

L'inFO des CSE

REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ : LEURRE OU RÉALITÉ ?



SOMMAIRE

Ouverture

par Karen Gournay, secrétaire confédérale en charge du Secteur de la Négociation collective et de la Représentativité 4

Tour d'horizon

par Benjamin Dabosville, maître de conférences à l'Institut du travail de l'université de Strasbourg. 6

Première table ronde.

L'utilité des représentants de proximité questionnée

Les représentants de proximité : un tempérament/remède à la centralisation des instances ?

- Le CSE et le traitement des réclamations individuelles et collectives 10
- Le rôle des RP en matière de prévention, santé, sécurité et conditions de travail 12
- L'articulation des missions confiées aux RP avec le CSE et la CSSCT..... 16

Les représentants de proximité : une possibilité d'innover ?

- Quelles incitations à la mise en place des représentants de proximité ? 21
- Négocier des périmètres pertinents 25
- Négocier des moyens suffisants 27

Deuxième table ronde.

Les représentants de proximité : quels enjeux syndicaux ?

La place des organisations syndicales dans la désignation des représentants de proximité

- Les différents modes de désignation des représentants de proximité 38
- L'intérêt d'une désignation syndicale – retours d'expériences 41

Le représentant de proximité : un outil de développement de l'organisation syndicale

- Implantation et syndicalisation 46
- L'attractivité du mandat retours d'expériences par deux camarades FO 50

Intervention de Frédéric Souillot, Secrétaire général..... 52

À NOTER

AGENDA 2023

Prochains stages sur le CSE

- IDT de Strasbourg du 2 au 5 mai
- ISST de Bourg-la-Reine du 2 au 6 octobre

Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.

Conférence à voir

AUDITEZ VOTRE BDESE FACE AUX DERNIÈRES ÉVOLUTIONS - WEBINAIRE

Judi 6 avril à 11 heures

Intervenant : Olivier Castell, Expert en droit du travail et relations sociales, Consultant Editions Tissot.

Vous avez enfin créé votre BDESE, c'est parfait ! Mais ce n'est pas fini, car une BDESE doit vivre en étant régulièrement mise à jour. Et il est de la responsabilité de l'employeur de veiller à ce que la BDESE tienne compte dans ses évolutions des apports fournis par les lois successives et les décisions de justice.

<https://www.bdes-online.fr/webinaire-bdese-2/>

2022
6 DÉCEMBRE
JOURNÉE CONFÉDÉRALE DES CSE
FO
REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ
LEURRE OU RÉALITÉ ?

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE

SECTEUR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

141 avenue du Maine,
75014 Paris
Tél. 01 40 52 84 20
secretariatnego@force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.fr

À CONSULTER

LES GUIDES FO SONT FAITS POUR VOUS !

Ces guides sont élaborés par les secteurs de la confédération FO. Ils sont disponibles sur le site internet de la confédération (force-ouvriere.fr) ou sur demande par mail.



BDESE – La Base de données économiques et sociales en pratique !



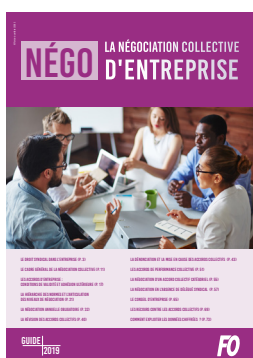
NAO – Négociation collective obligatoire sur les salaires dans l'entreprise



CSE – Comité social et économique - Mise en place et fonctionnement



NÉGO – La négociation collective de branche **À PARAÎTRE**



NÉGO – La négociation collective d'entreprise

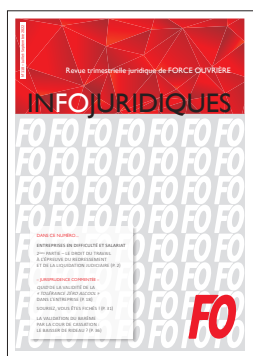


PAP – Préparer ses élections professionnelles



Télétravail – Guide d'appui à la négociation dans l'entreprise

Contact : secteur de la Négociation collective et de la Représentativité
secretariatnego@force-ouvriere.fr



InfoJuridiques
 Revue trimestrielle juridique de Force Ouvrière

Contact : secteur des Affaires juridiques et du droit syndical
sjuridique@force-ouvriere.fr



Conseiller Prud'homme – Guide pratique



Le conseiller du salarié – Guide pratique



Climat et environnement : un enjeu social – Les positions de Force Ouvrière
 Contact : secteur de l'Égalité et du Développement durable
bclicq@force-ouvriere.fr

OUVERTURE DE LA JOURNÉE



Karen Gournay
Secrétaire confédérale

Pour ouvrir cette journée, chers camarades, je souhaite vous remercier d'avoir répondu présents à ce traditionnel rendez-vous annuel des élus CSE Force Ouvrière. Cet événement revêt une double importance pour notre confédération : nous réunir et nous permettre d'échanger ensemble sur l'exercice de votre mandat au quotidien, mais aussi nous conduire à porter notre réflexion sur un sujet d'importance ou d'actualité.

À ce titre nous avons, cette année, décidé de porter notre attention sur un mandat récent et assez méconnu, celui de représentant de proximité. Je précise que vous entendrez parler de RP (représentant de proximité) tout au long de cette journée. Sinon, nous allons perdre un certain temps à la prononciation du sujet.

Pourquoi ce choix ? Dans le cadre de la fusion des IRP – que notre organisation n'a cessé de dénoncer – qu'ont fait certaines entreprises qui ont une structure complexe avec des établissements distincts ?

Elles ont profité de l'opportunité qui leur a été donnée pour mettre en place uniquement un CSE d'entreprise là où existaient plusieurs comités d'établissement.

Malheureusement, cette centralisation s'est montrée particulièrement préjudiciable à la représentation du personnel que nous concevons, à Force Ouvrière, comme étant la plus proche des réalités du terrain, la privant de moyens efficaces en élus et heures de délégation.

Un seul article du Code du travail est consacré aux représentants de proximité

On le sait, vous le dites bien souvent, les élus sont confrontés à des ordres du jour à rallonge, entraînant souvent des discussions trop rapides sur certains sujets, notamment ceux relatifs à la santé ou aux conditions de travail, mais également ceux relatifs aux réclamations individuelles et collectives qui, avant, étaient l'apanage des délégués du personnel.

Nous nous sommes donc demandés si nous n'avions pas intérêt à nous intéresser aux mandats de proximité et à réfléchir à la place que pourraient prendre les représentants de proximité dans le paysage de la représentation du personnel.

Si l'on commence par quelque chose d'assez simple, qui est un réflexe en tant que juriste et syndicaliste, c'est-à-dire la lecture du Code du travail, celle-ci sera extrêmement rapide : pourquoi ? Parce qu'un seul article du Code du travail est consacré aux représentants de proximité.

Qui plus est, sa rédaction est somme toute extrêmement lapidaire, ne fixant aucune prescription minimale, ni prescription supplétive et renvoyant l'intégralité de ce mandat à la négociation collective d'entreprise.

Les représentants de proximité peuvent-ils constituer un remède à la centralisation que j'évoquais plus tôt ? Existe-t-il une possibilité d'innover via le représentant de proximité ?

Face au silence du législateur, notre réflexe est alors de nous questionner sur l'utilité des représentants de proximité. Les représentants de proximité peuvent-ils constituer un remède à la centralisation que j'évoquais plus tôt ? Existe-t-il une possibilité d'innover via le représentant de proximité ? Nous tenterons de répondre à ces interrogations tout au long de la matinée dans le cadre d'une première table ronde, au cours de laquelle de nombreux intervenants de qualité ont accepté de participer. Je les en remercie.

Pour aller au bout du sujet, parce que vous êtes élus FO, parce que nous sommes militants FO, nous nous questionnerons sur l'enjeu syndical qu'il peut y avoir à se saisir de ce mandat de représentant de proximité. Vous l'avez compris, il s'agira donc du thème de notre seconde table ronde.

J'espère que vous apprécierez cette journée. Je remercie vivement notre camarade FO, journaliste de métier, d'avoir accepté de l'animer, Nathanaël.



Nathanaël de Rincquesen
Journaliste à France Télévisions

Bienvenue à cette journée des CSE Force Ouvrière. Pour répondre aux problématiques soulevées par Karen Gournay, tout au long de cette journée, vous allez découvrir des intervenants : des universitaires, Élise Texier, représentante de la Direction générale du Travail, des cabinets de conseil aux IRP, y compris

en santé, des camarades Force Ouvrière qui nous feront part de leur retour d'expérience. Ils travaillent chez Coca Cola et à la Macif.

Nous allons commencer par un petit tour d'horizon avec notre premier intervenant : Benjamin Dabosville.

TOUR D'HORIZON



Benjamin Dabosville

*Maître de conférences à l'Institut du travail
de l'université de Strasbourg*

Nathanaël de Rincquesen. *Comment vient-on à s'intéresser, quand on est universitaire, aux représentants de proximité ?*

Benjamin Dabosville. Je me suis intéressé aux représentants de proximité grâce aux militants, lors d'une session de formation à l'Institut du travail, il y a quatre ans. Au moment de la mise en place des CSE, nous avons débattu sur le thème du représentant de proximité. La question que l'on me posait à l'époque était « *qu'est-ce qu'un représentant de proximité ?* » Mais je ne savais pas exactement ce qu'était un représentant de proximité. Nous avons un certain nombre d'interrogations avec les militants présents. Cela m'a incité à m'intéresser à ce thème, à regarder ce qu'il y avait dans les accords et faire partie d'un programme de recherche lancé entre 2020 et 2021, sous la direction d'un sociologue et d'un juriste : Cyril Wolmark et Jérôme Pelisse. Nous ne nous sommes pas intéressés qu'aux représentants de proximité, mais aussi plus largement à la question de la proximité. La proximité peut revêtir plusieurs aspects : la mise en place des Comités d'établissement et la question des commissions. Quand auparavant, par exemple, un comité d'entreprise était composé de quatre comités d'établissement, il pouvait y avoir encore un CSE central avec quatre CSE d'établissement ou un CSE central et des commissions décentralisées, avec quatre CSSCT, ou encore un comité central et quatre zones de représentants de proximité.

N. de R. *Que trouve-t-on dans cette recherche et ces travaux qui ont été menés ?*

B.D. Nous avons fait une analyse à la fois statistique, juridique et sociologique. Nous nous sommes intéressés à 335 accords et avons fait une analyse statistique.

Nous avons identifié au total 1600 accords CSE sur la base Légifrance et avons constaté qu'à peu près un quart des accords CSE mettaient en place des représentants de proximité. Cela ne veut pas dire qu'il y a des représentants de proximité dans un quart des entreprises. Toutes les entreprises n'ont pas d'obligation de mettre en place des CSE. Il faut prendre le chiffre avec prudence, parce qu'un accord peut mettre en place des RP dans une société ou dans un groupe. Par exemple, le périmètre de couverture n'est pas le même entre une petite entreprise et un groupe rassemblant 40 sociétés dans l'industriel.

Notre difficulté statistique était aussi de constater que les représentants de proximité, mis en place dans l'entreprise, ne couvraient pas nécessairement toute l'entreprise. Parfois, des représentants de proximité sont mis en place pour pallier une carence d'élus au CSE.

Ceci dit, le chiffre d'un quart a quelque chose d'assez intéressant. Il démontre déjà qu'il n'y a pas eu de grand emballement pour les représentants de proximité. On aurait voulu penser que c'est parce que l'on a continué à mettre en place des CSE

d'établissements distincts dans des petits périmètres mais ce n'était pas la logique des entreprises à cette époque. La question du périmètre a pu jouer... Le représentant de proximité n'est pas une pratique qui s'était développée dans certaines entreprises et que le législateur avait souhaité généraliser. C'est une création ex-nihilo avec peu de repères législatifs. Cela était un frein à la mise en place des représentants de proximité. Il n'y avait pas de disposition supplétive applicable en cas d'accord et l'on avait du mal à se projeter. Un seul article parlait des représentants de proximité.

Ainsi, on peut dire que 2 000 accords paraît presque beaucoup au regard des difficultés rencontrées lors de la mise en place des CSE.

N. de R. *Pour revenir sur cette première partie, globalement, le représentant de proximité est-il peu présent dans les entreprises ?*

B.D. Oui, assez peu présent. Je ne peux pas donner de chiffre du taux de couverture car il n'existe pas d'élément statistique nous permettant d'avoir ces données. On peut simplement dire que peu de salariés ont la possibilité de s'adresser à un représentant de proximité.

Sur le contenu, nous avons fait une étude juridique (avec l'IRERP de Nanterre, l'Institut du travail) et sociologique (avec le centre de sociologie des organisations de Sciences Po et le groupe Alpha). Nous avons organisé des entretiens et étudié le contenu des accords pour essayer de voir quels en étaient les événements saillants, ce qui nous paraissait intéressant et ce qui nous paraissait poser problème.

Nous nous sommes intéressés à quatre aspects. Sur la question des conditions de désignation, sur la question des périmètres (ce que couvrent les représentants de proximité quand ils sont mis en place), sur la question des missions et des moyens. Nous avons également observé les liens avec l'employeur et le CSE.

Nous avons d'abord identifié une immense diversité de situations. Nous ne sommes vraiment pas dans un schéma-type se reproduisant dans toutes les entreprises. Il y a une très grande diversité dans le détail des accords. Certains accords sont très détaillés – ce qui ne veut pas dire que cela fonctionne ainsi en pratique, puisque nous avons identifié de très grandes différences entre ce qui est prévu dans les

accords et le mode de fonctionnement réel. Cela fait partie des difficultés de mise en œuvre. Dans l'une des entreprises que nous avons identifiée où il y a une monographie, les accords prévoyaient la mise en place de représentants de proximité et finalement, aucun représentant de proximité n'a été désigné.

N. de R. *Qui doit être force de proposition ? Le salarié ou est-ce que dans votre recherche vous avez cherché à savoir pourquoi ces entreprises n'avaient pas été au bout ?*

B.D. Il n'y a pas eu d'appétence de mise en place.

N. de R. *Qui doit être force de proposition ? Le salarié ou l'entreprise ?*

B.D. Cela dépend de la manière dont les personnes vont être désignées. Il y a une très grande diversité de situations. Parfois, quand nous faisons un appel à candidatures, il n'y a pas de candidatures. Parfois des organisations syndicales sont présentes et vont intervenir pour proposer un certain nombre de candidats. Dans d'autres hypothèses, ce sont des candidatures libres.

N. de R. *Y a-t-il des secteurs davantage concernés, mobilisés ?*

B.D. Il est compliqué de faire des statistiques. Nous avons remarqué qu'il y a beaucoup d'accords dans le domaine de l'action sociale, le médical, l'aide à la personne. Toutefois, il peut y avoir un biais statistique de sur-représentation.

Lorsque un grand groupe industriel, par exemple un groupe pétrolier, met en place des représentants de proximité, cela couvre un champ extrêmement large. Ce n'est qu'un seul accord mais qui va avoir une très forte couverture. Il y a des biais statistiques qui font qu'il est difficile d'identifier des secteurs plus que d'autres.

N. de R. *Vous parlez de la taille de l'entreprise. Cela a-t-il son importance ? Y a-t-il des entreprises dans lesquelles la mise en place est plus facile à faire ou, au contraire, plus nécessaire ?*

B.D. Cela concerne essentiellement les grandes entreprises. Le rôle des représentants de proximité,

dans certains cas, est de compléter le fonctionnement du CSE. Dans d'autres, pour résoudre des problèmes géographiques, notamment dans des entreprises éclatées, avec un grand nombre de salariés, plusieurs sites de production et des zones éloignées des représentants au CSE. La mise en place de représentants de proximité est un outil qui a été utilisé dans certaines grandes entreprises pour pallier cet éloignement.

Plus rarement, des entreprises ont aussi nommé des RP pour les activités sociales et culturelles.

N. de R. *D'autres éléments remarquables ou remarquables dans cette étude ?*

B.D. Les accords sont très différents d'une situation à une autre. Peut-être quand même trois grands repères pour nous guider un peu.

D'abord, il y a des situations dans lesquelles c'est vraiment un autre mode de fonctionnement du CSE. Des représentants de proximité ont été créés pour pallier à la hauteur du fonctionnement du CSE. Hypothèse typique : on veut éviter que le CSE ne soit accaparé la semaine entière par des questions de réclamations individuelles et collectives, donc on crée une commission "réclamation" dans laquelle siègent des membres du CSE à qui on accorde quelques heures de délégation supplémentaires. En fin de compte, c'est juste une modalité de fonctionnement autre du CSE.

De manière un peu différente, il peut y avoir des situations dans lesquelles les RP sont simplement des interlocuteurs de la délégation du personnel au CSE sans discussion avec l'employeur. L'idée dans ce cas est d'avoir des capteurs au service du CSE pour essayer de résoudre un problème géographique.

Troisième hypothèse très vaste : les situations dans lesquelles les missions sont assez nourries : réclamations, santé sécurité,... en tentant d'avoir des relations avec l'employeur. Dans ce cas, on essaie vraiment d'avoir une nouvelle forme de représentants de proximité différente de celle des délégués du personnel. On va essayer de différencier les situations. Comment cela fonctionne-t-il, comment s'articule-t-on avec le CSE ? Comment l'information circule-t-elle dans un sens ou dans l'autre ? Comment les relations se font-elles avec l'employeur ? Des réunions sont-elles mise en place ? Cela se passe-t-il par téléphone, des registres en ligne ? Quelle est l'organisation interne des RP ? Parfois, il n'y a pas du tout d'organisation interne et parfois, il y en a une, pour essayer de se coordonner pour agir ensemble.

Je terminerai en disant que nous avons essayé d'identifier les difficultés de mise en œuvre. Il ne faut pas oublier que la Covid est passée juste après la mise en place des CSE. Parfois, cette mise en œuvre difficile a fait que le volet était repris par les organisations syndicales. Là où les RP n'ont pas fonctionné, on a attribué un nouveau rôle en plus aux délégués syndicaux pour porter cette question de proximité. ■

PREMIÈRE TABLE RONDE

L'UTILITÉ DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ QUESTIONNÉE



LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ : UN TEMPÉRAMENT/ REMÈDE À LA CENTRALISATION DES INSTANCES ?



Le CSE et le traitement des réclamations individuelles

Valeria Ilieva

*Maîtresse de conférences en droit au Cepsica,
de l'université de Picardie Jules Verne*

Nathanaël de Rincquesen. *Valeria, pouvez-vous nous rappeler le régime applicable aux délégués du personnel avant les ordonnances de 2017 ?*

Valeria Ilieva. Concernant le régime des délégués du personnel, c'est l'IRP la plus ancienne qui a disparu, puisque c'est la première IRP qui a été créée. C'est une IRP qui vient de la base de l'action ouvrière de la fin du XIX^{ème} siècle. Bien entendu, il y a eu les accords Matignon de 1936 puis la fameuse loi de 1936 qui a instauré les délégués du personnel, mais ils existaient en pratique bien avant, sous différentes dénominations. Il s'agissait surtout d'une institution qui avait pour mission de présenter les réclamations individuelles et collectives lors de la réunion mensuelle avec la direction. Ces réclamations devaient être présentées au moins deux jours ouvrables avant la tenue de la réunion sauf en cas d'urgence où elles pouvaient être présentées à tout moment devant la direction.

Tout cela a été réglementé par le Code du travail, avec des règles impératives. Aujourd'hui, les choses ont changé puisque le CSE remplace les délégués du personnel et que le fonctionnement du CSE dépend de la taille de l'entreprise.

M. de R. *Le registre des délégués du personnel était-il un outil-clé ? Si oui, pourquoi ?*

V.I. Bien sûr, c'était un outil-clé puisque les délégués du personnel étaient en charge d'assurer le lien de proximité entre les représentants et les représentés à travers cette mission de présentation des réclamations individuelles et collectives à la direction.

N. de R. *Le registre existe-t-il toujours depuis la mise en place des CSE ? Est-il possible de le prévoir conventionnellement ?*

V.I. Ce registre existe, mais il dépend de la taille de l'entreprise. Les petits CSE reprennent une large partie des pouvoirs des délégués du personnel dans les entreprises de 11 à 49 salariés. Les CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, reprennent également les anciennes attributions des délégués du personnel, mais en plus, celles des anciens CE et CHSCT ; sans parler de la possibilité d'aménager le fonctionnement des CSE par voie conventionnelle, puisque les règles du CSE ont été largement ouvertes à la négociation collective d'entreprise.

Ce qui est commun à chaque CSE, c'est la reprise d'une grande partie des attributions des délégués du personnel, même si toutes n'ont pas été reprises à l'identique. Parmi celles qui l'ont été, figure justement le droit de présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés.

Pour les petits CSE, c'est le même fonctionnement que pour les délégués du personnel. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le nombre de réunions du CSE est fixé prioritairement par voie d'accord collectif d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, par voie d'accord conclu entre l'employeur et le CSE lui-même, à la majorité de ses membres titulaires.

Il est également possible, par voie d'accord, de prévoir certaines modalités particulières de traitement des réclamations individuelles et collectives. Par exemple, en ayant recours aux technologies de l'information et de la communication.

