

Guide pratique du militant



Aide à la négociation

Accord Comité Social et Economique



Septembre 2018

Sommaire

Périmètre et établissements distincts :	4
Le cas particulier de l'UES (unité économique et sociale) :	5
Durée des mandats :	6
Attribution du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés :	7
CSSCT (Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail) :	11
Les commissions du CSE :	14
CSE Central d'Entreprise :	17
Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) centrale du CSEC :	22
Le représentant de proximité :	23

Introduction

Ce document a comme objet d'aider les syndicats lors des négociations de mise en place des CSE. Il vient compléter le livret « Négociations CSE, éléments pratiques » que la fédération a réalisé et que vous retrouvez sur notre site (www.ftm-cgt.fr).

Il détaille certains sujets des ordonnances Macron et met en exergue les dangers qu'elles revêtent si nous ne sommes pas vigilants lors de cette négociation. Vous y trouverez également des avis CGT sur les éléments indispensables d'un futur accord, par exemple concernant les représentants de proximité.

Cette loi, malgré notre opposition, s'impose à nous. Néanmoins, nous continuerons à lutter contre. Pour cela, nous avons besoin de nous en n'emparer pour négocier au mieux les outils de représentation des salariés, de manière à conserver nos élus et les moyens qui vont avec, au regard de ce que l'on avait avec les anciennes IRP (DP, CE, CHSCT), mais aussi, en terme d'heures de délégation et de fonctionnement dans l'instance.

Utilisons cette nouvelle réalité, comme une opportunité pour revoir notre façon de militer avec, comme priorité, notre travail syndical au plus près des salariés. En s'emparant de cette négociation par l'angle offensif cela nous permettra de s'extraire un tant soit peu de l'institutionnel et revenir à nos fondamentaux, ceux qui ont fait que la CGT est reconnue comme le syndicat de la feuille de paie.



Périmètre et établissements distincts

La Fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts se fait selon les critères retenus librement par l'accord.

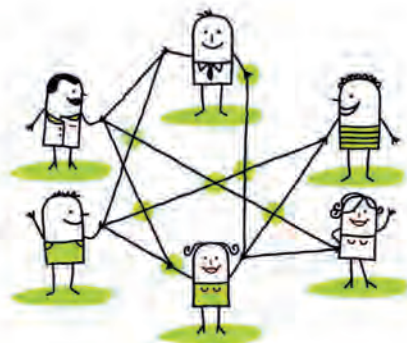
C'est un accord majoritaire et sans référendum (C. trav., art. L. 2313-2). **Accord collectif de droit commun** et non plus par le PAP (protocole d'accord préélectoral).

En cas de carence de DS ou échec des négociations, l'**accord est négocié entre l'employeur et les membres CSE** (conclu à la majorité des membres salariés), (C. trav., art. L. 2313-3).

En l'absence d'accord : Détermination unilatérale par l'employeur selon les critères légaux (autonomie du chef d'entreprise notamment en matière de gestion du personnel), sous le contrôle éventuel de la Direccte et du tribunal d'instance (TI) (C. trav., art. L. 2313-4 ; C. trav., art. L. 2313-5 et R. 2313-1 et s.).

L'ÉTAT DU DROIT

En l'absence d'accord, il revient à l'employeur de déterminer unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts. L'emploi du terme « d'absence d'accord » plutôt que « à défaut d'accord » pose la question du caractère obligatoirement préalable de la négociation. Toutefois, en pratique et comme peut le suggérer la lettre du décret (art. R. 2313-1 C.Trav), une telle négociation devrait nécessairement s'instaurer, ne serait-ce que parce qu'elle est indissociable de celle qui doit nécessairement être envisagée dans le cadre du PAP. On est en face d'une obligation de moyens et pas de résultats.



Les négociateurs ne sont pas tenus de suivre la définition désormais légale (pouvoir du chef d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel). Elle ne s'impose qu'en cas de détermination unilatérale par l'employeur en l'absence d'accords.

À noter toutefois que cette nouvelle définition légale de l'établissement distinct n'est pas étendue aux délégués syndicaux pour lesquels l'actuelle définition reste inchangée (art. L. 2143-3 C.Trav).

REVENDEICATIONS CGT

Le découpage d'une entreprise doit retourner au protocole électoral ou tout au moins faire l'objet d'un accord collectif de droit commun. Il nous faut faire le forcing pour obtenir ce qui est possible avec les ordonnances, **un accord**. La base du découpage doit s'appuyer sur l'existence d'une communauté de travail et l'implantation géographique des sites.

