

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°576
du 4 juin 2018

◆ FORMATION PROFESSIONNELLE	P. 3
◆ COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU CSE	P. 7
. Calcul des effectifs	
. Composition du CSE	
. Fonctionnement du CSE	
◆ ASSURANCE CHOMAGE	P. 21
◆ VIE FÉDÉRALE	P. 22

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT-263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

◆ Tél. 01.55.82.68.88

◆ Fax. 01.55.82.69.15

<http://www.fnic-cgt.fr>

e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de Publication :
Emmanuel LEPINE

ISSN : 0240 9259

N°CPPAP : 0520 S 06415

Mensuel : 2,74 €



NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**
catherine.jousse@humanis.com

humanis.com

◆ Formation professionnelle, une nouvelle et énième réforme qui s'inscrit dans la continuité des ordonnances Macron/Patronat



Un nouvel Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle vient d'être signé après trois mois de négociations. On l'a tous entendu, dans la presse et les médias, le problème de l'emploi et du chômage est le manque d'efficacité de la formation professionnelle, qu'elle soit initiale ou continue, sa complexité, le nombre de dispositifs, ses coûts. Bref dans toutes leur dimensions, les politiques de formation, menées depuis des années ne sont pas en adéquation avec les besoins des entreprises, des évolutions technologiques, des changements de métiers et/ou d'activités, et ne permettent pas aux salariés d'évoluer dans leurs carrières ou de les maintenir dans l'emploi.

Pourtant, nous sommes à tout juste quatre ans de la réforme précédente qui devait tout solutionner, être une révolution et que la CGT, seule organisation syndicale de salariés, n'a pas signée à l'époque. Les 7 signataires de ce nouvel ANI confirment donc, par leurs signatures, que nous avons raison. La CGT ne va pas s'en satisfaire car ce nouvel ANI qui va être retranscrit dans la loi en allant encore plus loin, va être encore plus néfaste pour l'ensemble des travailleurs et privés d'emploi.

Un ANI au contenu régressif qui répond aux revendications patronales. Trois maîtres mots dans ce texte, **employabilité, individualisation et marchandisation.**

La réponse aux besoins des entreprises est ce qui a prédominé dans les discussions et ce n'est pas faute d'avoir insisté pour que la réponse **aux besoins des salariés et privés d'emploi** soit au même titre au cœur

de cette négociation. Bien évidemment, les besoins des entreprises doivent être pris en compte, mais dans cet accord ce ne sont que ceux-ci qui le sont, au détriment des salariés.

L'employabilité définie dans le texte, pour le patronat et les organisations syndicales signataires, c'est « la capacité d'un salarié à occuper un emploi, à réaliser une tâche, à changer de métier, à se maintenir dans l'emploi » : avec ce paradigme, les besoins des travailleurs sont plus que secondaires.

Cela vient en pleine opposition avec ce que la CGT porte et revendique en matière de formation initiale et/ou continue.



- **Une formation professionnelle** dans la continuité de la formation initiale, qui permette à chaque travailleur d'être formé tout au long de sa vie, d'être sécurisé dans son parcours professionnel par une formation qui lui permette non seulement d'évoluer dans sa qualification, donc sa classification et son salaire, mais aussi une formation qui lui permette d'évoluer au rythme des évolutions industrielles, technologiques, numériques.
- **Une formation** qui permette d'avoir et de faire évoluer les socles communs de savoirs, permettant la mobilité d'un métier à un autre en passant, si besoin, par la formation initiale différée.

Là, malheureusement, c'est tout le contraire. **L'employabilité** c'est la formation aux savoir-faire, voire uniquement à faire. Autrement dit, demain nous serons formés à l'outil de l'entreprise et pour l'entreprise. Ce sera la règle, l'argument principal étant que la contrepartie sera le maintien dans l'emploi. Il n'est plus question là d'évolution professionnelle, d'évolution des savoirs qui trouvaient leur traduction dans la qualification (diplôme, titre, certification) permettant aussi la mobilité professionnelle dans ou hors de l'entreprise, dans ou hors de la branche professionnelle.

D'ailleurs, le grand absent de ce texte est justement le terme « **qualification** » il disparaît du vocabulaire au



profit de « **compétence** ». Chacun le sait, c'est déjà le cas quasiment partout, seule la hiérarchie (l'employeur) détermine ce que sont les compétences et c'est elle seule qui juge qui les détient ou les a acquises. Traduction, **la fin des grilles de classifications et la rémunération au poste occupé** est entérinée dans cet accord.



Plus grave, être uniquement formé à « faire », à l'outil, à l'entreprise et pour l'entreprise, c'est la quasi-certitude de perdre son emploi lorsque l'outil, le métier, l'entreprise ou les technologies changent.

Individualisation. Le patronat a détourné, au profit de son intérêt de classe, les dispositifs et les financements de formation professionnelle, pour adapter les collectifs de travail et les salariés à ses objectifs de rentabilité. Cette politique a abouti à une individualisation de plus

en plus forte de la formation professionnelle à l'opposé de nos revendications de promotion collective. Et on n'en finit pas de nous ressasser qu'il faut s'inscrire dans une « démarche individuelle » de « co-construction ».

Tout dans le texte renvoie aux salariés la responsabilité de leur évolution professionnelle, de leur capacité à se maintenir dans l'emploi. Certes, l'entretien annuel est maintenu dans l'accord, mais on sait tous que cela n'a que peu d'efficacité, souvent réalisé par un N+1 qui ne connaît de la formation que sa propre expérience. On est loin d'être devant des professionnels en capacité d'analyser une situation professionnelle, le parcours déjà effectué et celui qui pourrait être fait ou qu'il serait nécessaire de faire.

Le salarié doit être acteur et co-financeur de sa formation, c'est dans le texte. Chacun dispose maintenant d'un Compte Personnel de Formation (CPF), celui-ci contient des droits individuels qui ne peuvent être utilisés que si le salarié en est d'accord, mais ça c'est sur le papier. En réalité, le salarié sera contraint de piocher dans ses droits pour se former aux outils de l'entreprise et pour l'entreprise puisqu'il doit être « acteur et co-financeur » et ce quel que soit le type de formation y compris celles qui relèvent de l'obligation de l'employeur. Certes l'employeur pourra abonder le compte si la formation dépasse les moyens du CPF, mais on connaît la générosité du patronat...



C'est donc le salarié, lui-même, qui demain sera responsable de son parcours professionnel, le financera le plus souvent par son CPF. Il devra même payer le reste à charge quand, dans le cadre d'un projet d'évolution à son initiative, le financement des organismes ne suffirait pas. Et bien évidemment, si le salarié ne met pas en œuvre tout cela, il perdra son emploi, mais ce sera sa faute.

Marchandisation, cerise sur le gâteau, alors que l'ensemble des partenaires sociaux étaient au moins d'accord pour que le CPF reste alimenté en heures tout en l'augmentant à 35 h par an, la ministre a déjà annoncé que dans la loi et comme elle l'indiquait dans sa lettre de cadrage, le compte sera alimenté en €, 500 € par an plafonnés à 5000, pouvant aller jusqu'à 8000 pour le bas niveau.

