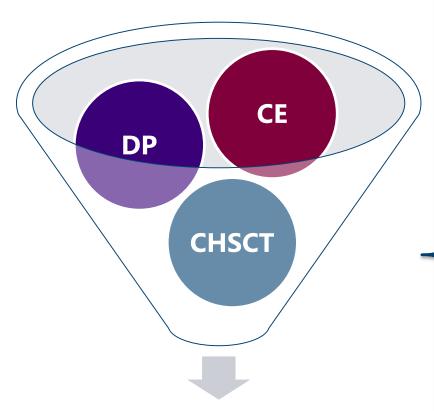
Assistance

# Quel fonctionnement pour le CSE ?

Contentieux Conseil

Expertise





**Comité Social & Economique** 

Présenter à l'employeur les <u>réclamations individuelles ou</u> <u>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







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, articulation central et établissements ...



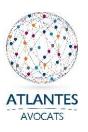
Composition(voir tableau en annexe sur nombre d'élus), commissions, règlement intérieur



Les suppléants ne participent aux réunions que pour remplacer un titulaire absent Limitation à 3 du nombre de mandats successifs (sauf dérogations)

### Prérogatives et attributions

- Droits d'alerte
- BDES et accès à l'information
- Délais de consultation
- Maintien des consultations récurrentes
- Maintien des consultations ponctuelles
- Enquêtes et inspections



#### **Moyens Humains:**

#### - Des heures de délégations en baisse

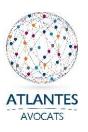
<u>Exemple</u>: un salarié dans une entreprise de 250 salariés bénéficie actuellement de 15h en qualité de DP, 20h en qualité de CE, 5h en qualité de membre CHSCT soit 40h par mois pour exercer ces trois fonctions. Lors du passage en CSE, ce salarié bénéficiera plus de 22h.

#### Des réunions plus denses et plus espacées

- ✓ Une seule réunion pour traiter de tous les sujets
- ✓ Une réunion tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.

#### - Une composition du CSE bouleversée

- ✓ Moins de représentants du personnel
- ✓ Présence autorisée des suppléants en réunions plénières qu'en l'absence d'un titulaire



### **Moyens Financiers:**

- Le développement du co-financement des expertises: dans 6 cas d'expertises légales, si le CSE décide d'avoir recours à un expert, il devra financer l'expertise à hauteur de 20% sur son budget de fonctionnement.

Exemple: déménagement – réorganisation => projet important modifiant les conditions de travail => principe de co-financement.

- Un seul budget pour le fonctionnement <u>du CSE qui récupère les attributions des trois</u> <u>précédentes instances</u>: les frais de déplacements des membres CHSCT et DP étaient jusqu'alors pris en charge par l'employeur, désormais c'est le budget CSE qui assumera les frais relatifs au fonctionnement des trois instances fusionnées.
- Les risques d'un potentiel transfert: si un CSE effectue un transfert du budget de fonctionnement vers le budget des ASC, en cas d'expertise co-financée, s'il ne dépose pas des fonds suffisants, il ne pourra pas exiger de la part de son employeur une prise en charge à 100%. Pour prétendre à une prise en charge intégrale, il faut que le CSE n'ait pas opéré de transfert durant les trois années précédentes et qu'il s'engage à ne pas en faire pendant les trois années suivantes.



# Procéder à un état des lieux précis du fonctionnement actuel de l'ensemble des instances (CE, DP, CHSCT, CCE ...)

- Inventaire des accords de droit syndical ou de dialogue social applicables dans l'entreprise, des éventuels usages ou avantages tirés du règlement intérieur afin de déterminer ce qui va ou risque de disparaître, ce qui doit être rediscuté et ce qui pourrait être maintenu;
- Etablissement d'une cartographie détaillée de la structuration de la représentation du personne pour connaître son périmètre, sa ou ses implantation(s) géographique(s), le mode d'organisation et de fonctionnement de chaque instance.



## Projection de la future structuration du personnel

- Procéder à une simulation de la future représentation du personnel sur la base des nouvelles règles: c'est en comparant que vous pourrez déterminer les points essentiels à négocier, et l'opportunité de mettre en place des représentants de proximité ou des commissions;
- Se questionner: Un ou deux niveaux de représentation ? Un CSE central et des CSE d'établissements? Un CSE unique et des représentants de proximité? La mise en place d'une CSSCT est-elle nécessaire? De combien de réunions avons-nous besoin? De combien d'heures de délégation avons-nous besoin?

### **Comment optimiser le fonctionnement du CSE?**



Se former (formation économique et formation à la santé, la sécurité, et les conditions de travail) : avoir un socle de connaissances solides et en commun.



### S'organiser:

- Elaborer un règlement intérieur qui établit des règles claires et adaptées ;
- Anticiper les échéances en facilitant l'accès des élus à l'information et en organisant l'agenda social de l'instance;
- Structurer les ordres du jour des réunions;
- Se répartir les tâches en fonction des appétences et des compétences de chacun ;
- Ne pas hésiter à créer des groupes de travail (le formaliser en commission) pour étudier certains sujets (notamment à la remise des docs), préparer les NAO avec le DS.



