



Renouvellement des CSE : état des lieux, enjeux et opportunités de négociation à l'issue de la première mandature

Note de synthèse

Décembre 2022

Boris Augros
Anne Keruel
Arnaud Eymery
Fethi Aboubeker

Introduction

- Depuis le 23 septembre 2017 et la publication au JO du contenu des ordonnances, les CSE ont donc dû être mis en place dans toutes les entreprises de 11 salariés et plus en lieu et place des anciennes instances (CE, DP et CHSCT). Cette mise en place devait s'effectuer entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2019 au plus tard.
- Fin 2022, nous nous trouvons donc en période de fin des premières mandatures et donc de renouvellement des CSE. Cette note vise ainsi à **guider les élus dans ce renouvellement** sur la base :
 - **des constats** qui peuvent être tirés de cette première mandature ;
 - **du champ des possibles et des marges de manœuvre** existantes pour améliorer le fonctionnement de l'instance dans le sens de l'intérêt des salariés représentés.

Les constats (1/2)

- Force est de constater que nombre des problématiques que nous, ainsi que de nombreux acteurs avisés, avons anticipées en 2018 au moment de la mise en place de cette nouvelle instance se sont effectivement réalisées.
- Rappelons-les de manière synthétique :
 - **Une réduction des moyens** avec moins d'élus et moins d'heures de délégations ;
 - **Une relégation au second plan des problématiques de santé sécurité au travail et de conditions de travail (SSCT)** : plus aucun véritable équivalent à l'ancien CHSCT avec des élus au CSE dont le profil devient forcément généraliste en perdant en maîtrise des sujets SSCT ;
 - **Une perte de proximité** avec notamment la disparition des CHSCT et des DP dont les attributions et problématiques, en matière de santé au travail notamment, sont désormais « noyées » dans le CSE ;
 - **Des dépenses nouvelles** à budget de fonctionnement quasi-constant : frais d'expertise, d'avocat, frais d'expert-comptable, etc. ;
 - **Un engorgement du CSE** et une concentration des sujets sur un petit nombre d'élus avec une capacité moindre d'implication dans les dossiers et une intensification du travail pour eux.

Les constats (2/2)

- Dans son rapport de fin 2021 sur l'évaluation des ordonnances de septembre 2017, France Stratégie pointe ainsi, dans le sens des constats posés page précédente :
 - un « *effacement de la représentation de proximité* »;
 - un « *traitement [des questions santé, sécurité et conditions de travail qui] n'est pas encore stabilisé et la nouvelle articulation entre CSCCT et CSE [qui] reste difficile à trouver* » ;
 - « *une surcharge du travail de représentation* » pour les élus et un « *manque d'expertise sur l'ensemble des sujets* ».

Dès lors, le renouvellement après une première mandature, synonyme de **renégociation possible des modalités de fonctionnement des CSE**, apparaît comme une opportunité pour tenter de supprimer/réduire/pallier ces effets pervers constatés de la mise en place des CSE.

Rappel sur l'esprit des ordonnances

L'esprit des ordonnances était de chercher à négocier « au plus proche du terrain » les conditions d'organisation et de fonctionnement du CSE. « *Désormais, tout est possible* », comme l'affirmait le ministre du travail de l'époque. Cette négociation est ainsi cadrée par un dispositif législatif structuré en trois étages :

- L'étage relatif aux **dispositions d'ordre public**, à savoir des principes qui doivent s'appliquer en toutes circonstances : « le minimum légal obligatoire » en quelque sorte. Par exemple, même si les partenaires sociaux en étaient d'accord, l'ordre public rend impossible le maintien des CHSCT ou un nombre de mandats successifs supérieur à 3 pour les membres élus du CSE dans les grandes entreprises.
- 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 entre les partenaires sociaux dans les limites posées par l'ordre public. S'il y a accord, ce seront alors des règles qui s'appliqueront au sein de l'entreprise en question.
- **L'étage supplétif** : il s'agit des règles applicables seulement en cas d'absence d'accord d'entreprise. Ce sont donc des règles qui suppléent l'absence d'accord.

