

# FAITES VIVRE VOTRE CSE !

## Vous avez négocié un CSE sur mesure par accord :

- Plus d'heures de délégation
- Délais de consultation suffisants
- Des réunions supplémentaires
- Agenda des consultations / informations
- Qualité de l'information transmise
- Valorisation du parcours de l'élu
- Commissions, comités d'établissement
- Représentants de proximité...

## Vous avez mis en place le CSE prévu par le Code du travail :

Pour les prochaines élections, définissez ce qu'il faut améliorer en vous basant sur votre 1<sup>ère</sup> expérience de CSE !

Découvrez  pour connaître vos possibilités de négociation !

Pour plus d'informations, consultez le guide CSE en ligne : [guide.cse.cftc.fr](http://guide.cse.cftc.fr)

## VOS MISSIONS

Rappel de la composition du CSE :

- Le président du CSE : l'employeur ou son représentant. Il peut être accompagné de 3 collaborateurs au maximum.
- Les membres élus titulaires du CSE.
- Un représentant syndical par organisation syndicale représentative.
- Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### 1. Attributions relatives au respect du droit du travail, libertés individuelles (art L2312-50 Cnav)

- Porter les réclamations individuelles et collectives.
- S'assurer du respect du Code du travail, et de la bonne application de la convention collective et des accords d'entreprise.
- Exercer le droit d'alerte et de saisine de l'inspection du travail.
- Assister les salariés en cas de sanction disciplinaire et les conseiller.

### 2. Attributions économiques et sociales (art L2312-8 Cnav)

- Assurer l'expression collective des salariés en défendant leurs intérêts dans le processus de prise de décision en matière de gestion, d'évolution économique et technologique ou d'organisation du travail dans l'entreprise.
- Exercer une compétence générale sur toute question relevant de la marche générale de l'entreprise.

### 3. Attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (art L2312-51-9 et 10 Cnav)

- Prévention, protection de la santé et de la sécurité.
- Amélioration des conditions de travail, enquêtes, inspections.
- Danger grave imminent, droit d'alerte.

## VOS ACTIONS

L'employeur doit informer et consulter le CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, ou les conditions d'emploi de travail, de formation professionnelle et de santé au travail.

### 1. Consultations récurrentes (art L2312-11 Cnav)

- Orientations stratégiques.
- Situation économique et financière.
- Politiques sociales, conditions de travail et emploi.

### 2. Consultations ponctuelles (art L2312-8 Cnav)

- Conditions de travail, projet important, licenciement économique, PSE, réorganisation, déminagement, restructuration etc.

Afin de rendre un avis éclairé, le CSE dispose d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur dans la Base de données unique et de la réponse motivée de l'employeur à ses observations.

Il est possible d'améliorer, par accord majoritaire, les modalités d'informations consultations, notamment les délais de consultation, périodicité, qualité de l'information transmise, articulation des consultations et délais entre le CSE central et les CSE d'établissement pour avoir plus que le minimum légal (art L2312-19 du Cnav) !

## SE FAIRE ASSISTER : LES EXPERTISES

Le CSE a la possibilité de réaliser des expertises sur les consultations récurrentes et ponctuelles avec des modalités de financements différentes.

### 1. Expertise cofinancée (employeur 80 % ; CSE 20 %)

- Consultation sur les orientations stratégiques.
- Consultation sur un projet important modifiant les conditions de travail ou de santé et de sécurité au travail.
- Droit d'alerte économique.
- Opérations de concentration, OPA.

### 2. Expertise prise en charge par l'employeur en totalité

- Consultation sur la situation économique et financière.
- Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.
- Consultation sur un projet de licenciement collectif économique.

### 3. Expertise prise en charge par le CSE en totalité


- Toute expertise libre que le CSE jugera utile, conseil et diagnostic.

## VOS MOYENS

Le Code du travail offre la possibilité d'améliorer par accord les moyens accordés au CSE.

### 1. Heures de délégations

- Crédit d'heures pour chaque titulaire fixé par la loi allant de 10h à 18h selon l'effectif de l'entreprise.

 Possibilité d'augmenter le nombre d'heures de délégation par accord.

- Possibilité donnée par la loi : report d'un mois sur l'autre des heures non utilisées.
- Mutualisation des heures entre titulaires et suppléants.

Ces modalités sont de droit, elles ne nécessitent pas un accord majoritaire.

### 2. Réunions

- Minimum tous les 2 mois pour les entreprises de moins de 300 salariés et tous les mois pour les entreprises de plus de 300 salariés.
- Au moins 4 réunions doivent être consacrées à la santé au travail.
- Une réunion extraordinaire peut être demandée par l'employeur ou la majorité des membres du CSE.
- Les suppléants assistent aux réunions uniquement en l'absence des titulaires. L'employeur doit continuer à les convoquer et leur envoyer l'ordre du jour.

 Possibilité d'améliorer la périodicité par accord et de prévoir la présence des suppléants aux réunions.

### 3. Formation

#### • Formation économique

La formation économique de 5 jours : les frais de formation sont en principe à la charge du CSE sur le budget de fonctionnement. Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

 Une prise en charge par l'employeur.

#### • Formation santé sécurité au travail

Elle est de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés. Elle est prise en charge en totalité par l'employeur.

#### • Autres formations

Toutes formations utiles décidées par le CSE sur son budget de fonctionnement.

### 4. Budget


#### • Fonctionnement

Un budget de fonctionnement de 0.20 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 2 000 salariés et de 0.22 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.

Utilisation du budget : actions de communication, formation des élus et des délégués syndicaux, contentieux, expertise, abonnement, matériel bureautique etc.

#### • Activités sociales et culturelles (ASC)

Un budget est également versé par l'employeur pour financer ces activités. Utilisation du budget : chèques cadeaux, voyages, sorties culturelles, chèques vacances, abonnements sportifs etc.

 Les budgets des ASC et de fonctionnement peuvent être négociés à la hausse par accord.

### 5. CSST et autres commissions

Une commission santé et sécurité au travail (CSST) doit être mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés. Sa mission est de rendre un avis sur les questions SST.

#### A noter

La commission n'a pas de pouvoir propre, c'est le CSE qui reste seul décideur, notamment sur les questions de délégués syndicaux d'expertise.

Selon l'effectif de l'entreprise, d'autres commissions obligatoires sont mises en place : commission des marchés, commission de la formation professionnelle, commission de l'aide au logement, une commission égalité femme/homme, une commission économique.


 CSST : des moyens supplémentaires pour cette commission et la possibilité de la mettre en place dans les entreprises de moins de 300 salariés, et de mettre en place des commissions facultatives par accord.

### 6. Représentant de proximité (un nouveau mandat)

Les représentants de proximité peuvent être mis en place par un accord d'entreprise majoritaire qui définit :

- Le nombre de représentants de proximité.
- Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
- Les modalités de leur désignation.
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.
- Les représentants de proximité sont des membres du CSE ou sont désignés par celui-ci.

Ils permettent de prendre en compte les problématiques spécifiques des sites et établissements, notamment sur les questions de santé et sécurité au travail. Il est possible de les mettre en place dans les entreprises à établissements distincts, par accord majoritaire.

 N'hésitez pas à élargir les missions des représentants de proximité dans l'accord, et à leur prévoir des heures de délégation afin qu'ils puissent assurer efficacement leurs missions.

#### A noter

Le transfert d'un budget à l'autre est possible avec un plafond à ne pas dépasser.