



Enquête du Cercle des DRH

Paris, Le 14 mars 2018

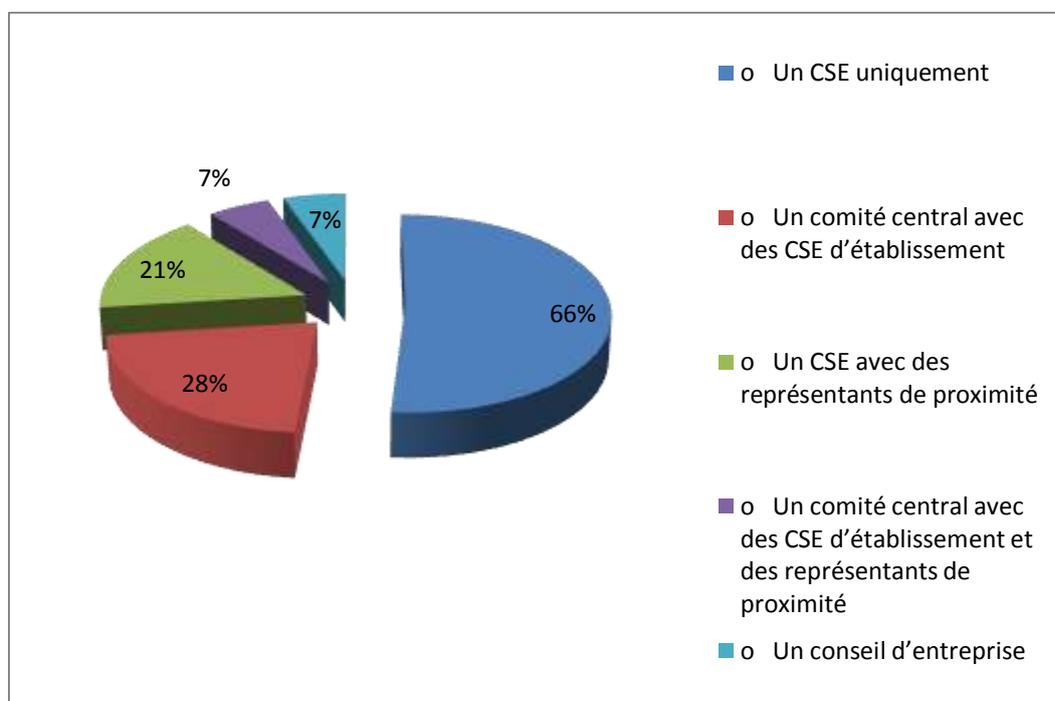
Les DRH rejettent la cogestion!

Les DRH rejettent le conseil d'entreprise qui permet de co-décider sur certains sujets avec les représentants du personnel. Finalement ils souhaitent conserver la distinction entre les élus du CSE et les délégués syndicaux, avec lesquels ils négocient traditionnellement. Ils entendent conférer plus de moyens de fonctionnement aux élus du personnel en contrepartie d'une réduction du nombre des mandats et d'une diminution des informations à lui communiquer. Toutefois les DRH estiment qu'avec le CSE, le niveau de représentation du personnel risque d'être trop éloigné du personnel pour assurer efficacement la prise en compte des intérêts des salariés. Pour pallier cet inconvénient ils misent sur un meilleur déploiement d'un plus grand nombre de Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail. Finalement les DRH attendent une meilleure agilité de la représentation du personnel, issue des ordonnances Macron, grâce à la baisse du nombre de mandats.

Le CSE : une approche conservatrice de la représentation du personnel.

