Note sur la création du CSE : principaux impacts et enjeux de court et moyen terme

Arnaud Eymery
arnaud.eymery@degest.com
Boris Augros
boris.augros@degest.com
Emmanuelle Sebbah
emmanuelle.sebbah@degest.com

Version mise à jour au 07/03/2018

13, rue des Envierges
75020 Paris
Tél 01 42 40 39 38
Fax : 01 42 40 41 18
www.degest.com
courrier@degest.com

SAS au capital de 60 000 € - RCS Paris B391 670 635 N° Siret : 39167035000039 Code APE : 7022z

SOMMAIRE

INTRODUCTION **3**

I. PRINCIPALES PROBLEMATIQUES **4**

I.1. Faire face à la réduction des moyens humains 4
I.2. Faire face à des dépenses nouvelles pour le CSE 6
I.3. Faire face au risque de relégation des problématiques de conditions de travail au second plan 7
I.4. Faire face à la perte de proximité 8
I.5. Faire face au risque d'engorgement du CSE 9
I.6. En synthèse 10

II. UNE NEGOCIATION SUR 4 SUJETS CENTRAUX **12**

II.1. L'esprit, le cadre et les thèmes de négociations 12
II.1.1. L'esprit des ordonnances 12
II.1.2. Le cadre des négociations 13
II.1.3. Les thèmes de négociation 14
II.2. Tout d'abord, négocier la transition et le calendrier social de déclinaison du CSE 17
II.3. Négocier ensuite le nombre et les périmètres des établissements : un enjeu central pour le maintien de la proximité 18
II.3.1. Nombre et périmètres des établissements 19
II.3.2. Les représentants de proximité 20
II.3.3. La commission SSCT 21
II.3.4. En synthèse 21
II.4. Négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) 22
II.5. Négocier le fonctionnement concret du CSE 23
II.5.1. Consultations et informations récurrentes : contenu, périodicité et modalités de consultation récurrente 23
II.5.2. Expertises 24
II.5.3. La BDES : L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES 24
II.5.4. Consultations et informations ponctuelles 25
II.5.5. Les commissions du CSE 26
II.5.6. Attributions en matière d'activités sociales et culturelles 27
II.5.7. D'autres sujets à inclure également : nos recommandations 27

III. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES **28**

INTRODUCTION

Depuis le 23 septembre 2017 et la publication au JO du contenu des ordonnances, le compte à rebours est lancé pour mettre en œuvre le futur Comité Social et Economique (CSE). Une période transitoire s'ouvre qui devrait durer jusqu'au 31 décembre 2019 augurant de modes de représentation du personnel (RP) très disparates selon les entreprises.

Bien que l'opposition à cette réforme reste vive et devrait se poursuivre, le passage des trois instances de RP (CE, CHSCT, DP) à une seule instance (CSE) ne manque pas de susciter des problématiques multiples et bien souvent complexes (alors même que l'objectif de cette réforme était de simplifier le code du travail) qu'il faut impérativement anticiper.

La compréhension des impacts de ces évolutions se double d'un enjeu de communication envers les représentants du personnel et les salariés afin que chacun puisse appréhender les évolutions concrètes qui s'annoncent : est-il vrai que demain les représentants du personnel seront mieux organisés pour répondre aux nouveaux défis des entreprises ? Les salariés seront-ils mieux représentés et leurs intérêts mieux défendus ?

La fusion des instances, en réalité, poursuit un processus déjà bien entamé depuis 2013 avec pas moins de 5 réformes successives : en 2013, loi de sécurisation de l'emploi ; en 2015, loi Rebsamen ; en 2016, lois El-Khomri puis loi Macron et en 2017, ces ordonnances. Ces réformes ont toutes en point commun d'éloigner les lieux de représentation du personnel des réalités de terrain et de raccourcir les délais pour se prononcer sur les sujets à l'ordre du jour ; créant au nom de la simplification, une plus grande virtualisation du « dialogue social » en entreprise.

Cette loi ne fait pas exception et franchit même un cap par l'ampleur des changements envisagés avec une nouveauté majeure : les OS sont appelées à négocier avec l'employeur les moyens et modalités de représentation étant entendu que ces négociations sont fortement cadrées par les dispositifs légaux.

Dans ce contexte marqué à la fois par l'imposition d'une fusion des IRP, d'une réduction probablement drastique des moyens et d'une « quasi » obligation de négocier les contours du futur CSE, comment s'y prendre pour bâtir des alternatives et gagner des marges de manœuvre : quelle méthode mettre en avant ?

C'est l'ambition de cette note que de fournir une première réflexion à ces questions, notamment dans les entreprises disposant de plusieurs établissements. Dans un premier temps, nous présentons les principales problématiques induites par cette réforme puis analysons les étapes probables de déclinaison et de négociation de ce CSE. Nous formulons quelques recommandations.

I. PRINCIPALES PROBLEMATIQUES

En organisant un nouveau schéma du « dialogue social », l'ordonnance n°2 fait émerger plusieurs problématiques, dont cinq ressortent comme centrales, que nous analysons dans cette partie.

I.1. Faire face à la réduction des moyens humains

Le premier défi posé par la fusion des IRP sera de faire face à la baisse des moyens de représentation du personnel[1] qui devrait toucher à la fois :

- le nombre d'élus (E); du simple fait de la fusion des 3 IRP ;
- mais également les heures de délégation (H) : on imagine mal le cumul des heures actuelles de DP, de CHSCT et de membres de CE par membre de CSE ;
- et donc le volume horaire global de délégation (E x H) ;
- en sachant que les suppléants ne pourront plus siéger.

Nous ne disposons pas encore des décrets définitifs du Conseil d'Etat sur la question mais ceux pris suite à la loi Rebsamen qui autorisait déjà le regroupement des instances (par accord collectif majoritaire) sont indicatifs. Le tableau ci-dessous tiré de ces décrets montre un risque de division par plus de 2 du nombre de RP passé le seuil des 300 salariés (ce sans intégrer la fin de la possibilité de siéger aux séances du CSE des suppléants).

Nombre de salariés	Sans IR		IR = 3 IRP	
	Elus titulaires	Heures	Elus titulaires	Heures
300 à 399	16	245	10	160
400 à 499	17	265	10	160
500 à 749	20	330	10	160
750 à 999	22	365	10	160
1000 à 1249	24	400	15	240
1250 à 1499	25	415	15	240
1500 à 1749	29	520	15	240
1750 à 1999	30	535	15	240

* Sans IR = Sans Instance Regroupée. Cumul du nombre d'élus et d'heures de chaque instance par tranche d'effectifs

Voici l'extrait du décret du 29 décembre 2017 (article R2314-1) sur la question qui est moins restrictif que le décret Rebsamen mais qui conduit à des inflexions majeures :

[1] On notera que cet objectif de réduction des moyens est « non affiché » dans la rédaction des ordonnances mais au fondement du projet gouvernemental (c'est d'ailleurs un objectif constant du patronat depuis le rapport de Virville « *Pour un code du travail plus efficace* », rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, 2004).

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

Cette évolution risque de poser plusieurs séries de problèmes :

- **sur le plan de la capacité d'action des RP** en lien avec une diminution considérable du nombre global d'heures de délégation. La fourchette pourrait être comprise entre -30% et -60% ;
- **sur le plan de la montée en compétences des élus** :
  - avec la perte de la période d'apprentissage que constituaient les DP ;
  - avec la perte de repères locaux, de proximité avec le terrain, de lien avec les salariés et de visibilité des processus de travail en lien avec la disparition du CHSCT ;
- **sur le plan « RH élus »** :
  - pour les syndicats, il s'agira certes de choisir les futurs membres du CSE mais également de choisir ceux qui ne siègeront plus. Cette problématique sera susceptible de provoquer des déceptions voire des tensions localement ;
  - la baisse des moyens humains induira nécessairement une problématique de reclassement professionnel d'une partie des élus actuels :
    - qu'il s'agira, pour ceux qui cumulaient le plus d'heures de délégation et pour les permanents, de former pour occuper de nouveaux postes ;
    - qui seront potentiellement soumis à des logiques de discrimination *a posteriori :*

- le suivi des trajectoires professionnelles dans la durée en mobilisant la méthode Clerc[2] pourrait constituer un point méthodologique important de soutien de ces ex-élus.

