Bienvenue à cette formation interprofessionnelle Solidaires

Délégué-es du Personnel

(Toutes entreprises) Délégué-es au CSE

(Entreprises de -50 salarié-es)

(Février 2018)

- Présentation : prénom, section syndicale, syndicat...
- Type d'entreprise : Effectif, situation
- Combien de représentant-es SUD-Solidaires aux DP ? Au CSE ?
- Tes connaissances du mandat ?
- Tes attentes pour cette formation ?

Objectifs de la formation

- Comprendre ce que l'on peut faire avec le mandat DP/CSE
- Savoir mettre en pratique la construction syndicale Solidaires et l'action des délégué-es
- 3) Permettre la mise en œuvre de pratiques collectives avec les salarié-es

Premier jour

- Configuration Mandat Instances
- Rôle des délégué-es
- Réunions avec l'employeur
- Engagements de l'employeur

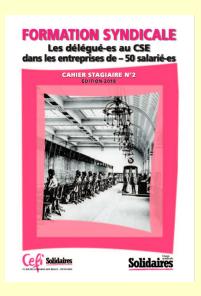
Deuxième jour

- Alerte et attributions supplétives Registres
- Moyens des DP/CSE
- Pratiques du DP/CSE et construction syndicale

Bibliographie Solidaires

Les cahiers de formation syndicale n°2 et 2bis

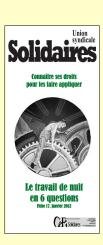




Les fiches pratiques

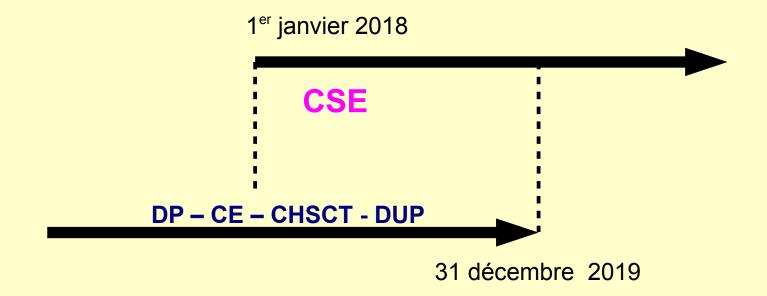






Textes de références

- Le code du travail : CSE et anciens DP
- La jurisprudence DP
- Fin des élections DP



I - Mise en place, configuration et élection Mandat du CSE-50

Mise en place du CSE-50

- Election par les salarié-es tous les 4 ans (ou suivant durée du mandat)
- Obligation d'ordre public suivant
 l'effectif à la demande des salarié-es
- Election par entreprise

Effectif pour avoir un CSE

- Effectif de 11 salarié-es atteint au jour des élections et pendant 12 mois consécutifs
- On décompte les CDI, les contrats suspendus, les temps partiels & les CDD & l'Intérim (au prorata et sauf remplacement)...
- Exclusion des contrats d'alternance & apprentis et CIE/CAE
- Sous-traitants présents depuis un an

Electeur-trices pour les CSE

- Dès 16 ans et 3 mois d'ancienneté
- CDI à temps plein ou partiel
- Contrats suspendus (maladies, CIF...)
- Contrats d'alternance
- Sous-traitants et MAD présents depuis un an (suivant choix de rattachement)
- Exclusion des cadres représentant-es l'employeur

Eligibilité au CSE-50 (sauf accord plus favorable)

- 18 ans avec 1 an d'ancienneté
- Sans lien parentaux ni de représentation avec le chef d'entreprise
- Salarié-e de toutes nationalités
- Depuis la loi Macron plus les sous-traitants...



Nombre de délégué-es au CSE

- Nombre de sièges suivant l'effectif de l'entreprise
- Elections de titulaires et de suppléants
- 2 collèges (ouvrier-employé / ITC) par défaut (et si effectif supérieur à 25 salarié-es)
- Par accord, moins de délégué-es si le volume d'heures globales de délégation est maintenu.

