ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

Anticiper et préparer la fusion des instances

Contentieux

Conseil

Expertise

Formation

Epigraphe

« Il ne s'agit pas de noircir un tableau encore vierge de toute pratique. Mais on ne peut fermer les yeux sur des signes alarmants d'affaiblissement de l'instance qui, pour la réalisation de certaines missions, risque de perdre en capacité d'action. Du point de vue des moyens, la perte est déjà nette. Il ne fallait sans doute pas s'attendre à ce que le CSE dispose de la somme des moyens des entités qu'il fusionne. Mais la régression n'en est pas moins inquiétante. »

G. Loiseau dans la revue Droit Social, décembre 2017, n°12 p. 1048

© ATLANTES – 02-2018

Légiférer par ordonnances

- Le Gouvernement procédait le 23 septembre 2017 à la publication au Journal Officiel de 5 ordonnances portant respectivement sur :
  - **le renforcement de la négociation collective ;**
  - **la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;**
  - **la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;**
  - **diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;**
  - **le compte professionnel de prévention.**
- Celles-ci étaient complétées le 20 décembre 2017 par une 6ème ordonnance dite de « rectification ». De nombreux décrets ont permis de compléter ce dispositif (voir détail en annexe).
- Certaines dispositions ont vocation à s'appliquer immédiatement, d'autres de manière progressive (entrée en vigueur différée), et une grande partie depuis le 1er janvier 2018.
- La loi de ratification après saisine du Conseil constitutionnel a été publiée au JO du 31 mars 2018.

© ATLANTES – 02-2018

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

A – La fusion des instances : de quoi s'agit-il ?

