

mars 2020

Dialogue social dans le BTP

Les travaux de la 2ARD

(Association des Actifs et des Retraités du BTP Rhône-Alpes)

Un préalable au PAP (Protocole d'accord préélectoral) :
la négociation d'un accord de dialogue social

Échec de négociation du PAP :
Quel rôle de la DIRECCTE ?

Exemple d'accord relatif au CSE



Préambule

Le présent document est élaboré par un groupe de travail, réuni à l'initiative de l'Association des Actifs et des Retraités du BTP de Rhône-Alpes (2ARD), avec l'appui de l'unité départementale du Rhône de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes.

Ont participé à la réflexion, outre les deux pilotes du groupe, des représentants d'organisations syndicales et professionnelles, des membres de cabinets d'expertise sociale, des représentants d'entreprises et de membres élus du personnel d'entreprise, ainsi que des représentants d'organismes de prévention, notamment la CARSAT.

Le groupe de travail a exprimé une **volonté commune** :

- Culture du dialogue social de la branche du BTP et souci de l'écoute des partenaires sociaux.
- Maintien d'instances représentatives du personnel dynamiques en matière de politique de prévention des risques professionnels au sein des entreprises et de la branche.

... fait part de **préoccupations partagées** :

- Appropriation et lecture partagée des partenaires sociaux et institutionnels des nouvelles dispositions réglementaires relatives au Comité économique et social, notamment dans sa dimension santé et sécurité.
- Aider les entreprises du BTP, dont la majorité est composée de TPE-PME à mettre en place les nouvelles instances de représentation du personnel, par des outils opérationnels.
- Réflexion sur la place possible des nouveaux représentants de proximité dans les CSE des entreprises du BTP.
- Avoir un lieu de concertation en « terrain neutre » qui pourrait être la DIRECCTE du Rhône.

... et s'est engagé sur un **projet commun** :

Le groupe de travail constate qu'il y a lieu d'outiller les plus petites entreprises lors des négociations relatives au protocole d'accord préélectoral (PAP), en leur mettant à disposition un guide succinct et très simple dont l'objectif est double :

- 1 - Promouvoir un temps de négociation dans l'entreprise avec les organisations syndicales, y compris celles non représentées dans l'entreprise, préalable à la négociation du protocole d'accord préélectoraux proprement dit (1 heure par exemple), sur les sujets tels que : établissements distincts, heures de délégation, représentants de proximité...
- 2 - Rappeler l'objet des PAP, leur contenu et les éléments à rassembler pour négocier les PAP (effectifs de l'entreprise, composition des collèges électoraux, nombre de femmes et d'hommes par collègue...

Un préalable au PAP : la négociation d'un accord de dialogue social

Les organisations syndicales qui viennent négocier le PAP et le chef d'entreprise peuvent prendre le temps nécessaire pour établir les bases d'un accord relatif au dialogue social dans l'entreprise.

Quels sujets aborder lors de cette négociation préalable au PAP ?

Établissements distincts

Nécessité que tous les salariés soient représentés au CSE, quel que soit le lieu de travail auquel ils sont rattachés.

La détermination du nombre d'établissements distincts pour la mise en place du CSE est faite par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur. En cas de litige, la DIRECCTE est compétente pour trancher du litige.

Critères possibles de délimitation de périmètre d'établissement distinct :

- Proximité géographique des établissements ou des antennes (facilités de déplacements).
- Accidentologie particulière.
- Autonomie de gestion.

Représentants de proximité

Les représentants de proximité sont :

- Membres du CSE ou des salariés désignés par le CSE.
- Ce sont des salariés protégés.

L'accord de dialogue social qui les met en place prévoit le nombre, les attributions, les modalités de désignation, le fonctionnement dont les heures de délégation, la formation des représentants de proximité.

Intérêt des représentants de proximité :

- Interlocuteurs de proximité des salariés et de la direction : ils facilitent la remontée des préoccupations de terrain.
- Renforcent le dialogue de proximité (compensation d'un nombre de membres de CSE restreint par rapport au nombre d'établissements, d'antenne...)
- Relais de proximité, ils sont désignés sur un chantier ou pour une zone géographique.

Inventaire des besoins supplémentaires par rapport à la loi d'heures de délégation pour des missions particulières

- Secrétaire du CSE.
- Trésorier du CSE.
- Délégués syndicaux.

Réunion du CSE : par accord d'entreprise

Inviter les membres suppléants du CSE, y compris par roulement, pour leur permettre de s'approprier les dossiers du CSE et de remplacer plus efficacement les titulaires en cas de besoin.

Créer de façon conventionnelle une commission de santé et de sécurité dans les entreprises de moins de 300 salariés

La problématique de santé et sécurité se conçoit dans le cadre d'une performance globale, au même rang que la performance énergétique et économique.

La CSSCT doit devenir le lieu pour se concentrer sur la finalité des législations relatives à la santé et sécurité telles que le document unique d'évaluation des risques ou les PPSPS, et d'en faire de véritables outils de priorisation.

Les organismes tels que la CARSAT et l'OPPBTB sont prêts à outiller les partenaires sociaux au sein des CSSCT pour faire progresser la culture de prévention que recherche la profession.

Définir les besoins de formation

- **Pendant le mandat** : compétences du CSE et des CSST, notamment en matière de santé et de sécurité, selon les effectifs de l'entreprise...
- **Après le mandat** : bilan de compétence, valorisation des compétences acquises lors des mandats de l'ancien représentant du personnel...
- *Arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.*
- *Arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi.*

Échec de négociation du PAP : Quel rôle de la DIRECCTE ?

