ATLANTES
AVOCATS

SECAFI
Groupe ALPHA

Négociation

Assistance

« A vous la parole »
CSE : une nouvelle instance à l'origine de beaucoup de questions

Contentieux

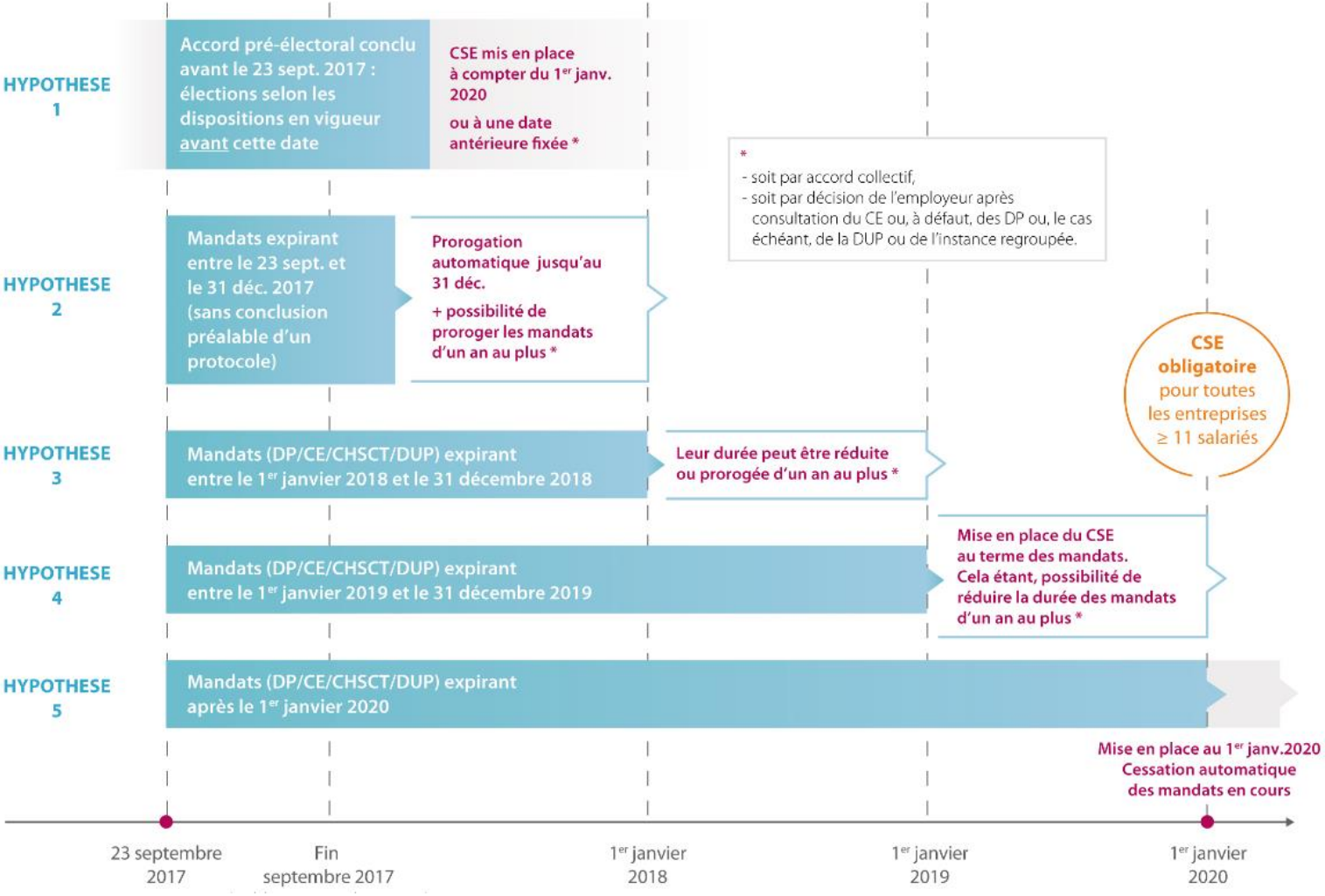
Conseil

Expertise

Formation

Le CSE: c'est quand?

