ATLANTES
AVOCATS

# Nouveaux élus du CSE : les bases pour réussir sa mandature

- Conférence

# SOMMAIRE

**Qui fait quoi?**

Maitriser le cadre d'intervention du CSE et de l'ensemble des acteurs de la représentation du personnel

**Avec quels moyens?**

Identifier et savoir utiliser les moyens (heures de délégation, budgets, formation)

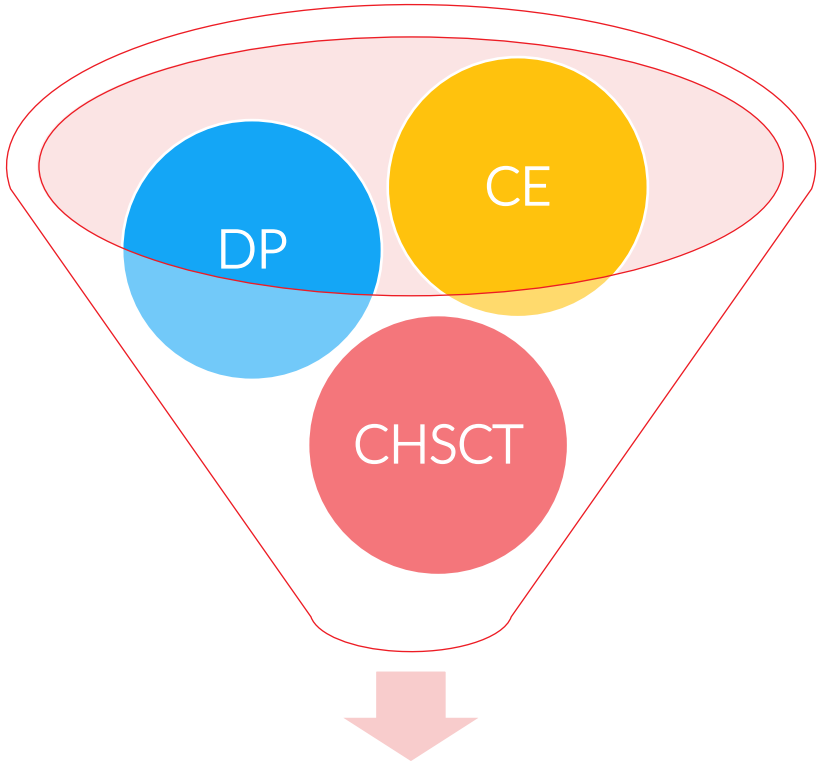
**Comment?**

S'organiser et se faire accompagner par un expert

Communiquer

ATLANTES AVOCATS

# INTRODUCTION : le CSE c'est quoi ?




Comité Social & Economique

Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives 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 expression collective des salariés 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 l'analyse des risques professionnels

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 actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