Effectifs	Titulaires	Suppléants
De 11 à 24	1	1
De 25 à 49	2	2
De 50 à 74	4	4
De 75 à 99	5	5

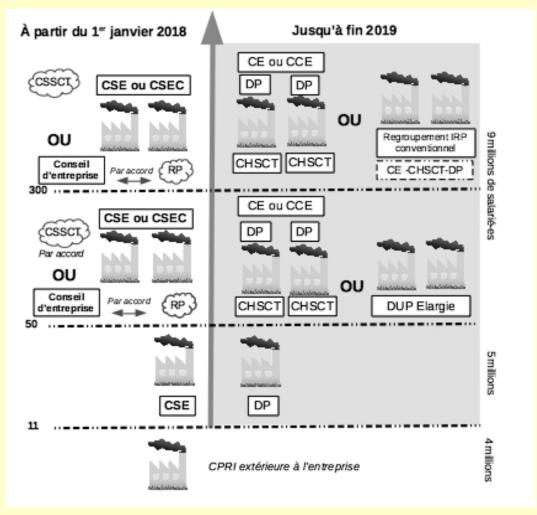
Protocole prélectoral pour le CSE

- Syndicats représentatifs ou non
- Validation à la double majorité
- Collège supplémentaire (unanimité nécessaire).
- Répartition entre collèges, sièges entre collèges,
- Modalités opérations électorales ...
- Le vote électronique peut être imposé...

Les élections Représentation Hommes-Femmes

- Pour les élections CSE, la liste des candidates doit alterner homme & femme à concurrence de la proportion dans le collège.
- Si les listes ne respectent pas la part d'hommes et de femmes, le juge peut annuler l'élection de candidat-es du sexe surreprésenté.
- Si la liste ne respecte pas d'alternance, le juge peut annuler l'élection des candidates mal positionné-es.
- Election partielle si l'annulation de
 - l'élection d'un-e candidat-e aboutit à une
 - réduction de moitié des titulaires ou la non

Seuils d'effectifs et représentant-es du personnel



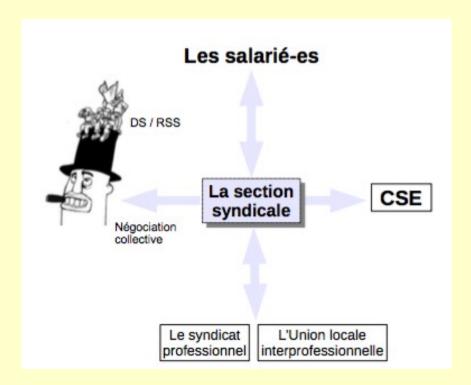
DP ou CSE dans les entreprises de moins de 50 salarié-es

- Quasi mêmes attributions et moyens
- Certaines missions particulières :
 - plan de formation (DP),
 - licenciements éco, congés, inaptitudes (DP & CSE)...
- ☐ Attributions HSCT + Droit d'enquête

Syndicats DS/RSS délégué-e au CSE/DP -50

Seul-e un-e DP ou un-e délégué-e CSE peut être désigné-e DS ou RSS dans les entreprises de moins de 50 salarié-es.

Le rôle de la section syndicale est incontournable pour l'action au CSE/DP



La négociation collective sans DS (entreprises de moins de 50 salarié-es)

De 11 à 49 avec CSE (L.2232-23-1) Soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une OSR au niveau branche, ou à défaut, au niveau national Soit par un ou plusieurs élus du CSE mandatés par une OSR Soit par un ou plusieurs élus du CSE mandatés par une OSR Soit par un ou plusieurs élus du CSE mandatés par une OSR Soit par un ou plusieurs élus titulaires du CSE.			
De 11 à 49 avec CSE (L.2232-23-1) salariés mandatés par une OSR au niveau branche, ou à défaut, au niveau national suffrages exprimés aux Soit par un ou plusieurs élus du CSE mandatés par une OSR Soit par un ou plusieurs	Entreprise	Modalités des accords	Conditions de validité
De 11 à 49 avec CSE (L.2232-23-1) salariés mandatés par une OSR au niveau branche, ou à défaut, au niveau national suffrages exprimés aux Soit par un ou plusieurs élus du CSE mandatés par une OSR Soit par un ou plusieurs CSE validation subordonnée à la signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. Une OSR Soit par un ou plusieurs			
	avec CSE	salariés mandatés par une OSR au niveau branche, ou à défaut, au niveau national Soit par un ou plusieurs élus du CSE mandatés par une OSR Soit par un ou plusieurs	signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections

CSE inter-entreprise et d'UES

Il peut être créer par accord des représentations très spécifiques...