Dans le cadre de notre recherche avec Benjamin et toute l'équipe, nous avons trouvé des accords prévoyant une digitalisation du traitement des réclamations individuelles et collectives, par exemple chez Décathlon, chez Airbus ou à la SNCF, ce qui n'est pas sans susciter des oppositions, voire des tensions. Mais surtout, il est possible de mettre en place des représentants de proximité, même si, parfois, ils ont

d'autres dénominations. Dans certains accords, on parle de "représentants de vie sociale". Ce ne sont pas toujours les mêmes dénominations choisies. Lorsque ces représentants de proximité sont mis en place, dans la plupart des cas, dans 72 % des accords qui mettent en place des RP, ces RP aident le CSE à traiter les réclamations.

N. de R. *Cela veut-t-il dire que les délégués du personnel sont amenés à revenir via les RP ?*

V.I. Cela dépend des accords. Il y a une très grande diversité des accords, c'est le maître mot. Parmi les figures-types des accords de RP, vous avez ceux qui sont des copies fidèles des anciens délégués du personnel, qui se chargent de présenter les réclamations individuelles et collectives.

N. de R. *Vous avez mis l'accent sur cette digitalisation. Dans quelle mesure doit-elle s'inscrire dans le développement des RP ?*

V.I. C'est une problématique qui n'est pas si évidente que cela. La digitalisation peut fluidifier des échanges et permettre de mieux préparer les réunions, mais cela suppose en même temps d'avoir une maîtrise de ces outils. Une très grande diversité s'observe encore. Cela passe par la transmission des réclamations par les tablettes ou par l'instauration de certains canaux de dialogue avec les employeurs.

N. de R. *Quelle est, pour vous, l'étape suivante nécessaire ? Est-ce le développement de la loi ? Ou est-ce le développement des RP qui feront la loi par la force des choses ?*

V.I. Au vu de certaines figures-types de représentants de proximité que nous avons observées – très

éloignées des délégués du personnel pouvant parfois se rapprocher des managers de proximité – il faudrait à mon sens, que le législateur soit plus précis sur leur rôle.

N. de R. *Que doit être la prochaine étape pour être plus précis dans cette loi ?*

V.I. Pour exercer leur mission, il faut des moyens. Il n'y a pas de précision sur l'obligation de prévoir des heures de délégation.

Dans l'échantillon d'accords que l'on a étudié, dans les fameux 335 accords, certains ne prévoient rien, même pas d'heures de délégation spécifiques accordées aux représentants de proximité. Il faudrait a minima avoir plus de précisions sur les moyens.

N. de R. *Il y a encore du boulot. Une petite conclusion ?*

V.I. Le maître-mot, c'est vraiment la diversité. L'analyse des accords révèle ce qu'un auteur a appelé un « kaléidoscope conventionnel ». C'est vraiment cela. Soit nous aurons des fidèles copies des anciens délégués du personnel, des substituts, soit de pâles copies, avec plusieurs nuances de pâleur, soit des délégués qui n'auront rien à voir avec des délégués du personnel – notamment l'exemple du manager de proximité – ou encore, des représentants de proximité aux missions et moyens non identifiés donnant l'impression d'être des représentants de papier.

Ce n'est pas étonnant que cela existe, puisque la loi elle-même est muette sur les missions et moyens. Seul l'aspect santé-sécurité est mentionné, mais c'est tout.

Rien d'étonnant à ce que l'on observe cette diversité dès lors qu'il n'y a pas de cadre légal fixant le statut de ces représentants. ■



Le rôle des RP en matière de prévention, santé, sécurité et conditions de travail

Valentine Brégier

Directrice juridique du groupe Technologia

Nathanaël de Rincquesen. *Le Code du travail prévoit que les RP mis en place par accord ont des attributions en santé. Concrètement, en quoi cela consiste-t-il ?*

Valentine Brégier. Vous l'avez compris, c'est une carte blanche donnée aux partenaires sociaux pour négocier une institution représentative du personnel plus de proximité. Presque rien n'est prévu par rapport aux attributions dans le Code du travail. On marque : « préciser les attributions par accord collectif, notamment en matière de santé-sécurité ». Mais attention, il y a des représentants de proximité qui n'ont aucun rôle en matière de santé-sécurité et conditions de travail.

Il y a une diversité d'accords et comme c'est de la négociation, tout est faisable.

Beaucoup de missions et attributions sont celles anciennement affectées aux délégués du personnel : le traitement des réclamations individuelles et collectives et se rajoutent souvent, des missions de santé-sécurité reprises des missions du Comité social et économique : prévenir, analyser les risques professionnels, faciliter l'accès à tous les emplois, faire des propositions d'action...

Pour les accords plus originaux, il y a de petites spécificités. Leur sont confiées les œuvres sociales du CSE. Nous avons pu voir des représentants de proximité qui sont là véritablement pour gérer les ASC du CSE ou, spécifiquement, des questions environnementales. C'était assez original : les représentants de proximité étaient véritablement des relais de proximité pour sensibiliser les gens à ces questions environnementales et se réapproprier la réglementation en la matière.

N. de R. *Cela ressemble un peu à du bricolage, de loin.*

V.B. C'est là où le bât blesse. Il y a le fond et la forme. Il y a l'intention et l'état de fait. J'ai remarqué que les

représentants de proximité sont souvent une coquille vide. On leur confie plein de missions : des missions de santé-sécurité, d'environnement, de relais : « Vous comprenez, vous êtes la proximité dans l'entreprise, vous devez résoudre cela avec le RH de proximité ». Cela laisse songeur par rapport à la pratique.

On leur confie beaucoup de missions, notamment en santé-sécurité, mais on ne leur donne pas assez de moyens. On peut leur confier toutes les missions et les moyens et on leur dit : « Vous pouvez faire des inspections et des enquêtes CSE et ce sera toujours en lien avec des élus CSE ». Je n'ai jamais vu de représentant de proximité totalement indépendant, faire une enquête de santé-sécurité sans n'avoir aucun lien avec le CSE et sans rendre aucun compte. Ce n'est pas, a priori, envisageable par les accords. C'est à chaque fois en lien avec le CSE. C'est normal pour la coordination, cela a du sens. Les représentants de proximité sont là pour débroussailler le terrain et faire une sorte de préalable de travaux par rapport à certains sujets collectifs qui reviennent.

Là où le bât blesse, c'est quand ils manquent de moyens. Certains accords collectifs ne prévoient pas d'heures de délégation et plein de représentants de proximité.

Vous avez posé la question de savoir si l'absence de disposition légale était un problème. À mon avis oui, nous aurions dû nous en sortir avec un minimum légal.

N. de R. *Cela pourrait déjà être corrigé avec l'accord passé au niveau de l'entreprise.*

V.B. Je ne sais pas si c'est fait exprès, mais ils n'ont pas l'air de vouloir accorder beaucoup d'heures à ces représentants de proximité. Ils n'ont pas l'air de vouloir organiser des réunions avec des ordres du jour négociés avec des représentants. Il y a des référents de proximité, mais l'ordre du jour est laissé à la main de l'employeur. Je n'ai pas l'impression qu'ils veulent

établir des procès-verbaux, des comptes rendus. On leur dit vaguement que, s'ils ont besoin de salles ils peuvent les demander. Ils sont parfois, limités en termes de déplacements à l'année. C'est ubuesque lorsque l'on confie des missions de santé-sécurité. Parfois ils n'ont l'autorisation de se déplacer que quatre fois par an ou une fois par mois... Je pense qu'on ne devrait pas mettre de limite à l'amélioration des conditions de travail des salariés en France, pas de limite à la protection de leur santé et de leur sécurité. Oui, je pense qu'un minimum légal aurait dû être déployé, à savoir des heures de délégation, des réunions mensuelles ou des réunions dans une certaine régularité. On aurait pu donner des grandes lignes. Cela n'a pas été le cas. C'est une coquille vide. Des accords sont moins fournis que d'autres parce que certains tiennent la route et jouent le jeu en termes de moyens, de reconnaissance et de coordination. Nous le remarquons, quand ils sont saisis en amont, les RP ont du sens avant le CSE. Mais une grande partie des entreprises ne jouent pas le jeu. Il n'y a que 1,2 % d'entreprises couvertes par les représentants de proximité.

Si cela avait été un succès cela se saurait. On s'en serait félicité. Je constate que les salariés manquent cruellement de moyens juridiques, humains et structurels.

N. de R. *Vous dressez le portrait d'un soldat qui part au combat les mains dans les poches. On est à la limite de l'objecteur de conscience.*

V.B. Non, je parle d'un soldat à qui on va déterminer ses armes. « *Toi, tu y vas armé ; toi tu n'y vas pas armé ; toi, tu y vas avec beaucoup de missions* ». Certains sont armés et d'autres pas du tout. Une arme minimale aurait été bien.

N. de R. *En attendant que la loi corrige le tir, quels conseils donnez-vous pour obtenir cette arme minimale ? À quel moment cela se joue-t-il ?*

V.B. Cela se joue au niveau de la mise en place des accords CSE que vous allez peut-être être amenés à renégocier, parce que c'est la période. Je rappelle la question posée, à savoir s'il était possible d'instituer des représentants de proximité en cours de mandat CSE. C'est une question pour laquelle la doctrine n'a pas su véritablement trancher.

J'ai vu des avenants d'accord de mise en place de CSE où des représentants de proximité étaient mis en place en milieu de mandat. Si j'ai un conseil à donner, c'est de faire un bilan d'activité de tout ce que vous avez pu être amené à traiter, c'est-à-dire le nombre de plaintes de salariés, le nombre de dossiers à traiter, et surtout, le manque de moyens. Faire véritablement le vœu de moyens, en termes de forme, en termes de réunions (par exemple la mise en place d'un secrétaire des représentants de proximité), en termes d'ordre du jour, de procès-verbal, mais également en termes de moyens d'actions : des heures de délégation, des locaux mis à disposition, la possibilité de se déplacer. C'est ce à quoi j'invite à négocier : remplir la coquille par des moyens.

Les problèmes, on les a, mais il faut des hommes et des femmes enclins à aider, des personnes altruistes comme les organisations syndicales. Au-delà de l'altruisme, il faut leur donner de vraies armes et renégocier en disant que l'on ne peut pas se permettre de mettre des coquilles vides avec autant d'attributions en santé, en sécurité, en réclamations individuelles et collectives.

On attribue quatre casquettes sur un représentant de proximité mais on ne lui donne pas assez de moyens.

N. de R. *En termes de moyens par rapport à la santé, le minimum, c'est le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ? Serait-ce l'idéal ?*

V.B. Quand on est en alerte, c'est déjà trop tard. C'est peut-être mieux d'intervenir avant. Plusieurs actions sont à mener en matière de santé-sécurité. D'abord les inspections obligatoires dans chaque entreprise. Elles doivent être menées soit par les membres du CSE ou par les membres de la CSSCT – ce n'est qu'une émanation du CSE et qui n'est pas égale aux CHSCT – soit par les représentants de proximité s'ils existent, mais ils ne sont ni obligatoires ni obligatoirement dotés de moyens, ce n'est donc pas gagné d'avance. Les inspections sont là pour contrôler l'application de la loi en matière de santé-sécurité. Des moyens d'action, comme faire des enquêtes, pourraient être un bon préalable avant ce droit d'alerte. Nous allons réfléchir ensemble à matérialiser un certain nombre de faits non pas pour tirer les responsabilités car il ne semble pas que les élus du CSE aspirent à tirer les responsabilités comme la police ou un juge, voire

l'employeur, qui incarne le disciplinaire. L'enquête CSE, c'est pour être force de proposition, d'actions de prévention, d'amélioration, de correction et de protection des salariés.

Il est bon de rappeler que les organisations syndicales, comme les représentants du personnel, ne sont pas des employeurs et qu'ils n'ont pas les mêmes moyens. Je vous rappelle que les dirigeants ont tous les moyens dans l'entreprise, puisqu'ils les cumulent tous. Je vous incite vraiment à réfléchir à ce que l'organisation syndicale, comme les institutions représentatives, invitent à être force de proposition, proposent des actions de prévention, d'amélioration, de correction... Parce que vous occupez le poste et que l'on veut vous donner la parole en tant qu'expert à ce poste. Il n'y a que vous qui pourrez expliquer comment protéger la santé-sécurité des salariés.

Vous n'avez pas à faire tout un DUERP et à le valider. Vous avez simplement à donner la parole aux salariés qui occupent le poste puis à faire des propositions d'amélioration et de correction.

L'employeur, selon vos propositions, doit y répondre de manière motivée. De plus en plus, j'observe

des phrases supprimées dans certains accords. On supprime le fait que « *le refus de l'employeur doit être motivé* ». Puisqu'on est là pour faire des propositions d'actions, je vous invite à faire respecter le Code du travail par l'employeur, qui dit : « *Oui, vous pouvez refuser mes propositions d'actions mais vous devez expliquer pourquoi.* ».

C'est important, car une fois la motivation du refus de l'employeur reçue, vous allez pouvoir faire de votre proposition quelque chose de contraignant si le risque professionnel perdure. Excusez-moi, mais je vois beaucoup de risques professionnels qui perdurent en toute connaissance de cause et je n'aimerais pas que l'on soit tous complices de cette inaction en croyant que l'on est dans la fatalité.

Conformément au Code du travail, l'employeur doit répondre de manière motivée aux propositions d'action des organisations syndicales et il doit prendre des dispositions si le risque professionnel perdure.

QUESTIONS DANS LA SALLE

Un intervenant, élu CSE et DS. Si le représentant de proximité est une coquille vide, à quoi sert-il ? En tant qu'élus CSE, délégués syndicaux, représentants syndicaux, nous sommes tous des représentants de proximité par déduction et nous manquons déjà de moyens.

Pourquoi, aujourd'hui, vouloir créer le représentant de proximité ? Il existe mais il est vide.

Valentine Brégier. On ne vous dit pas qu'il est vide, on vous dit qu'il faut « *remplir la coquille* ». Comment ? Par la négociation collective et c'est là que cela se complique. Comme je l'ai dit, certains accords sont très bons, il y a des représentants de proximité qui ont des moyens, des missions, du sens. Cela existe, ils sont calculés par effectif et nombreux. Encore faut-il que les partenaires sociaux jouent le jeu.

La vraie question, c'est : « *qu'avons-nous comme leviers de négociation si l'on ne peut pas mettre en place des représentants de proximité dans l'entreprise ?* »

Un intervenant, élu CSE. Le problème avec les coquilles vides, c'est qu'ils font des omelettes, mais c'est nous qui sommes les œufs. C'est une vraie difficulté. Nous ne sommes pas démunis à Force Ouvrière, puisque nous sommes les héritiers de la charte d'Amiens, les héritiers d'Émile Pouget qui avait une phrase magnifique avant l'heure de la mise en place du paritarisme. Il disait ceci : « *L'action directe, c'est la force ouvrière en travail créateur. C'est la force du droit nouveau faisant le droit social* ».

En effet, c'est à nous de faire réapparaître dans les accords collectifs d'entreprise, tous les territoires perdus de la République sociale et des IRP, parce que nous sommes des éléments de communication et non pas des éléments de droit.

Les droits ouvriers, qu'est-ce que c'est ? Ce sont simplement des obligations de l'employeur. Il y a un droit ouvrier s'il y a des obligations de l'employeur. C'est aussi simple que cela. À partir de là, nous devons créer du droit pour créer du temps de délégation pour les RP. Peut-être aussi pour les référents prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel en milieu de travail, car là encore, c'est une coquille vide. Que ce soit les élus du CSE qui puissent désigner les référents prévention des agissements sexistes, que ce soit les élus qui les désignent, que les RP puissent être élus par les collègues des établissements.

Il est extrêmement important que ce ne soit pas l'employeur. Il en va de même de l'ensemble des référents obligatoires : référent prévention handicap, référent climat et résilience, limites physiques du travailleur et limites physiques de la planète, mais aussi les référents en matière de santé-sécurité.

Quand l'employeur a mis en place un référent santé pour avoir les moyens de sa politique, il faut que le CSE puisse mettre en place un référent santé-sécurité conditions de travail. Au passage, dans la CSSCT, le terme « *hygiène* » avait disparu juste au moment où nous avons eu la pandémie de Covid.

V.B. Oui, je suis d'accord avec vous sur le fait que le droit du travail doit être favorable au salarié car c'est la partie la plus faible dans le contrat de travail. Il est soumis à un lien de subordination. Le contrat est *intuitu personae*, car lié à la personne. C'est tout cela que l'on essaie de protéger. Aujourd'hui, il faut que le droit retrouve sa source intrinsèque, soit d'essayer de protéger la personne la plus faible dans ce contrat, c'est-à-dire le salarié. ■



L'articulation des missions confiées aux RP avec le CSE et la CSSCT

Camille Vogel

Responsable du pôle CSSCT du groupe Legrand

Nathanaël de Rincquesen. *Camille Vogel, vous êtes responsable du pôle CSSCT du groupe Legrand. Comment s'articulent les missions confiées au RP avec le CSE et la CSSCT ?*

Camille Vogel. La première question à se poser, pour savoir comment articuler les missions du RP avec le CSE et la commission CSSCT, c'est déjà voir l'articulation entre le CSE et la CSSCT. C'est le premier sujet dans les CSE. Quasiment tous les CSE se sont pris les pieds dans le tapis. Était-ce sciemment pensé pour qu'il y ait des difficultés de fonctionnement ? Je ne sais pas, mais en tout cas, je le constate. Quelles missions attribue-t-on à la commission qui n'est pas un CHSCT ? On ne délègue pas tous les sujets de santé-sécurité conditions de travail à la commission car ce n'est qu'une commission. Comment fonctionne-t-elle et comment s'articule-t-elle avec le CSE ?

Ce sont des sujets complexes que tous les CSE rencontrent. Ils n'y a pas de recette miracle. Le Code du travail est flou, tout est à penser, tout est à reconstruire. Il y a déjà une difficulté dans l'articulation entre le CSE et la commission. Avec les RP, s'ajoute un autre sujet : les missions à leur attribuer. Est-ce le nouveau DP ? J'entendais « remède à la centralisation ». C'est une formule intéressante. « Palliatif géographique » également, pour être présent sur les établissements qui ne sont plus couverts par les élus CSE ou les CSSCT.

C'est une vraie difficulté rencontrée par tous les CSE et qui mérite d'être débattue d'où l'importance de se poser après un mandat pour savoir ce qui s'est fait, ce qui fonctionne et les points de vigilance à avoir.

N. de R. *Quelles missions attribue-t-on au RP pour que cela fonctionne mieux dans un monde idéal ?*

C.V. Une présence, des yeux et des oreilles sur le terrain. C'est essentiel en termes de conditions de travail pour avoir un dialogue de proximité avec les

salariés. Avec la Covid, le télétravail s'est généralisé, et cela a généré des difficultés supplémentaires pour ces élus dans leur rôle auprès des salariés.

Être un relais entre les salariés et le CSE, c'est aussi important sur les conditions de travail.

Comme pour les DP, les réclamations individuelles et collectives sont un sujet important.

Et puis, plus globalement, promouvoir la santé et les conditions de travail et faire remonter les informations dans les deux sens. On pense souvent à faire remonter l'information du terrain à l'employeur, en passant ou pas par le CSE ou la CSSCT mais il faut aussi le penser dans l'autre sens : des RP, prévus dans certains accords, comme étant des relais de communication descendante. Je ne pense pas qu'il faille voir les RP comme des relais de communication de l'entreprise. En revanche, le DP peut être relais de ce qui se passe en CSE envers la commission, qu'il y ait de la communication entre ces différents élus pour transmettre ce qu'il s'est dit, ce qu'il s'est décidé, quelles réponses ont été obtenues. Il faut donc aussi penser aux moyens de fonctionnement : réunions, écrits et transmis à qui ?

N. de R. *Les RP n'ont-ils pas assez d'outils, pas assez d'informations pour fonctionner de manière efficace ?*

C.V. Rien n'est prévu par la loi, tout est à construire. Se prendre les pieds dans le tapis permet de se poser des questions sur la formation, la protection, les heures de délégation, le déplacement, le local, les outils de communication, les écrits.

Une question très importante à se poser : « y a-t-il des comptes rendus, voire des PV de réunion CSSCT ou en réunion RP ? » Dans certaines entreprises, il y a des commissions RP. Il est donc fondamental, en termes de conditions de travail et en matière juridique, qu'il y ait une trace. Je dis toujours aux commissions CSE ou CSSCT : « si vous discutez avec l'employeur et qu'il n'y a aucun écrit derrière, c'est comme s'il ne s'était rien passé ».

N. de R. *C'est un peu l'histoire de l'œuf et de la poule. Cela doit-il être déterminé en amont de la mise en place du processus, par l'entreprise, en attendant que la loi se réveille ?*

C.V. Oui, il faut penser à toutes les instances, leur communication, leurs écrits et qui participe à quoi, pour éviter de s'îlater. On le constate déjà entre le CSE et le CSSCT ; des thèmes discutés en commission mais plus évoqués en CSE. Le ministère du Travail, dans les 117 questions-réponses du CSE, conseille de prévoir dans l'accord que les RP participent à certaines réunions du CSE. Il faudrait saisir l'occasion d'essayer de le négocier et de le faire appliquer.