I.2. Faire face à des dépenses nouvelles pour le CSE

La rationalisation des moyens ne concerne pas que les moyens humains ; il faut noter également **des dépenses nouvelles** qui risquent de se retrouver imputées sur le budget du CSE :

- La disparition du CHSCT s'accompagne, en effet, d'un report sur le CSE d'une partie des dépenses d'expertise (20% du coût des expertises « projet important ») ainsi que de la prise en charge des frais de justice en cas de contentieux (ce qui n'était pas le cas jusque-là) :
  - Cette situation risque d'empêcher les petits et moyens CSE d'utiliser leur droit à recours à expertise et à recours judiciaire créant une inégalité dans l'accès au droit.
- D'autres motifs d'expertise, notamment d'expertise comptable seront également cofinancés à hauteur de 20% par le CSE, ce qui n'était pas le cas auparavant[3] ;
- De nouvelles obligations de contrôle comptable sont également imputées au CSE et donc de frais d'experts-comptables et de commissaire aux comptes.

En face de ces charges nouvelles, les concessions côté dotation sont très minces :

- passage de la dotation de 0,2% de la masse salariale à 0,22% pour les entreprises de plus de 2000 salariés ;
- Cette concession est d'autant plus mince qu'en réalité l'enveloppe de base de la masse salariale se rétrécit :
  - Les ordonnances précisent, en effet, désormais ce qu'il faut entendre « par masse salariale brute ». Cette dernière serait constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ;
  - En d'autres termes, le compte 641 du PCG qui servait de base de référence pour le calcul du budget du comité ne pourra plus être retenu … avec donc une base de référence qui pourrait être plus restrictive.

---

[2] Méthode visant à caractériser les écarts de rémunération et de parcours de carrière d'une personne potentiellement discriminée au regard d'une « moyenne » au sein de l'entreprise.

[3] - Le recours à expert lors de la consultation sur les orientations stratégiques (L. 2315-87) ;
- Le recours à expert-comptable lors d'une opération de concentration (1°du L. 2315-89) ;
- Le recours à expert-comptable lors d'un droit d'alerte économique (2°du L. 2315-89) ;
- Le recours à expert-comptable lors d'une OPA (4°du L. 2315-89) ;
- Le recours à expert-comptable pour la préparation des négociations prévues aux L. 2254-2 (durée du travail, salaire et mobilités professionnelles/géographiques) et L. 1233-24-1 (contenu du PSE) ;
- Le recours à expert technique, y compris en matière d'égalité professionnelle (L. 2315-91 et 92).

Enfin, il faut noter **la fongibilité des budgets entre budget de fonctionnement et budget des activités sociales et culturelles (ASC)** :

- En clair, les dotations qui ne sont pas utilisées dans un domaine pourraient être reversées dans l'autre … même si visiblement le gouvernement a présenté lors du vote de la loi un amendement qui réduit les possibilités de reversement à 10% des excédents annuels ;
- Il est fort à parier :
  - que certains CSE feront le choix de reverser l'excédent du 0,2% non consommé dans les ASC pour des raisons électoralistes … alimentant les tensions syndicales ;
  - que des syndicats feront pression pour ne pas consommer le budget de fonctionnement et le reverser sur les ASC afin d'être en capacité de communiquer sur le sujet.

Au final, le budget du CSE risque de se trouver chargé de nouvelles dépenses ; les budgets de fonctionnement non consommés pourraient alimenter le budget des ASC ; le droit à expertise risque d'être considérablement affaibli et avec lui l'accès à une information et une analyse indépendantes.

I.3. Faire face au risque de relégation des problématiques de conditions de travail au second plan

L'ordonnance n°2 acte la disparition du CHSCT ainsi qu'une évolution des prérogatives HSCT (hygiène sécurité conditions de travail) du futur CSE : on n'y parle plus de prévention mais de promotion de la qualité du travail et toutes les références aux problématiques environnementales et leur lien avec la santé disparaissent[4] ! Ce faisant, elle poursuit le processus de relégation des problématiques de conditions de travail au 2nd plan ; processus qui avait été :

- initié, dès 2013, avec la création de l'Instance de Coordination des CHSCT (IC-CHSCT), ce qui revenait déjà à squeezer les CHSCT locaux dans le processus d'information-consultation sur les projets importants :
  - La création de la commission Santé Sécurité Conditions de Travail au sein du CSE reviendrait en quelque sorte à pérenniser l'ICCHSCT sans, toutefois, que cette commission ne jouisse de la personnalité morale et de la prise en charge par la direction des dépenses de prévention (dépenses lui incombant, du fait de ses obligations légales).
- renforcé, en 2015, avec la loi Rebsamen, qui :
  - a généralisé la DUP (Délégation unique du personnel, fusionnant DP, CE et CHSCT) dans les entreprises de moins de 300 salariés ;

[4] Dans ce sens, l'expertise HSCT devient « Qualité du travail et de l'emploi » et les experts ne seront plus agréés mais habilités faisant craindre l'entrée de cabinets aux méthodologies non centrées sur l'activité de travail. Même si, a priori, les CSE pourraient aborder les mêmes sujets que les anciens CE/CHSCT, se pose la question de la manière, en cas de litige, dont les juges se positionneront au regard de cette nouvelle terminologie. La question se pose aussi pour l'aménagement important qui remplace la notion de projet.

- a offert la possibilité de regrouper les instances par accord collectif dans celles de plus de 300 salariés ;
- a instauré 3 grandes consultations annuelles (orientations stratégiques, situation économique et financière et situation sociale, de l'emploi et des conditions de travail) donnant la part belle aux questions économiques relativement aux questions sociales et de conditions de travail rassemblées en un seul bloc alors qu'elles concernent quantité de sujets.

Les ordonnances marquent donc la dernière étape d'un processus déjà bien entamé et devraient confirmer plusieurs tendances :

- **D'abord, une dilution du rôle du CHSCT …** que l'on a déjà pu observer dans les DUP au sein desquelles les élus ont tendance à consacrer moins de temps et de moyens aux questions HSCT tant les consultations économiques et sociales sont complexes et chronophages ;
- **Le renforcement des profils de RP généralistes** avec une perte de connaissances précises et détaillées du terrain et des organisations de travail, indispensables pour améliorer la santé et les conditions de santé des travailleurs. Ici, l'enjeu de formation des élus demeure vital : or, seuls les membres de la / des commission(s) SSCT auraient droit demain à une formation en santé et conditions de travail ;
- Le risque est grand de voir apparaître un désintérêt de ces questions et, au final, **un moindre repérage des situations à risque[5],** une moindre prévention et une sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles … faisant reporter les dépenses de santé sur la sécurité sociale (à qui l'on demande des économies). Ceci risque de déresponsabiliser d'autant plus les employeurs dans l'amélioration des conditions de travail et dans la prise en compte des problématiques de santé au travail.

Au final, les questions de santé au travail devraient être de plus en plus subordonnées aux questions de stratégie et économiques.

