

Le CSE - Durée de l'accord libre

DURÉE DU MANDAT (entre 2 et 4 ans)

L.2314-34

La baisse de la durée des mandats rend encore plus nécessaire :

- d'organiser le **repérage des militants**
- de prévoir leur **montée en compétences** (formation syndicale notamment)
- d'organiser l'**accompagnement des parcours** des militants (3 mandats maximum dans les entreprises de plus de 300 salariés – soit entre 6 et 12 ans)
- de s'inscrire dans une logique de **renouvellement**.

ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS nombre et périmètre

L.2313-2 & L.2232-12

Importance de définir, dans la négociation d'un accord :

- un **périmètre** au plus proche des intérêts des salariés
- une **représentation** de tous les établissements distincts au sein du CSE central (R.2316-1 du Code du Travail).

CSE AU NIVEAU DE L'UES

L.2313-8 & L.2232-12

La négociation d'un accord créant un CSE au niveau de l'UES peut être efficace pour travailler sur des **problématiques communes** aux salariés d'entreprises voisines, mais n'évoluant pas dans le même secteur.

CSE INTER-ENTREPRISES

L.2313-9

Un CSE au niveau inter-entreprises peut permettre de travailler sur des **problématiques communes** aux salariés d'entreprises voisines, mais n'évoluant pas dans le même secteur.

REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

L.2313-7 & L.2232-12

Sans accord, pas de représentants de proximité. L'accord devra aussi prévoir les **modalités et moyens d'exercice** du mandat. Les représentants de proximité doivent aussi être des leviers de syndicalisation au sein de leur établissement.

COMMISSION(S) SANTÉ, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL

L.2315-41 (plus de 300 salariés)
L.2315-43 (moins de 300 salariés)

La santé et les conditions de travail sont des **thèmes majeurs** du dialogue social. Dans l'enquête Parlons Travail, 44,4 % des répondants disent qu'ils attendent de leurs élus qu'ils interviennent pour améliorer leurs conditions de travail. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, la loi prévoit à minima 4 réunions annuelles du CSE portant en tout ou partie sur les attributions SSCT :

- importance d'**investir ces réunions**
- de **négocier** davantage de réunions annuelles en fonction des réalités de l'entreprise
- de prévoir que le **CSE soit décisionnel** pour désigner un expert ou technicien.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, un **accord permet de créer une commission SSCT** ou d'adapter les attributions de cette commission (en s'appuyant sur le médecin du travail et l'Inspection du travail pour peser). La demande de création s'appuiera sur un état des lieux construit en associant les représentants de proximité.

COMMISSIONS SUPPLÉMENTAIRES

L.2315-45

Seul l'accord permet la mise en place de **commissions supplémentaires** (handicap, discriminations, numérique/digital...). L'accord permet aussi au CSE (et non seulement à l'employeur) d'associer des experts et des techniciens (avec voix consultative).

CONSULTATIONS RÉCURRENTES DU CSE ET CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES AU NIVEAU DU GROUPE (L.2312-20)

L.2312-19

L'accord permet :

- la mise en place d'un **agenda social** adaptant le cycle des consultations pour pouvoir se préparer en amont. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la périodicité de consultation peut aller de 1 à 3 ans.
- la **négociation des niveaux** auxquels les consultations sont conduites et leur articulation (local, établissement, entreprise, groupe...).

CONSULTATIONS PONCTUELLES DU CSE

L.2312-55

Négocier un **droit à l'expertise de qualité** (et revendiquer un financement à 100%) pour agir dans le cadre des consultations ponctuelles.

BDES

L.2312-21

Il est important :

- de réaliser un **état des lieux** des informations utiles en fonction des priorités et des réalités de l'entreprise.
- Le recours à une expertise technique BDES « en continu » peut être mis à l'ordre du jour du CSE (dans le cadre de l'expertise associée aux 3 consultations récurrentes) pour un décryptage des données utiles au fil du temps.
- De (re)négocier, dans un second temps, un **accord BDES**. Mais attention, un accord BDES peut dispenser l'employeur d'envoyer un rapport écrit aux élus. De la même manière, il peut permettre à l'employeur d'écarter deux rubriques : la sous-traitance (« partenariats ») et les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

ASC contribution employeur

L.2312-81

répartition entre CSE d'établissements

L.2312-82

ASC - compétences respectives du CSE central et des CSE d'établissement

L.2316-23

10% du budget de fonctionnement du CSE peut être consacré aux ASC. Une mesure à surveiller de près pour éviter les dérives.

Un accord fixe le **montant des budgets**, leur **répartition** (entre CSE d'établissement) et les **compétences** respectives du CSE central et des CSE d'établissement. À défaut d'accord, seul le critère de la **masse salariale** (et non de l'effectif) pourra être pris en compte pour le calcul du budget, ce qui pénalisera les établissements où la masse salariale est faible (malgré un effectif élevé).

EXPERTISES SUR LES CONSULTATIONS RÉCURRENTES

L.2315-79

Dans la construction du cahier des charges :

- Être vigilant sur les **références des experts** (habilités, agréés ou pas encore habilités).
- Les équipes syndicales sont invitées à se rapprocher de leurs syndicats afin de disposer de la **liste des experts** avec lesquels la CFDT est en partenariat.

AUTRES EXPERTISES (+ 300 salariés) expert technique en vue de préparer la négo égalité F/H

L.2315-95

Lors de la négociation d'un accord :

- éviter de « s'enfermer » en fixant avec l'employeur un nombre d'expertises « forfaitaire », mais plutôt un **droit à l'expertise en continu**, au fil de l'eau.
- Fixer le **déroulement de l'expertise** (délais, rapport, accès aux informations, conditions de réalisation en cas d'expertises multiples...).
- Éventuellement des **délais d'intervention plus longs** (3 mois en cas d'intervention d'un expert, 4 mois en cas d'une intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissements)
- En cas de rapport d'expertise unique, s'assurer que le CSE demeure **maître** dans le choix de tous les experts.

L'accord peut aussi permettre au CSE d'établissement d'être consulté (et donc de recourir à l'expertise) au-delà de la consultation sur la politique sociale en cas de mesures d'adaptation spécifiques.

CONSEIL D'ENTREPRISE

Durée de l'accord indéterminée

MODALITÉS DES NÉGOCIATIONS AU NIVEAU DES ÉTABLISSEMENTS



L.2321-1 (Mise en place)
L.2321-3 (Thèmes soumis à avis conforme)
L.2321-4 (Heures de délégation)
L.2321-6 (Indemnisation)
L.2321-7 (Composition de la délégation)
L.2321-8 (Périodicité)
L.2321-9 (Règles de validité des accords)

La CFDT salue le fait que le conseil d'entreprise puisse être mis en place par **accord majoritaire**. La mobilisation des équipes à tous les niveaux de l'entreprise, avec la section syndicale et les administrateurs salariés quand ils existent, doit permettre de mesurer l'intérêt d'une telle instance, et ce qu'elle devrait y traiter dans l'objectif de peser sur la stratégie de l'entreprise dans toutes ses dimensions.

Conditions de validité



Accord d'entreprise majoritaire (+50% des suffrages au 1^{er} tour des élections) avec possibilité de validation d'un accord minoritaire par **référendum** (plus de 30% des voix pour la validation par référendum)



Accord collectif interentreprises unanime entre employeurs et OS représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental



Accord d'entreprise majoritaire (+50% des suffrages au 1^{er} tour des élections) **sans possibilité de référendum**



Accord employeur avec majorité des membres élus du CSE