ATLANTES AVOCATS

ATLANTES AVOCATS

# Quel est le champ d’intervention du CSE ?

# Maitriser votre cadre d'intervention



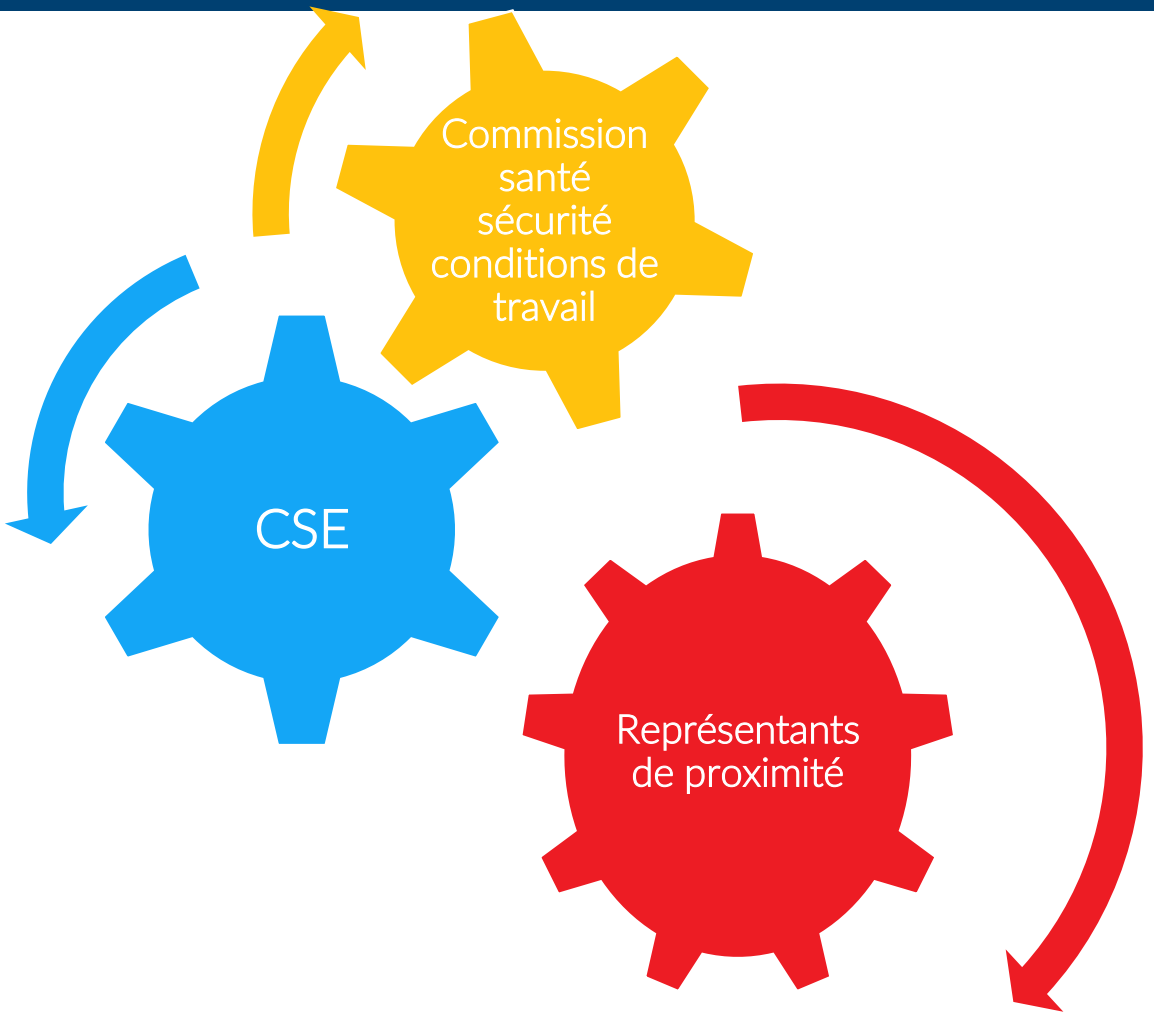
## Prendre connaissance des documents utiles relatifs au fonctionnement du CSE

- L'accord de fonctionnement du CSE (focus : sur les procédures d'information-consultation) ;
- Le règlement intérieur du CSE ;
- Ordres du jour et procès-verbaux des réunions du CSE ;
- Rapport de fin de mandat de la mandature précédente ;
- Vérifier l'accès et le contenu de la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

Faire le point sur les sujets en cours au moment du renouvellement des mandats (notamment les sujets santé, sécurité, éventuels litiges judiciaires…)

# Maitriser votre cadre d'intervention






Les **objectifs** :

- Identifier les règles de fonctionnement et les missions du CSE et les spécificités éventuelles :
- **Focus** sur les attributions santé, sécurité et conditions de travail  &Réclamations individuelles ou collectives
- Présence de Représentants de proximité? Attributions, moyens
- Commission santé, sécurité et conditions de travail, articulation et répartition des missions