- CSE inter-entreprise sur un site de plusieurs entreprises (DP de site)
- ☐ CSE (ou DP) sur reconnaissance juridique d'une UES (unité économique et sociale)

Durée du mandat DP ou CSE

- 4 ans (sauf accord) et au moins 2 ans
- □ Elections partielles si absence de représentation d'un collège & si le nombre de délégué-es titulaires est réduit de moitié, sauf s'il reste moins de 6 mois avant la date anniversaire des élections
- Cessation anticipée par démission du mandat ou résiliation du contrat de travail (démission, licenciement, retraite)
- Renouvellement illimité pour les CSE-50
- Révocation possible avec ratification du collège

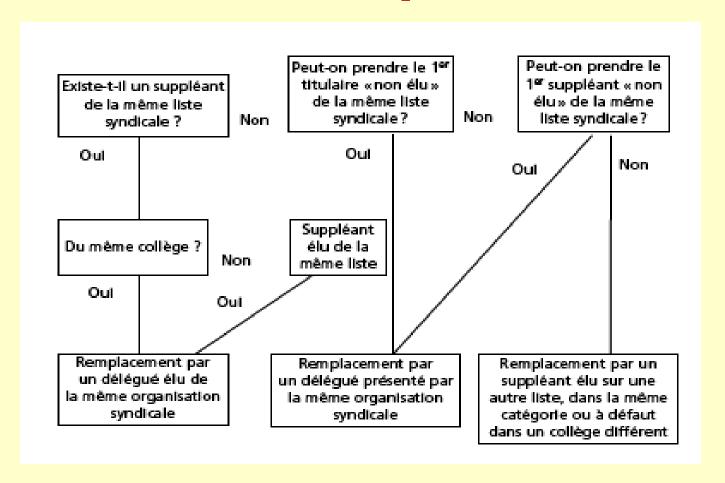
Cas de remplacement des délégué-es DP ou CSE

Le délégué titulaire d'une liste syndicale est :

- Remplacé définitivement par un suppléant par cessation du mandat du titulaire
- Remplacé **momentanément** par un suppléant pour une cause quelconque : *remplacement hors horaire du titulaire, congés, formation et maladie du titulaire...*

Remplacement = disponibilité des heures de délégations sans prévenance (et participation aux réunions pour le CSE)

Ordre de remplacement



Priorité à la liste syndicale!

Protection des délégué-es

- Protection contre les discriminations mais ne signifie pas immunité
- Procédure spécifique de licenciement =
 - ---> Avis consultatif du CE ou CSE
 - ---> Autorisation de l'inspection du travail
- Protection des salarié-es ayant demandé l'organisation des élections, des DP/CSE titulaires et suppléant-es pendant la durée du mandat, des candidat-es et anciens DP/CSE (6 mois)

DEDANS, NON PLUS!

Missions essentielles des délégué-es DP ou CSE-50

- 1) Présenter les réclamations individuelles ou collectives
- 2) Prendre contact et circuler librement
- 3) Informer par tract et affiche

"les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel"

II – Rôles des DP/CSE Réunions avec l'employeur

1 - Réclamations des DP et CSE-50

- Champs non limitatif
- Droits acquis ET droits nouveaux
- Droits individuels ET collectifs
- ☐ Sur l'établissement ou l'entreprise (Pas lieu de respecter cette limite)
- Concernant tous les travailleur-es de l'établissement : CDI, CDD, Intérimaires, Sous-traitantes, stagiaires, alternants...

2 - Circulation des délégué-es DP ou CSE-50

Lien aux salarié-es

- LIBRE circulation (dedans et dehors)
- LIBRE contacts « la nature du poste ne saurait être invoquée pour interdire tout entretien » « pas de gêne importante »

L'insubordination du délégué-es DP ou CSE-50

« Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné »

Ce lien est écarté pendant l'exécution du mandat : réunion, circulation hors temps de travail ou pendant le temps de délégation, contact ...