N. de R. *On va faire une to-do-list. Dites-moi ce à quoi il faut penser pour mettre en place ces RP.*

C.V. J'ai vu dans certains accords et à partir de discussions avec des CSE avec lesquels nous travaillons qu'il faut penser aux attributions des représentants de proximité, **avec l'articulation des attributions du CSE et de la CSSCT**. Déléguer certaines prérogatives aux RP et à la commission, oui, mais il faut penser à l'articulation et que le CSE reprenne ensuite la main. C'est bien de se spécialiser, mais le CSE doit rester l'instance qui gère les conditions de travail. On pourrait même envisager que le RP puisse participer aux inspections, aux enquêtes d'accidents de travail, puisqu'il est sur le terrain. Qu'il sache de quoi il parle et qu'il aille voir lui-même précisément. Les attributions sont donc à réfléchir pour les RP entre celles de la commission et celles du CSE.

Sur **les moyens**, là, on pense à la formation : prévoit-on des heures de formation si les RP ne sont pas membres du CSE ? Des heures de délégation ? Une procédure de remontées d'informations ? Quels moyens mettre à disposition pour enregistrer les réclamations, voire les traitements ?

J'insiste sur **les écrits**, sinon on parle dans le vide. Comment ces écrits sont-ils transmis et annexés aux PV de CSE, CSSCT ?

Concernant **les réunions** : y-a-t-il des réunions de RP, des commissions RP ? Qui y participe ? Le

secrétaire du CSE sera-t-il présent ? Le secrétaire de la commission SSCT ? Le RP participe-t-il à certains CSE ? Il faut réfléchir à cela.

Que communique le RP en termes d'informations ? Information, ascendante oui ; mais descendante pourquoi, comment ?

Enfin, il me semble extrêmement important de réfléchir de quelle manière informer les salariés des rôles de toutes ces personnes. Le CHSCT, le CE, les DP, étaient à peu près intégrés par les salariés des entreprises. Mais maintenant ils sont perdus lorsqu'on parle de CSE. Il faut que l'on communique en étant clair sur les rôles de chacun ; sinon, on va perdre les salariés car ils ne sauront plus à qui s'adresser et qui fait quoi.

N. de R. *C'est une grosse to-do-list.*

C.V. C'est aussi là où toutes les innovations possibles sont envisageables. Après avoir réfléchi à tout cela, on le met sur papier et l'on voit comment l'on procède. C'est l'occasion de faire le bilan du premier mandat, de se dire ce qui fonctionne, ce qui dysfonctionne.

N. de R. *Valeria, je vous ai vu réagir. Est-ce réalisable ?*

Valeria Ilieva. Oui, c'est réalisable, mais tout dépend du rapport de force au niveau de l'entreprise. Cela a été dit : au niveau de l'entreprise, il y a un lien de subordination qui domine. Les représentants des salariés sont subordonnés. Il y a un rapport de force qui n'est pas forcément à leur avantage. La to-do-list dépend aussi, au cas par cas, de savoir si les représentants vont avoir un rapport de force ou pas. *In fine*, c'est à la loi d'être plus précise.

N. de R. *En attendant la loi, aujourd'hui, en me présentant avec ma to-do-list, que l'entreprise peut-elle me répondre et que n'a-t-elle pas le droit de me répondre ?*

V.I. Justement, il faut négocier – et c'est la problématique – au niveau de l'entreprise, le plus décentralisé et là où le rapport de pouvoir est le moins à l'avantage des représentants. ■

DÉBAT DANS LA SALLE

Un intervenant élu CSE, CSEC et membre de certaines commissions égalité professionnelle et ASC loisirs. Chez Capgemini, toutes les instances existent pour exercer le rôle de RP. Dans les accords, nous avons tout ce qu'il faut. Un commentaire sur ce qui vient d'être dit : la proximité, c'est la mission la plus longue et la plus difficile qui puisse exister. C'est être proche du salarié.

À un instant t-1, quel était l'impact de ce rôle et qu'est-il devenu aujourd'hui ?

Auparavant, le représentant de proximité était nommé DP et il y avait une instance DP. Les PV étaient diffusés aux salariés grâce au feedback, au retour d'expérience.

Aujourd'hui, que s'est-il passé ? Je pense que la mission, pour certains représentants de proximité, est un peu dévoyée parce qu'ils ne sont pas connus. Peut-être n'ont-ils pas beaucoup de pouvoir, peut-être faut-il agir pour leur donner de la force législative ? C'est la question.

N. de R. *On a bien compris que la loi sur ce sujet est quasi inexistante, que les RP n'ont pas forcément les pouvoirs nécessaires, que c'est à eux de se tailler le costume dans lequel ils vont évoluer. Lorsque vous avez négocié la mise en place des RP, qu'ont-ils dit chez Capgemini ?*

Le même intervenant. L'instance RP remplace l'instance DP. Je rejoins la proposition de Camille, il faut peut-être exiger que les PV soient joints aux PV des CSE.

En revanche, pour la digitalisation je ne suis pas tout à fait d'accord avec vous. La proximité, c'est la proximité. C'est comme un psychologue : pour être à son écoute, il faut être proche de lui.

N. de R. *C'était dans la to-do-list de Camille.*

Valentine Brégier (Technologia). Il est important de savoir communiquer avec des salariés pour les mobiliser et obtenir leur implication. Quand je dis « communiquer », c'est à tous les niveaux :

CSE, CSSCT, représentants de proximité. Il faut communiquer sur nos échecs comme sur nos succès pour fédérer les salariés.

Sur la digitalisation, il y a du bon et du mauvais. Un téléphone peut être source de risques psychosociaux, comme source de contact humain. On souffre de gros manques en termes de nouvelles technologies d'information et de communication. On fonctionne encore avec des imprimantes et de l'affichage et il faut négocier des accords collectifs pour mettre en place des communications numériques.

On se retrouve dans la situation où, s'il n'y a pas d'accord, il n'y a pas de communication numérique. On devrait avoir un minimum légal – qui existe déjà au niveau de la CNIL concernant le Code du travail sur l'intranet. On devrait avoir la possibilité de contacter directement des salariés de plus en plus itinérants aujourd'hui, et ainsi faire remonter leurs problématiques de terrain.

L'esprit de la loi, c'est permettre aux salariés d'intervenir pour améliorer leurs propres conditions de travail, d'intervenir dans la gestion de la vie de l'entreprise. C'est encore écrit dans la Constitution aujourd'hui. Cela n'a pas été effacé. Il faudrait que l'on se donne des moyens numériques, de nouvelles technologies d'information et de communication, sans bien sûr tomber dans le tout numérique, parce que l'on a besoin de rapport humain et que cela se perd.

N. de R. *On a bien compris qu'il y avait plein de choses à faire, à demander, mais que la première difficulté est de le faire accepter aux entreprises. Capgemini a dit oui à tout, tout de suite, mais dans certaines entreprises, c'est un peu plus compliqué. Les RP sont sans doute davantage mis en place dans certaines entreprises, en fonction de leur taille. C'est un peu ce que vous avez dit tout à l'heure, Benjamin.*

Benjamin Dabosville. La communication est très importante. Beaucoup d'éléments dans les

accords parlent du lien avec le CSE et aussi avec la CSSCT. Pour des missions en santé-sécurité et conditions de travail, le central doit être la commission santé-sécurité et conditions de travail. Le représentant de proximité ne doit venir qu'en soutien. Je ne suis pas certain qu'il faille des missions en plus. Le rôle de l'information-consultation doit être attribué au CSE, pas aux représentants de proximité.

On a vu parfois, que les syndicats essayent de mettre du lien car une véritable discussion n'est pas toujours prévue dans les accords et c'est problématique. Savoir comment vont se faire les rapports avec les autres représentants de proximité est essentiel.

J'insiste sur l'importance que quelqu'un coordonne les activités des représentants de proximité et soit l'interlocuteur de l'employeur. Comment fixer l'ordre du jour, comment faire un compte rendu, comment dialoguer avec les autres représentants du personnel et avec les salariés ? Certains accords le prévoient, mais rarement avec des moyens.

Une intervenant, élue Pôle emploi en région PACA. Nous avons un CSE central au niveau national, des CSE en région et des représentants de proximité en territoire, dans les départements. Dans un département, nous avons réussi à obtenir un compte rendu, en réponse aux questions des représentants de proximité. Toutefois, nous n'arrivons pas à l'obtenir dans les autres départements. Il n'y a pas d'accord explicite qui le prévoit.

N. de R. *Lorsque vous leur demandez de prévoir cet accord, que répondent-ils ?*

La même intervenante. Ils disent n'avoir pas l'obligation de le faire.

N. de R. *Vous font-ils parvenir un courrier en vous disant « non merci » ?*

La même intervenante. Non. Tout ce qui concerne les représentants de proximité se traite au niveau départemental et les DT ne veulent pas nous faire

d'écrit. Un seul département accepte cet écrit. Y-a-t-il moyen de contraindre l'établissement en région pour l'obtention d'un écrit pour chaque département, dans la mesure où la pratique se fait dans un département ?

Valentine Brégier (Technologia). La pratique rattrape le droit. Qui dit que l'on n'a pas le droit de faire soi-même le compte rendu dans un département ? S'il y a un élu, FO de préférence, qu'il le fasse.

N. de R. *Mais avec quelle valeur ?*

Valentine Brégier. Il a déjà pour valeur d'être le seul, puisque la direction n'en fait pas et c'est déjà très bien d'en faire un. Si c'est à votre échelle et sans l'aval de la direction, il incombera à la direction de prouver le contraire de ce qui est écrit dans ce compte rendu. Le but du jeu est de lancer la main, il faut se créer des pratiques. L'objectif est aussi de donner la parole aux salariés pour améliorer leurs conditions de travail, tant au niveau central que départemental.

Pour un retour de terrain, Il faut impliquer toutes les institutions représentatives (RP, CSSCT, CSE et CSEC) à toutes les questions d'information-consultation et d'expertise, et même si l'exclusivité est donnée au CSE.

Pour le projet sur lequel on est consulté, il est important de savoir ce que l'on en pense à Lille, en Corse, en Bretagne et de tenir compte de toutes les spécificités locales. La santé et la sécurité ne se raisonnent qu'*in-situ*. Il est important que chacun fasse des remontées, que cela soit coordonné.

N. de R. *Benjamin, un mot sur ce qui a été dit.*

B. Dabosville. Cela révèle les limites du droit négocié. L'accord ne prévoit pas grand chose. Quasiment rien n'est obligatoire. On pourrait compléter la to-do-list mais on n'a que peu d'éléments de références.

Il est vrai que l'on peut ressentir une frustration parce que l'on ne sait pas comment faire face à un employeur en cas de blocage. Toutefois,

on a pu voir des éléments intéressants dans les accords. Dans la pratique, il m'est arrivé d'avoir des retours positifs. Certains éléments peuvent fonctionner. Il faut être vigilant sur l'exercice des missions, comment faire le lien entre les représentants de proximité et le CSE, comment communiquer auprès des salariés.

Certaines choses sont prévues sur la chronologie des réunions, la possibilité de participer à certaines réunions de manière périodique pour savoir comment fonctionne le CSE et quelles sont ses attentes.

Sur l'accès à l'information, généralement, on n'est pas comme dans le CSE, sur l'économique et le social. D'ailleurs, le RP ne doit pas avoir de rôle en matière économique. Ce qui compte c'est de savoir comment pouvoir parler avec l'employeur et quoi diffuser d'utile pour le CSE et pour le salarié.

Valeria Ilieva. Je m'inscris totalement dans la continuité des propos de Benjamin. Si l'on lit la loi, on ne dit pas que le représentant de proximité assure une représentation de qualité. Je me contenterai de renvoyer aussi vers les négociateurs au niveau de l'entreprise, sachant que le niveau de l'entreprise n'est pas non plus le niveau où l'on peut être en rapport de force suffisant pour imposer plus de moyens et plus de missions pour les représentants de proximité. Ce que je retiens de tout cela, c'est qu'il faut aussi que le législateur prenne un peu plus sa part.

N. de R. *Camille, on a bien entendu votre to-do-list. Un mot pour conclure ?*

Camille Vogel. Un mot pour rebondir sur les problèmes qui ont été remontés. Il faut se souvenir que le CSE reste l'instance en matière de

santé-sécurité et conditions de travail. On peut penser des fonctionnements en commission auprès des RP, mais le CSE est légitime et le reste sur ces sujets. Si cela dysfonctionne, on traite ces sujets en CSE.

On peut contourner les écrits, comme dans certaines entreprises, en disant qu'en CSE on dresse un bilan des réclamations individuelles et collectives et des réponses apportées. Ce sera au PV du CSE, à défaut d'avoir un écrit de la commission RP.

N. de R. *Comment donner de la valeur à un écrit ? un mail peut-il avoir une valeur, disant : « Je vous informe de telle situation... » ?*

Valentine Brégier. Le procès-verbal a plus de valeur, c'est un document administratif qui fait foi jusqu'à preuve du contraire ; il a une valeur juridique plus forte. En revanche, le droit se fait par tout moyen : un post-it, un mail, tout est recevable. Après, faut-il encore arriver à prouver ce que l'on veut prouver et il appartient à la partie adverse de prouver le contraire. C'est comme une navette.

J'incite à rédiger des comptes-rendus, comme cela a été dit, et à tracer. Avec le temps, on peut ainsi obtenir gain de cause sans contentieux, mais en renégociant. Comme nous sommes tous en train de renégocier les mises en place de CSE, si je peux vous donner un conseil – puisque nous sommes dans une période d'ajustements – c'est de faire un bilan très pratique de ce que vous avez vécu lors des quatre dernières années. Personne ne savait que le CSE allait se mettre en place il y a quatre ans. On le découvre en tant que juristes et acteurs de prévention.

Le but ultime, c'est quoi ? La participation des salariés à leurs conditions de travail. ■

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ : UNE POSSIBILITÉ D'INNOVER ?



Quelles incitations à la mise en place des représentants de proximité ?

Élise Texier

Sous directrice du Dialogue social (DGT)

Nathanaël de Rincquesen. *Les RP sont issus des ordonnances Macron de 2017. Quel était l'objectif poursuivi par cette réforme ?*

Élise Texier. Un petit détour sur l'esprit qui a présidé à la mise en place de ces représentants de proximité lors de la réforme de 2017. C'est paradoxal, car je vais en arriver à la conclusion que l'idée est de privilégier le dialogue social lors de la mise en place des instances. Cela va donc se heurter assez fort avec ce qui a été dit précédemment, mais c'est intéressant d'évoquer cela ensemble.

En 2017, l'esprit qui a présidé à la réforme était d'essayer de repenser le dialogue social, de le réfléchir différemment, pour en faire un outil qui tienne compte de la diversité des entreprises, des réalités sociales et économiques pouvant se rencontrer dans chacune d'entre-elles et de la nécessité de valoriser les compétences des représentants du personnel, pour qu'ils puissent remplir pleinement ces missions. Le représentant de proximité, tel qu'il était conçu en 2017, s'inscrit pleinement dans l'architecture des institutions représentatives du personnel qui en découlent dont la mise en place repose sur deux grands piliers : la rationalisation du nombre des IRP et le renvoi d'une très grande partie de l'organisation des IRP vers le dialogue social, en considérant que ce sont les partenaires sociaux qui sont les plus à même de savoir comment va être organisée cette représentation dans l'entreprise pour qu'elle permette de répondre pleinement au besoin de représentation des salariés.

Ce cadre juridique a abouti au fait que nous avons deux instances véritablement obligatoires dans le Code du travail : le CSE dans les entreprises de plus de 11 salariés et les CSSCT, dont nous avons pas mal parlé ce matin, pour les entreprises de plus

de 300 salariés ou celles confrontées à des risques particuliers.

Pour tout le reste, il y a l'idée selon laquelle c'est bien aux partenaires sociaux de définir, par la voie négociée, la représentation idoine.

Cela vaut pleinement et peut-être plus pleinement que pour tout le reste puisque les RP ne peuvent être mis en place que par l'accord qui définit le nombre et le périmètre des CSE. L'idée était la nécessité de maintenir une proximité géographique avec les salariés, justement pour assurer une représentation correspondant à la réalité de ce qui peut se passer dans les différentes « strates » de l'entreprise.

C'était aussi essayer de se prémunir d'un risque de centralisation excessive, qui était un risque avéré – puisqu'on était dans une logique de rationalisation du nombre d'IRP – de la représentation du personnel.

Un mot sur les missions. Quelles missions pour les représentants de proximité ? Il y avait cette idée qu'il fallait que ce soit des personnes ayant une bonne connaissance des réalités de l'entreprise, des réalités du terrain, avec des missions – vous l'avez beaucoup dit ce matin – absolument pas définies qui sont renvoyées vers le dialogue social ; si ce n'est la mission santé-sécurité qui est mentionnée explicitement dans le seul article qui traite des représentants de proximité.

Pour le reste – avec toutes les limites – avec l'idée que c'était aussi au dialogue social de définir, en fonction des besoins propres à chaque entreprise,

des missions et l'organisation des représentants de proximité.

N. de R. *Y a-t-il des entreprises pour lesquelles ce rôle des RP a été idéalement imaginé ? On a entendu que dans certaines entreprises cela se passe bien ; d'autres où cela se passe un peu moins bien. Je constate que cela se passe bien chez Capgemini, un peu moins chez Pôle Emploi.*

E.T. Spontanément, sur une petite analyse quantitative et qualitative des accords que l'on peut faire, on a le sentiment que les endroits où des représentants de proximité sont mis en place sont les grandes entreprises.

N. de R. *Peut-on imaginer que, dans un monde idéal, les RP soient mis en place de manière unilatérale par l'entreprise ?*

E.T. Un petit retour juridique très rapide, qui a été rappelé ce matin. On ne peut que constater que ce cadre juridique est minimaliste sur le sujet des représentants de proximité, dans l'esprit d'un renvoi vers le dialogue social. Il dit quand même que la mise en place de ces représentants de proximité ne peut se faire que par accord majoritaire signé avec les DS. Il ne peut pas se faire par action unilatérale et via le règlement intérieur du CSE. C'est une seule voie d'entrée pour la mise en place des représentants de proximité.

***La loi pose un principe,
elle ne prévoit pas de supplétif.
Elle ne prévoit pas de mission minimale
qui pourrait être confiée
aux représentants de proximité.***

Il y avait la question ce matin de la mise en place en cours de cycle. Si je m'en réfère aux questions-réponses du ministère du Travail, il est possible de mettre en place des représentants de proximité en cours de cycle dès lors que le CSE a été mis en place par décision unilatérale de l'employeur en amont et qu'il n'y avait pas de représentant de proximité prévu à ce moment, puisque c'est en principe au moment de la définition du nombre et du périmètre

du CSE que l'on met en place ces représentants de proximité. Il est vrai que c'est l'accord qui doit tout définir : le nombre de représentants de proximité, ses missions, le nombre de missions – le représentant de proximité, n'étant pas forcément un représentant du CSE.

Et puis, un grand sujet que l'on a entendu ce matin : celui des moyens accordés à ces représentants de proximité. La loi pose un principe, elle ne prévoit pas de supplétif. Elle ne prévoit pas de mission minimale qui pourrait être confiée aux représentants de proximité. Au regard des objectifs que j'ai rappelés tout à l'heure, c'est assez logique au regard de la conception qui était celle du législateur en 2017, de dire que ceux qui sont le plus à même de savoir ce qu'il faut faire et comment faire, sont ceux qui sont dans l'entreprise. Ce sont donc les négociateurs d'entreprise.

N. de R. *Est-ce que le ministère du Travail a conscience de la faiblesse de la loi sur ce sujet ?*

E.T. Le ministère du Travail n'est pas dans une tour d'ivoire totale. J'ai consulté pas mal d'ouvrages sur les représentants de proximité pour préparer l'intervention d'aujourd'hui. Je ne vais pas revenir sur le bilan quantitatif qui a déjà été évoqué : un quart des accords mis en place prévoient des représentants de proximité. On ne dit rien sur le nombre de salariés ou d'entreprises couvertes réellement. Au regard de l'ambition que j'ai rappelée concernant les représentants de proximité, on ne peut que constater que le bilan quantitatif est quand même très en dessous de ce que l'on peut espérer. Sur l'analyse qualitative, je n'y reviendrai pas non plus, parce que beaucoup de choses ont été dites sur ce que l'on peut trouver dans les accords. Nous constatons que, pour les entreprises qui s'en emparent, il y a des tentatives d'innover sur le sujet, puisque c'était aussi l'un des objectifs.

Du côté du ministère du Travail, on a conscience d'avoir une responsabilité dans l'accompagnement de la réforme de 2017 et de la mise en place de ces représentants de proximité.

On rentre dans une période de renouvellement des CSE. Dans le cadre des assises qui ont été lancées par le ministre du Travail récemment, la question de la représentation de proximité a été pointée de manière explicite par le ministre : il fallait que l'on

puisse travailler dans les deux ou trois mois qui viennent pour faire des propositions.

N. de R. *Une loi ? Je ne suis pas ministre, mais c'est le rôle du ministre.*

E.T. Je vais vous donner les éléments de réponse que je peux donner en tant que sous-directrice du dialogue social à la DGT.

Je ne suis décisionnelle. Je peux commencer par parler de la loi, parce que je sens que c'est une grande attente, mais je pourrais aussi parler du reste, c'est-à-dire ce que l'on peut faire aussi sans la loi.

N. de R. *C'était ma deuxième question.*

E.T. Très bien. Commençons par la loi.

N. de R. *Vous nous dites ce que l'on peut attendre, ce que l'on peut espérer et comment, en attendant, on peut faire pour inciter les employeurs à mettre en place des RP.*

E.T. Je ne vais pas parler à la place de mon ministre puisque les assises qui sont lancées ont justement pour but de réfléchir sur ces sujets évoqués explicitement. Le ministre du Travail n'a pas fermé la porte à un ajustement du cadre juridique sur ces questions.