Cette enquête a été menée auprès des 60 membres du Cercle des DRH entre le 15 et le 31 janvier 2018. Elle met en évidence le fait que l'ensemble des responsables des ressources humaines membres du Cercle des DRH se sont bien approprié la nouvelle instance de représentation du personnel, le CSE, voulue par le Président Macron. Ils entendent lui conférer plus de moyens de fonctionnement en contrepartie d'une réduction du nombre des mandats et d'une diminution des informations à lui communiquer. Ils souhaitent en cela

obtenir une moindre obstruction de la part des représentants du personnel en échange d'une meilleure qualité des échanges. En pratique ils se heurtent à l'opposition des syndicats qui craignent perdre des élus et exigent le maintien du nombre de sièges actuels et la participation des suppléants aux réunions du CSE. D'autres exigent de faire reconnaître des établissements distincts des 11 salariés, pour mettre en place un CSE. Certains exigent que de simples services soient reconnus comme établissement distinct du CSE. Enfin les représentants de proximité deviennent une monnaie d'échange pour y reclasser des salariés protégés sans mandat.



Et le Conseil d'Entreprise ?

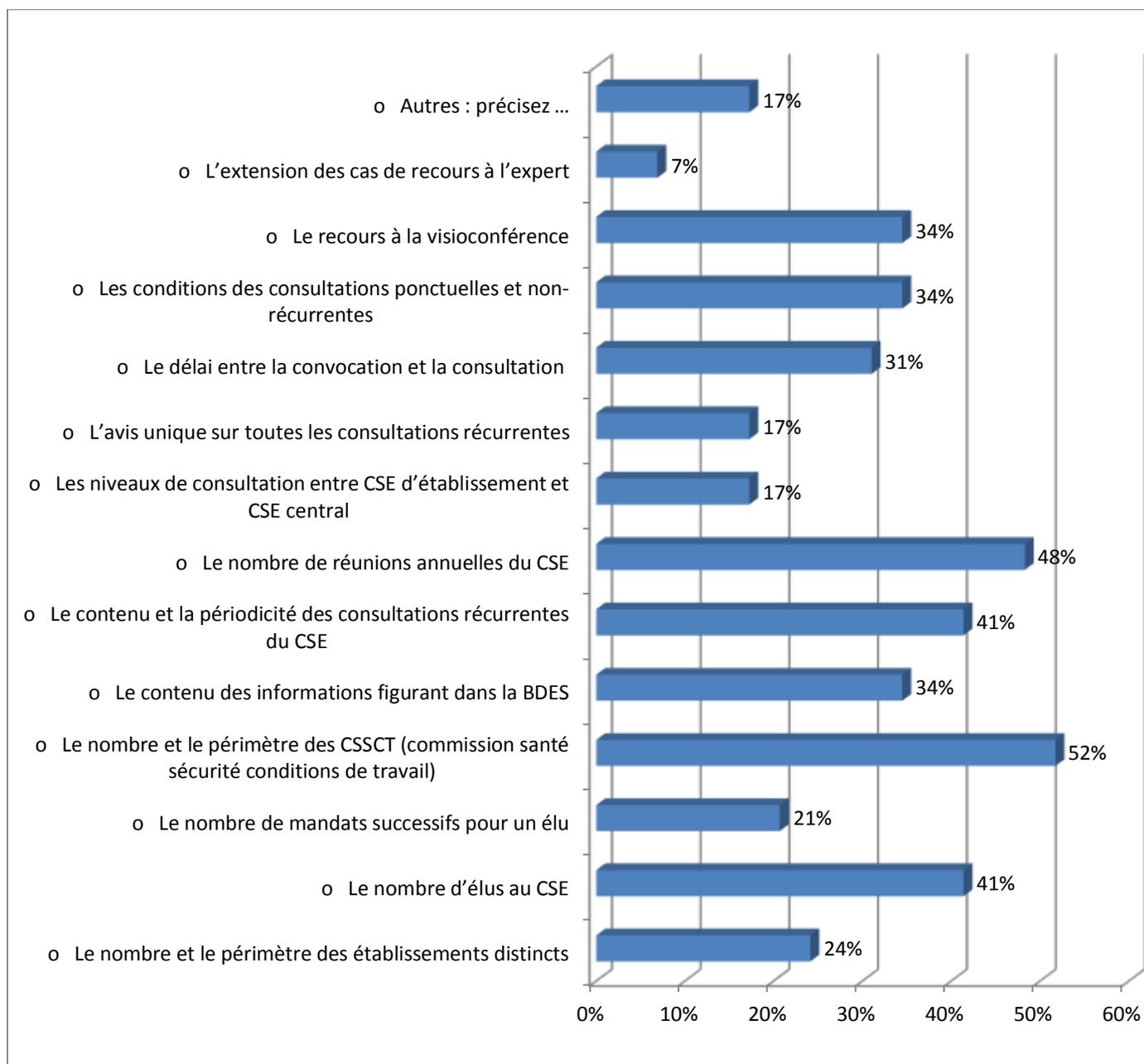


Enquête du Cercle des DRH

Les DRH semblent se méfier du Conseil d'entreprise car ils estiment que c'est un organe de « codécision » et que leurs entreprises ne sont pas prêtes pour une cogestion à la française.

Ils souhaitent conserver la distinction entre les élus du CSE et les délégués syndicaux, avec lesquels ils négocient traditionnellement. Ils reconnaissent