



Le **+** syndical

Administratifs, Techniciens, Maîtrises, Ingénieurs et Cadres

JANVIER 2019

Le savez-vous ?

CSE = CE + DP + CHSCT

Dans tous les cas nous devons résoudre l'Équation...

Vous n'aurez plus les instances représentatives du personnel comme vous les connaissez actuellement et ce depuis un demi-siècle. Les CE, DP et CHSCT ont vécu et c'est le Comité Social et Économique (CSE) qui se met en place partout en France et fusionne ces 3 instances.

La nouvelle instance du personnel va s'imposer à toutes les entreprises

L'organisation en CSE, Nouvelle, Unique et Obligatoire instance de représentation du personnel, qui EFFACE donc les CE, CHSCT, DP, s'impose à toutes les entreprises ; dès la fin des mandats actuels des élus du personnel et au plus tard le 31 décembre 2019.

Le CSE, composé de l'employeur et d'une délégation du personnel élue, a pour missions :

- d'assurer l'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

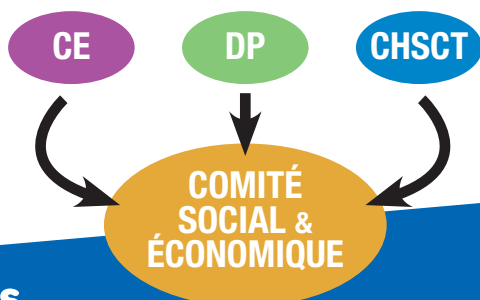
- d'exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent, en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (Cice), en matière économique et en matière sociale
- d'assurer et contrôler la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés et de leurs familles, quel qu'en soit le mode de financement.

AUJOURD'HUI

- 3 instances distinctes : CE, DP et CHSCT.
- Désignations possibles au CE : 1 secrétaire + 1 secrétaire adj. + 1 trésorier + 1 trésorier adj.

DEMAIN

- 1 seule instance : le CSE.
- Désignations limitées à 1 secrétaire + 1 trésorier.
- Conserver des instances séparées même par accord sera impossible.



Le principe général est de mettre en place le CSE pour renouveler les 3 instances existantes, par des élections au plus tard le 31 décembre 2019.

Le CHSCT disparaît comme instance autonome

Les sociétés* devront mettre obligatoirement en place une Commission Santé-Sécurité-Conditions de Travail (CSSCT).

Les membres de cette commission sont désignés par le CSE nécessairement parmi ses membres titulaires ou suppléants. La désignation se fait à la majorité des membres du comité présents, pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Les questions de santé, sécurité et conditions de travail doivent au moins être abordées quatre fois par an dans les réunions du CSE.



Le CHSCT est une personne morale distincte avec droit à consultation, droit d'expertise, droit d'agir en justice, etc.



Le CHSCT devient une commission CSSCT, sans personnalité morale et reprendra une partie des prérogatives de l'ancien CHSCT, sous délégation du CSE.

Réunions du CSE, consultation de l'instance unique et Procès Verbal

Le CSE* présidé par l'employeur est réuni au moins une fois par mois.

L'ordre du jour des réunions établi par le Président et le Secrétaire au minimum 3 jours avant, est communiqué par le président aux membres du comité, titulaires et suppléants.

Le + syndical : La CFE-CGC demandera l'ouverture d'une négociation d'un accord communément appelé « de droit syndical » pour favoriser la présence des suppléants aux réunions.



Les élus Titulaires et Suppléants siègent à toutes les réunions des CE et DP.



Sauf pour remplacer un titulaire, les suppléants n'ont plus le droit de siéger aux réunions du CSE.

Les 3 grandes consultations annuelles du CE sont reprises pour le CSE :

- orientations stratégiques,
- situation économique et financière,
- politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.



La commission économique est présidée par un salarié élu titulaire.



Cette commission sera désormais présidée par l'employeur.

En outre, en cas d'accord sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle Emploi et Compétences), ce thème ne sera plus abordé lors de la consultation sur les orientations stratégiques.

Le secrétaire du CSE doit transmettre à l'employeur le procès-verbal de la réunion du comité dans un délai, à partir de la réunion, de 15 jours habituellement, 3 jours en cas de PSE et 1 jour en cas de redressement ou liquidation.

Attention ! Un accord d'entreprise peut définir le fonctionnement du CSE :

- la périodicité des réunions (nombre de réunions annuelles)
- les niveaux auxquels les consultations sont menées
- les délais de rendus de l'avis du CSE
- le contenu, l'organisation et les modalités d'accès de la base de données économiques et sociales (BDES).



L'employeur a l'obligation d'envoyer aux élus CE les rapports en vue des consultations.