Article 9 de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017

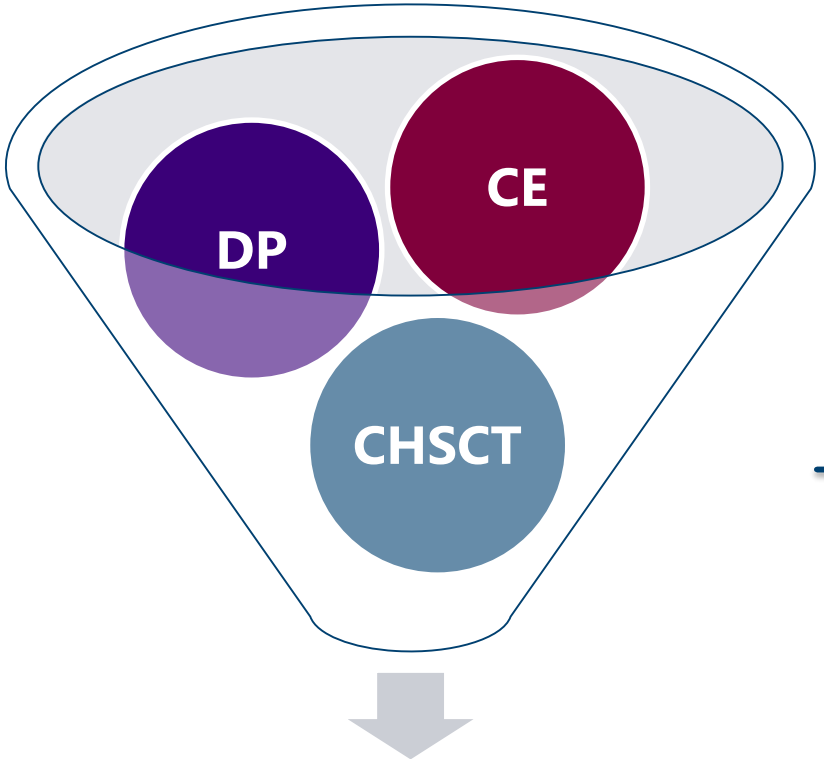


Pour assurer la mise en place du CSE, la durée du mandat des différentes IRP actuelles peut être prorogée ou réduite* de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central.

L'accord collectif ou la décision de l'employeur peuvent fixer, pour le premier cycle électoral suivant la mise en place du CSE, des durées de mandat de représentants des comités d'établissement différentes pour chaque établissement, dans une limite comprise entre 2 et 4 ans.

© ATLANTES – 06-2018

Le CSE c'est quoi ?



Comité Social & Economique

Présenter à l'employeur les <u>réclamations individuelles ou collectives</u> relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Assurer une <u>expression collective des salariés</u> permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Procède à <u>l'analyse des risques professionnels</u>
Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle
Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des <u>actions de prévention</u> du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

© ATLANTES – 06-2018

Comité social et économique

=

Règles de fonctionnement calquées sur l'actuel comité d'entreprise avec distinction entre structures de moins de 300 salariés et 300 et plus

Modalités et fonctionnement

Ordre du jour, régularité des réunions, heures de délégation, budgets et nouvelles règles de calcul, PV, local, formations, règles de remplacement droit à expertise (s), articulation central et établissements …

Composition(voir tableau en annexe sur nombre d'élus), commissions, règlement intérieur

Les suppléants ne participent aux réunions que pour remplacer un titulaire absent

Prérogatives et attributions

Droits d'alerte

BDES et accès à l'information

Délais de consultation

Maintien des consultations récurrentes

Maintien des consultations ponctuelles

© ATLANTES – 06-2018

CSE et commission santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)

