



# LE FONCTIONNEMENT, LES MOYENS D'ACTIONS ET LES MISSIONS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CSE

15 JUIN 2018

SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE

8A, rue des petits prés 67300 SCHILTIGHEIM • Tél. 03 90 20 05 80 • E-mail : [info@gestion-strategies.fr](mailto:info@gestion-strategies.fr) • Internet : [www.gestion-strategies.fr](http://www.gestion-strategies.fr)  
• SAS au capital de 40 000 € • RCS Strasbourg B 388 064 388 • N° Siret : 388 064 388 00027 • Code APE : 6920 Z • TVA Intracommunautaire : FR 493 880 643 88

SOCIÉTÉ INSCRITE AU TABLEAU DE L'ORDRE DES EXPERTS COMPTABLES D'ALSACE

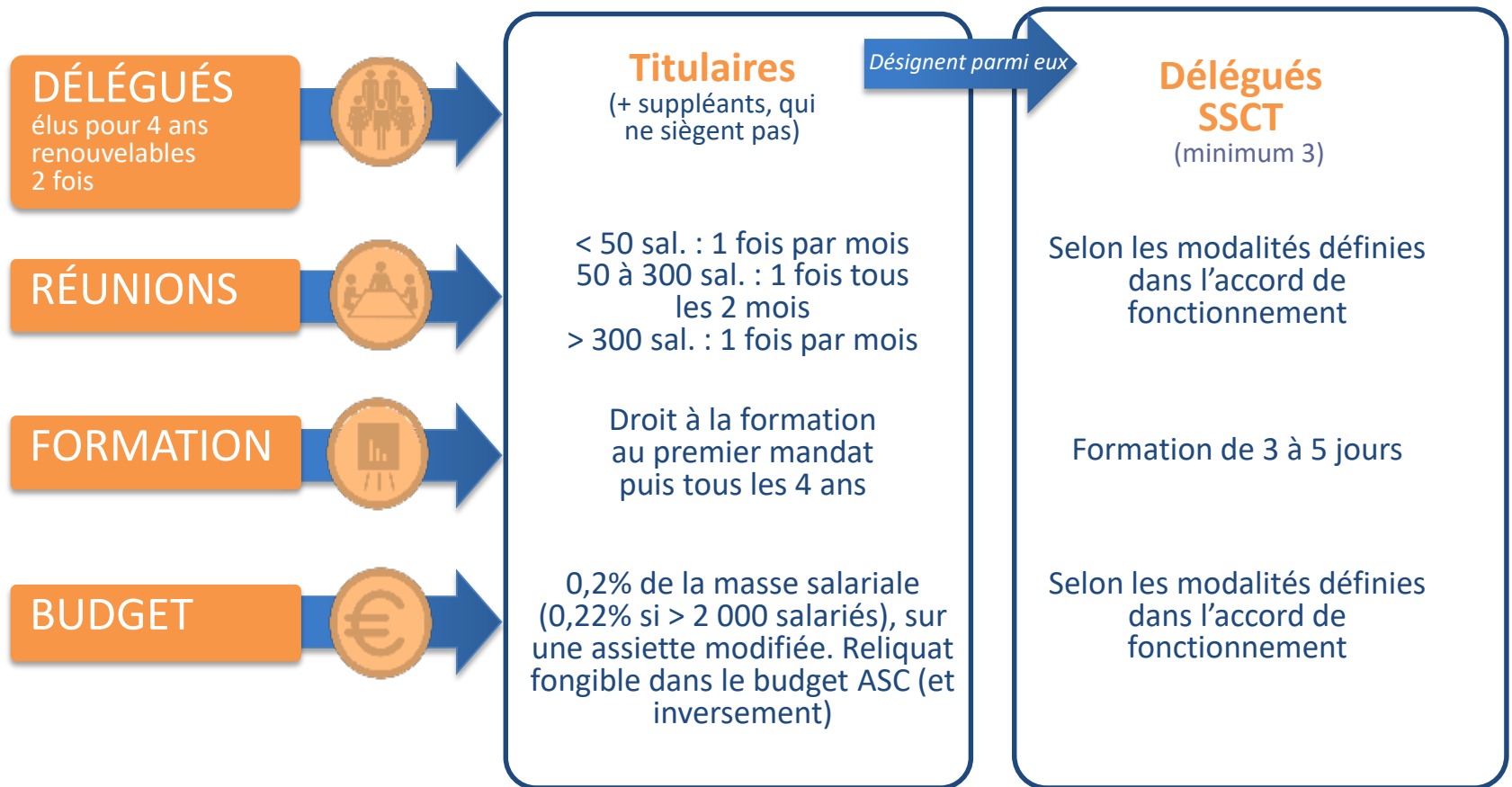
# Sommaire

#1	CSE : fonctionnement, moyens d'actions	p. 3
#2	Passage du CE au CSE	p. 6
#3	La gestion des budgets du CSE	p. 14
#4	Missions d'informations – consultation recours aux expertises	p. 27
#5	Mettre en place le CSE : enjeux et leviers	p. 33

