

La CFDT signe l'accord CSE d'IDEMIA PUBLIC SECURITY France

A la création d'IDEMIA PUBLIC SECURITY France, la Direction avait deux options :

- ne créer qu'un CSE d'entreprise regroupant les trois sites,
- ou garder deux établissements avec chacun leur CSE d'établissement (Osny/SER et Courbevoie) avec un CSE Central.

Un compromis entre les Organisations Syndicales et la Direction a abouti au choix de la deuxième solution. Les établissements d'Osny/SER et Courbevoie ont été jugés comme bénéficiant d'une autonomie de gestion à même de justifier des établissements distincts. Ce choix a aussi l'avantage de permettre une gestion des Œuvres Sociales au plus près des besoins des salariés.

La Direction a cependant souhaité que certaines prérogatives des CSE d'établissements soient reportées sur le CSE Central pour plus d'efficacité. La signature d'un accord d'entreprise se substituant aux dispositions supplétives du code du travail permet cette évolution.

Quelles sont les évolutions prévues par cet accord ?

Le CSE Central sera en charge des attributions qui lui sont propres de manière habituelle. Dans les dispositions supplétives du code du travail, le CSE central est consulté annuellement sur :

- **la politique sociale,**
- **la situation économique,**
- **et la stratégie de l'entreprise.**

Les consultations sur ces domaines se dérouleront donc au niveau du CSE central.

Concernant la politique sociale, le bilan social sera soumis au CSE central à partir de 2026 pour l'année 2025.

Comme l'autorise le code du travail, l'accord prévoit une consultation non pas annuelle mais triennale sur la stratégie de l'entreprise, cependant en cas d'évolution notable, une consultation aura lieu en dehors de ces consultations régulières.

Une **commission SSCT** (Santé, Sécurité et Conditions de Travail) **centrale** est aussi instituée au niveau du CSE central conformément au code du travail.

Le CSE central sera également en charge de certains aspects traités normalement par les CSE d'établissement. Les commissions suivantes seront donc basculées au niveau du CSE central :

- **commission logement,**
- **commission formation,**
- **et commission égalité professionnelle.**

Les CSE d'établissement de plus de 300 salariés conservent leur **commission SSCT** et leur **commission Restauration**.

Par ailleurs, cet accord permet **la présence de suppléants aux réunions de CSE (central et d'établissement) et accorde des heures de délégation supra légales aux élus.**

Il met en place un **représentant de proximité** dans l'établissement d'Osny/SER. Son rôle sera de représenter le 2^{ème} collège du site n'ayant pas d' élu titulaire de cette catégorie professionnelle, cependant la direction refuse sa participation aux réunions de CSE et CSSCT de son site.

Un **référént Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes** est désigné pour chaque CSE d'établissement.

Un **référént Handicap** est désigné au niveau du CSE central.

Cet accord (et non l'accord sur les NAO) acte également une dotation plus élevée pour les Œuvres Sociales des CSE d'établissement : le budget alloué passe ainsi de 1,4% à 1,5%, auquel s'ajoute la réintégration des sommes dépensées jusqu'alors par la Direction pour le Noël des enfants, **soit un total final de 1,65% de la masse salariale.**

La position de la CFDT

Ces évolutions sont profitables à la Direction qui réduit ainsi le nombre de rapports et de consultations pour les instances du personnel.

Pour la commission logement, les problématiques des salariés sont communes à tous les établissements. Le changement n'a donc pas d'effet notable.

Pour les autres commissions, les Directeurs d'Etablissement ont généralement peu de pouvoir sur la chaîne managériale. Beaucoup d'analyses se font au niveau des activités ou des métiers avec des décisions opérationnelles communes aux établissements. Aborder ces questions au niveau de l'entreprise (CSE central) plutôt qu'au niveau des établissements peut donc être plus profitable si la Direction le fait dans un esprit réel de dialogue social.

Le point le plus délicat est l'abandon de la consultation annuelle sur la stratégie de l'entreprise. La CFDT accepte ce passage à un rythme triennal mais sera vigilante à ce que toute évolution notable de la stratégie en cours de route, fasse l'objet d'une consultation anticipée du CSE central.

La CFDT accepte une réduction du recours aux missions d'expertise dans le cadre des consultations obligatoires. C'est un pari sur la bonne volonté de la Direction à informer de manière transparente les salariés et les élus et à s'ouvrir à un dialogue social constructif.

Cet accord est réellement la première pierre de l'édifice du dialogue social de notre nouvelle entreprise IDEMIA PUBLIC SECURITY France. La **négociation a permis de trouver des compromis acceptables par tous**, avec pour objectif un fonctionnement plus efficace du CSE. **Il reste encore beaucoup de travail et d'ententes à trouver pour conserver et améliorer notre socle social actuel.**

En décidant de signer cet accord, la CFDT montre qu'elle sait être tout à la fois un partenaire exigeant et ouvert au dialogue social :

- **exigeant** en ne signant pas un accord NAO, malheureusement signé par les Organisations Syndicales CGT-FO et CFE-CGC qui avalisent une dérive dangereuse de la politique de rémunération : aucune Augmentation Générale et hausse du nombre de salariés à 0% ([voir notre précédent tract du 29 avril](#)) ;
- **ouvert au dialogue social, tenant compte des réalités de l'entreprise et négociant des compromis acceptables** pour les salariés et leurs représentants élus, **qui lui permettent de signer cet accord CSE.**

Vos élus CFDT sont à votre disposition
pour répondre à toutes vos questions
sur ces accords et leurs conséquences



N'hésitez pas à vous abonner à la diffusion de nos tracts et newsletters →

La Section Syndicale CFDT IPS

Contacts :

Florence Guillemot, DS, DSC

Matthieu Poirier-Chaussis, DS