I.4. Faire face à la perte de proximité

La disparition du CHSCT marquerait la fin de la principale instance de représentation au niveau local :

- L'instance représente, en effet, probablement l'un des seuls véritables outils d'action de proximité qui a du pouvoir et qui permet de faire bouger les lignes, d'engager un dialogue au plus proche des situations de travail, de nommer des experts, de diligenter des enquêtes, de réaliser des visites de contrôle, etc.
- Ici, la problématique viendrait de la **perte de la personnalité morale** de l'instance et donc des droits afférents et notamment du budget de fait dont elle dispose. Si

[5] Et des situations délétères pour la santé qui seront repérées tardivement et qui risquent de ressortir dans un état de dégradation avancé. En supprimant le CHSCT, on supprime le « thermomètre ». C'est peut-être là un argument auquel les employeurs pourraient être sensibles afin de préserver un minimum de représentation de proximité.

la personnalité morale est reprise par le CSE, c'est une seule instance qui la portera dorénavant et non plus plusieurs en local.

Cette capacité d'action locale est, en outre, **très précieuse syndicalement** :

- Le CHSCT permet, en effet, à des syndicats d'agir localement, sans disposer pour autant de majorité à l'échelle plus globale du CE.
- Cette capacité d'action locale serait demain dépendante des priorités du CSE qui seront diverses et multiples et des majorités qui s'y dégageront. En clair, il deviendra certainement plus complexe d'agir localement et rapidement en cas de repérage de situations à danger.

Cette perte de capacité d'action locale se double, en outre, depuis la loi Rebsamen, d'un phénomène de **remontée des niveaux de consultation** :

- au niveau le plus élevé de l'entreprise annonçant la montée en puissance du CCE et des IC-CHSCT ;
- La consultation en comité d'établissement et en CHSCT local (sur des projets importants) était déjà uniquement réservée, en théorie, aux mesures d'adaptation locales. Ces dispositions pourraient être renforcées par les ordonnances éloignant encore davantage les consultations des élus de proximité.

I.5. Faire face au risque d'engorgement du CSE

Le fonctionnement futur du CSE devrait aboutir à une concentration des responsabilités sur un nombre plus limité de RP et au final un volume d'heures de travail disponibles plus restreint, augurant d'une intensification de la charge des RP restants.

Devant l'accroissement des périmètres de représentation du personnel, plusieurs questions se posent :

- Comment une seule instance pourrait-elle fonctionner concrètement dans ces conditions ?
- Comment organiser la prise de parole en instance devant la diversité des sujets à traiter ?
- Quelle sera la durée des réunions ?
- Comment articuler les sujets DP aux sujets plus stratégiques ?
- Comment intégrer les questions de condition de travail ?
- Etc.

Ces questions sont également à resituer dans des cadres temporels d'information-consultation déjà très contraints depuis 2013 avec la généralisation des délais préfixes (de rendu d'avis et d'expertises) et qui pourraient le devenir encore davantage (attente des décrets sur le sujet).

Trois risques conjoints se font jour ici à rebours des volontés affichées des ordonnances :

- **Une moindre capacité d'implication dans les dossiers**, faute de moyens suffisants et d'éloignement des réalités opérationnelles et des salariés. Ici, la capacité des membres du CSE d'établissement à être alimentés en information du terrain comme en information du CCE (cf. ci-après) se révélera décisive ;
- **Une intensification de la charge** : le nombre de dossiers à instruire par représentant du personnel devrait donc croître. C'est donc à une hausse importante de la « productivité » des RP qu'il faut s'attendre : le « travail » de représentant du personnel va s'intensifier et ainsi s'éloigner des réalités opérationnelles ;
- De fait, une **incitation à arbitrer entre les différents sujets** ou alors à les analyser selon le même angle d'attaque par « facilité » faute de moyens suffisants – par exemple, sous un angle économique au détriment d'un angle conditions de travail (qui auront beaucoup de mal à être instruites sérieusement en raison d'un éloignement des collectifs de travail) – se fait jour ici. Les RP au CSE seront donc contraints d'élaborer des priorités en fonction de critères qui ne seront pas toujours partagés ; ce qui risque d'alimenter et de renforcer les tensions entre OS.

De manière générale, ces risques devraient se traduire par une moindre qualité des **relations sociales** … alors même que c'est un des objectifs centraux de la réforme. Cela d'autant plus :

- pour les RP siégeant au sein des CCE : en effet, les ordonnances devraient contribuer à amplifier la concentration des relations sociales au plus haut niveau de l'entreprise, certains domaines de consultation lui étant réservés ;
- que de nombreuses entreprises disposant de plusieurs établissements sont engagées dans des processus de fusion de ces derniers pour les organiser sur des périmètres nationaux ou sur les périmètres administratifs des nouvelles régions administratives. La perte de moyens serait donc amplifiée par cet effet d'élargissement des périmètres : comment une seule instance pourrait convenablement représenter tout le personnel d'une catégorie professionnelle sur la France entière … ?

Au final, le risque est fort de disposer d'une instance fourre-tout mais incapable de fonctionner correctement dans les faits, se révélant frustrante et inefficace.

I.6. En synthèse

L'ordonnance n°2 pose trois grandes catégories d'enjeux que l'on peut résumer comme suit :

- **Des enjeux sur le plan des moyens** en lien avec :
    - le risque de réduction drastique du nombre d'élus et de leurs heures de délégation ;
    - les conséquences budgétaires des dépenses nouvelles de fonctionnement imputées sur le 0,2% (ou 0,22%) dans un contexte où l'assiette de base de calcul de la dotation devrait se rétrécir. La disparition du budget de fait du

CHSCT va induire des dépenses nouvelles sur le CSE amoindrissant et complexifiant sa capacité d'action ;

- **Des enjeux sur le plan des conditions de travail et de la santé au travail** avec :
  - la disparition des CHSCT et de leur pouvoir d'action local : l'accès concret aux situations réelles de travail devrait être plus restreint ;
  - le moindre accès aux experts CHSCT et probablement des difficultés croissantes dans l'accès à la justice, le CSE devant dorénavant prendre à sa charge les frais de justice.
- **Des enjeux sur le plan du fonctionnement concret du CSE** induits par :
  - le risque de perte de proximité avec le terrain ;
  - le phénomène de concentration des questions et des problématiques sur une seule instance au lieu de plusieurs actuellement.

D'une certaine manière, pour donner une image, l'ordonnance n°2 c'est un peu comme si le gouvernement annonçait la fusion du Ministère de l'Economie, avec celui du Travail, de la Santé et de la Culture … le tout avec le budget et les moyens du Ministère de la Culture !

Dans ce contexte, si la loi venait à être définitivement entérinée, comment les représentants du personnel pourraient-ils s'y prendre pour résoudre ces enjeux et tenter de regagner des marges de manœuvre ? **Les phases de négociation du PAP puis de recherche d'un accord collectif pour cadrer le fonctionnement du futur CSE seront décisives.**

II. UNE NEGOCIATION SUR 4 SUJETS CENTRAUX

Dans cette partie, nous revenons sur les étapes de déclinaison du CSE, les ordonnances ouvrant des possibilités de négociation sur quantité de sujets dont le fonctionnement et les moyens du CSE. Face à ces négociations à venir, nous tentons d'imaginer des pistes de méthode pour limiter les effets négatifs et dégager des marges de manœuvre.

4 thèmes de négociation nous semblent importants à articuler :

- La date de mise en œuvre du CSE ;
- Le nombre et les périmètres des établissements ;
- Le protocole pré-électoral et ainsi le nombre des élus et des heures de délégation ;
- Le mode de fonctionnement du CSE.