LE CAS PARTICULIER DE L'UES (UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE)

Les modalités de reconnaissance de l'UES par accord ou décision de justice demeurent inchangées. Il n'en va pas de même de la reconnaissance des établissements distincts. Elle ne relève plus du PAP. Ce faisant, la négociation peut être déconnectée du processus électoral ou bien y être intégrée, comme le suggère l'article L. 2313-5 C.Trav (tel qu'issu de la 6e ordonnance).

A son origine, l'UES vise à éliminer la fraude permettant par le découpage des entreprises d'échapper aux seuils sociaux et aux IRP.

Pour la CGT, il convient de préserver ce rôle essentiel et de ne pas dévoyer ce rôle.

REMARQUES

1. Reconnaissance d'une UES, elle regroupe au moins 11 salariés entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes. Mise en place par Accord collectif (C. trav., art. L. 2313-8, al. 1). À défaut d'accord, c'est le juge du TI (Tribunal d'Instance) qui est compétent pour trancher le litige.

2. Nombre et périmètre des établissements distincts de l'UES (C. trav., art. L. 2313-8)

Fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au niveau de l'UES, par Accord majoritaire sans référendum conclu au niveau de l'UES : Accord spécifique ou décision de justice.



En l'absence d'un tel accord et de DS au niveau de l'UES : Accord entre les entreprises regroupées au sein de l'UES et le CSE.

En l'absence de tels accords : Détermination unilatérale par l'un des employeurs mandaté par les autres, selon les critères légaux, sous le contrôle éventuel de la Direccte et du TI (C. trav., art. L. 2313-8, al. 5 et s. et R. 2313-4 et s.).

Durée des mandats

Négociation sur les mandats et élections			
Thème	Champ de la négociation	Type d'accord	A défaut d'accord ou en l'absence d'accord
Mandats			
Durée des mandats des représentants du personnel du CSE	Possibilité de fixer une durée des mandats comprise entre deux et quatre ans	<ul style="list-style-type: none"> • Accord de branche. • Accord de groupe. • Accord d'entreprise. (C. trav., art. L. 2314-34) 	Dispositions légales (C. trav., art. L. 2314-33, al. 2)

OBSERVATIONS ET RÉFLEXIONS CGT



Concernant, l'ensemble des mandats électifs et représentatifs possibles à l'entreprise, il convient de revendiquer plus d'élus sur ces deux types de mandats, mais également, d'avoir plus d'heures de délégations ceci pour avoir le meilleur fonctionnement possible au service des salariés. Pour réaliser les comptes rendus de CSE ou de commissions ainsi que pour les secrétaires et trésoriers des CSE et CSSCT, il faut également revendiquer des heures de délégations supplémentaires pour réaliser leurs tâches spécifiques.

Le CSE avec l'obligation de limiter le nombre de mandats successifs à 3 (sauf pour les entreprises ayant un effectif compris entre 50 et 300 salariés, on peut déroger). Mais pour y déroger, il faut le prévoir dans le protocole d'accord préélectoral.

Cette limitation dans le nombre de mandats successifs induit un effet pervers au regard de la durée des mandats.

Antérieurement, il était fréquent d'avoir des durées de mandat de 2 ou 3 ans. Cela reposait sur une certaine logique, la raison première tenait à la difficulté de trouver des camarades s'engageant sur une durée plus longue que 2 ou 3 ans, mais aussi dans un souci de démocratie à l'entreprise.

Avec cette loi, la donne a changé, ce paramètre nouveau est à prendre en compte dans le choix de la durée des mandats électifs. La durée maximum possible de 4 ans apparaît comme une solution nouvelle.



L'objectif, c'est de pouvoir s'investir plus longtemps au sein du CSE, (3 mandats de 4 ans, soit 12 ans). Néanmoins, il faut également réfléchir en parallèle, à une stratégie pour conserver au sein du syndicat, un noyau d'expériences permettant de transmettre aux jeunes élus, les bonnes pratiques et les bons savoir-faire syndicaux.

Sachant que la loi limite à 3 mandats successifs maximum les mandats électifs au CSE et CSEC, alors que les mandats syndicaux ne le sont pas (DS, DSC, RS, RSC), les syndicats devront veiller par anticipation à faire tourner les camarades en utilisant tous ces mandats, y compris ceux de représentants de proximité. Cela permettra, si le syndicat en décide, que nos militants puissent à nouveau assumer des responsabilités au CSE et CSEC.