Cela additionné à la possibilité qu'offre l'accord maintenant, notamment pour le CEP, de faire des appels d'offres régionaux, va conduire à une mise en concurrence délétère et à une atomisation des prestataires au profit de quelques grands groupes de coaching qui sont dans les starting-blocks. On compte aujourd'hui environ 70 000 entreprises qui font de la formation professionnelle, on l'a toujours dit, c'est trop sans compter la médiocrité de certains qui ne sont là que pour faire de l'argent. A quand un service public de la formation comme nous le revendiquons ?

Les décisions prises sont donc bien une monétisation de la formation, y compris de l'apprentissage, car, les CFA qui tenaient leurs fonds par l'attribution de dotations issues de la cotisation, demain seront rémunérés au contrat (par apprenti), autant dire que là aussi la concurrence va s'imposer, la qualité en pâtira certainement aussi car il faudra faire beaucoup de contrats et au moindre coût et, de plus, la cotisation employeur devant une cotisation « alternance » on a fort à craindre pour le devenir des contrats de professionnalisation, le tout alternance va de plus remettre en cause l'existence des lycées professionnels.

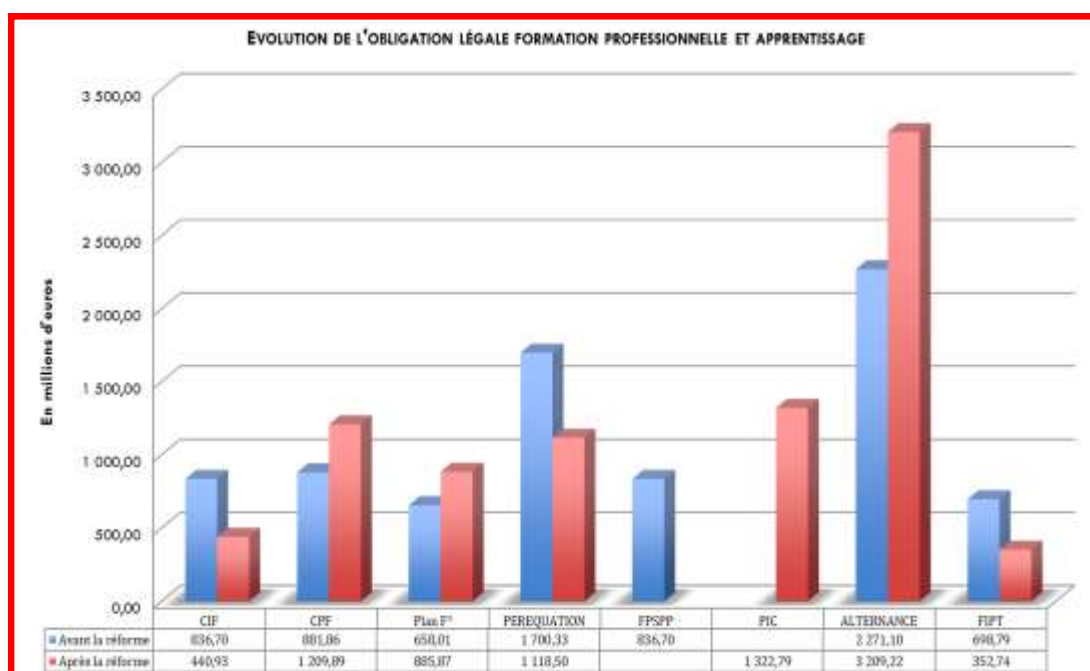
Si d'aucuns pensent toutefois que 500 € c'est quand même bien, suffit de comparer avec ce qui existait. Avant vous cumuliez 24 h de droit à la formation par an, en une seule année vous pouviez prétendre à faire un bilan de compétence d'une durée moyenne de 20 h pour un coût d'environ 2000 à 2500 €. Demain, il vous faudra donc entre 4 et 5 ans pour le réaliser, idem pour l'équivalent de ce qu'était le CIF, formation longue et diplômante entre 800 et 1200 h avec un coût moyen de

24 000€. Demain, il faudra 48 ans de CPF, donc les questions restent posées, comment finance-t-on les besoins en formation des salariés qui leur permettent de rester et d'évoluer dans leur emploi ?

La question du financement est bien évidemment cruciale. Si dans l'ANI qui vient d'être signé il n'y a pas de baisse des cotisations patronales, on est loin du niveau qui serait nécessaire pour, comme le dit la ministre, avoir un « big-bang » de la formation. D'autant plus que, comme le dispose cet accord, le plan de formation obligatoire en entreprise devient « le plan d'adaptation et de développement des compétences ». Tout type de formation entre maintenant dans ce plan, notamment celles qui étaient imposées par la loi et payées par l'entreprise telles que habilitation électrique, secouriste, geste et posture, accueil... donc tout bénéficie pour l'entreprise qui fera prendre en charge sur le financement de la formation professionnelle ce qu'elle payait avant. On a donc forcément et mécaniquement une baisse de financement comme cela est prévu dans cet accord, le graphique ci-dessous en est l'image.

Attention, est à prendre en compte que les 1322,22 € du PIC (Plan Investissement Compétence) ne sont pas issus de la cotisation patronale, mais d'une disposition gouvernementale, donc financés par l'impôt.

Si on fait le total hors PIC, on passe d'un total de 7 883 milliards avant à 7 217,15 après, soit moins 666 millions. On notera aussi que, le patronat voulant en finir avec l'Education nationale, le FIPT (dotation aux lycées professionnels) est divisé par deux, l'avenir des lycées en devient des plus incertain.



POUR CONCLURE, IL NE FAIT PAS DE DOUTE QUE SI NOUS VOULONS UNE VRAIE FORMATION PROFESSIONNELLE, QUALIFIANTE, DIPLÔMANTE, TOUT AU LONG DE LA VIE, VA FALLOIR SE BATTRE.



Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

La garantie d'un accompagnement de
qualité, avec des experts dédiés.

Une approche durable et responsable de
la protection santé et prévoyance, tout au
long de la vie.

Des services performants et innovants,
pour se maintenir en bonne santé et
réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces
et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux
enjeux de la protection sociale en accompagnant
les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie,
comme les entreprises publiques et privées dans leurs
missions auprès de leurs salariés.

**Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste,
performante et solidaire.**

Rejoignez notre projet :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr
www.groupe-vyv.fr
 @Groupe_VYV



◆ INTRODUCTION

Le CSE ne doit pas nous ôter notre envie de lutter.

De toujours les salariés se sont rassemblés pour lutter contre l'exploitation de la classe ouvrière et ont parfaitement compris qu'il leur était nécessaire d'obtenir des droits et des représentants pour porter leurs revendications et défendre leurs intérêts.

Depuis la création de notre organisation CGT en 1895, nous n'avons pas cessé de lutter pour obtenir des droits et des moyens syndicaux comme :

- les délégués du personnel en 1936,
- les Comités d'entreprises en 1945,
- les délégués syndicaux et le syndicat d'entreprise en 1968,
- le CHSCT en 1982.

Nous arrivons, aujourd'hui, à la destruction de toutes ces instances et on se voit imposer la mise en place du Comité Social Economique.

Les salariés ont-ils mesuré l'impact de la mise en place du CSE aux prochaines élections professionnelles, sur les moyens, les pouvoirs et les prérogatives de leurs IRP ?

NON.