Litiges relatifs au nombre d'établissements distincts

De manière générale, les employeurs favorisent plusieurs petits établissements distincts alors que les organisations syndicales souhaitent des établissements moins nombreux ou que les membres du CSE disposent d'attributions élargies.

L'arbitrage de la DIRECCTE se fonde sur l'autonomie de gestion des établissements, la stabilité des établissements et l'implantation géographique distincte. L'autonomie de gestion restant le critère prépondérant. En général, les partenaires sociaux respectent cet arbitrage de la DIRECCTE.

Nombre de collègues et répartition des salariés dans les collèges

Ce sont les cas de saisine les plus fréquents, et peuvent concerner plusieurs objets :

- Défaut d'éléments d'informations fournies aux organisations syndicales par l'employeur :
 - listes électorales, effectifs sur les 12 derniers mois en ETP, par catégorie professionnelle : cadres, agents de maîtrise, techniciens, employés et ouvriers. Nombre de sièges total légal ;
 - la demande d'arbitrage est rejetée et les partenaires sont renvoyés à la négociation du PAP.
- Les litiges portant sur le nombre de sièges, le regroupement des catégories dans les 2 ou 3 collèges, le nombre de sièges par collège. Nécessité d'un accord unanime des organisations syndicales pour augmenter le nombre de sièges ou modifier le nombre de collèges légaux.
 - Arbitrage : dispositions légales du code du travail (compétence liée de la DIRECCTE).
- Lors des rencontres préalables à la décision, l'explication relative à l'application des dispositions légales conduit fréquemment les partenaires sociaux à rouvrir les négociations et aboutissent à la signature du PAP.

Loyauté de la négociation

Les litiges liés à la loyauté des négociations se rapportent le plus souvent aux informations communiquées par l'employeur, la négociation avec tous les syndicats, le temps consacré à la négociation... :

- L'arbitrage renvoie les partenaires à la négociation du PAP.

En savoir plus :

Le site public du ministère du travail : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/> pour organiser les élections, saisir un procès-verbal d'élection, télécharger les CERFA d'élection, consulter un PV d'élection d'une entreprise, connaître la réglementation applicable...

Exemple d'accord de DIALOGUE SOCIAL relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE

Entre :
La société :
Inscrite au RCS
Dont le siège social est situé
Représentée par..... dument habilité en sa qualité de
Ci-après dénommée la société

Et
Les organisations syndicales représentatives suivantes :
le syndicat représenté par (mandat)
le syndicat représenté par (mandat)

Ci-après dénommées « les organisations syndicales... »

Préambule :

ARTICLE 1. Entrée en vigueur et durée du présent accord

À durée déterminée (exemple : durée de la mandature) ou indéterminée.

ARTICLE 2. Périmètre de mise en place du CSE :

Un seul établissement, plusieurs établissements, UES...

ARTICLE 3. Durée des mandats des membres du CSE :

(4 ans en l'absence d'accord particulier)

ARTICLE 4. Composition du CSE :

Présidence

Le Comité social et économique est présidé par le Directeur d'établissement (appelé « président » dans la suite du texte) ou son représentant dûment mandaté (appelé « représentant » dans la suite du texte).

Délégation du personnel :

Nombre de membres du CSE : possibilité de prévoir un nombre supérieur de membres.

Secrétaire et trésorier :

(Choisis parmi les titulaires : L. 2315-23).

Heures de délégation :

Possibilité de crédits d'heures spécifiques (secrétaire, trésorier...) ou supplémentaire pour les membres du CSE.

Autres participants :

Organisations syndicales.

Autres.

Création d'une commission de santé et de sécurité (entreprises de moins de 300 salariés) :

Modalités de mise en place, nombre de membres de la commission, missions déléguées à la commission et leurs modalités d'exercice, nombre d'heures de délégation, formation des membres de la commission, les moyens qui leur sont alloués...

Représentants de proximité : uniquement par voie conventionnelle

Nombre, modalités de désignation.

Attribution, notamment en matière de santé et de sécurité.

Modalités de fonctionnement (notamment heures de délégation), modalités de communication avec le CSE...

ARTICLE 5. Réunions du CSE

Périodicité.

Convocation, ordre du jour et tenue des réunions : possibilité d'accord sur la présence des suppléants.

Procès-verbaux.

Temps et frais de déplacement : en supplément du code du travail

Assistance des membres suppléants du CSE.

ARTICLE 6. Moyens mis à disposition

Local aménagé, matériel nécessaire à son fonctionnement (téléphone, mobilier, ...) ...

Formation des membres du CSE.

ARTICLE 7. Financement :

budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles

ARTICLE 8. Dépôt et publicité de l'accord

(Signature)

Pour la société

Pour les organisations syndicales représentatives

Annexe 1**Article R2314-1**

A défaut de stipulations dans l'accord prévu au troisième alinéa de l'article L. 2314-1, le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique prévu à l'article L. 2314-1 est défini dans le tableau ci-après.

A défaut de stipulations dans l'accord prévu à l'article L. 2314-7, le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants mentionnés au 1° de l'article L. 2315-7 est fixé dans les limites d'une durée définie dans le tableau ci-après. Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Lorsque les membres du comité social et économique sont également représentants de proximité, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions défini par l'accord prévu à l'article L. 2313-7 peut rester inchangé par rapport au temps dont ils disposent en vertu de l'accord prévu à l'article L. 2314-7 ou, à défaut du tableau ci-dessous.

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190