

CSE



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex
Téléphone : 01 55 82 89 41 Fax : 01 55 82 89 42
E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

Table des matières

En guise d'introduction.....	4
La durée des mandats, élément fondateur de l'instance et de son fonctionnement	5
Mise en place du CSE	5
Composition du CSE	6
<i>Nombre d'élus</i>	6
<i>Les suppléants</i>	6
<i>Heures de délégation</i>	6
<i>Représentants de proximité</i>	8
<i>Création de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)</i>	12
<i>Création des autres commissions</i>	14
<i>Le Comité social et économique central (CSEC)</i>	15
Modes de fonctionnement	15
<i>Organisation et formalisme des réunions</i>	15
<i>Budgets et moyens</i>	16
<i>La procédure de consultation</i>	17
<i>La BDES</i>	20
<i>L'expertise</i>	21
Le conseil d'entreprise : la CGT n'en veut pas !	22

En guise d'introduction

Les ordonnances Macron, dans la continuité de la loi travail ont détruit en grande partie les moyens et des droits syndicaux qui ont été conquis, par les luttes de longue date. L'objectif était clair, affaiblir les organisations syndicales dans la défense des intérêts des salariés.

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes a permis à chacune et chacun de connaître et de maîtriser ces dispositions de régression sociale par le biais de formation et d'écrits sur le sujet (Lien syndical, Form'ation et brochure).

Au regard des enjeux, nous n'avons pas d'autres choix que de prendre en compte ces transformations des Instances Représentatives du Personnel en CSE. Il ne s'agit pas pour autant de baisser les bras, mais d'être lucides sur l'état du rapport de force aujourd'hui. Nous n'avons pu mettre en échec, ni la loi Travail El Khomri, ni les ordonnances Macron malgré les batailles que nous avons menées.

Une loi et des ordonnances ont suffi à détruire ce que nos aïeux ont construit. C'est parce qu'ils étaient organisés massivement collectivement qu'ils ont pu arracher ces droits. Ils ont rendu l'impossible possible. Si nous voulons reconquérir ces droits, voire en obtenir davantage, il nous faut faire grandir notre CGT. En effet, cette conquête de droits ne passe que par une CGT forte et puissante.

En attendant, il faut être à l'offensive en imposant des accords CSE de haut niveau. Ce cahier a pour objectif d'aider à cette offensive en listant l'ensemble des revendications sur lesquelles il faut se battre.

*La création des Comités Sociaux et Economiques (CSE) issus de l'Ordonnance n°2 doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2019. **Au 1^{er} janvier 2020, tous les mandats tombent ! La négociation en amont des Comités sociaux et Economiques (CSE) est donc incontournable, quelle que soit notre position sur ce sujet, qui symbolise comme bien d'autres la régression sociale à l'œuvre des droits et acquis sociaux.***

De ce fait, mieux vaut éviter d'aller en justice sur ces sujets à partir de juin 2019 : au vu des délais de procédure, des actions juridiques tardives pourraient permettre à certains employeurs de jouer la montre pour qu'au 31 décembre 2019, les élections n'aient pas eu lieu. Dans ce cas, il n'y aurait plus d'instances représentatives du personnel début 2020.

Pour défendre au mieux les intérêts des salariés, obtenir des garanties sociales, il faut partir à la conquête de ces CSE. Le regroupement des instances Délégués du Personnel (DP), Comités d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et Comités d'Entreprise (CE) au sein d'une instance unique, centralisée, le Comité Social et Economique (CSE), est un cadeau sans précédent fait au patronat depuis 1945 : le nombre d'élus, des heures de délégation comme des réunions recule. L'ampleur de la tâche pour les représentants des salariés, dans ce nouveau contexte est énorme.

Le CSE doit donc faire l'objet d'une âpre négociation afin de maintenir l'ensemble des prérogatives exercées jusqu'à présent. Ce qui ne sera pas négocié ne pourra être mis en place ou adapté par la suite... à moins que l'accord ne le prévoie !

La durée des mandats, élément fondateur de l'instance et de son fonctionnement

La durée des mandats sera négociée dans le cadre des Protocoles d'Accord Préélectoraux (PAP). En tout état de cause, La durée du mandat est de 4 ans sauf accord collectif pouvant prévoir une durée de 2 à 4 ans¹.

Le nombre de mandats successifs est limité à 3, sauf si le protocole d'accord préélectoral en dispose autrement pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

- Pour les entreprises de plus de 300 salariés, il n'est pas possible de déroger à ce principe.

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, cette limitation ne s'applique pas.

- Pour les entreprises, de 50 à 300 salariés, elle peut ne pas s'appliquer si le protocole d'accord préélectoral le prévoit. Ainsi, le mandat peut être indéfiniment renouvelable mais cela doit figurer dans le protocole d'accord préélectoral².

Ces dispositions sont applicables à compter du premier mandat du CSE et le dispositif ne peut avoir pour effet de réduire en deçà de 12 ans la durée des mandats successifs.

1^{ère} revendication :

- Pour les entreprises de 50 à 300 salariés, renouvellement indéfini des mandats.

- Pour les entreprises de 300 salariés et plus, mandat de 4 ans.