J'ai entendu plusieurs choses ce matin. Mon travail est aussi de faire des remontées et afin de voir dans quelles mesures il sera possible ou non de faire une loi sur ces sujets. Ce que j'ai compris, c'est que la loi ne dit vraiment rien du tout et qu'il y a peut-être des choses à faire sur comment négocier ces accords de mise en place des CSE. Une question sur les moyens est revenue souvent. C'est vrai que la loi, contrairement à d'autres instances, ne dit rien sur un niveau minimum de moyens qui pourrait être mobilisé. J'entends les limites.

J'ai aussi entendu des problématiques plus indirectes sur la digitalisation, des relations entre les organisations syndicales, les salariés dans les entreprises. Un certain nombre de sujets sont des sujets de réflexion qui, peut-être, aboutiront à un renforcement.

Le cadre juridique tel qu'il est conçu et qui fait du dialogue social le cœur de la mise en place de ces représentations de proximité ne bougera pas. Cela

a été dit aussi ce matin, c'est la difficulté du droit à négocier.

N. de R. *En attendant une évolution de la loi, que conseillez-vous pour mettre en place ces RP ?*

E.T. Mon travail n'est pas de conseiller en tant que tel le négociateur.

Un besoin d'accompagnement des entreprises et des représentants des salariés pour que l'on puisse donner les moyens de s'emparer pleinement de la mise en place des RP

Ce que je peux observer depuis mes fonctions, c'est qu'il y a un besoin d'accompagnement des entreprises et des représentants des salariés pour que l'on puisse donner les moyens de s'emparer pleinement de la mise en place des RP.

Il y a deux grandes thématiques. Une première que j'ai beaucoup entendue : que mettre dans ces accords. Et puis, j'ai entendu en même temps que des actions ont été faites dans les entreprises, avec des accords innovants, des idées, des actions qui fonctionnent. Il y a peut-être un sujet qui relève de la responsabilité du ministère du Travail, soit d'accompagner les entreprises et les élus, les représentants du personnel, en mettant en lumière des accords innovants, notamment vers les petites entreprises. Comment les aider ? Comment faire pour les accompagner ? Les services du ministère du Travail dans les DREETS, les services déconcentrés du ministère du Travail, sont là pour appuyer la négociation. Les observatoires départementaux du dialogue social sont là aussi pour appuyer notamment les petites entreprises et les accompagner dans les négociations. C'est le premier volet.

Dans les exemples qui ont pu fonctionner à certains endroits, il y a des réseaux qui réunissent à la fois des employeurs et des représentants élus du CSE pour essayer de réfléchir aux spécificités d'une entreprise et ce que l'on peut négocier qui soit utile et qui réponde aux besoins.

Un deuxième volet, plus en creux dans l'intervention de ce matin : prévoir la mise en place de représentants de proximité, mais aussi trouver des personnes qui soient motivées et décidées à exercer ces fonctions dans les entreprises. Là aussi, il y a un enjeu assez fort du côté du ministère du Travail : comment mieux former des élus qui ont des compétences de plus en plus larges, avec de plus en plus de sujets à traiter.

N. de R. *On en revient à l'histoire de l'œuf et de la poule. Si l'on donne un rôle fort à ces représentants de proximités, je pense que davantage de personnes se sentiront investies et auront envie d'endosser le costume. S'il n'y a pas de rôle et qu'il n'a aucun pouvoir, ce n'est pas très drôle.*

E.T. Disons qu'il faut croire un peu au cercle vertueux. Des salariés seront formés pour être en capacité d'avoir les moyens de négocier des accords permettant de répondre à un besoin de représentation. Il y a aussi un sujet plus profond de valorisation des parcours syndicaux : comment accompagner l'engagement des salariés dans le parcours syndical ?

Derrière les difficultés auxquelles on est confronté sur cette question des représentants de proximité, il y a aussi des lames de fond sur la manière d'accompagner plus globalement.

N. de R. *Ne peut-on pas imaginer que les entreprises publiques posent la première pierre de ce cercle vertueux dont vous parlez ?*

E. T. Vous voulez dire que l'on donne des instructions ?

N. de R. *Par exemple, facilitez la mise en place des représentants de proximité.*

E.T. On facilitera. On n'est pas là pour donner des ordres sur l'organisation générale du dialogue social.

Cela irait à rebours de ce que l'on se disait sur la primauté au dialogue social.

Oui, il est vrai que si les grandes entreprises qui ont pignon sur rue mettaient en place des accords innovants en la matière, cela pourrait donner des idées. Toutefois, il y a aussi la question des petites entreprises, parce que les grandes entreprises ne sont peut-être pas les plus mal couvertes en matière de représentation des salariés. Vous allez peut-être tous me démontrer le contraire, mais spontanément, c'est l'impression que l'on a.

N. de R. *On va voir comment cela se passe chez Coca Cola dans un instant. Nous poserons aussi la question à Bruno Demange de France Télévisions, qui nous fera son retour d'expérience RP France Télévisions. Nous avons conscience qu'il y a plein de perspectives intéressantes pour ces RP et vous nous parlez de « cercle vertueux ». La loi, ce n'est pas encore pour tout de suite. On avance doucement.*

E.T. On avance doucement et nous espérons avancer moins doucement dans les semaines qui viennent dans nos chantiers. Nous prenons toutes les contributions venant nourrir le débat national sur le sujet plus large de la démocratie au travail.

N. de R. *Pouvez-vous nous parler de ce chantier qui va s'ouvrir ? Comment pouvons-nous y contribuer ?*

E. T. Le ministère du Travail a lancé ce chantier avec plusieurs tables rondes. L'une sur la démocratie au travail, où il mentionne explicitement la représentation de proximité. Une autre sur la qualité de vie et santé au travail. C'est quand même lié.

Ce sont des réunions qui vont être lancées à la fois dans les territoires et au niveau national pour échanger avec l'ensemble des parties prenantes sur cette thématique et voir ce que l'on pourrait faire en la matière.



Négociier des périmètres pertinents

Audrey Munch

Directrice de mission chez Syncéa

Nathanaël de Rincquesen. *Votre activité vous amène à rencontrer des RP. Quel est, selon vous, le bon périmètre pour leur mise en place ?*

Audrey Munch. J'accompagne des représentants du personnel mais je n'ai pas de bon périmètre à vous soumettre. Il va falloir travailler et réfléchir au sens que l'on veut donner aux représentants de proximité.

N. de R. *Que veut dire « pas de bon périmètre » ? N'est-ce pas forcément géographique et fonctionnel ?*

Audrey Munch. Il faut travailler avec son interlocuteur. Certaines directions ont clairement manifesté leur refus total de mettre en place des représentants de proximité mais il faut arriver à les convaincre.

N. de R. *Quelles sont les raisons avancées par les entreprises qui refusent la mise en place de RP ?*

A.M. Dans certaines entreprises, le dialogue social ne prédomine pas. Comme il n'y a pas d'obligation légale, elles estiment ne pas devoir s'astreindre à mettre en place de telles instances. Il y a des réticences.

N. de R. *On parlait de périmètre. Qu'avez-vous observé ?*

A.M. Le premier réflexe était d'essayer de maintenir des délégués du personnel de substitution. Cela nous a stupéfait car personne ne s'attendait à cela. Par exemple, dans une entreprise, on a travaillé sur le nombre de représentants du personnel et les heures de délégation, car l'important c'est les moyens. Un périmètre sera pertinent que si vous avez les moyens d'exercer les missions que l'on vous assigne. Nous avons établi des tableaux mettant en exergue le nombre de représentants du personnel perdus, le nombre d'heures de délégation perdues. Ces heures de délégation sont des temps d'échange entre les représentants du personnel et les salariés mais aussi

servent à mettre en place des réunions et préparer des stratégies. Le premier travail a été de réfléchir par rapport au delta et ce que l'on peut essayer de faire. C'est aussi d'analyser la représentation géographique de tous les sites et de se dire : si l'on met en place des CSE, y-aura-t-il des sites où il n'y aura pas de représentants du personnel ?

Le réflexe premier n'était pas d'innover, mais de sauver les meubles en essayant de reconstruire. Les personnes que j'ai rencontrées ont plutôt vécu la réforme comme une perte de certains droits et non pas comme une occasion merveilleuse de négocier. En tout cas, c'est le ressenti que j'ai cru percevoir à travers mes échanges.

Concernant la digitalisation, il faut savoir qu'elle ne fonctionne pas quand vous êtes délégué syndical, représentant de proximité ou membre du CSE. Il faut un contact physique. D'ailleurs, la défenseuse des droits, Claire Hedon, a dit que les gens souffrent beaucoup de cette digitalisation. On veut voir des élus dans la vraie vie. Parfois, il est difficile de s'exprimer par écrit via une application ou par mail. Discuter en face à face avec un représentant du personnel facilite les choses.

N. de R. *Quelles sont les alternatives à la proximité des RP ?*

A.M. La proximité a deux sens : le sens géographique, puis le sens de s'adresser à un pair, à un semblable et d'essayer de trouver comment mettre en place un dialogue.

N. de R. *La digitalisation, pour cela, ce n'est pas mal quand même.*

A.M. Non, car cela suppose d'être à l'aise avec les outils numériques. À Paris, tout fonctionne bien, il y a beaucoup d'applis, mais lorsque j'ai sillonné la France j'ai remarqué que dans certains endroits cela ne fonctionne pas. En effet, beaucoup de personnes

encore n'ont pas de smartphone et certaines n'ont pas une connaissance suffisante en langue française pour exprimer certaines subtilités. Ce n'est pas si évident que cela.

Lorsqu'on travaille de nuit, en équipe de suppléance en horaires décalés, il est parfois, plus facile de s'adresser à un collègue dans un vestiaire en équipe de suppléance ou en équipe décalée.

Après, je ne voudrais pas non plus dire que cela ne peut pas fonctionner mais je connais les conditions de travail des salariés.

N. de R. *Les deux sont complémentaires parce que vous pouvez aussi ne jamais croiser la bonne personne. Prenons l'exemple de Geoffrey. Peut-être que certains salariés chez Coca Cola ne savent même pas ce qu'il fait et n'ont pas forcément connaissance de son rôle et de son identité.*

A.M. On en revient, en parlant de la proximité, aux moyens. Si le représentant de proximité a des interpellations faites par des camarades, à qui doit-il passer le relais ? Dans les accords, on a souvent vu la mise en place de représentants de proximité, comme un système descendant, mais on n'a pas vu dans quel sens cela repartait. À qui puis-je exprimer des difficultés ? Le délégué du personnel était sur site et pouvait soit traiter directement la question, soit la relayer.

Certaines entreprises ont essayé de se servir des représentants de proximité pour combattre la centralisation des instances représentatives du personnel. Il y a eu aussi la mise en place d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes : lui

seul, dans l'entreprise, ne va rien faire. Cela suppose donc de contraindre les entreprises à former les représentants.

On dit que les représentants de proximité ont bénéficié d'une formation mais sans donner un nombre de jours précis. Effectivement, la pluralité des RP fait que la loi ne peut pas tout. La loi est quelque chose de général puis on l'applique dans les sites, mais la loi devrait pouvoir contraindre un nombre minimum de jours de formation détaché du CSE.

N. de R. *Cela va peut-être arriver. En attendant, quelle est votre préconisation ?*

A.M. On a peut-être loupé le coche pour les premiers représentants de proximité mais ce n'est pas gravé dans le marbre. Il faut se battre au quotidien et être force de proposition. Par exemple, identifier les difficultés que le RP a pu avoir au cours de son mandat. Signifier à la direction une carence dans son rôle de protection de la santé et de la sécurité des salariés, puisque les représentants de proximité sont censés s'occuper de ces domaines. C'est peut-être se dire : moins de représentants de proximité et plus de moyens. Certes, être doté d'un ordinateur portable, mais aussi d'avoir la possibilité de se déplacer. Les mutuelles, par exemple, ont beaucoup de petites agences, à parfois deux ou trois salariés. S'il ya un représentant de proximité régional, effectivement, il faudrait lui permettre de circuler géographiquement.

N. de R. *On a bien vu que tous les RP n'étaient pas égaux face à la loi - ou la non-loi. ■*

Négocier des moyens suffisants



Geoffrey Orza
*Représentant proximité
chez Coca Cola*



Elsa Peskine
*Professeur de droit à
l'université Paris-Nanterre*

Nathanaël de Rincquesen. *Geoffrey Orza, quel est votre retour d'expérience par rapport au processus des représentants de proximité ? Quand cela a-t-il commencé ? Comment cela s'est-il passé ? Qu'est-ce qui vous a incité à devenir représentant de proximité ? Est-ce venu de Coca Cola ? Est-ce venu de vous ?*

Geoffrey Orza. Après avoir été DP pendant plusieurs années, quand le CSE a été intégré, je me suis présenté sur une liste mais je n'ai pas été élu. FO m'a alors proposé, pour rester dans l'organisation, de devenir RP. J'ai accepté tout de suite.

Il ne faut pas se leurrer, les ordonnances Macron ont un peu éclaté le dialogue social et les RP sont là pour récupérer un peu de dialogue. C'est comme cela que je le prends. Chez Coca Cola, nous sommes sur plusieurs sites et nous avons de bons négociateurs et Coca Cola a été assez avenant sur le sujet du CSE.

N. de R. *Cela vous a-t-il surpris ?*

G.O. Non, car Coca Cola est un gros groupe qui doit garder une image de dialogue.

N. de R. *Nous avons parlé tout à l'heure du manque de moyens, du manque d'outils. Qu'avez-vous comme armes, comme projets, comme moyens ?*

G.O. Lorsque l'accord a été conclu, les missions de base étaient là : aider sur les accidents du travail, aider aux ASC. Hormis ces sujets, un représentant de proximité, ce n'est que du local. Il doit avoir une relation de proximité avec les salariés. Les retours des salariés de Coca – je suis également représentant syndical – c'est que les élus du CSE sont les « dieux », mais on ne les voit jamais.

En tant que RP, mon téléphone sonne du matin jusque tard dans la nuit. Je suis constamment approché.

N. de R. *Et vous êtes écouté ?*

G.O. Oui, la direction a accepté cet échange. Quand il y a des soucis, la direction se rapproche directement des représentants de proximité.

N. de R. *C'est écrit noir sur blanc depuis un accord passé avec la direction ?*

G.O. L'accord dit simplement que nous sommes « relais » entre le salarié et la direction locale.

N. de R. *Vous accorde-t-on des heures de délégation pour ce rôle de RP ? Combien, à peu près ?*

G.O. On m'a accordé 8 heures par mois.

N. de R. *Cela suffit-t-il ?*

G.O. Non, car je suis contacté toute la journée.

N. de R. *Quel est votre poste actuel ?*

G.O. Je suis technicien de laboratoire.

N. de R. *Expliquez-nous. Vous goûtez du Coca toute la journée ?*

G.O. Je dois goûter du Coca à chaque fabrication, je dois contrôler le packaging, contrôler le produit interne. Avant, j'étais siropier, donc je fabriquais. Pour les relais CSSCT c'est différent. C'est très hiérarchisé : les DS et les DSC traitent des gros sujets. Ensuite, les élus du CSE se chargent des sujets qui peuvent être réglés, puis les RP s'occupent des petites broutilles. C'est comme cela que je le hiérarchise. Par exemple, pour les ASC, je suis constamment mis à contribution.

N. de R. *Que vous manque-t-il aujourd'hui pour donner davantage d'envergure à votre mission ?*

G.O. J'ai été représentant syndical et cela m'a permis de faire le relais entre les RP et les élus du CSE. Aujourd'hui, et c'est ce que je reproche, les RP font leur boutique locale mais n'ont jamais les informations, les rapports, les comptes rendus du CSE.

N. de R. *Manque de communication.*

G.O. Exactement. Concernant les ASC, au début, quand l'accord a été établi, ils ont dit qu'ils mettraient en place un référent élu CSE pour les ASC. Mais dans l'accord, c'est le RP qui est relais ASC. Pourquoi n'a-t-il pas été mis référent ? Parce qu'il faut que ce soit un élu CSE. Tous se réfèrent aux élus CSE et le RP a peu de moyens. Les élus du CSE chez Coca Cola ont tous les outils : ordinateur portable, téléphone, etc. Moi...

N. de R. *Et vos rapports, vous les faites sur quoi ? votre ordinateur personnel ?*

G.O. Exactement. Ordinateur personnel, téléphone personnel.

N. de R. *Je voudrais que l'on passe le micro à Bruno Demange, de France Télévisions. Nous aurons ainsi un retour public et privé. Monsieur Demange, Y-a-t-il des RP à France Télévisions ? Quelle est votre expérience à France Télévisions ?*

Bruno Demange. Oui, il y a des représentants de proximité et ils sont plus valorisés que ce que l'on a entendu jusqu'à présent.

Effectivement, les RP sont désignés par le CSE. Ils ont donc ce statut d'élus, même si ce sont des élections indirectes. À France Télévisions il y a des instances de proximité, avec un secrétaire d'instance qui négocie un ordre du jour avec la direction. Le fonctionnement n'est pas le même au siège que dans le réseau régional. Au siège, il y a presque 5 000 salariés, il y a donc un CSE pour l'ensemble du siège et au sein des différents services, il y a plusieurs instances de RP pour les sujets plus en proximité.

Dans le réseau – où dans le passé il y avait des délégués du personnel – nous avons créé des instances de proximité dans les ex-régions, les 23 antennes du réseau. Nous y traitons tout sujet

de proximité. Tout n'est pas parfait, mais cela se passe plutôt bien. Nous avons des moyens, le secrétaire a un ordinateur mais pas les autres. Nous établissons un compte rendu entre élus... Nous travaillons ensemble. Les élus ont droit aux formations santé-sécurité et conditions de travail, au même titre que les élus titulaires ou suppléants des CSE. Globalement, il est vrai que l'accord a plutôt été bien négocié.

Comme on l'a évoqué tout à l'heure, c'est une volonté du dialogue social, une volonté de la négociation. La direction accepte donc qu'il y ait un dialogue social de qualité dans l'entreprise. Par rapport à ce qu'on a pu entendre, on réalise que l'on a un bon accord et des instances qui fonctionnent bien.

N. de R. *De qui est venue l'initiative ? De la présidente de France Télévisions ou des interlocuteurs sociaux ?*

B.D. C'était une démarche conjointe. En effet, à l'arrivée des ordonnances de 2017, il a fallu renégocier. Nous avons négocié quatre accords : celui de la mise en place des représentants de proximité peut être une source d'inspiration. On le trouve sur Légifrance et aussi sur le blog de FO France Télévisions.

Nous sortions d'un système où il y avait plusieurs CE dans le réseau régional de France 3. C'était une volonté de la direction de faire un seul CSE national, donc un périmètre plus grand, mais en contrepartie, d'accepter un périmètre plus petit en mettant des RP. L'autre solution était des CSE par direction régionale. Il y en aurait eu treize. Ce n'était pas la volonté de la direction. Si cela avait été le choix, il n'y aurait pas eu d'instance de proximité dans le réseau régional.

Logiquement, au siège, il est vrai qu'il y a beaucoup de monde, donc c'est de la proximité par service. Le réseau, nous l'avons bien compris, c'est de la proximité territoriale. Il y a deux gros CSE au siège et dans ce réseau régional, mais plein de petits CSE dans chaque établissement d'outre-mer, puisqu'il a été choisi de mettre en place un CSE dans chaque territoire, dans chaque département. Ce sont des CSE de 200 salariés quand on parle de CSE de 3 ou 4 000 salariés dans les deux principaux établissements.

N. de R. *Est-ce mieux qu'avant, lorsqu'il n'y avait pas de RP ?*

B.D. C'est différent. Par rapport aux DP, c'est mieux, parce que l'on avait régulièrement un retour disant

que cette question ne relevait pas des DP. Le champ des questions des DP était très circonstancié. Là, tout sujet local peut être traité en instance de proximité. Le seul frein, c'est que les interlocuteurs ne sont pas décisionnaires et doivent renvoyer vers le national. Sur une réforme qui se met en place dans toute la France, le directeur régional ne peut pas répondre. Mais déjà il y a un dialogue. Ce ne sont plus des questions mais des sujets, donc il y a des discussions, des arguments. C'est une vraie instance et, en cela, c'est mieux.

N. de R. *Vous souvenez-vous des arguments que vous avez développés lorsqu'il a fallu mettre en place ces RP pour convaincre la présidence de France Télévisions ?*

B.D. L'essentiel était la volonté de garder du dialogue en local. Encore une fois, c'est circonstancié du fait que le CSE est national et que l'on allait perdre en proximité. De fait, il fallait conserver la possibilité d'avoir un dialogue local dans chaque antenne. Ce qui se passe à Nancy n'est pas la même histoire que ce qui se passe à Strasbourg, à Besançon ou à Nice. Nous tenions à garder cette proximité et cette volonté était partagée.

Pour la direction, c'était la seule solution pour pouvoir faire passer son nouveau découpage et sa nouvelle organisation pour un CSE national dans le réseau. Je parle du réseau, parce qu'il a beaucoup inspiré. Au siège, plusieurs CHSCT traitaient, par service, des problèmes du siège. Ils ont gardé ce même découpage parce qu'il y a quatre instances de RP au siège. C'est moins visible, car ce sont des groupements de métiers. Ce n'est pas la même chose. La vraie réussite, c'est au niveau des territoires. Il y a une instance locale.

