CSE : L'instance unique : Comment ça fonctionne et pour quoi faire ?

Source: Jean-Christophe Debande JDC Conseil RH Droit

ORGANISATION DE LA FUTURE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

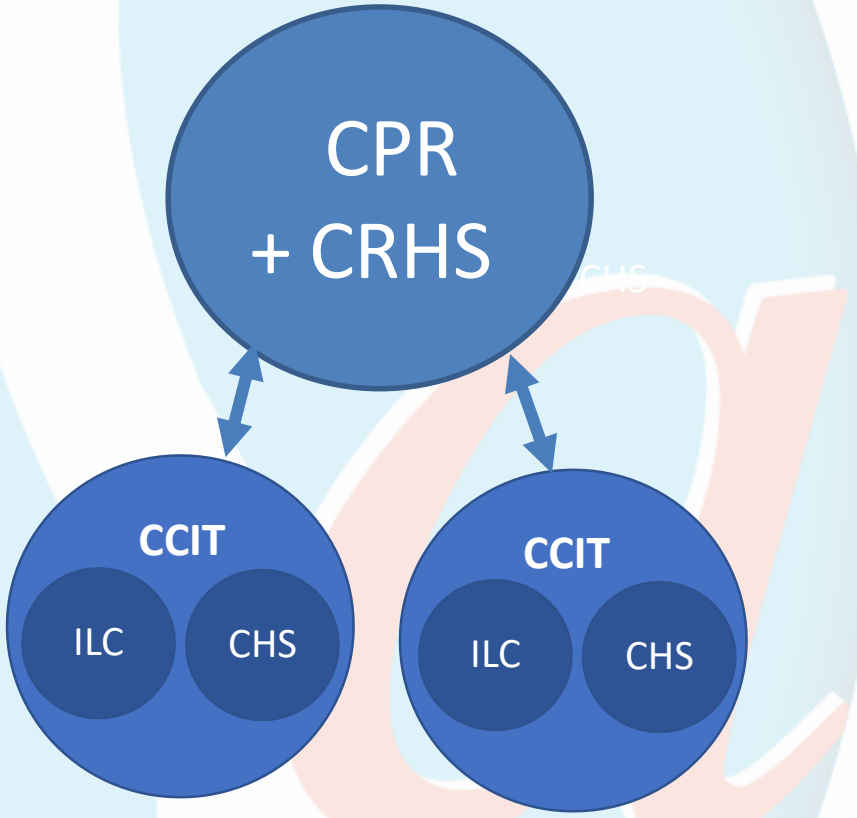
LES INSTANCES DU PERSONNEL AUJOURD'HUI

2 instances régionales :

- La Commission Paritaire Régionale (CPR)
- Le Comité Régional Hygiène Sécurité (CRHS)

2 instances locales/CCIT

- Une Instance Locale de Concertation (ILC)
- Un Comité Hygiène Sécurité (CHS)



DEMAIN : UNE INSTANCE UNIQUE

CSE

- Différentes commissions
- La CSSCT

Durée des mandats : 4 ans

Maximum 3 mandats électifs et successifs

Concerne l'ensemble des :

- Agents statutaires
- Salariés de droit privé

LES DIFFÉRENTS MANDATS DU FUTUR SYSTÈME DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

Représentant(e) syndical (e)au CSE (RS)

Représentant(e) de section syndicale (RSS)

Délégué(e)syndical(e) (DS)

Elu(e) au CSE

Eventuellement Représentant de proximité (RPX)

Qui fait quoi ? A quel niveau ?

Mandats régionaux

Des élus CSE	Représentent l'expression des intérêts des salariés / projets dans l'entreprise
Des RS au CSE	Représentent la position des syndicats /projets de l'entreprise
1 CSSCT	S'occupe des questions de santé / sécurité uniquement par délégation du C SE
Des DS	Représentent les OS représentatives. Négocient avec l'employeur
Des RSS	Représentent les OS non représentatives. Négocient avec l'employeur

Mandats locaux

Représentants de proximité	Mandat purement conventionnel. Tout est à définir par accord collectif