Mise en place du CSE

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, un CSE doit être constitué soit par accord majoritaire soit selon les dispositions légales. **L'employeur peut refuser de négocier.**

Dès la négociation de l'accord, l'ensemble des éléments à négocier doit être abordé : ce qui ne figure pas dans l'accord CSE ne pourra pas être créé et déployé ensuite.

Le principe du CSE reprend dans les grandes lignes celui des comités d'entreprise : c'est un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, liste paritaire obligatoirement composée d'hommes et de femmes selon la part des hommes et des femmes dans l'effectif. Il y a 1, 2 ou 3 collèges.

1. Les membres du CSE sont en principe élus pour quatre ans. Toutefois, un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée de mandat des élus comprise entre deux et quatre ans. Lorsque l'accord collectif est conclu au niveau de l'entreprise, il doit l'être selon les conditions énumérées à l'article L.2232-12 du Code du travail. IL doit notamment avoir été signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles et non pas selon les règles particulières de conclusion d'accords préélectoraux.

2. Cette absence de limitation ne peut se faire qu'à l'unanimité, unanimité incluant le patronat.

Composition du CSE

Nombre d'élus

Avec la mise en place des CSE, le nombre d'élus a été nettement revu à la baisse par rapport aux Instances Représentatives du Personnel antérieures. Mais le nombre de sièges au CSE peut être négocié.

Le nombre de titulaires et de suppléants est le même. Leur nombre peut être augmenté selon la double majorité.

2^{ème} revendication :

Obtenir des élus supplémentaires au CSE, notamment pour pouvoir assurer les missions du CHSCT. Aussi, a minima, il faudrait pouvoir obtenir en plus au CSE le nombre d'élus qu'il y avait dans l'ex- CHSCT :

Nombre d'élus ex- CHSCT	
De 11 à 199 salariés	3
De 200 à 499 salariés	4
De 500 à 1499 salariés	6
A partir de 1500 salariés	9

Les suppléants

Désormais, le suppléant ne peut être présent aux réunions qu'en l'absence du titulaire... sauf disposition contraire dans l'accord de CSE.

Enfin, afin de s'assurer de la possibilité réelle d'exercer leurs prérogatives, les élus suppléants doivent pouvoir assister aux débats et travaux du CSE pour être en capacité de remplacer le titulaire dès que cela est nécessaire. Cela implique des heures de délégation et le droit d'assister aux réunions.

Le suppléant est logiquement, selon la CGT, destinataire de droit de l'ordre du jour et de la convocation, rien n'étant précisé dans les textes à ce sujet. Il s'agit donc de s'assurer qu'ils soient bien informés.

3^{ème} revendication :

Obtenir que les suppléants puissent participer aux réunions en présence des titulaires.

4^{ème} revendication :

Obtenir des heures de délégation pour les suppléants, le même nombre d'heures que les titulaires.

Heures de délégation

Les heures de délégation dont une partie peut être négociée dans le cadre du protocole d'accord préélectoral (volume individuel des heures) sont un enjeu incontournable. Les élus du futur CSE devront cumuler les prérogatives de l'ensemble des instances existant aujourd'hui alors que baisse fortement le nombre d'élus prévu.

Le total d'heures de délégation recule dans les entreprises de moins de 200 salariés alors que dans les entreprises de plus grande taille, il progresse. Mais ces hausses ne compensent pas la baisse du nombre d'élus, ni le fait qu'il cumulera désormais les prérogatives auparavant dévolues à 3 élus différents.

De plus, la notion d'établissement retenue pour la mise en place du CSE est la même que celle prévalant à la création des Comités d'Entreprise. Cela signifie que là où il y a actuellement des CE, des CSE seront constitués. Mais cela ne sera pas nécessairement le cas des instances Délégué du Personnel et CHSCT.

5^{ème} revendication :

Dans le cadre du protocole d'accord préélectoral :

- Obtenir la hausse du volume individuel des heures.
- Limiter les effets de la baisse du nombre d'élus dans toutes les instances sur la représentation des salariés (*somme des crédits d'heures attribués avant la mise en place des CSE, augmentée en fonction du nombre d'élus*).

Le texte de loi prévoit une négociation du nombre d'heures de délégation à la hausse comme à la baisse. **Aussi, bien vérifier le nombre d'heures minimum prévu dans les ordonnances avant d'entrer en négociation (cf. tableau ci-dessous).**

Effectifs	Nombre Titulaires	Nombre mensuel d'heures
11 à 24	1	10
25 à 49	2	10
50 à 74	4	18
75 à 99	5	19
100 à 124	6	21
125 à 149	7	21
150 à 174	8	21
175 à 199	9	21
200 à 249	10	22
250 à 399	11	22
400 à 499	12	22
500 à 599	13	24
600 à 799	14	24
800 à 899	15	24
900 à 999	16	24
1000 à 1249	17	24
1250 à 1499	18	24
1500 à 1749	20	26
1750 à 1999	21	26

Effectifs	Nombre Titulaires	Nombre mensuel d'heures
2000 à 2249	22	26
2250 à 2499	23	26
2500 à 2999	24	26
3000 à 3499	25	26
3500 à 3999	26	27
4000 à 4249	26	28
4250 à 4749	27	28
4750 à 4999	28	28
5000 à 5749	29	29
5750 à 5999	30	29
6000 à 6749	31	29
6750 à 6999	31	30
7000 à 7749	32	30
7750 à 8249	32	32
8250 à 8999	33	32
9000 à 9749	34	32
9750 à 9999	34	34
A partir de 10000	35	34

6^{ème} revendication :

Dans le cadre du protocole d'accord préélectoral, obtenir le report des heures d'un mois sur l'autre dans la limite de 1,5 fois le crédit mensuel.