#1

# CSE : FONCTIONNEMENT, MOYENS D'ACTION

# Les Moyens du CSE



# Autres précisions du décret sur la composition et le crédit d'heures

- CSE central (article R. 2316-1) : Au maximum 25 titulaires et 25 suppléants, sauf accord unanime avec l'ensemble des organisations syndicales
- Décompte du crédit d'heures des élus en forfait jours (R. 2315-3) :
  - Le crédit d'heures est regroupé en demi-journées, qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention individuelle du salarié
  - Une demi-journée correspond à 4H de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction de crédit d'heures restant est inférieur à 4H, l'élu bénéficie d'une demi-journée en plus, qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés
- Annualisation et mutualisation des heures de délégation :
  - Utilisation annuelle (R. 2315-5) : Possibilité pour les titulaires d'utiliser leur crédit d'heures sur une durée supérieure au mois :
    - Utilisation dans la limite de 12 mois
    - L'élu ne doit pas pouvoir disposer de plus d'une fois et demie son crédit d'heures au cours d'un même mois
    - L'élu doit informer l'employeur au moins 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de ces heures ainsi cumulées
  - Mutualisation mensuelle (R. 2315-6) : Possibilité pour les titulaires de se répartir chaque mois, entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures
    - Chaque élu ne doit pas disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie normalement
    - Les membres doivent informer l'employeur 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information se fait par un document écrit précisant l'identité des membres concernés et le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux
- Nombre d'heures de délégation supplémentaires pour les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations : 12H par mois dans les entreprises de moins de 150 salariés ; 18H par mois jusqu'à 499 salariés; 24H par mois à partir de 500 salariés.

# #2

## PASSAGE DU CE AU CSE POINTS DE VIGILANCE SUR LA GESTION DES COMITÉS

À CONFIRMER AVEC LES DÉCRETS / ARRÊTÉS À VENIR

# la création du CSE va entrainer un transfert des biens du CE...

Le CSE n'est pas la nouvelle dénomination des CE, mais une nouvelle instance créée par les Ordonnances 2017/2018.

La question du passage du CE au CSE sur la plan comptable / juridique / social se pose.

**Quelques éléments à surveiller, qui seront précisés dans les semaines à venir :**

**L'ensemble des biens des CE, CHSCT et DP doivent être transférés vers le CSE.**

- Le CSE disposera comme le CE de la personnalité civile et pourra donc agir en justice, être employeur, posséder des biens, ouvrir des comptes bancaires ....

**Que deviennent les biens et contrats des salariés du CE avec la création du CSE ?**

- L'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 précise les conditions de transfert : « L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, des comités d'établissement, des CCE, des DUP, des CHSCT, existant à la date de publication de la présente ordonnance sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE ». « Ce transfert s'effectue à titre gratuit lors de la mise en place des CSE ».
- « Les transferts de biens meubles ou immeubles prévus au présent article ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'Etat ni à perception de droits ou de taxes ».
- Les contrats de travail des salariés du CE sont aussi transférés au CSE.

# ... qu'il faudra organiser et anticiper

L'ordonnance n°2017-1386 du 20 décembre 2017 précise (art. 3-V) les formalités à accomplir par le CE avant sa disparition : «Lors de leur dernière réunion, les instances mentionnées au premier alinéa décident de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur comité social et économique et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées. »

De même, elle indique le cadre dans lequel se situe le CSE à sa création : Lors de sa première réunion, le comité social et économique décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les instances mentionnées au premier alinéa lors de leur dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes.

- La lecture des textes pourrait rassurer, mais plusieurs interrogations subsistent :
  - Le CSE doit-il faire une nouvelle immatriculation à l'INSEE, à l'URSSAF, aux caisses - s'il est employeur ?
  - Les contrats de travail sont transférés... mais le CSE est un nouvel employeur ?
  - Faudra-t-il fermer les comptes bancaires actuels et en ouvrir de nouveaux ?
  - La dévolution devra être très précise, surtout si le CE a des litiges en cours... et dans ce cas ne faudra-t-il pas conserver le CE pour les besoins des procédures avec des mandataires pour défendre les droits des CE (le CSE ne pouvant pas agir à la place des ex-CE). Les litiges peuvent porter sur la subvention de l'employeur, un recours d'un ouvrant-droit, un litige social ....
  - Les contrats en cours avec des prestataires semblent faire l'objet d'un transfert « automatique » ...d'une personne morale à une autre. La réalité sera-t-elle aussi simple ? (voyagistes, prêts avec des salariés, maintenances informatique et logiciels, assurances, commissaires aux comptes...)