Articles L.2315-36 et suivants du Code du travail

- **Une ou plusieurs commissions SSCT, <u>présidée(s) par l'employeur</u>,** est (ou sont) créée(s) au sein du comité dans:
  - les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 cent salariés;
  - les établissements à risques;
  - lorsque l'inspecteur du travail l'estime nécessaire (notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux).
- Les **membres** de chaque commission, au minimum 3 (dont au moins 1 membre du 2ème ou 3ème collège), sont désignés **parmi les membres titulaires ou suppléants** de la délégation du personnel du comité.
- La commission se voit confier, **<u>par délégation</u>** du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

- Un **<u>accord collectif</u>** (exclusivement *majoritaire*) peut fixer les modalités de mise en place de la commission en définissant : le nombre de membres de la commission ; les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice; leurs modalités de fonctionnement…
- En l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions.
- En l'absence d'accord le règlement intérieur du CSE définit les modalités de mise en place, de fonctionnement, et les moyens de la commission.

© ATLANTES – 06-2018

CSE et mise en place de représentants de proximité

Articles L.2313-7 et R.2314-1 du Code du travail

Uniquement par accord

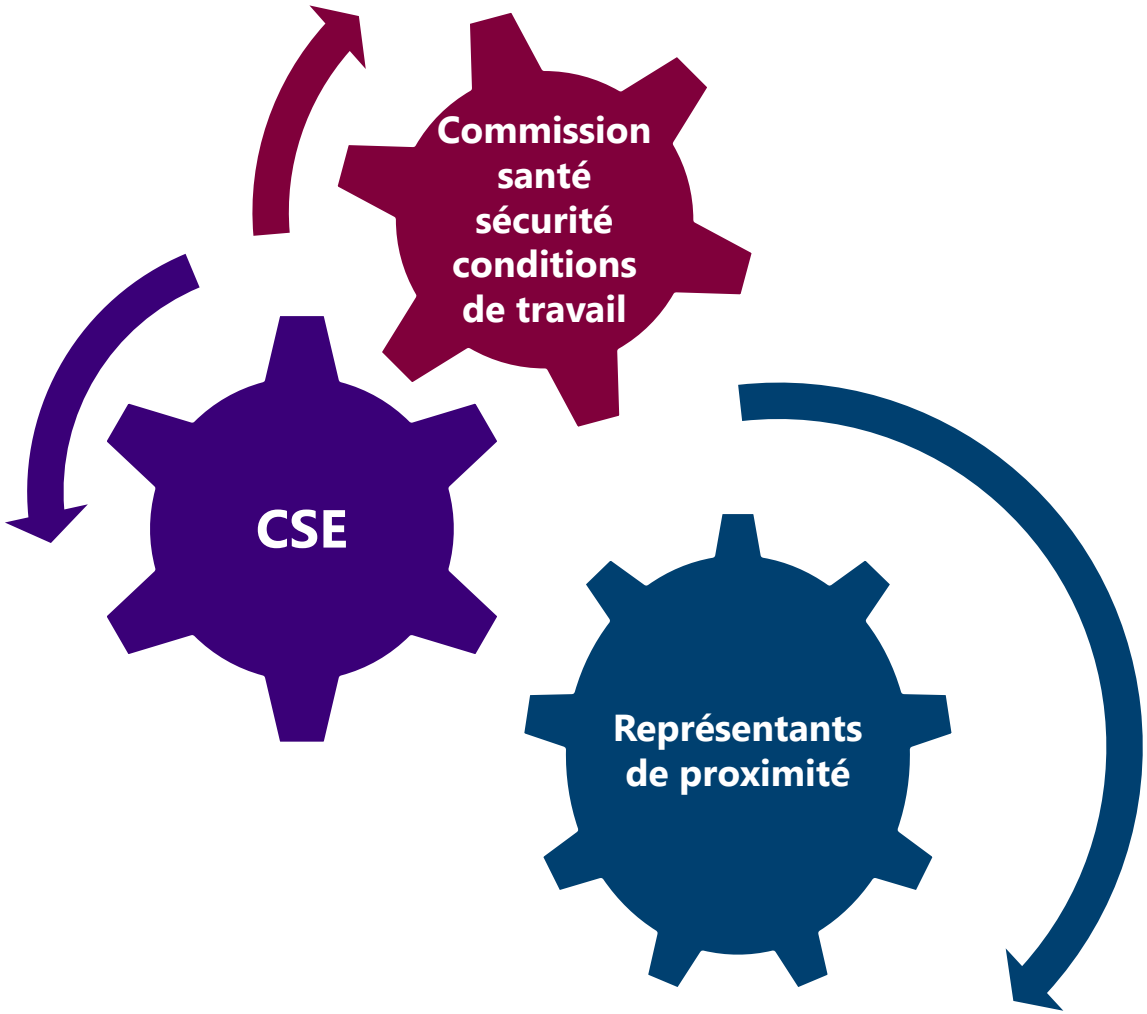
- Il est possible de mettre en place **par accord collectif** exclusivement majoritaire des représentants de proximité.