II.1. L'esprit, le cadre et les thèmes de négociations

II.1.1. L'esprit des ordonnances

L'esprit des ordonnances est de chercher à négocier « au plus proche du terrain » les conditions d'organisation et de fonctionnement du CSE. Il est entendu que cette négociation sera cadrée par le dispositif législatif qui est maintenant structuré en trois étages :

- L'étage relatif aux dispositions **d'ordre public**, à savoir des principes qui doivent s'appliquer en toute circonstances : « le minimum légal obligatoire » en quelque sorte ;
- L'étage relatif à **l'accord d'entreprise** : les ordonnances ouvrent un très grand nombre de sujets de négociation qui peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise majoritaire. S'il y a accord et que celui-ci est validé, ce seront alors des règles qui s'appliqueront à tous et qui devront faire au moins aussi bien que ce qui relève de l'ordre public ;
- L'étage **supplétif** : derrière ce terme un peu barbare, se cachent en réalité les règles applicables seulement en cas d'absence d'accord d'entreprise. Ce sont donc des règles qui suppléent l'absence d'accord.

Ces trois étages sont donc clairs mais aux effets potentiellement très négatifs :

- L'ordre public définit des règles minimales très générales. Par exemple, la consultation du CSE est structurée autour de trois temps : les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la situation sociale, de l'emploi et des conditions de travail.
- L'étage supplétif complète ces dispositions d'ordre public de manière fine en définissant des taquets dans plusieurs domaines d'application de l'ordre public : par exemple, les deux premières consultations seront menées au niveau de l'entreprise uniquement et plus au niveau des établissements, etc.

- L'étage du milieu relatif à l'accord d'entreprise se retrouve donc enchâssé entre des règles minimales générales et des dispositions supplétives plus précises mais généralement plus restrictives que le droit actuel mettant l'employeur en position de force pour négocier. En effet, si les RP veulent des dispositions mieux-disantes que le niveau supplétif, il leur faut impérativement négocier : ce nouvel ordonnancement du Code du Travail constitue, en cela, un puissant « facteur d'incitation à la négociation ».

Mais cette négociation ne va pas s'envisager point par point, de manière isolée. C'est bien **une négociation d'ensemble** qui va s'ouvrir sur le fonctionnement global de l'instance. En ce sens, la négociation risque de se faire sous la forme d'un « grand marchandage » et non pas sous la forme d'une adaptation aux spécificités de l'entreprise : par exemple, en contrepartie d'heures de délégation supplémentaires pour les membres du CSE, l'employeur demandera à réduire les conditions de consultation et d'accès à l'expertise … Chaque OS devra donc préciser ses **lignes rouges** étant entendu que par rapport au système actuel il ne s'agira que de négocier « un scénario moins pire ». En ce sens, la **fragmentation du monde syndical** sera un puissant facteur d'action pour l'employeur.

II.1.2. Le cadre des négociations

Ce cadre sera structuré par la réponse à deux types de questions :

- **Tout d'abord, à quel niveau négocier ?**

Faudra-t-il privilégier la recherche d'un accord d'entreprise, de groupe ou d'établissement, la négociation pouvant se mener à ces trois niveaux ?

Tout ou presque peut dorénavant s'imaginer en fonction des jeux d'acteurs et des alliances potentielles. Il est clair qu'une OS qui n'aurait pas de majorité globale mais une majorité locale aurait un intérêt à négocier un accord à la maille de l'établissement … au risque de l'éclatement du fonctionnement d'ensemble du système. On a du mal, toutefois, à imaginer les directions rentrer dans le jeu de négociations d'accords locaux tant les disparités s'avéreraient, au moins dans un premier temps, difficiles à gérer pour elles-mêmes.

Ce qui est par contre fort probable c'est de négocier des accords avec des durées de validité réduites de manière à laisser la direction revenir sur les sujets en fonction de la réalité opérationnelle du fonctionnement futur du CSE et des évolutions des résultats aux élections …

- **Ensuite, quelles sont les modalités de validation des accords ?**

On notera cinq cas de figure selon les thèmes négociés :

  - Jusqu'au 1er mai 2018, c'est une majorité à 30% qui s'applique avec possibilité d'opposition sous 8 jours par une ou des OS ayant recueilli la majorité des suffrages ;
  - Après le 1er mai 2018,
    - la règle deviendra la signature d'un accord majoritaire à 50% rendant impossible le déclenchement d'un référendum ;

- Toutefois, si l'accord est signé par des OS ne dépassant pas le seuil des 50% mais ayant recueilli néanmoins plus de 30% des suffrages, alors l'accord pourra être validé par référendum.

- La loi prévoit que certains sujets sont liés entre eux au sein d'un même accord relevant des règles de validité ci-dessus exposées : accord relevant de l'article L. 2313-2 du code du travail qui concerne le nombre et les périmètres des établissements, mais également les représentants de proximité et les commissions du CSE ;
- Concernant le protocole préélectoral, la règle sera celle de la majorité des OS ayant participé à la négociation. Mais pour certains sujets, il faudra recueillir la signature de toutes les OS.

II.1.3. Les thèmes de négociation

L'ordonnance n°2 prévoit explicitement des thèmes à négocier. Nous proposons néanmoins d'en rajouter certains qui nous paraissent importants et nous les signalons comme tels dans le tableau ci-après ; tableau que nous avons organisé au regard des enjeux que nous avons soulevés dans la première partie de cette note :

Problématiques à traiter	Thèmes	Sujet de négociation inclus dans la loi	Conditions de validité de l'accord	Phase de négo. possible
Maintien de la proximité	Nombre et périmètre des établissements	Oui – L.2313-2	50% des OS*	Phase 2** (ci-après)
	Représentants de proximité	Oui – L.2313-7 Accord dans le cadre de l'article L.2313-2	50% des OS*	Phase 2
	Niveau des consultations récurrentes	Oui – L.2312-19	50% des OS*	Phase 4
Moyens du CSE	Nombre de sièges .et heures de délégation	Oui – L.2314-1 et L2314-7 Accord au titre de l'article L.2314-6	50% des OS <u>négociant</u>	Phase 3
	Au sein de chaque collège : nombre de sièges ou le volume des heures de délégation à condition que le vol horaire gloabl soit au moins égal aux dispositions légales	Oui – L.2314-7	50% des OS négociant	Phase 3

	Contribution ASC et répartition entre établissements	Oui – L.2312-81	50% des OS*	Phase 4
	Nombre et composition des collèges électoraux	Oui – L.2314-2	Toutes OS représentatives	Phase 2
	Contribution de fonctionnement	Non mais recommandé par DEGEST ! L.2315-61	50% des OS*	Phase 4
	Dans les collèges, répartition du personnel et des sièges, proportion de femmes dans chaque collège	Oui – L. 2314-13 Accord dans les conditions de l'article L.2314-6	50% des OS <u>négociant</u>	
	Nombre de mandats successifs	Oui – L.2314-33 Accord au titre de l'article L.2314-6	50% des OS <u>négociant</u>	Phase 3
	Date de mise en œuvre du CSE	Oui – Article 9, notamment 3e	50% des OS*	Phase 1
	Transition et accompagnement des élus (reclassements éventuels)	Non mais recommandé par DEGEST !	50% des OS*	Phase 1
Conditions de travail	Nombre et moyens des commissions SSCT	Oui – L.2315-41 Accord dans le cadre de l'article L.2313-2	50% des OS*	Phase 2
	Extension de la formation SSCT à tous les membres du CSE et aux représentants de proximité	Non mais recommandé par DEGEST ! L.2315-40	50% des OS*	Phase 2
	Prise en charge des frais de justice	Non mais recommandé par DEGEST !	50% des OS*	Phase 4

	Prise en charge des frais d'expertise	Non mais recommandé par DEGEST !	50% des OS*	Phase 4
Fonctionnement du CSE	Nombre et moyens des commissions, notamment autres que SSCT	Oui. L.2315-45	50% des OS*	Phase 4
	Consultations récurrentes dont contenu, périodicité et modalité des consultations, nombre de réunions annuelles, niveaux des consultations et délais d'avis	Oui – L.2312-19 Un accord de groupe possible sur la consultation sur les orientations stratégiques L.2312-20	50% des OS*	Phase 4
	Consultations ponctuelles dont contenu des consultations et informations ponctuelles, modalités de consultation, nombre de réunions, délais de rendu d'avis	Oui – L.2312-55 Un accord de groupe possible pour que les consultations ponctuelles soient menées au niveau du groupe	50% des OS*	Phase 4
	Nombre de réunions	Oui indirectement – L.2312-19 et L.2312-55	50% des OS*	Phase 4
	Délais de rendu d'avis	Oui indirectement L.2312-19 et L.2312-55	50% des OS*	Phase 4
	BDES : organisation, architecture et contenu de la BDES, modalités de fonctionnement. Peut intégrer les infos nécessaires aux NAO	Oui – L.2312-21	50% des OS*	Phase 4
	Possibilité de réunions extraordinaires	Non mais recommandé par DEGEST	50% des OS*	Phase 4
	Nombre d' expertisescomptables en	Oui – L.2315-79	50% des OS*	Phase 4

	cas de consultations récurrentes			

* règle de validité exposée ci-dessus après le 1er juillet 2018. Possibilité pour les OS ayant recueilli au moins 30% des signatures de déclencher un référendum.

