

## Dans les PME, le dialogue social doit être mis en place avant le 31.12.2019



## Dans les PME, le dialogue social doit être mis en place avant le 31.12.2019

Figure phare des ordonnances MACRON, le comité social et économique (CSE) doit être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019 (1). Cependant, pour que cette instance unique de représentation du personnel ait un sens, il est nécessaire que les entreprises se saisissent de la question de son fonctionnement. Pour cela, elles disposent de plusieurs outils pratiques.

Les entreprises de plus de 11 salariés ont jusqu'à fin décembre pour créer un Comité social et économique (CSE) destiné à optimiser le dialogue social. Mais d'après Les Echos, les experts

craignent que ce soit une coquille vide et que les dirigeants ne s'emparent pas des enjeux.

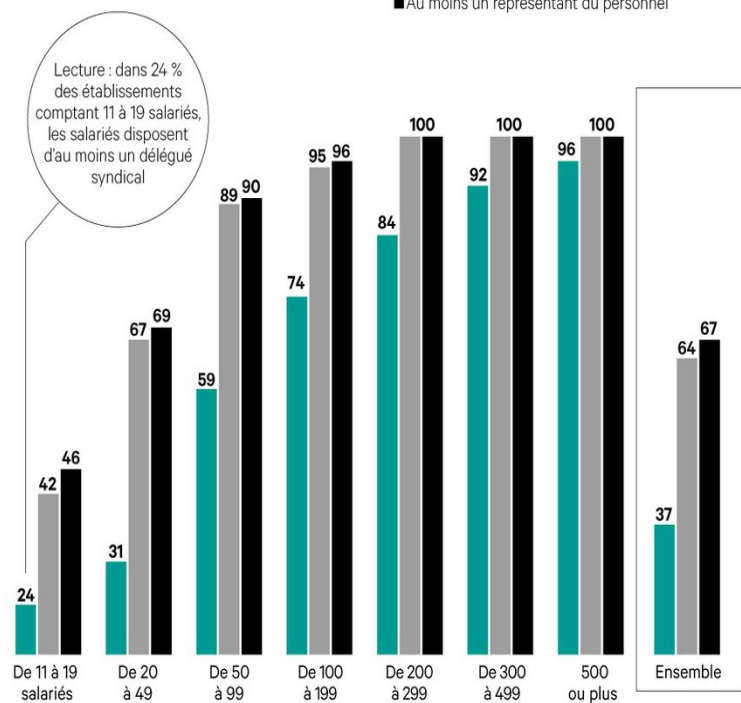
Plus que sept mois pour repenser le dialogue social entre dirigeants et salariés. D'ici au 31 décembre 2019, les entreprises employant au moins 11 salariés devront avoir mis en place un Comité social et économique (CSE). Voulu par les ordonnances MACRON du 22 septembre 2017 dans le cadre de la réforme du Code du travail, cette nouvelle structure unique doit permettre de fusionner les instances représentatives du personnel (IRP) que sont les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

D'après les chiffres de France Stratégie, dans sa dernière note d'étape de décembre 2018, 10500 établissements (sans distinction de taille) ont mis en place le CSE, ce qui est très peu. « *Le démarrage est assez timide, reconnaît Marion GILLES, chargée de mission à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Le gros des demandes arrivera à partir de maintenant car les dirigeants n'ont plus le choix.* »

### Un établissement sur trois n'a pas d'instance représentative du personnel

En 2017, en % d'établissements par effectifs

- Au moins un délégué syndical
- Au moins un élu du personnel
- Au moins un représentant du personnel



### Le manque de candidat serait la raison principale selon les dirigeants

Raisons invoquées par les établissements, de 11 à 99 salariés, n'ayant aucune instance représentative  
En 2017, en %, réponses multiples



\*LES ÉCHOS\* / SOURCE : DARÈS, ENQUÊTE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISES 2017 (REPONSE)

## Un accompagnement à améliorer sur le terrain

L'établissement public et ses pendants en région, les Aract, accompagnent les petites et moyennes entreprises dans cette démarche, via des ateliers ou des modules de formation fonctionnant en binôme avec l'employeur et un représentant des salariés. « *Les plus petites entreprises sont souvent isolées, pas forcément en réseaux, et elles appréhendent ces évolutions réglementaires* », pointe Marion GILLES. Depuis l'automne 2018, le dispositif est testé dans trois régions, les Hauts-de-France, le Grand Est et l'Occitanie, et sera généralisé en juillet.

D'après la Dares, plus de la moitié des entreprises entre 11 et 19 salariés n'ont aucune instance représentative (46 % en ont au moins une), et c'est aussi le cas pour 31 % de celles entre 20 et 49 salariés. Pourtant, celles de 11 à 49 devraient avoir des délégués du personnel et celles de plus de 50 un comité d'entreprise. « *Plus on descend en taille, plus les situations de carence, c'est-à-dire quand aucune élection professionnelle n'a lieu en raison de l'absence de candidat, sont nombreuses* », constate Catherine LEVRAT-PINATEL, chargée de mission à l'Aract Occitanie.

Le CSE est présenté comme une occasion de sensibiliser au dialogue social. À la différence des anciennes structures, une grande liberté est laissée sur le rythme des réunions, les personnes qui y assistent, le périmètre des sujets. Mais pour l'heure, les PME, contrairement aux grands groupes, ne rentrent pas encore dans cette logique.

La CPME a mis en place un kit de neuf fiches pour épauler les patrons (<https://www.otre.org/loi-travail-et-avenir-professionnel-kit-dutilisation-pour-les-entreprises/>), et salue « *la souplesse et la fluidité* » du nouveau système, selon Eric CHEVÉE, vice-président en charge des affaires sociales, même si elle demandait que la barre soit à 20 et non à 11 salariés.

Le Centre des jeunes dirigeants (CJD) propose, lui, de le transformer en Comité social, économique et environnemental, avec une sorte de droit d'alerte des salariés sur la question environnementale.

*(1) Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.*