Force est de constater que la négociation qui était encouragée à travers ce dispositif n'a pas eu lieu ou n'a eu lieu que de manière limitée dans beaucoup d'entreprises car, **les règles supplétives étant généralement plus restrictives que le droit antérieur aux ordonnances, l'employeur se trouvait en position de force pour négocier en pouvant laisser s'appliquer par défaut un supplétif qui lui était favorable.** Il en est donc ressorti des accords généralement dominés par les règles supplétives.

Des renégociations possibles (1/2)

Notons toutefois que certains employeurs s'interrogent sur la pertinence de certaines de ces règles au regard des difficultés que cela pose. Par exemple, le DRH de la SNCF a « *regretté la « dilution du dialogue social de proximité » avec la réforme du Code du travail de 2017 qui a débouché sur des relations centralisées au niveau de grands comités sociaux et économiques (CSE) et deux fois moins d'élus syndicaux. « Sur le terrain, les opportunités de contact sont moins présentes que par le passé et il faut faire attention parce que c'est là qu'on perçoit les signaux faibles », a-t-il reconnu »¹*

C'est ainsi que **le renouvellement des membres du CSE apparaît comme une occasion de (re)négocier le ou les accords relatif(s)** à cette instance avec trois cas de figure possibles :

- **Aucun accord n'a été signé lors de la première mandature** et c'est le supplétif qui s'appliquait jusqu'ici. Rien n'empêche qu'une telle situation soit revue avec notamment la mise en place d'un accord.
- **Le ou les accords** n'ont été conclus que pour la durée de la mandature et doivent donc être renégociés pour cette seconde mandature. Au passage, il apparaît intéressant, sauf accord très favorable, de conclure ce nouvel accord pour une durée à nouveau déterminée correspondant seulement à la prochaine mandature afin de se donner les moyens de renégocier ensuite si nécessaire.
- **Le ou les accords** ont été conclus pour une durée indéterminée et s'appliquent donc pour cette seconde mandature. Renégocier implique donc de fonctionner par avenant ou de dénoncer l'accord.

¹ Liaisons sociales quotidien, 18479, lundi 31/01/2022

Des renégociations possibles (2/2)

De notre point de vue, la renégociation devrait s'appuyer sur **un état des lieux** de la première mandature qui devraient s'attacher à identifier :

- **Les dispositions des accords qui ont donné satisfaction** et qui doivent donc être reconduites,
- **Les problématiques relevées** en matière notamment de moyens dont disposent les élus et de fonctionnement de l'instance. Il s'agirait là de traiter ces problématiques à travers la négociation.

Dans les tableaux qui suivent nous reprenons les thèmes dont la négociation a été rendue possible par la loi en donnant à chaque fois :

- **Les constats, issus de notre propre expérience**, sur le fonctionnement des CSE rencontrés,
- **Les possibilités de négociation** en stipulant les articles de loi correspondants. Notons que tous les sujets négociables ne sont pas forcément pointés dans un article de loi, la logique étant que, à partir du moment où le sujet en question ne relève pas de l'ordre public, celui-ci peut être négocié (par exemple : les subventions de fonctionnement ou la prise en charge de certains frais par l'employeur).
- **Nos préconisations.**

Les instances : le CSE et les Représentants de proximité

Thèmes	Constats	Marges de manœuvre	Préconisations
Nombre et périmètre des établissements, compétences	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Des CSE trop éloignés du terrain car mis en place à une maille trop importante ou/et comprenant un trop grand nombre de salariés ▶ Incapacité à traiter correctement des problématiques locales et des problématiques de santé au travail, des élus qui perdent en crédibilité vis-à-vis des agents qu'ils représentent ▶ Des ordres du jour et des réunions à rallonge qui ne permettent pas un traitement correct des sujets et se traduisent par des réunions épuisantes ▶ Des projets de réorganisation avec des périmètres gigantesques 	<p>L2313-2, 3, 8 (UES) et 9 (interentreprises) permettent la négociation sur le nombre et le périmètre des établissements</p> <p>L2316-23 permet la négociation sur les compétences respectives du CSEC et des CSE d'établissement</p>	<p>▶ Revoir si nécessaire les périmètres des CSE en en créant de nouveaux afin de permettre une répartition du traitement des problématiques au plus près du terrain. Une réflexion à mener dans une logique de site, de service ou de métier.</p>
Représentants de proximité (RdP)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Une possibilité dont nombre d'entreprises ne se sont pas saisies ▶ Des RdP dont le contenu des missions n'est pas défini par le code du travail laissant le champ libre « à tout et n'importe quoi » ▶ Des RdPsans moyens suffisants pour exercer leurs prérogatives ▶ Des RdP sans liens suffisants avec les autres instances (CSE et CSSCT). Notamment, ils ne participent pas aux réunions ▶ Des RdP à qui sont données des prérogatives exorbitantes au regard de leurs moyens 	<p>L2313-7 permet la négociation autour de la mise en place de ces représentants et des modalités de leur fonctionnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mettre en place ces représentants pour pallier l'éloignement des autres instances ▶ Les doter de véritables moyens et de compétences (temps, matériel, etc.) ainsi que d'un mode de fonctionnement qui leur permettent d'exercer utilement leurs attributions en lien avec les autres instances ▶ Veiller à ce que les attributions de ces représentants ne se traduisent pas par un dessaisissement du CSE