Nous ne pensons pas, car le manque de réaction de leur part sur les appels aux rassemblements, à la grève, sur le sujet ont très peu souvent obtenu leur soutien, voire même quelque peu leur attention et pourtant...

Cette destruction de l'existant « DP, CE et CHSCT » avec une remise en cause des droits et des moyens syndicaux, va de manière très concrète, avoir des conséquences sans précédent sur la défense de leurs intérêts. En attaquant les IRP, c'est l'ensemble des travailleurs qui est ciblé.

L'HEURE N'EST PAS AUX REGRETS MAIS À LA NÉCESSITÉ DE LUTTER POUR TOUT RECONSTRUIRE.

Nous devons faire comme nos anciens, partis d'une page blanche, avec l'implication des syndiqués, des salariés, pour conquérir les droits qui ont permis de garantir aux salariés toutes les avancées sociales en termes de **SALAIRES, DE TEMPS DE TRAVAIL, DE CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PROTECTION CONTRE NOTRE ADVERSAIRE DE CLASSE, LE PATRONAT**, pour qui le CSE est une véritable victoire.

Un CSE rêvé par le patronat et offert par le gouvernement du roi Macron.

Nous allons être devant des interprétations juridiques, de la mise en place des ordonnances en date du 22 septembre 2017, puis à la modification par celles du 20 décembre et pour terminer par la loi de ratification du 29 mars 2018.

Il faut, dans les syndicats, prendre la décision de participer aux formations CGT sur le CSE, prendre ce courrier fédéral 576 avec le courrier fédéral 575 et débattre, échanger pour trouver tout ce qui est possible et imaginable pour contrer la mise en place a minima des CSE dans nos usines.

Le prochain CF 577 nous apportera les réponses sur les accords collectifs et le règlement CSE à mettre en place dans toutes les entreprises de plus de 49 salariés, mais c'est ensemble que nous pourrons y faire face.

Le CSE est certes une difficulté sur l'expression et l'action de notre syndicalisme de lutte de classe et de masse que nous portons, mais certainement pas son abrogation.

**TOUS ENSEMBLE
AVEC LES SYNDIQUÉS ET LES SALARIÉS
POUR NOTRE SYNDICALISME CGT.**

◆ Calcul des effectifs

Les règles et modalités d'organisation des élections sont les mêmes quel que soit l'effectif. Ces règles sont inchangées par rapport aux élections du comité d'entreprise, sauf concernant le calcul de l'effectif

Le calcul de l'effectif est au cœur de la mise en place des institutions représentatives du personnel : il détermine le franchissement des seuils impliquant la mise en place d'instances représentatives, mais aussi le déclenchement de nouvelles obligations vis-à-vis, notamment, de ses représentants du personnel (informations, commissions, certaines expertises...). L'ordonnance n'a pas modifié les règles de calcul des effectifs, **en revanche elle a simplifié la période de référence, ce qui n'est pas sans conséquence.**

Ainsi, la mise en place du comité social et économique (CSE) « n'est obligatoire **que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs** » (C. trav., art. L. 2311-2, al. 2, nouv.).

La même terminologie est employée concernant le franchissement du seuil de 50 salariés impliquant les nouvelles attributions du CSE correspondant aux missions du comité d'entreprise et du CHSCT (C. trav., art. L. 2312-2 nouv.), ainsi que pour la suppression du CSE en cas de diminution de l'effectif en dessous de 11 salariés (C. trav., art. L. 2313-10 nouv.), ou encore le franchissement de seuil de 300 salariés (C. trav., art. L. 2312-34 nouv.). **Auparavant, l'effectif devait être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.** Le calcul en est grandement simplifié : si l'effectif (11, 50, 300) n'est pas atteint pendant un mois, le décompte de 12 mois redémarre. Les seuils d'effectifs seront donc plus difficiles à atteindre et les employeurs risquent d'utiliser cette faiblesse pour éviter de dépasser les seuils.

➤ SEUILS DE 11 ET 50 SALARIÉS : UNE MÊME ÉLECTION, MAIS DES ATTRIBUTIONS DIFFÉRENTES.

La mise en place du CSE est obligatoire dès lors que l'effectif de l'entreprise d'au moins 11 salariés est atteint **pendant 12 mois consécutifs** (C. trav., art. L. 2311-2 nouv.). Dans ce cadre, il exerce une grande partie des anciennes missions des « délégués du personnel ».

FRANCHISSEMENT DU SEUIL DE 50 SALARIÉS : APPLICATION DES NOUVELLES ATTRIBUTIONS AU BOUT DE 12 MOIS

Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le CSE exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation applicables aux entreprises de 50 salariés et plus (C. trav., art. L. 2312-2 nouv.).

Cependant, l'employeur dispose d'un délai pour ce faire. En effet, ces nouvelles attributions sont applicables au CSE seulement à l'expiration d'un délai de 12 mois (à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs). C'est donc 24 mois après le franchissement de seuil de 50 salariés, que le CSE exerce la plénitude de ses attributions.

◆ Composition du CSE

□ LE NOMBRE DE REPRÉSENTANTS

Sur le même modèle que le comité d'entreprise ou la DUP, le comité social et économique (CSE) est composé de l'employeur qui le préside et d'une délégation du personnel composée de titulaires et de suppléants (C. trav., art. L. 2314-1 nouv.). Le nombre exact de représentants est fixé par décret pris en Conseil d'État en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Comme auparavant, le Code du travail laisse la possibilité de négocier lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral une augmentation du nombre de sièges.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise continuera **à pouvoir désigner un représentant syndical au CSE.** Celui-ci sera choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et pourra siéger au comité économique et social avec voix consultative.

Effectifs nombre de salariés	Nombre de Titulaires	Nombre Mensuel d'heures de	Total Heures de délégation	DS	RS/CSE
11 à 24	1	10	10	0	0
25 à 49	2	10	20	0	0
50 à 74	4	18	72	12	DS
75 à 99	5	19	95	12	DS
100 à 124	6	21	126	12	DS
125 à 149	7	21	147	12	DS
150 à 174	8	21	168	18	DS
175 à 199	9	21	189	18	DS
200 à 249	10	22	220	18	DS
250 à 299	11	22	242	18	DS
300 à 399	11	22	242	18	RS/CSE = 0 h
400 à 499	12	22	264	18	RS/CSE = 0 h
500 à 599	13	24	312	24	RS/CSE = 20 h
600 à 699	14	24	336	24	RS/CSE = 20 h
700 à 799	14	24	336	24	RS/CSE = 20 h
800 à 899	15	24	360	24	RS/CSE = 20 h
900 à 999	16	24	384	24	RS/CSE = 20 h
1000 à 1249	17	24	408	24	RS/CSE = 20 h

Le DS : chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés peut désigner un délégué syndical. De 50 à 150 salariés il a 12h/mois, de 151 salariés à 499 salariés 18h00 et à partir de 500 salariés 24h00.

Flash : à titre dérogatoire, il est admis qu'une organisation syndicale puisse désigner son DS parmi ses autres candidats notamment lorsque « l'ensemble des élus ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés renoncent par écrit à leur droit d'être désignés délégués syndicaux ».

RS/CSE : dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité social et économique. L2143-22. Les RS/CSE dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés ont droit à un crédit de 20h00 de délégation. Art R2315-4 et L2315-7.

