



**ÉLUS
DU
PERSONNEL**

**ACCORDS
D'ENTREPRISE**

CSE



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



ENTRETIEN

« L'ACCORD SIGNÉ VA PERMETTRE D'AVOIR DES ÉLUS FORTS »

Négocié de mai à juillet dernier, l'accord de mise en place du comité social et économique chez Norauto institue des droits et des moyens qui vont bien au-delà de ceux prévus par la loi. Explications avec Alain Monpeurt, délégué syndical central CFE-CGC.

Quelles sont les coulisses ayant entouré la négociation CSE chez Norauto, le spécialiste de l'entretien automobile (370 centres) ?

D'abord, l'identité des protagonistes ! C'est un travail collectif pour lequel il faut remercier tous nos adhérents, militants et élus chez Norauto.

Citons, entre autres, Doriane Garattoni (déléguée syndicale Nord), Roland

**« Transformer
la contrainte
législative en
opportunité »**

Michelin (DS Nord-Est) et Eric Groult (DS Paris Normandie). Tout le monde a embrayé à partir d'un point de départ qui se situe sur le stand CFE-CGC de la Foire de Châlons (Marne), le 30 août 2017. Ce jour-là, Alain Giffard, secrétaire général confédéral, et moi-même, rencontrons Edouard

Philippe. Nous discutons avec lui du CSE, et obtenons de Frank Morel, conseiller social auprès du Premier ministre, des informations en avant-première sur l'écriture des futurs décrets.

Quel profit tirez-vous alors de ces éléments ?

Nous comprenons que la réforme est irréversible et nous décidons de transformer la contrainte de cette nouvelle législation - contre laquelle la CFE-CGC avait bataillé durant tout l'été ! - en opportunité à saisir. En pratique, durant les mois qui suivent, nous organisons des dizaines de réunions et de séances de formation à la mise en place du CSE pour nos élus et nos délégués syndicaux. Dans le même temps, l'entreprise est profondément réorganisée par deux directeurs généraux successifs. Elle

passé d'une structure avec 5 établissements et 4 régions à une structure où ne subsistent que 2 entités : un siège (9 % des salariés) et un réseau (91 %). Nous commençons donc à réfléchir à la mise en place de deux CSE. Sur ce, le nouveau DRH propose aux organisations syndicales de ne créer qu'un seul CSE en contrepartie de lui donner des moyens élargis.

Une proposition qui pouvait viser à rogner les moyens des organisations syndicales...

C'est possible, mais nous ne l'avons pas accueillie comme telle. En contrepartie de la création d'un seul CSE, nous imposons 4 axes de travail :

- 1** la négociation d'un accord structurel de mise en place du CSE ;
- 2** la négociation impérative, en parallèle, d'un nouvel accord de droit syndical ;
- 3** la négociation d'un accord protocole d'accord préélectoral (PAP), obligatoire de toute façon ;
- 4** la négociation d'un accord sur le vote électronique.

En outre, nous inversons le processus et rédigeons nous-même un protocole d'accord plutôt que d'attendre la copie de la direction. Le 14 mai dernier, lorsque les discussions démarrent, j'ai entre les mains un projet de 17 pages que je propose à la direction en prévision de la séance suivante. Au final, bon nombre des points de ce document se sont retrouvés dans le texte final.



ENTRETIEN

Qu'avez-vous concrètement obtenu dans le cadre de la négociation ?

L'accord de droit syndical a intégré des choses qui pouvaient sembler inespérées. Nous avons obtenu trois délégués syndicaux supplémentaires, en plus des quatre jusqu'à 10 000 salariés prévus par la loi. Soit sept délégués syndicaux par organisation représentative : c'est énorme. Normalement, ils ont 24 heures de délégation. Nous avons obtenu 30 heures, ce qui n'était vraiment pas gagné d'avance. Parmi ces sept DS, il y a un délégué syndical central - poste créé par cet accord pour chaque organisation syndicale représentative - qui dispose de 60 heures de délégation, ainsi que deux DSC adjoints qui disposent chacun de 20 heures supplémentaires, soit 50 heures.

« Traiter les sujets qui touchent l'ensemble des salariés du périmètre France »

Un seul CSE pour une entreprise de cette taille, n'est-ce pas un risque de superstructure ?

A mes yeux, c'est surtout le gage de plus d'équité. Dans les quatre régions, chaque comité d'entreprise ne donnait pas la même chose et celui des services centraux, vu son poids, octroyait plus que les autres. Avec cette redistribution globale, il y a une équité totale pour l'ensemble des collaborateurs. L'avantage d'un CSE unique est aussi qu'il traite de sujets qui touchent l'ensemble des salariés du périmètre France (6 400 salariés), ce qui permet d'avoir des élus plus compétents, plus forts, plus au courant au même moment de ces points sensibles. L'accord signé va permettre d'avoir des élus ayant une vision globale de l'entreprise tout en disposant de moyens adaptés en termes de temps et de budget.



LES POINTS CLÉS DE L'ACCORD CSE SIGNÉ CHEZ NORAUTO

- 35 titulaires au CSE (au lieu des 30 prévus par la loi)
- 2 représentants syndicaux par organisation syndicale (au lieu d'un)
- 2 secrétaires adjoints et 2 trésoriers adjoints, avec les heures qui vont avec (en plus des seuls secrétaire et trésorier prévus par la loi)
- 42 représentants de proximité (contre 24 au départ de la négociation) avec chacun 30 heures de délégation et la formation adéquate
- 20 membres de la commission santé, sécurité, conditions de travail, avec 30 heures de délégation et la formation adéquate
- 1 réunion du CSE tous les mois