#### Négocier :

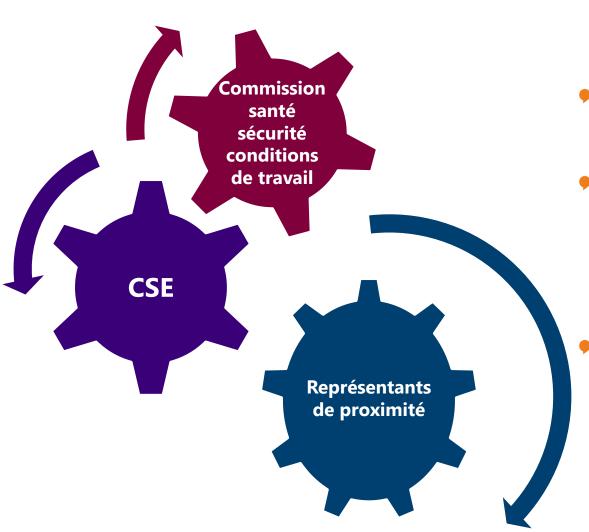
- Des moyens supplémentaires (heures de délégation, périodicité des réunions, budgets, présence des suppléants);
- Un niveau de représentation du personnel approprié (CSE central et CSE d'établissements ou un CSE unique et des représentants de proximité);
- Une place spécifique aux questions dédiées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail;
- Des délais de consultations raisonnables.



# Négocier la mise en place de la nouvelle représentation du personnel (1/2)

#### **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 ...)





# Négocier la mise en place de la nouvelle représentation du personnel (2/2)

- La négociation du nouveau cadre de dialogue social imposé par le CSE est un enjeu crucial.
- Il est possible de négocier sur les moyens du CSE :
  - Nombre d'élus heures de délégation
  - La présence des suppléants
  - Le budget
- Mais également sur l'organisation du dialogue social :
  - Droit à expertise
  - BDES
  - Calendrier des consultations annuelles récurrentes,
  - Informations faisant l'objet d'une consultation
  - Délais pour être consulté et accès à l'information
  - Articulation entre les différents interlocuteurs (CSE, local/national, commission, RP ...)
  - Transparence vis-à-vis des salariés
- Et enfin sur la mise en place des représentants dédiés :
  - Périmètre et attributions de la commission SSCT
  - Attributions et moyens des représentants de proximité
  - Périmètre et attributions des CSE d'établissement



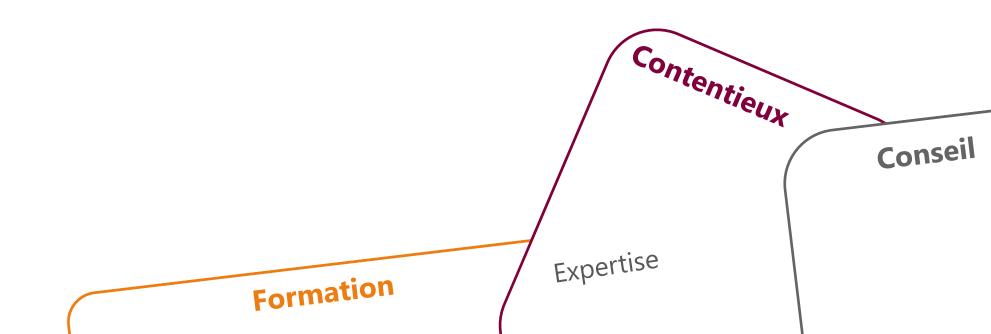
- C'est votre agenda électoral qui déterminera ce processus. Nous vous conseillons cependant de débuter **au plus tôt** vos discussions et négociations afin d'anticiper la mise en place du CSE et de mesurer-l'impact de la réforme sur la structuration de votre prochaine représentation du personnel.
- Ce nouveau cadre peut être tout ou partie négocié à différents moments :
  - dans le cadre du PAP : nombre de sièges, heures de délégations ;
    - Le PAP n'a pas vocation à traiter d'autres aspects du CSE, il a pour objet d'organiser les élections professionnelles.
  - dans le cadre d'un accord collectif sur le fonctionnement du CSE : il peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée et porter sur tous les sujets précités (moyens du CSE, RP, CSSCT...);
  - <u>à défaut d'accord, dans le règlement intérieur du CSE</u>: le Code du travail le prévoit expressément à plusieurs reprises (ex: CSSCT).
    - <u>Attention</u>: le RI devra être signé par l'employeur s'il contient des avantages supplémentaires non prévus par les textes.



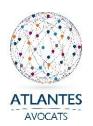
Négociation

Assistance

# Annexe







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	L	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.



# N'oubliez pas vos lettres, vos posters Et téléchargez l'application Atlantes





Gardez le contact et restez au fait de l'actualité du droit du travail et de ses évolutions.



Acteur majeur du conseil en relations sociales auprès des représentants du personnel, des délégués syndicaux, et au service des salariés, nous vous accompagnons pour vous aider à comprendre et anticiper les changements.

Professionnels du droit, nous sommes à vos côtés pour défendre vos intérêts tant individuels que collectifs. Organisme de formation agréé (n° 2016-08-19-002), nous intervenons partout en France pour vous transmettre notre expérience.

A votre écoute nous traitons près de 12 000 questions dans le cadre de notre assistance

Vous pouvez compter sur notre équipe car, quoiqu'il arrive, nous ne lâchons rien!







#### **Formation**

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

### **Juridique**

Assistance téléphonique au quotidien **Testez gratuitement notre service juridique** 

#### **Contentieux**

## **Conseil - Négociation**

Accompagnement mise en place du CSE Rédaction règlement intérieur CSE

# Venez discuter avec nous de votre parcours CSE

#### Guide

Edition 09/2018 Spécial CSE

**Leslie GOSSART** 01 56 53 65 11