☐ LE NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS LIMITÉ À TROIS

Les membres du CSE sont élus pour 4 ans (ou entre 2 et 4 ans par la signature d'un accord collectif). Nouveauté importante, le Code du travail prévoit désormais que le nombre de mandats successifs au CSE est limité à trois pour un même représentant **sauf dans les entreprises de moins de 300 salariés si cela est spécifié dans le PAP Art. L2314-33.**

Attention, dans l'hypothèse où une entreprise limite par accord collectif les mandats à 2 ans, il **ne sera possible d'être membre du CSE que pendant 6 ans.** Ceci devra être pris en compte lors de la négociation de ce type d'accords.

Remarque : Cependant rien n'empêche de négocier dans l'accord collectif plus de 3 mandats.

☐ UN SECRÉTAIRE, UN TRÉSORIER, MAIS PLUS DE SECRÉTAIRE ADJOINT

Le comité social et économique, lorsqu'il est mis en place, doit désigner un secrétaire et un trésorier parmi ses membres titulaires, mais pas de secrétaire adjoint (C. trav., art. L. 2315-23 nouv.). Le régime du CSE est aligné sur celui du comité d'entreprise et non sur celui de la DUP où la désignation d'un secrétaire adjoint était obligatoire. La désignation d'un secrétaire adjoint, en réunion ou par le biais de son règlement intérieur, reste tout de même possible.

Remarque : curieusement les ordonnances prévoient la désignation d'un secrétaire adjoint pour le comité social et économique central devant traiter les questions de santé et de sécurité au travail. Le secrétaire adjoint au niveau central semble remplacer l'ancien secrétaire de l'ICCHSCT.

Le rôle du secrétaire du CSE sera identique à celui du **secrétaire du comité d'entreprise** : il devra établir avec l'employeur les ordres du jour des réunions et rédiger les procès-verbaux.

Les missions du trésorier restent les mêmes. Il est responsable des ressources et des comptes du CSE : règlement des dépenses, encaissement des chèques.

Il reste tenu de présenter le rapport sur les conventions passées, directement ou indirectement ou par des personnes interposées entre le CSE et l'un de ses membres (C. trav., art. L. 2315-70 nouv.).

❑ LES PARTICIPANTS AUX RÉUNIONS DU CSE

► Sauf remplacement du titulaire, plus de suppléants aux réunions.

Désormais, seuls les élus titulaires pourront participer aux réunions du CSE. Le Code du travail prévoit expressément que le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire (C. trav., art. L. 2314-1 nouv.).

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité, titulaires et suppléants (**art. L. 2315-30**). Cette transmission a seulement pour objet d'informer le suppléant de l'ordre du jour de la réunion de sorte que, le cas échéant, il puisse remplacer un élu titulaire empêché. Un accord collectif ou un accord conclu avec la majorité des membres titulaires du CSE peut prévoir que la communication de l'ordre du jour vaut convocation des suppléants aux réunions du comité.

En pratique, les membres du CSE devront s'organiser à l'avance pour prévoir un éventuel remplacement d'un élu titulaire. **Envisager plusieurs interruptions de séance en changeant le titulaire par le suppléant pourrait inciter l'employeur à autoriser les suppléants à participer aux réunions.**

Remarque : Le Code du travail ne le prévoit pas expressément, mais **on peut prévoir, par accord d'entreprise, que les suppléants assistent aux réunions du CSE.** Dans la mesure où il est permis par accord de donner des heures de délégation aux suppléants, il serait étonnant qu'un juge invalide cette disposition.

► Jusqu'à 3 collaborateurs au côté de l'employeur.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les réunions du CSE sont présidées par l'employeur qui peut être assisté de 3 représentants alors qu'il en a deux actuellement lors des réunions du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2315-23 nouv.).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs lorsqu'il réunit la délégation du personnel au CSE. Ensemble, (employeur compris), **ils ne peuvent être en**

nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires

► Le médecin du travail et le responsable sécurité de l'entreprise.

Des personnes extérieures à l'instance peuvent assister de droit aux réunions du CSE (C. trav., art. L. 2314-3 nouv.). Ce sont notamment les personnes extérieures qui **assistaient** aux réunions du CHSCT. Ainsi, assistent avec voix consultative sur les points de l'ordre du jour en rapport avec la santé et la sécurité :

- le médecin du travail qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ;
- le responsable interne du service de santé et sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Seules ces deux personnes peuvent assister à la réunion **du CSE sur les thèmes liés à la santé au travail.** on peut les faire entrer et sortir en fonction des questions traitées lors de la réunion.

En pratique, il est préférable de leur donner un horaire prévisionnel à partir duquel les questions de santé au travail seront traitées. L'idéal étant de placer ces thèmes en début ou en fin de réunion.



► L'agent de contrôle et l'ingénieur de la Carsat

L'employeur doit désormais informer annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent de la Carsat du calendrier retenu pour les réunions consacrées à la santé au travail (4 minimum par an) **et confirmer les dates des réunions, par écrit, au moins 15 jours avant leur tenue (C. trav., art. L. 2315-27 nouv.).**

L'ordre du jour de la réunion du CSE doit toujours être envoyé à l'agent de contrôle et à l'ingénieur de la Carsat au moins 3 jours avant la réunion prévue (C. trav., art. L. 2315-30 nouv.).

Ils n'ont pas la possibilité d'y assister sauf dans 2 cas, mais ils doivent y être invités :

- aux réunions du comité social et économique à la demande de l'employeur ou à la demande de la majorité des membres du CSE ;
- aux réunions du CSE consécutives à un accident du travail ayant entraîné une incapacité de travail d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Dans tous les cas, **ils sont invités** à toutes les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque celle-ci a été mise en place.

❑ LA CSSCT UNE NOUVELLE COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ:



► LES RÈGLES D'ORDRE PUBLIC.

Les ordonnances **suppriment le CHSCT** à l'horizon du 1^{er} janvier 2020, et instituent une commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE.

Sa mission : traiter les questions de santé et de sécurité au travail.

Cette nouvelle commission malgré la ressemblance au CHSCT n'a pas les prérogatives de ce dernier. Même si contrairement aux autres commissions du CSE, cette instance se verra attribuer, par délégation du comité, tout ou partie des attributions reconnues au CSE en matière de santé et de sécurité (C. trav., L. 2315-37 nouv.).

Le texte précise cependant que la commission ne pourra **pas recourir à une expertise, ni exercer les attributions consultatives du CSE en matière d'hygiène et ne pourra pas ester en justice comme pouvait le faire le CHSCT**. En dehors de ces hypothèses, la commission devrait pouvoir exercer toutes les autres attributions dévolues normalement au CSE. Elle pourra notamment **proposer et non imposer** des expertises au CSE et préparer les consultations en matière d'hygiène et de sécurité.

Remarque : habituellement les commissions ont pour rôle de préparer les délibérations du CE sur des questions

précises, mais pas d'exercer les attributions de ce dernier. La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est en tout état de cause obligatoirement mise en place dans :

- les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés (pour rappel, un CHSCT était obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés) ;
- les établissements classés et mentionnés aux articles L. 45211 et suivants quel que soit l'effectif (installation nucléaire, sites Seveso...).

Tout comme pour le CHSCT, l'inspecteur du travail pourra imposer la mise en place d'une commission hygiène et sécurité dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés notamment en raison de la nature de l'activité (C. trav., art. L. 2315-37 nouv.).

