



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

[Journée d'étude du 22 février 2018]

Intervenant : Maître Karim HAMOUDI – Cabinet HK

La fusion des Instances Représentatives du Personnel n'est pas nouvelle : déjà en 1990, Gilles Bélier, dans son rapport, prônait le regroupement des instances. La création de la DUP en 1993 pour les entreprises de moins de 200 salarié.e.s était une première prise en compte des orientations dudit rapport. La loi Rebsamen de 2015 élargissait, à la fois, le périmètre de regroupement, en y ajoutant les CHSCT et le seuil d'effectif qui passe de 200 à 300 salarié.e.s. Même si ce regroupement des instances ne pouvait être effectué que par accord majoritaire, il donne déjà une première idée de ce que le gouvernement et le patronat ont dans la tête. Aujourd'hui, le regroupement de l'ensemble des instances est une réalité. Mais à la différence des deux précédentes lois, il se solde par une réduction de délégué.e.s et d'heures de délégation, une limitation des attributions et des moyens. L'heure est donc à la riposte. Celle-ci peut être envisagée sous plusieurs angles :

Position du problème

Le Comité Social et Economique a été créé l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017. Malgré les luttes initiées par la CGT, le gouvernement a réussi à déconstruire les Institutions Représentatives du Personnel (IRP). Cette nouvelle instance qui cumule les missions avec beaucoup moins d'élus et de moyens va, en réalité, diminuer le rôle des organisations syndicales de salarié.e.s. C'est à nous de nous battre au quotidien pour que nous puissions retrouver les moyens et les prérogatives liés aux anciens IRP.

→ **La mobilisation des salarié.e.s à partir de leurs préoccupations.** Chacun.e sait que seul le rapport de force compte. Mais en même temps, nous restons lucides, sa construction peut prendre un certain temps. Cela signifie qu'il faut s'y mettre dès maintenant, car ce sont les salarié.e.s qui, d'une façon ou d'une autre paient. La prise en compte des préoccupations de ces derniers va effectivement être plus difficile : moins d'élus, moins de disponibilité et centralisation.

→ **La négociation dans l'entreprise de moyens et d'attributions** qui aillent bien au-delà de la loi. L'argumentaire pourrait tourner autour de la question de la santé au travail (*l'ex CHSCT*) et des problématiques de condition de travail (*les ex Délégués du Personnel*) en y incluant les questions de harcèlement, burn-out/in, les pressions managériales...

→ **L'utilisation des textes institutionnels** tels que la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, la charte sociale européenne, les recommandations de l'OIT, la déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte International des droits économiques, sociaux et culturels...

Ce Form'action n'a que l'ambition de donner à chacune et chacun les éléments essentiels à connaître dans la mise en place et le fonctionnement de ce fameux CSE. Il doit aussi permettre de pouvoir négocier des avantages supérieurs à la loi.

Qu'est-ce que le CSE ?

C'est la fusion en une seule instance du Comité d'Entreprise, des Délégués du Personnel et du CHSCT. Il n'est pas possible, même par accord d'entreprise, de conserver l'une des instances. Elles disparaissent au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Mise en place du CSE

L'appréciation des seuils d'effectif est plus restrictive : 12 mois consécutifs dans tous les cas. Désormais, l'établissement distinct se définit en fonction de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par accord majoritaire, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. La décision peut être contestée devant la DIRECCTE dans les 15 jours qui devra rendre sa décision dans un délai de 2 mois.

Le délai entre l'information concernant les élections et le premier tour est, au plus, de 90 jours. Par accord d'entreprise majoritaire ou une décision unilatérale, après une consultation des IRP, il est possible de réduire ou de proroger les mandats dans les conditions suivantes :

- ★ Fin des mandats en 2018 : réduction ou prorogation d'un an maximum.
- ★ Fin des mandats en 2019 : pas de possibilité de proroger, mais possibilité de réduction d'un an maximum.
- ★ Les mandats IRP ne coïncident pas : possibilité de réduction ou de prorogation pour la mise en place du CSE.

Composition du CSE

La délégation patronale comprend le président éventuellement assisté par trois collaborateurs.

La délégation du personnel doit comporter entre 1 et 35 membres titulaires et autant de suppléants. Elle est fixée librement par le Protocole d'Accord Préélectoral. S'il y a désaccord, c'est le nombre prévu par la loi qui s'impose.

Concernant la composition du CSE central :

- Le président peut se faire assister de deux collaborateurs, maximum.
- Le nombre maximal d'élus est de 25 titulaires et autant de suppléants, sauf **accord plus favorable** conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.



La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges est définie par le PAP, et en cas de désaccord, par la DIRECCTE.

Statut des membres du CSE

Dans les entreprises de 50 salarié.e.s et plus, le nombre de mandats électifs successifs au CSE est limité à trois. Cette limitation peut être augmentée voire disparaître pour les entreprises dont l'effectif est de moins de 300 salarié.e.s. Mais cela doit être prévu dans le PAP.