En résumé, ce roulement peut ainsi permettre, de garder une continuité syndicale à l'entreprise.

La continuité de l'activité et de l'engagement syndicale, doit être au centre de la réflexion lors de la négociation sur la durée des mandats. Cela doit être également le cas, pour obtenir un nombre satisfaisant de représentant de proximité.

Attribution du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés

De manière générale, les dispositions légales relatives aux attributions du CSE ne font pas obstacles aux dispositions plus favorables résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages (C. trav., art. L. 2312-4).

DÉLAIS DE CONSULTATION DU CSE

Fixation libre des délais (sauf dispositions législatives spéciales), en cas de consultations récurrentes ou ponctuelles, sous réserve de permettre au CSE d'exercer utilement sa compétence (C. trav., art. L. 2312-16).

Par Accord majoritaire sans référendum, en l'absence de DS, accord entre l'employeur et le CSE (C. trav., art. L. 2312-16 par renvoi à C. trav., art. L. 2312-55 et L. 2312-19).

À défaut d'accord : dispositions légales (C. trav., art. L. 2312-16, R. 2312-5 et R. 2312-6).

INFORMATIONS ET CONSULTATIONS PONCTUELLES

Cela concerne la marche générale de l'entreprise, modification de son organisation économique ou juridique, conditions d'emploi et de travail, introduction de nouvelles technologies, aménagement important modifiant les conditions de travail, mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, licenciement collectif pour motif économique, OPA, etc.

Définition du/des :

- Contenu des consultations et informations ponctuelles, dans le respect des dispositions d'ordre public (notamment les thèmes d'information/ consultation énumérés à C. trav., art. L. 2312-8 et L. 2312-37 et l'information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés prévue à C. trav., art. L. 2312-69 et R. 2312-21 et s.).
- Modalités de ces consultations, notamment le nombre de réunions.
- Délais dans lesquels les avis sont rendus.

Type d'accord : Accord majoritaire sans référendum ou en l'absence de DS : accord entre l'employeur et le CSE. (C. trav., art. L. 2312-55).

A défaut d'accord : dispositions légales (C. trav., art. L. 2312-57 et L. 2312-58).

Possibilités par accord de groupe de prévoir que les consultations ponctuelles soient effectuées au niveau du comité de groupe.

Modalités de transmission de l'avis du comité de groupe notamment au CSE des entreprises du groupe, par un accord de groupe (C. trav., art. L. 2312-56).

Pas de possibilité d'opérer les consultations au niveau du groupe à défaut d'un tel accord.

INFORMATIONS ET CONSULTATIONS RÉCURRENTES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES, SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE, POLITIQUE SOCIALE

Définition du / des :

- Contenu, périodicité (dans la limite de trois ans maximum) et modalités des consultations ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires.
- Nombre de réunions annuelles, qui ne peut être inférieur à six.
- Niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation.
- Délais dans lesquels les avis sont rendus.

Possibilité de prévoir l'émission d'un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation.

Accord majoritaire sans référendum et en l'absence de DS : Accord entre l'employeur et le CSE (C. trav., art. L. 2312-19).

En l'absence d'accord, les dispositions légales (C. trav., art. L. 2312-22 et s et R. 2312-16 et s) soit :

- Consultation annuelle sur chacun des trois thèmes.
- Contenu des thèmes et des informations prévus dans les dispositions supplétives.
- Si entreprise à structure complexe, niveaux de consultation déterminés par la loi.
- Délais de consultation fixés par décret (C. trav., art. R. 2312-6).



ORDRE ET DÉLAIS DE CONSULTATION LORSQU'IL Y A LIEU DE CONSULTER LE CSE CENTRAL ET UN OU PLUSIEURS CSE D'ÉTABLISSEMENTS

Définition de :

- L'ordre de consultations entre le CSE central et le ou les CSE d'établissement.
- Des délais dans lesquels le CSE central et le ou les CSE d'établissement rendent et transmettent leurs avis.

Accord majoritaire sans référendum, et en l'absence de DS : Accord entre l'employeur et le CSE (C. trav., art. L. 2316-22, al. 1, L. 2312-16 et L. 2312-19).

À défaut d'accord : dispositions légales (C. trav., art. L. 2316-22, al. 2 et R. 2312-6).

REMARQUE CGT

Il est important de ne pas descendre en dessous des dispositions supplétives pour les consultations et expertises.

BDES (BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES)

Définition de/des :

- L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES.
- Les modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès, le niveau de mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts, le support et les modalités de consultation et d'utilisation.



