

LA BOÎTE À OUTILS

DU

CSE

Anne-Laure Smaguine

Préface de Jean Grosset

58

outils
clés en main

+

10

documents types
à télécharger

2^e édition



DUNOD

Mes remerciements à Claude Rouat et Mathieu Duhez.

Suivi éditorial : Marie-Cécile de Vienne et Margaux Lidon
Fabrication : Nelly Guilbert et Jocelyne Masse

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

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, 2022

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff

www.dunod.com

ISBN 978-2-10-083720-5

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 DE VOUS 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

- Formez 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 ?

Qu'est-ce qui 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

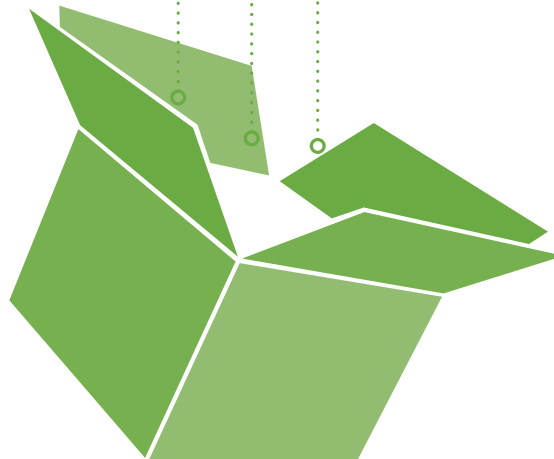
En quelques mots

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 ou en Personal Branding est l'ensemble des moyens techniques et canaux que l'on va utiliser afin de construire son identité de manière visible et sa promotion de façon pertinente et efficace. À l'instar des entreprises qui créent des marques, les talents visent à développer 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'adoption à l'usage de cette valeur
<ul style="list-style-type: none"> Économiser Fin économiser ou gagner de l'argent Économiser Gain de temps ou respecter l'engagement 	<ul style="list-style-type: none"> des offres spéciales, de ventes flash, de rabais, de gagner les clients ou de départs gratuits une ouverture de nouvelles opportunités une image de marque

Des exemples, cas ou exercices pour approfondir



La Boîte à outils



DES OUTILS OPÉRATIONNELS TOUT DE SUITE

MANAGEMENT LEADERSHIP

Agilité

Dir. N. Van Laethem

Chef de projet, 3^e éd.

J. Maes, F. Debois

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

D. Autissier, J.M. Moutot, K. Johnson, et al.

Innovation managériale

D. Autissier, E. Métais-Wiersch, J.-M.

Peretti

Intelligence collective, 2^e éd.

B. Arnaud, S. Caruso Cahn

Leadership, 2^e éd.

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

Management

V. Dicecca, P. Guillou

Management à distance

S. Levillain Desmarchelier

Management transversal, 2^e éd.

J.-P. Testa, B. Déroutède

Manager de managers

A. Hamayon, J. Isoré, J.-P. Testa

Manager leader

P. Bêlorgey, N. Van Laethem

Motivation

S. Micheau-Thomazeau, L. Thomas

Organisation, 3^e éd.

B. Pommeret

Stratégie d'entreprise

Acheteur, 3^e éd.

S. Canonne, P. Petit

Analyse des données

C. Coron

Chief Digital Officer

E. Métais-Wiersch, D. Autissier

Consultant, 2^e éd.

P. Stern, J.-M. Schoetti

Design thinking

E. Brunet

Développement durable et RSE

V. Maymo, G. Murat

Digital en entreprise

Dir. C. Lejealle

Gamification

A. Duarte, S. Bru

Innovation, 2^e éd.

G. Benoit-Cervantes

Lean, 2^e éd.

R. Demetrescoux

Stratégie, 4^e éd.

B. Giboin

Stratégie Big Data

R. Rissoan, R. Jouin

Supply chain, 2^e éd.

A. Perrot, P. Villemus

Gestion / Finance / Comptabilité

Auditeur financier, 3^e éd.

S. Boccon-Gibod, É. Vilmin

Comptabilité, 3^e éd.

B. Bachy

Contrôle de gestion

C. Selmer

Qualité, 4^e éd.

F. Gillet-Goinard, B. Seno

Responsable financier, 3^e éd.

C. Selmer

Santé – Sécurité – Environnement, 4^e éd.

