

Disparition des petits CE, fusion des instances CE DP et CHSCT (...):  
**Quel avenir pour les IRP?**

**ALINEA**

60 rue du Landy

93 210 La Plaine Saint-Denis

Tel : 01 48 13 17 72 Fax : 01 48 13 17 73

E mail [alinea @ lesdroitsduce.com](mailto:alinea@lesdroitsduce.com)

# Un sujet brulant de l'actualité sociale

- **Une négociation interprofessionnelle a été menée (Sept 2014 - Janv 2015) dans l'objectif de jeter les bases d'une loi pour « moderniser le dialogue social »**
  - Celle-ci a été **houleuse, provocatrice côté Médef** même si les **revendications du syndicat patronal ne surprenaient finalement guère et s'inscrivaient dans la continuité d'un chemin déjà amorcé** notamment
    - **Par la loi du 04/05/2004** laquelle avait déjà fait évoluer la hiérarchie des normes et poussé la décentralisation de la négociation collective
    - **Par la loi du 20/08/2008** laquelle s'était attaquée à la légitimité des organisations syndicales et des accords
    - **Par la loi de sécurisation de l'emploi de 14 juin 2013** qui a plus récemment considérablement réformé les processus de consultation CE et CHSCT, ouvert l'expertise cofinancée entre le CE et l'employeur mais aussi l'information économique et sociale des IRP
- Cette négociation planifiée de longue date **fait en outre écho à bon nombre de rapports sur le sujet produits par des « think tank » hétéroclites** qui ont proposé des réflexions/solutions pour moderniser le dialogue social
- **Le gouvernement avait aussi donné sa feuille de route à l'été 2014** en demandant une négociation fort large pour aborder tout autant **l'efficacité d'un dialogue social « multiple »** dans les grandes entreprises que la représentation des salariés des TPE
- **La négociation a échoué mais le gouvernement a repris la main et promis une loi cet été.**

Disparition des  
petits CE, fusion des  
instances CE DP et  
CHSCT ...:  
Quel avenir pour  
les IRP?

# Les sujets abordés par la négociation

**Seuils sociaux  
de mise en place  
des IRP**

La question des seuils sociaux **comme frein au développement des entreprises** est un sujet récurrent mais il s'agit aussi de **voir comment développer un dialogue dans les plus petites entreprises**

**Structure des IRP  
actuelles et manière  
de les faire évoluer**

**La diversité et les spécificités des IRP à la française ont été au cœur des débats.** Au-delà des coûts c'est aussi la **lourdeur des processus et les risques associés** qui sont les sujets lancés par le Medef dans la continuité des négociations ayant précédé l'adoption de la LSE.

**Moyens pour un  
dialogue  
« modernisé »**

C'est autant les moyens des IRP que les **questions tournant autour de l'expertise CE et CHSCT, l'utilisation des budgets, les crédits d'heures** ou encore **l'accès à l'information** et le regroupement des consultations et leurs **processus consultatifs** dont il est question

**Place de l'accord / loi en  
ces matières voire un droit  
à l'autodétermination**

La hiérarchie des normes (et leur effet prétendu « sur-protecteur » « trop rigide » et « loin du terrain ») est un sujet depuis plus de 30 ans. La négociation l'a abordé en **discutant des droits et moyens des IRP devant relever du socle législatif impératif ou supplétif** mais aussi en **esquissant une capacité d'autodétermination du corps social à avoir ou non un organe de représentation des salariés**. Une idée assurément provocatrice qui a concentré le rejet des OS.

Disparition des  
petits CE, fusion des  
instances CE DP et  
CHSCT ...:  
Quel avenir pour  
les IRP?

# Seuils sociaux pour la mise en place des IRP

## Les propositions patronales

Dans leur proposition initiale les syndicats patronaux ont défendu unanimement une position simple : en terminer avec la représentation dans les entreprises de moins de 50 salariés. L'argument principal résidait dans la faible effectivité de cette représentation (nombreuses carences aux élections)

La réaction hostile des syndicats a ensuite conduit le Médef à infléchir sa position mais a provoqué une **division avec la CGPME** et l'UPA.

Finalement une réflexion sur le **développement d'une représentation territoriale de branche** pour couvrir les salariés des TPE voire des PME a rallié UPA et Médef tandis que la CGPME restait sur sa position.