Sous réserve de permettre au CSE et, le cas échéant, aux DS d'exercer utilement leurs compétences et de comporter au moins certains thèmes.

- Années concernées par les informations.
- Possibilité d'intégrer les informations nécessaires à certaines négociations obligatoires et consultations ponctuelles.

Par accord majoritaire sans référendum, et en l'absence de DS : accord entre l'employeur et le CSE (C. trav., art. L. 2312-21, al. 1).

À défaut de tels accords, dans les entreprises de moins de 300 salariés : Accord de branche (C. trav., art. L. 2312-21, al. 7).

En l'absence de tels accords : Les dispositions légales supplétives s'appliquent, elles concernent :

- La mise en place et le fonctionnement de la BDES (C. trav., art. L. 2312-36 et R. 2312-11 et s.).
- Le contenu (C. trav., art. L. 2312-36 et R. 2312-8 pour les entreprises de moins de 300 salariés ou C. trav., art. R. 2312-9 pour les entreprises d'au moins 300 salariés).

Les informations portent sur l'année en cours, les deux années précédentes et telles qu'elles peuvent être envisagées sur les trois années suivantes (sous forme de grande tendance) (C. trav., art. R. 2312-10).

La CGT doit être porteuse d'une BDES large en informations et accessibles à tous les élus et mandatés

GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Possibilité de définition des compétences respectives du CSE central et des CSE d'établissement.

Accord majoritaire sans référendum (C. trav., art. L. 2316-23, al. 3) + convention entre les CSE d'établissement et le CSE central.

A défaut d'accord, voir dispositions légales (C. trav., art. L. 2316-23, al. 1 et 2).

CSSCT

Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail

CSSCT LÉGALEMENT PRÉVUE

- Entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés.
- Établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.
- Sur décision de l'inspecteur du travail dans les entreprises de moins de 300 salariés (sous le contrôle de la Direccte).
- Pour les entreprises à structure complexe d'au moins 300 salariés : obligation d'instituer une CSSCT centrale dans les mêmes conditions (C. trav., art. L. 2316-18).

FIXATION DES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DE LA OU DES CSSCT, DANS LE RESPECT DES RÈGLES D'ORDRE PUBLIC



- Nombre de membres (obligatoirement désignés par le CSE parmi ses membres).
- Missions déléguées par le CSE (sans possibilité de déléguer le recours à un expert et les attributions consultatives du CSE) et modalités d'exercice.
- Modalités de fonctionnement, dont heures de délégation.
- Formation des membres.
- Moyens.
- Formation spécifique.

Accord majoritaire sans référendum (C. trav., art. L. 2315-41 par renvoi à C. trav., art. L. 2313-2 sur l'accord concernant les établissements distincts), Et en l'absence de DS : Accord entre l'employeur et le CSE (C. trav., art. L. 2315-42).

En l'absence de tels accords : Définition des modalités de mise en place 10 à 60 (voir ci-dessus) par le règlement intérieur, dans le respect des règles d'ordre public (C. trav., art. 2315-44, al. 1).

CSSCT EN DEHORS DES CAS LÉGAUX

(Entreprises ou établissements distincts de moins de 300 salariés n'étant pas soumis à une décision de l'IT ou n'étant pas visés par les articles L. 4521-1 et suivants). (C. trav., art. L. 2315-43 par renvoi à C. trav., art. L. 2313-2).

Il faut prévoir la :

- Fixation du nombre et du périmètre de mise en place de la ou des CSSCT.
- Définition des modalités de mise en place, dans le respect de l'ordre public (renvoi aux thèmes ci-dessus visés aux 1° à 6° de C. trav., art. L. 2315-41).

Accord majoritaire sans référendum et en l'absence de DS : accord entre l'employeur et le CSE (C. trav., art. L. 2315-43).

En l'absence de tels accords :

- Possibilité pour l'employeur de fixer le nombre et le périmètre de mise en place des CSSCT.
- Définition des modalités de mise en place par le règlement intérieur, dans le respect des règles d'ordre public (C. trav., art. L. 2315-44, al. 2).

REVENDEICATIONS CGT

C'est un sujet sensible et complexe.

Notre démarche revendicative, c'est faire mieux que la loi. Pour nous, notre volonté, c'est de conserver les moyens conquis pour faire vivre les droits et conserver la proximité.