F. Gillet-Goinard, C. Monar

Ressources humaines / Formation

Accompagnement professionnel

M.-L. Barthélémy, H. Le Pennec

Chief Happiness Officer

A. Motte, S. Larabi, S. Boutet

Coaching, 3^e éd.

B. Ammiar, O. Kohneh-Chahri

CSE, 2^e éd.

A.-L. Smaguine

Dialogue en entreprise

A. Stimec, A. Benitah

Facilitation

E. Brunet, A. Monot

Formateurs, 4^e éd.

F. Bouchut, F. Cuisiniez, I. Cauden, et al.

Gestion des conflits, 2^e éd.

J. Salzer, A. Stimec

Ressources Humaines, 3^e éd.

A. Haegel

Télétravail

G. Epitalon, F. Gault, C. Rabineau

Marketing / Communication

Communication, 4^e éd.

B. Jézéquel, P. Gérard

Community manager, 2^e éd.

C. Pellerin

Conférencier, 2^e éd.

C. Morlet, B. Deloupy

Écrire pour le web, 2^e éd.

M. Gani

Facebook Ads et Instagram Ads

C. Pellerin

Génération de Leads

P. Gastaud

Inbound marketing et growth hacking

S. Truphème, P. Gastaud

Instagram

C. Pellerin

LinkedIn

J. Pibourret

Marketing, 4^e éd.

N. Van Laethem, B. Durand-Mégret

Marketing digital, 2^e éd.

S. Truphème, P. Gastaud

Marketing vidéo

T. Gasio

Podcast

V. Béjot

Réseaux sociaux

C. Pellerin

SEO

B. Thiers

Stratégie digitale omnicanale

C. Headley, C. Lejealle

Commercial / Relation client

Commercial, 3^e éd.

P. Bêlorgey, S. Mercier

E-commerce, 2^e éd.

C. Delabre

Expérience client, 3^e éd.

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

Libraire

C. Meneghetti, J.-C. Millois

Entrepreneuriat

Création d'entreprise, éd. 2022

C. Léger-Jarniou, G. Kalouisis

Freelance

S. Moran

Levée de fonds

D. Bernard, C. Tremblais, A. Magnin, et al.

Micro-entrepreneur, 2^e éd.

C. Selmer, J. Hellart

Efficacité / bien-être au travail

Améliorer sa mémoire et sa concentration

X. Delengaigne, C. Maitre

Animer vos réunions

F. Gillet-Goinard, L. Maimi

Bien-être au travail, 2^e éd.

C. Huet, G. Rohou, L. Thomas

Confiance en soi

A. Leibovitz

Créativité, 3^e éd.

F. Debois, A. Groff, E. Chenevier

Développement personnel

L. Lagarde

Écrits professionnels

V. Le Broussois

Efficacité professionnelle, 2^e éd.

P. Bêlorgey

Gestion du stress, 2^e éd.

G. du Penhoat

Gestion du temps, 2^e éd.

P. Bêlorgey

Intelligence émotionnelle, 2^e éd.

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

Mind mapping, 2^e éd.

X. Delengaigne, M.-R. Delengaigne

Négociation, 2^e éd.

P. Stern, J. Mouton

Orthographe

A. Ponsonnet

Pensée visuelle

C. Tsiang, B. Lhuillier

Personal Branding

S. Moran, N. Van Laethem

Prendre la parole en public

A. Leibovitz

Psychologie positive au travail

B. Arnaud, E. Mellet

Relaxation

L. Histel-Barontini

Santé au travail

C. Vasey

Soft skills

N. Van Laethem, J-M Josset

Préface

COMMENCER PAR CONNAÎTRE LE DROIT

Sans minorer l'importance des conventions collectives permettant avec le Code du travail d'assurer un ordre public social, la négociation d'entreprise est un point majeur de la négociation collective.

La représentativité syndicale s'acquiert par les élections en entreprise depuis la loi du 20 août 2008 et la loi du 8 août 2016 marque plus encore le renforcement de la négociation collective à ce niveau. On se souvient d'ailleurs des controverses à ce sujet.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 confirment cette orientation et vont plus loin. Le modèle des institutions représentatives du personnel est modifié et toutes les entreprises de onze salariés peuvent être dotées d'un comité social d'entreprise (CSE).