- Cet accord définit également :
  - 1° Le nombre de représentants de proximité
  - 2° Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité, et de conditions de travail
  - 3° Les modalités de leur désignation
  - 4° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions (Pas d'obligation de prévoir par accord un crédit d'heures de délégation supplémentaires pour les représentants de proximités qui sont également membres du CSE. ***A contrario*, c'est une disposition** à prévoir pour les représentants de proximité non membres du CSE).

- Ils sont **membres du CSE ou désignés par lui** pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

© ATLANTES – 06-2018

Négocier la mise en place de la nouvelle représentation du personnel



Un accord collectif

- détermine le **nombre et le périmètre des établissements distincts**;
- peut porter sur la mise en place de **représentants de proximités** (nombre, attributions notamment SSCT, modalités de désignation et de fonctionnement notamment heures de délégation …)
- peut fixer les modalités de mise en place d'une ou de plusieurs **commissions santé sécurité conditions de travail** (SSCT) (nombre de membres, missions, modalités d'exercice et de fonctionnement (heures de délégation …); moyens …)

© ATLANTES – 06-2018

Préparer sa future organisation

Quand négocier ?

- Avant les élections
- Après les élections
- Avant la négociation du PAP
- En parallèle de la négociation du PAP

Que mettre dans …

- Le protocole d'accord préélectoral ?
- L'accord de mise en place du CSE ?
- Le règlement intérieur du CSE ?

Dans les structures à établissements distincts, comment …

- Définir le nombre et le périmètre des établissements distincts ?
- Articuler les prérogatives du central avec les établissements ?

- **Cette négociation devra *a minima* porter sur :**
  - **Le périmètre de mise en place du CSE (UES / CSE central et CSE établissements …);**
  - **Les représentants de proximité;**
  - **La mise en place de commissions dont la ou les commission (s) SSCT**
- **Déterminer le périmètre de négociation :**
  - **Moyens du CSE**
  - **Attributions du CSE**
  - **Reconnaissance et valorisation des compétences des représentants du personnel**
  - **Droit syndical**
- **Négocier ces éléments dans un ou plusieurs accords**

© ATLANTES – 06-2018

ATLANTES
AVOCATS

SECAFI
Groupe ALPHA

Négociation

Assistance

Annexe

Contentieux

Conseil

Expertise

Formation

Du protocole d'accord préélectoral (PAP) … à l'accord de fonctionnement : par quoi débuter?