ATLANTES AVOCATS

ATLANTES AVOCATS

# Quels sont les moyens du CSE ?

# Les budgets du CSE

Articles L.2315-61 et suivants ; L.2312-81 et suivants du Code du travail

**Deux budgets distincts - indépendants**

## Budget dit « de fonctionnement » :

- Minimum de montant fixé par la loi : **0.2% de la masse salariale brute annuelle** (0,22% pour les entreprises d'au moins 2000 salariés).
- **Permet au comité de fonctionner**
- *Ex: rémunérer une sténodactylo, un expert à la préparation des travaux, un avocat…*
- *Ex: acheter des fournitures supplémentaires pour le local,*
- *Ex: rembourser les frais de déplacements, hors plénières, des élus.*
- **Impossibilité de financer des activités sociales et culturelles pour les salariés.**
- **Possibilité,** après délibération à la majorité des membres titulaires CSE présents, **de financer les formations des représentants de proximité et des DS**

## Budget dit « social » :

- **Pas obligatoire légalement** donc pas de montant minimum prévu par la loi (il peut être mentionné dans la CCN).
- Le budget est calculé soit en €, soit en % de la masse salariale, en fonction des dépenses en matières sociales et culturelles que l'employeur effectuait de lui-même avant la mise en place du 1er CSE.
- Lorsqu'il existe, l'employeur verse chaque année une contribution dont les **modalités de calcul sont définies par accord d'entreprise,**
- A défaut d'accord, le rapport de la contribution à la masse salariale ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente
- **Permet au CSE de financer les ASC destinées aux salariés et les frais annexes.**

ATLANTES AVOCATS

# Les droits à formation des membres du CSE

Articles L.2315-63 ; L.2145-6 ; L.2315-40 ; R.2315-9 et suivants du Code du travail

- **Formation économique** : 5 jours au profit des membres titulaires du CSE élus pour la première fois, financé par le **budget de fonctionnement** et rémunéré comme du temps de travail effectif (cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale)

- **Formation économique, sociale et syndicale** : 12 jours par an, par salarié. L'employeur est tenu de maintenir le salaire des salariés.

- **Formation en santé, sécurité et conditions de travail: prise en charge par l'employeur (dans des conditions prévues par décret) :**
  - Pour le premier mandat et quelque soit la taille de l'entreprise : 5 jours (mini)
  - Mandat renouvelé :
    - ✓ 3 jours pour chaque membre du CSE ;
    - ✓ 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises de plus de 300 salariés
  - Ce congé devra être pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois

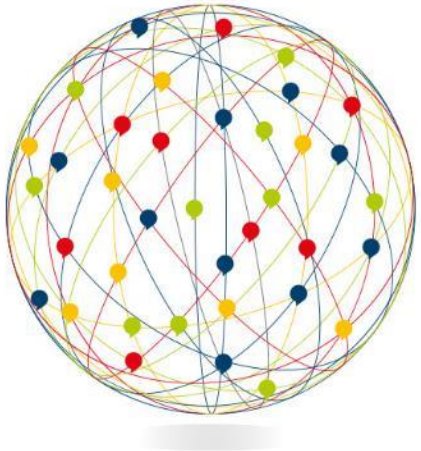
ATLANTES AVOCATS

# Heures de délégation

Articles R.2315-3 et suivants du Code du travail

## Report et partage des heures de délégation

- Possibilité de répartir les heures, entre titulaires, et avec les membres suppléants
- Possibilité d'utiliser les heures de délégation sur une durée supérieure au mois dans une limite de 12 mois au maximum.
- Mais dans ces deux cas, ces possibilités ne peuvent conduire un membre à disposer dans le mois de plus de **1 fois et demi** le crédit d'heures de délégation dont il bénéfice.
- L'utilisation des heures ainsi cumulées oblige le représentant du personnel à **informer l'employeur au plus tard 8 jours** avant la date prévue de leur utilisation.