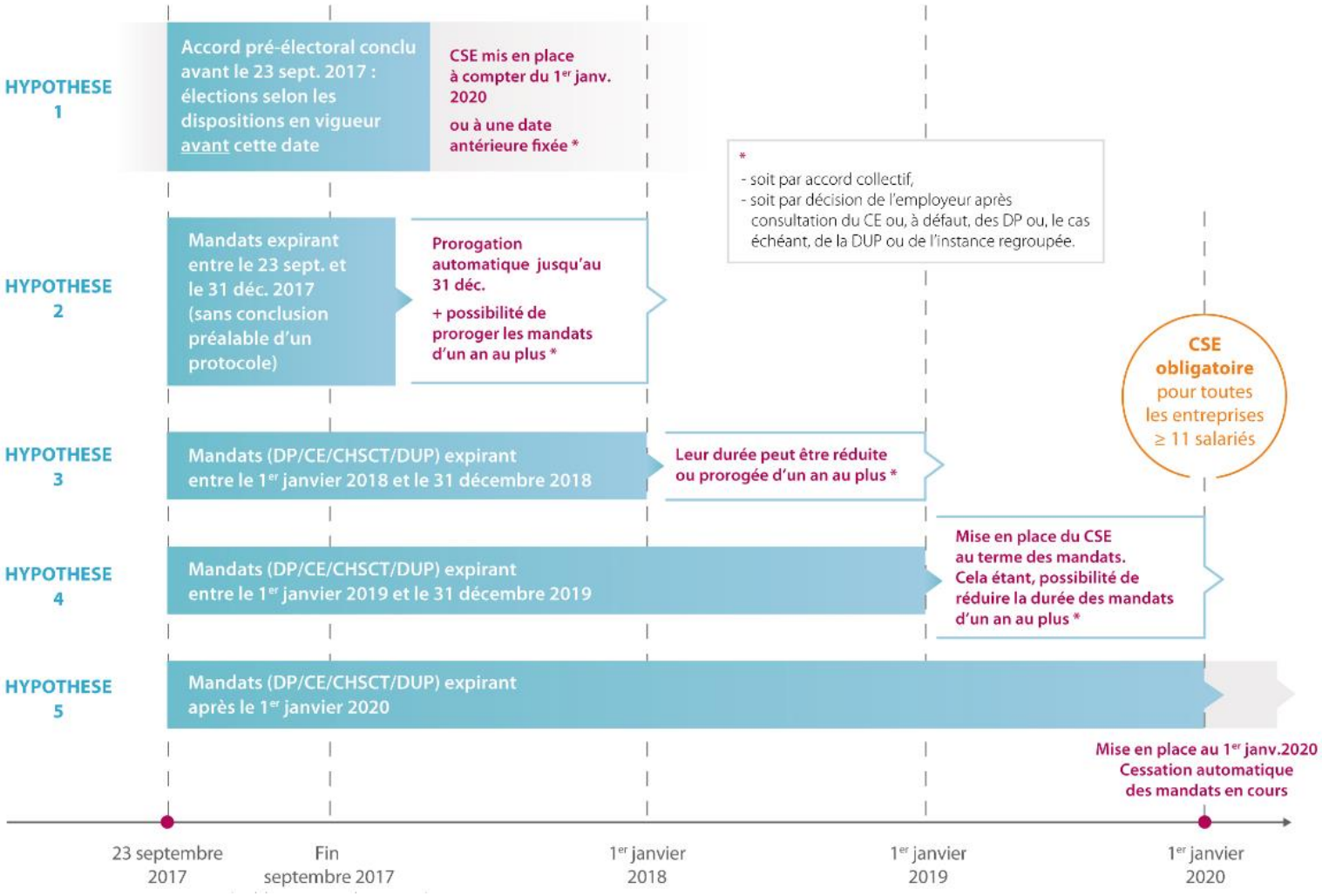
Contentieux

Conseil

Formation

ATLANTES
AVOCATS

Période transitoire et mise en place progressive du CSE

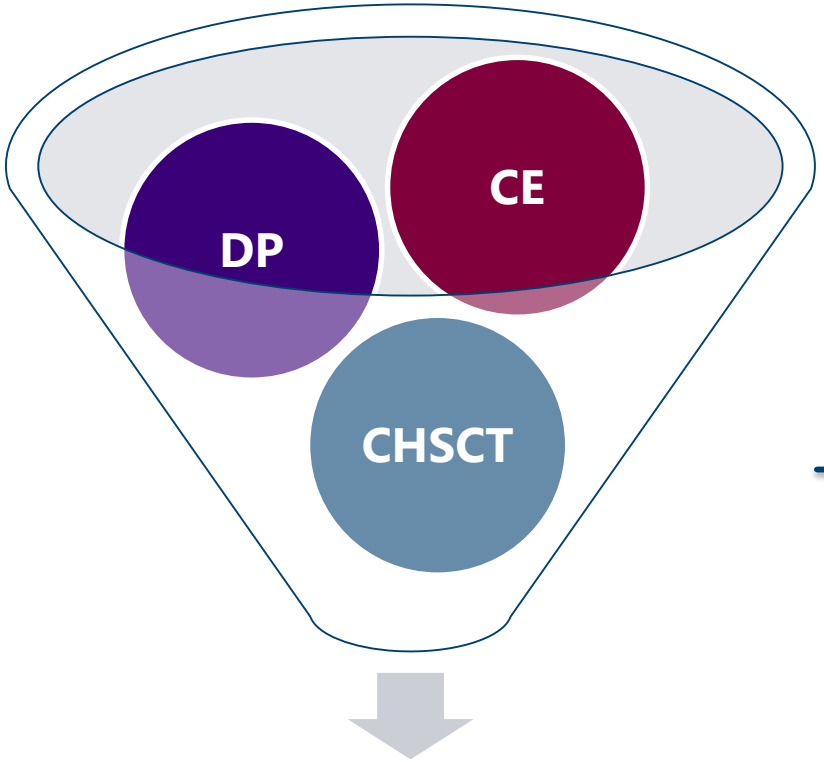


Pour assurer la mise en place du CSE, la durée du mandat des différentes IRP actuelles peut être prorogée ou réduite* de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central.

L'accord collectif ou la décision de l'employeur peuvent fixer, pour le premier cycle électoral suivant la mise en place du CSE, des durées de mandat de représentants des comités d'établissement différentes pour chaque établissement, dans une limite comprise entre 2 et 4 ans.

© ATLANTES – 02-2018

Le CSE c'est quoi ?