7^{ème} revendication :

Dans le cadre du protocole d'accord préélectoral, obtenir la mutualisation des heures entre les titulaires et les suppléants par liste dans la limite de 12 mois et de 1,5 fois le crédit mensuel.

8^{ème} revendication :

Les temps de réunion ne doivent pas s'imputer pas sur le crédit d'heures mensuel et doivent être traités en tant que temps de travail. Ce principe doit être obtenu dans tous les cas de figure : Comités sociaux et économiques, commissions, représentants de proximité.

Représentants de proximité

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE exerce les missions des anciennes instances Délégués du personnel et CHSCT. Le CSE reprend à son compte l'ensemble des prérogatives des délégués du personnel, comités d'entreprise et CHSCT pour les entreprises de 50 salariés et plus.

De plus, dans les entreprises composées de plusieurs établissements, le législateur a retenu une définition restrictive des établissements, correspondant aux établissements comportant déjà, jusqu'à la mise en œuvre des Ordonnances Macron, un CE. La notion d'établissement³ retenue restreint le nombre d'élus.

Ce nombre tend à plafonner au fur et à mesure que l'effectif s'accroît. L'employeur a intérêt à limiter le nombre d'établissements.

Mais attention ! les établissements doivent être définis dans l'accord collectif qui reconnaît les établissements distincts. Ils ne peuvent pas être mis en place par accord entre l'employeur et le CSE.

L'accord doit déterminer :

- Le nombre,
- Leurs attributions en matière de sécurité – conditions de travail,
- Leurs modalités de désignation,
- Les modalités de fonctionnement et notamment les heures de délégation.

9^{ème} revendication :

Obtenir des représentants de proximité à partir des anciens périmètres CHSCT et/ou organisations syndicales, dans les établissements qui ne sont pas des établissements distincts en maintenant autant que possible le nombre de représentants et les heures de délégation (*cf. tableau ci-dessous*) :

3. Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par :

- Un accord d'entreprise conclu selon les conditions de droit commun, c'est-à-dire signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages au premier tour des élections professionnelles sans possibilité de référendum

	Nombre de ex- DP	Nombre d' élu ex-CHSCT
De 11 à 25 salariés	1	3
De 26 à 49 salariés	2	3
De 50 à 74 salariés	2	3
De 75 à 99 salariés	3	3
De 100 à 124 salariés	4	3
De 125 à 174 salariés	5	3
De 175 à 199 salariés	6	3
De 200 à 249 salariés	6	4
De 250 à 299 salariés	7	4
De 300 à 499 salariés	7	4
De 500 à 749 salariés	8	6
De 750 à 999 salariés	9	6
De 1000 à 1499 salariés	9 + 1 par tranche de 250 salariés	6
A partir de 1500 salariés	11 + 1 par tranche de 250 salariés	9

Les représentants de proximité sont une émanation du CSE qui n'est pas forcément composée de salariés élus. Les représentants de proximité ont le statut de salarié protégé.

- Dans les établissements qui n'ont pas le statut d'établissement distinct et ne disposent donc pas d'un CSE, il faut obtenir des représentants de proximité

o En leur confiant les anciennes missions des délégués du personnel : réclamations individuelles et collectives, réunions avec questions DP, assistance d'un salarié dans le cadre d'une procédure disciplinaire etc.

o Et les missions des anciens CHSCT : missions d'enquête, réunions avec le chef d'établissement

- Et/ ou recréer une forme de CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés. Certes la personnalité morale du CHSCT reste transférée au CSE mais les représentants de proximité, devraient pouvoir être consultés sur les différents sujets soumis à une procédure d'information consultation, alimentant ainsi les consultations du CSE.

• *En l'absence d'un tel accord et en l'absence d'un délégué syndical, par accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité.*

Enfin, en l'absence totale d'accord, la décision revient à l'employeur qui doit tenir compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel

10^{ème} revendication :

Les missions des représentants de proximité pourraient être :

- Réclamations individuelles et collectives,
- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux libertés,
- Intervention auprès de l'inspection du travail,
- Consultation des représentants de proximité,
- Liaisons avec le CSE,
- Autres attributions (assistance d'un salarié dans le cadre d'une procédure disciplinaire, possibilité de faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise),
- Analyse des risques professionnels et des conditions de travail dans l'entreprise,
- Proposition de mesures de prévention,
- Informations périodiques sur le programme annuel des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail,
- Inspections périodiques – au moins trimestrielles – des locaux,
- Enquêtes – accident, danger grave et imminent, risque grave pour la santé publique et l'environnement.

11^{ème} revendication :

Déterminer les modalités de la désignation des représentants de proximité.