# Une remise en cause de la séparation des budgets ?

## L'étanchéité entre les deux budgets (ASC et AEP) semble évoluer :

- À l'occasion du passage du CE en CSE, les textes indiquent :  
Lors de sa première réunion, le comité social et économique décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les instances mentionnées au premier alinéa lors de leur dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes.  
Ce texte semble indiquer qu'à l'occasion du passage CE à CSE ... tout est autorisé ! (pratique habituelle lors de dévolutions dans le cadre de réorganisation des instances)
- Le CSE peut décider (Article L.2315-61), par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles. Le CSE peut désormais :
  - Transférer 10 % du reliquat de son budget ASC vers le Fonctionnement,
  - Transférer le reliquat de son budget de Fonctionnement vers les ASC
- Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du CSE (ou l'état de synthèse prévu pour les petits CSE) et, d'autre part, dans le rapport d'activité et de gestion... mais aussi dans le PV du dernier CE avant fusion des instances...

# Pas d'évolution sur les règles comptables

- Le CE doit formaliser la dévolution à l'occasion du passage :
  - l'année de fusion des instances donnera lieu à deux arrêtés des comptes : le tout dernier pour le CE et le tout premier pour le CSE (avec deux exercices comptables sur une seule année)
  - Les activités en cours seront à gérer comptablement ... (et juridiquement dans les engagements transférés)
- Le CSE est soumis aux obligations comptables définies à l'article L.123-12 du code de commerce.
- Les obligations comptables sont différentes selon la taille du CSE : inchangé,
- Quelle que soit leur taille, tous les CSE doivent :
  - Nommer un trésorier parmi les membres titulaires
  - Etablir un règlement intérieur
  - Conserver l'ensemble des pièces comptables justificatives pendant 10 ans
  - Etablir un rapport d'activité et de gestion
  - Etablir un rapport sur les conventions passées entre le CSE et ses membres
- Les comptes annuels du CSE sont arrêtés, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, par des membres élus du CSE désignés par lui et au sein de ses membres élus.
- Ils sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière.
- La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique. (Article L2315-68 du Code du Travail).
- Le coût de la mission de présentation de ses comptes est pris en charge par le CSE sur sa subvention de fonctionnement (article L.2315-76).

# Ressources du CSE ...

L'employeur verse (Art. L.2315-61) au CSE une **subvention de fonctionnement** d'un montant annuel équivalent à :

- - **0,20% de la masse salariale brute** pour les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés
- - **0,22% de la masse salariale brute** pour les entreprises à partir de 2 000 salariés

Dans le cas d'établissements distincts... « Dans les entreprises comptant plusieurs CSE d'établissement ... la répartition de la contribution entre les comités d'établissements est fixée par un accord d'entreprise... A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement ».

Que comprend la masse salariale brute ? La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L.741.10 du code rural et de la pêche maritime, **à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée**. Le texte définitif supprime **les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation...**

Face à ces ressources, le CSE devra faire face aux dépenses liées aux élus du CSE (> au nombre d'élus au CE), **aux dépenses formation** (dont représentants proximité, délégués syndicaux).

# Revirement à nouveau de la cour de cassation

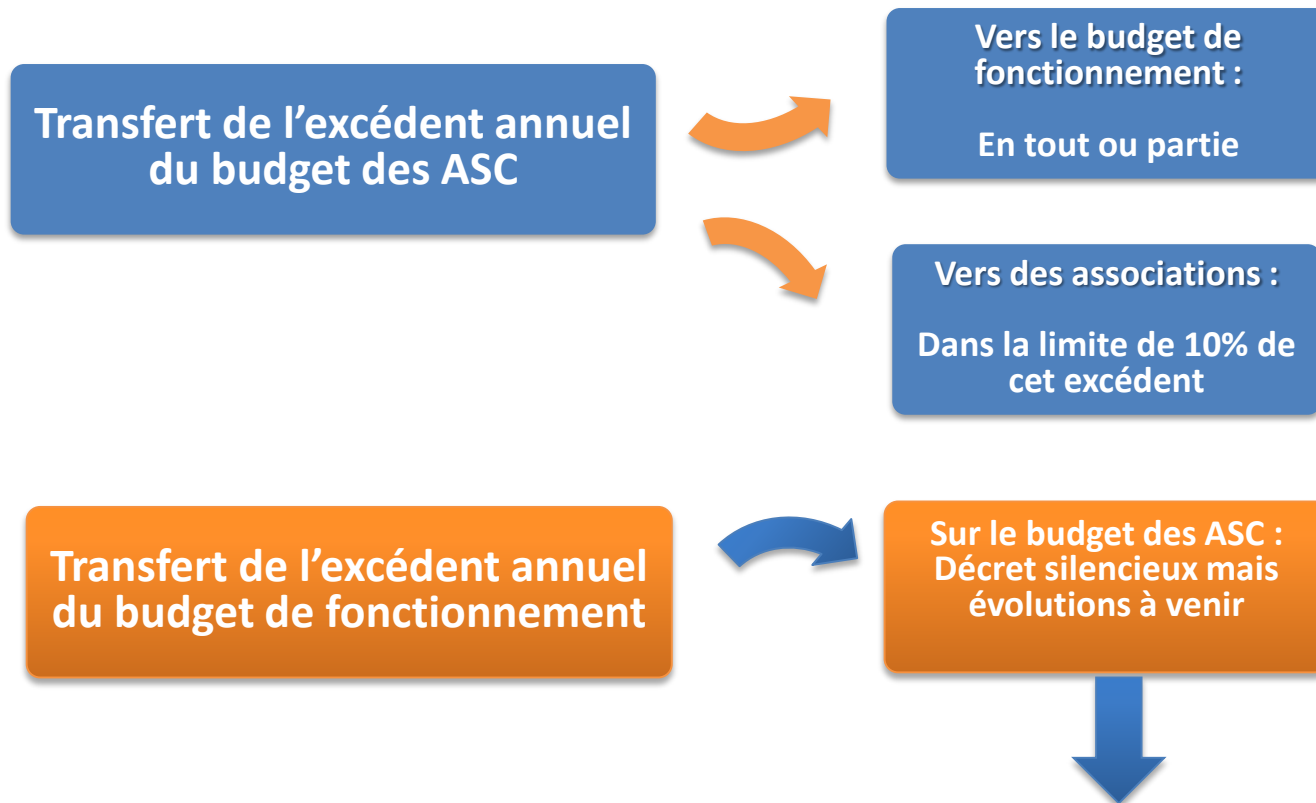
La Cour de Cassation s'aligne sur le CSE dès à présent pour les CE :