Une seule instance est chargée des questions économiques, et organisationnelles en entreprise, d'analyser les risques professionnels de réfléchir et de prendre toute initiative en matière de prévention et de santé au travail...

Ce guide « Boîte à outils du CSE » permet à toutes celles et ceux salariés, élus du personnel, syndicalistes, représentants d'employeurs, direction des ressources humaines... de connaître les règles avec lesquelles l'on peut négocier et construire.

Connaître ses droits c'est quelquefois le début pour les faire respecter, c'est aussi donner à tous les moyens d'un dialogue social loyal.

Les partenaires qui négocient peuvent aussi après analyse faire évoluer dans le bon sens les institutions représentatives du personnel. Après cinq ans de fonctionnement des comités sociaux économiques, on peut peut-être sortir d'un dialogue social formel et improductif et réfléchir à l'empilage des missions des élus qui est humainement difficile à remplir. N'oublions pas les nouvelles missions permises par la loi climat résilience pour faire du développement durable un objet de dialogue social.

Ce guide est édité dans un nouveau contexte il peut permettre par l'appropriation des règles de répondre aux questions d'actualité : quel dialogue social dans les mutations radicales que les entreprises affrontent pour le bien-être des travailleurs et la compétitivité des entreprises ? Quelles missions pour les élus ? Quel contenu et quel moyen pour leur mission ? Quelles obligations pour les employeurs ?

C'est le pari d'un regain du dialogue social dans l'entreprise.

Jean Grosset

Directeur de l'observatoire du dialogue social de la fondation Jean-Jaurès.

Sommaire

	Préface	5
	Avant-propos	8
DOSSIER 1	COMPRENDRE LES ENJEUX DE L'INSTANCE UNIQUE	10
	• <i>Outil 1</i> Le diagnostic amont	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> L'organisation des élections professionnelles	26
	• <i>Outil 7</i> Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés	28
DOSSIER 2	CERNER LE RÔLE DES PRINCIPAUX ACTEURS	30
	• <i>Outil 8</i> Le président du CSE	32
	• <i>Outil 9</i> Le secrétaire du CSE	34
	• <i>Outil 10</i> Le trésorier du CSE	38
	• <i>Outil 11</i> La délégation du personnel, membres titulaires et suppléants	40
	• <i>Outil 12</i> Les acteurs du syndicat	42
	• <i>Outil 13</i> La responsabilité du comité et de ses membres	44
DOSSIER 3	OPTIMISER LES RÉUNIONS	46
	• <i>Outil 14</i> L'organisation des réunions ordinaires du CSE	48
	• <i>Outil 15</i> L'ordre du jour	52
	• <i>Outil 16</i> La réunion préparatoire	54
	• <i>Outil 17</i> Les réunions extraordinaires	56
	• <i>Outil 18</i> Le vote du comité	58
	• <i>Outil 19</i> Le procès-verbal des réunions	60
DOSSIER 4	INFORMER ET CONSULTER LE CSE	62
	• <i>Outil 20</i> L'information du comité et la BDESE	64
	• <i>Outil 21</i> Les points clés du processus de consultation	68
	• <i>Outil 22</i> La consultation sur la situation économique et financière	72
	• <i>Outil 23</i> La consultation sur les orientations stratégiques	74
	• <i>Outil 24</i> La consultation sur la politique sociale	76
	• <i>Outil 25</i> Les consultations ponctuelles	78
	• <i>Outil 26</i> Le rôle du CSE en matière d'environnement	80
	• <i>Outil 27</i> L'articulation avec le CSE central	82
DOSSIER 5	UTILISER LES MOYENS DE L'INSTANCE ET DE SES MEMBRES	86
	• <i>Outil 28</i> Les heures de délégation	88
	• <i>Outil 29</i> La modulation des heures de délégation	92
	• <i>Outil 30</i> La liberté de déplacement des représentants du personnel	94
	• <i>Outil 31</i> Le local du comité	98
	• <i>Outil 32</i> Le budget de fonctionnement	100

• <i>Outil 33</i>	Les activités sociales et culturelles	104
• <i>Outil 34</i>	La formation des représentants du personnel	108
• <i>Outil 35</i>	Le mandat des membres du CSE	110
• <i>Outil 36</i>	Les moyens du CSE central	114