** le détail des phases sera analysé plus bas.

Code couleur commun : thème à négocier au sein d'un même accord. Les autres thèmes peuvent être négociés séparément/isolément ou de manière groupée

On le voit, les sujets sont nombreux et la difficulté risque de venir de ce chaque problématique dépend d'accords différents. C'est la raison pour laquelle la discussion du calendrier social nous parait déterminante pour disposer d'une vision d'ensemble des sujets et de leur articulation.

Comment pourrait-on s'y prendre concrètement ?

Nous proposons une méthode possible d'articulation de ces différents sujets :

- la première étape nous semble d'abord de discuter du calendrier social et de la phase de transition à venir ;
- la deuxième phase, centrale, pourrait être de discuter du périmètre et du nombre des établissements et des sujets associés (commissions du CSE et représentants de proximité) ;
- la troisième étape pourrait être celle de négocier le PAP et donc les moyens en représentants du personnel et en heure du CSE futur ;
- la dernière étape serait celle de discuter des sujets pratiques de fonctionnement du CSE.

Les trois dernières étapes pourraient être concomitantes tout en donnant lieu à la signature d'accords distincts.

II.2. Tout d'abord, négocier la transition et le calendrier social de déclinaison du CSE

La 1ère étape proposée est celle de négocier la date de mise en place du CSE et ainsi l'organisation de la transition entre les deux systèmes.

Que dit la loi à ce propos ?

Elle ouvre sur trois cas de figure :

- **le principe général** : le CSE sera mis en place au terme du mandat des IRP actuellement présentes dans l'entreprise et au plus tard le 31 décembre 2019 ;
- lorsque les mandats des IRP arrivent à échéance **entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018** : les entreprises devront mettre en place un CSE (3e, article 9, ordonnance n°2017-1386) mais l'employeur pourra proroger, mais également réduire au plus d'un an le mandat des IRP :
    - soit par accord collectif ;

  - soit par décision unilatérale après consultation de l'IRP appropriée (3e, article 9, ordonnance n°2017-1386).
- lorsque les mandats des différentes IRP arrivent à **des échéances distinctes** et afin de faire coïncider le terme des mandats avec la mise en place du CSE (notamment, CSE central et CSE d'établissement) : l'employeur peut proroger, mais également réduire au plus d'un an le mandat des IRP soit par accord collectif soit par décision unilatérale après consultation de l'IRP appropriée.

Bien entendu, l'intérêt de repousser la date de mise en œuvre du CSE est réel :

- pour les représentants du personnel :
  - préserver le plus longtemps possible les droits actuels ;
  - surtout, disposer d'un maximum de temps de préparation des négociations à venir, tant les sujets sont nombreux et complexes et vont venir bouleverser les fonctionnements actuels ;
- mais également pour l'employeur :
  - la déclinaison du CSE n'est pas exempt de risques pour lui : perte de proximité avec le « thermomètre social » que représentent les IRP de proximité, absence suffisante d'interlocuteurs formés dans les discussions, etc.

La date de déclinaison du CSE et donc des élections devrait, en réalité, s'entendre dans le cadre d'un **calendrier social global**. La création du CSE suppose nécessairement de s'entendre en amont sur les sujets à négocier et l'ordre de leur passage, en sachant que les modalités de validation de ces accords sont différenciées selon les thèmes, comme nous l'avons vu :

- L'accord collectif relatif à la date de mise en place des élections pourrait également comprendre un calendrier social global des différentes étapes de la transition à venir ;
- Nous recommandons également d'adjoindre dans les entreprises disposant de nombreux établissements et de nombreuses IRP une discussion sur les mesures de reclassement des RP qui ne trouveraient plus de mandats faute d'IRP suffisantes : moyens en termes de formation, propositions de postes adaptés, suivi individualisé des cas, etc.

II.3. Négocier ensuite le nombre et les périmètres des établissements : un enjeu central pour le maintien de la proximité

Cette deuxième phase invite à négocier dans le cadre d'un accord commun faisant référence à l'article L.2313-2 trois sujets :

- Le nombre et le périmètre des établissements du futur CSE, s'il y a lieu ;
- Les représentants de proximité ;
- La/les commissions SSCT du CSE.

II.3.1. Nombre et périmètres des établissements

Dans ce cadre, le premier sujet, central, sera de déterminer le nombre et donc les périmètres des établissements (un établissement = 1 CSE) en vue de tenter de limiter la perte de proximité avec le terrain mais également la perte de moyens. Les ordonnances prévoient, en effet, que ce sujet fasse l'objet d'un accord d'entreprise ou qu'à défaut d'accord, l'employeur puisse décider les périmètres (sur la seule base de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel). En cas de décision unilatérale de l'employeur, les OS pourraient contester devant la Direccte (sous 15 jours) puis devant le tribunal d'instance si la décision du Direccte ne convenait pas.

Les ordonnances obligent ainsi à repenser ce sujet et à **tenter de coupler au maximum périmètre des établissements et proximité**. La multiplication des établissements et donc des CSE permettraient de contrer la perte de lien avec le terrain et de limiter la baisse à venir des moyens.

Cela suppose, dans nombre d'entreprises, d'arriver à contrecarrer les évolutions impulsées ces dernières années allant dans le sens d'un regroupement des périmètres d'IRP :

- des mailles de représentations couvrant tout le territoire, généralement autour d'une fonction ou d'un métier donné ;
- ou des mailles multirégionales / multi-métiers : par exemple, Grand Est, Nord-Ile-de-France, etc. On aura noté aussi le fait que nombre d'entreprises (notamment publiques) ont aligné leur CE sur les nouvelles régions administratives.

D'ailleurs, certaines entreprises pourraient profiter du passage au CSE pour organiser la fusion des périmètres actuels de CE instaurant une double peine et provoquant une véritable « cure d'austérité » des moyens de représentation du personnel et éloignant très fortement du terrain

Afin d'éviter ces risques, tout l'enjeu pour les représentants du personnel serait de **fonder des propositions crédibles** permettant d'instaurer des périmètres d'établissement de proximité avec les situations de travail et les salariés qui :

- **ont du sens au regard des réalités opérationnelles** :
  - D'une certaine manière, l'idéal, au sein de chaque entreprise, serait de négocier un alignement du fonctionnement du CSE sur celui des DP et/ou des CHSCT actuels et ainsi de « multiplier » le nombre d'élus potentiels et les heures de délégation associées. L'alignement du CSE sur les périmètres de CE actuels risquerait de véritablement couper les représentants du personnel des salariés ;
  - En outre, cette maille aurait l'avantage d'être très concrète pour les salariés qui s'identifient d'abord à leur entité productive de rattachement, celle où les DP et le CHSCT sont organisés.
- **ne sont pas opposables juridiquement** :
  - Il existe une jurisprudence nombreuse sur la notion d'établissement dont on ne sait si elle sera conservée avec la nouvelle loi ; toujours est-il que l'ordonnance n°2 propose comme critère central d'appréciation de

l'établissement, l'autonomie de gestion du personnel du responsable d'établissement ;
- Concrètement, cela suppose pour les OS d'arriver à « prouver » l'autonomie de gestion du management organisé à cette maille de proximité, notamment en matière de gestion du personnel. Il s'agirait ici de récupérer les lettres de mission et les fiches de poste des responsables de ces périmètres pour faire valoir leur autonomie managériale,
- Les OS pourraient en cas d'opposition de la Direction saisir les autorités compétentes : la Direccte puis le juge judiciaire (le tout dans des délais serrés) – tant les enjeux sont ici immenses.