UN DÉLAI IMPÉRATIF

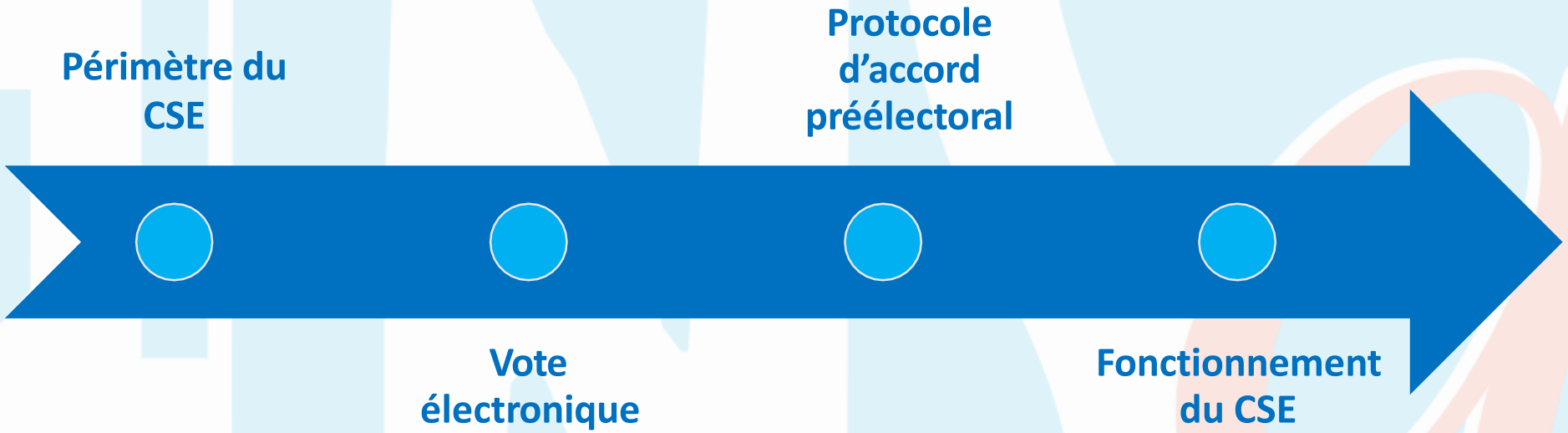
Organisation des élections professionnelles

6mois

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
JOURNAL OFFICIEL
LOIS ET DÉCRETS

15/02/22 : Promulgation de la loi sur l'activité professionnelle indépendante

Différentes négociations à mener



PÉRIMÈTRE DU CSE

ENTREPRISE
Comité social et économique central

ETABLISSEMENT N°1
Comité social et économique d'établissement

ETABLISSEMENT N°2
Comité social et économique d'établissement

OU

ENTREPRISE
(comprenant un seul établissement)
Comité social et économique

1 / Par accord collectif

2/ A défaut par décision unilatérale du chef d'entreprise

→ A partir du critère d'autonomie de gestion / décision des responsables d'établissement

→ Notion d'effet utile du niveau de consultation

Partout, l'instance unique a un effet de repositionnement par le haut du dialogue social

A chaque fois il est indispensable d'anticiper la question du dialogue social local

Une observation : les CSE d'établissement sont assez rarement la bonne réponse

Une piste : raisonner plutôt en termes d'élus CSE régional ET éventuellement représentants de proximité

Le CSE : mise en place et attributions

MISE EN PLACE

Elections par les salariés

Scrutin à deux tours

Monopole syndical au 1er tour)
- (pas nécessairement des OSR)

2ème tour uniquement si
- Absence de quorum
- Sièges non pourvus

CSE : qui vote ? Qui peut être candidat ?

Des électeurs

- Au moins 16 ans
- Au moins 3 mois d'ancienneté
- Jouir de ses droits civiques

Des candidats

- Au moins 18 ans
- Au moins 6 mois d'ancienneté
- Jouir de ses droits civiques

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL CSE

Des élus pour 4 ans

Le nombre d'élus et RS au CSE

Nombre de membres titulaires de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise	
Effectif (nombre de salariés)	**Nombre de titulaires**
1250 à 1499	18

1 représentant syndical par OSR
Entreprise >300 salariés : choisi parmi tout salarié de l'entreprise satisfaisant aux critères d'éligibilité

A ne pas confondre avec le DS qui est choisi par l'OSR parmi les candidats au CSE (pas nécessairement élus) ayant eu 10% des voix sur leur nom