qu'ils leur semblent quasiment impossibles de négocier un accord majoritaire avec des syndicats pour que ceux-ci abandonnent le privilège de la négociation collective. Ce serait pour les syndicalistes se « tirer une balle dans le pied ! »

Qu'est-il possible de négocier avec les syndicats pour faciliter le fonctionnement du CSE?



Les DRH estiment qu'avec le CSE, le niveau de représentation du personnel serait trop éloigné du personnel pour assurer efficacement la prise en compte des intérêts des salariés.

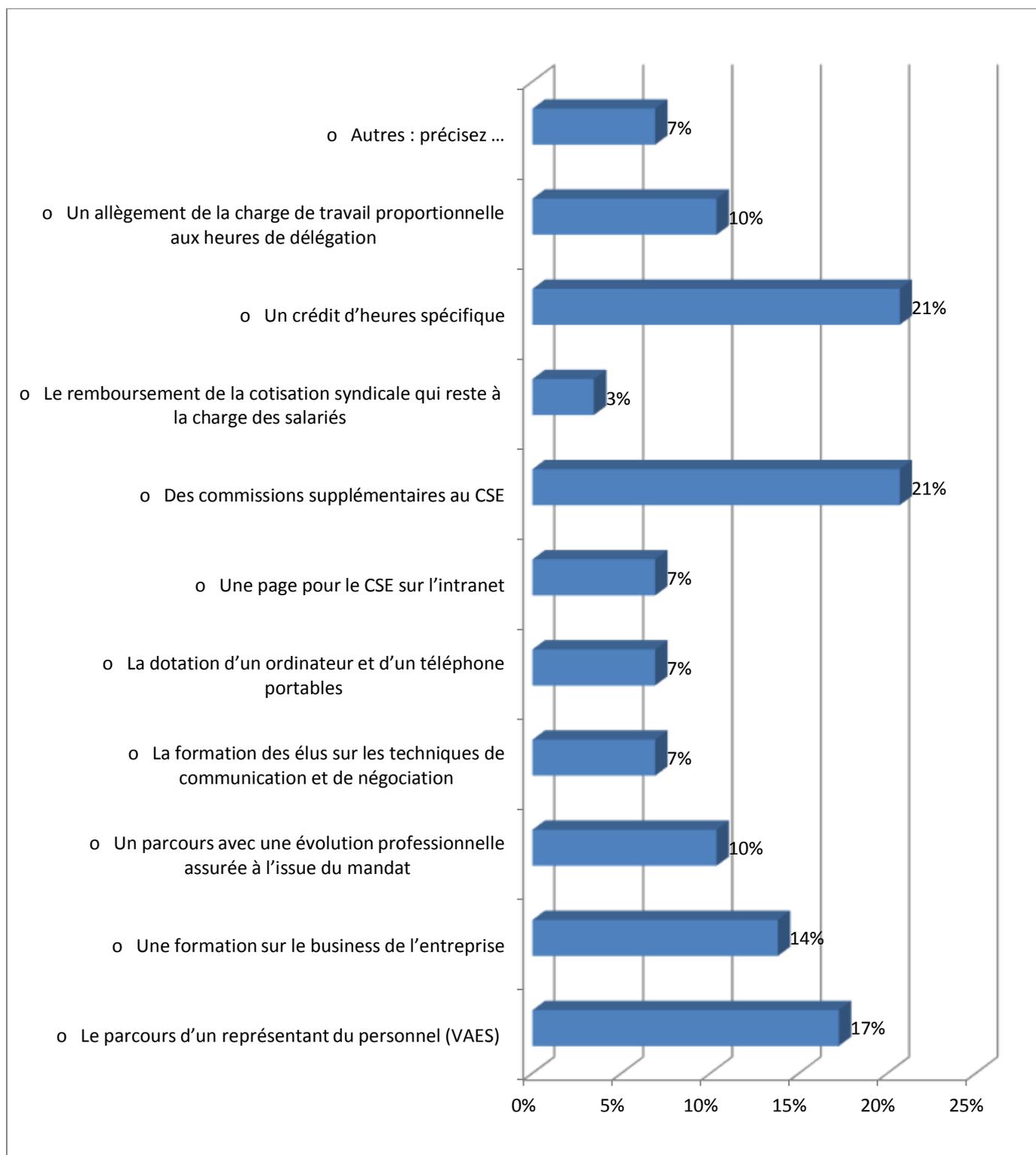
Selon eux, le CSE devenu une instance centrale pourrait utilement être complétée par un meilleur déploiement d'un plus grand nombre de Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail, notamment au niveau des établissements ou des métiers.