*Dans deux arrêts du 7 février 2018, elle revient sur ces solutions (Cass. soc. 7-2-2018 no16-24.231 et no 16-16.086).*

- Elle pose tout d'abord, dans les deux décisions, le **principe** selon lequel, sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement du CE et de la contribution à ses activités sociales et culturelles s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des **gains et rémunérations** soumis à **cotisations de sécurité sociale** en application de l'article L 242-1 du CSS. En d'autres termes, elle abandonne, pour le calcul des budgets du comité d'entreprise, la référence au plan comptable général au profit de la DADS, aujourd'hui **DSN**. Notons que la DSN est mensuelle, il n'y a pas de récap annuelle ...
- Puis, appliquant ce principe, la Cour approuve, dans le premier arrêt, le refus d'une cour d'appel d'intégrer dans la masse salariale brute servant à calculer la subvention de fonctionnement et la contribution aux activités sociales et culturelle du CE les **provisions sur congés payés**, les **indemnités** légales et conventionnelles de licenciement et les indemnités de retraite, ainsi que les rémunérations versées aux **salariés mis à disposition** par une entreprise extérieure, toutes sommes qui ne figurent pas dans la déclaration annuelle des données sociales de l'entreprise.

# Fongibilité du Budget du CSE :

## les précisions du décret



Autre mesure pouvant limiter le transfert prévu dans le projet de ratification des ordonnances :

Prise en charge en intégralité par l'entreprise des frais d'expertise si le budget du CSE est insuffisant et n'a pas donné lieu à un transfert annuel au cours des 3 années précédentes. Le transfert du reliquat devient impossible pendant les 3 années suivantes.

**#3**

# **LA GESTION DES BUDGETS DU CSE**

# Budget du CSE : une nouvelle assiette de calcul

- Pour déterminer l'assiette de calcul (masse salariale brute) de deux budgets du CE, la jurisprudence utilisait le compte 641 du plan comptable (Cass. Soc. 30 mars 2011, n°09-71,438 et C 10-30,080).

Au fil du temps, les juges ont intégrés ou au contraire exclus certains poste de ce compte : cela a créé une incertitude juridique tant chez les CE que chez les CE QUE CHEZ LES EMPLOYEURS .

# Budget du CSE : une nouvelle assiette de calcul

- Désormais, l'assiette de calcul des deux budgets du CSE repose sur la masse salariale brute issue de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale (Art. L.2312-83 et L.2315-61 du code du travail).

« La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisation de sécurité sociale en application des dispositions des articles L.242-1 du Code de la sécurité sociale ou l'article L.741-10 du Code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ».



# Budget du CSE : une nouvelle assiette de calcul

- De ce fait, plusieurs postes qui étaient auparavant intégrés dans la masse salariale brute, ne le sont plus :
- Les indemnités légales et conventionnelles de rupture du contrat de travail
  - Les indemnités transactionnelles
  - Les indemnités de rupture conventionnelle pour la partie qui ne dépasse pas l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement

De plus, le législateur a précisé que devaient être exclus de cette MSB les sommes relatives à **l'intéressement** et à la **participation** afin de ne pas encourager les employeurs à ne pas proposer ces prestations.