II.3.2. Les représentants de proximité

Notons, tout d'abord, que la direction cherchera probablement à contrebalancer la recherche de proximité des périmètres de CSE en proposant de donner du contenu et quelques moyens aux représentants de proximité. C'est pourquoi la négociation sur ce sujet risque de rapidement devenir un enjeu …

Nous recommandons, toutefois, de négocier au préalable les périmètres d'établissement, pour lequel du droit « réel » est associé avant de se lancer dans cette phase de négociation. En effet, l'article L2313-7 qui définit les représentants de proximité n'est pas très disert quant au contenu de ce nouveau concept exempt de droit effectif. L'article invite juste à négocier :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment les heures de délégation.

On notera que les représentants de proximité sont soit membres du CSE ou désignés par lui ouvrant ainsi la possibilité pour le CSE de désigner lui-même des membres non élus. On le sent bien, la loi a organisé ici la possibilité pour les directions de créer un sas de délestage et ainsi d'éviter le risque d'engorgement du CSE.

Il pourrait s'agir ici :

- de transférer tout ou partie des prérogatives DP du CSE ;
- de transférer tout ou partie des prérogatives HSCT du CSE, à organiser en lien avec la/les commission(s) SSCT ;

ce qui supposerait :

- de définir les modalités d'articulation entre représentants de proximité et CSE ;
- de définir la notion de proximité : sur quel périmètre entend-on définir leur périmètre d'intervention ?
- d'y adjoindre des droits « forts » puisque les représentants de proximité reviendraient à jouer un rôle de CSE annexe …

II.3.3. La commission SSCT

Dans les entreprises et les établissements **de plus de 300 salariés**, une commission santé, sécurité et conditions de travail est **obligatoirement créée**. A ce sujet, les parties pourront négocier les modalités de mise en place de la ou des commissions SSCT en définissant :

- Le nombre de membres de la ou des commissions ;
- Les missions des délégués et leur modalité d'exercice ;
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment les heures de délégation ;
- Les modalités de leur fonctionnement ;
- Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
- Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée.

Les dispositions supplétives qui encadrent cette négociation nous informent qu'en l'absence d'accord collectif c'est le règlement intérieur du CSE qui définira les modalités de fonctionnement de la commission SSCT.

Ici, nous invitons, notamment si les périmètres d'établissement n'ont pas été fondés sur une base de proximité à proposer que chaque CSE dispose de plusieurs commissions SSCT, permettant de couvrir au mieux les champs de problématiques conditions de travail de l'entreprise. Si la loi met en avant le fait que les membres de la commission SSCT sont membres du CSE, il pourrait s'avérer utile d'y intégrer des représentants de proximité comme vu précédemment. Enfin, il s'agirait également de négocier le droit pour ces commissions d'émettre des résolutions qu'elles pourraient faire passer au CSE afin d'accélérer les procédures, notamment si celles-ci estimaient nécessaire de recourir aux tribunaux ou à l'expertise (les délais étant contraints par la loi).

II.3.4. En synthèse

Il est clair qu'il n'existera pas de solution idéale au défi de proximité qui est posé tant l'ordonnance n°2 rebat les cartes. Il ressort néanmoins un intérêt à négocier d'abord les périmètres d'établissement, ce afin que ceux-ci soient les plus en proximité possible : pour ce faire, les OSdevront faire des propositions fondées « juridiquement » (en cas de contestation devant la Direccte et/ou le TI). En effet, la notion d'établissement répond à des critères précis fondés à partir d'une jurisprudence nombreuse. Jurisprudence qui renvoie au débat sur l'autonomie de gestion du chef d'établissement (cf. article L 2327-15 : « *le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement* »). Dans la foulée, les commissions SSCT et les représentants de proximité pourraient être discutés en cherchant à articuler leur fonctionnement avec celui du CSE.

Enfin, il faut noter que cet accord sera très certainement concomitant à la signature du Protocole d'accord pré-électoral (PAP), ce que nous recommandons, celui-ci abordant la question des moyens en sièges et en heures de délégation du CSE.

II.4. Négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP)

La troisième étape (qui pourrait être concomitante à la 2ème) concernera la négociation du PAP ; accord qui devra être signé par la majorité des OS ayant participé à sa négociation, dont les OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Comme aujourd'hui, l'employeur devra continuer à inviter les syndicats intéressés à négocier un PAP.

Si l'accord pourrait augmenter le nombre de membres du CSE (L2314-1), la nouveauté viendrait de ce que le PAP pourrait désormais modifier (L.2314-7) :

- **le nombre de sièges** ;
- **ou le volume des heures individuelles de délégation** dès lors que le volume global, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard des effectifs de l'entreprise dont on ne connaît pas encore le décret d'application.

Le PAP pourrait, en outre :

- préciser la répartition du personnel et celle des sièges dans les collèges électoraux. A noter également qu'un accord pourrait aussi, comme aujourd'hui, continuer à modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise. Toutefois, cet accord ne pourra pas faire obstacle à la création du 3ème collège comme nous le précise l'article L2314-12 dès lors que le nombre de cadres est supérieur à 25 …
- mentionner la proportion d'hommes et de femmes composant chaque collège ;
- indiquer, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui isolent des autres salariés ;
- fixer le nombre de mandats successifs qui, à défaut d'accord, sera limité à trois.

Enfin, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche pourrait fixer une durée de mandat des représentants du personnel au CSE comprise entre 2 et 4 ans.

Dans ce contexte, inutile de dire que la phase de négociation du PAP, plus que jamais, **serait décisive pour tenter de limiter le risque de baisse des moyens** (cf. partie précédente). A ce sujet, un comparatif avant/après du nombre d'élus et des heures de délégation sera indispensable pour objectiver la négociation. Bien entendu, cette négociation sera cadrée par le contenu réel des décrets quant aux moyens en heures et en nombre d'élus des représentants au CSE.

Enfin, il nous semble indispensable que cette phase de négociation soit concomitante à celle portant sur le périmètre des établissements, les représentants de proximité et les commissions SSCT, ces différents éléments fondant un tout quant aux moyens du CSE

II.5. Négocier le fonctionnement concret du CSE

Une fois passée ces différentes phases de négociation (délai de mise en place du CSE, périmètre des établissements, PAP) pourrait s'ouvrir une nouvelle phase tout aussi importante de négociation du fonctionnement du CSE sur laquelle nous revenons maintenant. D'ailleurs, ces différentes phases de négociation pourraient être concomitantes.

Que négocier ? Il faut distinguer plusieurs catégories de sujets qui explicitement sont ouverts à la négociation en matière de fonctionnement du CSE :

- Les consultations récurrentes ;
- La BDES ;
- Les consultations ponctuelles ;
- Les commissions du CSE ;
- Les expertises.

D'autres sujets nous paraissent également importants et pourraient être inclus dans cet accord.