PAP

- Nombre de sièges
- Heures de délégation
- Collèges électoraux
- Équilibre H/F

Niveau de mise en place du CSE

- Détermination des établissements distincts
- Représentants de proximité
- Commissions dont CSSCT

Fonctionnement du CSE

- Régularité des réunions
- BDES
- Visio conférence
- Régularité des consultations récurrentes
- Délais de co
- …

© ATLANTES – 06-2018

Nos remarques

- Les nouveaux enjeux doivent conduire chacune des parties à trouver les ressources nécessaires à la construction d'un haut niveau de dialogue social dans chaque entreprise, faute de quoi, cette nouvelle réforme aura des effets contraires aux objectifs annoncés.

- La **négociation d'un accord de droit social** doit constituer pour les mois à venir, un moment clé dans la construction de ce dispositif d'un genre nouveau.

- **Cette étape s'avèrera souvent nécessaire puisque les stipulations des accords d'entreprises et des accords de branches relatives aux anciennes instances <u>cessent de produire effet</u> à compter du 1er tour des élections des membres du CSE.**

- Elle devra également s'articuler avec les accords portant des sujets périphériques dont le PAP.

© ATLANTES – 06-2018

Nos remarques

- **Quand négocier**? Nous vous conseillons de débuter au plus tôt vos négociations afin d'anticiper la mise en place du CSE et de mesurer les incidences des nouveautés législatives sur la structuration de la prochaine représentation du personnel

- Ce temps vous permettra notamment
  - De procéder à un **état des lieux** des règles de fonctionnement, des attributions, des moyens et de la structuration des instances actuelles;
  - De réaliser une **cartographie** de la représentation du personnel actuelle;
  - De faire le point sur les dispositions en vigueur concernant les instances actuelles (accord de dialogue social ou de droit syndical, règlement intérieur du CE ou du CHSCT…)
  - Structurer et préparer la négociation d'un accord organisant le cadre de la représentation du personnel à venir (Comité Economique et Social, représentant (s) de proximité, commission (s) santé sécurité conditions de travail, autres commission obligatoires, consultations récurrentes, valorisation des compétences des élus …)

- **Comment faire** ? Une méthodologie de négociation s'impose.

- La tâche est immense, mais mérite en tout état de cause de prendre le temps de poser les éléments du débat avant d'engager durablement la représentation du personnel. La réussite de ces enjeux permettra une meilleure adhésion des salariés aux évolutions de l'entreprise.

© ATLANTES – 06-2018

Nombre de sièges et heures de délégation

Articles L.2314-7 et R.2314-1 du Code du travail

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation		Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10		3500 à 3749	26	27	702
25 à 49	2	10	20		3750 à 3999	26	27	702
50 à 74	4	18	72		4000 à 4249	26	28	728
75 à 99	5	19	95		4250 à 4499	27	28	756
100 à 124	6	21	126		4500 à 4749	27	28	756
125 à 149	7	21	147		4750 à 4999	28	28	784
150 à 174	8	21	168		5000 à 5249	29	29	841
175 à 199	9	21	189		5250 à 5499	29	29	841
200 à 249	10	22	220		5500 à 5749	29	29	841
250 à 299	11	22	242		5750 à 5999	30	29	870
300 à 399	11	22	242		6000 à 6249	31	29	899
400 à 499	12	22	264		6250 à 6499	31	29	899
500 à 599	13	24	312		6500 à 6749	31	29	899
600 à 699	14	24	336		6750 à 6999	31	30	930
700 à 799	14	24	336		7000 à 7249	32	30	960
800 à 899	15	24	360		7250 à 7499	32	30	960
900 à 999	16	24	384		7500 à 7749	32	31	992
1000 à 1249	17	24	408		7750 à 7999	32	32	1024
1250 à 1499	18	24	432		8000 à 8249	32	32	1024
1500 à 1749	20	26	520		8250 à 8499	33	32	1056
1750 à 1999	21	26	546		8500 à 8749	33	32	1056
2000 à 2249	22	26	572		8750 à 8999	33	32	1056
2250 à 2499	23	26	598		9000 à 9249	34	32	1088
2500 à 2749	24	26	624		9250 à 9499	34	32	1088
2750 à 2999	24	26	624		9500 à 9749	34	32	1088
3000 à 3249	25	26	650		9750 à 9999	34	34	1156
3250 à 3499	25	26	650		10000	35	34	1190

Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant **des dispositions légales** au regard de l'effectif de l'entreprise.