Comité Social & Economique

Présenter à l'employeur les <u>réclamations individuelles ou collectives</u> relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Assurer une <u>expression collective des salariés</u> permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Procède à <u>l'analyse des risques professionnels</u>
Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle
Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des <u>actions de prévention</u> du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

© ATLANTES – 02-2018

Comité social et économique

=

Règles de fonctionnement calquées sur l'actuel comité d'entreprise avec distinction entre structures de moins de 300 salariés et 300 et plus

Modalités et fonctionnement

Ordre du jour, régularité des réunions, heures de délégation, budgets et nouvelles règles de calcul, PV, local, formations, règles de remplacement droit à expertise (s), articulation central et établissements …

Composition(voir tableau en annexe sur nombre d'élus), commissions, règlement intérieur

Les suppléants ne participent aux réunions que pour remplacer un titulaire absent

Prérogatives et attributions

Droits d'alerte

BDES et accès à l'information

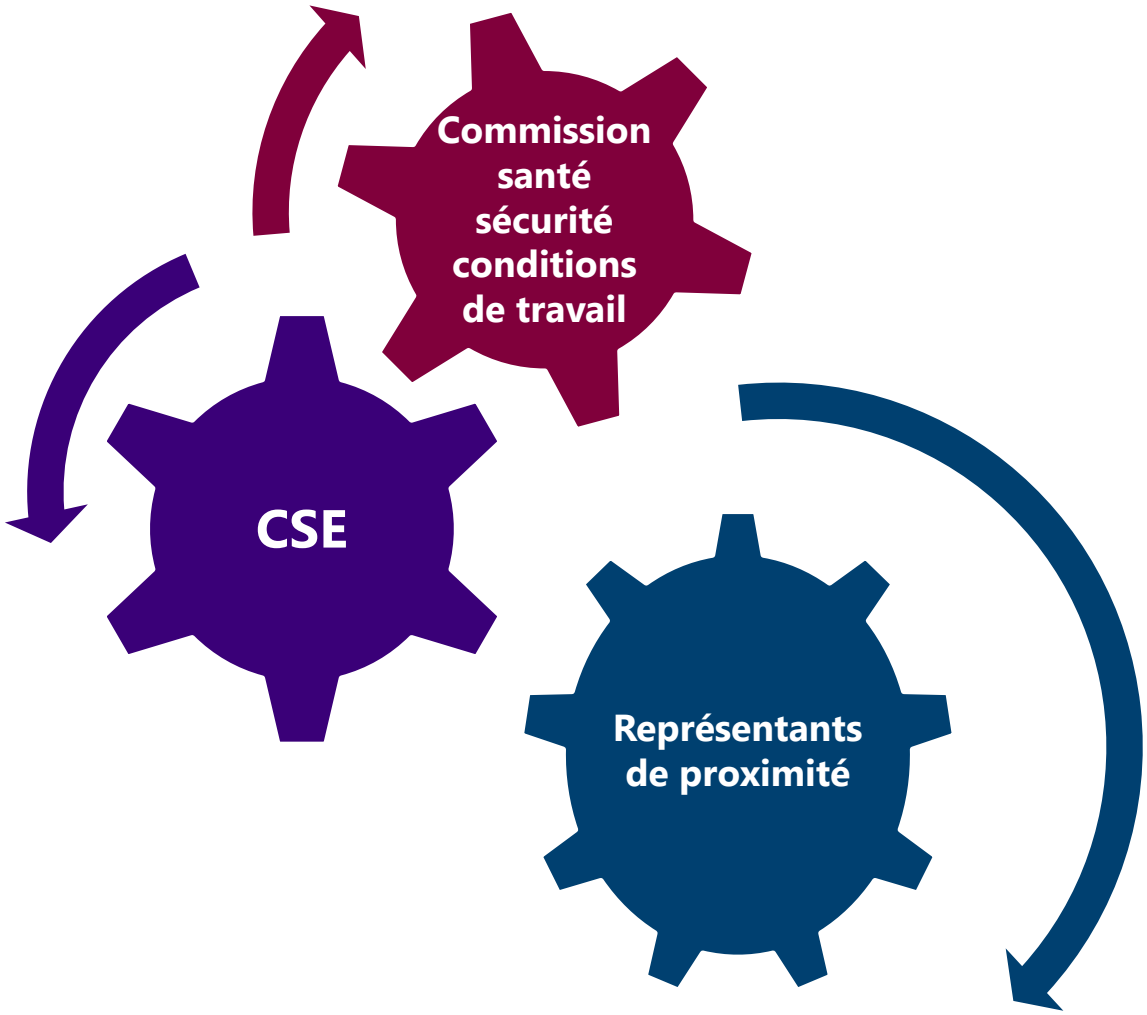
Délais de consultation

Maintien des consultations récurrentes

Maintien des consultations ponctuelles

© ATLANTES – 02-2018

Négocier la mise en place de la nouvelle représentation du personnel



Un accord collectif

- détermine le **nombre et le périmètre des établissements distincts**;
- peut porter sur la mise en place de **représentants de proximités** (nombre, attributions notamment SSCT, modalités de désignation et de fonctionnement notamment heures de délégation …)