N. de R. *Élise Texier, je vous vois prendre plein de notes. Vous construisez votre réflexion aujourd'hui grâce à nous. Merci beaucoup.*

Élise Texier. Je n'aurai pas cette prétention. Le sujet est clairement identifié et je n'apprends rien sur la problématique en tant que telle. Il est intéressant d'avoir des exemples concrets, au-delà d'une analyse des accords désincarnés.

Ce que j'entends de la part de Coca Cola et de France Télévisions corrobore l'intuition que l'on peut avoir :

de dire que dans les grandes entreprises, qu'elles soient publiques ou privées – même s'il y a des moyens plus limités – la structuration de l'entreprise fait que le besoin est très vite identifié. Il y a utilité à la mise en place de ces RP parce qu'ils permettent à l'employeur de garder un lien avec les entités.

Il y aura peut-être d'autres exemples, mais c'est dans les entreprises plus petites que le besoin d'accompagnement est probablement le plus fort de la part des pouvoirs publics.

Quels dispositifs innovants ont été mis en place dans les entreprises de plus petite taille pour qu'une démonstration soit faite à l'employeur ? Quelle est l'utilité et la nécessité d'une représentation du personnel efficace ?

Karen Gournay. Nous parlions tout à l'heure des assises et de la position de FO. Il est important de donner la position de FO, justement.

Force Ouvrière a fait le choix de ne pas participer à ces assises du travail parce qu'elles interviennent dans le CNR (Conseil national de la refondation). Dans la mesure où notre positionnement, depuis la mise en place de ce conseil, est de considérer que seuls les interlocuteurs sociaux sont les plus à même de mettre en exergue ce qui pêche ou ce qui nécessiterait d'être révisé dans le cadre des instances de dialogue social, nous avons convenu de ne pas y participer.

Certes, les discussions qui vont se jouer au sein de ces assises nous interpellent et nous intéressent énormément. Nous avons tout de même des choses à faire passer et même si nous n'y participons pas, nous allons faire parvenir une contribution écrite. Ce sera certainement à l'adresse du ministre du Travail ou de la DGT.

De toute façon, ce qui arrive au ministère du Travail redescend à la DGT. Madame Texier sera informée de la contribution de notre organisation sur des sujets qui peuvent aussi dépasser le simple représentant de proximité, notamment la limitation du cumul des mandats, le fait d'avoir uniquement la possibilité de réaliser trois mandats en tant qu' élu du CSE. C'est l'un de nos points de bataille.

Nous avons fait remonter un cahier de revendications qui vous sera communiqué rapidement via les UD, les fédérations. Nous allons le transmettre dans le cadre de ces assises, même si nous avons fait le choix de ne pas en être.

N. de R. *Elsa Peskine, j'aimerais que l'on s'intéresse à cette loi. Quelles garanties sont données quant à la mission des RP ? Que dit la loi ?*

Elsa Peskine. Aucune garantie n'est apportée par la loi, que ce soit sur les conditions de désignation, les attributions, les moyens. Un article dit que des représentants de proximité peuvent être mis en place par accord d'entreprise, mais cet article ne prévoit rien, sinon quelques petites précisions.

Tout est négocié, mais différemment qu'avant. Il y a toujours eu des négociations intéressantes sur les IRP, des institutions ad hoc, etc. Toutefois, la loi posait un cadre, donc on pouvait faire plus favorable. Mais même quand c'était moins favorable, c'était par référence à la loi. Puis, il y a eu la loi supplétive et encore une fois, c'est par référence à la loi. La loi joue quand même le rôle d'un modèle.

Là, les interlocuteurs sociaux sont partis de rien. Il y a une absence totale d'institutionnalisation des RP. Ils n'ont pas de consistance et donc pas de rapport de force face à l'employeur. Il n'y a pas non plus de relation avec les salariés qui ne connaissent même pas les RP, sauf quand il y a des exemples intéressants.

N. de R. *Cela reste presque des exceptions qui confirment la règle. On est d'accord, il n'y a rien dans la loi. Tout se joue au moment de la négociation de l'accord. Soyons pratiques en donnant quelques points de vigilance, au moment de la signature de l'accord, des erreurs à ne pas commettre. Que dois-je faire et ne pas faire ?*

E.P. Je cite une expérience : nous avons écrit, avec mon collègue Jérôme Pelisse, un article sur le bouleversement des règles de représentation à la SNCF. Il n'y a pas eu d'accord RP au niveau central, donc tout a été renvoyé à la négociation décentralisée, soit vers les comités d'établissement.

Je suggère donc qu'il vaut mieux négocier au maximum au niveau central. À la SNCF, par exemple, il y a eu 33 négociations décentralisées et les RP n'ont pas le même intitulé. Certains des « représentants de proximité », ou des « commissions locales » et d'autres ont pour mission de faire remonter les réclamations des salariés. D'autres encore sont les interlocuteurs de l'employeur, ce qui n'est vraiment pas pareil. Il est donc important de négocier au niveau centralisé, pour, qu'au moins, il y ait un

modèle, une sorte d'identité de l'entreprise. Cela évite ces constats disparates où nous n'arrivons pas véritablement à créer une institution. **Il me semble que ce type de journée est important pour permettre de dégager un modèle d'accord avec des clauses pour les RP.** Par exemple : les désignations, les heures de délégation, etc. Cela facilite les choses et permet d'avoir des bases sur lesquelles s'appuyer. Je suggère aussi, concernant les négociations, d'être le plus précis possible pour faciliter l'institutionnalisation des RP. Quelques exemples de clauses vues dans les accords : détailler les heures de délégation, la liberté de circulation, le droit à la formation, l'accès à la BDESE. Il ne faut pas hésiter à tout détailler pour qu'émerge une figure. S'adresse-t-on à l'employeur en commission ou à l'employeur seul ? Il faut penser à toutes ces questions relatives aux moyens.

N. de R. *Donc une colonne vertébrale RP avec des petites ramifications en fonction des besoins de proximité pour nous rapprocher du périmètre fonctionnel. Geoffrey, vous reconnaissez-vous dans la manière dont votre négociation a été menée ? Avez-vous souligné des erreurs dans l'accord passé avec Coca Cola ?*

Geoffrey Orza. Des erreurs non, mais comme disait Madame, plus on détaille, plus c'est précis. Quand je regarde l'accord de Coca, on dit simplement « être relais ». Mais c'est vague.

N. de R. *Vous êtes un peu des lanceurs d'alerte à votre niveau par rapport à certaines situations. Après, êtes-vous écoutés ou pas ? Avez-vous un exemple concret sur une expérience où vous avez été ce relais ?*

G.O. Chez Coca Cola, oui, les RP sont globalement très écoutés. Encore faut-il que le RP se donne les moyens, qu'il aille vers les salariés. Chez Coca Cola, la direction a prévu quatre commissions par an, et nous dit : « Ma porte est ouverte ».

N. de R. *On s'en remet encore beaucoup à l'investissement personnel. Le RP qui dit : « C'est 8 heures, c'est terminé pour la semaine », on arrête...*

G.O. C'est exactement cela. Je ne calcule pas mes heures de délégation pour le mandat de RP.

On parlait tout à l'heure de la proximité et de la digitalisation. Petit exemple : les chèques ANCV ont été « digitalisés » et, avec le CSE national, nous avons dû faire un site Intranet. Mais certaines personnes ne savent peut-être même pas surfer sur Internet et les applications. Je dois constamment expliquer, à au moins une trentaine de salariés, comment activer les chèques vacances.

N. de R. *Elsa Peskine, avez-vous des exemples à nous donner ?*

E.P. J'ai été interrogée sur la négociation en termes de moyens. En relisant une partie des accords, j'ai relevé des clauses assez rares.

Premièrement, sur les moyens matériels. « Les RP disposent de moyens mis à disposition par le CSE, la direction maintiendra les locaux et le matériel anciennement réservés aux délégués du personnel ». Je ne dis pas que c'est ce qu'il faut faire, mais c'est une illustration. « Ils bénéficient des locaux existants dans chaque établissement ».

Deuxièmement, sur les moyens de communication et de circulation. Certaines clauses donnent aux RP l'accès à la BDESE : « un panneau d'affichage est mis à disposition des représentants de proximité ». Ensuite : « ils pourront circuler librement à l'intérieur du site et communiquer avec les salariés ». L'accès à la BDESE est important, parce que, si le RP est élu, il bénéficiera de tous les moyens de l'élu, mais la loi n'exige pas qu'il soit élu. Ces questions de moyens sont fondamentales parce que la loi ne donne aucune exigence de base pour les RP non élus.

Troisièmement sur les outils pour enregistrer les réclamations. C'est fondamental. Seul face à l'employeur, le RP se retrouve dans un rapport de force extrêmement défavorable. En revanche, si des clauses précisent qu'il y aura des commissions avec plusieurs RP qui rencontreront le chef d'établissement, ce serait peut-être intéressant. Puis, l'existence d'un procès-verbal à l'issue de ces réunions obligerait à créer une institution représentative.

Quatrièmement sur les heures de délégation. Certains accords les précisent pour les RP mais si rien n'est écrit ils n'en ont pas, sauf s'ils sont élus. Des accords précisent que ces heures sont mutualisables, d'autres qu'elles sont reportables. Il y a aussi des accords qui précisent que les réunions, à l'initiative de l'employeur, sont comptées comme du temps de

travail effectif. Cela existe pour le CSE, mais c'est bien de l'inscrire, sinon, ce n'est pas valable pour le RP.

Cinquièmement, sur les budgets et les moyens financiers. Certains accords précisent des allocations de déplacement, soit par l'employeur, soit par le CSE, ou des remboursements de frais.

Enfin, **sixièmement, sur la formation.** « Le RP bénéficiera des actions de formation en matière de santé-sécurité prévues pour les élus ». Il y a aussi la question de mener des enquêtes, des inspections, pour permettre de donner corps aux attributions en matière de santé-sécurité.

N. de R. *Confier le maillot de représentants de proximité à des élus, n'est-ce pas une première étape pour contourner le problème dans les entreprises qui n'ont pas envie de mettre en place des RP ? C'est peut-être une fausse bonne idée.*

E.P. En effet, le RP élu a beaucoup plus de moyens, de rapport de force avec l'employeur, d'existence face aux salariés. Il a accès à tout : à la BDESE, à l'information, à la liberté de circulation. Dans les accords, une grande disparité existe entre les RP élus et les RP non élus. Pour les RP non élus, c'est souvent l'organisation syndicale qui joue le rôle de pivot et qui va donner les informations aux RP.

N. de R. *Chez Coca Cola, y a-t-il des suppléants aux RP ? A-t-on poussé le détail jusqu'à imaginer qu'ils aient besoin de suppléants ?*

G.O. Non, le RP titulaire n'a pas de suppléants. Il peut y avoir des RP non élus. Chez Coca Cola, le RP n'a pas accès à la BDESE.

N. de R. *C'est ce que vous disiez tout à l'heure : pas assez d'information, manque de transparence.*

G.O. Si les informations ne redescendent pas au RP, il est limité.

N. de R. *Comment faites-vous pour communiquer sur votre rôle, sur votre existence ?*

G.O. Que verbalement, que de la proximité en local.

N. de R. *Donc pour vous, le périmètre d'un bon RP, c'est avant tout géographique. ■*

DÉBAT AVEC LA SALLE

Une intervenante, fédération FO Com. À la Poste, nous allons mettre en place des CSE en septembre-octobre 2024. Nous sommes en pleine négociation. Au moment où je vous parle, je venais de recevoir des contre-propositions de la Poste sur les RP.

N. de R. *C'est-à-dire ? Allez-y, on va négocier avec vous en direct.*

La même intervenante. Les informations de cette journée sont pour nous très utiles. Il m'intéresserait de connaître le nombre de RP par salarié. Nous, nous sommes 200 000 postiers. Dans les négociations, nous avons un RP pour 100 salariés. Y-a-t-il mieux ailleurs ou pas ? Quel est le nombre d'heures attribuées ? Peut-on négocier la mise en place de suppléants ou pas ? Cela fait partie des interrogations.

Sur le nombre de réunions, on nous propose aujourd'hui deux réunions par trimestre.

N. de R. *Ils ne prennent pas trop de risques.*

La même intervenante. Nous aimerions avoir les ingrédients pour la réussite de la mise en place de RP.

Sur la fiche des RP – elle contient cinq pages au niveau de la Poste – il est mentionné, notamment, qu'il faut avoir douze mois d'ancienneté sur le site pour être nommé RP. Peut-on le modifier ou pas ? J'aimerais aussi avoir des informations sur les déplacements... Je fais ma liste de course, désolée.

N. de R. *J'aimerais que vous me disiez comment a réagi la Poste lorsque vous leur avez parlé de RP.*

La même intervenante. Les négociations ont démarré en juillet. Nous avons encore quelques mois de négociation !

N. de R. *Juillet 2022, pas 2017 ?*

La même intervenante. 2022, oui. C'est la Poste qui veut mettre en place des représentants de proximité... un maximum de RP mais pour nous donner moins de DS, il ne faut pas se voiler la face.

Un intervenant (France Télévision). Nous avons des problématiques assez similaires à France Télévisions, je peux donc te répondre. Peut-on négocier ? La réponse est oui, tout est négociable puisqu'il n'y a rien d'écrit. Tout est libre. On peut demander un nombre plus important de RP, un périmètre qui correspond. Il n'y a même pas de règle, de critère, tout se discute.

La Poste se veut exemplaire, elle ne peut donc pas être moins-disante que d'autres entreprises de service public, tel que France Télévisions, par exemple.

À France Télévisions, nous avons quatre, cinq, six ou sept RP titulaires par site pour entre 100, 200 et 300 salariés par sites.

Au premier mandat de 2018, nous avons quatre RP pour moins de 100 salariés ; cinq RP entre 100 et 200 salariés et six RP à partir de 200 salariés. Nous avons renégocié des suppléants, parce que nous nous sommes rendu compte que les gens ne sont pas toujours disponibles. Aujourd'hui, lorsqu'il y a quatre RP titulaires, il y a quatre RP suppléants.

N. de R. *Dans la première négociation, quel était le chiffre de la direction ?*

Le même intervenant. C'était quatre, cinq, six dès le départ. Ils avaient des crédits d'heures mais pour les sites de moins de 100, les RP en avaient moins que les autres : 21 heures par mois alors que sur les sites de plus de 100 salariés, ils avaient droit à 28 heures. Nous avons égalisé cela en 2022 dans l'accord. Maintenant, c'est 28 heures pour tous les titulaires, mais ils peuvent les donner aux suppléants. Il n'y a pas de règle de siège. On se cale des réunions pour travailler ensemble.

N. de R. *Donc 28 heures, c'est le minimum. Et cinq ou six RP en fonction des sites, on est sur une bonne base.*

Un intervenant. Notre direction cherche petit à petit à nous évincer par rapport au site de rattachement et à la liberté de circulation. Dans un même bâtiment, ils désosent les services et les rattachent en « zone RH » à Niort ou à Paris alors que nous sommes à Romans-sur-Isère.

Comme dans nos accords, il est indiqué que le RP a libre circulation dans la zone RH où il est. Je suis rattaché à la zone sud-est mais Romans est rattaché en partie à Niort alors nous interdisent l'accès à certains services en nous renvoyant à l'accord en disant : « *tu es RP sud-est mais la zone, c'est sud-ouest* ».

Il y a des éléments auxquels il faut être vigilant pour pouvoir avoir les moyens de circuler (véhicule) et aller à la rencontre de ces salariés.

N. de R. *Là, on est vraiment dans la négociation par rapport à un périmètre géographique précis. Ce qui nous intéressait, c'était cette colonne vertébrale, avec une bonne base : les 28 heures, dont parlait Bruno Demange. La voiture, certains en auront besoin. D'autres qui sont sur un même site, peut-être moins.*

Un intervenant. Il faut faire attention à ces notions, car, justement aujourd'hui, l'employeur minimise notre action parce que nous avons indiqué « *site de rattachement RH* ». Rien que cela vient mettre le "boxon" dans notre travail de RP au quotidien.

N. de R. *Une question que je voudrais relayer à Audrey. On parle de RP à qui l'on donne quelque chose. Ne faut-il pas s'inquiéter de savoir si l'entreprise ne donne pas pour reprendre par ailleurs autre chose ? N'y a-t-il pas un risque sur d'autres secteurs, d'autres sujets ?*

Audrey Munch. On peut toujours tomber sur des gens duplices. Maintenant, je constate en pratique, que lorsque les entreprises donnent quelque chose, elles y trouvent un intérêt.

Un employeur m'a dit : « *je veux mettre en place des représentants de proximité parce que je n'ai pas envie que les réunions du CSE durent dix jours et que l'on parle de la fenêtre cassée du vestiaire...* » C'est une façon de dire : « *regardez, j'ai fait un effort* ».

Pour rebondir sur La Poste, ce qui m'a le plus choquée, ce sont les deux heures de réunions par trimestre. Si l'on est à l'écoute des salariés, c'est le temps nécessaire à l'ordre du jour.

Il faut laisser le temps au dialogue et à l'écoute des remontées des salariés.

Un intervenant, ARS Nouvelle Aquitaine. Je suis élu à la CACT, c'est-à-dire un CSE adapté de l'Agence régionale de santé Nouvelle Aquitaine. Nous nous retrouvons totalement dans ces débats et je remercie la confédération pour cette initiative. On aurait pu les nommer « *RP : opportunités, mais dangers* ».

Dans les règles nationales, nous n'avons rien, nous avons dû négocier dans les règlements au niveau de chaque ARS.

N. de R. *C'est venu de l'ARS ou de vous ?*

Le même intervenant. C'est venu des organisations syndicales, puisqu'il y avait des représentants à nommer au national, mais les moyens, le fonctionnement, le rattachement, sont propre à chaque ARS et c'est le premier danger. Nous n'avons pas de comité central d'entreprise. Quand nous avons dû définir ARS par ARS, établissement par établissement, c'était un premier danger.

Le deuxième danger, c'est l'existence d'un représentant de proximité par site départemental. N'y a-t-il pas un risque de vider le contenu, le rôle des IRP, mais également le rôle des sections syndicales qui vont aller porter les questions des syndiqués ou des sympathisants auprès de l'employeur ? Si je dis cela, c'est parce que nous avons eu un exemple concret. J'ai apprécié la dernière intervention, puisqu'il était prévu par la direction que ce soit le directeur général qui réunisse, en dehors de l'IRP, deux fois par an, les représentants de proximité. En d'autres termes,

au niveau local, le directeur de site faisait ce qu'il voulait – parce qu'il n'y en avait qu'un – et au niveau de la direction générale, c'est-à-dire la région, le directeur général les réunissait en dehors des IRP syndicales.

N. de R. *Les inquiétudes de Monsieur sont-elles fondées ?*

Audrey Munch. Chaque entreprise a sa propre pratique. En principe, le périmètre d'intervention du représentant de proximité ne se heurte pas à celui de la délégation syndicale, puisque la délégation revendique et le représentant de proximité ne fait rien selon la loi. En pratique, il serait plutôt dans un positionnement de réclamations.

Le danger qu'il peut y avoir, c'est un manque de visibilité et une mauvaise information auprès des salariés. Je pense qu'effectivement, les salariés ne voient pas trop la différence. C'est la proximité, le dialogue que peut instaurer le représentant du personnel au sens général qui peut faire la différence.

N. de R. *C'est affaiblir la visibilité syndicale, le risque ?*

Audrey Munch. En tant que représentant du personnel, rien ne m'interdit d'expliquer ce que je fais, pourquoi je suis là, à quoi je peux servir. C'est toujours pareil, on en revient aux moyens. Effectivement, il y a une plus grande dilution dans les grandes entreprises parce que l'on est plus nombreux. Dans les petites structures, cela est moins gênant, mais dans les grandes structures, il peut y avoir une confusion, d'où l'intérêt d'être très clair quand on s'adresse à un salarié sur ce que l'on peut faire et ce que l'on est en capacité de faire remonter comme information.

Une intervenante, élue Mutualité française Occitanie. À la Mutualité française grand sud, nous sommes sur cinq départements. Je ne suis pas RP, je suis déléguée syndicale et je suis élue et trésorière au CSE. Ce qui m'interpelle depuis tout à l'heure, c'est que vous dites que l'on n'a pas les

moyens pour les RP. Chez nous, sans que ce soit dans l'accord, nous avons tout de même utilisé des moyens de fonctionnement au niveau du CSE pour les déplacements des RP.

Sur cinq départements, il y a un RP par activité. Nos représentants de proximité sont en souffrance car ils n'ont que 8 heures de délégation par mois.

Audrey Munch. On ne peut plaquer une expérience sur d'autres expériences. Il faut s'adapter.

Dans l'utilisation des moyens du CSE pour les représentants de proximité, ce qui me gêne c'est que le CSE n'a pas un budget extensible. Il va déjà devoir prendre en charge certaines expertises qu'il n'avait pas à prendre, notamment en cas de risque grave, les déplacements sur multi-sites, les formations... Le budget moyen des CSE est autour de 8000 euros par an, ce qui n'est pas énorme.

Après, si cela fonctionne chez vous, et que les salariés peuvent faire remonter les difficultés, tant mieux.

Je serais plutôt pour militer vers des budgets propres, ou une prise en charge directement par l'entreprise, parce que le budget du CSE est déjà bien utilisé depuis les ordonnances.