Enquête du Cercle des DRH

Les DRH recherchent une plus grande rationalisation dans le fonctionnement de la représentation du personnel : plus de simplification dans le fonctionnement d'un CSE (*moins de réunion, moins d'information dispensée, recours à la visioconférence, délais de convocation et de consultation raccourcis, ...*) Ils reconnaissent implicitement que la baisse du nombre des instances représentative du personnel, ne se fera pas sans concession, notamment par l'augmentation du nombre de mandats.

Qu'est qui va favoriser cette négociation ?



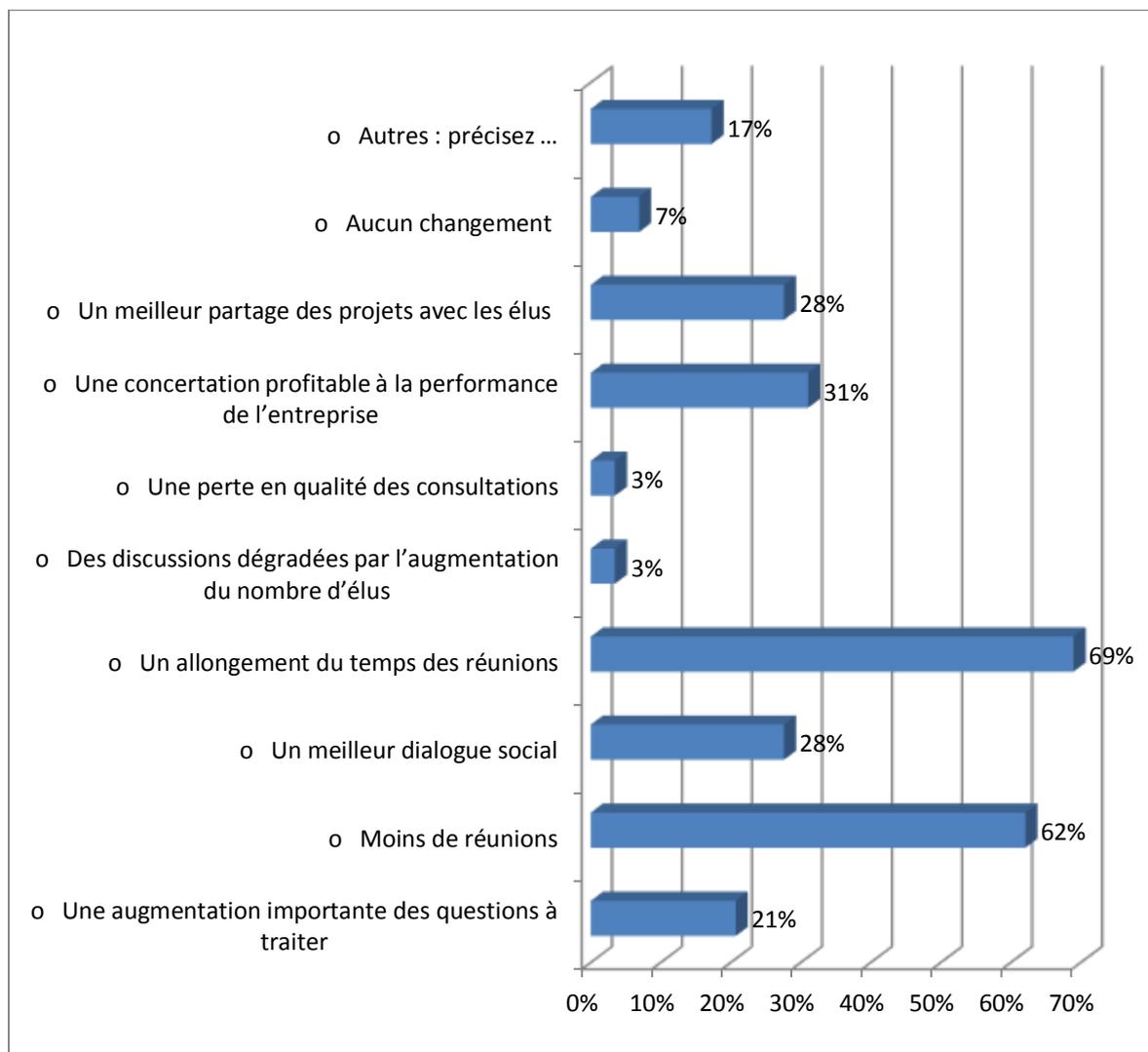
Les DRH préfèrent faciliter le fonctionnement du CSE plutôt que de valoriser la carrière des représentants du personnel. En adoptant cette approche, les DRH prennent le risque de ne pas attirer vers ces mandats les meilleurs éléments de



Enquête du Cercle des DRH

leur entreprise. Reste à savoir s'il s'agit d'un risque pris en toute connaissance de cause.

Quels changements le CSE va-t-il engendrer dans l'entreprise ?