Obtenir, selon les négociations possibles dans chaque entreprise :

- Soit une répartition égalitaire du nombre de représentants de proximité par liste au CSE,
- Soit une répartition selon la représentativité de chaque liste.

Attention, à la désignation qui se ferait sur la majorité des voix au CSE, et dépendrait de la représentativité de la CGT dans le CSE.

12^{ème} revendication :

Obtenir des heures de délégation

• Dans la mesure du possible, obtenir des représentants de proximité qui ne soient pas élus du CSE et un crédit d'heures individuel pour chacun d'entre eux, équivalent à celui figurant dans le tableau ci-dessus.

• Lorsque l'accord prévoit que les représentants de proximité sont des élus au CSE, rien n'est prévu pour accroître leurs crédits d'heures. De ce fait, il faut prévoir des heures en plus pour les prérogatives liées au représentant de proximité :

	Nombre de DP	Heures de délégation DP
De 11 à 25 salariés	1	10
De 26 à 49 salariés	2	10
De 50 à 74 salariés	2	15
De 75 à 99 salariés	3	15
De 100 à 124 salariés	4	15
De 125 à 174 salariés	5	15
De 175 à 249 salariés	6	15
De 250 à 499 salariés	7	15
De 500 à 749 salariés	8	15
De 750 à 999 salariés	9	15
A partir de 1000	9 + 1 par tranche de 250 salariés	15

13^{ème} revendication :

Les interactions entre CSE et représentants de proximité doivent être fixées et peuvent l'être dans le cadre du règlement intérieur du CSE :

- Nombre de rencontres entre représentants de proximité et CSE et périodicité des rencontres : a minima, une fois par trimestre, le CSE prévoira des échanges avec un représentant de chaque établissement non distinct. Ces échanges n'ont pas nécessairement lieu à la même date pour tous les établissements afin de maintenir des conditions de travail réalistes pour les grandes entreprises notamment.

- Mise en place de consultations locales en amont de la consultation du CSE sur les conditions de travail, la santé et la sécurité et pour tout projet qui a des répercussions sur l'organisation de travail et les conditions de travail : déménagement, nouvelles technologies etc.

- Définir les conditions dans lesquelles les représentants de proximité pourront saisir la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail ou le CSE : droit d'alerte sur un poste etc. à travers des rencontres ponctuelles, dont l'organisation devra être établie en amont (déplacement des élus de la Commission SSCT sur le lieu concerné etc.).

14^{ème} revendication :

Des budgets doivent être prévus afin d'assurer des moyens aux représentants de proximité, budgets à négocier avec la direction, proportionnés au nombre de représentants de proximité et aux problématiques spécifiques de l'entreprise :

- Défraiement des déplacements en fonction du nombre de réunions prévues par représentant de proximité (un aller-retour tous les trois mois pour un représentant de proximité par exemple)

- Hébergement, restauration le cas échéant

- Une enveloppe spécifique pour les problèmes plus ponctuels (déplacements non prévus mais s'inscrivant dans le cadre des missions du représentant de proximité).

- Outils et accès informatiques

Enfin, les moyens à la disposition des représentants du personnel pour communiquer doivent être prévus : tableaux d'affichage, boîte aux lettres et/ou accès informatique pour le recueil des questions DP.

Création de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

1. Mise en place de la commission SSCT

Il s'agit de l'ancien CHSCT, qui n'est plus une instance autonome. Elle est obligatoire dans les entreprises et établissements distincts de plus de 300 salariés. Une commission SSCT centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Elle peut également être obligatoire dans de plus petites structures en cas d'installation nucléaire, d'installation Seveso ou sur injonction de l'inspection du travail.

15^{ème} revendication :

Mettre en place une CSSCT autant que possible là où elle n'est pas obligatoire

16^{ème} revendication :

Les prérogatives de cette commission pourraient se rapprocher au maximum de celles des anciennes Instances Représentatives du Personnel et plus particulièrement de l'ex-CHSCT :

- Analyse des risques professionnels et des conditions de travail dans l'entreprise
- Proposition de mesures de prévention
- Consultation dans le cas d'évolution importante de l'aménagement, de restructuration d'entreprise
- Consultations périodiques sur le programme annuel des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- Inspections périodiques – au moins trimestrielles – des locaux. En cas de présence de représentants de proximité, établir la coordination des actions locales au niveau de la Commission SSCT
- Enquêtes – accident, danger grave et imminent, risque grave pour la santé publique et l'environnement.

Les consultations de cette commission ne peuvent pas être traitées comme un recueil d'avis d'instance CSE mais peuvent être déployées en amont afin d'alimenter l'avis du CSE.

2. Composition de la CSSCT

L'ordonnance prévoit 3 membres ce qui est très faible. Un nombre d'élus bien supérieur doit être négocié : les prérogatives de cette commission impliquent potentiellement une présence importante sur le terrain.

Elles demandent donc des moyens adaptés, du temps, à travers les heures de délégation, d'anticiper les problématiques liées aux déplacements (défraiements, temps de déplacement traité comme du temps de travail etc.).