Dans ce cadre, il faut :

- obtenir plus de membres que ce que prévoit la loi et faire, en sorte, que ces membres supplémentaires soient pris en dehors du CSE (plusieurs accords l'envisagent de manière limitée) ;
- comme la loi le permet, faire en sorte de désigner un maximum de suppléants CSE au CSSCT et inscrire dans l'accord qu'ils participent aux réunions du CSE traitant des questions SSCT (invités permanents à ces réunions) ;
- obtenir des moyens spécifiques (heures, nombre, abonnements ...)

Un accord d'entreprise peut prévoir une mise en place de CSSCT plus large, par exemple prévoir des CSSCT dans tous les établissements de l'entreprise.

La CSSCT reprend les missions du CHSCT sauf qu'elle ne dispose pas de la personnalité civile (les recours judiciaires sont des décisions du CSE) idem pour l'expertise qui est du ressort du CSE.

Insister sur le rôle préventif du CSSCT.

SECRETARIAT DE LA CSSCT

La loi est muette sur la désignation d'un secrétaire de la CSSCT.

On peut considérer possible, lorsque la commission se réunit, de désigner un secrétaire de séance. Cependant, il peut s'avérer utile de prévoir dans l'accord, la désignation d'un secrétaire de la CSSCT lors de la mise en place la commission ou dans le règlement intérieur du CSE.

Il peut s'agir d'un membre titulaire ou d'un membre suppléant du CSE. La loi n'esquisse aucune réserve, en ne laissant pas le patronat, nous l'imposer.

Précisons que si un CSE central est mis en place, l'article L. 2316-13 du Code du travail impose la désignation d'un secrétaire adjoint au CSE en charge des questions de santé et sécurité au travail. Dès lors, on peut logiquement prévoir que ce secrétaire adjoint assume le rôle de secrétaire au sein de la commission centrale.

EXEMPLE DE CLAUSE PORTANT SUR LA DÉSIGNATION D'UN SECRÉTAIRE DE LA CSSCT

Le secrétaire adjoint du CSEC assume le rôle de secrétaire de la CSSCT, ou le secrétaire de la CSSCT est désigné parmi les membres de la commission par un vote à la majorité des élus titulaires du CSE. Cette solution pourrait retenir davantage notre adhésion.

Rien n'empêche de mettre à ce poste un suppléant du CSE. C'est pourquoi, cette solution requiert un crédit d'heures spécifique.



Les commissions du CSE

Elles sont mises en place par accord d'entreprise majoritaire (L. 2232-12) sans possibilité de recours au référendum (art. L. 2315-45).

- Alors qu'auparavant cela relevait de la simple initiative du CE (art. L. 2325-22 ancien).

Mise en place de commissions supplémentaires (exemple : une commission ASC ou prévoyance) : un accord collectif est nécessaire.

- Alors qu'auparavant cela relevait d'une simple délibération du CE.

En l'absence d'accord, le CSE doit constituer, dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L. 2315-46) :

- Une commission de la formation (C. trav., art. L. 2315-49 nouveau) ;

- Une commission d'information et d'aide au logement (C. trav., art. L. 2315-50 nouveau) ;

- Une commission de l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2315-56 nouveau).

- La commission économique est obligatoire au dessus de 1 000 salariés.

Évolution du fonctionnement de la commission économique

Elle étudie les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question soumise par lui. La mise en place est toujours obligatoire dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. **Désormais l'employeur préside cette commission (L.2315-43).**

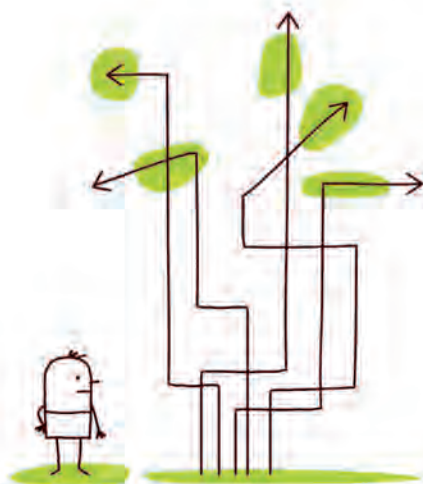
Une commission des marchés est obligatoirement créée au sein du CSE (-peu importe qu'il y ait un accord ou non sur la création de commissions du CSE-) dans les entreprises dépassant au moins deux des trois seuils fixés par décret concernant le nombre de salariés, les ressources annuelles et le montant du total du bilan (C. trav., art. L. 2315-57 nouveau).