- peut fixer les modalités de mise en place d'une ou de plusieurs **commissions santé sécurité conditions de travail** (SSCT) (nombre de membres, missions, modalités d'exercice et de fonctionnement (heures de délégation …); moyens …)

© ATLANTES – 02-2018

Points de vigilance

- Risques :
  - Les problématiques liées à la santé au travail risquent d'être diluées parmi d'autres sujets du fait de la disparition d'une instance dédiée spécifiquement à ces questions ;
  - Des ordres du jour surchargés ;
  - Le manque de temps et de compétences pour traiter de tous les sujets ;
  - Le désintérêts des salariés à vouloir siéger au sein de cette instance ;
  - Un assèchement du budget de fonctionnement ne permettant plus à certains comités d'être accompagnés par un expert;
  - Le refus de la direction de vouloir organiser cette nouvelle représentation du personnel par accord.

- Perspectives et leviers :
  - La maîtrise de l'ensemble des sujets permettant une meilleure compréhension des projets tant sur les aspects organisationnels et financiers que sur les impacts en matière sociale ou portant sur la santé et les conditions de travail ;
  - Une meilleure coordination des problématiques liées à la santé au travail.

© ATLANTES – 02-2018

Préparer sa future organisation

Pour éviter la paralysie du CSE il conviendra de …

- Réfléchir à un format de réunions adapté
- Structurer les ordres du jour des réunions
- Anticiper les échéances en facilitant l'accès des élus à l'information et en organisant l'agenda social de l'instance
- Repenser la place des suppléants

Que déléguer …

- Aux représentants de proximité ?
- A la commission SSCT ?
- Aux autres commissions ?