Un intervenant, FO Com et élu CSE. Nous avons des RP mais pas de RP suppléant. J'ai entendu ce qu'a dit Bruno Demange. Apparemment, ils ont obtenu un bon accord avec notre ex-Directrice Générale. Comme nous sommes de la fonction publique, nous avons peut-être plus de moyens que dans les entreprises privées mais moins que ce que nous avons quand nous étions vraiment fonction publique.

D'ailleurs, j'invite mes collègues de La Poste à venir regarder ce que nous avons négocié à Orange, puisque nous sommes de la même fédération.

J'ai bien compris qu'à France Télévisions, ils avaient obtenu des représentants de proximité suppléants, ce que nous n'avons pas à Orange. Il faut que l'on s'améliore sur ce point. Notre souci est que nous avons des périmètres de plus en plus grands avec de moins en moins de monde

à l'intérieur. Orange filialise, sous-traite et il y a de moins en moins de salariés Orange en France et les territoires sont de plus en plus grands.

Nous allons renégocier les moyens du CSE prochainement et nous espérons obtenir, pour certains, des CSE de territoire plus que des CSE de direction nationale. Quand on fait de grandes cheminées, qui sont en fait des clones de CSEC, on ne peut pas cibler les salariés en proximité. C'était plus un témoignage.

Un intervenant de Pôle emploi Occitanie. Une réflexion, un constat et des pistes.

Premier constat : « *représentants de proximité* », pourquoi ? Les DP ne l'étaient-ils pas ? Près de 90000 accords ont été conclus dans le cadre du bilan l'année dernière sur les ordonnances Macron et 11 millions de salariés couverts. Près de 20 % de salariés ne sont pas couverts car il n'y a qu'un quart sur les RP. Cela répond à la problématique de proximité, puisqu'il y a à peu près 35000 mandats qui ont été perdus avec les ordonnances Macron.

Deuxième piste : au regard des relais mis en place au niveau des RP. Je découvre que ce sont même des relais sur les ASC, ce qui me surprend un peu – cela décolore le RP de sa connotation syndicale, notamment FO. Aujourd'hui, nous nous apercevons que cela devient plus un relais, en transmission descendante voire ascendante, où les collègues sont très demandeurs d'informations qui n'ont rien à voir avec les RP : les ASC, la politique sociale et des domaines qui n'auraient pas leur compétence. Les collègues se retrouvent un peu isolés.

Les pistes de réflexion : chez nous, au niveau de notre établissement, avec 5000 salariés et 110 sites, nous tenons des réunions trimestrielles FO avec tous les RP FO. On leur communique l'ensemble des informations : BDESE, convocations de CSE, éléments de réflexion, documents d'information CSE, afin qu'ils puissent avoir une vision macro de l'ensemble des questions qui sont les leurs. Ils sont ainsi informés, mis en relais et ont l'impression d'appartenir à une organisation syndicale qui est celle qui les a élus dans le cadre du CSE. C'est une réflexion.

N. de R. *C'est une bonne réflexion, mais visiblement, tout le monde n'est pas sur la même longueur d'onde.*

Une intervenante, RS UGAP. Ma question est relative au télétravail. Notre direction a décidé d'organiser les réunions qu'en visioconférence. Nous nous sommes battus pour qu'elles reviennent en présentiel. Quelle est la position à adopter ?

N. de R. *Les réunions RP ? Déjà, vous avez des réunions.*

La même intervenante. Oui, il y a des représentants du personnel en région, avec 17 établissements sur la France entière. Nous avons un CSE au niveau national.

N. de R. *Quels sont les arguments ? Covid ? RSE ?*

La même intervenante. Gain de temps, ne pas perdre une journée pour aller à une réunion d'une heure ou deux à Paris. Cela minimise le rôle des représentants du personnel.

Audrey Munch. En pratique, j'ai constaté que ces réunions en visio sont très pratiques, cela évite de se lever très tôt et elles limitent le risque d'accident de la route. Cela répond à des problématiques RPS.

Mais, pour la négociation ou des réunions de représentants du personnel, je pense que le dialogue social y perd beaucoup. Il faut, en effet, vraiment se battre. Autant la loi encadre le nombre de réunions en visio pour les CSE, autant elle ne dit rien pour les RP. S'il n'y a pas d'accord, il faut mettre en avant qu'aucun accord ne doit permettre d'instaurer une telle pratique, que vous êtes contre et que l'on peut trouver un juste milieu : « *on veut, au moins une fois par trimestre, se voir physiquement* » car c'est là que l'on instaure les rapports de force, que l'on perçoit si la personne est mal à l'aise ou non. À distance, on peut vous couper la parole, vous couper le micro. On ne gagne pas grand-chose à cette pratique.

La même intervenante. Je voulais alerter sur cette pratique qui se met en place dans beaucoup d'entreprises.

Un intervenant. Je suis le DSC qui a négocié en 2017 l'accord sur les CSE. Le choix de la mise en place des RP a été simple. Le rassemblement de quatre CE sur un site industriel, entraînant une perte massive de mandats était un deal avec la direction : « *OK, on fusionne les sites industriels, mais en contrepartie, il nous faut des représentants de proximité, des personnes au plus proche du terrain.* » La discussion était assez âpre et un travail de longue haleine.

Concernant la mise en place différente des RP on a fait plus en fonction des services, qu'il s'agisse du commercial, sur les sites industriels ou au siège social. Sur les sites industriels, on est confronté, bien sûr, à une représentation cadres/non-cadres qui veulent avoir leurs propres représentants du personnel sur une proximité géographique.

Par rapport à la visio, le problème, c'est que l'on a des camarades un peu schizophrènes. Il y a des réunions, mais ce sont eux qui sont demandeurs de faire de la visio et de ne pas venir en présentiel.

Un intervenant. Je pensais à un outil très important. On se rappelle que les délégués du personnel pouvaient imposer la présence de délégués syndicaux sur invitation dans les réunions. N'y-a-t-il pas cette possibilité dans la loi ? Je pense que c'est important, parce que les RP se retrouvent vraiment isolés et n'arrivent pas toujours à gérer.

N. de R. Est-ce une bonne idée d'inviter un RP ?

Audrey Munch. Monsieur faisait référence à la possibilité pour les délégués du personnel de

venir avec quelqu'un de l'union locale syndicale. Cela apporterait de la réflexion technique et de l'accompagnement, parce que, parfois, lorsqu'on est face à son employeur, son DRH, qui manie les volets techniques, on est persuadé d'avoir raison et l'on a un doute. Là, le camarade du syndicat est là pour appuyer la demande.

J'ai quand même peu d'espoir que l'on parvienne à contraindre le législateur à revenir sur ce point d'accompagnement. On peut le prévoir, dans l'accord, que le représentant de proximité pourra, une fois par trimestre, être accompagné d'un invité extérieur, à l'instar du CSE.

N. de R. On en revient, quoi qu'il arrive, à la négociation de l'accord. Elsa Peskine pour conclure, un mot sur votre regard après tout ce que vous avez entendu sur l'existence, sur l'intérêt, sur l'évolution et l'avenir des représentants de proximité ?

Elsa Peskine. Il y a visiblement des discussions pour qu'une loi soit plus précise à l'avenir. C'est une première chose qui serait très souhaitable. Indépendamment de cette loi, on peut penser aussi que la consistance va se forger avec le temps. Là, c'était un premier round de négociations et le deuxième round va être différent, parce que tout le monde aura une certaine expérience. Cela va aussi se forger avec le temps, même si cela reste regrettable.

Par rapport à ce que disait l'intervenante de La Poste, l'appréciation est toujours en regard de ce qu'ont les élus du CSE ou de ce qu'avaient les délégués du personnel. Parfois, c'est peut être un point de repère. Par exemple, en effet, les heures de délégation pour des entreprises de plus de 50 salariés sont entre 18 et 30 heures ; 28, c'est vraiment bien. Cela peut être un point de repère dans les négociations.

DEUXIÈME TABLE RONDE

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ : QUELS ENJEUX SYNDICAUX ?



LA PLACE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LA DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ



Les différents modes de désignation des représentants de proximité

Laetitia Driguez

Maître de conférences à l'Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Nathanaël de Rincquesen. *Pour commencer Laetitia Driguez, les représentants de proximité ne sont pas forcément désignés par les organisations syndicales. En quoi est-ce important ?*

Laetitia Driguez. Le législateur laisse la porte ouverte à tout type de désignation car un représentant de proximité n'est pas nécessairement affilié à une organisation syndicale.

Il est donc important de parler de désignation et de l'absence de lien automatique entre les représentants de proximité et les organisations syndicales.

N. de R. *L'accord de mise en place des RP peut-il exclure les OS du processus de désignation ?*

L.D. La loi encadre la mise en place des RP, en termes de désignation par l'article L 2313-7 du Code du travail. Cet article renvoie à l'accord qui découpe l'entreprise en établissements distincts. Cet accord majoritaire (art. L 2313-2 du Code du travail) va éventuellement organiser la structuration de la représentation du personnel en un CSE unique ou en un CSE central avec des CSE d'établissements. Il peut décider de la désignation ou de l'existence même de représentants de proximité.

La loi précise que cet accord d'entreprise définit également les modalités de désignation et que les représentants de proximité sont membres du CSE, ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec la fin des mandats.

On n'en sait pas plus. Rien n'est dit du rapport avec les organisations syndicales.

N. de R. *Pourquoi ce flou ? Quels intérêts sert-il ?*

L.D. Peut-être les négociateurs auront-ils le souhait de laisser place aux personnes les plus idoines pour occuper les fonctions de représentants de proximité, par exemple en mettant l'accent sur la proximité géographique sur certains sites, ou sur la connaissance de certains métiers, ou sur la présence sur certaines plages horaires pour les équipes de nuit. L'intérêt peut être un intérêt de proximité, un intérêt géographique, un intérêt de compétences, au regard des fonctions très fortes en matière de santé-sécurité assignées au RP, même si, pour le négociateur, la préoccupation syndicale reste présente.

N. de R. *Je me fais l'avocat du diable : n'est-on pas dans le « diviser pour mieux régner » en attribuant cela à d'autres salariés qu'au syndicat, ce qui peut polluer la manière dont les informations vont remonter ?*

L.D. L'employeur pourrait être tenté d'éviter une trop grande proximité entre les RP et les organisations syndicales, et les syndicats qui négocient vont peut-être essayer de peser en sens inverse. C'est le rapport de force au niveau de la négociation.

Un point me semble vraiment essentiel et qui manque dans les accords que j'ai pu lire (c'est la très grande méconnaissance de ce que sont les représentants de proximité, d'où l'intérêt de la journée d'aujourd'hui) : le représentant de proximité est une émanation du CSE et le lien avec ce dernier est nécessaire, ainsi qu'avec les organisations syndicales.

N. de R. *Si un représentant de proximité n'émane pas d'un syndicat, comment fait-il remonter les informations ? Les informations ne servent plus à rien.*

DEUXIÈME TABLE RONDE – LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ : QUELS ENJEUX SYNDICAUX ?

L.D. Pas du tout, justement...

N. de R. *On fait remonter à qui ?*

L.D. Il faut que l'accord soit le plus précis possible pour organiser la circulation de l'information entre le CSE, qui est la seule IRP prévue par la loi, et les représentants de proximité qui en sont l'émanation. Les représentants de proximité ne doivent pas être lâchés dans la nature. Il faut prévoir des moyens pour recueillir et présenter les réclamations à l'employeur, pour que ce travail soit remonté à l'organe compétent en matière de réclamation, soit le CSE.

Concernant la délégation : le CSE peut-il vraiment déléguer des prérogatives complètes aux RP ? Je n'en suis pas sûre, car le CSE reste l'organe compétent. Le travail fait sur le terrain doit nécessairement faire l'objet de comptes rendus au CSE, ne serait-ce que dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. En matière de réclamations, il va de soi que ce qui est fait par les RP soit présenté dans le cadre d'un rapport, d'une présence prévue à certaines réunions. Le lien est indispensable.

Cela ne passe pas nécessairement par les organisations syndicales, c'est institutionnel entre le CSE, l'organe collégial, et les représentants de proximité. De façon plus informelle aussi, entre les OS éventuellement et les RP. Le ministère le rappelle dans les questions-réponses. Ce ne sont pas les organisations syndicales seules qui désignent les représentants de proximité ; elles n'ont pas ce pouvoir. Vous ne pouvez pas l'écrire dans un accord.

Éventuellement, on va pouvoir prévoir une sorte de monopole syndical pour les candidatures des représentants de proximité, mais *in fine*, il faut une validation par le CSE, qui reste l'organe compétent pour désigner collégalement les représentants de proximité.

N. de R. *Ce sont des candidats nommés et non pas élus ?*

L.D. Oui, désignés.

N. de R. *Cela se fait-il de manière proportionnelle ?*

L.D. C'est une page vierge à écrire.

N. de R. *Mais sur quoi s'appuie-t-on ?*

L.D. On est dans la liberté contractuelle. Tout est envisageable, dès lors que c'est le CSE qui désigne à la fin. Vous pouvez prévoir une désignation par consensus, un vote à main levée, un vote à bulletin secret, des modes à audience syndicale. Par exemple, nous avons 20 représentants à désigner, nous allons les désigner proportionnellement au résultat de l'organisation syndicale au premier tour des élections professionnelles. Allons-nous prendre l'audience au niveau central de l'entreprise ou au niveau de l'établissement ? Nous avons plein d'options et, encore une fois, cela se décide au moment de l'accord de découpage de l'entreprise, qui décide aussi de la mise en place de représentants de proximité.

N. de R. *Je prends l'exemple de l'ARS tout à l'heure, avec un représentant de proximité par agence. On s'appuie sur quoi ? Sur le national, avec le syndicat majoritaire qui aurait son représentant dans toutes les régions ou se dit-on qu'il y aura peut-être une appétence différente selon les régions et, dans ce cas, on devrait peut-être demander aux salariés ce qu'ils en pensent ?*

L.D. Là encore, les salariés n'ont pas le pouvoir d'élire les représentants de proximité. C'est le CSE, uniquement le CSE. En revanche, on pourra tenir compte des résultats électoraux au sein de l'établissement en disant : « *majoritairement dans cet établissement, les salariés ont voté pour Force Ouvrière, donc nous allons laisser Force Ouvrière proposer un candidat dans cet établissement qui sera la courroie de transmission naturelle* ». ■

QUESTIONS DANS LA SALLE

Bruno Demange. Une précision : le CSE est, en effet, celui qui désigne légalement, mais rien n'interdit – et c'est ce qu'on a fait à France Télévisions – de se baser sur les audiences syndicales et indirectement de permettre aux salariés d'exprimer leur choix.

Nathanaël de Rincquesen. *On est tout à fait d'accord, il y a une certaine logique. Rien ne l'interdit, mais ce n'est pas forcément la norme. Peut-on imposer quelque chose comme : « ce sera le premier syndicat de France Télévisions qui se retrouvera à désigner les RP » ? Dans toutes les régions où il y a un seul RP à France Télévisions, on se retrouve avec un gus de la CGT en tant que RP. Pourrait-t-on le faire ?*

Bruno Demange. Oui, le CSE pourrait le faire, mais là, cela s'est fait à l'unanimité. Quand cela se passe bien, on peut le dire. Aucune antenne

n'a qu'un seul RP ; il y en a au minimum quatre. Un calcul est toujours fait à la plus forte moyenne. Le scrutin n'est qu'indicatif car, oui, il pourrait y avoir un « *coup d'État* » d'un syndicat majoritaire, mais personne ne l'a fait. Nous nous sommes entendus partout.

Laetitia Driguez. Il existe autant de possibilités que ce que l'esprit humain peut inventer. On peut panacher toutes les solutions. On pourrait envisager d'attribuer un représentant de proximité par syndicat représentatif et le reste des représentants de proximité à la proportionnelle, pour être sûr que tout syndicat ait au moins un représentant.

Tout est envisageable. La question est de savoir vers quoi on veut aller en amont de la négociation. Il y a tout ce travail de réflexion à mener pour configurer la fonction de RP de la manière la plus adéquate.

L'intérêt d'une désignation syndicale - retour d'expérience



Yoann Paccoud
*Représentant de proximité
à la Macif*



Geoffrey Orza
*Représentant de proximité
chez Coca Cola*

Nathanaël de Rincquesen. *Yoann, à la Macif, comment avez-vous été désigné et avez-vous le sentiment que la représentativité est cohérente au regard du monde syndical ?*

Yoann Paccoud. En comparaison avec ce que j'ai entendu ce matin, je trouve que nous avons un très bon accord. Nous avons 15 heures de délégation, des ordinateurs et des moyens pour nous déplacer. En revanche, nous n'avons pas eu de formation et on a du apprendre sur le tas. FO vient à peine d'être représentative et il y a très peu de RP car le nombre dépend des résultats des élections.

N. de R. *Donnez des chiffres.*

Y.P. Pour ma zone géographique sud-est, nous étions à 16% au dernières élections. Nous sommes sept représentants de proximité alors que la CFDT, qui a fait 36% est à 28 ou 29. C'est donc plus compliqué pour nous d'irriguer géographiquement tous les centres de relation clients.

N. de R. *Si l'on parle de proportion, ce n'est pas franchement respecté parce que, sept pour 16% et 28 pour 36%...*

Y.P. Dans d'autres régions de France, nous avons décidé d'un peu plus de postes de RP, mais en l'état, aujourd'hui, nous sommes une petite cellule.

N. de R. *Comment cela s'est-il réparti au niveau des négociations ?*

Y.P. Au premier accord, il a été décidé d'une représentation en pourcentage. Les postes étaient répartis en fonction des différents résultats des organisations syndicales représentatives.

Geoffrey Orza. Chez Coca Cola, c'était plus stratégique pour les votes et scrutins.

Nous sommes 10 sur 24 RP au total. La CGT était majoritaire au niveau des scrutins mais après, il y a eu des alliances et des négociations entre les autres organisations.

N. de R. *La négociation s'est-elle bien passée ? était-ce plus long que prévu ? Y-a-t-il eu de grosses discussions ?*

G.O. Oui, nous avons beaucoup bataillé, puisque cela s'est joué au tout début avec les postes « phares » de secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint, puis la répartition des RP.

N. de R. *Laetitia, cela veut-il dire qu'un syndicat majoritaire peut exclure, s'il le souhaite, un autre syndicat de la représentation ?*

Laetitia Driguez (ISST). Oui, parce que s'il est majoritaire, il peut signer seul l'accord de découpage qui contient les règles de désignation des représentants de proximité et inscrire, avec l'aval de l'employeur, une règle qui dirait que la désignation se fait de façon proportionnelle aux résultats électoraux.

N. de R. *Que nous empêche-t-il de mettre en place un scrutin différent, qui aurait comme seule représentativité de répartir les RP sur un site donné ?*

L.D. Il faut le prévoir par accord, on y revient toujours. C'est un peu la réponse « tarte à la crème ». C'est un accord qui doit fixer les modalités de désignation. Encore faut-il avoir le pouvoir de l'imposer dans l'accord de base. On en revient au rapport de force de la négociation collective initiale.

QUESTIONS DANS LA SALLE

Un intervenant, RS et RP dans une mutuelle. Je voudrais revenir sur votre intervention, le fait de réfléchir sur une représentation non syndicale. Cela m'a un peu chafouiné car nous avons déjà du mal à gagner des élections, et nous devons batailler pour mettre en place nos représentants syndicaux. Ensuite nous devons désigner, dans le cadre syndical de FO, des RP. S'il faut réfléchir au fait qu'ils doivent être vraiment liés à l'action syndicale, cela me dérange un peu. Je ne comprends pas votre intervention.

Laetitia Driguez. Il s'agit d'une présentation du cadre légal. La loi n'interdit pas une déconnexion des RP avec les OS. C'est une possibilité pour certaines entreprises. Par exemple celles avec des sites qui nécessitent la présence d'un représentant de proximité mais où personne n'est syndiqué. Il peut être intéressant qu'un salarié présent sur le site, bien que non syndiqué, fasse le boulot. Ce sont des salariés protégés contre le licenciement, mais il reste à construire toute la protection. Il y aura certainement une jurisprudence sur ces questions-là. J'entends bien que, pour beaucoup, ce soit une hérésie de découper l'aspect syndical de l'activité de représentant de proximité. Cependant, c'est prévu ainsi dans la loi.

Nathanaël de Rincquesen. *Il y a une vertu d'associer – là, on est vraiment dans la proximité dure – les salariés qui n'ont pas d'appétence pour les organisations syndicales, justement, à faire remonter des informations.*

Laetitia Driguez. Oui, tout à fait. Et puis, encore une fois, de pouvoir s'appuyer sur des compétences propres à certains salariés pour lesquels on voudrait avoir une attention particulière. Par exemple un problème de sécurité très spécifique à l'entreprise. Pourquoi s'interdirait-on de recourir à ces compétences au motif qu'il n'y aurait aucune affiliation syndicale ? Tout est ouvert, c'est une question d'anticipation et une sorte d'audit des quatre années passées,

avec une réflexion sur ce que l'on veut construire, ce qui n'a pas marché, ce que l'on veut améliorer. Cela inclut les questions syndicales mais aussi une réflexion de ce que l'on veut faire de ce mandat. À quoi sert le RP ? Pour les réclamations ? Pour la santé-sécurité ? Ou simplement pour décharger les élus CSE ? Il y a un vrai travail de questionnements sur les besoins et ensuite, la construction, puisque tout est à bâtir.

