

# CAS PME #2

la mise en place du CSE, l'occasion de renforcer les missions et compétences des représentants du personnel

## Laboratoire médical

Issu de la fusion de 3 entreprises distinctes, ce laboratoire compte aujourd'hui une centaine de salariés, rassemblés sur un même site.

### La mise en place du CSE

Avant la mise en place du CSE, chaque entreprise comptait moins de 50 salariés et ne disposait donc que de Délégués du Personnel.

Si le dialogue social a toujours été ouvert et constructif, la mise en place du CSE a constitué alors un véritable changement pour la Direction comme pour les élus.

### La négociation

La Direction a regretté l'absence d'organisations syndicales - il n'y a pas d'OS dans l'entreprise et les OS départementales n'ont pas répondu à l'invitation - lors de la négociation du PAP, qui a donc dû être élaboré unilatéralement.

Une formation d'une durée de 5 jours, a été proposée à tous les élus du CSE.

Elle a été mise en place en intra et y ont participé le Directeur, la DRH et les élus titulaires et suppléants de la délégation du personnel.



Cette formation conjointe est indispensable pour l'élue rencontrée :

« Le patron entend la même chose que nous, avec nous. C'est très important ! »

Cette formation, trop axée sur les aspects juridiques du point de vue de la DRH, a d'ailleurs été source d'inquiétudes pour certains élus : « la trésorière a voulu démissionner quand elle a entendu toutes les obligations réglementaires ! On l'a rassurée. On apprend tous ensemble ! »

Pour la DRH, il ne faut pas hésiter à s'appuyer sur les compétences des anciens élus pour mettre en place les actions SSCT notamment :

« Une des DP s'est représentée et a été réélue. Comme elle s'était déjà occupée des questions relatives à l'hygiène, à la sécurité, elle nous a fait part de son expérience et a été d'une grande aide. »

### Le CSE, acteur de la négociation

L'absence d'organisation syndicale dans l'entreprise fait aussi du CSE le nouvel interlocuteur de la direction lors des négociations. Pour les représentants du personnel, les responsabilités sont nettement supérieures à celles des DP antérieurs.

« On a des missions beaucoup plus larges, notamment sur l'aspect stratégie de l'entreprise. On négocie aussi, c'est une vraie responsabilité. »

Pour la direction, les élus n'ont d'ailleurs pas encore pris la mesure de l'étendue de leur pouvoir et ne sont pas encore tout à fait de « vrais contradicteurs ». Le CSE doit apprendre à s'imposer, ce qui n'est pas toujours facile dans un environnement où l'informel prime.

« On a un dirigeant qui est très consensuel et hyper communiquant. L'enjeu, c'est presque que les salariés n'aient pas les informations avant le CSE. »