

LA BOÎTE À OUTILS

DU

CSE

Anne-Laure Smaguine

57

outils

clés en main

+

9

documents

types à télécharger

DUNOD

Mise en page : Belle Page
Conception de la couverture : mokmok.agency

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée. Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du

Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Dunod, 2020

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff

www.dunod.com

ISBN 978-2-10-080244-9

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

VOUS AUSSI, AYEZ LE RÉFLEXE

Boîte à outils

Des outils classés par dossiers thématiques

5 DOSSIER


IMAGE LIÉE ET NOTORIÉTÉ

“ Être le meilleur est bien, car tu es le premier. Être unique est encore mieux car tu es le seul. ”

Wilson Kanadi

Une présentation visuelle de chaque outil

Exercices



EXERCICE 1 : PHÉNOMÈNE DE CONCENTRATION

- Fermez les yeux, représentez-vous le chiffre 1.
- Lorsque vous le voyez clairement en pensée, effacez de votre esprit l'image du chiffre 1.
- Représentez-vous le chiffre 2. Continuez ainsi jusqu'à 10.

EXERCICE 2 : LA MÉTHODE DE « L'ÉCOUTE AVEC LE CŒUR »

► La technique se résume en cinq questions

1. Que s'est-il passé ?

Quelle émotion avez-vous ressentie ?

... a été le plus difficile pour vous ?

Outil 33 Le Personal Branding

“ Aujourd'hui, à l'ère de l'individu, vous devez être votre propre marque. ”
Tom Peters

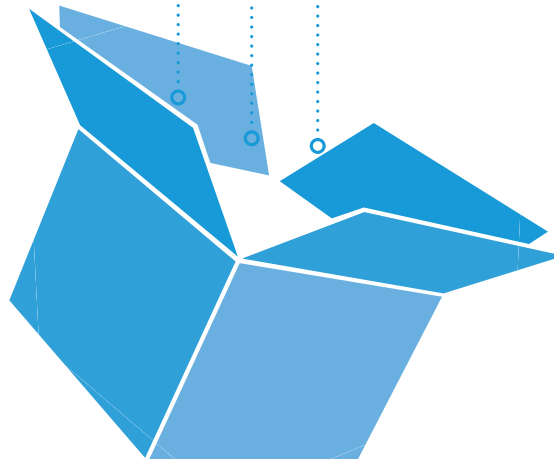
En quelques mots

Le Personal Branding ou la gestion de sa marque personnelle est un outil de réflexion et de mise en œuvre d'actions définies visant à contribuer à la construction de son image personnelle. En marketing de soi, le Personal Branding est l'ensemble des moyens techniques et canaux que l'on va utiliser afin de construire son identité de manière visible et se promouvoir de façon pertinente et efficace. À l'instar des entreprises qui créent des marques, les individus développent leur notoriété et travaillent leur image. Il est possible d'être utile de construire et mettre en avant sa propre « marque ».

LES COMPOSANTES DE LA VALEUR DE L'EXPÉRIENCE POUR LE CLIENT

Composants de la valeur perçue dans l'expérience	Résultats apportés par l'expérience à l'usage de cette valeur
Qualité Fait économiser ou gagner de l'argent	des offres spéciales, de ventes flash de saison, le gage de la diversité de produits proposés
Fiabilité Fait gagner du temps ou respecte le délai souhaité par le client	une livraison plus rapide

Des exemples, cas ou exercices pour approfondir



La Boîte à outils



DES OUTILS OPÉRATIONNELS TOUT DE SUITE

MEGA Boîtes à Outils

Agilité – 100 outils

Coordonnée par N. Van Laethem

Manager leader – 100 outils

Coordonnée par P. Bélorgey,
N. Van Laethem

Digital en entreprise – 100 outils

Coordonnée par C. Lejealle

MÉTIER

Acheteur, 3^e éd.

S. Canonne, Ph. Petit

Assistante, 2^e éd.