Les modalités de la CSSCT doivent être négociées. Sans accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui les précisera. L'accord d'une CSSCT obligatoire définira :

- Le nombre de membres. Les membres de la commission sont obligatoirement des membres du CSE. Mais des salariés non élus peuvent être invités,
- Les missions déléguées et leurs modalités d'exercice,
- Leurs modalités de fonctionnement (heures de délégation),
- Les modalités de leurs formations (selon le seuil 3 à 5 jours),
- Les moyens alloués,
- Les conditions et modalités d'une formation spécifique en cas de risques particuliers.

17^{ème} revendication :

Obtenir des membres supplémentaires pour l'instance. Il faut obtenir en plus du nombre minimum fixé par le législateur (3), a minima le même nombre d'élus supplémentaires que dans l'ex-CHSCT :

	Nombre d'élus ex- CHSCT
De 11 à 199 salariés	3
De 200 à 499 salariés	4
De 500 à 1499 salariés	6
A partir de 1500 salariés	9

18^{ème} revendication :

Définir les modalités de désignation des membres de la CSSCT. Si l'accord ne le prévoit pas, ils seront désignés à la majorité des voix du CSE.

Obtenir, selon les négociations possibles dans chaque entreprise :

- Soit une répartition égalitaire du nombre de membres de la commission SSCT par liste au CSE,
- Soit une répartition selon la représentativité de chaque liste.

19^{ème} revendication :

Obtenir des heures de délégation supplémentaires sur lesquelles les temps de réunion ne s'imputent pas.

Attention ! Seul un petit contingent des heures de réunion ne s'impute pas sur les heures de délégation (jusqu'à 30 à 60 heures selon l'effectif) : il est indispensable de toujours établir que les temps de réunion ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

20^{ème} revendication :

Obtenir des moyens matériels de la direction :

- Le défraiement sur les déplacements, le temps de déplacement devant être traité comme du temps de travail,

- Hébergement et restauration selon les cas,
- Des accès à la BDES sur les différents sites.

La commission doit pouvoir, à défaut de rendre un avis ou désigner un expert, être consultée sur les sujets qui la concernent (santé, hygiène, conditions de travail).

Création des autres commissions

Les commissions autres que SSCT devront être négociées dans le cadre de l'accord CSE : commissions économiques, commissions formation, commissions emplois etc. Il s'agit donc d'anticiper dans l'accord :

- Leur création car si elles ne figurent pas dans l'accord, elles ne pourront être créées, sauf à ce que l'accord prévoit des créations de commission a posteriori. Mais dans ce cas de figure, rien ne serait prévu concernant les modalités de fonctionnement,
- Leur composition (nombre d'élus),
- Le nombre d'heures de délégation attribué à chaque commission,
- Tous les moyens nécessaires (documents demandés, matériels informatiques, accès à la BDES itinérants, défraiement lors des déplacements etc.). Chaque création de commission doit figurer dans l'accord et prévoir le nombre de membres, le nombre d'heures de délégation, l'organisation des réunions internes et leur périodicité.

21^{ème} revendication :

Obtenir le maintien des commissions existantes ou leur création : commission économique, commission formation, commission Emploi & Métiers, commission logement.

22^{ème} revendication :

Obtenir un nombre d'élus suffisant pour pouvoir traiter des missions confiées à la commission. A minima 3 membres et/ou l'équivalent de 1 par organisation syndicale.

23^{ème} revendication :

Obtenir, selon les négociations possibles dans chaque entreprise :

- Soit une répartition égalitaire du nombre de membres de chaque commission par liste au CSE
- Soit une répartition selon la représentativité de chaque liste.

24^{ème} revendication :

- Obtenir des heures de délégation sur lesquelles ne se décomptent pas les temps passés en réunion, temps traités comme du temps de travail.
- Obtenir des heures de délégation supplémentaires pour traiter des procédures impliquant spécifiquement leurs prérogatives : changement de l'activité, de l'organisation de travail etc.

25^{ème} revendication :

Négocier la périodicité des réunions et leur agencement :

- Les membres des différentes commissions doivent pouvoir

bénéficiaire de délais suffisamment importants pour traiter des questions posées par le CSE.

- La réunion de rendu d'avis du CSE lors d'une procédure d'information consultation doit avoir lieu après les travaux et les comptes-rendus des différentes commissions mobilisées sur la consultation.

Le Comité social et économique central (CSEC)

Selon la taille de l'entreprise et sa structure, des établissements distincts peuvent être identifiés, constituer des CSE et un CSE central au niveau de l'entreprise. La notion d'établissement distinct implique une **autonomie** de gestion, notamment du personnel. Les établissements doivent être négociés en amont des CSE, lorsque sont définis les périmètres des instances représentatives des salariés.

Les établissements distincts conduisent à accroître « *mathématiquement* » le nombre d'élus et peut donc faire l'objet d'une bataille entre directions et syndicats.

26^{ème} revendication :

Augmenter le nombre d'élus dans l'instance centrale. Un accord des organisations syndicales unanime le permet.

27^{ème} revendication :

Le décret ne prévoit pas un volume d'heures minimal : il conviendra donc de les négocier dans l'accord de mise en place du CSE Central. Il faut donc les prévoir pour le fonctionnement récurrent, mais aussi anticiper des heures complémentaires pour les cas plus ponctuels (projets de changement etc.). A noter : en plus des prérogatives de l'ex-CCE, les élus du CSEC auront les missions de l'ex ICCHSCT ⁵.