Les instances : le conseil d'entreprise

Thèmes	Constats	Marges de manœuvre	Préconisations
Le conseil d'entreprise (CE)	<ul style="list-style-type: none">▶ Il cumule des attributions historiquement séparées : celles des élus du CSE qui représentent le personnel et celles des organisations syndicales qui négocient▶ Ne peut être mis en place que par accord avec les OS▶ Très peu d'entreprises ont mis en place un tel conseil.	L2321-2 permet la mise en place de ce conseil ainsi que la négociation de ses modalités de fonctionnement et des thèmes de négociation du conseil d'entreprise	<ul style="list-style-type: none">▶ Un sujet à considérer avec une extrême précaution car un tel conseil institue l'attribution de négociation à des élus – et non à des représentants désignés par les syndicats – avec tous les risques que cela comporte s'ils sont à la main de l'employeur.

La constitution du CSE

Thèmes	Constats	Marges de manœuvre	Préconisations
Nombre de sièges et heures de délégation	<ul style="list-style-type: none"> ► Des élus qui ne sont pas suffisamment nombreux et ne disposent pas de suffisamment d'heures pour exercer leurs missions ► Le temps passé aux enquêtes dans le cadre d'un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes est désormais déduit des heures de délégation (cf. jurisprudence cassation du 9/11/22) ► Un nombre d'heures passées en réunion limitées par l'employeur 	<p>L2314-1 et 7 (dans l'accord pré-électoral, cf. L2314-6) permettent la négociation du nombre de sièges et des heures de délégation</p> <p>L2316-8 permet, pour le CSEC, la négociation sur la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges</p> <p>R2316-1 permet la négociation du nombre de membres du CSEC</p>	<p>► Etablir un état des lieux des besoins en matière de nombre d'élus et d'heures de délégation afin de tenter de les obtenir. Cela implique de recenser toutes les missions/tâches qui sont à réaliser ainsi que le temps nécessaire à chacune.</p>
Nombre et composition des collèges électoraux, répartition des sièges	<ul style="list-style-type: none"> ► Une répartition qui peut augmenter/réduire le poids de certaines catégories de personnel ou/et avantager/désavantager telle ou telle organisation syndicale 	<p>L2314-12 et L2314-13 et 16 (dans l'accord pré-électoral, cf. L2314-6) permettent la négociation autour du nombre et de la composition des collèges électoraux, ainsi que la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux</p>	<p>► Veiller à ce que la répartition des sièges et la représentation du personnel au sein du ou des CSE soient représentatives de la population de l'entreprise, des différents sites et des différentes catégories de personnel</p>
Nombre et durée du mandat	<ul style="list-style-type: none"> ► Limite qui ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés. ► La limite des 3 mandats successifs peut être un problème s'il y a peu de candidats pour être élu ► Un mandat d'une durée trop courte peut empêcher les élus de s'installer dans la fonction ► Un mandat d'une durée trop longue peut se révéler usant, notamment si les relations sociales sont dégradées 	<p>L2314-33 (dans l'accord pré-électoral, cf. L2314-6) permet de négocier le nombre de mandats dans les entreprises de 50 à 300 salariés. Pas de possibilité de négociation en la matière dans les plus de 300 (c'est d'ordre public).</p> <p>L2312-34 et L2316-11 (CSEC) permettent de négocier la durée du mandat entre 2 et 4 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Négocier (pour les 50 à 300) la possibilité de faire plus que 3 mandats notamment si cela risque d'empêcher la mise en place du CSE faute de candidats ► Trouver la juste mesure en termes de durée, au regard notamment de l'état du dialogue social
Statuts des suppléants	<ul style="list-style-type: none"> ► Des suppléants déconnectés des problématiques traitées en CSE, ce qui les rend peu « opérationnels » lorsqu'ils doivent remplacer 	<p>Un point qui n'est pas d'ordre public et qui peut donc être négocié, même si aucun article du code du travail ne le dit explicitement</p>	<p>► Permettre aux suppléants d'assister aux réunions du CSE et les rendre destinataires des documents et échanges</p>

