

# CAS PME #1

## Saisir l'opportunité du CSE pour élargir la représentation du personnel de l'établissement

### Groupe scolaire

Ce groupe privé francilien compte près de 230 Equivalents Temps Plein.

#### Avant la mise en place du CSE

Le Président de l'Organisme gestionnaire (Organisme de Gestion de l'Enseignement Catholique) déléguait la présidence des instances (CE, DP, CHSCT) à l'un des chefs d'établissement.

#### Au moment de la mise en place du CSE

Le Président a souhaité conduire lui-même les négociations du **Protocole d'Accord Préélectoral**. Au-delà du PAP, ces négociations ont aussi été l'occasion de poser les bases du futur CSE : nombre d'élus, nombre et contenu des réunions, présence des suppléants...

#### La négociation

Le PAP a été négocié avec la CGT et la CFTC - les 2 Organismes Syndicaux du groupe scolaire - ainsi qu'avec toutes les autres organisations syndicales départementales.

Si le cadre réglementaire a été respecté quant au nombre de titulaires et de suppléants, la négociation a abouti à des dispositions plus favorables sur de nombreux points :

#### ● Tous les suppléants ont la possibilité d'assister à toutes les réunions



Pour le Président, c'est une bonne chose

«S'ils ne sont pas présents, c'est moins facile de s'approprier le fonctionnement de l'instance. En outre, il y a une forte pluralité au sein des représentants du personnel. Il me semble important que toutes les sensibilités soient représentées. Les ressources et les compétences sont aussi plus partagées.»

Pour les élus, c'est une vraie reconnaissance de leur rôle

«Le fait que les titulaires et suppléants soient présents, c'est vraiment motivant. On l'a tous pris comme une grande reconnaissance. Cela renforce l'esprit d'équipe au sein de l'instance et personne ne se pose la question de qui est titulaire et qui est suppléant !»

Cette présence des suppléants permet aussi une représentation de tous les métiers des établissements

« Le fait qu'on vienne de métiers différents et de sites différents, c'est plus riche. Cela permet d'avoir quasiment une personne ressource pour chaque métier de l'établissement. »

#### ● 10 réunions par an

contre 6 au minimum, au cours desquelles un point SSCT est systématiquement mis à l'ordre du jour (contre 4 au minimum).

#### ● La création d'une CSSCT (Commission Santé Sécurité Conditions de Travail)

Pour le Président comme pour les délégués syndicaux, la création d'une CSSCT semblait une évidence

«On aurait pu supprimer le CHSCT et ne pas créer la CSSCT mais je pense qu'on n'aurait pas pu avancer sur ces démarches. On l'a mise en place volontairement, partant de l'idée que ces sujets-là étaient suffisamment importants.»



Pour le Président de l'OGEC, le CSE est un véritable outil au service de l'établissement :

«En tant que dirigeant, on peut se dire : « si ça n'existait pas, on vivrait mieux. Mais je n'en suis pas sûr. Ce sont des lieux de partage. On peut vraiment s'enrichir. » La secrétaire du CSE confirme :

«Le dialogue qu'on peut avoir permet de dénouer vraiment plein de situations.»