Le volume d'heures négocié devra permettre l'exercice de l'ensemble de ces prérogatives.

Modes de fonctionnement

Organisation et formalisme des réunions

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les ordonnances imposent a minima une réunion tous les deux mois alors que dans les entreprises de 300 salariés et plus, les réunions doivent être mensuelles.

Ainsi le législateur diminue, à travers la fusion des instances, le nombre d'élus pour porter l'ensemble des prérogatives des instances représentatives du personnel mais il limite également le nombre de réunions obligatoires (1 réunion du CSE contre 2 auparavant, avec les ex-DP et l'ex-CE).

5. Instance de coordination des CHSCT. Depuis la loi sur la sécurisation de l'emploi en 2013, l'employeur peut mettre en place une instance de coordination des CHSCT lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise sont concernés par un projet important modifiant les conditions de travail. Depuis la loi dite « Rebsamen », les prérogatives de l'ICCHSCT ont été renforcées : elle est désormais l'instance consultée sur toutes les mesures communes à plusieurs établissements (seuls les CHSCT locaux concernés par des mesures spécifiques à leur établissement sont consultés).

28^{ème} revendication :

Tout comme le nombre d'élus, les réunions doivent être négociées afin de tendre à maintenir la situation actuelle. Il s'agit d'obtenir :

- Une réunion par mois sur les problématiques liées aux anciens mandats des délégués du personnel
- Une réunion par mois sur les sujets relevant jusqu'à présent du comité d'entreprise
- Une réunion trimestrielle de la commission SSCT (*comme pour le CHSCT*).

A noter : les ordonnances prévoient la possibilité d'organiser 3 réunions par visioconférence. Il faut bien s'assurer de limiter et de cadrer cet exercice. Le recours à la visioconférence doit être adapté à chaque cas de figure, selon l'importance et la complexité du dossier à traiter et donc exclure des cas tels que le Plan de Sauvegarde de l'Emploi, le droit d'alerte etc.

29^{ème} revendication :

L'ordre des réunions doit également être pensé : les CSE centraux doivent avoir lieu après les CSE d'Etablissement et la réunion de la commission SSCT doit se tenir en amont de la réunion de CSE.

Budgets et moyens

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les moyens demeurent les mêmes que ceux attribués actuellement aux délégués du personnel (local, affichage, liberté de circulation, etc.).

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE doit disposer de matériel mais surtout, il dispose de la personnalité morale.

Il est important de bien établir le transfert des biens du CE vers le CSE par vote.

Le taux pour établir le budget de fonctionnement dans les grandes entreprises a été augmenté : il passe de à 0,2% à 0,22% pour les entreprises de plus de 2000 salariés.

Quant aux autres, il demeure identique à aujourd'hui (0,2%).

Mais parallèlement, alors que les attributions du CHSCT basculent vers le CSE, les dépenses qui y étaient liées et à la charge de l'employeur basculent vers le CSE.

30^{ème} revendication :

Négocier les budgets :

- Sur les budgets de fonctionnement :
 - o Négocier le maintien dans l'assiette de calcul des indemnités de départ tel que cela se pratiquait avant les ordonnances, afin d'éviter les chutes importantes de budget qui se produisent notamment dans le cas de la mise en œuvre d'un PSE.
 - o Revendiquer que le budget de fonctionnement légal soit augmenté de l'équivalent de la plus haute des sommes annuelles versées lors des 3 derniers exercices pour prendre en compte la problématique liée au transfert des missions de l'ancien CHSCT, auparavant intégralement

financées par la direction.

- Aucun plancher n'est prévu concernant la contribution versée aux Activités Sociales et Culturelles (ASC) : obtenir que le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne puisse être inférieur à celui de l'année précédente.

o A noter : de nombreux grands groupes ont établi leur contribution aux ASC à 0,8% de la masse salariale brute.

31^{ème} revendication :

La CGT s'oppose au transfert des excédents du budget de fonctionnement vers le budget des Activités Sociales et Culturelles.

La règle permettant le transfert de l'excédent du budget de fonctionnement vers les ASC est catastrophique car elle réduit les moyens et réserves du CSE pour assurer formations, expertises ou encore frais de justice.

Une délibération ou clause pourrait prévoir l'impossibilité de ce transfert même si la valeur juridique d'une telle délibération est plus que limitée.

A noter : si pendant 3 ans le CSE ne bascule aucun excédent vers les ASC et que son budget ne lui permet plus de financer à hauteur de 20% les expertises qu'il aurait mandatées, alors elles seront à la charge de l'employeur.

La procédure de consultation

Le caractère préalable de la consultation est maintenu. Mais les délais ont changé :

- Un mois (*suppression du délai minimum de 15 jours*).

- Ou 2 mois, en cas de désignation de l'expert.

- 3 mois si plusieurs experts sont désignés, lorsque la consultation est dédoublonnée comité social et économique et comité social et économique central. Le délai peut être négocié par accord majoritaire.