Nous avons peut-être intérêt dans les entreprises de plus de 300 salarié.e.s à garder des durées de mandat à 4 ans.

Le nombre d'heures de délégation des membres titulaires est déterminé selon l'effectif. Il peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Le PAP peut modifier à la hausse comme à la baisse le volume individuel d'heures de délégation, à condition que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales.

Un membre peut cumuler son crédit d'heures sur l'année ou les mutualiser avec d'autres membres titulaires ou suppléants à condition de ne pas dépasser une fois et demi le crédit d'heures mensuel. L'employeur en est informé au plus tard, huit jours avant.

Le temps passé aux réunions du CSE et de ses commissions n'est pas déduit des heures de délégation, mais dans la limite d'une durée annuelle globale de 30 heures (300 à 999 salarié.e.s) ou de 60 heures (1000 salarié.e.s et plus). Un accord d'entreprise peut améliorer ce dispositif. En avant toute...

Le temps consacré aux enquêtes Accident du Travail, à la recherche des mesures préventives, aux formations des élus et aux réunions de la commission SSCT n'est pas déduit du crédit d'heures.

La loi n'a pas prévu d'heures de délégation spécifiques pour les membres du CSE central. C'est un élément à négocier.



Le fonctionnement du CSE

Le CSE désigne un secrétaire et un trésorier. Le CSE central désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le nombre annuel de réunions du CSE est fixé par accord d'entreprise sans pouvoir être inférieur à 6. A défaut d'accord, une réunion tous les deux mois pour les entreprises de moins de 300 salarié.e.s et une par mois pour les entreprises de 300 salarié.e.s et plus avec possibilité d'organiser une réunion supplémentaire à la demande la majorité des membres du CSE.

Dans tous les cas, **un minimum de 4 réunions** par an doit être consacrés aux questions de santé, sécurité et conditions de travail sans préjudice de l'obligation de réunir également le CSE en cas d'accident grave, ou en cas de demande motivée d'au moins deux membres.

L'ordre du jour est communiqué 3 jours avant toute séance.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoire dans les entreprises ou établissements distincts de plus de 300 salarié.e.s. Elle est présidée par l'employeur et comprend au moins trois membres désignés par le CSE parmi ses membres.

Le nombre et le périmètre des commissions, ainsi que les modalités de mise en place, sont définis par accord d'entreprise. A défaut, l'employeur définit le nombre et le périmètre. Les modalités sont définies par le règlement intérieur du CSE.

Les autres commissions sont créées par accord d'entreprise. A défaut, ce sont les mêmes commissions que pour le CE, à savoir :

- 300 salarié.e.s et plus : formation, logement et égalité professionnelle
- 1000 salarié.e.s au moins : commission économique

Le règlement intérieur du CSE ne peut convenir, sauf accord de l'employeur, des obligations non prévues par la loi.

Les attributions du CSE

Le CSE reprend, pour l'essentiel, l'intégralité des missions générales préexistantes :

- Présentation des réclamations individuelles et collectives, intervention auprès de l'Inspection du Travail.
- Expression collective des salarié.e.s sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, gestion des activités sociales et culturelles.
- Analyse des risques, promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail et d'actions de prévention.

Les droits et prérogatives liées aux missions ci-dessus sont maintenus :

- Δ Consultations annuelles obligatoires : orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale.
- Δ Consultations sur des projets ponctuels : licenciement collectif, restructuration, durée du travail...
- Δ Droits d'alerte : alerte économique, atteinte aux droits des personnes, danger grave et imminent, alerte sociale (*recours abusif aux contrats précaires*).