Les commissions du CSE

Thèmes	Constats	Marges de manœuvre	Préconisations
Nombre et moyens des commissions SSCT et des autres commissions	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Des entreprises qui ne disposent pas de CSSCT en remplacement des CHSCT ▶ Des commissions, notamment SSCT, dont les prérogatives sont exorbitantes et source de dessaisissement du CSE ▶ Des réunions sans traces (pas de PV) ▶ Un calendrier et un ordre du jour fixés/imposés par la direction ▶ Une mauvaise articulation avec le CSE qui fait que les instances se renvoient la balle, ce qui peut se traduire par le non-traitement de certains sujets ▶ Des directions qui "expédient" la consultation du CSE au motif que la CSSCT a déjà reçu des documents ▶ Des commissions qui ne sont pas mises en place ou ne vivent pas, sachant que le supplétif prévoit, outre la commission des marchés (obligatoire en fonction de certains critères), une commission économique, une pour la formation, une pour l'information et l'aide au logement et une pour l'égalité professionnelle 	<p>L2315-41, 42 et 43 permettent la négociation sur les CSSCT : nombres de CSSCT, périmètre, membres constituants, missions, modalités de fonctionnement, formations et moyens.</p> <p>L2315-44 : en l'absence d'accord, le règlement intérieur détermine les modalités de fonctionnement (1° à 6° du L2315-41) de la ou des CSSCT</p> <p>L2315-45 permet la négociation afin de constituer des commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Etablir le nombre et le périmètre des CSSCT en fonction des différents sites et services dont le CSE a la charge, en privilégiant une logique de proximité et en articulant avec les prérogatives Rpx ▶ Prévoir des commissions – possibilité d'en créer des différentes de celles proposées par la loi – en fonction des problématiques rencontrées. Les sujets SI et informatique, aménagement des locaux/télétravail et environnement notamment mériteraient des commissions spécifiques ▶ Doter les commissions de moyens en temps et matériel suffisants ▶ Sur le plan des attributions, veiller à ce que les commissions, SSCT notamment, se limitent à jouer avant tout un rôle de préparation des sujets pour décharger le CSE, seule instance décisionnaire. Sauf peut-être sur des questions très mineures et locales, ces commissions ne doivent pas prendre en charge entièrement les sujets sans passage/évocation au CSE ▶ Prévoir des PV ou enregistrements des réunions des commissions, SSCT notamment ▶ Prévoir une constitution des commissions qui soit représentative des forces en présence au CSE ▶ Prévoir que l'ordre du jour soit fixé d'un commun accord entre l'employeur et les élus ▶ Articuler le planning de ces commissions en fonction des consultations du CSE et donc de la date de remise des informations dans la BDESE afin de laisser le temps aux échanges et à l'analyse ▶ Prévoir la possibilité pour les élus de déclencher la réunion des commissions, SSCT en particulier, en fonction des besoins