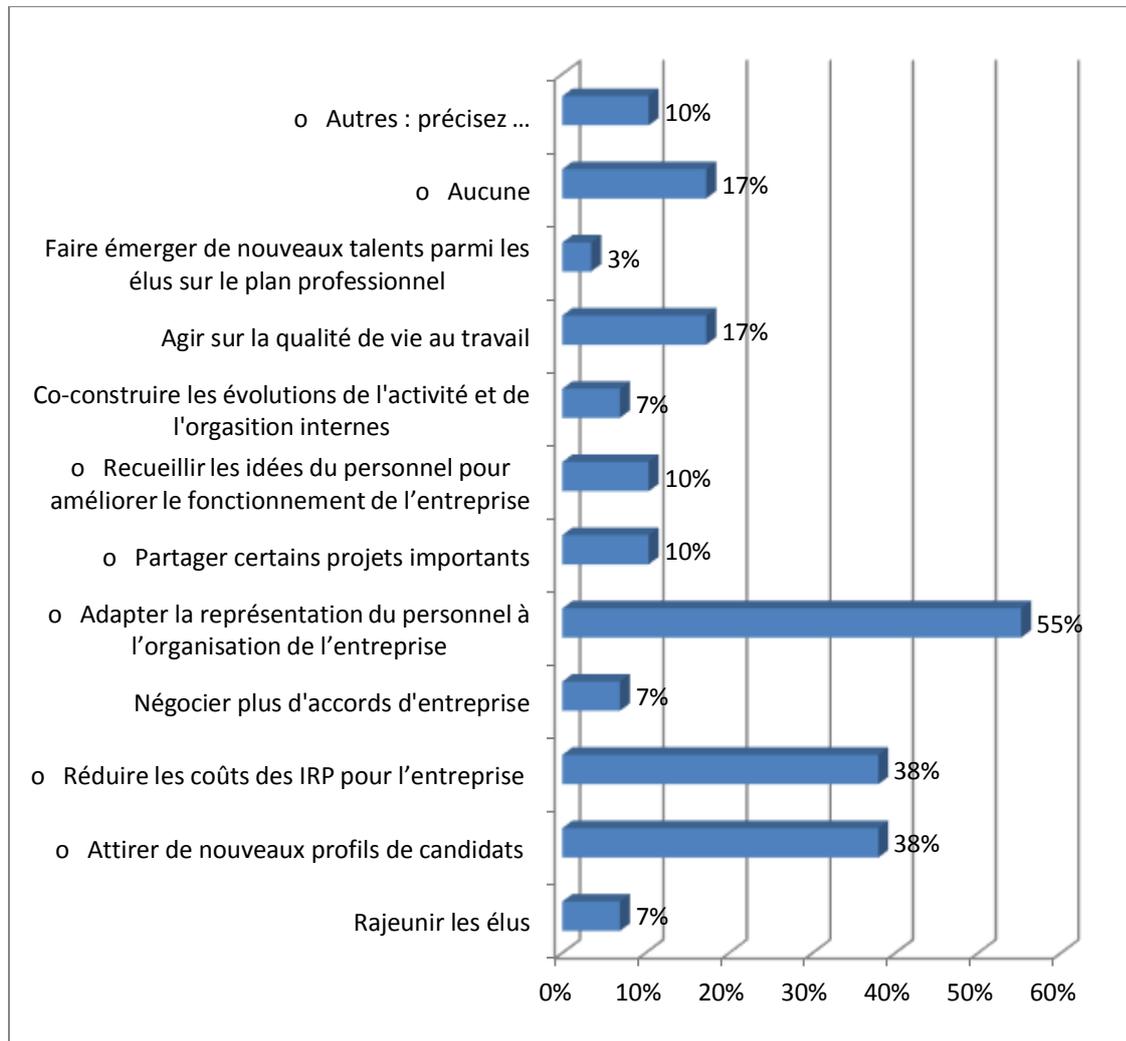
Avec la mise en place de l'instance unique qu'est le CSE, les DRH pensent que le fonctionnement de cette instance sera plus facile, même s'ils craignent un allongement des temps de réunion avec l'augmentation des sujets à traiter.

En somme, les DRH sont assez confiants dans le fonctionnement futur du CSE dont ils attendent à la fois une plus grande souplesse de fonctionnement et une plus grande efficacité.



Enquête du Cercle des DRH

Quelles opportunités le CSE offre-t-il à l'entreprise ?



Les DRH veulent profiter de l'opportunité représentée par les ordonnances Macron pour améliorer le fonctionnement des instances représentatives du personnel, ce qui peut aussi renforcer leur rôle dans la marche des entreprises. Enfin, comme il fallait s'y attendre on note une faible appétence pour le Conseil d'entreprise.

En somme les DRH plébiscitent la réforme du droit du travail, mais craignent les réactions des syndicats qui vont défendre leurs effectifs.