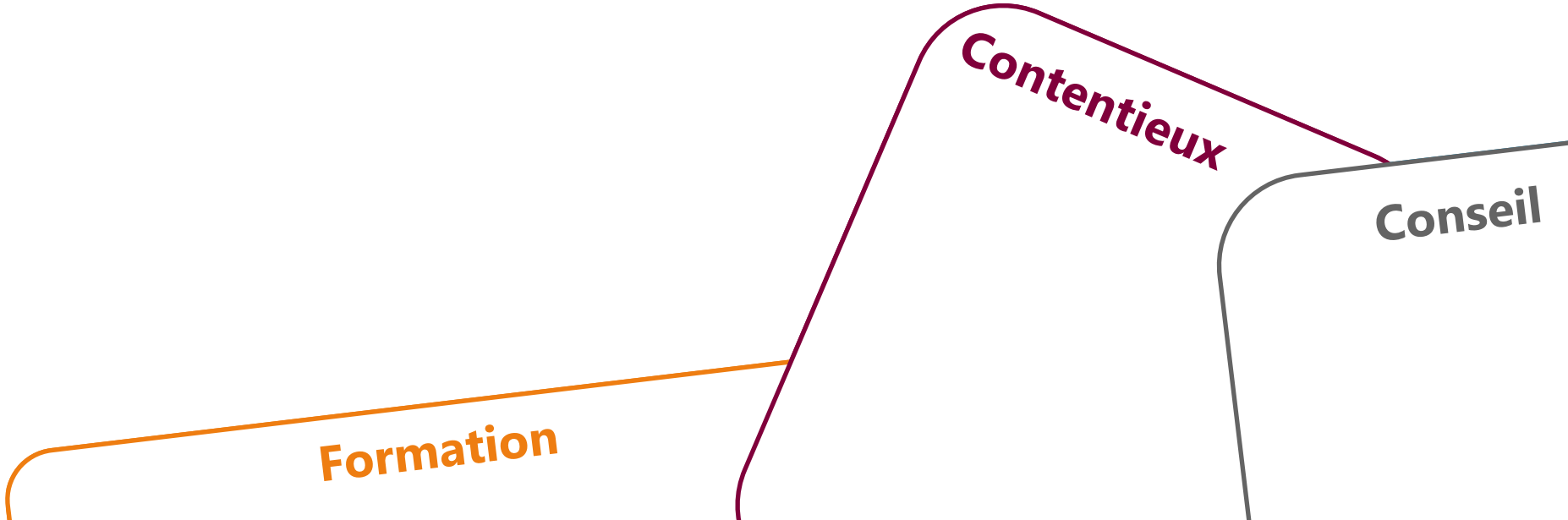
Quelle régularité pour les réunions …

- Des représentants de proximité ?
- Du CSE ?
- Des commissions dont la commission SSCT ?

© ATLANTES – 02-2018

ATLANTES
AVOCATS

B – Anticiper la fusion des instances



Du protocole d'accord préélectoral (PAP) … à l'accord de fonctionnement : par quoi débuter?

PAP

- Nombre de sièges
- Heures de délégation
- Collèges électoraux
- Équilibre H/F

Niveau de mise en place du CSE

- Détermination des établissements distincts
- Représentants de proximité
- Commissions dont CSSCT

Fonctionnement du CSE

- Régularité des réunions
- BDES
- Visio conférence
- Régularité des consultations récurrentes
- Délais de co
- …

© ATLANTES – 02-2018

Préparer sa future organisation

Quand négocier ?

- Avant les élections
- Après les élections
- Avant la négociation du PAP
- En parallèle de la négociation du PAP

Que mettre dans …

- Le protocole d'accord préélectoral ?
- L'accord de mise en place du CSE ?
- Le règlement intérieur du CSE ?

Dans les structures à établissements distincts, comment …

- Définir le nombre et le périmètre des établissements distincts ?
- Articuler les prérogatives du central avec les établissements ?

- **Cette négociation devra *a minima* porter sur :**
  - **Le périmètre de mise en place du CSE (UES / CSE central et CSE établissements …);**
  - **Les représentants de proximité;**
  - **La mise en place de commissions dont la ou les commission (s) SSCT**
- **Déterminer le périmètre de négociation :**
  - **Moyens du CSE**
  - **Attributions du CSE**
  - **Reconnaissance et valorisation des compétences des représentants du personnel**
  - **Droit syndical**
- **Négocier ces éléments dans un ou plusieurs accords**

© ATLANTES – 02-2018

Nos remarques

- Les nouveaux enjeux doivent conduire chacune des parties à trouver les ressources nécessaires à la construction d'un haut niveau de dialogue social dans chaque entreprise, faute de quoi, cette nouvelle réforme aura des effets contraires aux objectifs annoncés.

- La **négociation d'un accord de droit social** doit constituer pour les mois à venir, un moment clé dans la construction de ce dispositif d'un genre nouveau.

- **Cette étape s'avèrera souvent nécessaire puisque les stipulations des accords d'entreprises et des accords de branches relatives aux anciennes instances <u>cessent de produire effet</u> à compter du 1er tour des élections des membres du CSE.**

- Elle devra également s'articuler avec les accords portant des sujets périphériques dont le PAP.

© ATLANTES – 02-2018

Nos remarques

- **Quand négocier**? Nous vous conseillons de débuter au plus tôt vos négociations afin d'anticiper la mise en place du CSE et de mesurer les incidences des nouveautés législatives sur la structuration de la prochaine représentation du personnel

- Ce temps vous permettra notamment
  - De procéder à un **état des lieux** des règles de fonctionnement, des attributions, des moyens et de la structuration des instances actuelles;
  - De réaliser une **cartographie** de la représentation du personnel actuelle;
  - De faire le point sur les dispositions en vigueur concernant les instances actuelles (accord de dialogue social ou de droit syndical, règlement intérieur du CE ou du CHSCT…)
  - Structurer et préparer la négociation d'un accord organisant le cadre de la représentation du personnel à venir (Comité Economique et Social, représentant (s) de proximité, commission (s) santé sécurité conditions de travail, autres commission obligatoires, consultations récurrentes, valorisation des compétences des élus …)

- **Comment faire** ? Une méthodologie de négociation s'impose.