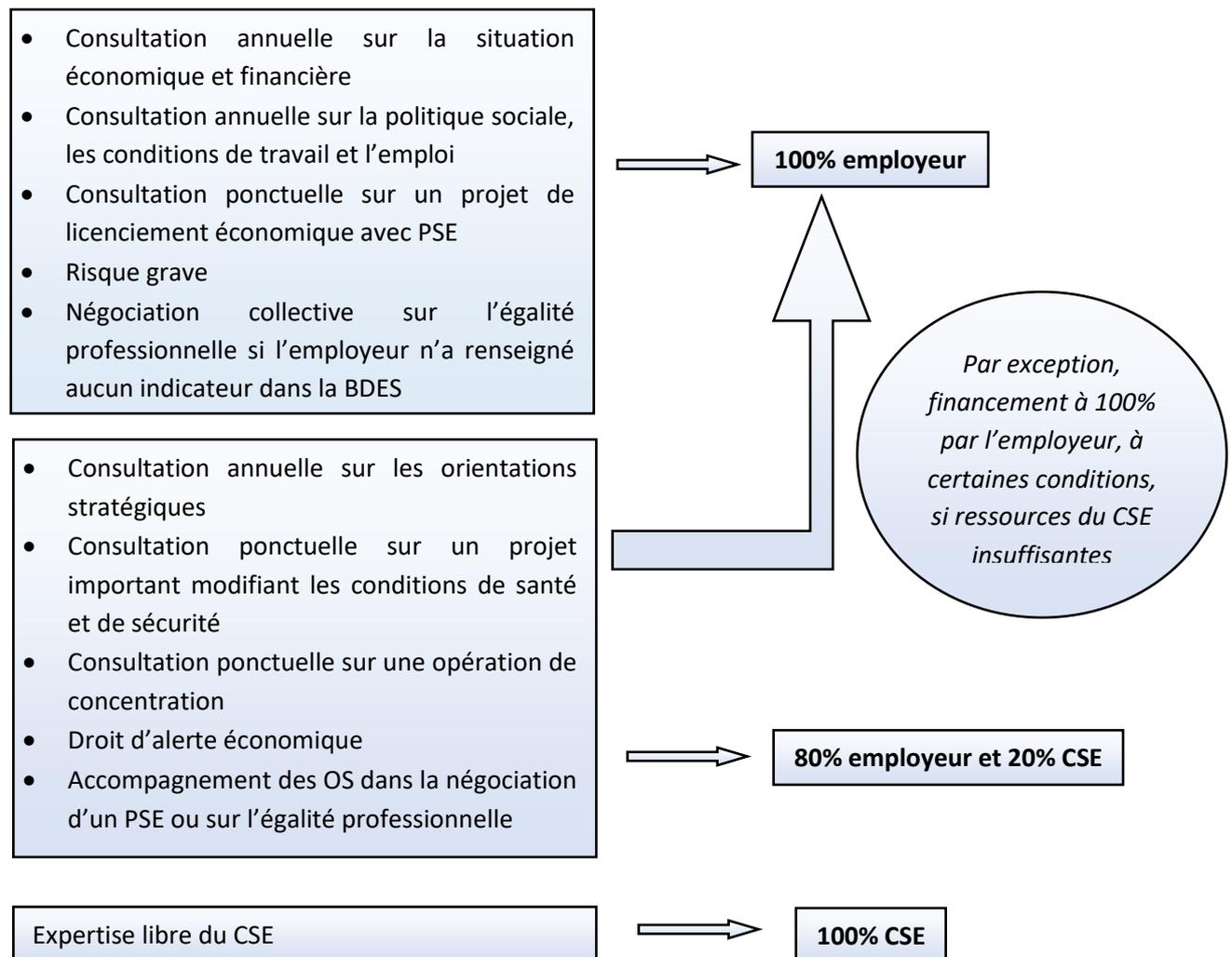
- Δ Droits d'inspections et d'enquêtes en matière de Sécurité et Santé, Conditions de travail : accident du travail, maladie professionnelle.

Pour les entreprises de 300 salarié.e.s et plus, l'information trimestrielle reste obligatoire.

Il est possible par accord d'entreprise d'aménager à la hausse comme à la baisse des modalités d'exercice des attributions du CSE sur la périodicité, le nombre et niveau de consultations, les avis, le contenu de la BDES...

Expertises CSE

Le droit à expertise a été remanié...à la baisse. Ainsi, le financement intégral des expertises par l'employeur est restreint. Il y a transfert d'une partie du coût sur le budget du CSE.



L'expert agréé disparaît au profit de l'expert qualité de travail et de l'emploi concernant les expertises risque grave.

Les délais et les modalités de réalisation de l'expertise et sa contestation par l'employeur sont strictement encadrés.

Un accord d'entreprise ou un accord avec le CSE peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

Budget CSE

Le taux de subvention de fonctionnement du CSE demeure à 0,2% pour les entreprises de moins de 2000 salarié.e.s mais passe **à 0,22% au-delà**.

Mais l'assiette de calcul est moins large puisqu'elle est établie en fonction de la DADS au lieu du poste comptable 641.

Il est possible de transférer une partie de l'excédent annuel d'un budget à l'autre après délibération du CSE : 10% de l'excédent du budget des activités sociales et culturelles et attente d'un décret pour le budget de fonctionnement.

Le CSE central dispose d'un budget de fonctionnement rétrocédé par les CSE d'établissement. A défaut, le TI est compétent. La contribution minimale patronale aux activités sociales et culturelles n'est plus calculée en valeur absolue, mais en pourcentage.

La référence au montant le plus élevé en valeur absolue des 3 dernières années est supprimée.



Composition du CSE et crédits d'heures

<i>Effectif</i>	<i>Nombre de titulaires</i>	<i>Nombre mensuel d'heures de délégation</i>	<i>Total heures de délégation</i>
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4299	27	28	756
4300 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	992
7500 à 7749	32	30	960
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10 000	35	34	1190