# Budget du CSE : un nouveau mode de calcul

- **Le budget de fonctionnement AEP** (Art. L.2315-61 du Code du travail)
  - Dans les entreprises comprises **entre 50 et 1999 salariés**, le budget de fonctionnement représente **0,2%** de la masse salariale brute
  - Dans les entreprises **d'au moins 2000 salariés**, le budget de fonctionnement représente **0,22%** de la masse salariale brute
  
- **Le budget des activités sociales et culturelles** (Art. L.2312-81 du Code du travail), va être défini :
  - Soit par **accord d'entreprise**
  - En l'absence d'accord le rapport de cette contribution à la masse salariale brute **ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente**

# Budget du CSE : un transfert possible entre les deux comptes

- Désormais dans le cadre du CSE, il est possible d'effectuer des transferts entre les deux budgets. Pour autant, cela ne se fait pas sans restriction !

# Budget du CSE : un transfert possible entre les deux comptes

## ➤ ASC => Fonctionnement

Les membres du CSE peuvent, par le biais d'un vote, décider de transférer **jusqu'à 10% du reliquat annuel** du budget ASC vers le budget de fonctionnement.

## ➤ Fonctionnement => ASC

Les membres du CSE peuvent, par le biais d'un vote, décider de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget ASC. Attention : aucune limite n'est pour l'instant prévue mais un décret doit venir encadrer ce transfert.

# Budget du CSE : un transfert possible entre les deux comptes



Le transfert ne peut s'effectuer qu'avec les **reliquats annuels** !

Vous ne pourrez pas transférer des sommes entre les deux comptes en cours d'année ou encore décider d'affectations qui ne seraient pas en lien avec l'objet du budget concerné.

*Exemple : il ne vous sera pas possible en cours d'année, d'acheter de la billetterie avec votre budget de fonctionnement, ou de vous abonner à une revue juridique avec votre budget ASC.*

# Budget du CSE

- **Voter à la majorité en réunion plénière** le ou les transferts que vous allez effectuer
- **Conserver une réserve confortable** sur le compte fonctionnement
- **Eviter de budgétiser à l'avance** ce que vous allez transférer
- **Justifier et expliquer aux salariés** les raisons qui vous ont amenés à effectuer ou non un transfert

# Les attributions du CSE

**CSE : Une compétence générale issue des ex-DP, CE et CHSCT**

## CONSULTATIONS RÉCURRENTES

- Situation économique et financière
- Politique sociale
- Orientations stratégiques

## CONSULTATIONS et INFORMATIONS PONCTUELLES

- Restructurations (sauf accord GEPPMM)
- Projets importants ayant des conséquences sur les conditions de travail
- Risques graves
- PSE
- Concentration
- OPA
- RJ/LJ

## DROIT D'ALERTE

- Économique
- Sociale (nb CDD et intérim)
- Utilisation non conforme du CICE
- SSCT

23

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le CSE délègue à la **commission SSCT** tout ou partie de ses attributions (à l'exception des attributions consultatives et du recours à un expert).  
Missions définies par accord

## Thématiques SSCT

### CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

- Nouvelles technologies
- Aménagement important modifiant les conditions de santé, sécurité et/ou travail

! **Politique de prévention** : intégrée dans la consultation politique sociale et conditions de travail et emploi.

## Compétences des DP

- Réclamations individuelles et collectives

# L'information du CSE

## LA BDES

continue de rassembler les informations nécessaires aux consultations et à l'information récurrente



Mais y faire figurer les informations relatives à la sous-traitance et aux transferts commerciaux et financiers n'est plus obligatoire



Son contenu est négociable

A défaut d'accord, contenu fixé par décret du 29/12, en fonction de l'effectif (+/- 300 salariés)



La liste précise des informations à remettre et la visibilité sur les 2 années précédentes, l'année en cours et des 3 années suivantes, ne sont obligatoires qu'en l'absence d'accord



Le fait de pouvoir modifier le contenu des informations de la BDES par voie d'accord constitue, selon nous, un point de vigilance important qui est à anticiper. Sur cette thématique, le travail en amont d'une négociation avec l'expert du CE (CSE) peut permettre de définir précisément les indicateurs pertinents,



# Consultation du CSE :

## son organisation

### CONSULTATIONS RÉCURRENTES

#### Obligatoire, mais aménageable par accord

- Modification possible de la périodicité au delà de 1 an jusqu'à 3 ans
- Calendrier, délais et nombre d'avis à rendre
- Consultation au niveau du comité de groupe possible pour la seule consultation sur les orientations stratégiques

### CONSULTATIONS PONCTUELLES

#### Obligatoire, mais aménageable par accord

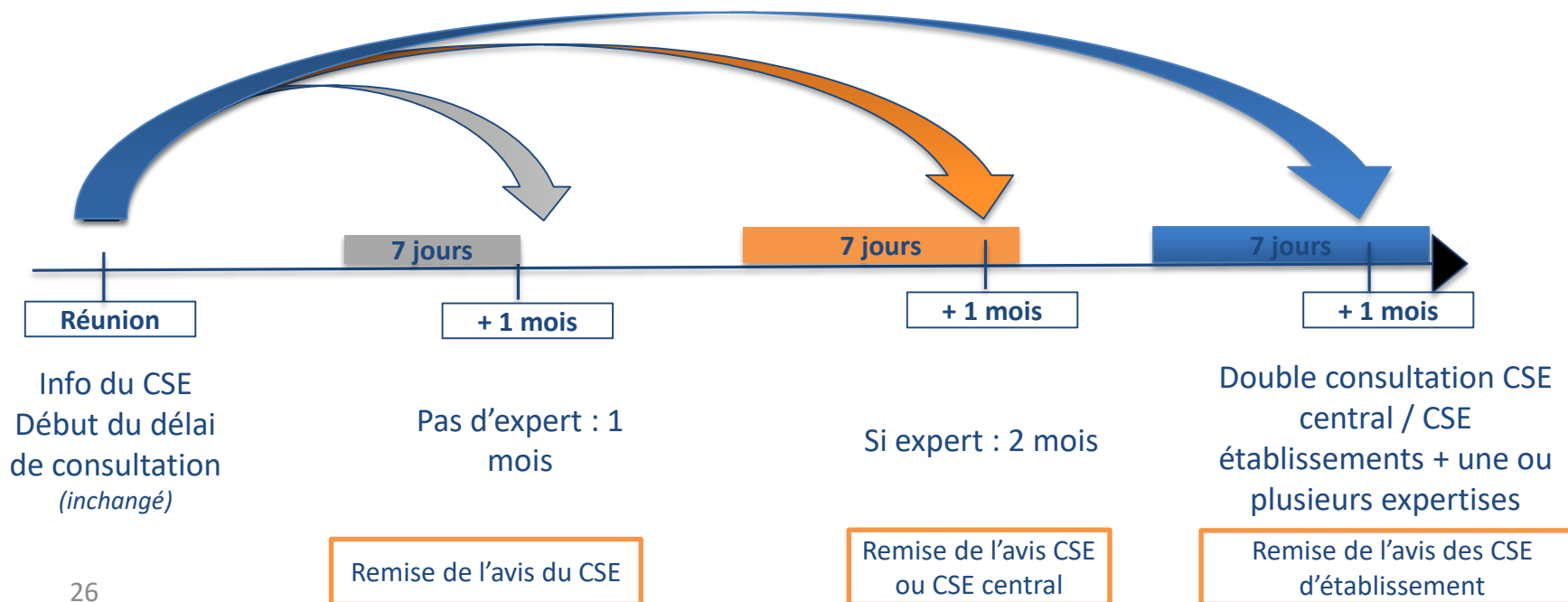
- Contenu, informations, modalités
- Dans les groupes : niveaux auxquels ont lieu les consultations (y compris niveau groupe, que ne prévoit pas la loi)

# A défaut d'accord collectif, les Délais de consultation sont prévus par décret

Article R. 2312-6 : Pour toutes les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le CSE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif à l'issue d'un délai :

- 1 mois en principe
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert
- 3 mois en cas de recours à une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau central/établissement

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis de chaque comité d'établissement est transmis au CSE central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle le CSE central est réputé avoir été consulté



**#4**

## **MISSION D'INFORMATIONS – CONSULTATION RECOURS AUX EXPERTISES**

# Consultation du CSE : Les principales expertises économiques et sociales restent financées à 100%

## CONSULTATIONS RÉCURRENTES



**SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE**



**POLITIQUE SOCIALE**

(avec un élargissement de la thématique conditions de travail)



**COMITÉ DE GROUPE**

## CONSULTATIONS PONCTUELLES



**RISQUES GRAVES**



**PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**

Expertise « pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail »



**EN VUE DE PRÉPARER LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : Si**

aucun indicateur relatif à l'égalité professionnelle n'est renseigné dans la BDES (projet de loi de ratification adopté par l'AN)








**Financement 100% entreprise**

# Consultation du CSE :

## les expertises en cofinancement

COFINANCEMENT  
20% CSE / 80% DIRECTION



-  ORIENTATIONS STRATÉGIQUES
-  DROIT D'ALERTE
-  OPÉRATION DE CONCENTRATION
-  OPA/OPE
-  EXPERTISE SUR PROJET (SSCT)
-  EXPERTISE DANS LE CADRE DES NOUVEAUX ACCORDS UNIFIÉS
-  EN VUE DE PREPARER LA NEGOCIATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La contribution du budget du CSE n'est plus plafonnée

Mais dans le projet de loi de ratification de l'Assemblée nationale, financement intégral en cas d'insuffisance du budget et sous certaines conditions (pas de transfert de l'excédent au budget sur les 3 dernières années, pas de transfert du reliquat sur les 3 ans à venir)

# A défaut d'accord collectif,

## les délais prévus par décret du 29/12

- **Demande d'informations complémentaires (R. 2315-45) :**
  - L'expert demande à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission au plus tard dans les 3 jours à compter de sa désignation
  - L'employeur répond à cette demande dans les 5 jours
- **Notification du coût prévisionnel de l'expertise (R. 2315-46) :** L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise dans un délai de 10 jours à compter de sa désignation
- **Remise du rapport de l'expert (R. 2315-47) :**
  - L'expert remet son rapport au moins 15 jours avant la fin du délai à l'issue duquel le CSE est réputé avoir été consulté
  - En cas d'expertise concentration, l'expert remet son rapport dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la décision de l'autorité de la concurrence ou de la commission européenne
  - Risques graves, droit d'alerte et expertises libres :
    - L'expert remet son rapport dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation
    - Ce délai est renouvelable une fois pour une durée d'au maximum de 2 mois par accord entre l'employeur et le CSE
- **Contestations de l'expertise par l'employeur (R. 2315-49) :** L'employeur peut saisir le TGI dans un délai de 10 jours.

# Synthèse : les conditions de déroulement des expertises (décret du 29/12)



# Autres changements et points de vigilance

PSE

Une expertise économique et SSCT

Attention ! pas d'expertise économique « Rupture conventionnelle collective » !

CSE d'établissement

Une limitation des expertises à la consultation sur la politique sociale

Thématiques SSCT

Jusque-là agréé, l'expert devient habilité

Nombre d'expertises

Peut être déterminé par accord

Il sera essentiel d'organiser le calendrier en concertation avec les experts

Déroulement de l'expertise

Peut être déterminé par accord ou application des dispositions du décret du 29/12/2017

(délais, restitution du rapport, conditions de réalisation en cas d'expertises communes)

Expertise et employeur

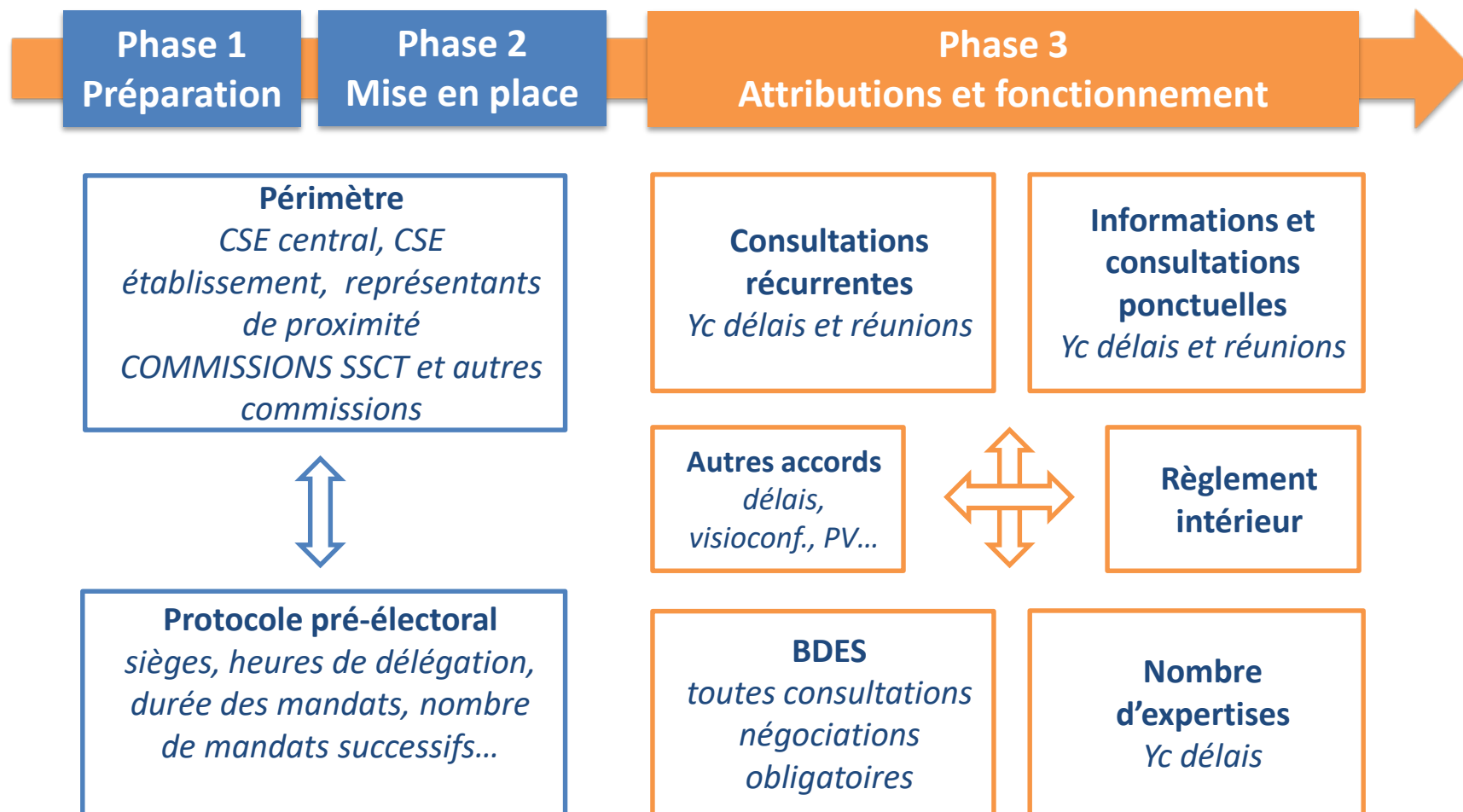
L'employeur ne vote pas l'expert, mais a de nouvelles possibilités de contestation (principe du recours, choix de l'expert, cahier des charges, coûts)