LES COMMISSIONS du CSE

Seules deux commissions sont obligatoires :

La CSSCT, A partir de 300 salariés	La commission des marchés quand le CSE répond à 2 des 3 critères (50 salariés, 3.100.000 € de ressources annuelle, 1.550.000 € de total bilan)

Les autres sont à organiser par accord collectif

A défaut d'accord, 3 autres commissions obligatoires à titre supplétif

Commission économique (1000 sal)	• Présidée par l'employeur • Au maximum 5 membres dont au moins 1 cadre choisis par le CSE parmi ses membres • Se réunit au moins 2/an
Commission formation (300 sal) Commission d'information et d'aide au logement (300 sal) Commission égalité professionnelle (300 sal)	• Membres peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE • Présidées par un membre du CSE

Pas de crédits d'heures dédiés aux commissions, sauf si prévues par accord collectif ou dans le RI

LES MISSIONS DU CSE

Informations

Garantir l'expression collective des salariés et la prise en compte de leurs intérêts

Être force de proposition et d'initiatives

Informer les salariés sur la situation et la politique de l'entreprise

Consultations

Attributions économiques et générales

- Marche générale de l'entreprise
- Evolution économique et financière
- Organisation du travail et nouvelles technologues
- Emploi et politiques sociales
- Traitement des réclamations

Attributions santé et sécurité au travail

- Analyse des risques
- Amélioration des conditions de travail
- Prérogative particulière en matière de harcèlements

Attributions sociales et culturelles

- Actions au bénéfice des salariés, de leur famille des stagiaires et des retraités.

LE CSE : ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

QUI SIÈGE À TITRE PERMANENT ?

Le Président.
L'employeur ou son représentant , assisté **de 3 personnes**

1 RS par organisation syndicale représentative

Les autres membres pour les réunions traitant de SSCT

Les élus représentant du personnel

Nbe égal titulaires et suppléants

Les suppléants ne siègent qu'en l'absence des titulaires

Les invités ponctuels

BUREAU DU CSE (À PARTIR DE 50 SAL)

- **Secrétaire et trésorier obligatoires, tous deux désignés parmi les élus titulaires**
- **La désignation d'un secrétaire adjoint au CSE, en réunion ou par le biais de son règlement intérieur, reste possible..**
- **Vote à la majorité des présents**

Missions du secrétaire :

- Arrêter conjointement avec l'employeur l'ordre du jour des réunions (si désaccord, inscription de plein droit des consultations obligatoires)
  - Rédiger, de signer et de diffuser le procès-verbal des réunions du comité d'entreprise (→ Dans les 15 j après la réunion).
- Veiller à l'application des décisions du comité

Missions du trésorier :

- Il gère financièrement les comptes du CSE
- Il n'y a rien dans le Code du travail sur la fonction du trésorier, ses subtilités, sur l'organisation des travaux ou la liste de ses tâches. En conséquence, le rôle du trésorier au CSE devra être minutieusement défini dans le règlement intérieur du CSE,

UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR

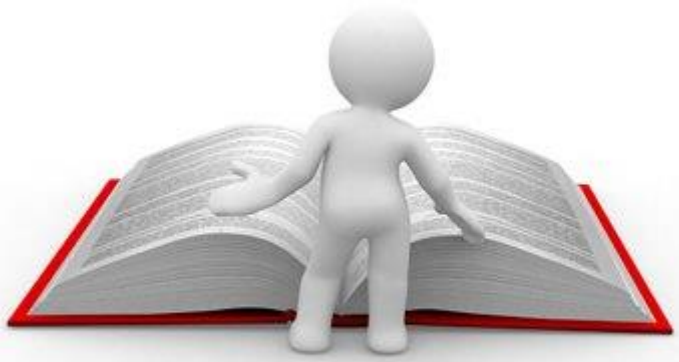
Le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées

1

Sauf accord de l'employeur, un règlement **intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations** ne résultant pas de dispositions légales.

2

Cet accord **constitue un engagement unilatéral de l'employeur que** celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.



Règlement intérieur

Les conditions de **quorum sont illicites**.

Rappel : en l'absence d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui définit les modalités de fonctionnement des commissions santé sécurité et conditions de travail.

Réunions ordinaires

Nombre de réunions fixé par accord sans pouvoir être inférieur à 6.