- La tâche est immense, mais mérite en tout état de cause de prendre le temps de poser les éléments du débat avant d'engager durablement la représentation du personnel. La réussite de ces enjeux permettra une meilleure adhésion des salariés aux évolutions de l'entreprise.

© ATLANTES – 02-2018

ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

Annexe

Contentieux

Conseil

Expertise

Formation

Nombre de sièges et heures de délégation

Articles L.2314-7 et R.2314-1 du Code du travail

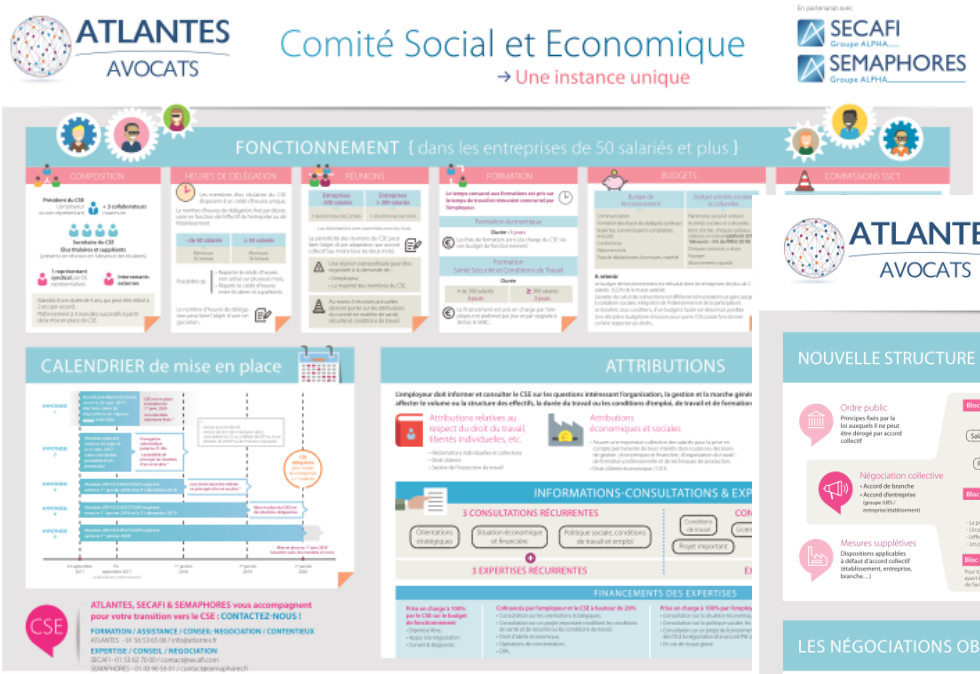
Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation		Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10		3500 à 3749	26	27	702
25 à 49	2	10	20		3750 à 3999	26	27	702
50 à 74	4	18	72		4000 à 4249	26	28	728
75 à 99	5	19	95		4250 à 4499	27	28	756
100 à 124	6	21	126		4500 à 4749	27	28	756
125 à 149	7	21	147		4750 à 4999	28	28	784
150 à 174	8	21	168		5000 à 5249	29	29	841
175 à 199	9	21	189		5250 à 5499	29	29	841
200 à 249	10	22	220		5500 à 5749	29	29	841
250 à 299	11	22	242		5750 à 5999	30	29	870
300 à 399	11	22	242		6000 à 6249	31	29	899
400 à 499	12	22	264		6250 à 6499	31	29	899
500 à 599	13	24	312		6500 à 6749	31	29	899
600 à 699	14	24	336		6750 à 6999	31	30	930
700 à 799	14	24	336		7000 à 7249	32	30	960
800 à 899	15	24	360		7250 à 7499	32	30	960
900 à 999	16	24	384		7500 à 7749	32	31	992
1000 à 1249	17	24	408		7750 à 7999	32	32	1024
1250 à 1499	18	24	432		8000 à 8249	32	32	1024
1500 à 1749	20	26	520		8250 à 8499	33	32	1056
1750 à 1999	21	26	546		8500 à 8749	33	32	1056
2000 à 2249	22	26	572		8750 à 8999	33	32	1056
2250 à 2499	23	26	598		9000 à 9249	34	32	1088
2500 à 2749	24	26	624		9250 à 9499	34	32	1088
2750 à 2999	24	26	624		9500 à 9749	34	32	1088
3000 à 3249	25	26	650		9750 à 9999	34	34	1156
3250 à 3499	25	26	650		10000	35	34	1190