## Les réactions des syndicats de salariés

Le revirement du Médef a été toutefois assorti d'une **concentration forte des autres IRP partout ailleurs ce qui a divisé les syndicats.**

FO a proposé la désignation d'un DS dans toute entreprise mais aussi l'organisation d'une représentation extérieure par des commission paritaires de branche et des thèmes pour une négociation triennale obligatoire.

La CGT s'est dite prête à échanger le « seuil de 11 » pour les DP contre une représentation extérieure de toutes les petites entreprises en constituant des comités paritaires territoriaux aux larges compétences et élus sur la marque syndicale

La CFDT ayant une approche globale de l'accord ne s'est pas opposée frontalement sur la question des seuils.

CFTC et la CFE-CGC ont dit leur attachement à préserver le seuil de 50 salariés pour les instances existantes

Enjeux

ALINEA

L'accès à un mode de **représentation pour chaque salarié** aurait pour **contrepartie un allègement** voire une disparition des IRP dans les entreprises les plus importantes. Côté patronal comme syndical il est aussi **question de représentativité à tous les échelons.**

Disparition des  
petits CE, fusion des  
instances CE DP et  
CHSCT ...:  
Quel avenir pour  
les IRP?

# Evolution dans la structure des IRP : vers une fusion?

## Fusion des DP, du CE et des CHSCT dans un « Conseil d'entreprise »

NB: Dans sa seconde version le Médef a proposé pour les entreprises de 11 à 50 un conseil d'entreprise « allégé » doté des seuls moyens des DP, autrement dit pas grand chose

- Pour le Médef, la modernisation du dialogue social passe par la simplification et une **instance unique**. La négociation a échoué le 22/01 après plusieurs réunions. Le sujet n'est pas abandonné et le gouvernement doit se positionner après le 19/02.
- Le conseil d'entreprise **resterait une instance élue par les salariés** (scrutin à deux tours dont il faut clarifier si le 1<sup>er</sup> tour conserve le monopole syndical) **mais concentrerait toutes les compétences actuelles du CE et des DP** (activités sociales, attributions consultatives et rôle réclamatif), voire du CHSCT.
- **Les syndicats représentatifs désigneraient un ou plusieurs DS pour les représenter au conseil** (la démarche revient à généraliser le cumul de fonction DS/RS).
- En l'absence de syndicat le conseil pourra négocier les accords
- **Le CHSCT est un fort point d'achoppement**. Le Médef veut le **transformer en simple commission du conseil d'entreprise, relever le seuil d'effectif** pour sa mise en place dans les entreprises de + 300 salariés.

Même si les syndicats de salariés ne recherchent pas cette fusion, l'idée n'est pas neuve et fait son chemin : relayée par de nombreux think tank, elle est aujourd'hui également poussée par l'exécutif qui veut voir dans l'allègement et la simplification des obligations de l'employeur un moyen de dynamiser les entreprises et de lever des freins à l'embauche.

Disparition des  
petits CE, fusion des  
instances CE DP et  
CHSCT ...:  
Quel avenir pour  
les IRP?

# Les enjeux du conseil d'entreprise

Limitation du nombre de mandats\*  
Uniformisation des périmètres sociaux

Il semble évident que cette démarche de concentration ne va pas concerner que les attributions des IRP mais **aussi et forcément réduire le nombre de mandats** avec à la clé des risques de licenciements liés à l'extinction des périodes de protection.

Dans les entreprises de taille intermédiaire mais qui conservaient la représentation locale uniquement pour les DP et les CHSCT **les périmètres sociaux vont se recentraliser** au détriment de la **proximité nécessaire pour entretenir le lien avec les salariés.**

\*L'étude DARES 2011 recense 600000  
représentants du personnel pour un peu moins de  
800000 mandats de titulaires

+ d'info? → ODJ 67 d'Alinéa

Disparition des CHSCT dans nombre  
d'entreprises et perte de moyens d'action

S'il devient une commission du conseil d'entreprise **le CHSCT perd la personnalité civile et sa capacité d'action (judiciaire notamment) mais aussi sa réactivité** puisque ses actions (enquêtes par exemple) devront être formalisées préalablement par le conseil.

C'est assurément là une **volonté farouche du Médef qui en a fait sa bête noire** notamment à la suite de **l'arrêt Snecma du 5 mars 2008** qui a donné à cette instance un réel pouvoir de contrainte.

