

## Le défi du prochain CSE sera de privilégier un lien étroit avec les salariés

Le premier mandat du CSE a démontré ce qui était prévisible : la lourdeur d'un tel mandat pour les élus et le risque inhérent à la concentration des missions peut éloigner le CSE des salariés. Une donne que les élus devront prendre en compte lors de la mise en place de la nouvelle équipe selon François Barbé, Juriste droit social au cabinet Calix avocats.

*Les Cahiers Lamy du CSE : actuellement nous vivons les premiers renouvellements des CSE. Au terme d'un premier mandat de 4 ans, quel constat peut être fait sur l'exercice du mandat dans ces nouvelles conditions ?*

**François Barbé** : désormais, un élu au CSE doit assumer les 3 casquettes des précédentes instances : CE, DP et CHSCT. Même si le CE avait une compétence large et générale sur de nombreux sujets, ce changement de mode de représentation du personnel a perturbé de nombreux élus qui n'étaient pas préparés à ce bouleversement rapide et brutal.

Ainsi, non seulement la fusion des instances et la diminution du nombre de représentants du personnel ont accru la charge de travail des élus et donc rendu encore plus compliqué la conciliation des 3 temps de vie, professionnelle, représentative et personnelle, mais en plus cela a complexifié la fonction de représentation.

Un élu doit désormais avoir des connaissances techniques et des appétences dans plusieurs domaines... les réclamations individuelles et collectives (ex-attributions des délégués du personnel), les missions santé, sécurité, conditions de travail et puis bien sûr les attributions économiques, sociales et culturelles du CSE. Auxquelles, il faut ajouter des nouvelles attributions environnementales. Or, être capable d'intervenir sur tous les sujets, tant en réunion que dans les contacts et échanges avec les salariés, n'est pas un exercice évident et faisable pour tous les représentants du personnel. Par ailleurs, il est plus difficile de se spécialiser désormais, même si le travail d'équipe dans certains CSE le permet. Mais cela n'est pas toujours possible soit en raison du faible nombre d'élus, soit en raison de divisions syndicales. C'est pourquoi, actuellement, certains élus se sentent fragilisés dans leur mission de représentant du personnel et estiment la tâche trop lourde.

*CLCSE : dans ce contexte, à quelles difficultés risquent de se confronter les prochains CSE ?*

**F. B.** : au même reproche que celui fait à la politique : l'éloignement avec le terrain. Sans aller jusqu'à parler de « fracture » : le risque pour le CSE que les salariés ne se sentent pas assez représentés par ces derniers existe et est même avéré dans certains cas. Quand on additionne un nombre d'élus en baisse, l'absence des suppléants aux réunions, une augmentation des missions et des champs de compétences, et un rôle de négociation renforcé dans de nombreux CSE, la disparition des DP - élus de proximité géographique par excellence - ainsi que la généralisation du travail en distanciel, les salariés peuvent objectivement souffrir d'un éloignement de leurs élus.

Or, n'oublions pas une des grandes et principales missions du CSE : assurer une expression collective des salariés permettant la **prise en compte permanente de leurs intérêts** dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

« N'oublions pas une des grandes et principales missions du CSE : assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise »



**François Barbé**  
Juriste droit social  
Cabinet Calix avocats

Dans un contexte de morosité ambiante très forte et de hausses des matières premières ayant des répercussions économiques importantes sur les salariés, être à leur écoute est une évidence pour les CSE. En effet, « prise en compte permanente » signifie, à l'heure de facebook/instagram et de la circulation éclair de l'information, être capable de recevoir les doléances des salariés et de les relayer rapidement. Beaucoup de CSE ont déjà mis en place de nombreux outils : réunions individuelles et collectives, baromètres, sondages, recueil des souhaits des salariés,

association de ceux-ci lors des consultations importantes (type référendum informel) etc.

Ceux qui ne l'ont pas fait ont grand intérêt à le faire : cela favorisera la démocratie sociale dans les entreprises, apaisera le climat social et fluidifiera les relations sociales. Au final, l'action du CSE sera légitimée et le rapport entreprise/CSE/salariés sera gagnant. Faciliter la mission des élus peut aussi être abordé dans le cadre de la renégociation de l'accord de mise en place ou de fonctionnement du CSE.