Attention: L'article L 4523-7-1 du Code du travail, issu des ordonnances, octroie une majoration de 30 % du crédit d'heures des membres du CSE (Comité social et économique), dès lors que dans son périmètre d'intervention il y a la présence d'une installation classée SEVESO seuil haut.

2 notions importantes:

- A défaut d'accord, le nombre d'heures de délégation accordé aux représentants du personnel au CSE pour exercer leurs fonctions, est majoré de 30 %. Il faudra donc être attentif que dans nos accords de mise en place du CSE cette disposition soit précisée ou que le nombre d'heures des élus ne soit pas précisé
- Référence aux installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique à définition se rapportant à l'article L 515-36 du Code de l'environnement sur la notion de Seveso seuil haut.

Une CSSCT centrale « qui regroupe plusieurs établissements au niveau central et de ce fait éloigne les responsabilités et les analyses de terrain comme cela avait déjà été le cas avec la coordination des CHSCT de l'ANI de 2013 » est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés (C. trav., art. L. 2316-18 nouv.).

PRENONS NOTRE DESTIN EN MAIN!



Les membres de la commission peuvent bénéficier de journées de formation à la santé au travail d'au moins :

- 5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés.
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Ces heures correspondent au droit à formation actuel des membres du CHSCT.

Toutes les dispositions ci-dessus ont le caractère d'ordre public, si bien qu'elles ne pourront pas être aménagées de manière défavorable par accord collectif.

► Des aménagements peuvent être prévus par accord

Un accord **collectif** doit fixer les modalités de mise en place de la CSSCT et notamment définir :

- le nombre de membres de la ou les commissions : mais **il sera impossible de descendre en dessous de 3 membres**, cette règle étant d'ordre public ;
- les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- les modalités de fonctionnement et notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres pour l'exercice de leur mission ;
- les modalités de leur formation ;
- le cas échéant les moyens qui leur sont alloués ;
- le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.



Remarque : en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des membres du CSE fixe les modalités de mise en place de la ou les CSSCT. **Cette hypothèse n'est possible qu'en l'absence de délégué syndical et non pas si aucun accord n'a pu être trouvé avec lui** (C. trav., art. L. 2315-42 nouv.).

Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas l'obligation de mettre en place une commission hygiène et sécurité (entreprises de moins de 300 salariés), un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE peut fixer les modalités de mise en place d'une CSSCT (C. trav., art. L. 2315-44 nouv.).

Si aucun accord collectif et aucun accord avec le CSE n'ont été conclus, toutes les modalités de fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette commission est obligatoire sont fixées dans le règlement intérieur du CSE (C. trav., art. L. 2315-44 nouv.).

Lorsqu'elle n'est pas obligatoire, la création d'une ou plusieurs CSSCT peut être prévue par l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du CSE. Cet accord peut définir le nombre, le périmètre et les modalités de mise en place de la ou des commissions. S'il ne précise pas les modalités de mise en place, celles-ci sont fixées par le règlement intérieur du CSE. Et s'il ne détermine pas le nombre de commissions santé, sécurité et conditions de travail, celui-ci est fixé par l'employeur.

► Les membres de la CSSCT : règles d'ordre public

Les membres de la CSSCT sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres pour une durée prenant fin avec celle des mandats des membres élus du comité.

La commission devra comprendre au moins 3 membres, dont au moins un représentant le second collège (techniciens, agent de maîtrise), ou le cas échéant le troisième collège (ingénieurs et cadres).

Les membres peuvent être choisis **parmi les titulaires et les suppléants au CSE**. La CSSCT est présidée par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-39 nouv.). L'employeur peut inviter à la commission des experts et techniciens disposant d'une voix consultative appartenant à l'entreprise.



Une limite est cependant ajoutée : **les représentants de l'employeur ne pourront pas être en nombre supérieur à celui des membres de la commission.**

Pour rappel, au moins 4 réunions du CSE devront porter sur les questions liées à la santé et la sécurité (C. trav., art. L 2315-27 nouv).

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du CSE en matière de santé/sécurité à la CSSCT, devront **être invitées** à la réunion les personnes suivantes :

- le médecin du travail ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- l'agent de la Carsat ;
- le responsable sécurité de l'entreprise.

Les ordonnances restent toutefois silencieuses sur le nombre de réunions annuelles de la CSSCT. Elle pourra être réunie autant de fois que l'accord collectif ou le règlement intérieur le prévoit et en fonction de ses attributions.

► Les autres commissions du CSE

Les commissions actuelles du CE pourront être aménagées.

Aujourd'hui, les commissions légales du comité d'entreprise (à savoir, formation, économique, logement, marchés, égalité professionnelle) **doivent être obligatoirement mises en place** en fonction de l'effectif de l'entreprise.

En l'absence d'accord, les commissions légales seraient à nouveau obligatoires dans les conditions suivantes (C. trav., art. L. 2315-46 et s. nouv.) :

- la commission formation reste obligatoire au-dessus du seuil de 300 salariés ;
- la commission d'information et d'aide au logement est créée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- la commission de l'égalité professionnelle est obligatoire au-dessus de 300 salariés ;
- la commission des marchés doit être mise en place dans les mêmes conditions que précédemment ;
- la commission économique est obligatoire au-dessus de 1 000 salariés. L.2315-47

L'une des seules évolutions relative au fonctionnement des commissions concerne la commission économique. Celle-ci est chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question soumise par lui.

Sa mise en place reste toujours obligatoire dans les entreprises de plus de 1000 salariés. **Il revient désormais à l'employeur de présider cette commission alors qu'il n'en faisait pas partie par le passé** (C. trav., art. L.2315-47 nouv.). *(Auparavant, les membres disposaient d'un crédit d'heures de 40 heures par an à se répartir entre eux).*

► Création d'autres commissions par accord collectif

Si le CSE souhaite mettre en place des commissions supplémentaires comme une commission activités sociales et culturelles ou prévoyance, **un accord collectif est nécessaire.**



Attention, s'il y a mise en place d'un accord collectif pour encadrer des commissions supplémentaires, il est indispensable que l'accord collectif acte l'ensemble des commissions y compris celles obligatoires. Celles qui ne seraient pas inscrites dans cet accord n'auraient plus d'existence.

A l'heure actuelle, la mise en place des commissions ne dépend que d'une délibération du comité d'entreprise.

L'accord collectif, doit prévoir que les heures passées en réunion des commissions ne s'imputent jamais sur les heures de délégation.

En effet, si l'accord ne prévoit rien, le temps n'est pas déduit des heures de délégation jusqu'à 30 ou 60 heures annuelles de réunion (suivant l'effectif de l'entreprise).

Il est donc indispensable de négocier que les heures passées en réunion des commissions ne s'imputent jamais sur les heures de délégation.

◆ Fonctionnement du CSE

□ LES MOYENS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

► La personnalité civile

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE ne dispose pas de la personnalité civile. Ses membres exercent individuellement les droits qui leur sont reconnus par le Code du travail (C. trav., art. L. 2315-19 nouv.). Aucune évolution sur ce point par rapport aux délégués du personnel.

Le CSE des entreprises de 50 salariés et plus, est doté de la personnalité civile (C. trav., art. L. 2315-23 nouv.). Il peut donc disposer d'un patrimoine, passer des contrats et agir en justice.