**L'exigence d'un accord dans les entreprises de moins de 300 salariés revient à obtenir l'aval de la direction pour mettre en place la commission HSTC** dans la plupart des entreprises.

Par cet arrêt la Cour de cassation a posé le principe selon lequel le juge peut ordonner la suspension d'un projet de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés.

# Conseil d'entreprise : des moyens à négocier...et/ou à réaffecter

Des dispositions légales supplétives s'agissant du 0.2% ...  
... assorti d'un financement élargi par ce budget des expertises et de la  
possibilité d'en transférer le reliquat sur le budget des ASC

Le Médef proposait de **rendre le budget de fonctionnement négociable** tout en prévoyant que les dispositions actuelles (taux de 0.2% de la **MSB\***) prennent un caractère supplétif (ne s'appliquant qu'à défaut d'accord)

En parallèle, **sa mise à contribution pour le financement d'expertises est élargie** (même logique de cofinancement amorcée par la LSE pour l'expertise sur les orientations stratégiques) **et un décloisonnement avec le budget social ouvert aux éventuels reliquats**

**La négociation du 0.2% est dangereuse pour qui connaît la réalité du terrain.**

Qui favoriserait les moyens de son contradicteur?  
Qui lui donnerait les moyens de son indépendance?  
Là où le dialogue social est plus mature on négociera à tout le moins ponctuellement une aide au financement d'un support technique pour donner l'illusion d'un dialogue social...

La voie du cofinancement des expertises (jusque là principalement à la charge exclusive de l'employeur) se poursuit au risque de créer des inégalités économiques entre les conseils d'entreprise (l'actualité économique et sociale n'est pas liée ni à la taille de l'entreprise ni au budget du CE). Le CE va se heurter à des arbitrages sévères sous la pression des salariés (demande de pouvoir d'achat via des activités sociales redistributives)



Disparition des  
petits CE, fusion des  
instances CE DP et  
CHSCT ...:  
Quel avenir pour  
les IRP?

# Les enjeux autour de la réforme des moyens et des budgets

## Faire des conseils d'entreprise ...des comités des fêtes !

Dans son rôle économique, le CE défend et représente l'intérêt des salariés souvent antagoniste de celui des propriétaires de l'entreprise.

Dans son rôle de gestionnaire des ASC, la mission du CE ne va pas à l'encontre de ceux de l'employeur.

**Le décloisonnement des budgets présente donc un risque majeur** : celui de pousser les futurs conseils d'entreprise à des démarches plus électoralistes et/ou d'assumer le rôle d'assistant social des politiques salariales en panne.

Il est plausible que les négociations de dotations s'effectuent en réalité davantage sur le budget social que sur le 0,2% ou qu'à défaut de négociation, on troque les services d'un expert, d'un avocat pour conserver un budget transférable et quelques euros de plus à dépenser dans un parc d'attraction.

## Les priver d'indépendance par asphyxie économique

Alors qu'en 2015 les CE vont devoir investir temps et/ou moyens pour se mettre en conformité avec les nouvelles obligations de transparence financière:

- le passage en commission des CHSCT mettra à **la charge des conseils d'entreprise les besoins spécifiques de cette commission** (jusque là à la charge de l'employeur) y compris le coût des formations.

-le recours à des expertises imposera **de budgéter leur financement...**

- la carence d'information imposera de saisir le juge (avec frais d'avocat)

C'est assurément une **mise sous dépendance grave** qui est recherchée par le Médef.



Disparition des  
petits CE, fusion des  
instances CE DP et  
CHSCT ...:  
Quel avenir pour  
les IRP?

# Moins d'élus, moins de réunions, moins de temps...

## Réunions du conseil d'entreprise

Le projet du Médef met fin aux réunions mensuelles des DP et du CE

Il propose un **maximum de 6 réunions par an MAIS réunions extraordinaires comprises** et plafonne à 2/ an le nombre de réunions du conseil central d'entreprise.

Le nombre minimal de réunions pourrait donc n'être dictée que par le nombre de consultations périodiques obligatoires ramenée à 3 « grosses » consultations.

Le projet prévoit aussi **que le président du conseil d'entreprise puisse se faire assister par « au moins »** (et non plus « au maximum ») **deux personnes.**

## Crédit d'heures

Alors que l'élu au conseil d'entreprise va cumuler l'ensemble des missions, **son crédit d'heure serait, dans certains cas, drastiquement réduit** même si le projet prévoit une forme de mutualisation.