Les réunions du CSE

Thèmes	Constats	Marges de manœuvre	Préconisations
<p>Nombre de réunions annuelles</p> <p>Recours à la visioconférence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Limitation des réunions prises en charge : 1 par mois dont 4 sur les sujets SSCT ▶ Des temps de réunion limités par l'employeur ce qui empêche le traitement de certains sujets ou conduit à les bâcler ▶ A contrario, des réunions à rallonge conduisant à des CSE organisés sur plusieurs jours ou se terminant tard avec épuisement et lassitude ▶ Des réunions en visioconférence qui peuvent favoriser la présence des élus mais qui peuvent aussi rendre les échanges plus difficiles ▶ Des difficultés à se mettre d'accord sur les ordres du jour et souvent une méconnaissance des droits du secrétaire sur cette question ▶ Des désaccords sur les PV entre l'employeur et les élus ▶ Des PV transmis tardivement ▶ Un recours aux réunions extraordinaires sous-utilisé 	<p>L2312-19 permet la négociation sur le nombre de réunions</p> <p>L2315-4 et L2316-16 (CSEC) permettent la négociation sur le recours à la visioconférence</p> <p>L2315-11 permet la négociation de la durée globale des réunions du comité et de ses commissions</p> <p>L2315-34 permet la négociation du délai et des modalités d'établissement du PV par le secrétaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Négocier des temps de préparation des réunions de CSE qui soient à la hauteur des questions traitées et des défis logistiques lorsque les CSE sont multi-sites. Une réunion bien préparée est une réunion réussie ▶ Prévoir au moins une réunion par mois et se laisser la possibilité de ne pas tenir cette réunion mensuelle s'il n'y a pas de sujets ▶ Prévoir la possibilité de déclencher des réunions extraordinaires en cas de besoin. Le CSE peut notamment être réuni à la demande motivée de deux de ses membres sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (L2315-27). ▶ Favoriser les réunions en présentiel ou limiter à quelques réunions le recours à la visioconférence qui ne favorise pas les échanges et peut être instrumentalisé pour limiter/empêcher les débats ▶ Ne pas prévoir de limites de temps aux réunions ou prévoir une limite large – sur la base d'un état des lieux de la précédente mandature – afin que l'ensemble de l'ordre du jour puisse être correctement traité, quitte à reporter à un autre jour la suite des échanges. Si les sujets à traiter sont régulièrement trop nombreux et conduisent à des dépassements, se poser la question du périmètre du CSE qui nécessiterait peut-être d'être revu. ▶ Recourir à une prestation de sténodactylo pour limiter les désaccords entre élus et employeur sur les PV. Cela a de plus l'avantage de libérer le secrétaire de ce travail fastidieux et d'accélérer la sortie du PV. La prise en charge par l'employeur est négociable, celui-ci devant toutefois payer cette prestation si c'est lui qui décide ce recours.

La base de données économiques, sociales et environnementales

Thèmes	Constats	Marges de manœuvre	Préconisations
<p>BDESE : organisation, architecture et contenu de la BDESE, modalités de fonctionnement. Peut intégrer les infos nécessaires aux NAO et aux consultations ponctuelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Des BDESE qui ne contiennent pas les informations prévues par la loi ▶ Des BDESE qui, au-delà de l'obligation légale, ne contiennent pas les informations dont le CSE aurait besoin pour exercer ses prérogatives ▶ Des BDESE parfois difficiles d'accès pour les élus, voire des représentants du personnel (Rpx par exemple) qui n'y ont pas du tout accès, soit parce que leur accès n'est pas prévu, soit par manque de moyens matériels ▶ Des BDESE mal conçues qui ne permettent pas aux élus de retrouver facilement les informations recherchées ▶ Des modalités de mise à jour de la BDESE inadaptées (élus non prévenus par exemple) ▶ Des BDESE qui doivent désormais inclure des données sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise 	<p>L2312-21 permet la négociation sur l'organisation, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDESE</p> <p>R2312-15 donne la possibilité de constitution d'une base de données au niveau du groupe</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Faire un état des lieux de l'information mise à disposition par l'employeur et comparer au regard des obligations légales (cf. L2312-18, 21, 36 et 69, et R2312-7 à 20) ▶ Identifier les informations et indicateurs importants reflétant l'activité de l'entreprise au regard de ses spécificités, et tenter de les obtenir ▶ Sur cette base, établir et négocier les informations dont il serait nécessaire de disposer ▶ Prévoir/négocier une conception et une architecture de la BDESE permettant une utilisation aisée (un menu adapté, une recherche par mots-clés, etc.). En cas de défaut de BDESE ou de mauvais fonctionnement, prévoir un mode alternatif et performant de transmission des informations ▶ Prévoir/négocier des moyens et un accès aisé, y compris à distance sous format dématérialisé si nécessaire (PC portable, connexion internet sur le terrain, etc.), pour tous les élus qui ont besoin de ces données (cf. L2312-36) ▶ Prévoir/négocier des modalités de mise à jour qui permettent aux élus d'être rapidement et facilement informés ▶ Tenter de négocier le fait que les délais de consultation ne courent pas à compter de la remise de l'information dans la BDESE mais de la première réunion de CSE qui fait suite à la remise de l'info dans la BDESE