3 – Tracts et affiches des délégué-es DP et CSE-50

Retour aux salarié-es

- Affichage sur 2 types de panneaux :
 - Communications syndicales ou spécifiques DP/CSE
 - Portes des bureaux et ateliers
- Affichage sur intranet ou site externe
- Tracts syndicaux rendant compte du mandat
- Aucune autorisation préalable! Liberté du contenu : Courrier inspection, CR syndical, décision de justice...

Lien avec l'inspection du travail

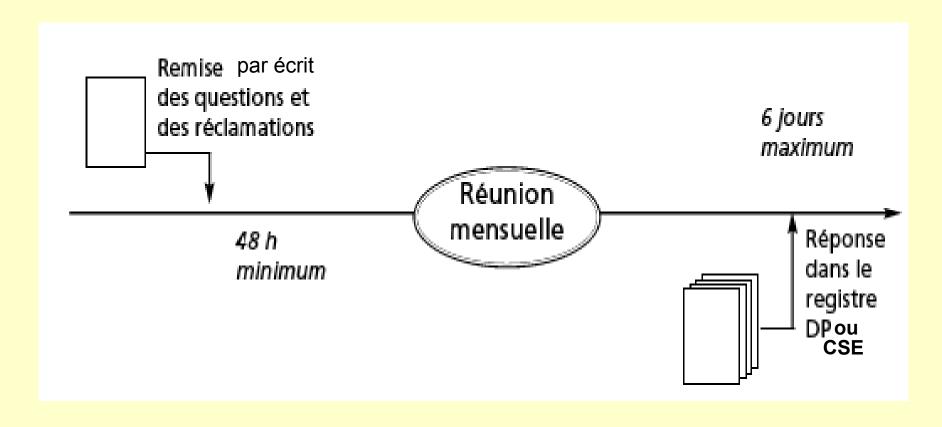
- Le délégué DP/CSE est l'interlocuteur privilégié de l'inspection du travail.
- Les délégué-es sont habilités à saisir l'inspection de toutes observations ou plaintes.
- Capacité de l'inspection à effectuer des courriers, avertissements, mise en demeure, PV...
- ☐ Information de la visite de l'inspecteur par l'employeur (CSE)

Réunions des DP/CSE-50 avec l'employeur

- 1) Une fois par mois (tous les 2 mois pour le CSE+50)
- 2) En cas d'urgence à leur demande
- 3) Pour toutes catégories de personnel, ou par catégorie ou service ou spécialité professionnelle sur leur demande

Le temps passé par les DP titulaires ou suppléants, et CSE titulaires aux réunions est payé comme temps de travail

Réunion mensuelle des DP/CSE-50 avec l'employeur



Les questions

- Pas de limite
- Travail collectif avec les autres instances (pour les DP)
- Les questions écrites sont "annexées" ou "retranscrites" dans le registre
- La réclamation est siglée syndicalement et non re-rédigée par le patron

Participant-es aux réunions DP/CSE-50

L'employeur et ses collaborateurs

Les délégués titulaires pour le CSE

Pour les DP →

- titulaires et suppléant-es peuvent participer à la réunion
- un-e assistant-e syndical-e (salarié-e ou extérieur-e)

Réunions par visioconférence DP/CSE-50

- Pour le CSE-50, hors accord, 3 fois par an maximum
- Pour les DP-50 pas possible
- Caractéristique techniques à regarder