En cas d'informations insuffisantes, la saisine du Président du Tribunal de Grande Instance (TGI) doit être réalisée en référé. Cette démarche rend de facto les délais d'information / consultation très courts surtout si les directions ne remettent pas à la première réunion l'intégralité des informations requises. Les instances représentatives du personnel doivent disposer du temps et des espaces (*réunions*) pour interroger la direction voire proposer des alternatives et / ou pistes d'amélioration. Si ces délais avaient fait l'objet d'une négociation et d'un accord avant la publication des ordonnances, ils doivent être renégociés.

Enfin, selon la complexité de la question posée, les délais doivent pouvoir être ajustés à la hausse et ne pas uniformiser l'ensemble des procédures vers le bas

32^{ème} revendication :

- Refuser l'uniformisation des délais vers le bas. Les délais peuvent et doivent être négociés : selon l'objet de la consultation, sa complexité et la qualité des informations transmises, les délais doivent être adaptés à chaque cas de figure. De plus, ils doivent prendre en compte le travail des commissions et des établissements qui doivent disposer du temps nécessaire en amont du rendu d'avis.

- Dans cette perspective, les périodes de congés doivent être neutralisées (les délais des procédures d'information consultation se déroulant en partie sur le mois d'août doivent être rallongés par exemple).

Les consultations récurrentes

Il y a toujours 3 grands blocs de consultation sur lesquels il est possible d'organiser les procédures :

- Orientation stratégique dont la consultation a lieu au niveau de l'entreprise à défaut d'accord et sauf décision contraire de l'employeur et ce, tous les ans

- Situation économique et financière de l'entreprise : seul le CSEC est compétent lorsqu'il y a plusieurs établissements et uniquement au niveau de l'entreprise sauf accord contraire. Le CSE doit être consulté au moins tous les 3 ans.

- Politique sociale, conditions de travail et emploi : consultation annuelle au niveau central et dans les établissements si des mesures d'adaptation sont prévues.

Sur ces trois volets, il est possible de négocier un accord pour organiser ces procédures de consultation : périodicité maximale de 3 ans, au moins 6 réunions annuelles et possibilité d'un avis unique sur tout ou partie des thèmes de consultation. Sur les deux premières consultations, le périmètre est limité à l'entreprise sauf si l'employeur en décide autrement. Sur la troisième, l'instance peut rendre un avis unique ou des avis séparés sur chacun des thèmes de la consultation.

33^{ème} revendication :

Etant donné le contexte économique, les procédures d'information consultation doivent avoir lieu annuellement et s'exercer sur le périmètre pertinent de l'entreprise c'est-à-dire intégrant les informations sur les prestataires et sous-traitants et sur le Groupe, d'autant que de nombreux groupes réorganisent fréquemment la répartition de leurs activités entre les différentes entreprises qui composent le groupe et entre les entités du Groupe et les prestation externe et/ou les sous-traitants.

34^{ème} revendication :

Au vu des évolutions sur la prise en compte de la santé et la sécurité au travail, des avis séparés doivent être rendus sur ce qui relève des attributions de l'ex-CE d'un côté, et de l'ex-CHSCT de l'autre.

35^{ème} revendication :

Le nombre de réunions doit dépendre des sujets à traiter et de leur niveau de complexité et du plus ou moins haut niveau de travail qu'ils demandent selon les années.

De ce fait, comme pour le cas des délais, elles ne doivent pas être réduites au strict minimum mais permettre l'exercice de la représentation salariale.

Elles doivent permettre de traiter de chaque sujet et prévoir à chaque fois :

- Une réunion de remise de documents,
- Un nombre de réunions d'échanges suffisant pour permettre aux

élus de poser les questions, faire des contrepropositions etc.
- Et enfin une réunion spécifique pour le rendu d'avis.

36^{ème} revendication :

Les avis doivent être rendus séparément dans les établissements et en amont de la réunion au cours de laquelle le CSEC rendra l'avis de l'instance, seul en charge de construire un avis pour l'ensemble de l'entreprise.

Les consultations ponctuelles

Les consultations ponctuelles concernent : les restructurations, la modification de l'organisation économique ou juridique, les conditions d'emploi ou de travail (notamment la durée du travail), la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, l'introduction de nouvelles technologies, les mesures en faveur du retour au travail des travailleurs accidentés de guerre, en situation de handicap, atteints de maladie chronique etc. et enfin, dans les cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), de redressement et de liquidation judiciaire.

Un accord collectif qui définit le contenu des consultations et les informations ponctuelles, les modalités de consultation et de rendu d'avis peuvent et doivent être négociés.

37^{ème} revendication :

Les procédures d'information consultation ponctuelles doivent reprendre les procédures existant actuellement et ne pas accepter leur limitation (en excluant du champ la modification de l'organisation économique et juridique, l'introduction de nouvelles technologies, les mesures prises pour faciliter la mise ou la remise dans l'emploi de salariés accidentés de guerre, en situation de handicap ou atteints de maladie chronique etc.).

38^{ème} revendication :

Ces procédures doivent s'exercer sur le périmètre pertinent de l'entreprise c'est-à-dire en intégrant les informations sur les prestataires et sous-traitants et sur le Groupe, selon les projets.

39^{ème} revendication :

- Les délais doivent être suffisants pour permettre à la représentation des salariés d'exercer ses prérogatives.
- Le nombre de réunions doit dépendre des sujets à traiter et de leur niveau de complexité et du plus ou moins haut niveau de travail qu'ils demandent.