Les consultations récurrentes

Thèmes	Constats	Marges de manœuvre	Préconisations
<p>Consultations récurrentes (orientations stratégiques, politique économique et financière, politique sociale, conditions de travail et emploi) dont contenu, périodicité et modalités des consultations, niveaux des consultations et leurs articulations, liste et contenu des informations nécessaires à ces consultations</p> <p>La BDESE comme support des informations à transmettre dans le cadre de ces consultations</p> <p>Recours à expert dans le cadre de ces consultations</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Des directions qui appliquent plus ou moins la loi en matière de consultation (peu de documents transmis, pas de consultation du tout, etc.) et des CSE qui ne se saisissent pas de celles-ci ou de la possibilité de recourir à un expert ▶ Des consultations qui ne sont pas toujours annuelles, ce qui empêche un véritable suivi des données sociales et économiques, et raréfie le débat sur ces sujets ▶ Pour les entreprises multi établissements, des consultations qui se limitent au CSEC ▶ Une information manquante ou/et insuffisante ▶ Une information transmise parfois au dernier moment, sur table ▶ Une articulation insuffisante/inadaptée entre le CSE et les éventuelles commissions (commission économique, égalité professionnelle, etc.) participant au processus 	<p>L2312-19 et 20 permettent la négociation sur le contenu, la périodicité, les modalités, le niveau de la consultation et les informations nécessaires</p> <p>L2315-79 permet la négociation du nombre d'expertises dans le cadre de ces consultations récurrentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Se former pour identifier ce que de telles consultations prévues par la loi peuvent apporter aux élus du CSE, s'en saisir ▶ Préserver une consultation annuelle qui reste la périodicité la meilleure pour suivre l'évolution des différents indicateurs et identifier au plus tôt les problématiques ▶ Permettre la consultation au niveau des établissements, tout du moins pour la politique sociale et la politique économique et financière afin de ne pas cantonner toutes les négociations en CSEC s'il y a plusieurs établissements ▶ Prévoir un calendrier avec le temps (délai) et les réunions nécessaires (CSE et commissions éventuelles) au traitement des données (avec intervention éventuelle d'un expert) et à l'appropriation du processus et de ses résultats ▶ Bien définir la répartition des rôles des commissions éventuelles et du CSE ainsi que leurs articulations dans le processus ▶ S'assurer que l'employeur fournit le minimum prévu par la loi, en l'absence d'accord sur le sujet (Cf. art L2312-24 à 36 et R2312-8, 9 et 16 à 20) ▶ Négocier, au-delà du minimum prévu, le contenu des informations nécessaires en fonction notamment des particularités de l'entreprise/de ses établissements et des indicateurs suivis ▶ Négocier les modalités de mise à disposition des informations nécessaires, suffisamment à l'avance pour que les élus aient le temps de l'analyse ▶ Ne pas hésiter à recourir à un expert afin qu'il réalise des analyses permettant aux élus de rendre des avis pleinement éclairés et qu'il accède à des données dont les élus ne disposent pas. Pour mémoire, l'employeur doit transmettre à l'expert toutes les informations dont il a besoin. Le coût de la prestation est pris en charge à 100% par l'employeur dans les cas des consultations sur la politique économique et financière et sur la politique sociale