Explications :

- Cinquante pour le nombre de salariés ; les salariés pris en compte sont ceux qui sont liés à la personne morale par un contrat de travail à durée indéterminée ; le nombre de salariés est

égal à la moyenne arithmétique des effectifs à la fin de chaque trimestre de l'année civile ou de l'exercice comptable lorsque celui-ci ne coïncide pas avec l'année civile ;

- 3 100 000 € pour le montant hors taxes du chiffre d'affaires ou des ressources; le montant hors taxes du chiffre d'affaires est égal au montant des ventes de produits et services liés à l'activité courante; le montant des ressources est égal au montant des cotisations, subventions et produits de toute nature liés à l'activité courante; (Abrogé par Décr. no 2012-721 du 9 mai 2012, art. 6-10) «toutefois, pour les associations professionnelles ou interprofessionnelles collectant la participation des employeurs à l'effort de construction, le mon-



tant des ressources, qui s'entendent des sommes recueillies au sens de l'article R. 313-25 du code de la construction et de l'habitation, est fixé à 750 000 €;»

- 1 550 000 € pour le total du bilan ; celui-ci est égal à la somme des montants nets des éléments d'actif.

Commission formation à compter de 300 salariés. En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45 dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation. C. trav., art. L. 2315-49. La présidence est assurée par un élu.

Commission d'information et d'aide au logement à compter de 300 salariés. En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45 dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du CSE. La présidence est assurée par un élu.

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent se grouper entre elles pour former cette commission.

C. trav., art. L. 2315-50

Commission de l'égalité professionnelle à compter de 300 salariés. En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique. C. trav., art. L. 2315-56. La présidence est assurée par un élu.

REMARQUE CGT

Ces trois dernières commissions peuvent être présidées par un élu du CSE. C'est ce qu'il est impératif de faire pour ainsi préserver leur rôle de commissions au service des travailleurs, en construisant les revendications spécifiques qui seront portées par le CSE.

TEMPS PASSÉ EN RÉUNION DE COMMISSION POUR LES MEMBRES DU CSE

À défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres du CSE aux réunions du comité et de ses commissions n'est pas déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas (Art. R. 2315-7) :

- 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés.
- ⚠ (Entreprise de moins de 300)



REVENDEICATIONS CGT

Il est important de traiter la question des heures des membres du comité et des commissions pour que leur fonctionnement ne s'impacte pas sur les heures de délégations. Attention cette disposition est également applicable dans le cas des heures de délégation des membres de la CSE, si il n'y a pas d'accord sur ce sujet.

Il faut donc revendiquer que les réunions convoquées par la direction ne s'imputent pas sur les heures de mandats. Dans de nombreux accords, ce problème a été pris en compte.

Attention au sujet des commissions et de leur inscription dans l'accord.

Par exemple, si une entreprise dotée d'un accord prévoyant la mise en place d'une seule commission supplémentaire (exemple, « cantine ») n'a pas cité les commissions obligatoires, elle n'aura pas l'obligation de mettre en place les autres commissions obligatoires pour le CSE !

Si dans l'accord, on écrit à une commission, il faut le faire pour toutes (« économique », « égalité professionnelle », etc.), c'est le danger de l'inversion de la hiérarchie des normes et de dispositions supplétives qu'un accord peut remettre en cause. Il faudra donc être particulièrement attentif lors de la rédaction de ces articles.

De plus, concernant la présidence des commissions, seule la présidence de la commission économique et de la CSSCT sont présidées par le représentant de la direction, toutes les autres doivent l'être par un élu du personnel.

CSE Central d'Entreprise

Un Comité Social et Économique Central d'Entreprise est créé, lorsqu'il y a deux établissements distincts comprenant des comités sociaux économiques d'établissement avec au moins cinquante salariés. C. trav., art. L. 2313-1



Sa mise en place se fait soit :

- Par un accord d'entreprise avec un délégué syndical ;
- Par un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus du CSE, s'il n'y a pas de DS ;
- En l'absence d'accord avec un délégué syndical ou avec le CSE, l'employeur en décide, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

COMPOSITION DU CSE CENTRAL D'ENTREPRISE

- Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant.
- Le CSE central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres. C. trav., art. L. 2316-4

Le CSE central ne peut comprendre plus de 25 titulaires et de 25 suppléants. Ce nombre peut être augmenté par voie d'accord unanime (c'est-à-dire par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, (C. trav., art. R. 2316-1)).

Les membres du CSE central ne peuvent avoir plus de droits qu'ils n'en détiennent au sein du comité d'établissement. Cela signifie qu'un membre titulaire du CSE d'établissement peut être élu titulaire ou suppléant au CSE central. Un membre suppléant du CSE d'établissement ne peut quant à lui être que suppléant au CSE central.