C. Harache, H. Tellitocci

Auditeur financier, 2^e éd.

S. Boccon-Gibod, E. Vilmint

Chef de produit, 2^e éd.

N. Van Laethem, S. Moran

Chef de projet, 2^e éd.

J. Maes, F. Debois

Chief Digital Officer

E. Métais-Wiersch, D. Autissier

Chief Happiness Officer

A. Motte, S. Larabi, S. Boutet

Coaching, 3^e éd.

B. Ammiar, O. Kohneh-Chahri

Commercial, 3^e éd.

P. Bélorgey, S. Mercier

Communication, 4^e éd.

B. Jézéquel, Ph. Gérard

Community Manager, 2^e éd.

C. Pellerin

Comptabilité, 2^e éd.

B. Bachy

Consultant, 2^e éd.

P. Stern, J.-M. Schoettl

Contrôle de gestion

C. Selmer

Création d'entreprise

C. Léger-Jarniou, G. Kalousis

CSE

A.-L. Smaguine

E-commerce

C. Delabre

Formateurs, 4^e éd.

F. Bouchut, I. Cauden, F. Cuisiniez

Management, 2^e éd.

P. Stern, J.-M. Schoettl

Manager de managers

A. Hamayon, J. Isoré, J.-P. Testa

Micro-entrepreneur

J. Hellart, C. Selmer

Publicité

S. Barre, A.-M. Gayrard-Carrera

Qualité, 4^e éd.

F. Gillet-Goinard, B. Seno

Responsable financier, 3^e éd.

C. Selmer

Marketing, 3^e éd.

N. Van Laethem, B. Durand-Mégret

Ressources Humaines, 3^e éd.

A. Haegel

Santé - Sécurité - Environnement, 3^e éd.

F. Gillet-Goinard, C. Monar

Speaker-conférencier

C. Morlet, B. Deloupy

TPE

G. Ducret

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Accompagnement professionnel

M.-L. Barthélémy, H. Le Pennec

Animer vos réunions

F. Gillet-Goinard, L. Maimi

Conduite du changement et de la transformation, 2^e éd.

D. Autissier, J.M. Moutot, K. Johnson,
E. Métais

Creativité, 3^e éd.

F. Debois, A. Groff, E. Chenevier

Design management

B. Szostak, F. Lenfant

Design thinking

E. Brunet

Développement durable et RSE

V. Maymo, G. Murat

Dialogue en entreprise

A. Stimec, A. Benitah

Écrire pour le Web

M. Gani

Gestion des conflits, 2^e éd.

J. Salzer, A. Stimec

Inbound marketing et growth hacking

S. Truphème, Ph. Gastaud

Innovation, 2^e éd.

G. Benoit-Cervantes

Innovation managériale

D. Autissier, É. Métais, J.-M. Peretti

Intelligence collective

B. Arnaud, S. Caruso-Cahn

Intelligence économique

C. Deschamps, N. Moinet

Lean, 2^e éd.

R. Demetrescoux

Leadership, 2^e éd.

J.-P. Testa, J. Lafargue, V. Tilhet-Coartet

Management de la relation client, 2^e éd.

L. Chabry, F. Gillet-Goinard, R. Jourdan

Management transversal, 2^e éd.

J.-P. Testa, B. Déroutède

Marketing digital, 2^e éd.

S. Truphème, Ph. Gastaud

Marketing vidéo

T. Gasio

Mind mapping, 2^e éd.

X. Delengaigne, M.-R. Delengaigne

Mon parcours professionnel

F. Gillet-Goinard, B. Seno

Négociation, 2^e éd.

P. Stern, J. Mouton

Organisation, 2^e éd.

B. Pommeret

Orthographe

A. Ponsionnet

Prise de décision

J.-M. Santi, S. Mercier, O. Arnould

Réseaux sociaux, 4^e éd.