DOSSIER 6 AGIR POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL 116

• <i>Outil 37</i>	L'employeur : 1 ^{er} acteur de la santé au travail	118
• <i>Outil 38</i>	Le document unique et la politique de prévention	122
• <i>Outil 39</i>	L'analyse des risques psychosociaux	126
• <i>Outil 40</i>	Le droit d'enquête du comité	130
• <i>Outil 41</i>	Le droit à inspection	134
• <i>Outil 42</i>	La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	136
• <i>Outil 43</i>	Le référent harcèlement et agissements sexistes du CSE	138
• <i>Outil 44</i>	Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent	140
• <i>Outil 45</i>	La consultation du CSE suite à l'inaptitude d'un salarié	144

DOSSIER 7 MAÎTRISER LES RECOURS DU CSE 146

• <i>Outil 46</i>	Le droit d'alerte économique	148
• <i>Outil 47</i>	Le recours à l'expertise	150
• <i>Outil 48</i>	Le dialogue entre le CSE et les organes de gouvernance de l'entreprise	154
• <i>Outil 49</i>	L'inspecteur du travail	156
• <i>Outil 50</i>	L'action en justice	158

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

• <i>Outil 51</i>	Le travail en commission	162
• <i>Outil 52</i>	Le règlement intérieur du CSE	166
• <i>Outil 53</i>	La communication du CSE	170
• <i>Outil 54</i>	Les panneaux d'affichage	172
• <i>Outil 55</i>	Les outils numériques	174
• <i>Outil 56</i>	Les obligations comptables du CSE	176
• <i>Outil 57</i>	Le rapport d'activité et de gestion du CSE	178
• <i>Outil 58</i>	L'agenda social	182

Glossaire	186
-----------------	-----

Bibliographie & sitographie	191
-----------------------------------	-----

Crédits iconographiques	192
-------------------------------	-----

Avant-propos



Qui veut tout retenir laisse tout échapper.

Pierre Corneille

Le début du 21^e siècle est marqué par un renouvellement profond du visage de la représentation du personnel en entreprise.

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 irréfragable 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.

Le comité social et économique (CSE), instance unique

La réforme des **ordonnances du 22 septembre 2017** marque une étape supplémentaire. 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.

En 2020, à peine mis en place et souvent encore en « apprentissage », le CSE et ses membres sont confrontés à la crise inédite du Covid-19, qui, au-delà de ses impacts sociaux, sanitaires et économiques, pose les bases d'un dialogue social devenu digital. Désormais, il importe de définir les échanges qui peuvent être effectués à distance et ceux qui nécessitent la présence physique des partenaires sociaux.

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 <https://www.dunod.com/entreprise-et-economie/boite-outils-du-cse-0> ou à l'aide de QR Codes à scanner, qui complètent ou développent le propos :

- Check-list trame d'accord CSE (outil 2)
- Liste d'informations pour la consultation économique et financière (outil 22)
- Liste d'informations pour la consultation sociale (outil 24)
- Modèle de bon de délégation (outil 28)
- Modèle de demande de congés pour formation (outil 34)
- Formulaire d'enquête pour les accidents du travail (outil 40)
- Modèle de compte rendu d'inspection (outil 41)
- Modèle de signalement de DGI (outil 44)
- Trame de règlement intérieur du CSE (outil 52)
- Modèle de rapport d'activité et de gestion du CSE (outil 57)

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 les 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 de 2017, 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, quels constats poser ?

Pour leur première mandature, la majorité des CSE n'a pas été mise en place par accord collectif et n'a pas donné lieu, en amont, à un diagnostic partagé du dialogue social, servant de base à la négociation. Dès lors, chaque fin de cycle électoral représente une opportunité pour rechercher une meilleure configuration de l'instance, avant les élections. Encore faut-il avoir correctement identifié les enjeux posés par la nouvelle représentation du personnel.

Les outils

1	Le diagnostic amont	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	L'organisation des élections professionnelles	26
7	Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés	28



Outil

1

Le diagnostic amont

“

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

Si le CSE est une instance aux missions multiples, il est également un **espace de discussion et de dialogue** permettant de **prendre en compte la voix des salariés dans les décisions de l'entreprise**. Face à la variété des typologies d'entreprises possibles, le Code du travail propose un modèle standard de représentation du personnel, mais il laisse aussi aux acteurs de l'entreprise une grande latitude pour configurer le modèle. Notamment, les établissements distincts peuvent **être adaptés** (voir outil 3), **des représentants de proximité** mis en place (voir outil 5) et aussi, **les modalités de fonctionnement** de la ou des instance(s) peuvent être précisées pour une meilleure efficacité. Reste à bien identifier en amont d'un cycle électoral, les enjeux du dialogue social, ceux de l'entreprise et les attentes des parties prenantes.