II.5.1. Consultations et informations récurrentes : contenu, périodicité et modalités de consultation récurrente

Les consultations récurrentes touchent les 3 thèmes suivants (depuis la loi Rebsamen) :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise,
- La situation économique et financière de l'entreprise,
- La politique sociale, de l'emploi et des conditions de travail (à noter que la consultation sur le bilan social effectué dans le cadre de la consultation sur la politique sociale n'est plus obligatoire)

Au regard de ces trois sujets, les parties pourront donc négocier :

- **Le nombre de réunions annuelles du CSE**, chiffre qui ne pourra être inférieur à 6 en sachant qu'au moins 4 réunions porteront en tout ou partie sur les attributions en matière de santé et de conditions de travail. Le droit supplétif nous informe que dans les entreprises de plus de 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois par mois avec possibilité de tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres ;
- **Les niveaux auxquels les consultations sont conduites** et le cas échéant leur articulation, savoir comité d'établissement / comité central d'entreprise étant entendu que le droit supplétif prévoit que
    - les deux premières consultations seront menées au niveau de l'entreprise ;
    - la dernière sera menée au niveau de l'entreprise <u>et</u> de l'établissement <u>lorsque</u> sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (droit supplétif très restrictif sur ce sujet) ;

- **Les délais de rendu d'avis** qui ne pourront être inférieurs à ceux définis par décret à venir ;
- **La possibilité d'émettre un avis unique** sur tout ou partie des 3 lots de consultation ;
- **La périodicité des consultations** qui ne peut être inférieure à trois ans.
- **Cas spécial de la consultation sur les orientations stratégiques** : un accord de groupe peut prévoir cette consultation au niveau du groupe.

Cette phase de négociation sera importante car elle déterminera l'activité et les moyens réels des futurs CSE et notamment ceux des CSE d'établissement : restera-t-il des consultations récurrentes qui constituent un moment majeur du débat social dans les CE actuels ? Les moyens d'accès à l'expert-comptable qui ont été gagnés ces deux dernières années seront-ils prorogés (cf. partie ci-dessous) ?

II.5.2. Expertises

Le droit prévoit maintenant qu'un accord d'entreprise peut déterminer **le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes** (les trois lots de consultation) sur une ou plusieurs années. En clair, il sera possible dorénavant de limiter le recours à l'expert-comptable par accord collectif.

Ce sujet est un point important à mettre en lien avec les consultations récurrentes et les moyens du CSE. L'expertise renvoie également à la question de l'accès à une information fiable et de qualité posant la question du sort de la BDES.

Nous reviendrons sur le sujet de l'expertise plus loin.

II.5.3. La BDES : L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES

Concernant la base de données économiques et sociales (BDES), le champ de la négociation est ouvert à :

- **L'organisation, l'architecture et le contenu de la base**. L'accord peut notamment intégrer dans la BDES des informations nécessaires aux négociations obligatoires (pour rappel, négociations dorénavant 1 fois tous les 4 ans pour les sujets de la rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée, négociation sur l'égalité professionnelle H/F) et aux consultations ponctuelles ;
- **Les modalités de fonctionnement de la BDES** : droits d'accès et le niveau de mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation en sachant qu'une liste minimale de thèmes est définie.

Cet objet de négociation représente un enjeu majeur car il déterminera en grande partie l'information à laquelle les futurs membres de CSE auront accès. Or, l'équité des discussions et la pertinence des débats sont éminemment fonction de la qualité de l'information disponible.

II.5.4. Consultations et informations ponctuelles

Les consultations ponctuelles concernent différents sujets :

- Toutes 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 modification de son organisation économique ou juridique ;
  - Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
  - L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
  - Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés,
- La restructuration et la compression des effectifs ;
- Le licenciement pour motif économique ;
- Les offres publiques d'acquisition ;
- Les procédures de sauvegarde, de redressement e de liquidation judiciaire.

Au regard de ces différents sujets, les parties pourront donc négocier dans le cadre d'un accord collectif :

- **Le contenu des consultations et informations ponctuelles** du CSE dans le respect des dispositions d'ordre public sur le sujet ;
- **Les modalités de ces consultations ponctuelles**, notamment le nombre de réunions ;
- **Les délais de rendu d'avis**, en sachant que les taquets seront déterminés par décret ;
- Un accord de groupe peut prévoir que les consultations sont effectuées au niveau du comité de groupe. L'accord peut prévoir les modalités de transmission de l'avis à chaque CSE des entreprises du groupe qui reste consulté sur les conséquences du projet sur l'entreprise et à l'organe de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe.

On le voit, y compris sur les informations ponctuelles, un accord sera possible qui permettra de cadrer les interventions du CSE. Nous invitons à la plus grande prudence sur ce sujet compte tenu de la diversité des sujets, des projets et des contextes qui pourraient être couverts par un tel accord et qui pourraient réduire les capacités d'action.

II.5.5. Les commissions du CSE

Les ordonnances ajoutent en outre la possibilité de négocier dans le cadre d'un accord collectif la **création de commissions supplémentaires** pour l'examen de problèmes particuliers.

Quelles commissions ? Le droit supplétif nous donne information du minimum légal en quelque sorte même si un accord pourra faire « moins bien » :

- **La commission économique** dans les entreprises d'au moins mille salariés ; en sachant que cette commission sera présidée par l'employeur ou son représentant et non plus par un représentant du personnel, qu'elle se réunira au moins deux fois par an et qu'elle pourra se faire assister par l'expert-comptable dans les cas prévus à cet effet ;
- **La commission de la formation** dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- **La commission d'information et d'aide au logement** dans les entreprises d'au moins 300 salariés en sachant qu'un décret en conseil d'Etat déterminera les conditions dans lesquelles la CIAL est constituée ainsi que le nombre maximal de membres de la commission ;
- **La commission de l'égalité professionnelle** ;
- **La commission des marchés** dont les règles de fonctionnement, dont le nombre des membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat sont renvoyés au règlement intérieur du CSE.

Rien n'empêche de **négocier la création d'autres commissions** avec des moyens associés. Par exemple, le droit supplétif n'a pas prévu :

- de commissions sur les systèmes d'information et la digitalisation alors que ce sujet devient un enjeu central dans nombre d'entreprises ;
- de commission sur la sous-traitance alors que nombre d'entreprises développent l'externalisation comme mode de gestion de leurs ressources ;
- etc.

La négociation des compétences et des droits de ces commissions constituera un moment très important de cette phase : c'est elle qui déterminera en grande partie la méthodologie de travail future du CSE et la part entre travail en plénière et travail préparatoire en commission. Il est fort à parier que le travail en commission prendra de l'importance tant la charge sera lourde en plénière. Mais alors l'articulation entre président de commission et secrétaire du CSE sera un point central pour le bon fonctionnement du CSE : or, ici, on peut imaginer des jeux d'acteurs multiples en sachant que les commissions ne disposent d'aucune autonomie propre, les délibérations devant se prendre en plénière. C'est la raison pour laquelle nous invitons à négocier le droit de ces commissions :

- à émettre des délibérations à destination du CSE ;
- à provoquer des réunions de commission selon un calendrier qui lui est propre ;
- à provoquer des réunions extraordinaires de plénière si certains sujets l'exigent.

