d'entreprise, réglementation...

Ce machiavélique « cocktail Macron » pourrait légitimement en décourager plus d'un, mais il n'en est rien...

« Les propositions CGT
sont entendues
si elles sont construites
et argumentées
avec les salarié.es »

Des militant.e.s CGT et Ufict CGT engagés

Qu'ils soient nouveaux ou non dans leurs mandats, ils, elles font face et prennent appui sur les plus aguerris.e.s. F. (Enedis) n'en est pas à son premier mandat. Il travaille avec un nouveau collectif issu d'horizons différents et ayant parfois une vision différente de la meilleure façon de mener l'activité syndicale : « On se retrouve sur un plus large périmètre, donc cela met en présence des élu.e.s issu.e.s de syndicats qui ont parfois une vision divergente de la façon de mener l'activité syndicale. Le dialogue est là, heureusement. Mais cela pose quand même la question de l'efficacité. On perd beaucoup de temps à se mettre d'accord sur la méthode ». Mais il ajoute : « Si les militant.e.s sont motivé.e.s pour le moment, il faudra sans doute prendre du recul et faire une analyse d'ici 18 mois pour savoir comment ils vivent leur mandat ».

« Il ne faut pas avoir peur d'un mandat syndical. Si on partage les valeurs de la CGT, il faut y aller »

Un collectif renouvelé qui doit s'approprier ces nouvelles instances

Cette appropriation n'a pas été simple pour tous les élu.e.s et se poursuit encore pour nombre d'entre eux.elles. En effet, les luttes menées fin 2019 et début 2020, contre le projet Hercule et la réforme des Retraites a eu, entre autres, pour conséquence le boycott des instances par la CGT. À présent, la pandémie et le confinement qu'elle impose entrave encore un fonctionnement fluide. Ghislaine, élue à Enedis (Services centraux) témoigne de cet état de fait : « Pour l'instant, la prise de mandat pour les « nouve.lles.aux » élu.e.s a été compliquée par les différents événements. On a l'impression d'avoir été jeté.es tout de suite dans le grand bain. On est rentré.es tout de suite dans le vif du sujet ».

S. a un parcours atypique d'infirmière sur une entité d'Engie. Elle est passée à un détachement quasi-permanent pour la CGT : « J'ai eu longtemps peur de me syndiquer par crainte d'être mal vue. Aujourd'hui j'ai grandi et je n'ai plus peur d'afficher mes idées. On a besoin de ça dans la période actuelle, pour ne pas se faire avoir et lutter contre la prise de pouvoir des Directions ». Une décision parfaitement assumée

mais un mandat en CSE qu'elle a encore un peu de mal à apprivoiser : « Il ne faut pas avoir peur d'un mandat syndical. Si on partage les valeurs de la CGT, il faut y aller. Mais je me considère encore en période d'apprentissage. Heureusement, on a la chance d'avoir une Responsable Syndicale investie dans les préparatoires et les séances, car les dossiers Direction sont techniquement souvent très corsés. Il faut avoir des

connaissances multiples : économiques, juridiques... pour s'approprier les dossiers. Une délégation doit, selon moi, être constituée de nouveaux pour assurer le renouvellement, mais aussi d'anciens dans le mandat pour aider à la mise en place et à l'appropriation du mandat ». A. est dans la même situation. Il est en phase d'observation, encore un peu intimidé, il apprend. Il dit apprécier « être soutenu par les anciens ». Car il faut

rappeler que la plupart du temps ils ne sont que deux élus CGT dans un périmètre qui peut être immense.

Quelles perspectives dans les CSE ?

Les CSE sont en place partout depuis le 1^{er} janvier 2020. Gageons que tous les militants CGT et Ufict-CGT sauront s'adapter. Pour autant quelles avancées pouvons-nous revendiquer et obtenir pour les salarié.e.s dans cette nouvelle instance ? Tous les élu.e.s interrogé.e.s sont unanimes pour qualifier le CSE de « chambre d'enregistrement des directions ». Mais n'était-ce pas déjà un peu le cas avant, avec les CE... ?

Finalement, ce CSE permettra peut-être de prendre du recul sur les instances de représentativité, de reconsidérer notre façon de militer, de gérer différemment le temps qui nous est imparti pour mener notre activité auprès des salarié.es. À nous de ne pas nous laisser enfermer dans ce nouveau système imposé par les ordonnances Macron. L'essentiel n'est-il pas la proximité, le lien avec les salarié.e.s ? Tous les témoignages recueillis dans ce dossier tendent à le prouver. Les salarié.es, autant que les élu.es, ont besoin de ce lien pour se sentir utiles à l'entreprise et à la CGT : le débat reste ouvert...