De ce fait, elles ne doivent pas être réduites au strict minimum mais permettre l'exercice de la représentation salariale : une réunion de remise de documents, un nombre de réunions d'échanges suffisant pour permettre aux élus de poser les questions, faire des contrepropositions etc. et enfin une réunion spécifique pour le rendu d'avis.

40^{ème} revendication :

Obtenir des heures de délégation supplémentaires pour ces procédures ponctuelles.

41^{ème} revendication :

- Des avis séparés doivent être rendus sur ce qui relève des attributions de l'ex-CE d'un côté, et de l'ex-CHSCT de l'autre.

- Les avis doivent être rendus séparément dans les établissements et en amont de la réunion au cours de laquelle le CSEC rendra l'avis de l'instance, seul en charge de construire un avis pour l'ensemble de l'entreprise.

La BDES

Les dispositions d'ordre public portent sur la mise à disposition de la BDES, le contenu : information nécessaire aux consultations récurrentes, indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle (notamment les écarts de rémunération) et son actualisation, qui vaut désormais communication.

Les 7 rubriques ⁶ fixées lors de sa création demeurent mais les données historiques et les perspectives à 3 ans ne sont plus d'ordre public et doivent donc donner lieu à négociation.

Les dispositions ouvertes à la négociation par accord majoritaire sans référendum peuvent porter sur :

- L'organisation, l'architecture et le contenu de la base.

- Ses modalités de fonctionnement (*droit d'accès et niveau de mise en place*).

- Son support et ses modalités de consultation et d'utilisation.

- Les informations nécessaires aux consultations ponctuelles et aux négociations obligatoires.

42^{ème} revendication :

Les droits d'accès comme les conditions d'utilisation doivent permettre à tous les membres du CSE de pouvoir consulter la BDES au moment où ils en ont besoin :

- Obtenir un accès par élu

- Autant que possible, numérique et consultable depuis l'extérieur

- Qu'à minima tous les titulaires soient informés de l'actualisation de la BDES lorsque la direction y ajoute des informations.

43^{ème} revendication :

Obtenir le maintien des données historiques et des perspectives à 3 ans dans la BDES.

6. La base de données économiques et sociales doit comporter à minima les informations suivantes :

- Investissements ;
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- Fonds propres et endettement ;
- Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- Activités sociales et culturelles ;
- Rémunération des financeurs ;
- Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment les aides publiques et crédits d'impôts ;
- Sous-traitance ;
- Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

44^{ème} revendication :

Refuser la suppression du bilan social.
Le bilan social n'est plus obligatoire.

L'expertise

Le CSE peut recourir à plusieurs types d'expertise, dont le nombre a reculé (*plus d'expertise de type CHSCT sur les projets importants par exemple*) et dont le financement a également pu évoluer pour certaines d'entre elles, vieille revendication du patronat :

- L'expert, pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Le financement est assuré à 20% par le CSE.

- L'expert-comptable sur :

- o Missions financées à 100% par l'employeur :

- . Les consultations récurrentes situation économique et financière et politique sociale,

- . Consultation ponctuelle sur les restructurations,

- . Projet de licenciement collectif pour motif économique,

- o Missions financées à 20% par le CSE :

- . Droit d'alerte économique,

- . Aide à la préparation de la négociation relative aux accords de préservation, de développement de l'emploi ou de PSE,

- . Opérations de concentration,

- . Offres publiques d'acquisitions.

- L'expert habilité :

- o Risque grave, financé par l'employeur,

- o Modification des conditions de santé ou de sécurité. Le

- financement est assuré à 20% par le CSE.

- L'expert technique :

- o Nouvelles technologies,

- o Négociation sur l'égalité professionnelle.

45^{ème} revendication :

Obtenir la prise en charge totale de l'employeur sur :

- Les missions qui concernent les conditions de travail et l'organisation de travail : mise en œuvre d'un projet important et / ou introduction de nouvelles technologies avec répercussions sur les conditions de travail et l'organisation du travail ;

- Et les missions sur les procédures d'information consultation récurrentes et ponctuelles sans la participation du CSE : sur les opérations de concentration, aide à la préparation de la négociation relative aux accords de préservation, de développement de l'emploi ou de PSE.

Sauf accord, le CSE devra bien plus financer les expertises et notamment celles de l'ex-CHSCT.

La prise en charge totale par l'employeur peut être prévue.

Le conseil d'entreprise : la CGT n'en veut pas !

Les Ordonnances ont également créé le conseil d'entreprise auquel la CGT est opposée : soumis à la conclusion d'un accord collectif à durée indéterminée, cette instance vise à regrouper le CSE et la commission SSCT pour les entreprises de 300 salariés et plus, ainsi que les délégués syndicaux.

46^{ème} revendication :

La CGT refuse ce type d'accord collectif et donc cette nouvelle instance qui conduit de facto à la remise en cause des organisations syndicales même si certains sujets demeurent la prérogative du délégué syndical strictement (protocole d'accord préélectoral, composition des collèges, PSE et élections réalisées sur le temps de travail).



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex
Téléphone : 01 55 82 89 41 Fax : 01 55 82 89 42
E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr