

## 1<sup>ère</sup> étape : État des lieux

Dès à présent il faut entreprendre une démarche d'analyse et d'inventaire pour anticiper et bien préparer les futures négociations

# Préparer la mise en place & la négociation du CSE

Septembre 2018

*La mise en place du Conseil Social et Economique (CSE) constitue une étape importante, elle va nécessiter d'importantes négociations.*

*Il est impossible de fournir des accords types pour chaque entreprise car il y a autant de spécificités que d'entreprises.*

*Toutefois, afin d'aider le plus grand nombre de Camarades à faire face à ces échéances capitales, voici quelques éléments de méthodologies utilisables par toutes et tous, ils se déclinent en plusieurs étapes pour réussir la transition vers le CSE et négociation de sa mise en place.*

• **Inventaire des accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe et de leurs avenants actuellement applicables**, les accords collectifs d'entreprise relatifs aux anciennes instances deviennent caducs au 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE

• **Lister dans ces accords :**

- toutes les dispositions (articles) relatives aux anciennes institutions représentatives cessent de produire leurs effets sans que l'employeur n'ait à informer les organisations syndicales (ex : une disposition spécifique au crédit d'heure des membres CHSCT disparaît puisque, avec le CSE il n'y a plus de CHSCT ...)

Parfois également des usages ont été institués dans l'entreprise ou établissement, bien entendu s'ils ne sont pas retranscrits dans les dispositions futures conclues dans le cadre de l'accord de mise en place du CSE, ils deviendront eux aussi caducs de fait.

Il convient aussi dans cet inventaire de ne pas oublier de prendre en compte les dispositions que votre convention collective de branche imposait le cas échéant comme garanties au surplus des garanties légales, car automatiquement à la mise en place du CSE dans votre entreprise, ces garanties tombent aussi. Les accords d'entreprises relatifs aux institutions représentatives du personnel priment sur ceux conclus au niveau professionnel, même s'ils sont inférieurs en termes de garanties

Attention, les ordonnances Macron ouvrent dans certains domaines aussi la possibilité d'avoir des accords inférieurs à ce que la loi institue dès lors que ses mesures ne sont plus d'ordre public ou d'ordre public absolu mais seulement supplétives. Certains employeurs peuvent en profiter pour accentuer le caractère néfaste des ordonnances Macron.

• **Construire des revendications.**

- identifier dans tous les textes, les passages relatifs aux anciennes instances et évaluer les conséquences et les besoins d'amélioration au regard du fonctionnement de l'IRP par rapport à la situation que nous avons, avant que les ordonnances Macron ne visent à en laminer et saborder les moyens et de porter atteinte à leurs prérogatives et droits.

- reprendre toutes les dispositions relatives aux anciennes instances, plus favorables que le code du travail, contenues dans les dispositions de vos accords et usages et de nos Conventions Collectives Nationales (moyens, locaux, temps, consultation, etc. ...)



- Vous appuyer sur les repères revendicatifs de la CGT et notamment porté par notre fédération, dans nos secteurs professionnels (les journées d'études, les formations et les moyens de communications qu'elle élabore et organise sont là pour vous aider dans votre démarche revendicative)

- Les droits syndicaux qui ne sont pas en lien avec les anciennes instances subsistent (attention donc qu'ils ne soient pas attaqués dans les nouvelles dispositions d'accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement et faisons qu'ils se renforcent).

**REMARQUE TRES IMPORTANTE** Surtout ne pas dessaisir les organisations syndicales du droit à la négociation collective qui leur est dévolu, en allant sur la mise en place d'un conseil d'entreprise en lieu et place d'un Comité social et économique.

### « Pas de conseil d'entreprise »

- construire pour chaque article un texte de substitution qui matérialisera la base des revendications.

#### • Etablissement d'une cartographie détaillée de l'entreprise

Attention : sur la notion d'établissement distinct les dispositions Macron redonnent la main aux employeurs, faute d'accord majoritaire avec le ou les délégués syndicaux (DS ou DSC) ou à défaut des membres du CSE, (et sous réserve des dispositions souveraines des tribunaux compétents).

*Art 2313-4 du code du travail*

#### • Effectif exact en nombre des personnes et en équivalent temps plein (ETP) par sexe

#### • Situation géographique des salarié-e-s (sans oublier les travailleurs et travailleuses à domicile)

Pour connaître ces données rapidement, consultez la BDES si elle existe, le Bilan Social, le rapport de l'expert-comptable ou le registre du personnel. Vous pouvez aussi poser toutes ces questions lors d'une réunion d'instance.

#### • Composition actuelle des IRP, Instance représentative du personnel (nombre de sièges, nombre de candidat-e-s et d'élu-e-s CGT, répartitions par rapport aux affiliations à une liste syndicale ou non, heures de délégation).

Pour connaître ces éléments vous devez avoir à votre disposition les PV des élections de toutes les instances représentatives au sein de l'entreprise et le cas échéant par établissement distinct de celle-ci, cela vous donnera aussi une indication sur les répartitions par collègue électoral.

#### • Se rapprocher de l'employeur pour connaître la date du déclenchement du processus électoral

Cette information est importante, elle vous permettra d'établir un rétro planning afin d'anticiper les différentes étapes de la mise en place du CSE.

#### • Procéder à une simulation du futur CSE selon les règles nouvelles qui ne demandent qu'à être améliorées

- Remplissez le tableur ci-dessous pour évaluer le changement (sur le périmètre de l'entreprise et pour chaque établissement distinct)

- Réfléchir à la pertinence de la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) dans les établissements de -300 salarié-e-s (dans certains cas mieux vaut ne pas la mettre en place et pour le moins, dans tous les cas, bien définir le rôle et les moyens qui lui seront octroyés au regard de son activité spécifique pour le CSE)

(Nous soulignons que cette commission n'est là que pour aider le CSE dans ses travaux et qu'en aucun cas les missions qui lui seront attribuées ne doivent venir en opposition ou en substitution à une quelconque prérogative qui revient au CSE).

La commission SSCT du CSE ne peut être confondue avec "une nouvelle forme de CHSCT". Lorsqu'elle est mise en place obligatoirement (entreprise de 300 salarié-e-s et plus) ou par accord (en dessous de ce seuil).

Par exemple dans les grandes entreprises où il pouvait y avoir plusieurs CHSCT, nous revendiquons que des élus de proximité puissent y participer. Nous reviendrons sur notre position revendicative en la matière.

- Nombres de sièges et heures de délégation

- Répartition équilibrée femmes / hommes, utiliser ce lien pour connaître vos obligations (impossible de déroger à cette règle) :

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/calculer-la-repartition/>

- Procéder à la comparaison pour déterminer l'impact probable sur le nombre d'élu-e-s



Il convient de bien comprendre les diverses phases des négociations et ce qu'elles recouvrent.

Il y a ce qui relève d'un accord collectif de travail d'entreprise majoritaire de mise en place du CSE définissant des garanties en termes de moyens donnés à celui-ci au-delà de ce que fixe la loi (négocié là où ils existent avec les délégués syndicaux ou délégués syndicaux centraux, des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, lesquelles composent leurs délégations syndicales).

Il y a ce qui relève des négociations du protocole d'accord préélectoral. Il paraît plus problématique pour aborder certaines questions et droits dans ce cadre, "même si rien ne l'interdit". Les conditions de conclusion de ce protocole obéissent à des conditions différentes de celles d'un accord collectif de travail d'entreprise (participants, règles de majorité, durée d'application...)

D'où notre insistance pour les aborder et les obtenir dans le cadre d'un accord collectif de travail d'entreprise, d'autant qu'ainsi nous pourrions nous affranchir de la durée déterminée d'application les concernant qui de fait

serait celle de la durée de l'élection et des mandats s'y rapportant.

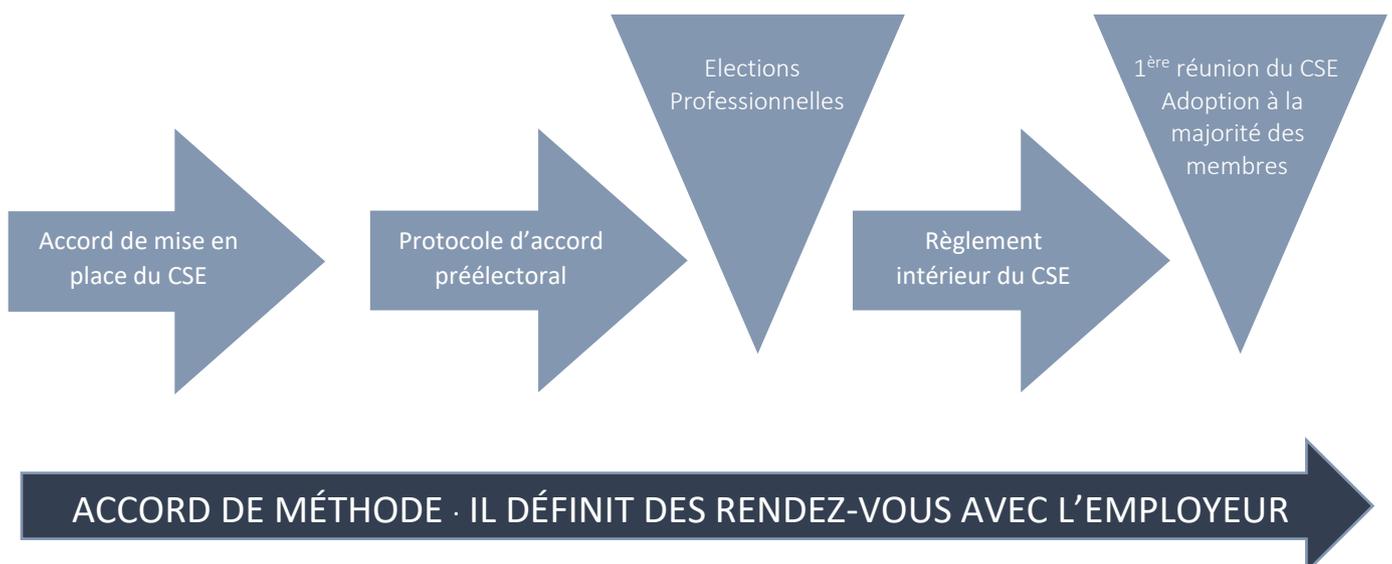
Il y a ce qui relève des négociations internes à l'institution représentative mise en place qui elles concernent les sujets relevant notamment du règlement intérieur du CSE.

Exemple : définir qu'en cas d'égalité de voix lors d'un vote au CSE sur l'élection du secrétaire et/ou trésorier et/ou autre mandat, c'est la candidature ou la proposition portée par les élu-e-s de l'organisation syndicale qui a obtenu le plus de suffrages des salarié-e-s qui sera celle retenue. C'est propice à débloquent des situations et plus démocratique qu'une désignation au bénéfice de l'âge ou un statu quo qui dans les faits peut conduire à rejeter des décisions qui seraient dans l'intérêt des travailleurs et des travailleuses.

Autre exemple : Prise en charge intégrale par l'employeur des expertises votées par le CSE notamment dans des situations dont les membres du CSE ont des craintes et motifs de penser qu'elles peuvent s'avérer préjudiciables pour l'emploi et/ou les conditions de travail, la santé et sécurité de travailleurs.



## Planning recommandé :



## 2<sup>ème</sup> étape : demander la négociation d'un accord de mise en place CSE !

Négociation avec les DS ou DSC de l'entreprise, éventuellement dans le cadre défini par un accord de méthode (notamment en cas d'organisation complexe de l'entreprise ou de l'Unité Economique et Sociale). Cette négociation n'est pas obligatoire, c'est donc aux représentant-e-s de la CGT de le demander ou de l'exiger en fonction de nos forces ou de nos moyens.

- Calendrier des opérations électorales
- Détermination, s'il y a lieu, du nombre d'établissements distincts et rattachement juridique des établissements entre eux
- Mise en place de représentant-e-s de proximité : le nombre, le périmètre, leurs missions, leurs heures, leurs frais, sont à négocier (L'article L. 2313-7 mentionne que leurs attributions porteront notamment sur la santé, la sécurité et les conditions de travail)
- Fixation du nombre de sièges au CSE
- Nombre d'heures de délégation (Bien entendu au-delà de ce que fixe le code du travail, mais c'est aussi ne pas oublier de souligner que les heures passées par les représentant-e-s du personnel et/ou syndicaux, en réunions avec l'employeur ou ses représentant-e-s ne peuvent en aucun cas s'imputer sur le crédit d'heures de

délégation, car les ordonnances Macron prévoient la possibilité au-delà d'un certain nombre d'heures de réunions de décaler les heures de réunion des heures de délégation octroyées

- Durée du mandat (la durée "maxi" est de 4 ans et elle ne peut être inférieure à 2 ans)
- Nombre de mandats successifs
- Statut des suppléant-e-s (exemple : participation des suppléant-e-s aux réunions préparatoires et plénières du CSE,
- Moyens matériels et financiers de fonctionnement et pour pouvoir assurer et développer ses activités (notamment les subventions fonctionnement et ASC)
- Mise en place ou non de la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT) : composition, missions, fonctionnement, moyens, formation des membres... Nous devons avoir une réflexion sur sa mise en place si elle n'est pas obligatoire compte tenu de son statut juridique et du cloisonnement qu'elle induit
- La prise en charge des frais de transfert juridique du CE vers le CSE avant le 1 janvier 2020
- Mise en place des autres commissions obligatoires, composition,
- Mise en place d'autres commissions.

### Au-delà du rapport de force, voici quelques conseils non exhaustifs pour convaincre l'employeur de négocier un tel accord !

- **Appuyez-vous sur une parfaite communication avec les salarié-e-s**, par exemple dans les entreprises qui disposaient d'un comité d'entreprise les budgets de fonctionnement et des activités sociales est remis en cause dès le premier tour des élections professionnelles comme l'ensemble des droits rattachées aux anciennes instances
- **Appuyez-vous sur l'obligation de résultat de l'employeur** (notamment dans le domaine relatif à la santé et sécurité des travailleurs relevant pleinement du champ d'intervention du CSE) pour négocier des moyens supplémentaires
  - Création de représentant de proximité
  - Moyen matériel des représentants du personnel
- **Mettez en garde votre employeur du risque de provoquer des réunions interminables, tendues et extraordinaires**
  - Présence des suppléant-e-s en réunion ou à défaut à la préparatoire
  - Fréquence des réunions compte tenu du nombre réservé à la prévention professionnelle
  - Envoi des documents avant la préparatoire
  - Création de représentant-e-s de proximité
  - Considérées toutes les réunions du CSE comme du temps de travail effectif
- **Faites l'inventaire des écarts de l'employeur avec la réglementation et lui soumettre**
  - Focus particulier sur les règles en matière de sécurité / visites périodiques (chariots, élingues, pont, etc.), conception et utilisation des équipements de travail, conformité machine, évaluation des risques, contrôle périodique des valeurs limites d'exposition, plan de prévention, etc.
    - La sous-traitance et les obligations du donneur d'ordre / immatriculation du sous-traitant, attestation de vigilance, déclaration de détachement et désignation d'un représentant en France
    - Les informations et les outils que l'employeur a obligation de donner aux représentants du personnel (BDES, Consultation obligatoire, site Intranet, etc.)

Concernant la durée d'application du règlement intérieur CSE, nous sommes pour des accords à durée indéterminée explicitement mentionnée, de telle sorte qu'il ne soit pas remis en cause à chaque cycle électoral retenu dans le PAP (Protocole d'Accord Préélectoral).

### 3<sup>ème</sup> étape : Protocole d'accord préélectoral

Négociation avec les Organisations Syndicales, même si elles ne sont pas implantées dans l'entreprise.

- ✓ Déroulement des opérations électorales
- ✓ Modalités de vote
- ✓ La propagande électorale
- ✓ Le calcul de l'effectif
- ✓ Répartition du personnel et des sièges dans les collèges (données précisant obligatoirement la répartition selon les sexes)
- ✓ Electorat et éligibilité
- ✓ La durée du mandat
- ✓ La composition des listes
- ✓ Bureaux de vote

### 4<sup>ème</sup> Etape : règlement intérieur du CSE

Elaboration par les membres élus du CSE, il permet de préciser le fonctionnement et l'utilisation des moyens dévolus au CSE ainsi qu'à ses membres.

- ✓ Durée
- ✓ Bureau du CSE : composition (au minimum 1 secrétaire et 1 trésorier)
- ✓ Rôle du secrétaire (et du secrétaire adjoint s'il y a lieu)
- ✓ Rôle du trésorier (et du trésorier adjoint s'il y a lieu)
- ✓ Réunions plénières : périodicité, calendrier, participants (suppléants ?) convocation, ordre du jour, prise de notes, enregistrement...
- ✓ Votes et délibérations
- ✓ Expert-comptable si besoin et ses missions
- ✓ Procès-verbaux : rédaction, adoption, diffusion
- ✓ Réunions préparatoires
- ✓ Déplacement des élu-e-s : pendant le temps de travail, hors temps de travail, rémunération, prise en charge des frais, imputation...
- ✓ Subventions : montant ; modalités et périodicité des versements
- ✓ Commissions : mise en place, composition, moyens, fonctionnement
- ✓ CSSCT : en l'absence d'accord sur sa mise en place, c'est le règlement intérieur qui doit prévoir ses modalités de fonctionnement
- ✓ Activité Sociale et Culturel : détermination des ayants droit.
- ✓ Capacité d'ester en justice et donner mandat pour représenter le CSE, de prendre conseils et assistances juridiques ...

## IMPORTANT

Ce règlement n'est donné qu'à titre d'un exemple indicatif mais ce n'est pas un « modèle » à reprendre tel quel. S'il renferme des dispositions intéressantes, il y en a d'autres qui le sont moins ou qui s'appuient sur des dispositions d'un accord propre à une entreprise.