Les consultations ponctuelles

Thèmes	Constats	Marges de manœuvre	Préconisations
Consultations ponctuelles : contenu, modalités, réunions, délais de rendu de l'avis	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Des sujets tels que des réorganisations sur lesquels les élus devraient être consultés, ou tout du moins informés, et qui ne le sont pas ▶ Une information transmise au dernier moment, quelques jours ou la veille de la réunion, voire sur table ▶ Des délais de consultation raccourcis par l'employeur qui ne permettent pas aux élus d'analyser les informations transmises ▶ Un délai important entre la mise à disposition de l'information et la réunion du CSE qui suit, ce qui réduit le délai d'intervention de l'expert éventuel ▶ Des délais qui nécessitent d'être ajustés en fonction des sujets : dans certains cas, quelques jours peuvent suffire quand, dans d'autres, plus de temps est nécessaire. ▶ Une information/consultation où tout se passe au cours d'une seule et même réunion ▶ Une information transmise insuffisante ou illisible pour les élus afin qu'ils puissent rendre un avis éclairé 	<p>L2312-55 permet la négociation sur ces informations / consultations ponctuelles</p> <p>L2312-16 permet la négociation sur le délai de rendu de l'avis.</p> <p>L2316-22 permet la négociation sur l'ordre et les délais dans lesquels, lorsqu'il y a lieu, le CSEC et les CSE d'établissement rendent et transmettent leurs avis</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Définir/préciser les sujets qui doivent faire l'objet d'une consultation au regard de l'obligation légale qui reste peu précise sur certains points (cf. L2312-8 et 37) ▶ Ne pas hésiter à recourir aux services d'un expert pour aider à l'analyse, par exemple d'un projet important sur lequel le CSE est consulté. Sauf accord différent, le coût est pris en charge par l'employeur à hauteur de 80%. Négocier cette prise en charge à 100% ▶ Négocier les délais de consultation afin qu'ils soient suffisants (un mois minimum par défaut en l'absence d'accord, cf. R2312-6) et les assortir d'une possibilité de négocier/ajuster au cas par cas en fonction des sujets, soit en rallongeant les délais prévus d'un mois par exemple, soit en faisant courir les délais non à partir de la remise de l'info mais à compter de la 1^{ère} réunion d'échange. ▶ Prévoir un calendrier qui respecte bien les deux temps – information et consultation – avec au moins deux réunions évoquant le sujet. L'enjeu est de laisser le temps de l'analyse aux élus, en leur mettant à disposition les informations suffisamment à l'avance ▶ Intégrer dans le calendrier l'éventuel recours à un expert dont la désignation doit intervenir au plus vite. En effet, étant donné le délai préfix, plus l'expert est désigné tardivement lorsque le délai court et moins il dispose de temps pour intervenir ▶ Prévoir un cadre de présentation des sujets sur lesquels les élus sont consultés pour qu'ils disposent de l'information nécessaire : constats conduisant à l'évolution en question, objectifs visés, mesures de réorganisation projetées et impacts sur le travail et l'emploi clairement présentés, évaluation des risques professionnels, évaluation des gains économiques etc.

L'expertise pour risque grave

Thèmes	Constats	Marges de manœuvre	Préconisations
Recours à expert dans le cadre du risque grave (cf. 1° du L2315-94)	<ul style="list-style-type: none">▶ Une expertise très fréquemment contestée par les employeurs▶ Un délai insuffisant pour permettre à l'expert d'intervenir dans de bonnes conditions	<p>L2315-85 permet la négociation sur les délais</p> <p>R2315-47 permet le renouvellement avec 2 mois supplémentaires du délai initial de 2 mois, en cas d'expertise notamment pour risque grave</p>	<ul style="list-style-type: none">▶ Avant la désignation de l'expert, faire le point avec lui pour s'assurer que les conditions nécessaires à la désignation sont réunies et anticiper une éventuelle contestation▶ Définir un délai d'intervention suffisant pour l'expert. Prévoir de demander dès la désignation de l'expert le "rechargement" du délai de 2 mois▶ Expertise dont le coût est pris en charge à 100% par l'employeur.