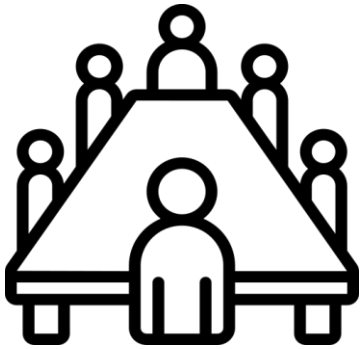
ATLANTES

AVOCATS

# Comment s’organiser ?

# Planifier & tenir des réunions préparatoires

- **Les réunions préparatoires** ne sont pas prévues par la loi, et ne sont donc pas obligatoires. Pour autant, **elles sont fortement recommandées**.

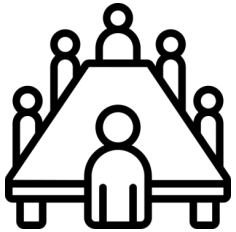


- Objectifs :
  - se répartir les recherches à effectuer par rapport à l'ordre du jour
  - se répartir les rôles de chacun (en réunion/groupes de travail)
  - tenir informés les suppléants
  - en cas de remise d'informations par la direction, les étudier, en vérifier la lecture et identifier les questions
  - de contacter son syndicat, son expert comptable, son juriste ou son avocat afin d'obtenir des conseils à appliquer lors de la réunion plénière.
  - travailler la redaction des avis

➢ **Un collectif bien préparé sera plus à l'aise face à la direction**, et il est certain que l'issue des débats s'en fera ressentir.

ATLANTES AVOCATS

# Sécuriser le fonctionnement du CSE



- Détermination des **sujets prioritaires** / récurrents à aborder en réunion ordinaire
- Encadrer la remise des informations :
  - Accessibilité BDESE,
  - Délai de mise à jour,
  - Adapter la nature et le contenu des informations à la culture et aux enjeux de l'entreprise.
- Positionner les 3 consultations récurrentes et les réunions de la CSSCT-RP
- Déterminer **un calendrier de réunions**, le délai de consultation, de remise de l'ordre du jour et des documents en amont de la réunion
- Réfléchir à la communication du CSE (PV affichage, intranet, flash infos…)

ATLANTES AVOCATS

# Se faire accompagner d'un expert & monter en compétence

- **Se faire accompagner par un expert tout au long de la mandature** au travers de l'assistance juridique
  - Expert libre pris en charge par le CSE (budget de fonctionnement)

- **Créer une base documentaire sur les règles applicables** : la CCN, les accords d'entreprise, règlement intérieur de l'entreprise, inventaire des usages, DUERP

- **Se faire accompagner par un expert** (« expert-comptable » ou « expert habilité/agréé »), **lors des consultations récurrentes/ponctuelles :**

  - **Les frais d'expertise sont pris en charge par l'employeur (à 100%) concernant** :
    - la consultation sur la situation économique et financière ;
    - la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ;
    - lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

  - **Les frais d'expertise sont pris en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20% et par l'employeur, à hauteur de 80%,** dans les autres cas et consultations ponctuelles, notamment :
    - la consultation sur les orientations stratégiques.
    - en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé, sécurité/de travail

ATLANTES AVOCATS

# Pourquoi choisir Atlantes ?

- Nos juristes et avocats défendent, accompagnent et forment **exclusivement** les élu.e.s, les salariés et les syndicats
- **Le Routard nous a fait confiance**, avec notre partenaire Secafi, pour co-écrire le 1er guide du Routard des CSE
- Atlantes reconnu **cabinet « incontournable » par les représentants du personnel** (élus de CSE et syndicats)

\+ de 5.000 représentants du personnel formés chaque année depuis plus de 10 ans

\+ de 800 instances représentatives du personnel accompagnées et défendues dans nos missions de conseil et contentieux

\+ de 15.000 questions résolues par an dans le cadre de l'assistance juridique aux CSE

… et pour son conseil **par le magazine Décideurs ;-)**

Votre contact – 01 56 53 65 00
contact@atlantes.fr - www.atlantes.fr