→ **Gagner en efficience / souplesse**

A défaut d'accord, dispositions supplétives : au moins une réunion par mois si au moins 300 salaries, sinon une tous les 2 mois.

Au moins 4 des réunions annuelles du CSE doivent porter pour tout ou partie sur des questions CSSCT.

Le suppléants n'assistent aux séances qu'en l'absence du titulaire

La visioconférence peut être organisée par accord du CSE, à défaut ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

La fixation des dates est une prérogative de l'employeur

Pas de fixation des dates dans le règlement intérieur

Jean-Christope Debande

Réunions extraordinaires

- Au titre de ses **compétences générales** : comme pour le CE, une seconde réunion à la demande de la majorité des titulaires.
- **Au titre de ses compétentes SSCT** : à la demande d'au moins deux titulaires
- A la suite de tout **accident** ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.
- En cas **d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise**, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.
- A l'initiative de l'employeur

DEUX BUDGETS

Budget de fonctionnement

- Fixé à 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 1999 salariés, 0,22% au-delà.

Budget des ASC (activités sociales et culturelles)

- Déterminée par accord d'entreprise, à défaut le rapport de la contribution aux activités sociales et culturelles doit être supérieur à celui existant l'année précédente.

LA CSSCT

LA CSSCT

Obligatoire à partir de 300 salariés

Définition de la composition, des attributions, des moyens de fonctionnement par accord collectif

A défaut : à régler dans le règlement intérieur du CSE

A défaut : application des dispositions supplétives légales . Mais attention : elles ne sont pas toujours suffisantes !

Composition de la CSSCT

- Présidée par l'employeur (qui peut être assisté sans être supérieur en nombre aux représentants titulaires).
- **Les membres de la CSSCT sont désignés parmi les élus titulaires ou suppléants** du CSE. Ils sont **au minimum 3**, dont au moins un cadre.
- Peut y participer des invités extérieurs à la commission : médecin du travail, responsable sécurité, inspecteur du travail, agent de prévention de la Carsat.

Attributions de la CSSCT

RQ : Elle a vocation a préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions SSCT (100 Q°/réponses N° 85)

Un accord collectif confie tout ou partie des attributions du CSE à la CSSCT dans son domaine de compétences, hors ses compétences consultatives

<u>En l'absence de tout accord c'est le RI du CSE</u> qui organise la mise en place la ou les CSSCT. Leur fonctionnement est soumis aux prescriptions légales supplétives.

!! Elle ne peut décider seule de recourir à un expert ni se voir déléguer des attributions consultatives

LE REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ

TOUT EST À DÉFINIR PAR ACCORD COLLECTIF

Pas de définition légale du représentant de proximité :

→ nouvelle option laissée au libre choix des négociateurs.

Un accord d'entreprise peut mettre en place des représentants de proximité. Il précise :

- 1° le nombre de représentants de proximité ;
- 2° les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de SSCT ;
- 3° les modalités de leur désignation ;
- 4° leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres ou pas du comité social et économique mais forcément désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ils bénéficient du statut protecteur

BEAUCOUP DE POINTS À NÉGOCIER :

3 niveaux de négociation / discussion

- Accord de dialogue social
- Protocole pré-électoral
- RI du CSE

LES PRINCIPAUX POINTS À NÉGOCIER SUR LE CSE

A défaut :
dispositions légales supplétives

- Nombre d'élus (PAP).
- Nombre d'heures de délégation (PAP).
- Membres du bureau et moyens de fonctionnement.
- Mise en œuvre des règles pour l'organisation du remplacement des titulaires.
- Attributions et modalités de fonctionnement de la CSSCT
- Nature, modalités et moyens de fonctionnement des autres
- commissions. Organisation des consultations récurrentes :
  - Contenu, périodicité,….
  - Possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des 3 grandes consultation.
- Organisation des consultations ponctuelles.
- Délais de consultation.
- Nombre de réunions .
- Visioconférence : au-delà de trois réunions de droit par an en visioconférence.
- BDES : organisation, architecture, contenu et modalités de fonctionnement[11].
- PV du CSE : délai et modalité d'élaboration.

Représentants de proximité : opportunité ? Attributions ? Moyens ?

La valorisation des parcours syndicaux

…/…

Merci à bientôt

pour plus d'informations avec