Les moyens financiers du CSE, hors ASC (1/2)

Thèmes	Constats	Marges de manœuvre	Préconisations
Contribution ASC et répartition entre établissements	<ul style="list-style-type: none"> ► Des CSE diversement dotés 	<p>L2312-81 et 82 permettent la négociation du financement des ASC et de la répartition entre les CSE</p> <p>L2315-61 et R2315-31-1 permettent le transfert de 10% tout au plus du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Négocier cette contribution au regard des besoins des salariés et du taux moyen observé dans les entreprises du même secteur d'activité. Cette négociation peut également être menée dans le cadre de la NAO ► Rester prudent sur le transfert entre le budget de fonctionnement et les ACS, le risque étant de dépouiller le CSE de ses moyens liés à sa fonction de représentation du personnel
Subvention de fonctionnement	<ul style="list-style-type: none"> ► Une subvention de fonctionnement (0,2% de la masse salariale ou 0,22% pour les plus de deux mille salariés) qui peut se révéler insuffisante du fait de la faiblesse de la masse salariale dans certains secteurs très précarisés ► Des CSEC qui ne disposent pas de budget et qui se retrouvent sans moyen d'action permettant un minimum d'autonomie ► Beaucoup de CSE ne consomment pas leur budget de fonctionnement ce qui est regrettable alors que les besoins d'études, de conseil et de formation sont immenses. L'employeur peut prendre appui sur les excédents du CSE pour ne pas participer à certains frais. 	<p>L2312-84 et R2312-51 donnent la possibilité de transférer tout au plus 10% de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles vers le budget de fonctionnement</p> <p>L2315-62 permet la détermination du budget du CSEC</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Négocier cette subvention avec l'employeur pour permettre au CSE de couvrir ses besoins de fonctionnement et de recourir à des prestations. Se baser sur un état des lieux de la précédente mandature en matière de besoins qui n'auraient pas été pourvus, et réfléchir aux besoins à venir. ► Consommer son budget de fonctionnement sur l'année pour ne pas thésauriser outre mesure : se former, être conseillé, etc. Bien articuler les dépenses d'investissements et de fonctionnement dans le budget de fonctionnement.

Les moyens financiers du CSE, hors ASC (2/2)

Thèmes	Constats	Marges de manœuvre	Préconisations
Prise en charge des frais de justice et d'expertise	► Le budget de certains CSE est insuffisant pour prendre en charge une partie du coût de certaines missions/prestations (frais d'avocat pour se défendre, recours à expert pour projet important, sur les orientations stratégiques, etc.)	L2315-80 3° prévoit une prise en charge intégrale des frais d'expertise par l'employeur en cas de budget de fonctionnement du CSE insuffisant au moment où il décide de recourir à l'expertise, à condition qu'il n'y ait pas de transfert des excédents vers le budget des ASC au cours des 3 années précédentes.	<p>► Si le budget du CSE est insuffisant ne pas hésiter à s'emparer du L2315-80 3° et demander conseil à l'expert-comptable du CSE</p> <p>► Négocier avec l'employeur la prise en charge des frais de justice et d'expertise en tout ou partie. Veiller toutefois à ce que cela ne se traduise pas en contrepartie par une dénaturation de la prestation/mission/étude demandée.</p>

Le règlement intérieur

Thèmes	Constats	Marges de manœuvre	Préconisations
Règlement intérieur (RI)	<ul style="list-style-type: none">▶ Nombre de CSE ne disposent pas de RI▶ C'est dans le RI que les modalités de fonctionnement (1° à 6° du L2315-41) de la ou des CSSCT sont déterminées, en l'absence d'accord	L2315-54 stipule que le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement	<ul style="list-style-type: none">▶ Etablir un RI afin de caler les modalités de fonctionnement qui n'ont pas été définies par accord ou qui échappent au supplétif, notamment le fonctionnement de la ou des CSSCT▶ Déterminer/clarifier notamment les modalités qui font problème dans le fonctionnement du CSE, sur la base par exemple d'un état des lieux de la précédente mandature

Nous contacter et nous suivre :

- DEGEST est un cabinet d'expertise et de formation à destination des représentants du personnel : expertise santé et conditions de travail, expertise-comptable, expertise sociale, formation économique et SSCT.
- Ce guide a été rédigé sur la base de notre expérience accumulée au cours de plus de 1 000 missions pour les représentants du personnel.
- Pour de plus amples renseignements :
 - Boris Augros, directeur associé, boris.augros@degest.com,
 - Arnaud Eymery, directeur associé, arnaud.eymery@degest.com
 - Anne Keruel, directrice du pôle SSCT, anne.keruel@degest.com
 - Fethi Aboubeker, responsable du développement, fethi.aboubeker@degest.com
- Pour nous suivre :
 - www.degest.com
 - Facebook, Twitter et LinkedIn