Concernant la question de l'affiliation syndicale, j'aimerais attirer l'attention sur une jurisprudence assez récente qui pose la question du devenir du mandat de RP en cas de changement d'affiliation syndicale. Certains d'entre-vous estiment qu'il doit y avoir un lien fort entre le mandat et l'organisation syndicale qui a porté la candidature. Une affaire a été traitée en référé à la Cour d'appel de Paris. Une salariée, désignée RP par la CFTC, annonce à sa direction et au CSE qu'elle passe sous l'étiquette CGT. Sur ce, l'employeur dit : « *je retire le mandat* » et annonce, immédiatement, inscrire à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du CSE la question de la re-désignation d'un salarié représentant de proximité sous l'étiquette CFTC. Évidemment, la CGT a agi en justice pour délit d'entrave, exprimant que l'employeur n'a pas à faire tomber un mandat. D'où la question : que se passe-t-il pour le mandat de RP en cas de changement d'affiliation ? La Cour d'appel a tranché : « *le mandat doit rester au salarié* ».

Ce n'est pas du tout le même contexte et les mêmes solutions que pour un délégué syndical. La personne reste donc avec son mandat, mais avec l'étiquette CGT.

Un autre sujet était intéressant. Avec l'accord définissant le cadre de la désignation des représentants de proximité, avait été mise en place une commission d'interprétation et de suivi de l'accord. Cela existe parfois avec certains accords d'entreprise. La commission avait été saisie : « *que se passe-t-il en cas de changement d'affiliation ?* » La commission avait répondu : « *c'est une perte de mandat, le mandat doit être rendu* ». La Cour d'appel a répondu : « *si vous*

mettez en place une commission et que vous ne dites pas que les avis ont valeur d'avenant à l'accord, cela ne lie pas les juridictions». Il faut donc aussi prévoir, dans l'accord, la valeur des

avis rendus par les commissions. Nous sommes au cœur du sujet de l'affiliation syndicale des représentants de proximité. Ce n'est pas une question théorique.

Nathanaël de Rincquesen. *Yoann et Geoffrey, de quelle manière s'est passée la désignation des RP. Était-ce sur la base du volontariat ? Y'avait-il beaucoup de candidats ?*

Geoffrey Orza. Non, il n'y avait pas beaucoup de candidats. FO a proposé sa liste. Beaucoup de RP chez Coca Cola étaient d'anciens DP ou d'anciens élus qui n'ont pas été élus au CSE.

N. de R. *Donc tous rattachés à une organisation syndicale quoi qu'il arrive ?*

G.O. Exactement. Pour moi, c'est logique, même si ce n'est pas obligatoire. Pour avoir plus de poids au niveau de la direction, il est plus simple que le RP fasse partie d'une organisation syndicale.

N. de R. *Comment FO vous accompagne-t-elle au quotidien dans ce rôle de RP ?*

G.O. En m'intégrant aux réunions préparatoires du CSE. Tous les élus FO – du RP au DS et DSC – y sont invités pour échanger. Ils sont donc à même d'être au courant de tous les sujets. Il y a aussi des transmissions digitales, des groupes sur téléphone, des groupes mails.

N. de R. *Yoann, même question pour la Macif : comment s'est passée votre désignation ? Sont-ils venus vous chercher ?*

Yoann Paccoud. Oui un peu. Des DS sont venus en visite sur site. Je m'étais déjà manifesté auparavant mais là ils recherchaient des personnes mobiles pour notre grand réseau d'agences. Il fallait donc déjà accepter de se déplacer au-delà des heures données dans le mandat.

Puis on a constaté que, sur le terrain, le mandat de RP est très limité mais FO m'apporte beaucoup. Sans son soutien, il m'aurait été très compliqué d'être un bon RP. Nous avons un système de réunions nous

permettant de savoir où en sont les négociations, les accords, le point de vue FO. Je comprends que, dans la loi, nous ne sommes pas forcément affiliés en tant que représentant de proximité, mais je pense que pour la survie des syndicats, il est extrêmement important que les RP restent affiliés à une OS.

N. de R. *Les RP Macif sont-ils tous syndiqués ?*

Y.P. Oui. À ma connaissance, nous n'avons pas eu de soucis de changement d'affiliation. Mais si des RP étaient désignés par l'employeur et pas affiliés à une organisation syndicale, il serait extrêmement compliqué d'inciter les gens à voter et à se syndiquer.

N. de R. *Y-a-t-il eu des difficultés à trouver des volontaires pour tous les postes de RP à la Macif ?*

Y.P. Oui, en raison des déplacements et des nombreux appels téléphoniques, même tard le samedi jusqu'à 22 heures. C'est aussi éprouvant de passer toute une journée à recueillir la souffrance des salariés.

N. de R. *Vous étiez déjà FO où vous êtes devenu FO ce jour-là ?*

Y.P. J'ai adhéré à FO parce qu'on avait eu des moyens préélectorales et j'avais commencé, à ce moment, à faire une première tournée de ma région.

C'était vraiment mon premier mandat de RP. J'en ai eu d'autres par la suite parce que cela a bien fonctionné et que j'étais appétent à cela.

Le mandat de RP c'est aussi ce que l'on veut en faire. Pour ma part, les missions consistent essentiellement à recueillir les problématiques, les souffrances, les conditions de travail des salariés, tout ce qui est QVT et diffuser le point de vue FO, nos valeurs. C'est faire remonter les problématiques au CSE, qui est souvent à Paris et nous en région.

N. de R. *Un RP sans organisation syndicale, cela donnerait quoi, selon vous ?*

Y.P. Cela dépend de la personne. Si c'est quelqu'un de la DRH qui se soucierait vraiment des salariés et

de leurs problématiques, on pourrait y arriver. Sinon, ce serait illusoire et extrêmement compliqué.

QUESTIONS DANS LA SALLE

Nathanaël de Rincquesen. *Y a-t-il, dans la salle, des RP qui n'émanent d'aucune organisation syndicale ? Racontez-nous comment cela se passe.*

Une intervenante, Areas (restaurants d'auto-route). Nous avons 52 sites et environ 40 RP. Il me semble que 11 ne sont pas adhérents mais sensiblement FO.

L'entreprise a pris la main sur la mise en place des RP : la formation, les moyens, et on leur a accordé 84 heures annuelles.

C'est une chaîne entre le CSE, la CSSCT et ensuite, les RP. Les RP remontent à la CSSCT qui remonte ensuite au CSE.

N. de R. *Ces RP non syndiqués, concrètement, sur le terrain, cela donne quoi ? En êtes-vous contente et comment s'en sortent-ils ?*

La même intervenante. Nous perdons les RP petit à petit parce qu'ils ont aussi cette casquette de SSCT qu'ils ne veulent pas, car trop lourde pour eux. Ce sont beaucoup les anciens DP qui préfèrent avoir ce rôle. Sur le terrain, on s'en satisfait pleinement. Ils ne sont pas adhérents mais devraient peut-être l'être aux prochaines élections.

N. de R. *On peut les faire signer ?*

La même intervenante. Pour la moitié, je vais dire oui, parce que toutes les informations qu'ils ont sont transmises par FO. S'ils n'ont pas ces informations, ils sont dépourvus d'information.

N. de R. *Quel est leur profil professionnel ? Y a-t-il des RH ?*

La même intervenante Pas du tout. Je ne veux pas être péjorative, mais ce sont des sites dans un cadre rural.

N. de R. *84 divisé par 12, cela fait à peu près 7 heures par mois, sur une zone d'activité comme la vôtre, en prenant la voiture pour aller sur un autre site, deux heures sont déjà d'utilisées. Tu fais l'aller-retour et c'est terminé.*

Le même intervenant. Bien souvent, ils restent sur leur site. Au début, nous les appelions les « RP clusters » mais quand la Covid est passée par là, nous avons arrêté d'employer ce terme. Ces RP ne se reconnaissent pas dans le multi-sites. C'est leur site, leurs collègues.

N de R. *RP sédentaires ?*

La même intervenante. Oui. Ils ne veulent pas aller sur un autre site où ils ne connaissent pas leurs collègues.

Une intervenante, secrétaire du CSE de la fédération Léo Lagrange. Depuis 2019, nous avons mis en place des RP via un accord. Depuis ce matin, je me rends compte que nous n'avons pas trop mal négocié.

N. de R. *C'est quoi « pas trop mal » ?*

La même intervenante. 77 RP sont répartis sur tout le territoire. La fédération est décomposée en cinq établissements. Nous avons une double entrée : le nombre de salariés dans chaque territoire et les métiers. Nous avons trois filières : l'animation, la petite enfance et la formation. Nous voulions aussi des RP qui ont une expertise des métiers.

Nous nous sommes posé la question de la désignation. Cela a fait l'objet de nombreuses négociations, voire des tractations entre organisations syndicales. Lorsque chacune des OS avait épuisé son vivier de collègues volontaires, il restait, effectivement, des RP sans étiquette

syndicale. Il y en a de plus en plus parce qu'il y a un turn-over de salariés assez important – c'est l'une des particularités de nos secteurs d'intervention. En tant que secrétaire de CSE, j'ai déjà établi trois fois des PV de carence. Sur certains départements, nous n'avons pas de candidats. Pourtant un mois avant la désignation par le CSE, nous envoyons à une partie des 6500 salariés l'appel à candidatures mais parfois, nous n'avons aucune réponse.

Pour ces RP, c'est particulièrement difficile. Ils arrivent avec toute leur bonne volonté et leur connaissance d'un environnement plutôt proche et ils se retrouvent dans une instance tellement officielle, avec des codes, le Code du travail, la convention collective, les accords d'entreprise, etc. Finalement, ils ont du mal à s'y retrouver.

Dans notre accord, nous avons négocié un séminaire de mi-mandat. L'année dernière, notre employeur a réuni l'ensemble des élus CSE-CSSCT et tous les RP pour faire le point sur le fonctionnement de ces trois instances ; celle de RP, était plutôt nouvelle.

N de R. *Le bilan de ce séminaire ?*

La même intervenante. Certains collègues ont du mal à s'y retrouver. Parfois, ils nous appellent nous, délégués syndicaux, pour avoir des informations, un éclairage sur un point.

N de R. *Quelle est la critique ? Le rôle de RP ne fait pas rêver ?*

La même intervenante. Parfois, les RP sont un peu dépassés par les événements et n'ont pas forcément les clés pour aller chercher les informations au bon endroit. Ils sont aussi confrontés à des collègues élus et plus aguerris. C'est à nous, représentants syndicaux, d'essayer de les aiguiller, mais s'ils ne viennent, c'est qu'ils ont des raisons – bonnes ou mauvaises. C'est une relation assez difficile.

Je veux rajouter que, dans notre accord, on permet à un ou des représentants de proximité d'assister par roulement à la CSSCT. Cette même CSSCT est reliée à une commission conditions de travail au sein du CSE. C'est une commission facultative, qui est chargée « d'éplucher » les comptes rendus de réunions de RP – quand il y en a – et les comptes rendus de CSSCT pour faire le lien.

Laetitia Driguez. Je n'ai pas de leçon à donner, je suis dans la théorie et, d'un point de vue très extérieur, il y a des réflexions pour les négociateurs, à mener très en amont et de façon la plus précise possible sur ce que l'on veut faire des missions à octroyer aux représentants de proximité, en fonction des objectifs d'implantation syndicale. Tout est à construire.

Nathanaël de Rincquesen. Un mot de Geoffrey et Yoann sur les désignations, sur ce que vous venez d'entendre, les expériences des uns et des autres. Cela a-t-il fait évoluer votre position par rapport à la suite de votre "carrière" de RP, de votre investissement en tant que représentant de proximité ?

Yoann Paccoud. Nous voyons le mandat de RP comme un engrenage, dans un sens comme dans l'autre. Je maintiens que sans organisation syndicale le RP est vraiment perdu.

C'est pour cela que je disais que seul un ou une RH serait en capacité d'avoir tous les éléments par son

travail de base : la convention des CCN, les accords du Code du travail, les différents logiciels, notes de service.

Sans organisation syndicale, sans l'expérience des collègues, sans les groupes WhatsApp, sans les DS, les réunions, les Unions départementales qui forment au droit et à la négociation, je serais complètement perdu dans mon mandat de RP. Quand on a un souci localement avec un salarié, on est directement face à la DRH et il faut être sûr de ce que l'on dit, de ce que l'on fait, où retrouver les accords. Les accords font parfois 80 ou 90 pages. Si je n'avais pas mon organisation syndicale je serais perdu. ■

LE REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ : UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISATION SYNDICALE



Implantation et syndicalisation

Pascal Lagrue

Secrétaire confédéral en charge du secteur Développement

Nathanaël de Rincquesen. *Quel enjeu représentent les RP pour les organisations syndicales ? S'agit-il d'un outil de développement pour Force Ouvrière ? Pascal, concrètement, quel est l'enjeu pour Force Ouvrière derrière ces représentants de proximité ? L'avenir de Force Ouvrière est peut-être en train de se jouer à travers le développement des représentants de proximité.*

Pascal Lagrue. Pour la Confédération, le représentant de proximité doit être un point d'appui pour le développement de l'organisation syndicale.

J'ai souvent entendu, dans les interventions des tables rondes précédentes, le mot « relais ». Une étude récente est sortie sur le périmètre d'un ancien DP. Il avait un rayon géographique d'intervention, d'à peu près 70 kilomètres – dans les concentrations urbaines, c'est différent – pour être au contact des salariés, faire un peu de développement syndical et du lien pour l'organisation syndicale. Lorsqu'on défendait bien, on avait des résultats et on pouvait attirer les salariés au sein de notre organisation sur la base du travail militant effectué.

Aujourd'hui, avec le CSE, le rayon géographique s'étend entre 200 et 300 kilomètres et de ce fait, nous constatons avoir perdu de l'efficacité en termes de présence. Nous réfléchissons, au sein de notre secteur, à tous les moyens pour se développer face au constat de cette désertion de présence syndicale. Cela a été voulu par les pouvoirs publics.

Un représentant de proximité doit avoir un lien organique avec l'organisation syndicale. S'il n'a pas ce lien, c'est la porte ouverte à tout.

Dans l'exemple de Yoann, le RH qui serait représentant de proximité, il y aurait une sorte de conflit d'intérêts à porter la défense des intérêts matériels et moraux des salariés, qui doivent remonter à la CSSCT pour

les conditions de travail et après aux élus CSE. Pour le développement de l'organisation, c'est un point d'appui essentiel.

N. de R. *C'est un point d'appui. Est-ce vital ? Est-ce que l'avenir de Force Ouvrière est justement dans ces représentants de proximité ?*

P.L. L'avenir de Force Ouvrière ne repose pas que sur les représentants de proximité mais sur tous les mandats que nous occupons. Si l'on considère que le RP doit être « de proximité », c'est-à-dire « près de », il doit transmettre des informations aux salariés et aussi recueillir des informations de ces salariés pour être, finalement, le premier vecteur. On a vu une dilution de la proximité avec la disparition des DP, des CHSCT en tant qu'instances et uniquement un CSE. Avant d'être confédéral, je travaillais en entreprise : aller porter dans un CSE des revendications individuelles, c'est une gageure. Cela relève de la psychiatrie. L'employeur va tourner autour du pot en disant que l'on ne peut pas mettre le nom de la personne au PV. Mais c'est le législateur qui a élargi ce rôle, pas nous. Pour revenir au représentant de proximité, il doit être ce relais parce qu'il permettra, au regard du développement, d'avoir deux angles, dans cette proximité, de ce que doit faire notre organisation syndicale pour se développer. Le premier angle, c'est la visibilité, pour être identifié. Si c'est un RP Force Ouvrière, fatalement, les femmes et les hommes qui auront eu un contact avec ce RP vont dire : « mon représentant de proximité, Geoffrey, c'est FO Coca Cola. Ce n'est pas un hasard ».

Le deuxième angle c'est la lisibilité. C'est ce fameux lien organique avec l'organisation syndicale. Il prend de l'information et, en même temps, il en dispense.

Lisible pour être compris. Quand un représentant de proximité s'adresse aux salariés qui l'entourent il leur explique nos positions et nos revendications et fatalement il va travailler notre image. Que l'on soit DS, DP, aujourd'hui RP, on fait passer l'image de Force Ouvrière.

N. de R. *Vous parlez de l'image. Le mandat de représentant de proximité peut-il être un bon point d'entrée pour devenir militant FO ? On a eu l'exemple tout à l'heure des 11 représentants de proximité pas encore militants, mais possiblement bientôt militants FO. Yoann nous a confié qu'il avait fait son entrée dans le militantisme grâce à ce mandat de représentant de proximité. Est-ce aussi une piste pour aller chercher d'autres militants ?*

P.L. Oui, c'est une piste. L'intérêt de tous ces travaux, organisés par le secteur de la Négociation collective et de la Représentativité au travers du CSE, c'est de réaliser que tout est transverse. Je réponds à votre

question : oui, oui et un grand oui. Cela permet à celle ou celui qui ne veut pas tout de suite s'engager dans un mandat de CSE – qui est un mandat lourd puisque les périmètres ont été élargis – ou à celui ou celle qui ne se sent pas encore prêt d'être DS et aller négocier des accords, de voir ce qu'est l'essence de l'organisation syndicale, l'essence de progressivité.

Rachèle Barrion, confédérale au secteur de la formation des militants syndicaux, aurait su nous expliquer que la formation syndicale, pour le développement, est essentielle. Pour la connaissance d'un représentant de proximité, c'est tout autant essentiel. La formation syndicale a toujours répondu à deux objectifs : améliorer les connaissances syndicales, pour le développement, pour la tenue du mandat et aussi pour l'émancipation des travailleurs parce que c'était, à la base, l'objectif.

Yoann Paccoud et Geoffrey Orza l'ont illustré parfaitement dans leurs propos. Ils ont témoigné plusieurs fois en disant : « heureusement qu'il y avait les UD, et les fédérations comme points d'appui. »

DÉBAT DANS LA SALLE

Un intervenant. Je découvre et comprends que les RP sont un développement pour notre syndicat. J'en suis ravi.

De mon point de vue, les RP sont importants dans un secteur avec plusieurs sites, comme, par exemple, des mutuelles où il y a trois salariés ici et là. Il est très important que ces RP existent pour qu'ils aillent sur le terrain.

Nous, nous sommes un site de 365 salariés. Nous sommes huit élus FO et je suis le DS. Mon camarade est représentant syndical. Ne sommes-nous pas des élus de proximité ? Si on désignait un RP, cela nous enlèverait-il notre rôle ?

Pascal Lagrue. Dans une entreprise comme dans l'exemple qui est donné, c'est-à-dire qui a une concentration de salariés, s'il n'y a pas de représentant de proximité...

On l'a tous dit, cela se construit au travers des accords. Ton raisonnement ne serait pas le même si tu étais dans une entreprise multi-sites, tu le dis toi-même. La vision que nous avons

des représentants de proximité, ce n'est pas une substitution ou un remplacement de l'élu CSE ; c'est une amplification militante. Le RP doit être le plus du plus. On l'a dit depuis ce matin, le représentant de proximité est élu par des élus.

Je voudrais clarifier une chose. Le RP n'est pas une désignation, c'est une simple présentation et il devient élu d'autres élus. J'ai entendu des stratégies électorales tout à l'heure où, même si l'on n'a pas l'unanimité, on peut dégager des majorités. Ce sont bien les élus du CSE qui élisent. C'est une élection d'élection, il faut l'avoir en tête.

Un mandat désignatif dans une organisation syndicale, c'est l'organisation syndicale qui désigne. En aucun cas celui qui peut retirer cette désignation ne peut être un autre que celui qui l'a posée. Donc pour répondre à la question, que ce soit les mandats de RP, les mandats de commission, de CSE ou autre, ce sont des points d'appui qui doivent faire croître l'organisation syndicale, c'est une évidence.

Nathanaël de Rincquesen. *On parlait des critères de sélection pour ces représentants de proximité. Pascal Lagrue, selon vous, quels sont les bons critères à appliquer ?*

Pascal Lagrue. Le critère de sélection du représentant de proximité de FO doit être décidé par l'inter-militant, c'est-à-dire par le ou la DS, avec l'équipe syndicale. Soit le choix se porte sur un cumul des mandats pour lui donner plus de moyens, soit le choix se porte sur une personne qui n'a pas de moyens, par exemple, quelqu'un qui veut arrêter un mandat de CSE. Tous les critères ne doivent être que des critères de décision de l'organisation.

Il y a un autre critère au-delà du choix de l'appareil militant, au regard de l'objectif de se développer c'est de porter les valeurs de notre organisation syndicale. J'estime qu'un représentant de proximité, au travers de la formation, s'imprègne des valeurs de FO.

Notre valeur principale, notre ADN, c'est surtout de savoir contracter et négocier. Le représentant de proximité doit s'imprégner de ces valeurs. Un élu ou un adhérent a douze jours par an de formation syndicale. C'est son devoir, en qualité de représentant de proximité de s'inscrire en formations syndicales.

Il peut même aller aussi vers l'interprofessionnel, fréquenter son union départementale, participer à des travaux de branche au sein de sa fédération. Lui donner de l'appétence militante. C'est très important pour le développement de l'organisation syndicale de passer par ce chemin.