Concernant les comités sociaux et économiques d'établissement, l'article L.2316-26 précise que le fonctionnement est identique à celui des comités sociaux et économiques d'entreprises donc pourvus de la personnalité civile.

► L'organisation du transfert des biens entre le CE et le futur CSE.

L'article 9-6 de l'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social règle les modalités de transfert des biens entre le comité d'entreprise actuel et les futurs comités sociaux et économiques.

Par principe, l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE, des CCE, des DUP, des CHSCT existant à la date de publication de l'ordonnance sont transférés de plein droit aux nouveaux comités sociaux et économiques mis en place au terme des mandats des instances et au plus tard au 31 décembre 2019.

Lors de leur dernière réunion, les CE, CCE, DUP, CHSCT décident de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur comité CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées. Lors de sa première réunion, le CSE décide soit d'accepter les affectations, soit de décider d'affectations différentes.

► Le local et l'affichage

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le comité social et économique dispose d'un local pour accomplir ses missions et pour s'y réunir (C. trav., art. L. 2315-20 nouv.). Le Code du travail ne prévoit plus de matériel spécifique à mettre à disposition comme c'est le cas pour les délégués du personnel actuels.

Remarque : curieusement, la loi ne prévoit plus la mise à disposition de moyens dans les entreprises de moins de 50 salariés alors que le CSE n'a pas de budget.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose d'un local aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Pas de grand changement concernant l'affichage, les membres du CSE, quel que soit l'effectif, peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements prévus et destinés aux communications syndicales (C.trav., art. L.2315-26 nouv.).

► Crédits d'heures



Les membres titulaires du comité social et économique disposeront du temps nécessaire pour mener à bien leurs missions (C. trav., art. L.2315-7 nouv.). Ce crédit d'heures est aussi toujours donné aux **représentants Syndicaux** (voir tableau précédent)

► Report ou dépassement du crédit d'heures

Les dispositions de la loi Resbamen du 17 août 2015 permettent aux membres de la DUP de reporter d'un mois sur l'autre les heures de délégation dans la limite de 12 mois. Ces dispositions sont reprises.

L'élu ne peut disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie (R.2315-5). Les ordonnances précisent que les modalités de report des heures de délégation des membres du CSE sur une durée supérieure au mois sont définies par voie réglementaire (C. trav., art. L. 2315-8 nouv.).

Ce qui était auparavant défini par la loi l'est par décret (R.2315-6). Les membres de la DUP peuvent se répartir les heures de délégation dont ils disposent, entre eux et avec les membres suppléants, avec une limite. Un élu ne doit pas disposer dans le mois de plus d'une fois et demie son crédit d'heures habituel. Si le principe d'une répartition des heures de délégation entre les membres titulaires et suppléants du CSE est acté (C. trav., art. L. 2315-9 nouv.), les conditions de cette répartition sont fixées par décret (R.2315-6).

► Dépassement pour circonstances exceptionnelles.

Le nombre d'heures de délégation peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles (art. R.2314-1). Les heures prises en dehors du volume légal ou conventionnel ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation par les représentants du personnel. En conséquence, en cas d'utilisation d'heures de délégation supplémentaires pour circonstances exceptionnelles, l'employeur pourra leur demander de justifier de leur utilisation avant de les payer.

► Les heures passées en réunion du CSE, sont-elles déduites du crédit d'heures ?

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du comité social et économique bénéficient d'un crédit d'heures de délégation mensuel payées par l'employeur comme du temps de travail effectif. Ce crédit d'heures de délégation est fixé par accord, ou à défaut, par décret.

L'Article L2315-11 qui régit le fonctionnement du CSE stipule :

Est également payé **comme temps de travail effectif** le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :

- **Alinéa 1** : à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'Article L. 4132-2 : « *lorsque le représentant du personnel au comité social et économique alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire* ».

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Remarque CGT : l'absence de décompte des heures du crédit global pour le signalement d'un DGI est seulement pour le représentant qui le signale à l'employeur. **A aucun moment l'article L2315-11 alinéa 1, dit que le temps de réunion est non décompté pour les membres en réunions du CSE.**

- **Alinéa 2** : Aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat.

Remarque CGT : là encore, l'ordonnance balai du 20/12/18 faisant référence à l'article L2315-11, confirme dans **l'alinéa 2**, une limite de durée globale annuelle se référant au décret et à l'article R 2315-7 en date du 29 décembre 2017 après les ordonnances.

L'Article R 2315-7 : par dérogation aux dispositions du présent article, le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail. **Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.**

La véritable avancée dans cet article **R2315-7** : est la dérogation pour les membres du CSE participant aux réunions de la CSSCT, qui ne sont pas concernés par le décompte sur la durée annuelle globale.

Cela vaut-il pour l'ensemble des membres et des réunions du CSE ? Ou seulement au 4 réunions santé et que pour les membres de la CSSCT ?

- **Alinéa 3** : aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

Remarque CGT : une interprétation du ministère laisserait entendre que l'ensemble des réunions du CSE et de la CSSCT sont bien sûr considérées et payées comme du temps de travail effectif et absolument pas décomptées de la durée annuelle globale du temps de réunion décrit dans l'article R2315-7 :

- 30 heures pour les 300 à 1000 salariés
- 60 heures pour les plus de mille salariés.

Seul le temps des **autres commissions** entrerait dans ce décompte annuel.

Les textes ci-dessus L2315-11 faisant référence **au crédit d'heures ne confirment pas l'interprétation du ministère qui laisserait sous-entendre que le temps des réunions du CSE et de la CSSCT ne serait pas déduit des crédits d'heures de délégation.**

► La formation des membres du CSE

Aujourd'hui, les membres du comité d'entreprise, titulaires ou suppléants, bénéficient d'une formation économique et financière d'une durée de 5 jours.

La formation économique, d'une durée maximale de 5 jours, reste obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, mais uniquement pour les membres titulaires du CSE (C. trav., art. L. 2315-63 nouv.).

► Une formation santé et sécurité pour tous les membres du CSE

Le nouvel article L. 2315-40 du Code du travail dispose que les membres de la CSSCT bénéficient des mêmes heures de formation que les membres du CHSCT actuels, à savoir :

- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés;
- 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Au minimum 4 des réunions annuelles du CSE doivent porter en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé et de sécurité et plus fréquemment en cas de besoin. On retrouve les règles auparavant applicables aux réunions extraordinaires du CHSCT.

Remarques CGT :

A la lecture du nouvel article L. 2315-40 du Code du travail et la modification de l'article L2315-18 ratifié le 29 mars 2018, tous les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

► Organismes de formation et renouvellement obligatoire des formations

Les formations des membres du CSE sont dispensées par un organisme figurant sur une liste arrêtée par décret en Conseil d'État (C. trav., art. L. 2315-17). La CGT est dans cette liste. Elles doivent être renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 années, consécutives ou non.

► Prise en charge des frais de formation et de la rémunération

L'article L.2315-18 prévoit expressément que le financement de la formation santé et sécurité des membres élus du CSE est pris en charge par l'employeur dans des conditions qui sont définies par décret (art.L.2315-18 nouv. et R.2315-20 et suivants).