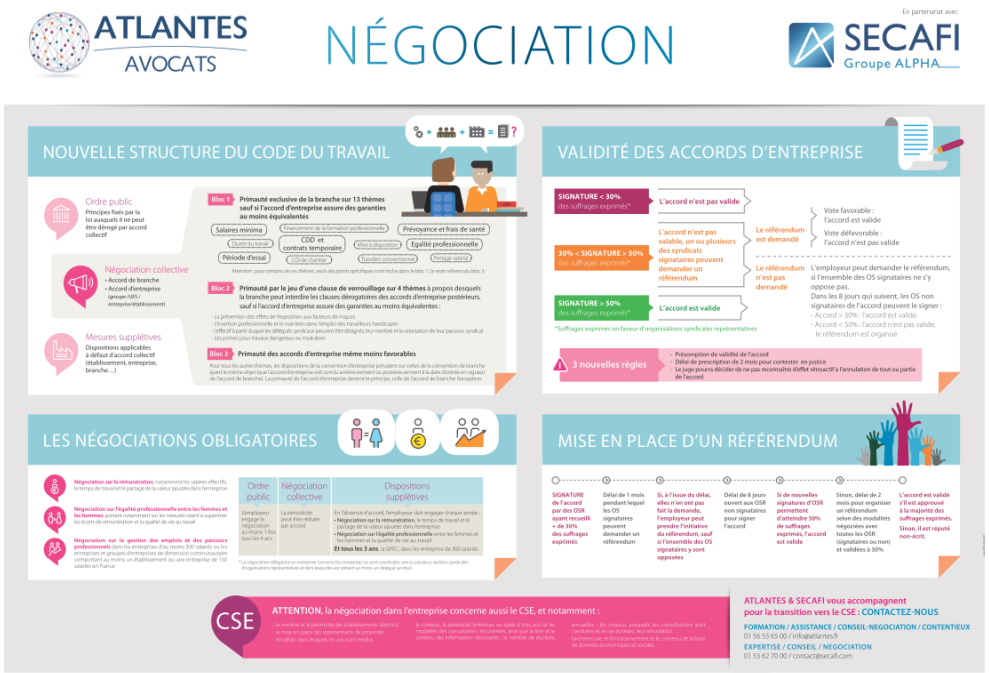
Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant **des dispositions légales** au regard de l'effectif de l'entreprise.

Le nombre d'heures de délégation ne peut être inférieur à **dix heures** par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à **seize heures** dans les autres.

© ATLANTES – 02-2018

N’oubliez pas vos posters !





ATLANTES – SECAFI - SEMAPHORES

Formation

En nos locaux ou sur votre site,
dans toute la France

Nouveau parcours du CE au CSE

Juridique

Assistance téléphonique au quotidien,
conseil, négociation et contentieux

Testez gratuitement
notre service juridique

Conseil

Accompagnement dans la mise
en place du CSE

Retrouvez ces prestations dans notre Box CSE

Johanna & Leslie

01 56 53 65 11

© ATLANTES – 02-2018

ATLANTES

Pour nous joindre:

Département Formation

☎ **01 56 53 65 05**

Email : formation@atlantes.fr

Département Assistance / Conseil / Contentieux

☎ **01 56 53 65 00**

Email : secretaire@atlantes.fr

Site web : www.atlantes.fr

Assistance au quotidien aux CE

Conseil aux élus

Règlement intérieur
Incidences des restructurations
Bilan social
Interventions en réunion
Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contentieux

Formation des représentants du personnel (Inter/Intra)