N. de R. *Avec une ancienneté minimale ?*

P.L. Je pense qu'aujourd'hui, il ne doit pas y avoir de critère d'ancienneté. Pour le développement de notre organisation syndicale, le premier des critères, c'est la volonté de l'engagement, la volonté de se former, de porter les valeurs de l'organisation syndicale, la volonté d'agir et d'être le relais de ces positions et de ces revendications que sont les nôtres.

Lors d'un mandat de représentant de proximité si le RP travaille en lien avec le DS, avec la commission SSCT, avec l'élu CSE, l'objectif sera qu'aux prochaines élections, on ait plus d'adhérents par l'exemplarité qu'aura véhiculée le RP. Je vois Geoffrey qui hoche la tête, il a dû en faire des adhérents.

Par l'exemple de ses qualités, il aura amené des adhérents à l'organisation et, par l'exercice de son

mandat, lorsqu'il faudra voter au scrutin suivant, l'objectif sera d'avoir un meilleur résultat. Là, nous sommes au cœur du développement, avec deux piliers : l'implantation et l'audience. Quand on a coché ces deux cases, le représentant de proximité est un véritable appui pour cela et pour tous les autres mandats.

Geoffrey Orza. Je voudrais rajouter aussi la question de l'image. On n'est pas simple salarié, on est RP, donc nous avons aussi une image à véhiculer. C'est aussi cela qui peut ramener des adhérents. C'est vraiment apporter quelque chose pour développer l'image de FO et faire grandir l'organisation.

Yoann Paccoud. Je suis d'accord avec cela : l'exemplarité pour le développement. Lorsque je vais dans une agence, on me dit : « *toi au moins, quand tu viens, on peut te poser des questions. Il y a plein de RP d'autres organisations syndicales qui sont juste là pour distribuer des tracts* ».

N. de R. *Plus accessible.*

Y.P. Exactement, c'est tout à fait cela. Je pense qu'aux prochaines élections, le travail que nous faisons va payer. Il y a les cartes que l'on fait en cours d'année et le vrai couperet sera l'année prochaine au niveau des élections. Je le sens, auprès des collègues des agences et dans les centres d'appel, de tout le travail que l'on a fait en tant que RP, en étant formés et entourés. Nous sommes différents des autres RP, des autres organisations syndicales grâce aux formations que nous avons, des informations que nous avons aussi. C'est ainsi que nous allons nous développer.

N. de R. *Cela vous donne envie d'évoluer ?*

Yoann Paccoud. Pour moi, c'est exactement ce qui s'est passé. Une fois RP, j'ai été introduit dans une commission pour avoir un volume d'heures supplémentaires sinon je n'avais pas assez d'heures pour couvrir tous les sites de ma région. Récemment, j'ai accepté un poste de trésorier pour une section assurance du 69. Il y a 3 ou 4 ans de cela, je n'aurais jamais osé accepter. Mais je sais qu'il y a des formations et que je vais être entouré.

Et quand j'ai été désigné RP, je suis entré dans l'arène en ne sachant rien, mais j'ai été accompagné par des

DEUXIÈME TABLE RONDE – LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ : QUELS ENJEUX SYNDICAUX ?

élus, par des RS et j'ai fait des visites avec eux car ils sont représentants de proximité aussi. Maintenant, je prends d'autres fonctions syndicales, parce que, même si je ne sais pas tout, mon syndicat FO sera là.

G. O. Pour ma part, je me suis présenté, sur les listes en tant que titulaire mais je n'ai pas été élu. Comme

j'avais faim, FO Coca Cola m'a dit : « *on ne te laissera pas, on ne veut pas te perdre* ». C'est pour cela qu'ils m'ont désigné RP, pour que je reste agrippé au syndicalisme. J'ai été élu à la commission ASC et maintenant, je suis représentant syndical et cela me permettra, aux prochaines élections, d'être élu CSE.

DÉBAT DANS LA SALLE

N. de R. *Est-ce que l'un d'entre vous a, comme Yoann, commencé le militantisme FO avec ce poste de représentant de proximité ? Pensez-vous que ces postes de représentants de proximité sont un bon lien vers l'accession de nouveaux militants pour Force Ouvrière ?*

Un intervenant (Orange). Les mandats de RP, comme par le passé pour les DP, sont une bonne entrée en matière pour avoir des responsabilités.

N. de R. *Avec d'autres avantages pour les RP, ou pas ?*

Le même intervenant. Non. L'avantage qu'avaient les délégués du personnel, c'est qu'ils étaient élus par leurs collègues. Ils avaient plus de poids que les RP, qui sont désignés par les organisations syndicales en fonction du résultat au CSE.

N. de R. *Mais les RP ont peut-être justement une image différente que les délégués du personnel aux yeux des non-militants ?*

Le même intervenant. La difficulté, c'est le périmètre. Tout à l'heure, Pascal Lagrue parlait de 300 kilomètres. Pour notre secteur, Orange grand sud-est, la direction s'étend de Montluçon jusqu'à Nice. On peut donc multiplier les 300 kilomètres par trois. C'est alors difficile de trouver des RP qui acceptent de couvrir tout ce périmètre.

P.L. Il est vrai que 300 kilomètres c'est une moyenne. Je partage ce que tu dis : beaucoup d'entreprises ont des périmètres de grandes régions. En Aquitaine, par exemple, des périmètres peuvent s'étendre sur 500 kilomètres.

Quand vous êtes représentant de proximité dans le massif alpin ou dans les Pyrénées par exemple, on ne calcule plus en kilomètres, mais en temps. La première posture d'un représentant de proximité, c'est d'être à l'écoute et aller voir les salariés avec lesquels il travaille. C'est en les écoutant qu'il va pouvoir remonter les problématiques. Pour le développement, le premier réflexe que doit avoir un représentant de proximité, c'est une fois la discussion terminée, de lui demander ses coordonnées (mail, numéro de téléphone,...).

Et c'est comme cela que l'on va pouvoir créer du lien et ce lien doit être remonté en permanence. C'est encore plus saillant pour les représentants de proximité quand ils vont voir leurs collègues de travail. Qu'attendent-les collègues de travail quand les RP vont les voir ? Ils attendent qu'on soit à leur écoute et qu'on leur parle d'eux : « *parlez-moi de moi, c'est ce qui m'intéresse dans mon quotidien.* » Le salarié Macif, par exemple, peut souhaiter savoir si la pratique dans son bureau est la même qu'à la Macif des Côtes d'Armor,...

C'est pour cela que le mandat de représentant de proximité doit être un appui en symbiose avec le DS, l'élu CSE et toutes les composantes de l'organisation syndicale.

L'attractivité du mandat - Retour d'expérience



Yoann Paccoud
*Représentant de proximité
à la Macif*



Geoffrey Orza
*Représentant de proximité
chez Coca Cola*

N. de R. Yoann et Geoffrey : quelle est l'expérience en qualité de RP qui vous a le plus marquée depuis le début de votre mandat ? Vous avez le droit de parler d'une mauvaise expérience.

Y.P. C'est une mauvaise. Nous avons suivi une salariée avec un DS pour un problème de paiement d'heures supplémentaires. Elle avait 18 heures à se faire payer. Nous avons eu beaucoup d'échanges avec les RH, c'est monté assez haut dans le groupe. Nous avons dû aller jusqu'à l'inspection du travail pour forcer la main à la RH et faire payer les heures à la salariée, qui a eu gain de cause. Seulement elle travaillait dans une agence où son manager lui mettait une pression assez folle. Depuis bientôt six mois, elle est en arrêt. On a gagné et pourtant la salariée est en souffrance.

**Toutes celles et ceux
qui portent ces mandats
sont légitimes pour bâtir
un édifice syndical**

N. de R. - Vous l'accompagnez encore ?

Y.P. Oui, bien sûr. Par messages, nous sommes présents. Cela fait partie de mon rôle de RP. À la base, ce n'était qu'une demande d'heures à se faire payer. Aujourd'hui, le contact est plus régulier.

N. de R. Avez-vous signé pour un nouveau mandat ?

Y.P. Oui, parce que je me suis engagé par besoin d'utilité sociale. Je travaille dans une mutuelle pour

cela. J'avais besoin de retrouver le sentiment d'être utile, de rencontrer les salariés, les écouter, régler leurs problèmes, défendre de nouveaux droits, faire bouger les choses. Je me sens utile en tant que RP.

N. de R. Geoffrey, question similaire. Une expérience qui vous a marqué, bonne ou mauvaise ? Si vous en avez une bonne, ce serait sympa.

Geoffrey Orza. Dans les entreprises, c'est rare qu'il y en ait de bonnes. Être RP, c'est toujours être le relais des salariés quand ils ont des soucis. Les salariés viennent souvent voir les RP quand ils ont des problèmes au niveau des ASC où des problèmes personnels ou professionnels. Ils n'osent pas aller voir la direction et ils disent ne pas voir assez les élus du CSE. Des exemples, on en a plein, il s'agit vraiment d'être un appui.

N. de R. Vous allez re-signer aussi ?

G.O. Oui.

N. de R. Pascal, un mot, avant de refermer cette table ronde, sur ce que vous avez entendu aujourd'hui sur l'importance de ces relais de proximité ?

P.L. Si je voulais faire une synthèse de cette journée, de ce qu'est le mandat de RP, je dirais les mots « légitimité » et « crédibilité ».

Le mandat de représentant de proximité, comme tous les autres mandats, est un mandat où la crédibilité militante est ce qui va permettre de faire une boule de neige militante de femmes et d'hommes qui ont envie de nous rejoindre pour nos valeurs. Parce que nous sommes crédibles et parce que nous sommes dans un engagement syndical. Ce n'est pas un métier. Les propos tenus, juste avant

DEUXIÈME TABLE RONDE – LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ : QUELS ENJEUX SYNDICAUX ?

par Yoann, en témoignent. Le mot « *légitimité* » sera ma conclusion. Toutes celles et ceux qui portent ces mandats sont légitimes pour bâtir un édifice syndical. C'est comme la construction d'une maison, on commence par les fondations. Une maison qui n'a pas de fondation solide ne tient pas dans la durée. Je pense qu'à Force Ouvrière, si nous tenons dans la durée, c'est aussi par tous les mandats et ce mandat de RP en est l'illustration.

N. de R. *Cela veut dire que les préoccupations soulevées depuis ce matin sur les mandats de RP sont logiques. Votre message, c'est : « il ne faut pas se précipiter, il faut construire de bonnes fondations pour que ce soit solide » ?*

P.L. Il faut considérer ce mandat comme une fondation solide. Le représentant de proximité récupère de l'information à l'organisation pour véhiculer à son tour les positions de l'organisation et les revendications. C'est bien ce qui rend légitime son mandat et ce qui rend crédible le représentant de proximité envers les autres.

N. de R. *Comment imaginez-vous le RP de demain, de 2025, de 2030 ?*

P.L. Je l'imagine avec encore plus de crédits d'heures. Je l'imagine toujours engagé, avec la faculté de pouvoir se déplacer. Tout à l'heure, j'ai entendu qu'un employeur retirait un mandat à la suite d'un changement d'organisation. Mais de quoi je me mêle ! Cela appartient à l'organisation syndicale ; au pire à l'instance, mais sûrement pas à l'employeur. Rien n'est pire que le mélange des genres. La réponse est très simple : le RP doit rester dans son rôle. Je vois le RP de demain avec toujours plus de moyens et toujours avec plus de points d'appui. Un camarade faisait un comparatif avec les anciens DP. Si j'avais un petit vœu à émettre : si l'on pouvait faire en sorte qu'il y ait la possibilité dans les entreprises d'avoir un cahier des RP, comme il y avait le cahier des DP, cela aurait le mérite de consigner les choses. Rien n'est mieux que lorsqu'on trace les choses vis-à-vis d'un employeur.

N. de R. *Geoffrey, Yoann, j'aimerais, l'un et l'autre, que vous lanciez un message à celles et ceux qui nous écoutent, intéressés par le mandat de RP et qui*

hésitent, ou ne savent pas comment convaincre, dans leurs entreprises, les hommes et les femmes de s'engager sur un mandat de RP.

G.O. C'est une première démarche pour partager avec le salarié et transmettre les valeurs de FO. C'est ce qui est important. C'est une première pierre. Il est compliqué d'être tout de suite élu CSE, être DS. Il faut passer par là et c'est comme cela que l'on acquiert plus d'expérience.

N. de R. *Comment s'inscrit dans votre vie ce mandat de RP ? Cela fait un peu émission de France 2 !*

Y.P. Je découche souvent car nous sommes sur des zones géographiques larges. C'est accepter de faire des kilomètres. On s'adapte. Il y a des agences plus proches mais parfois, oui, il faut traverser toute la France. Il faut accepter de donner du sien. Si l'on vote bien il y aura plus de RP, l'année prochaine, je ferai donc moins de kilomètres parce qu'il y aura plus de collègues.

N. de R. *Pour conclure, j'aimerais demander à Karen Gournay de nous rejoindre. Par rapport à l'ambition très forte des questions posées en début de journée, avez-vous le sentiment que des réponses ont été apportées ?*

Karen Gournay. Oui, j'ai le sentiment que pas mal de réponses ont été apportées, mais surtout que le sujet a été débroussaillé et qu'il était plus que nécessaire de le débroussailler ensemble, parce qu'il est complexe.

J'espère que nous avons réussi à vous faire passer, qu'il faut investir véritablement ce mandat bien que l'on ait tendance à vouloir le laisser de côté parce qu'il est un peu ad hoc et qu'il n'y a pas grand-chose dessus dans la loi. Il faut que l'on s'en saisisse car il est un point d'entrée pour notre organisation syndicale, mais aussi pour la simple et bonne raison que si ce n'est pas nous qui nous en saisissons, d'autres le feront à notre place.

J'espère aussi que l'on vous a donné l'envie de vous en saisir.

Je crois que l'on peut être extrêmement ravis de voir que des jeunes comme Geoffrey et Yoann ont été séduits par notre organisation et ont envie de poursuivre avec nous. ■

CLÔTURE DE LA JOURNÉE



Frédéric Souillot
Secrétaire Général

Nathanaël de Rincquesen. *Frédéric, j'aimerais que tu me donnes ton ressenti sur cette journée. Ces représentants de proximité sont-ils importants pour l'organisation ?*

Frédéric Souillot. Même si nous continuons de contester la loi sur la représentativité, c'est vous, là où vous êtes dans vos entreprises, au plus près du terrain, qui apportez la représentativité du privé à Force Ouvrière. Plus on est fort, plus on est entendu. Déjà, pour la plaisanterie, nous avons demandé l'abrogation des lois Auroux pendant 30 ans. Bon, Emmanuel Macron l'a faite, mais il a créé le CSE et cela ne nous va pas non plus. Nous ne voulions pas de cette fusion des instances. Ce que vous faites dans tous vos CSE et votre présence aujourd'hui, c'est donner plus de force pour Force Ouvrière et pour la justice sociale, c'est vous, mes camarades !

N. de R. *On a parlé des représentants de proximité aujourd'hui, comment s'inscrivent-ils dans l'évolution et la stratégie de Force Ouvrière ?*

F.S. Nous essayons et allons faire passer nos revendications au gouvernement et à l'exécutif. Ils ne les rappelleront jamais délégués du personnel ou CHSCT. Nous savons qu'il y a des ouvertures pour remettre des représentants de proximité avec des moyens, pas juste par un accord dans l'entreprise – nous allons continuer de les appeler CHSCT – des

CSSCT, y compris dans les entreprises de moins de 300 salariés et jusqu'à 50.

Et puis, ce qui devrait aussi être levé, ce sont les trois mandats consécutifs, parce que l'on veut parler de dialogue social, mais comment attirer les jeunes ? Je vois que la moyenne d'âge a baissé pour les CSE, c'est plutôt une bonne nouvelle.

N. de R. *On a reçu un représentant de l'État ce matin qui nous a parlé du flou de la loi, de la faiblesse de la loi concernant les représentants de proximité. Comment FO compte peser pour que cette loi reparte sur de bonnes bases ?*

F.S. La première chose, c'est l'évaluation. Ce que le gouvernement, comme d'autres avant lui, nous explique à chaque fois, une fois que la loi est prononcée, il faut l'évaluer. L'évaluation montre que les représentants de proximité manquent.

Comment allons-nous peser sur le deuxième sujet ? Nous sommes ennuyés d'aller peser dans les assises du travail. C'est là où cela va se discuter, parce que ces assises s'inscrivent dans le cadre du Conseil national de la refondation. Nous vous avons expliqué que nous n'irons pas à ce CNR pour être instrumentalisés avec les associations de citoyens, les partis politiques, etc. La liberté et l'indépendance nous sont si chères aux uns et aux autres.

Nous allons faire passer notre cahier de revendications et quand nous nous mobiliserons sur les retraites, le

pouvoir d'achat et le reste, nous porterons en même temps la revendication de remettre les instances représentatives du personnel au plus près de là où elles doivent être, c'est-à-dire jusqu'à 11 salariés et, en dessous, les TPE. D'ailleurs, il y aura certainement encore une élection TPE, à moins qu'ils revoient la loi sur le sujet. Nous allons peser par la mobilisation.

N. de R. *Quel est l'agenda de Frédéric Souillot dans les prochaines heures, les prochains jours ? Où doit-on t'attendre ? Où doit-on attendre Force Ouvrière ?*

F.S. Nous avons une multilatérale le 12 décembre concernant la réforme des retraites et ce que va nous expliquer la Première ministre. Ce jour-là, nous allons faire une déclaration politique concertée par les organisations syndicales.

Le 15 décembre, la Première ministre devrait annoncer son projet de loi. Une réunion est organisée par FO, pour tous les numéros 1 des organisations syndicales, pour fixer la date en janvier de la mobilisation par les manifestations et la grève contre ce projet de réforme, lorsqu'il sera présenté par la Première ministre au gouvernement.

N. de R. *On en reparlera d'ici là.*

F.S. Que l'on soit du public ou du privé, le ministre de l'Intérieur l'a expliqué ce matin, s'il y a un recul d'un,

deux ou trois ans pour les salariés du privé, il y aura la translation, la même chose pour tous les salariés du public.

La réforme des retraites, c'est pour tout le monde qu'ils veulent la faire. Entre-deux, nous avons, le 8 au soir, le résultat des élections dans la fonction publique, où nous espérons progresser, vraiment progresser. On va croiser les doigts.

N. de R. *Je vais te laisser conclure sur cette journée confédérale des CSE. Je crois qu'il y a eu de bons échanges, de bons intervenants. Comment peux-tu terminer, de la plus belle des manières, ce rendez-vous ?*

F.S. La plus belle des manières, c'est de voir que la salle n'est pas à moitié vide à cette heure-ci. Nous concluons donc que cette journée a été intéressante et que les échanges ont eu lieu. Parfois il nous est arrivé, en effet, d'arriver après 16 heures et de constater qu'il n'y a plus que la moitié des militants dans la salle. Ce n'est pas le cas aujourd'hui ; la journée a donc été profitable pour vous tous.

L'intérêt collectif, l'intérieur supérieur de la maison qui est la nôtre, à travers vos mandats, au plus près du terrain, pour la justice sociale, pour FO, c'est vous, mes camarades.

Bonne fin de journée des CSE et à bientôt pour les mobilisations. Nous compterons sur vous ! ■



COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

Ensemble, nous accompagnons les bénéficiaires de votre CSE

Assureur de près de 10 000 structures ⁽¹⁾, **la Macif est l'assureur privilégié des Comités Sociaux et Économiques.**

En assurant votre CSE à la Macif, vous bénéficiez :

- d'un accompagnement personnalisé avec un réseau de conseillers spécialisés dédié à votre écoute
- de garanties adaptées au fonctionnement et aux activités de votre CSE : la responsabilité civile et l'assurance des biens ⁽²⁾
- d'avantages pour les salariés bénéficiaires de votre CSE ⁽³⁾

Pour plus d'informations sur nos offres, contactez nos conseillers spécialisés du lundi au vendredi de 8 h à 20 h et le samedi de 9 h à 17 h

▶ N°Cristal 09 69 39 49 55 ou rendez-vous sur [macif.fr](https://www.macif.fr)

APPEL NON SURTAXE



La Macif,
c'est vous.

(1) Au 31 décembre 2022.

(2) Dans les conditions et limites fixées au contrat Multigarantie Activités Sociales Comité d'entreprise souscrit.

(3) Offre soumise à conditions, réservée aux salariés bénéficiaires d'un CSE ayant signé un PACTE CSE en 2023.

Crédit photo : Panther Media / GraphicObsession

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



**L'APPLICATION MOBILE
QUI RAPPROCHE SALARIÉS
& REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, propose une gamme de solutions adaptées aux besoins des salariés, répondant à nos ambitions communes.

Pour favoriser la communication et les échanges entre IRP et salariés, Up étoffe son offre de solutions digitales concrètes et efficaces. Pensée pour les CSE au profit des salariés, l'application mobile MaViePro apporte des éclairages et réponses aux salariés : droit, vie de l'entreprise, conseil, activités sociales et culturelles...

Application mobile développée
en partenariat avec :



Pour en savoir plus sur les solutions du groupe Up destinées à favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés infopartenariatsetcooperation@up.coop

Le groupe Up est
partenaire de



Ça fait du bien
au quotidien

**Si vous souhaitez recevoir
L'inFO des CSE
par mail tous les trimestres,
écrivez-nous à l'adresse suivante :
secretariatnego@force-ouvriere.fr
afin que nous vous ajoutions
à la liste de diffusion.**



FORCE OUVRIÈRE

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 82 00 – www.force-ouvriere.fr