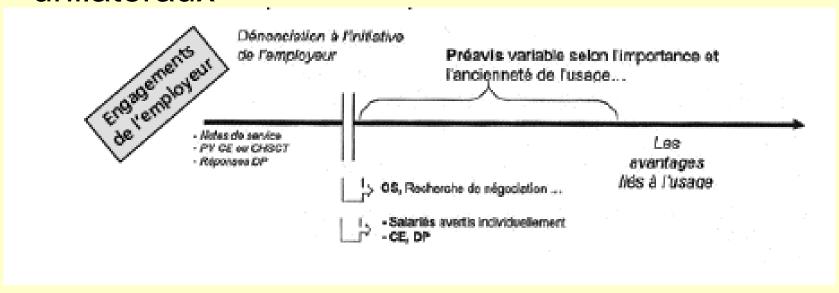
L'assistant-e syndical-e aux DP

- ① Demande du DP Solidaires
 - ② Mandat Solidaires pour l'assistant

Participation possible d'un-e salarié-e (hors temps de travail) ou d'un-e militant-e syndical-e extérieur à l'entreprise

Réponses de l'employeur

 Ecrites et correspondants à des engagements unilatéraux



Structure du droit

Code du Travail

Ordre public social avec de nombreuses dérogations si accord d'entreprise ou de branche.

Jurisprudence - Interpretation

Convention Collective ou accord d'entreprise -

Adaptation des règles à la spécificité de la branche-Unitormisation des règles dans la branche Comblement des lacunes, complexification ou acquis du Code du Travail - Adaptation aux spécificités de l'entreprise, Amélioration des règles

Règlement Intérieur - Fixe les règles relatives à l'hygiène et la sécurité Fixe les règles relatives à la discipline

Contrat de travail -

Conditions d'exécution du travail Droits et obligations des parties

Les usages

Des habitudes dans une profession ou une entreprise et qui viennent suppléer au silence des textes officiels. Les **engagements unilatéraux** pris par l'employeur par des notes de service ou dans les réunions de CSE ou CE, DP ou CHSCT.

DP et CSE instances SSCT

- Les DP jouent le rôle du CHSCT si carence de CHSCT ou si pas de CHSCT
- Les DP et le CSE ont des Attributions importantes en matière SS & CT
 - → Santé et conditions de travail de tous les travailleurs dans l'entreprise (CDI, CDD, Intérimaire SST)
 - → Droits d'enquêtes
 - → Inaptitudes

Attributions SSCT

- Droits d'enquêtes
- Questions avec délais contraints dans le domaine SSCT

Exemple

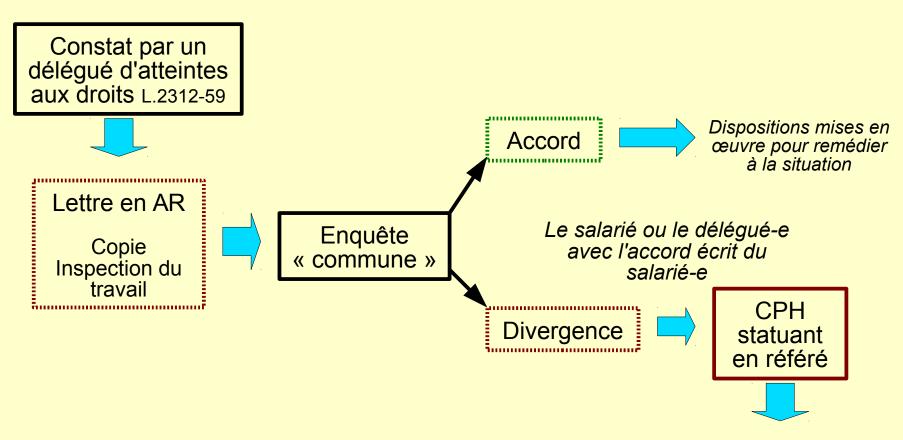
Mr Z est mal installé dans le bureau XX. Ce local ne peut accueillir de salarié-e. Pas de lumière (R.4213-2) et pas de fenêtre (R.4213-3)

- Quand la direction compte le changer de bureau ?
- Dans les 8 jours ?
- Dans un mois?
- Où comptez vous déménager le salarié ?
- Avis sur les propositions de reclassement faites par l'employeur en cas d'inaptitude.