**Le crédit d'heures** actuellement individuel (sauf pour le CHSCT) et mensuel **deviendrait annuel.**

Au-delà de 300 salariés, **une enveloppe annuelle mutualisable entre les élus est proposée.**

Toujours rien en revanche pour les suppléants (sauf si l'enveloppe mutualisable leur est accessible).

**Le Médef fixe un plafond mensuel d'utilisation de 30h par salarié** (avec ou sans circonstances exceptionnelles?). Ce plafond impliquerait en outre une sacrée redistribution des rôles dans certaines entreprises

Une PME de 123 salariés répartis sur 3 établissements : il y a 1 CE, 1 CHSCT et 3 instances DP soit 14 élus pour 2100 heures de délégation.  
Demain les élus seront 6 avec 1296 heures

# La contraction inquiétante des attributions économiques...

## La poursuite du chemin amorcé par la LSE ...

La loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 avait déjà largement sécurisé le patronat en cadrant très strictement le processus de consultation des CE et des CHSCT dans des délais préfix.

Cette évolution avait pour contrepartie un engagement à développer le dialogue d'anticipation via la nouvelle consultation sur les orientations stratégiques et la réforme de l'information au moyen de la base de données économiques et sociales (information plus ouverte, plus accessible et plus prospective)

### Moins de consultation / Possible centralisation



**Pas de consultation sur les projets dès lors que ceux-ci sont « envisagés »** dans la consultation sur les orientations stratégiques. **Pas de consultation locale si traitée en central**

**Possibilité pour la direction de décider** de mener des consultations au niveau du groupe en alternative à des consultations des conseils d'entreprise...

**Concentration** de toutes les consultations périodiques obligatoires actuelles **autour de 3 « grosses » consultations annuelles** (économique, sociale -incluant formation GPEC bilan social...- et orientations stratégiques)

### Amputation des moyens et risques de paralysie



**Recours à expertise freiné** avec le mécanisme de cofinancement (frein économique) voire de codécision (recours à l'expertise cadré par accord).

**Regroupement de certaines expertises comptables** (orientation stratégique, comptes prévisionnels et opérations de concentration significatives) **et centralisation quand IRP multiples**

Cadrage des honoraires et délais plus courts pour les experts ... au risque de ne pas donner des moyens adaptés à la complexité des projets.

**Réduction des récents délais préfix** de consultation liée à la disparition des CHSCT (fin des délais réglementaires de 3 mois en cas d'intervention du CHSCT ou de 4 mois si une instance de coordination est mobilisée)


# S'agit-il réellement de moderniser le dialogue social?

## Globalisation du dialogue : des risques importants

- Le **choix par la direction de son interlocuteur social** (en fonction des majorités syndicales par ex) en choisissant le niveau de consultation
- Une centralisation dont la gestion sera **difficile pour les RP confrontés à spécificités locales ou des intérêts antagonistes** a fortiori avec des délégués qui se verront peu et se connaîtront mal (distance et moindre périodicité des rendez-vous)
- **Une mise à distance par un éloignement du terrain**, et une moindre information des impacts sur les salariés et les conditions de travail. C'est pourtant un élément déterminant pour un dialogue qualitatif et l'aptitude à formuler des contre-propositions
- La **complexification et diversité des problématiques à traiter dans des délais contraints et préfix pour les IRP et leurs experts**
- L'absence de moyens au niveau du groupe si aucune négociation « de méthode » n'a eu lieu.

Le Médef avance des propositions qui sont à contrecourant du discours qu'il tient depuis plusieurs années sur la nécessité de définir les règles au plus près des entreprises.

Il souhaite en réalité à la fois avoir la main pour définir les règles dans chaque entreprise (moins de lois plus d'accords) mais aussi maîtriser le lieu ou le niveau où elles sont définies dans les plus grandes d'entre elles



**La négociation collective n'est pas épargnée par le projet puisque le Médef a souhaité dans sa proposition initiale espacer les rendez-vous obligatoires (NAO, GPEC...) voire considérer que l'application d'un accord de branche vaut négociation locale**

# Formation et sécurisation des parcours : une vraie contrepartie?

**La sécurisation des parcours professionnels\*** est à la mode : elle sert déjà à justifier la pratique des ruptures conventionnelles (au chômage on t'accompagnera...) ou à cantonner le contrôle des licenciements économiques à leur accompagnement social.