II.5.6. Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Sur ce sujet, on notera qu'un accord d'entreprise pourra définir **la contribution versée** chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE. Le tout en sachant que cette contribution ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des ASC, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

En outre, un accord définira **la répartition** de la contribution entre les comités d'établissement au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères associés. A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

II.5.7. D'autres sujets à inclure également : nos recommandations

D'autres thèmes n'apparaissent pas explicitement comme objet de négociation mais nous recommandons de les mettre à l'ordre du jour

- La possibilité de tenir des **réunions extraordinaires** dans d'autres cas que la survenue d'un risque grave ;
- **La définition des liens entre CSE et commissions**, notamment si cela n'a pas été défini dans l'accord sur les périmètres des établissements ; notamment la possibilité de pouvoir voter des délibérations en commission et de pouvoir se réunir en tant que de besoin ;
- **Le budget de fonctionnement du CSE** afin d'intégrer les dépenses nouvelles afférentes, notamment en matière d'expertise et de frais de justice ; afin que ces budgets soient supérieurs à 0,2% ou 0,22% ;
- **La mutualisation des budgets de CSE** entre eux ;
- **La prise en charge par la direction du budget avocat et frais de contentieux** : il s'agit là d'un point important sans quoi l'accès à la justice va devenir de plus en plus limité empêchant la constitution d'une jurisprudence ;
- **La prise en charge des frais d'expertises par l'employeur au-delà des 80%** qui lui incomberont : il s'agit là également d'un sujet majeur sinon le droit à expertise risque de devenir inopérant.

III. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

Pour conclure, l'ambition de cette note n'était pas de présenter de manière exhaustive les évolutions, nombreuses, introduites par l'ordonnance n°2, celle touchant au futur CSE. Il s'agissait avant tout de pointer les enjeux de ces évolutions et de réfléchir aux modalités de leur déploiement pour mieux anticiper leurs effets et être en capacité de proposer des alternatives.

On notera, tout d'abord, que ces ordonnances marquent **l'aboutissement d'un processus déjà ancien** marqué par plusieurs évolutions législatives depuis 2013. Néanmoins, les ordonnances marquent un cap de par l'ampleur des changements introduits et les reculs enregistrés.

Le changement majeur vient de ce que beaucoup de sujets sont renvoyés dorénavant à la négociation collective en sachant que celle-ci est cadrée :

- par le haut, par un ordre public très général sur lequel on ne peut guère s'appuyer ;
- par le bas, par des dispositions supplétives très en deçà du droit actuel. En gros, en l'absence d'accord, c'est le droit supplétif, très restrictif, qui s'appliquera.

Cette organisation du droit vise à pousser les syndicats à négocier dans l'entreprise sous la forme d'un grand « marchandage » tant les sujets de négociation deviennent nombreux et complexes pour faire fonctionner correctement la future instance unique. Le tout dans un contexte où, dans beaucoup d'entreprises, aucune OS n'a de majorité absolue.

Chaque OS devra donc fixer ses lignes rouges – et ses alliances de circonstance – sur différents sujets qui seront articulés entre eux dans le temps :

- périmètre et nombre d'établissements ;
- nombres d'élus et des heures de délégation ;
- rôle et moyens des représentants de proximité ;
- protocole préélectoral,
- consultations récurrentes,
- expertise,
- consultations ponctuelles,
- BDES,
- Commissions, étendues et fonctionnement,
- Accès à l'expertise et à la justice/avocat ;
- Mutualisation des budgets ;

Ces négociations se joueront dans un contexte de pression marqué par la baisse drastique des moyens (en nombre d'élus et en heures de délégation) et par le risque de perte de proximité avec le terrain.

Les enjeux majeurs qui ressortent nous apparaissent comme étant de :

- **Réduire autant que faire se peut la perte des moyens dans les IRP et négocier des dispositions supérieures aux décrets** à venir en termes de moyens humains et en temps de délégation.
    - A ce sujet, la direction pourrait être tentée de développer le concept de représentant de proximité au sujet duquel nous invitons à la prudence tant celui-ci est flou et peu cadré juridiquement ;
    - Nous invitons également à négocier :
        - les budgets de fonctionnement et les budgets ASC afin d'intégrer les dépenses nouvelles qui viendront se greffer sur les CSE : expertises, frais de justice, etc.
        - la prise en charge par la direction des frais de justice et d'expertises afin de maintenir des droits à expertise et à justice véritablement opérants.

- **Tenter de maintenir de la proximité** alors que tout le dispositif institutionnel vise à l'en éloigner et penser une **articulation CSE d'établissement et CSE Central.** En ce sens, la négociation :
    - du périmètre des établissements va s'avérer décisive et constituera même l'étape clé de ce processus de négociation. Coupler établissement au sens du CSE et établissement de production pourrait constituer un axe de proposition étant entendu que les directeurs d'établissement disposent d'autonomie en matière de gestion du personnel ;
    - des articulations des consultations entre établissement et central sera également importante pour limiter le cantonnement des info-consultations au seul niveau du CCE et ainsi éviter d'avoir des CSE « coquilles vides » de substance sur les consultations « politiques ». Notamment, le maintien des consultations situations économiques/financières et politique sociale en établissement sera un cap important. Cela permettra, en outre, de poursuivre le travail entamé entre représentants du personnel et expert-comptable en sachant que ce seront à l'avenir les deux seules missions financées à 100% par l'employeur (hors risque grave). A défaut, il s'agirait de maintenir les consultations et les expertises sur la politique sociale en gagnant la possibilité d'être informé sur le plan économique ou du moins de permettre à l'expert-comptable de continuer à avoir accès à cette information.

- **Continuer de former les membres des CSE aux enjeux d'analyse des conditions de travail et doter les commissions SSCT de moyens** :
    - L'enjeu de la formation sera majeur pour maintenir un socle de compétences en la matière et éviter, autant que faire se peut, de reléguer ces questions au second plan. Il s'agirait de négocier ici des heures de formation systématiques pour tous les membres des CSE, renouvelables à périodes régulières ;

- L'enjeu sous-jacent sera également de doter les commissions des CSE de moyens leur permettant de fonctionner réellement et de se coordonner efficacement avec le CSE ;
- Enfin, il pourrait être intéressant d'articuler commissions SSCT et représentants de proximité à la condition que ces commissions aient les moyens réels de travailler et de s'articuler avec le CSE.

- **Disposer d'une BDES solide mais en même temps garder la possibilité d'obtenir des informations autres**, souvent plus adaptées à la réalité des contextes locaux. La négociation de cette partie pourrait également s'appuyer les experts (CHSCT et experts-comptables) qui disposent d'une bonne connaissance des systèmes d'information de l'entreprise ;

- **Négocier des délais de rendu d'avis supérieurs aux décrets :** cela donnera de la souplesse au fonctionnement du CSE qui risque d'être rapidement engorgé dans son fonctionnement concret ;

- **Imaginer des règlements intérieurs des CSE qui permettent un fonctionnement réel efficace.** En sus des négociations sur le fonctionnement des CSE, la discussion sur les RI sera un moment important pour tenter de regagner des marges de manœuvre locales.

Pour finir, deux dilemmes devraient marquer ces négociations et leur résolution en amont de celles-ci nous paraissent indispensables :

- La recherche de proximité dans la définition des établissements pourrait s'opposer à l'obtention de budgets de fonctionnement supérieurs : faudra-t-il privilégier des budgets de CSE un peu supérieur à 0,22% ou le maintien d'une plus forte proximité et davantage de CSE ? La direction sera-t-elle prête à concéder un budget à 0,22% tout en maintenant une maille de proximité ?
- La répartition des budgets entre CSE d'établissement et CSE central risquent également d'être posée : les ordonnances cantonnent de plus en plus les informations-consultations au plus haut niveau de l'entreprise qui aura besoin de plus en plus de recourir à l'expertise … ce qui suppose de disposer de moyens substantiels. L'équilibre budgétaire global est donc remis en question : faut-il privilégier le maintien des budgets de fonctionnement locaux au risque de ne pas pouvoir véritablement agir ou faire remonter une part de plus en plus substantielle au CSE du GPF au risque d'un éloignement du terrain ?

Pour de plus amples renseignements sur le contenu de cette note, nous restons disponibles :

Arnaud Eymery - arnaud.eymery@degest.com / 06 89 86 81 25

Boris Augros - boris.augros@degest.com / 06 89 86 81 58

Emmanuelle Sebbah - emmanuelle.sebbah@degest.com / 06 77 33 79 38