C. Bladier

Sécurité économique

N. Moinet

Stratégie, 3^e éd.

B. Giboin

Stratégie Big Data

R. Risoan, R. Jouin

Stratégie digitale omnicanale

C. Headley, C. Lejealle

Supply chain

A. Perrot, Ph. Villemus

DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Bien-être au travail, 2^e éd.

C. Huet, G. Rohou, L. Thomas

Confiance en soi

A. Leibovitz

Développement personnel

L. Lagarde

Efficacité professionnelle

P. Bélorgey

Gestion du stress

G. du Penhoat

Gestion du temps, 2^e éd.

P. Bélorgey

Intelligence émotionnelle, 2^e éd.

C. Peres-Court, M.-E. Launet

Marketing de soi

N. Van Laethem, S. Moran

Motivation

S. Micheau-Thomazeau, L. Thomas

Pleine conscience au travail

S. Labouesse, N. Van Laethem

Psychologie positive au travail

B. Arnaud, E. Mellet

Santé au travail

C. Vasey

Remerciements

Mes remerciements vont vers toutes celles et ceux qui m'ont fait confiance et qui m'ont accompagnée dans la réalisation de ce livre :

- Claude Rouat qui a effectué une relecture précieuse et qui a par ailleurs largement contribué à mes connaissances dans le domaine des institutions représentatives du personnel ;
- Mathieu Duhez, pour son regard d'expert-comptable et ses remarques averties ;
- Caroline Caplane, Aurélie Korber, Audrey Yonnet, Nicolas Farvaque, Jean-Luc Bizeur, et plus généralement tous mes collègues de travail : nos échanges ont nourri une réflexion collective indispensable autour de la mise en place du comité social et économique. Sans oublier Véronique Berson, pour sa mise en relation avec l'éditeur ;
- Les centaines de stagiaires : c'est de la confrontation entre le texte et les pratiques du terrain, que cette boîte à outils a pu se construire ;
- Les éditions Dunod : Odile Marion et Valérie Briotet pour m'avoir offert l'opportunité de réaliser ce travail.

Je remercie enfin Renaud, pour son soutien et ses encouragements permanents et nos enfants Nathanaël, Théliou et Maylis, pour leur énergie tout au long de cette période de rédaction estivale !

Sommaire

	Remerciements	5
	Avant-propos	8
DOSSIER 1	COMPRENDRE LES ENJEUX DE L'INSTANCE UNIQUE	10
	• <i>Outil 1</i> Une instance unique aux missions multiples	12
	• <i>Outil 2</i> La négociation du CSE	14
	• <i>Outil 3</i> Les établissements distincts	18
	• <i>Outil 4</i> L'action pour la santé au travail	20
	• <i>Outil 5</i> Le travail de proximité	22
	• <i>Outil 6</i> Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés	26
DOSSIER 2	CERNER LE RÔLE DES PRINCIPAUX ACTEURS	28
	• <i>Outil 7</i> Le président du CSE	30
	• <i>Outil 8</i> Le secrétaire du CSE	32
	• <i>Outil 9</i> Le trésorier du CSE	36
	• <i>Outil 10</i> La délégation du personnel, membres titulaires et suppléants	38
	• <i>Outil 11</i> Les acteurs du syndicat	40
	• <i>Outil 12</i> La responsabilité du comité et de ses membres	42
DOSSIER 3	OPTIMISER LES RÉUNIONS	44
	• <i>Outil 13</i> L'organisation des réunions ordinaires du CSE	46
	• <i>Outil 14</i> L'ordre du jour	50
	• <i>Outil 15</i> La réunion préparatoire	52
	• <i>Outil 16</i> Les réunions extraordinaires	54
	• <i>Outil 17</i> Le vote du comité	56
	• <i>Outil 18</i> Le procès-verbal des réunions	58
DOSSIER 4	INFORMER ET CONSULTER LE CSE	60
	• <i>Outil 19</i> L'information du comité et la BDES	62
	• <i>Outil 20</i> Les points clés du processus de consultation	66
	• <i>Outil 21</i> La consultation sur la situation économique et financière (avec document type)	70
	• <i>Outil 22</i> La consultation sur les orientations stratégiques	72
	• <i>Outil 23</i> La consultation sur la politique sociale (avec document type)	74
	• <i>Outil 24</i> Les consultations ponctuelles	76
	• <i>Outil 25</i> L'articulation avec le CSE central	78
DOSSIER 5	UTILISER LES MOYENS DE L'INSTANCE ET DE SES MEMBRES	82
	• <i>Outil 26</i> Les heures de délégation (avec document type)	84
	• <i>Outil 27</i> La modulation des heures de délégation	88
	• <i>Outil 28</i> La liberté de déplacement des représentants du personnel	90
	• <i>Outil 29</i> Le local du comité	94
	• <i>Outil 30</i> Le budget de fonctionnement	96
	• <i>Outil 31</i> Les activités sociales et culturelles	100