L'employeur n'a plus cette obligation, il abondera une BDES (Base de Données Économiques et Sociales). Il faudra aller chercher ces éléments dans la BDES, dont la mise à jour sera certainement à contrôler...

Les DP n'existeront plus : des Représentants de Proximité peuvent être négociés

Les représentants de proximité peuvent être des membres du CSE ou des salariés de l'entreprise désignés par lui.

Un accord d'entreprise peut prévoir des «représentants de proximité» mais exclut leur élection directe par les salariés. Mais attention ! L'employeur n'a pas l'obligation de négocier un tel accord et dans ce cas, vous n'aurez pas de RP (ex DP).

Si texte il y a, il devra fixer le nombre de ces représentants, leurs modalités de désignation et de fonctionnement (crédit d'heures), et leurs prérogatives.

Oui. Les représentants de proximité sont des salariés protégés, même lorsqu'ils ne sont pas membres du comité social et économique. Le licenciement d'un représentant de proximité ou d'un candidat aux fonctions de représentant de proximité ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.



Depuis 50 ans, les Délégués du Personnel sont élus par les salariés et assurent une présence indispensable de proximité. Ils réclament et revendiquent les droits des salariés auprès de la Direction, qui avait obligation d'organiser des réunions une fois par mois.



Les DP n'existeront plus en tant qu'instance représentative du personnel élue, mais pourront être remplacés par des salariés désignés par accord d'entreprise, mais rien n'est garanti. Les réunions mensuelles DP/Direction n'existeront plus.

Le budget du Comité Social et Économique

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE, est doté de la personnalité civile. Il peut donc gérer son patrimoine et agir en justice.

Le CSE disposera d'un budget destiné à :

- permettre son fonctionnement,
- financer les activités sociales et culturelles

Toutes deux sont calculées sur la base de la masse salariale brute de l'entreprise.

Le budget de fonctionnement reçoit 0,2% de la masse salariale de l'entreprise, comme la majorité des CE. À partir de 2 000 salariés, cette subvention est portée à 0,22%.



Depuis des années, la justice se bat contre les employeurs récalcitrants pour imposer le compte 641 comme base légale du calcul des budgets du comité d'entreprise (CE).



Le calcul reposera désormais sur la masse salariale (DSN** = le successeur de la DADS**) et non plus sur le compte 641. Autrement dit, seules les rémunérations soumises aux charges et cotisations sociales seront prises en compte pour le calcul des budgets. Seront donc exclues de l'assiette :

- les indemnités légales et conventionnelles liées à la rupture du contrat de travail
- les indemnités légales transactionnelles et conventionnelles de licenciement
- la rémunération des salariés extérieurs mais intégrés de manière étroite et permanente aux salariés de l'entreprise utilisatrice.

L'assiette de calcul des budgets versés au CSE va être modifiée et sera défavorable.

À noter que les sommes versées aux salariés et correspondant aux primes d'intéressement et de participation devront être incluses dans la masse salariale, mais cela ne suffira pas à compenser la perte des autres sommes jusqu'alors incluses dans la base de calcul des budgets CE (futur CSE).

Nouveauté : le CSE peut décider par délibération de transférer tout ou partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles ou inversement.

Le risque de cette nouvelle mesure est de voir certains CSE réduire au minimum leurs dépenses de fonctionnement dans le but de conserver un maximum de reliquat pour la gestion de leurs activités sociales. La réduction des dépenses du fonctionnement implique donc une baisse :

- de la formation des élus
- de la documentation
- du recours à l'expert dans le cadre des nombreuses missions d'assistance au CSE qui seront désormais cofinancées à hauteur de 20% par l'instance unique CSE.



il en sera autrement pour le CSE. Ainsi, avec la fin de la stricte séparation des deux budgets et la modification de leur assiette de calcul, le rôle économique du CSE sera affaibli.

Dans tous les cas, le budget de fonctionnement du CSE va connaître une baisse significative !

La nouvelle instance CSE devra financer une partie des expertises

Un accord détermine, pour une ou plusieurs années, le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes du CSE.

Restent financées en totalité par l'employeur les expertises relatives :

- à la consultation sur la situation économique et financière,
- à la consultation sur la politique sociale,
- au PSE ou licenciement collectif,,
- et en cas de risque grave.

A l'exception du PSE (auquel cas la DIRECCTE est compétente), l'employeur peut saisir le juge dans les 10 jours s'il veut contester :

- la délibération du CSE sur l'expertise;
- le choix de l'expert;
- le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise;
- le coût final de l'expertise.



Les expertises sont financées en totalité par la Direction.



Les expertises seront co-financer à hauteur de 20% par le CSE, c'est le budget calculé sur la masse salariale des salariés et dédié au fonctionnement du CSE qui sera ainsi impacté.