► Financement de la formation CSSCT:



L'employeur doit maintenir la rémunération durant le congé : la période d'absence est considérée comme une période de travail. Le salarié conserve ses droits. Il doit également prendre en charge :

- les cotisations sociales légales et conventionnelles : l'employeur assure la protection sociale.
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct entre le siège de l'établissement et le lieu de formation.
- les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée réglementairement pour les déplacements temporaires des agents de l'Etat.
- les frais de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, 36 fois le SMIC horaire.

► Financement de la formation économique :

Le financement de leur **formation économique** et financière est, lui, pris en charge par le CSE comme c'est le cas actuellement pour le comité d'entreprise (C. trav., art. L.2315-63 nouv.).

► Les réunions du CSE

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés : le Comité Social et Economique se réunit au moins une fois tous les 2 mois.
- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE doit se réunir au moins une fois par mois.

A la demande de la majorité de ses membres le CSE peut tenir une seconde réunion dans le mois.

Remarque : les règles ci-dessus ne s'appliquent **qu'à titre supplétif**. Un accord collectif peut en effet réduire le nombre de réunions annuelles du CSE sans toutefois **descendre en dessous de six réunions**. (art. L. 2315-27 nouv.).

Le Comité Social Economique est réuni :

- à la suite de tout accident grave ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement, à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel sur les sujets relevant de la santé et de la sécurité
- Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité social et économique, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et siéger sous sa présidence.
 - Aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel (art. L. 2314-3, II)

► **L'ordre du jour du Comité Social Economique est communiqué 3 jours avant la réunion.**

L'ordre du jour de la réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire, et transmis par le président au moins 3 jours avant la date de la réunion prévue (C. trav., art. L. 2315-29 nouv.). Le délai qui a été choisi pour transmettre l'ordre du jour est celui du comité d'entreprise (3 jours) plutôt que celui de la DUP (8 jours).

Si le CSE se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion. Les votes et délibérations du comité sont pris à la majorité des membres présents, l'employeur ne peut pas participer au vote lorsqu'il consulte l'instance en tant que délégation du personnel.

Remarque : la loi Travail du 8 août 2016 avait prévu que l'inspecteur du travail pouvait sur leur demande et à tout moment prendre connaissance des délibérations du comité d'entreprise. Les ordonnances suppriment cette possibilité (C. trav., art. L. 2315-34 nouv.). Concernant les procès-verbaux, les règles actuellement applicables au comité d'entreprise depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015 sont reprises. **Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire dans un délai de 15 jours applicable à défaut d'accord collectif contraire**

• **Dans les entreprises de moins de 50 salariés**

A l'heure actuelle, dans les entreprises de moins de 50 salariés les délégués du personnel sont reçus au moins **une fois par mois** par l'employeur ou son représentant.

Les membres du CSE devront envoyer les questions deux jours ouvrables avant la date de la réunion à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion (C. trav., art. L. 2315-22 nouv.).

Comme pour les membres du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés, les membres suppléants de la délégation du personnel au CSE ne peuvent plus assister aux réunions avec l'employeur.

Remarque : l'article L. 2315-10 du Code du travail actuel prévoit que les délégués du personnel pouvaient se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale. **Il semble que ceci ne soit plus possible pour le CSE.**

► **Les budgets du CSE**

Augmentation du budget de fonctionnement dans les grandes entreprises.

Comme le comité d'entreprise, les ressources financières du CSE sont organisées à travers deux budgets :

- le budget de fonctionnement destiné à couvrir les dépenses engagées pour le fonctionnement de l'instance et l'exercice de ses attributions économiques ;
- le budget des activités sociales et culturelles déterminé par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur.

Les ordonnances modifient le pourcentage dans les entreprises de plus de 2 000 salariés. Il passe à 0,22 % minimum de la masse salariale et reste fixé à 0,20 % minimum dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés.

► **Évolution de l'assiette des budgets du CSE**



Le budget de fonctionnement et celui des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise sont calculés à partir de la masse salariale brute.

Cette notion alimente les contentieux depuis plusieurs années. La Cour de cassation a eu l'occasion de rendre plusieurs arrêts en la matière en déterminant ce qui entrait ou pas dans l'assiette de la masse salariale.

De jurisprudence constante, la masse salariale brute à prendre en compte est la masse salariale comptable versée au compte 641, à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants (Cass. soc., 9 juill. 2014, no 13-17.470).

Remarque : les indemnités de rupture pour leur partie supérieure à celles correspondant aux indemnités légales et conventionnelles n'entraient pas dans cette assiette.

Les ordonnances modifient l'assiette de calcul des budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles.

Désormais, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale c'est-à-dire la masse salariale DSN.

Le texte exclut cependant de cette assiette les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, qu'elles soient ou non soumises à cotisations sociales (C. trav., art. L. 2315-61 nouv.).

A la différence de la masse salariale compte 641, la masse salariale DSN ne comprend pas, notamment, les indemnités légales, conventionnelles et transactionnelles de rupture du contrat de travail.

► Fin de la stricte séparation des deux budgets

Jusqu'à présent, les sommes non utilisées du budget de fonctionnement du CE étaient reportées sur la subvention de fonctionnement de l'année suivante. Elles ne pouvaient ni être récupérées par l'employeur ni être déduites de la subvention de l'année suivante, ni être transférées sur le budget des activités sociales et culturelles.

Désormais, le CSE peut, par une délibération, consacrer une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles (C. trav., art. L.2315-61 nouv.). Le montant du % possible de l'excédent transférable du budget de fonctionnement au budget des ASC n'est pas encore arrêté. Il sera déterminé par décret en Conseil d'État qui reste à paraître.

En ce qui concerne le budget des ASC, il sera possible après délibération en réunion plénière de CSE de transférer 10 % de l'excédent sur le budget de fonctionnement ou à des associations d'utilité publique.

Dans tous les cas, la gestion des 2 budgets restent séparés et il ne peut y avoir des transferts que sur les reliquats.

Remarque CGT : il faut absolument combattre le transfert de l'excédent du budget de fonctionnement envers le budget des ASC car, en cas de besoin d'expertises, de formation des élus, de conseil juridique et de besoins de fonctionnement ce budget ne sera jamais assez conséquent.

Bien que de nombreux syndicats en rêvaient, le CSE n'a pas vocation à devenir un comité des fêtes mais bien une instance de contrôle, de consultation, sur la stratégie économique et industrielle de l'entreprise

► Le règlement intérieur du CSE au-delà de 49 salariés.

Le comité social et économique doit se doter d'un règlement intérieur. Le règlement intérieur doit déterminer les modalités de fonctionnement de l'instance ainsi que ses rapports avec les salariés de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-24). Ce règlement intérieur devra aussi prévoir en l'absence d'accord collectif, les modalités de fonctionnement de la future commission santé, sécurité et conditions de travail.

Remarque CGT : ce règlement doit être à la main de l'organisation en prenant en compte la totalité des missions reprises dans le CSE. Bien décrire ce qui ressort de chaque instance fusionnée « DP, CE et CHSCT » dans le CSE sans pour autant en faire un accord collectif.

► Les attributions du CSE

La fusion est réelle également du côté des attributions du CSE, et des modalités d'exercice de ces attributions. Si l'on retrouve la plupart des missions des anciennes instances représentatives du personnel, elles sont réorganisées et simplifiées, et surtout elles sont soumises au triptyque ordre public, de négociation, et dispositions supplétives.