Le nombre d'heures de délégation ne peut être inférieur à **dix heures** par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à **seize heures** dans les autres.

© ATLANTES – 06-2018

Assistance à la négociation d'un accord de dialogue social par SECAFI

Notre accompagnement vous apportera :

Une **compréhension globale** des enjeux et des conséquences possibles de la mise en œuvre des ordonnances Macron au sein de votre entreprise.

Une **méthodologie de négociation** pour vous préparer efficacement (priorités à traiter et objectifs à se fixer collectivement).

Un **conseil** pour vous aider à faire émerger des propositions communes, à faire converger quand c'est possible les points de vue entre OS, DP, CE et CHSCT afin d'être plus efficaces en négociation.

Un **appui des partenaires sociaux** tout au long du processus de négociation (relevé de décisions, préparation des étapes suivantes, bonnes pratiques issues d'autres entreprises).

Nous pouvons également, au travers de notre partenariat avec le **cabinet d'avocats Atlantes**, mobiliser des avocats et des compétences spécialisées pour sécuriser les éléments juridiques relatifs à cette négociation (étude de projets d'accord, rédaction de contre-propositions). Bien sûr, nous pouvons également travailler avec votre avocat si vous en disposez déjà d'un.

Une aide à la mise en place du CSE (2/2)

Identification des objectifs

- Entretiens collectifs et/ou individuels avec les organisations syndicales
- Entretien(s) collectif(s) avec des représentants du personnel (CE, CHSCT, DP, DS) à l'échelon local et national
- Entretien avec des représentants de la Direction (DRH, DRS)

Etude d'impacts

- Analyse documentaire : étude des accords de dialogue social ou similaires actuels dans l'entreprise, effectif de la société, règlement intérieur des instances, résultat des dernières élections professionnelles et cartographie existante des instances
- Synthèse des impacts des ordonnances et mise en perspective

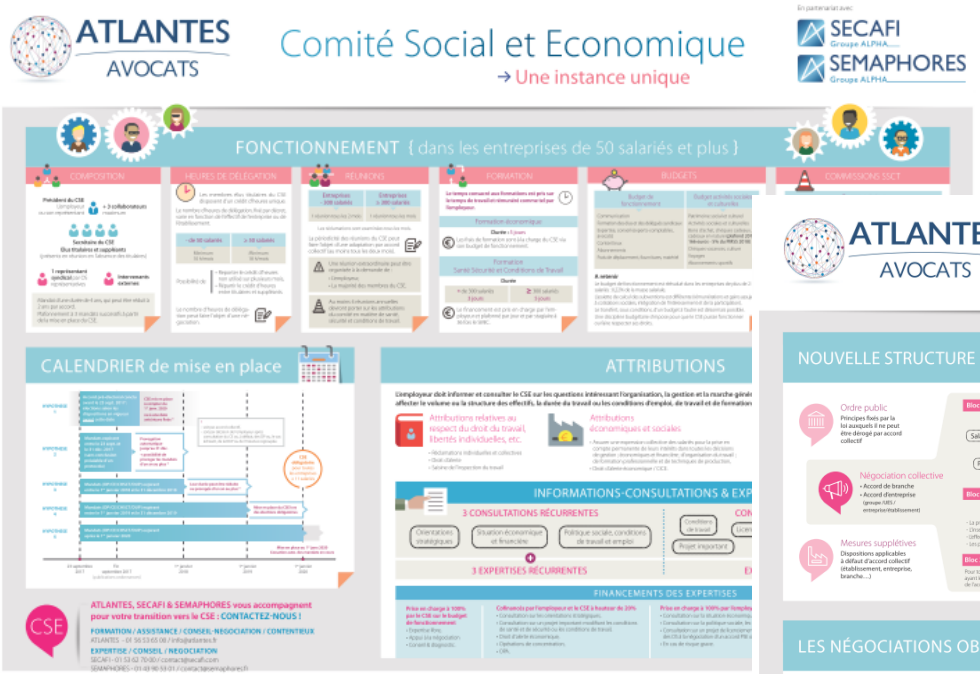
Co-construction de la cible

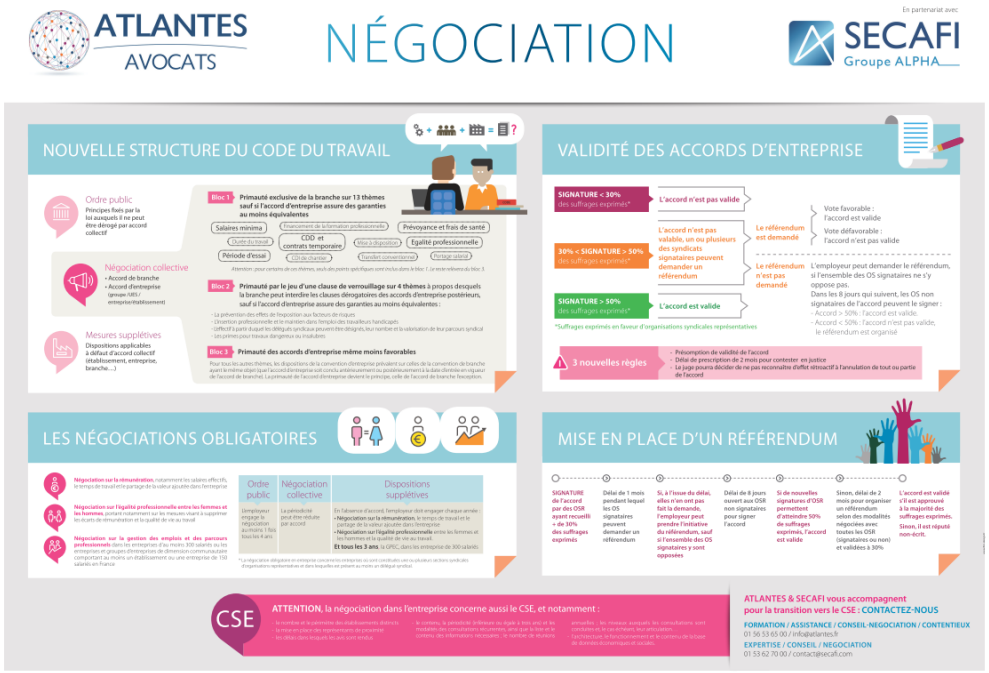
- Animation de groupes de travail participatifs pour définir l'architecture cible du dialogue social et les moyens associés
- Etude du projet de la direction (si disponible)

Assistance à la négociation

- Option 1 : appui-conseil à distance et relecture des versions de l'accord
- Option 2 : accompagnement à la préparation des réunions de négociation, appui à la rédaction de contre-propositions d'accord ou de parties d'accord
- Option 3 : accompagnement à la négociation (réunions préparatoires et présence en réunion de négociation), rédaction des comptes-rendus et appui à la rédaction de l'accord

N’oubliez pas vos posters !





ATLANTES – SECAFI - SEMAPHORES

Formation

En nos locaux ou sur votre site,
dans toute la France

Nouveau parcours du CE au CSE

Juridique

Assistance téléphonique au quotidien,
conseil, négociation et contentieux

Testez gratuitement
notre service juridique

Conseil

Accompagnement dans la mise
en place du CSE

Retrouvez ces prestations dans notre Box CSE

Leslie GOSSART

01 56 53 65 11

© ATLANTES – 06-2018

CONTACTS :

SECAFI

Jean Matthieu SASSIER
06 16 53 41 79
Jm.sassier@secafi.com