Apparition du Co-Financement 80% / 20%

ATTENTION : Dans les autres cas, le CSE devra participer, à hauteur de 20% (montant non plafonné), au coût d'une expertise qu'il décide de lancer.

Cela concerne par exemple les expertises :

- en cas de projet important modifiant les conditions de travail, fréquent actuellement pour les expertises CHSCT;
- en cas d'OPA,
- en cas de droit d'alerte économique,
- sur les orientations stratégiques, etc.

Là encore, le budget de fonctionnement va être impacté au détriment des salariés !

CSE = CE + DP + CHSCT
Plus qu'une évolution, c'est une Révolution

Nombre d'élus et crédits d'heures : les chiffres

NOMBRE DE MANDATÉS en baisse = CHARGE DE TRAVAIL en hausse...

Dans toutes les entreprises en France et pour toutes organisations syndicales confondues, c'est l'effectif global de l'entreprise des 1^{er}, 2^e et 3^e collèges qui déterminera le nombre d'élus titulaires et suppléants.

Dans le cas de salariés élus au forfait jours, leur crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Seul le PAP peut modifier, à la hausse mais aussi à la baisse, le nombre de membres ou le volume individuel des heures de délégation.

LIMITATION DE LA DUREE DES MANDATS : sauf accord contraire et excepté faite des entreprises de moins de 50 salariés, les membres du CSE, élus pour 4 ans, ne peuvent pas accomplir plus de 3 mandats successifs ou, si les mandats ont une durée inférieure à 4 ans, pas plus de 12 ans au total.

La diminution du nombre de sièges, va obliger nos élus de demain à faire plus d'heures... Ils devront donc gérer et équilibrer au mieux leurs 3 temps de vies : syndical, professionnel et privé.

Exemple pour une entreprise dont l'effectif est compris entre 500 et 599 :

AUJOURD'HUI

- 40 élus Titulaires et Suppléants.
- Un élu a en moyenne 16 heures de délégation.

DEMAIN

- 14 élus en moins, soit 26 au total au lieu de 40.
- Un élu aura en moyenne 24 heures de délégation.

Un Conseil d'Entreprise pouvant négocier tous les sujets

Les ordonnances Macron et la réforme du dialogue social dans les entreprises ne prévoient pas uniquement la fusion des IRP actuelles en un CSE, elles incluent également la possibilité de mettre en place un Conseil d'Entreprise (à ne pas confondre avec le CE actuel).

Pour pouvoir créer un Conseil d'Entreprise, le CSE doit d'abord être opérationnel. En effet, cette nouvelle institution est considérée comme un dérivé du CSE et non pas comme une entité à part entière. **Toutefois, si un conseil d'entreprise est créé, celui-ci viendra entièrement remplacer le CSE.**

Un accord d'entreprise majoritaire peut mettre en place un Conseil d'Entreprise. Dans ce cas, le CSE pourra, à la place des délégués syndicaux, négocier, conclure et réviser un accord collectif pour le Conseil d'Entreprise. Une attribution supplémentaire que le CSE ne possède pas.

La CFE-CGC ne négociera pas un tel accord et s'oppose à la création d'un Conseil d'Entreprise qui viendra se substituer aux Délégués Syndicaux. La CFE-CGC reste fondamentalement attachée au droit à la négociation collective par un canal autonome et indépendant incarné par le DS.

En tant que dérivé du CSE, le conseil d'entreprise possède donc les mêmes attributions et les mêmes règles de fonctionnement, avec en plus la possibilité d'être un acteur de la négociation collective.

AUJOURD'HUI

Ce sont les DS, désignés par les Syndicats, qui ont la prérogative de négocier, conclure et réviser les accords dans l'entreprise ou l'établissement. C'est un gage de sécurité et de transparence pour les salariés d'avoir des délégués choisis, expérimentés, supportés juridiquement et surtout indépendants.

Par son mandat syndical, le négociateur syndical se situe moins dans la relation de subordination qui existe avec l'employeur.

DEMAIN

La mise en place du Conseil d'Entreprise ne fait pas disparaître le mandat des délégués syndicaux, mais ceux-ci perdent en revanche le droit de négociation. Une fois mise en place, l'institution CE peut tout négocier, avec ses propres règles de validité, sans passer par le canal syndical.

Dans un contexte plus défavorable qu'aujourd'hui, il faudra demain bien choisir vos élus qui continueront à vous défendre, vous représenter et porter vos idées...



METALLURGIE
Le + syndical

CONTACT

DSC-CFE-CGC@ariane.group

Pour rester dans l'action Osez CFE-CGC