• <i>Outil 32</i>	La formation des représentants du personnel (avec document type)	104
• <i>Outil 33</i>	Le mandat des membres du CSE	106
• <i>Outil 34</i>	Les moyens du CSE central	110

DOSSIER 6 AGIR POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL 112

• <i>Outil 35</i>	L'employeur : 1 ^{er} acteur de la santé au travail	114
• <i>Outil 36</i>	Le document unique et la politique de prévention	118
• <i>Outil 37</i>	L'analyse des risques psychosociaux	120
• <i>Outil 38</i>	Le droit d'enquête du comité (avec document type)	124
• <i>Outil 39</i>	Le droit à inspection (avec document type)	128
• <i>Outil 40</i>	Les acteurs de la prévention	130
• <i>Outil 41</i>	La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	134
• <i>Outil 42</i>	Le référent harcèlement et agissements sexistes du CSE	138
• <i>Outil 43</i>	Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (avec document type)	140
• <i>Outil 44</i>	La consultation du CSE suite à l'inaptitude d'un salarié	144

DOSSIER 7 MAÎTRISER LES RECOURS DU CSE 146

• <i>Outil 45</i>	Le droit d'alerte économique	148
• <i>Outil 46</i>	Le recours à l'expertise	150
• <i>Outil 47</i>	Le dialogue entre le CSE et les organes de gouvernance de l'entreprise	154
• <i>Outil 48</i>	L'inspecteur du travail	156
• <i>Outil 49</i>	L'action en justice	158

DOSSIER 8 ORGANISER, COMMUNIQUER ET RENDRE COMPTE DE L'ACTION DU CSE 160

• <i>Outil 50</i>	Le travail en commission	162
• <i>Outil 51</i>	Le règlement intérieur du CSE (avec document type)	166
• <i>Outil 52</i>	La communication du CSE	170
• <i>Outil 53</i>	Les panneaux d'affichage	172
• <i>Outil 54</i>	Les outils numériques	174
• <i>Outil 55</i>	Les obligations comptables du CSE	176
• <i>Outil 56</i>	Le rapport d'activité et de gestion du CSE (avec document type)	178
• <i>Outil 57</i>	L'agenda social	182
	Glossaire	186
	Bibliographie & sitographie	191

Avant-propos



Qui veut tout retenir laisse tout échapper.

Pierre Corneille

Dans les entreprises, le visage de la représentation du personnel a singulièrement été renouvelé depuis une dizaine d'années.

Évolution du cadre de la négociation d'entreprise et des institutions représentatives du personnel (IRP)

Les règles relatives à la représentativité syndicale et à la négociation professionnelle connaissent de véritables mutations :

- **La loi du 20 août 2008** modifie les règles de représentativité des organisations syndicales de salariés. Auparavant, selon une logique héritée de l'après-guerre, cinq organisations syndicales bénéficiaient d'une présomption irréfutable de représentativité dans les entreprises, les autres syndicats devaient quant à eux prouver leur représentativité devant le juge. La nouvelle logique issue de 2008 est celle d'une représentativité mesurée au moyen des scores aux élections professionnelles. Ce principe d'audience devient la clé de voûte du système actuel, en établissant que dans l'entreprise ou l'établissement, sont désormais considérées comme représentatives les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections.
- **La loi El Khomri du 8 août 2016** marque une étape supplémentaire dans le renforcement de la négociation au niveau de l'entreprise. Elle permet par exemple à un accord d'entreprise de déroger à un accord de branche (accord conclu entre des groupements d'entreprises appartenant au même secteur d'activité) dans le domaine du temps de travail et des congés.

En parallèle, le législateur contribue au renouvellement des pratiques des IRP en particulier, à travers à la **loi Rebsamen du 17 août 2015**, qui facilite la mise en place d'une délégation unique du personnel (DUP) et revoit, entre autres, l'organisation des consultations en 3 blocs.

Le comité social et économique (CSE), instance unique

La réforme des **ordonnances du 22 septembre 2017** confirme ces tendances engagées et va plus loin. Elle conforte la négociation d'entreprise, généralise le principe de l'accord majoritaire et remet à plat le modèle de représentation du personnel. Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2020 et en l'absence de carence de candidature, toutes les entreprises françaises de 11 salariés et plus doivent être dotées d'un comité social et économique (CSE).

Le CSE est la fusion des 3 instances « historiques » pour l'essentiel créées à la fin de la Seconde Guerre mondiale :

- le comité d'entreprise (CE) ;
- les délégués du personnel (DP);
- le comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT).

Dorénavant, une seule instance est chargée de prendre en compte les intérêts des salariés dans les décisions stratégiques, économiques ou organisationnelles de l'entreprise. La même instance procède à l'analyse des risques professionnels et peut susciter toute initiative utile en matière de prévention et de santé au travail. La même instance s'assure du traitement des réclamations individuelles ou collectives des salariés et contrôle ou participe à la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Une boîte à outils sur-mesure

Les outils et méthodes développés dans cet ouvrage ont pour but de rappeler les notions clés utiles pour tous les membres du CSE et de leur donner des conseils pratiques facilitant la mise en œuvre des missions de l'instance unique.

En la matière, la situation des entreprises est hétérogène. C'est ainsi que, sans occulter les difficultés que posent la mise en place et le fonctionnement du CSE, ainsi que le temps d'appropriation que supposent des règles nouvelles, nous avons volontairement choisi une approche positive : celle d'un dialogue social ouvert permettant une négociation réelle.

Sommaire des documents types à télécharger

Certains dossiers sont accompagnés de documents types, accessibles à l'adresse <http://www.dunod.com/EAN/9782100802449> qui complètent ou développent le propos :

- Liste d'informations pour la consultation économique et financière (outil 21)
- Liste d'informations pour la consultation sociale (outil 23)
- Modèle de bon de délégation (outil 26)
- Modèles de demande de congés pour formation (outil 32)
- Formulaire d'enquête pour les accidents du travail (outil 38)
- Modèle de compte-rendu d'inspection (outil 39)
- Modèle de signalement de DGI (outil 43)
- Trame de règlement intérieur du CSE (outil 51)
- Modèle de rapport d'activité et de gestion du CSE (outil 56)

1

DOSSIER

COMPRENDRE LES ENJEUX DE L'INSTANCE UNIQUE

“

Le sentier est unique pour tous, les moyens
d'atteindre le but varient avec chaque voyageur.

Proverbe chinois



Des missions riches

Avec une instance unique, salariés et employeurs discutent au même endroit de tous sujets relatifs à l'entreprise, qu'ils soient économiques, stratégiques ou humains. Ces sujets étant reliés entre eux, la fusion a été présentée comme un gage d'efficacité de l'action des représentants du personnel. Mais la concentration des missions présente aussi ses limites, notamment :

- difficultés pour les élus d'analyser l'ensemble des sujets ;
- mise au second plan des enjeux de santé au travail ;
- risque de réunions trop longues.

Une entreprise, mille possibilités

Comme partout, le visage des entreprises françaises est multiple. Un seul établissement industriel ou plus d'un millier de restaurants : la structure des entreprises est pour le moins variable. Salariés de services tertiaires ou salariés du BTP, les besoins et attentes en matière de santé au travail pourront

être fort différents. Site historique centenaire ou PME start-up, nous pouvons présager de pratiques de communication et d'une culture du dialogue social contrastées...

Mais alors, comment adapter les institutions représentatives du personnel à ces diverses facettes ?

La clé : la négociation locale

Avec la réforme, le législateur répond à cette question par le CSE, instance *négociable*. Sur le papier, la réponse est séduisante : les acteurs locaux négocient une représentation du personnel adaptée à l'entreprise, la loi fixant un cadre quand aucun accord n'est conclu. Sur le terrain qu'en est-il ?

Idéalement, la mise en place du CSE aura été précédée d'un diagnostic partagé du dialogue social, par les partenaires sociaux, servant de base à la négociation. Dans les faits, cette étape n'a pas toujours eu lieu mais des adaptations restent possibles à tout moment. Encore faut-il avoir correctement identifié les enjeux clés posés par la nouvelle représentation du personnel.

Les outils

1	Une instance unique aux missions multiples	12
2	La négociation du CSE	14
3	Les établissements distincts	18
4	L'action pour la santé au travail	20
5	Le travail de proximité	22
6	Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés	26



Une instance unique aux missions multiples

“

Le CSE permet la prise en compte des intérêts des salariés dans les décisions de l'entreprise.

C. trav., art. L2312-8

En quelques mots

Selon le Code du travail, le **CSE des entreprises de 50 salariés et plus** a pour mission :

- d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts ;
- de donner un avis sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, par exemple sur les choix stratégiques, financiers ou les décisions modifiant les conditions de travail ;
- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des dispositions légales ;
- de gérer ou contribuer à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles.

LES MISSIONS DU CSE (ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS)

ARTICLES L2312-5, L2312-6, L2312-8 ET L2312-9 DU CODE DU TRAVAIL

Garantit l'expression collective des salariés

Attributions économiques

- Marche générale de l'entreprise
- Évolution économique et financière
- Organisation du travail

Attributions santé et sécurité du travail

- Analyse des risques
- Amélioration des conditions de travail

Attributions sociales et culturelles

- Actions au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires

Formule des propositions, peut susciter des initiatives



POURQUOI L'UTILISER ?

Objectif

Il s'agit de prendre en compte l'ensemble des tâches et responsabilités qui incombent aux élus du CSE, quel que soit le domaine. Certains travaux pourront être prioritaires, dans un souci d'efficacité de l'instance.

Contexte

L'instance unique permet désormais de mettre en perspective des questions économiques et des questions sociales. Rappelons ici l'objectif affiché de l'instance unique qui doit permettre « un dialogue social à la fois plus stratégique et plus concret, moins formel », avec des représentants du personnel qui ont « tous les leviers en main pour proposer des solutions aux problèmes rencontrés par les salariés, et plus largement pour peser dans la bonne marche de l'entreprise » (rapport au président de la République relatif à l'ordonnance du 22 septembre 2017, instaurant le CSE).



COMMENT L'UTILISER ?

Modalités

Pour mener à bien les missions du comité, les représentants du personnel de l'instance pourront :

- **analyser le contexte socio-économique et les enjeux clés de l'entreprise ;**
- **identifier les besoins, les difficultés, les attentes des salariés ;**
- **déterminer les objectifs de l'action du CSE ;**
- **prendre en compte la structure de la représentation du personnel :** CSE central, CSSCT, autres commissions, représentants de proximité quand ils existent ;
- **se répartir autant que possible les missions entre représentants du personnel ;**
- **organiser l'action du comité et le suivi associé,** à travers la négociation collective et/ou le règlement intérieur du comité ;
- après quelques mois de mise en œuvre, **ajuster l'organisation si nécessaire.**

Méthodologie et conseils

L'instance unique oblige les représentants des salariés, mais aussi l'employeur, à **revoir leurs pratiques de dialogue social**. Celles-ci ont été profondément influencées par les actions cloisonnées des instances historiques. Désormais, vouloir traiter, à l'occasion de la seule réunion du CSE, l'ensemble des sujets traités auparavant par les DP/CE et CHSCT, paraît quelque peu utopique.

Si le réflexe naturel est de reproduire ses anciennes pratiques, il est *a contrario* recommandé de **réinventer des usages** où, par exemple, les questions individuelles peuvent être traitées sans pour autant engorger les réunions. Il ne faut pas non plus oublier que l'accompagnement des mutations de l'entreprise, comme les transformations digitales et managériales, est un défi majeur pour les partenaires sociaux. Le CSE peut ici proposer une approche globale plus efficace, mais qui est aussi plus complexe à mettre en œuvre concrètement.

Avant de vous lancer...

- ✓ **Les accords d'entreprise abordant le droit syndical doivent être pris en compte, comme les conventions de branches et le Code du travail.**
- ✓ **Un temps d'échange peut être organisé pour connaître les aspirations et idées de chacun, soit avec l'ensemble des membres du CSE, soit au sein du syndicat. Ce pourra être l'occasion d'associer le (ou les) délégué(s) syndical(aux) à la réflexion.**

Outil

2

La négociation du CSE

“

Un accord de méthode permet à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle.

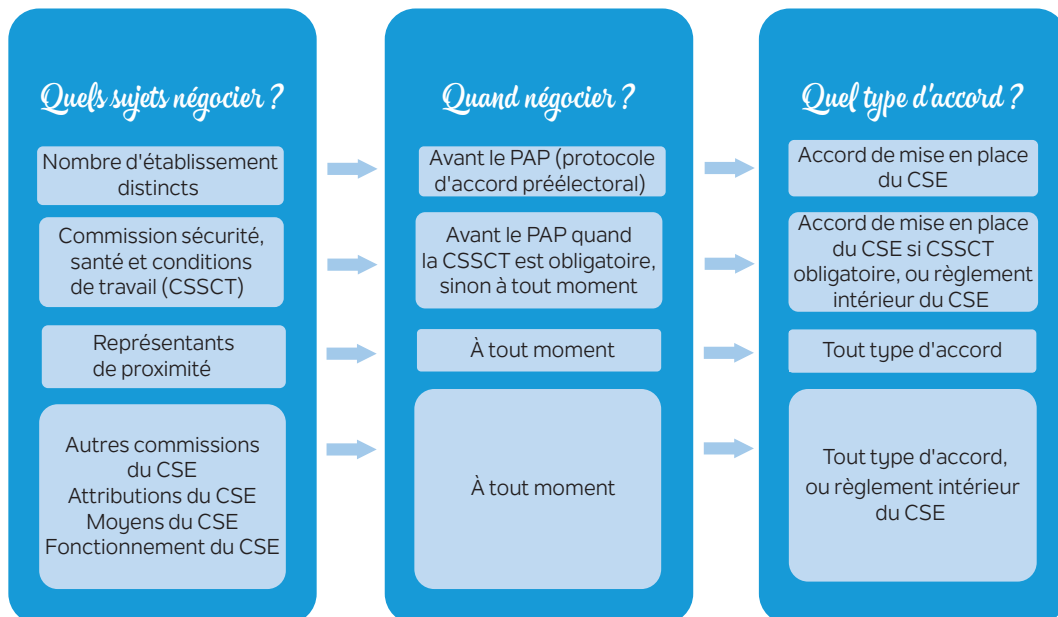
C. trav., art. L2222-3-1

En quelques mots

Les ordonnances de 2017 prévoient **un champ de négociation large pour le CSE**. Des moyens de la représentation du personnel, en passant par ses attributions jusqu'à la mise en place de représentants de proximité : **tout peut être adapté, la loi ne s'appliquant qu'à défaut d'accord**.

Une telle négociation s'effectue entre l'employeur et les délégués syndicaux (DS). À défaut de DS, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur peut, sous conditions, négocier avec le CSE. La loi prévoit dans certaines situations, que la négociation s'accomplisse avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative.

LE CADRE DE LA NÉGOCIATION SUR LE CSE





POURQUOI L'UTILISER ?

Objectif

Le but est de construire une représentation du personnel adaptée à l'entreprise, à sa structure et à ses enjeux.

Contexte

Tout d'abord, si l'entreprise est structurée en établissements distincts, ceux-ci doivent être définis avant la signature du protocole d'accord préélectoral (PAP) par accord, ils correspondent au nombre de comités d'établissement. En l'absence d'accord, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts (voir outil 3).

Ensuite, la loi énonce des situations où une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoire. Dans ce cas, les modalités de mise en place de la ou des CSSCT sont négociées en même temps que les établissements distincts. En l'absence d'accord, le sujet est traité dans le règlement intérieur du CSE. La CSSCT est notamment obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus, ainsi que dans les entreprises comprenant au moins une installation nucléaire de base ou classée Seveso (C. trav., art. L4521-1).

En dehors de ces deux questions, **le législateur laisse aux négociateurs le choix du moment et du cadre de la négociation** sur le CSE, indépendamment des élections professionnelles.

2. Partager le diagnostic entre les acteurs et définir des objectifs de dialogue social :

- À quoi devrait-il ressembler demain ?
- Construisez une stratégie et une structure idéale des instances.

3. Élaborer une plate-forme de propositions.

4. Négocier : concessions envisageables, ajustement de la stratégie, formulation de contre-propositions.

Méthodologie et conseils

Dans la partie relative au CSE, le Code du travail distingue 3 types d'articles :

- **Les règles d'ordre public** sont impératives et ne peuvent pas être écartées par un contrat, un accord collectif ou une convention. Elles fixent donc des garanties minimales.

- **Le champ de la négociation** indique ce qui relève au contraire d'un accord ou d'une convention. Dans le Code du travail, ces dispositions font référence à la négociation collective de branche ou d'entreprise.

- **Les dispositions supplétives** sont les règles qui s'appliquent en l'absence d'accord. Ces règles suppléent la volonté des contractants et pallient l'absence de clauses conventionnelles.

Un négociateur doit maîtriser ces 3 composantes, et ce, pour chaque thème abordé. Sans quoi, il pourrait faire des concessions inutiles, sans contrepartie ou même intégrer des clauses contraires à l'ordre public.



COMMENT L'UTILISER ?

Suite outil 2 →

Étapes

1. Établir un diagnostic du dialogue social actuel en listant les réalisations du dialogue social ces dernières années (accords, propositions, avis...) :

- les initiatives prises sur les problématiques économiques, actions en faveur de la sécurité et santé au travail...
- l'utilisation des moyens et l'analyse des modalités de fonctionnement des IRP, des règlements intérieurs d'instances...
- les enjeux des différents acteurs autour de la table.

Avant de vous lancer...

- ✓ **Distinguez les droits théoriques (issus des dispositions supplétives) de leur utilisation réelle, ainsi que des besoins supplémentaires utiles. Ceci permet de dégager des marges de négociation.**
- ✓ **Faites appel à un conseil ou un avocat pour s'assurer de la conformité juridique d'un accord, avant de le signer.**