La négociation sur la modernisation du dialogue social n'y échappe pas. C'est aussi (mais pour des raisons différentes) une revendication forte de la CFE CGC. La valorisation du parcours syndical ou d'élu développe l'attractivité du mandat notamment pour une population d'encadrement mais aucune organisation syndicale n'y est en réalité indifférente

## Le projet du Médef

Le Médef évoque **un travail de recherche de certification des élus aux conseils d'entreprise et réaffirme le besoin de formation pour la compréhension des enjeux économiques et sociaux.**

Son projet ne renforce pas pour autant les droits à formations ni n'élargit la formation économique aux élus suppléants. Pire, la formation CHSCT serait désormais imputable sur le 0,2%

Tout serait négocié dans des accords assurant à chaque direction le pouvoir d'avaliser ou pas des avancées.

La sécurisation des parcours syndicaux arrivera-t-elle à temps pour ceux qui n'auront plus de place dans les conseils d'entreprise?

\* Elle consiste à concentrer les efforts sur l'individu plutôt que de chercher à donner en amont le pouvoir de peser, limiter ou contrôler collectivement la destruction d'emplois ou de permettre des contreparties aux conséquences des réorganisations

# Moins de lois, plus d'accords...

Le fait que le patronat prône une détermination des règles sociales au plus près du terrain **n'est pas une idée neuve.**

**Le rapport de force y est différent** : on négocie avec son employeur, au plus près de la pression économique ce qui multiplie les négociations donnant-donnant, voire la négociation d'effort social plus ou moins partagé. Ce niveau **donne la flexibilité recherchée** par les entreprises pour s'adapter à leur environnement plus mondial et concurrentiel dit-on...

**On disait ces sujets « limités »** (c'était déjà beaucoup) **aux conditions de travail et d'emplois des salariés** depuis le développement des négociations dérogatoires **mais le projet du Médef montre qu'ils seraient déclinables dans tous les domaines.**

Le projet ambitionne **de faire des droits sociaux collectifs dans l'entreprise une gigantesque négociation de méthode** qui laisse craindre des dérapages ou des trocs dangereux : on négocie les experts et leurs honoraires, les délais, les budgets, l'information, le niveau des consultations **comme si tout ce qui était négocié serait forcément mieux et comme si les représentants avaient la visibilité nécessaire pour arbitrer dans ces négociations...**

## Et pourquoi pas l'autodétermination des salariés?

La démarche a été vécue comme une ultime provocation même si elle semble pour le moment abandonné :

Le Médef suggère qu'avant toute élection d'un conseil d'entreprise les salariés soient sondés pour dire majoritairement s'ils souhaitent (ou non) avoir un organe de représentation du personnel au sein de l'entreprise.

A quand le référendum pour poursuivre le contrat du dirigeant? demandait ironiquement le représentant de la CFTC

# Mise en perspective

- Si les organisations syndicales ont relevé les provocations du Médef ou se sont dévoilées sur les seuils sociaux, témoignant des enjeux de représentativité pour elles autour du traitement des TPE, **la négociation a été menée sous l'égide des projets du Médef**
- Seule FO a fait la publicité de ses propositions dont quasi aucune n'est relayée par les médias
- **L'échec de cette négociation a conduit l'exécutif à se positionner.** Il avait promis de légiférer rapidement qu'il y ait accord ou non. Devant la sensibilité des sujets et l'absence de progression des propositions, le Président de la République a dit à la veille de la dernière séance de négociation qu'il pourrait ne pas y avoir de loi.
- Pourtant aujourd'hui, un texte est en préparation car **les pressions sont fortes pour qu'un texte législatif soit présenté** ; des réunions bilatérales entre chaque organisation syndicale et l'exécutif se sont déroulées en février et **le projet devrait être connu fin avril/début mai.**
- Espérons que le texte ne s'inspire pas de la copie du Médef qui nous habitue à brandir un épouvantail pour préparer l'opinion et finalement emporter une certaine adhésion de l'opinion publique sur un projet moins sévère en apparence mais qui trace un chemin.
- **Ce qui est certain, c'est que la logique libérale a guidé l'ensemble de la négociation** pour qu'il soit admis, petit à petit : l'économie prend le pas sur le social au nom de l'emploi et des exigences de Bruxelles et la loi nouvelle pourrait intervenir cet été. Préparons-nous !