- Attributions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus : un grand remaniement

Globalement, le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus reprend les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT. Toutefois, de nombreuses simplifications rédactionnelles et prérogatives supprimées ont été concédées.

Remarque : l'article L. 2312-8, alinéa 8 nouveau précise expressément que le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés exerce également les attributions prévues pour le CSE des entreprises de 11 à 49 salariés, c'est-à-dire celles prévues aux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 nouveaux.

• Attributions générales « économiques »

Le nouvel article L. 2312-8 rappelle que le CSE « a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ».

Puis il reprend l'attribution générale principale de l'ancien CE sous l'égide duquel il embarque d'autres consultations ponctuelles CE et CHSCT. Ainsi, le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la 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.

► Consultations CSE :



Remarque : concernant « l'introduction de nouvelles technologies », les dispositions spécifiques de l'ancien article L. 2323-29 prévoyant le transfert d'informations sur le projet **au moins un mois à l'avance disparaissent**.

De même, le dispositif de l'article L. 2323-30 ancien relatif aux mutations technologiques nécessitant un plan d'adaptation **ne se retrouve pas**.

Bien sûr le CSE sera consulté au titre de ses attributions générales, mais leur régime spécial disparaît.

Le CSE doit être consulté pour toute déclaration d'inaptitude au poste qu'elle soit ou non d'origine professionnelle article L 1226-2 à 10.

Enfin, l'article L. 2312-12 nouveau reprend l'ancienne disposition générale prévoyant que le CSE « formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer

les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise, ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires ».

► Précisions des missions du CSE dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail

L'ordonnance va plus loin, puisque l'article L. 2312-9 nouveau reprend plusieurs dispositions appartenant à l'ancienne partie du Code du travail relative aux missions du CHSCT. Il est donc prévu expressément que dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 (v. p. 111) ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité,
- contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Remarque : l'ordonnance reprend ici les missions du CHSCT prévues aux articles L. 4612-1 à L. 4612-3 anciens du Code du travail. Cependant, on peut remarquer une importante simplification de ces textes. Il n'est notamment plus prévu de manière générale que le CSE « contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels », mais seulement qu'il peut susciter des initiatives à ce sujet.

De même, le CHSCT contribuait « à l'amélioration des conditions de travail », alors que le CSE ne fait que contribuer « notamment » à faciliter les problématiques relatives à la maternité et aux travailleurs handicapés. Enfin, le CHSCT avait pour mission de « veiller à l'observation des prescriptions légales prises » en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Face à toutes ces « simplifications » de rédaction, on peut se demander si les missions relatives à la santé, sécurité et aux conditions de travail, autrement dit les « missions CHSCT » ne sont pas affaiblies, car dépouillées d'une partie importante de la généralité de ses missions.

◆ Réforme de l'assurance chômage, une insulte à la dignité des privés d'emploi



Les privés d'emploi seraient des fainéants, des profiteurs du système, des fraudeurs..., une campagne médiatique des plus lamentable, mensongère et insultante, orchestrée par le gouvernement et le patronat. Il n'est pas inutile de rappeler quelques vérités, chiffres Pôle Emploi à l'appui.

6,2 millions de travailleurs inscrits à Pôle Emploi, toutes catégories confondues dont trois millions en chômage de longue durée. 300 mille offres d'emplois disponibles en moyenne, quand bien même on y pourvoirait du jour au lendemain, il resterait 5,9 millions sans emploi, ce qui ne ferait pas d'eux des fainéants.

Seulement 42 % des inscrits à Pôle Emploi perçoivent une indemnité, ce qui fait que près de 3,4 millions de privés d'emploi ne perçoivent rien, comme profiteurs du système il y en a des meilleurs !

Les fraudeurs seraient légion ? La fraude ne représente que 0,4 %, quasi rien, même si c'est toujours trop, on est bien en-deçà de la fraude des entreprises qui ne paient pas leurs cotisations patronales à la Sécurité sociale et qui représentent près de 700 millions par an de recettes en moins.

A la vue de ces éléments, chacun comprendra pourquoi la CGT a pris la position et défendu une logique de confiance envers les demandeurs d'emploi et ne signera pas le dernier accord, qui ne fait que mettre en accusation des demandeurs d'emploi qui ne sont pour rien dans la situation économique et sociale du pays, contrairement aux gouvernements successifs qui n'ont fait leurs choix qu'en réponse aux revendications du patronat.

Les dispositions prises dans cet accord et qui ne manqueront pas d'être reprises dans la loi, n'ont qu'un seul objectif, faciliter les radiations pour améliorer les chiffres, imposer aux demandeurs d'emploi de prendre n'importe quel emploi, des contrats précaires, de quelques heures mensuelles, rémunérées à minima, offrant au patronat une main d'œuvre bon marché et corvéable à merci. On va droit vers ce qui existe en Angleterre tel le contrat 0 heures ou encore l'Allemagne qui rémunère certains contrats à 2 € de l'heure.

Rien donc dans les dispositions à venir ne résoudra le problème du chômage, bien au contraire, une fois de plus on va accroître la misère. Est-il utile de rappeler que notre pays compte maintenant près de 10 millions de personnes qui vivent en dessous du seuil de pauvreté ?

Et pourtant, des solutions existent, mais pour les mettre en œuvre il faut le courage de s'opposer au patronat, au capitalisme. Chaque année, ce ne sont pas moins de 240 milliards € de fonds publics qui sont octroyés aux entreprises sous différentes formes. Si on n'en reprenait ne serait-ce que la moitié et qu'on la mettait dans l'emploi on pourrait générer 3,5 millions d'emplois à 1900 €.

Les nouvelles technologies, robotique, domotique, cobotique, numérique, ont supprimé des millions d'emplois et ça va continuer. Dans le même temps, ces nouvelles technologies ont permis de multiplier les gains de productivité par 10 en 15 ans, résultats 2017 records, 97 milliards € versés en dividendes aux actionnaires. Là aussi, ce sont les richesses créées par le travail. Ne serait-il pas normal, que tout ou partie serve et soit octroyé à la réduction du temps de travail à 32 h, sans perte de salaire ? Le partage du travail n'est-il pas la solution au chômage de masse, n'est-ce pas la réponse qui a été mise en œuvre à plusieurs reprises dans l'Histoire, 40 h puis 39, 38 aujourd'hui 35 ? C'est d'autant plus possible que le pays n'a jamais été aussi riche.

DES LUTTES ONT LIEU CHAQUE JOUR, DE PLUS EN PLUS NOMBREUSES, AMPLIFIONS-LES, FAISONS-LES CONVERGER, CHANGEONS CETTE SOCIÉTÉ, TOUS ENSEMBLE !

◆ Reçu syndical



REÇU SYNDICAL



POUR PAIEMENT DES COTISATIONS 2017

Nom du Syndicat :

Adresse :

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES
AFFILIÉE À LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

Syndicat CGT (ou section) de :

Le trésorier certifie avoir reçu de :

La somme de Euros au titre de la cotisation syndicale 2017.

Le règlement a été effectué :

En espèces ☐

Par chèque ☐

Par prélèvement automatique ☐

Nombre de versements :

Le trésorier du syndicat

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES