

COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE (CSE) NÉGOCIER UN ACCORD D'ENTREPRISE - MODE D'EMPLOI -



Un document pratique qui répond aux trois questions

- 1. Pourquoi ?***
- 2. Quand ?***
- 3. Avec qui et sur quels thèmes négocier ?***

Nouvel outil du dialogue social, le comité social et économique (CSE) s'impose comme un dispositif novateur. Une spécificité le caractérise : sa co-construction lui permet de s'adapter aux besoins de chaque entreprise.

1 – POURQUOI : UN NOUVEL ESPACE DE DIALOGUE GAGNANT/GAGNANT

Un accord sur le CSE incarne un **cadre de négociation sécurisé** et adapté aux spécificités de chaque entreprise et de ses acteurs. Négocier sur le CSE permet donc à votre entreprise d'avoir un « CSE à la carte », adapté et adaptable à ses besoins, à son activité économique ou à son implantation géographique.



Se substituant aux CHSCT, DS et DP, il est également un dispositif majeur **pour la santé et la sécurité des salariés**. Il épaulé le chef d'entreprise pour prévenir les accidents du travail ou les maladies professionnelles qui sont des postes de charges importants (majorations des cotisations sociales, absence des salariés accidentés...).

Pour le chef d'entreprise et ses salariés, et en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, le CSE est aussi **un nouvel interlocuteur en matière de négociation d'accords propres à l'entreprise** sur des sujets tels que la durée et l'aménagement du temps de travail, les primes et

salaires ou les heures supplémentaires. Sur ces sujets, la primauté est donnée à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.

Changer votre vision de l'accord CSE ! Cet accord doit être bien plus que la simple question de gestion organisationnelle du CSE : égalité femmes-hommes, gestion des emplois et des parcours, partage de la valeur ajoutée, autant de sujets qui peuvent être abordés !

2 - QUAND : ANTICIPER LA NÉGOCIATION DE L'ACCORD

Négocier un accord CSE nécessite un temps de réflexion sur les besoins de l'entreprise et de ses acteurs. Il est préférable d'anticiper la négociation de l'accord CSE en amont des élections professionnelles et donc avant le PAP (Protocole d'Accord Préélectoral).

ENTREPRISES SANS DÉLÉGUÉ SYNDICAL

- 1 - Faire un PAP
- 2 - Organiser les élections du CSE
- 3 - Une fois le CSE en place, négocier un accord CSE

ENTREPRISES AVEC DÉLÉGUÉ SYNDICAL

- 1 - Négocier un accord CSE avec le DS ou modifier éventuellement l'accord existant

- 2 - Faire un PAP

ENTREPRISES SANS DÉLÉGUÉ SYNDICAL AVEC UN CSE

- 1 - Négocier un accord CSE avec les titulaires du CSE ou ajuster l'accord existant

- 2 - Faire un PAP

Pour rappel le PAP n'a pas le même objectif que l'accord CSE puisqu'il traite principalement du volet « organisation » des élections des membres du CSE (nombre d'élus, composition et nombre des collèges électoraux, liste électorale, modalités des élections comme le vote électronique...).

L'accord CSE peut être également négocié après la mise en place du CSE : même si une entreprise a organisé ses élections et mis en place un CSE en 2019 sans avoir négocié un accord, il n'est pas trop tard pour conclure un tel accord CSE, **même après le 31 décembre 2019 !**

La clause de revoyure permet d'apporter des évolutions régulières et des ajustements à l'accord, il s'agit d'un dispositif évolutif.

En quelques clics pour plus d'information :

<http://paca.direccte.gouv.fr>

Organiser les élections professionnelles du CSE. Rubrique travail et relations sociales, sous représentation du personnel.

Elections professionnelles des membres du Comité Social et Economique (CSE) | Publié le 26 juin 2018

A A*

A quelle date organiser les élections des membres du CSE dans mon entreprise ? Comment calculer l'effectif salarié de mon entreprise ? Comment calculer le nombre de sièges à pourvoir ? Comment préparer ces élections ? Comment se déroule le scrutin ? Comment sont proclamés les résultats ? Autant de questions que vous, employeurs, représentants du personnel et salariés vous vous posez.



Pour y répondre, découvrez en quelques clics les outils pratiques que le Ministère du Travail met à votre disposition : de la préparation des élections professionnelles jusqu'à la saisie en ligne du procès-verbal des élections, des « simulateurs » et un carrousel en cinq étapes vous aideront de manière concrète à mettre en place le CSE dans votre entreprise.

Accéder à la [page dédiée du site du Ministère du Travail](#)

3 - AVEC QUI ET SUR QUELS THEMES NEGOCIER : LES ACTEURS ET LE CONTENU DE LA NEGOCIATION

Qui négocie ? La négociation se déroule entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives*. En cas d'absence de représentation syndicale, l'accord CSE est signé par la majorité des membres titulaires du CSE, si celui-ci existe déjà.

**organisations ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.*

La négociation s'articule autour de trois points essentiels : le périmètre, les moyens ainsi que le fonctionnement et les attributions.

Un périmètre adapté à la taille et à la forme de l'entreprise

CSE Central / CSE

d'établissements : afin de permettre une représentation locale du personnel sur les différents sites de l'entreprise, l'accord CSE permet de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. Pour les entreprises ainsi composées d'un siège et de plusieurs établissements distincts, il est mis en place un CSE central au siège et des CSE d'établissements. L'accord CSE viendra préciser le nombre de sièges attribués au CSE central ainsi que l'articulation entre les différentes instances.

Des représentants de proximité peuvent également assurer l'interface de terrain entre le chef d'établissement et les salariés, notamment sur des sites de travail géographiquement éloignés. Seul un accord CSE peut permettre la mise en place de ces représentants et cet accord déterminera leurs moyens et leurs attributions.

Des moyens, des attributions et des fonctionnements spécifiques à chaque entreprise

NB : Une synthèse des dispositions du code du travail applicables aux

entreprises de moins de 50 salariés est accessible sur le site de la DIRECCTE Paca à l'adresse suivante : http://paca.direccte.gouv.fr/sites/paca.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/2019_06_25_document_nego_co_direccte_ur_et_ud83.pdf

FOCUS ENTREPRISES DE PLUS DE 11 SALARIÉS

Quelques exemples de thèmes négociables

Mutualisation des heures de délégation entre titulaires et suppléants ,

Adaptation de la durée des mandats électifs entre 2 et 4 ans en fonction des besoins de l'entreprise,

Associer les suppléants aux réunions du CSE de manière à éviter qu'ils ne soient « coupés » des réunions leur permettant ainsi de pouvoir véritablement suppléer les titulaires absents et de tenir des réunions qui aient du sens pour l'entreprise,

Adapter le contenu et la durée de formation des élus aux besoins et à l'activité de l'entreprise

Augmentation du temps de formation, élargissement des thèmes, formation des représentants de proximité, etc.,

Adapter le nombre de réunions aux besoins de l'entreprise

Étudier comment les sujets particuliers (commissions « égalité professionnelle », « formation professionnelle », « logement », etc.) vont être traités et envisager la mise en place de commissions si nécessaire.

Prévoir un règlement intérieur du CSE traitant notamment du remplacement des titulaires.

FOCUS ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

En plus des thèmes qui précèdent, l'accord CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus peut également,

et notamment porter sur les points suivants :

Adapter à l'entreprise **l'utilisation et le contenu de la BDES** (base de données économiques et sociales) ou les modalités de recours et de financement des expertises.

Adapter la CSSCT (commission de santé, sécurité et conditions de travail) aux **risques professionnels de l'entreprise** : cette commission est obligatoire dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés ou ayant une activité à risque. Par un accord CSE, l'entreprise soucieuse de la préservation de la santé et de la sécurité au travail de ses salariés peut ainsi **doter le CSE de moyens supplémentaires** lui permettant de faire de la santé au travail un levier majeur de la qualité de vie au travail (nombre de réunions, formation spécifique aux risques particuliers de l'entreprise, heures de délégation dédiées aux inspections sur site, etc.).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, une CSSCT peut être également **mise en place de façon volontaire, en particulier dans les entreprises de plus de 50 salariés qui disposaient hier d'un CHSCT** et qui, aujourd'hui, en sont démunies. **Une telle commission permettra ainsi d'aider et d'épauler le chef d'entreprise dans la prévention des accidents du travail.**

EN SAVOIR PLUS EN UN CLIC :

<http://paca.direccte.gouv.fr/La-representation-du-personnel>

- Le CSE : quels enjeux de négociation ?
Un Webinaire pour tout comprendre

Des vidéos d'animation

- *Le CSE, nouvelle instance représentative du personnel, Négocier un accord d'entreprise sur le CSE.*
Prochainement : *le CSE et la santé sécurité au travail.*

- *Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés : un question réponse pratique à destination des TPE-PME.*

MISE EN PLACE D'UN CSE : TÉMOIGNAGES



Saïd SAOUDI – DS FO Mission locale de Marseille

Je rappelle que l'une des ordonnances travail qui vise à diminuer les droits syndicaux et ceux des salariés a entraîné l'écroulement de milliers d'élus du personnel. Plus particulièrement, la disparition du CHSCT, instance qui a vraiment prouvé son efficacité et sa nécessité au sein de l'entreprise, doté de moyens que l'on ne retrouve pas dans les commissions du CSE. Bien que cette réforme ait été combattue et toujours critiquée par l'Organisation FO, les militants sont confrontés à la mise en place de cette nouvelle instance pour la faire fonctionner avec des moyens fortement amputés.

La Mission Locale de Marseille, structure d'insertion sociale et professionnelle pour les jeunes entre 16 et 25 ans qui compte 210 salariés a négocié un accord CSE. Qui compose cette

instance ?

Le CSE compte 2 organisations syndicales pour 9 membres élus titulaires et 6 membres au CSSCT. Le CSE est composé de deux collèges, soit 8 membres titulaires non cadres et 1 titulaire cadre.

Comment s'est déroulée la négociation de l'accord ?

En deux étapes : la négociation d'un accord sur l'organisation du dialogue social puis la négociation du protocole d'accord pré-électoral. Ce 1er accord a porté sur la négociation des moyens de fonctionnement du CSE (nombre d'heures de délégation par titulaire, nature des commissions, nombre d'heures dédiées aux membres du CSSCT puisque cette commission a été obtenue dans le cadre de cette négociation).

Cet accord s'est-il traduit par des avancées ?

Je peux citer deux avancées majeures : le nombre d'heures supplémentaires obtenues pour chaque titulaire soit 22 heures mensuelles, 7 heures mensuelles supplémentaires pour le Secrétaire du CSE et la mise en place du CSSCT avec 4 réunions annuelles et 8 heures de préparation pour chaque membre élu au CSSCT.

Que conseillerez-vous à une personne qui souhaiterait négocier un accord au sein de sa structure ?

De démarrer l'ouverture de la négociation au plus tôt. J'invite les négociateurs à s'accorder le temps nécessaire pour définir le fonctionnement adapté à chaque structure. C'est un incontournable.

Isabelle CHANFRAULT - Directrice des Ressources Humaines - Société du Canal de Provence

Vous avez récemment participé à la mise en place d'un CSE, pouvez-vous nous indiquer les modalités de mise en place ?

Courant 2017, dans la perspective des ordonnances Macron, la prolongation d'un an des instances représentatives, nous a permis de co construire le futur fonctionnement du CSE. Un accord fut signé le 3 octobre 2018, des élections organisées en novembre et le CSE effectif depuis janvier 2019.

Comment s'est déroulée la négociation de l'accord ?

Après l'appropriation de nouvelles règles du jeu, nous avons entamé les négociations avec la volonté mutuelle de comprendre les mécanismes prévus par les textes et d'imaginer leur utilisation au bénéfice de l'entreprise, des salariés, des représentants des salariés, du management et de la direction.

Cet accord s'est traduit par des avancées pour l'ensemble des parties ?

La fusion des instances n'a pas été une difficulté car nous avons peu à peu mis en place, en parallèle, d'autres instances plus adaptées de type « comités de pilotage » mixant les acteurs et pratiquant le partage et la co-construction de propositions sur diverses problématiques : le télétravail, les séniors, la QVT, la GPEC...

Notre CSE est organisé en cinq commissions traitant des trois domaines du développement durable permettant de balayer toutes nos problématiques RH. Les représentants du management continuent d'y participer en plus des représentants du personnel et des spécialistes de chaque domaine. Enfin, la désignation de représentants de proximité permet aux représentants élus de nommer des salariés réticents à participer à un processus électoral mais motivés pour s'investir sur un sujet. Le nombre de représentants du personnel et les heures de délégation sont sur la base légale.

Quels conseils donneriez-vous à une personne qui se lancerait dans la négociation d'un accord ?

Ce type d'accord nécessite un dialogue social mature. Aussi, nous prônons la collaboration, la participation, la coopération... censées être sources d'engagement et d'efficacité de nos collaborateurs au bénéfice du dialogue social.