REMARQUE

En cas de désaccord, c'est la Direccte (du siège de l'entreprise) qui est compétent pour décider de la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges. Celui-ci prend sa décision dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine et la notifie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours. Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours suivant sa notification. Le silence gardé par la Direccte dans le délai de 2 mois vaut décision implicite de rejet et celle-ci peut faire l'objet d'un recours de l'employeur ou des organisations syndicales intéressées dans le délai de 15 jours, auprès du tribunal d'instance (C. trav., art. R. 2316-2).

Par ailleurs, (pour mémoire et fixer des repères sur l'existant), avant la réforme créant le CSE, le Code du travail prévoyait que chaque établissement pouvait être représenté :

- soit par un seul délégué titulaire ou suppléant ;
- soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.

REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE CENTRAL D'ENTREPRISE



Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise a la faculté de désigner un représentant au CSE central. Celui-ci est choisi soit parmi les membres élus, titulaires ou suppléants, des différents CSE d'établissement, soit parmi les représentants syndicaux désignés au sein des différents CSE d'établissement. Le représentant syndical assiste aux réunions du CSE central avec voix consultative. C. trav., art. L. 2316-7

DURÉE DES MANDATS DES MEMBRES DU CSEC

La durée du mandat est de 4 ans. Le code du travail prévoit que l'élection des membres du CSE central d'entreprise a lieu tous les 4 ans après l'élection générale des comités d'établissement. C. trav., art. L. 2316-10.

Cependant, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au CSE central d'entreprise comprise entre deux et quatre ans. C. trav., art. L. 2316-11.

CRÉDIT D'HEURES DES MEMBRES ÉLUS

Les membres élus du CSE central d'entreprise ne bénéficient d'aucun crédit d'heures spécifique au titre de ce mandat. Sauf accord plus favorable ou usage d'entreprise, ils doivent en conséquence utiliser les heures de délégation dont ils disposent en tant que membre du CSE d'établissement.



REVENDEICATION CGT

Nous considérons indispensable de faire inscrire dans l'accord l'octroi d'un crédit d'heures supplémentaires pour les membres du CSEC. C'est indispensable pour le bon fonctionnement de l'institution ainsi que de notre fonctionnement syndical interne.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR OBLIGATOIRE

Le CSE central d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées. C. trav., art. L. 2316-14. Pour être opposable (dans tous les cas) à l'employeur et non contestables, les droits supplémentaires inscrits dans le règlement intérieur doivent faire l'objet d'un accord avec l'employeur.



RÉUNIONS DU CSEC

Réunions ordinaires.

Le CSE central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur. C. trav., art. L. 2316-15.

Réunions exceptionnelles.

Il peut également tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres. C. trav., art. L. 2316-15.

L'ordre du jour est communiqué aux membres du CSE central 8 jours au moins avant la date de la réunion. C. trav., art. L. 2316-17.



PRINCIPE DE RÉPARTITION DES COMPÉTENCES ENTRE CSEC ET COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT

Consultation du seul CSEC	Projet décidé au niveau de l'entreprise et ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements
	Projet décidé au niveau de l'entreprise lorsque ses éventuelles mesures de mise en oeuvre ne sont pas encore définies (mesures faisant l'objet ultérieurement d'une consultation spécifique au niveau du (ou des) CSE d'établissement)
	Mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements pour les projets d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail (compétence de l'ex-ICCHSCT)
Consultation du seul CSE d'établissement	Projet décidé au seul niveau de l'établissement limité aux pouvoirs du chef d'établissement
Consultation conjointe CSEC/CSE d'établissement	Projet décidé au niveau de l'entreprise et comportant des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement et qui relève de la compétence du chef d'établissement sur les mesures d'adaptation le concernant (sauf mesures d'adaptations communes à plusieurs établissements pour les projets modifiant les conditions de travail)



ACCORD RELATIF AUX 3 GRANDES CONSULTATIONS RÉCURRENTES - NIVEAU DE CONSULTATION ENTRE CSEC ET CSE D'ÉTABLISSEMENT

Les trois grandes consultations restent d'ordre public mais elles sont largement « aménageables » par accord, et elles ne sont plus forcément annuelles mais sont désignées sous le thème « récurrentes ». Les aménagements seront en plus ou en moins selon le rapport de force dans l'entreprise et la volonté syndicale

Consultation du seul CSEC (sauf décision de l'employeur et à défaut d'accord)	Orientations stratégiques de l'entreprise
	Situation économique et financière de l'entreprise
Consultation au niveau du CSEC et des CSE d'établissement en cas de mesures d'adaptation spécifiques (à défaut d'accord)	Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi

Le code du travail détermine les conditions dans lesquelles l'employeur doit consulter le CSEC et/ou les CSE d'établissement sur un projet de licenciement économique collectif. Articles L. 1233-9 et L. 1233-36.