#5

## METTRE EN PLACE LE CSE : ENJEUX ET LEVIERS

# Les accords clés accompagnant la mise en place du CSE



# S'assurer que Le CSE a les moyens de bien fonctionner

#1



## RISQUES IDENTIFIÉS

### Plus de sujets à traiter

avec la réunion des compétences du CE, du CHSCT et des DP

### Plus grande diversité des sujets à traiter :

poly-compétences nécessaire des élus



## QUELLES SOLUTIONS ?

Conserver rythme mensuel des réunions dans les entreprises de moins de 300 salariés

Formation



## QUELLE NÉGOCIATION ?

Accord sur les consultations récurrentes et à la mise en place : le PAP (sièges, heures) et l'accord de périmètre (formation SSCT)

# Veiller à ce que la consultation puisse avoir du sens (1/2)

#2



## RISQUES IDENTIFIÉS

**Beaucoup de sujets,  
peu de temps, peu de  
délégués**

**Négociation des  
consultations  
récurrentes**

Modalités  
Calendrier/réurrence

**Expertise**



## QUELLES SOLUTIONS ?

**Bien organiser les  
consultations récurrentes :**  
réunions dédiées, délais  
aménagés et consultations  
spécifiques sur la pol. soc.

**Conserver des consultations  
récurrentes annuelles et les  
articuler aux négociations  
dans l'agenda social**

**Préserver les moyens de  
l'expert (délais, information)**



## QUELLE NÉGOCIATION ?

**Accord sur les  
consultations  
récurrentes**

**Accord sur  
l'expertise**

# Veiller à ce que la consultation puisse avoir du sens (2/2)

#2



## RISQUES IDENTIFIÉS

La BDES devient négociable

Les consultations dans les établissements sont limitées



## QUELLES SOLUTIONS ?

Veiller au choix des indicateurs et à la période qu'ils couvrent, s'appuyer sur les informations listées par le Code du travail (supplétif)

Négocier plus de consultations locales (SEF, pol. soc.) dans les entreprises multi-établissements



## QUELLE NÉGOCIATION ?

Accord BDES

Accord sur les consultations récurrentes

# S'assurer que tous les niveaux de l'entreprise aient une représentation

#3



## RISQUES IDENTIFIÉS

Déconnexion SSCT / terrain

Périmètre et nombre des établissements négociables



## QUELLES SOLUTIONS ?

Négocier des représentants de proximité

Négocier la mise en place de commissions SSCT lorsqu'elles ne sont pas obligatoires

Être vigilants quant aux périmètres retenus dans l'accord : cela conditionne le nombre de CSE d'établissement



## QUELLE NÉGOCIATION ?

**Accord périmètre**

**Et à défaut d'accord sur les établissements contestation possible du choix de l'employeur**

# Préserver le sens et l'action SSCT

#4



## RISQUES IDENTIFIÉS

Dilution des sujets SSCT dans des ordres du jour chargés

Moyens de la commission SSCT

Formation



## QUELLES SOLUTIONS ?

Sanctuariser les temps consacrés aux thèmes SSCT

Délégués en nombre suffisant, avec suffisamment de temps

Obtenir un accès à la formation SSCT pour tous les délégués, lorsqu'il y a une commission



## QUELLE NÉGOCIATION ?

**Accord sur les consultations récurrentes et ponctuelles**

**Accord de périmètre lors de la mise en place du CSE**

# Les pièges à éviter

Si vos moyens sont trop limités



Vous ne pourrez pas aborder l'ensemble des points à traiter ou les sujets de fond

Si vous n'êtes pas consultés annuellement sur la situation de l'entreprise



Vous perdez un lieu d'expression et diminuez votre pouvoir d'influence sur la marche de l'entreprise

Vous laissez la direction maître de la communication sur la situation de l'entreprise

Vous n'êtes pas en mesure d'alimenter les négociateurs en informations

Si vous n'êtes pas en mesure de recourir à l'expertise



Vous vous privez d'un accompagnement sur des sujets complexes et qui touchent directement la vie de l'entreprise et des salariés

Vous vous privez d'un levier en cas d'imprévu ou de difficultés