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
Formule des propositions, peut susciter des initiatives

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

Attributions environnementales



POURQUOI L'UTILISER ?

Objectif

Le CSE étant une instance configurable, par la négociation (voir outil 2), il s'agit de formaliser un diagnostic des enjeux de tous les acteurs (entreprise et représentants des salariés), pour définir une représentation du personnel adaptée et efficace.

Contexte

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.

Dès lors, l'instance unique, mise en place de façon réfléchie, permet de mettre en perspective des questions économiques et des questions sociales.



COMMENT L'UTILISER ?

Modalités

Pour configurer au mieux le CSE, il est conseillé en amont des élections :

- **de bâtir un rétroplanning avec les différentes étapes** du processus électoral et les négociations des accords nécessaires. L'anticipation est une des clés d'un dialogue social constructif ;
- **d'analyser le contexte socio-économique et les enjeux clés de l'entreprise ;**
- **d'identifier les besoins, les difficultés, les attentes des salariés ;**
- **de déterminer les objectifs de l'action du CSE ;**
- **de prendre en compte la structure de la représentation du personnel par défaut, en l'absence négociation :** établissements distincts, CSE

central, commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), autres commissions ;

• **d'établir un bilan du dialogue social actuel** en listant les réalisations du dialogue social ces dernières années :

- 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.

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.

• Il est ainsi 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 environnementales, 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.**
- ✓ **Des temps d'échanges peuvent être organisés pour connaître les aspirations et idées de chacun, soit avec l'ensemble des partenaires sociaux (employeur et salariés), soit entre membres de la délégation du personnel, soit au sein du syndicat.**

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.

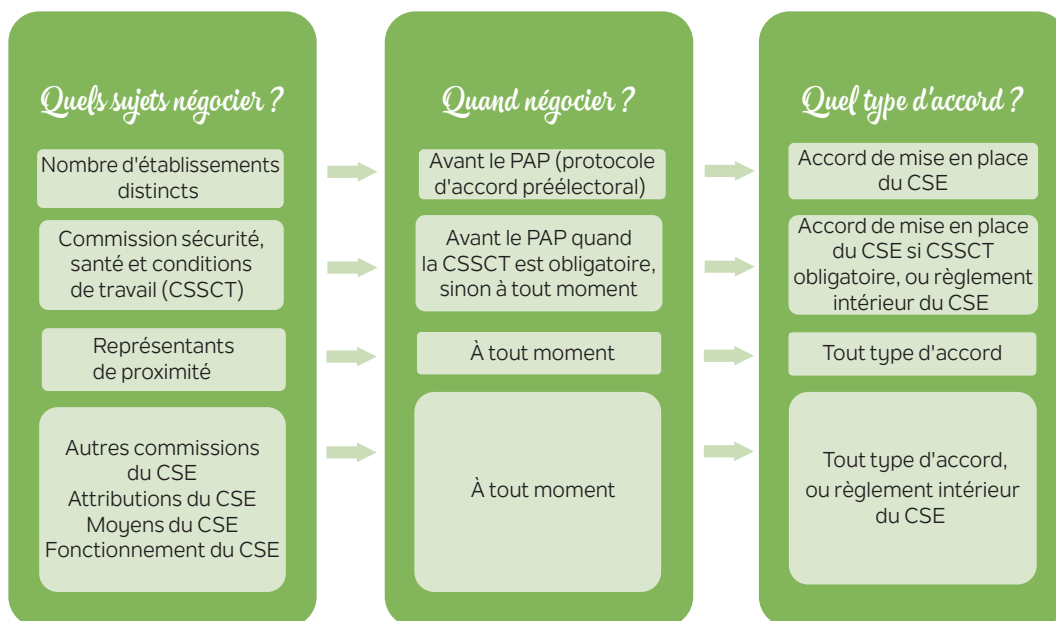
C. trav., art. L2222-3-1

En quelques mots

Le Code du travail prévoit 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 et configuré, 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



Check-list trame d'accord CSE
dunod.link/baacse01