Consultation du CSEC et du CSE d'établissement	Consultation exclusive du CSE d'établissement
Projet de licenciement touchant simultanément plusieurs établissements	Projet de licenciement relevant de la seule décision du chef d'établissement et touchant exclusivement les salariés de cet établissement
Projet de licenciement excédant les pouvoirs du chef d'établissement concerné, c'est-à-dire élaboré au niveau de la direction centrale de l'entreprise. Les deux réunions du CSE d'établissement ont lieu respectivement après celles du CSEC	

SECRÉTAIRE ET SECRÉTAIRE ADJOINT DU CSEC

Le CSEC désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire, un trésorier et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail. C. trav., art. L. 2316-13 et R. 2316-3.

Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) centrale du CSEC

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins trois cents salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2315-36 à L. 2315-44.

Le CSEC est seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements en matière de santé et sécurité.

Le CSEC est seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° de l'article L. 2312-8, c'est-à-dire en cas d'introduction de nouvelles technologies, ou pour tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. C. trav., art. L. 2316-1, 3° dans plusieurs établissements

Il s'agit d'une nouveauté pour le comité central, issue de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative au CSE. Le CHSCT et les instances de coordination (ICCHSCT) disparaissant en tant que tels, leurs attributions sont intégrées au CSE. C'est ici la mission de l'ICCHSCT, entendu de façon extensive que reprend le CSEC.

FONCTIONNEMENT

On peut reprendre les principes de la CSSCT pour le secrétariat de la CSSCTC, à savoir :

On peut considérer possible, lorsque la commission se réunit, de désigner un secrétaire de séance. Cependant, il peut s'avérer utile de prévoir dans l'accord, la désignation d'un secrétaire de la CSSCT lors de la mise en place de la commission ou dans le règlement intérieur du CSEC.

Précisons que si un CSE central est mis en place, l'article L. 2316-13 du Code du travail impose la désignation d'un secrétaire adjoint au CSEC en charge des questions de santé et sécurité au travail. Dès lors, on peut prévoir que ce secrétaire adjoint assume le rôle de secrétaire au sein de la commission centrale.

Exemple de clause portant sur la désignation d'un secrétaire de la CSSCT :

Le secrétaire adjoint du CSEC assume le rôle de secrétaire de la CSSCT.

Ou, le secrétaire de la CSSCT est désigné parmi les membres de la commission par un vote à la majorité des élus titulaires du CSEC. Cette solution pourrait retenir davantage notre adhésion.

Le représentant de proximité

LES REVENDICATIONS CCT

On doit y retrouver le rôle et les attributions des anciens délégués du personnel (avec les moyens). Les directions freinent des quatre-fers et l'UIMM veut limiter leur activité au CSSCT.

Des représentants de proximité sont indispensables pour répondre au quotidien aux besoins des salariés et développer un syndicalisme de terrain, la prise en compte de toutes leurs préoccupations et une construction efficace de l'activité revendicative.

Les modalités de désignation des représentants doivent se faire sur la représentativité syndicale, suite aux résultats des élections professionnelles des titulaires du CSE au premier tour de l'élection.

MISE EN PLACE DES RP ET DÉFINITION

- Du nombre de RP (membres du CSE ou désignés par lui) ;
- Des attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- Des modalités de désignation ;
- Des modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation.

Accord majoritaire sans référendum (C. trav., art. L. 2313-7 par renvoi à C. trav., art. L. 2313-2 sur l'accord concernant les établissements distincts).

Pas de possibilité de mettre en place des RP à défaut d'accord majoritaire sans référendum. S'agissant d'une instance purement facultative et exclusivement conventionnelle, **tout est objet de négociation**. L'ordonnance ne donne que quelques indications concernant les RP (membres du CSE ou désignés par lui), **leurs attributions** (recouvrant la santé, la sécurité et les conditions de travail), **leurs moyens** (notamment les heures de délégation). Nous devons faire de ces représentants du personnel, les héritiers des anciens DP en terme d'attributions, de nombre d'élus et d'heures de délégation.



Illustrations | Fotolia - NLSHOP