

TPE : il est urgent d'installer un CSE

L'Observatoire d'appui du dialogue social des Bouches-du-Rhône lance un appel aux entreprises



La plupart des entreprises de plus de 11 salariés n'avaient pas de délégation du personnel jusque-là. Le CSE peut être l'occasion d'instaurer un dialogue social. / PHOTO ARCHIVES JÉRÔME REY

Le 2 janvier 2020, les entreprises qui n'auront pas de CSE s'exposeront à des sanctions supérieures à 7000€, rappelait hier Ely de Travieso de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), qui préside l'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation dans les Bouches-du-Rhône. Installé il y a un an, ce comité paritaire composé de représentants du patronat et des salariés, lançait hier un véritable appel aux entreprises de plus de 11 salariés, qui doivent avoir installé un Comité social et économique d'ici la fin de l'année. "Notre but est de provoquer un réflexe d'anticipation", ajoutait le président. Car l'affaire n'est pas simple, en particulier pour les TPE, qui bien souvent n'avaient même pas de représentants du personnel jusque-là. "On estime à 20% le nombre d'entreprises de plus de 11 salariés qui disposaient d'une délégation du personnel", soulignait Jérôme Corniquet, le directeur délégué du Pôle travail de la Direccte, dans les locaux de laquelle se tenait la conférence de presse.

"Souvent ce sont les chefs d'entreprise qui s'en occupent, aidés de leur expert-comptable mais ils

n'ont pas de compétences particulières sur le sujet", ajoutait Jean-Jacques Noizat de la CFDT.

L'Observatoire s'apprête donc à diffuser une sorte de mode d'emploi de la mise en place du CSE auprès des employeurs. L'Union pour les entreprises (UPE), de son côté, propose à ses adhérents différentes formules de formation. Les syndicats ne sont pas en reste. Les centrales forment leurs militants, et les représentants du personnel peuvent aussi suivre des sessions proposées par la Direccte, via l'Institut régional du travail.

Car c'est toute une "acculturation" qu'il s'agit d'opérer; dans les petites entreprises, bien souvent les organisations syndicales ne sont pas présentes. "En vertu de la loi sur la représentativité de 2008, les OS visent surtout les grosses entités", rappelait Jean-Michel Pecorini de la CFE-CGC qui assure la vice-présidence de l'Observatoire et pour qui l'instauration des CSE peut être l'occasion d'instaurer du dialogue social là où il n'y en

avait pas.

Et l'enjeu est d'importance. "Il faut que l'employeur joue le jeu et respecte l'instance", estime Alain Comba de FO. "On le sait les entreprises où il existe un vrai dialogue social sont plus compétitives que les autres", assure

Jean-Jacques Noizat. Un

argument pour convaincre les patrons de l'intérêt d'un CSE? "La loi prévoit un cadre mais deux possibilités; un scénario catastrophe avec une situation d'affrontement, manichéenne, et un autre

avec une nouvelle façon de concevoir le dialogue. Il faut être sûr que l'effet secondaire ne soit pas pire que le principe actif!", résumait Olivier Gineste, le directeur général de l'UPE13...

"C'est une transformation sociale de l'entreprise; le salarié est au même niveau que le patron et ils réfléchissent ensemble dans l'intérêt de l'entreprise", estime Ely de Travieso. Plus prudent, Alain Comba préférerait attendre les premiers bilans des CSE en place, avant de proposer les ajustements nécessaires.

Marie-Cécile BÉRENGER

REPÈRES
38 000 entreprises de + de 11 salariés dont un millier de + de 50 dans les Bouches-du-Rhône. L'observatoire regroupe CPME, UPE, CFDT, CFE-CGC, CFTC, FDSEA, Fesac, U2P, Udes, FO, Unsa.



Hier matin à la Direccte, conférence de presse de l'Observatoire avec les représentants de l'UPE, la CPME, la CFE-CGC, la CFDT, FO, le Fesac...

/ PHOTO M.-C.B.