Droit d'alerte aux droits des DP ou du CSE

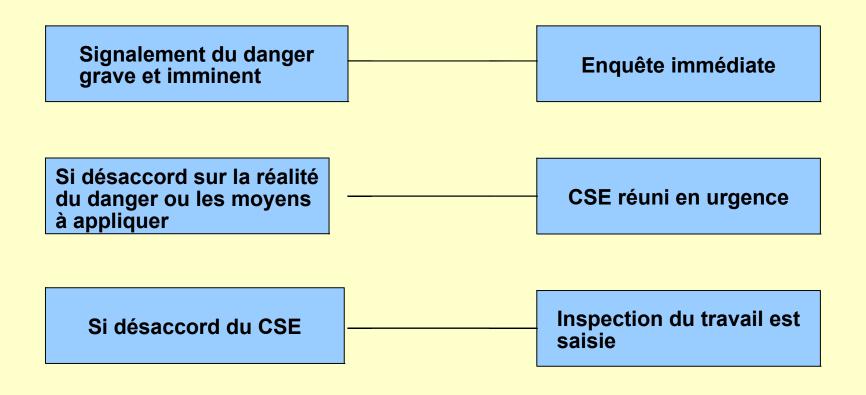
- Atteintes aux droits, à la santé et à la liberté des salarié-es : rémunération, formation, qualification, promotion, sanction, harcèlement...
- Procédure avec enquête et éventuelle saisine des Prud'hommes

Procédure du droit d'alerte aux droits



Ordonne toutes mesures pour faire cesser cette atteintes injustifiées mises en œuvre pour remédier à la situation

Le droit d'alerte du CSE en cas de danger grave et iminent



Registres et principaux documents légaux

- Le registre spécial DP/CSE
- Le Registre Unique du Personnel (RUP)
- Les contrats d'intérim, CAE,CIE (DP)
- Les conventions ou accords collectifs
- Les bilans égalité pro, RTT, Rémunérations...
- Le Document Unique d'Evaluation des risques

Attributions spéciales CSE-50/DP

- Consultation sur les licenciements économiques collectifs
- Consultation sur les congés et leurs fractionnement
- Assistance des salarié-es lors d'entretien préalable à sanction ou licenciement (pas réservée aux DP ni CSE)
- (DP) rôle du CE si carence ou si non constitution – Consultation sur la formation professionnelle

III – Moyens des délégué-es DP ou CSE-50

La liberté de circulation

□ Où ?

- Tous les postes de travail du périmètre d'élection "tous contacts nécessaires"
- Dans et hors l'établissement.

Comment ?

- Pendant les heures de travail sur temps de délégation
- En dehors des heures de travail sur le temps de délégation ou non

Hors accord

Crédit d'heures titulaires

Effectif	Heures mensuelles CSE	Heures mensuelles DP
11 à 24	10	10
25 à 49	10	10
50 à 74	18	15
75 à 99	19	15
100 à 124	21	15
125 à 149	21	15
150 à 174	21	15
175 à 199	21	15
		15
9750 à 9999	34	15

Le crédit d'heures de délégation

- Attribué au seul titulaire
- Moins de 50 salarié-es : 10 h DP & CSE A partir de 50 salarié-es : 15 h DP
- Droit individuel et pas collectif
- Divisible autant que de besoin
- Pas de contrôle préalable et paiement obligatoire (même si contestées)

Une utilisation complète et collective nécessaire ...

Le transfert des heures au CSE

- Information/prévenance écrite à l'employeur (8 jours avant l'utilisation) par le titulaire
- Sur un délai d'un an
- Dans la limite de 1,5 fois le crédit mensuel

JANVIER	FEVRIER	FEVRIER	
Titulaire A : 5 h	Titulaire A : 10 h	Titulaire A : 15 h	

- Report d'un mois sur d'autres
- Transfert vers un-e autre élu-e

La distribution de tracts

- Droit élémentaire prévu-e aux heures d'entrée et de sortie dans l'enceinte de l'établissement
- Liberté du contenu (sans contrôle de l'employeur)
- Droit du délégué-e d'en remettre lors de sa « tournée »
- Suivant les entreprises, un accord peut en permettre une diffusion électronique
- En présence d'intranet obligation de l'employeur de laisser accès au site syndical

Le local DP/CSE-50

- Obligation de mise à disposition lieu au choix de l'employeur
- Peut être confondu avec le local CE (DP)
- Distinct des locaux syndicaux
- Equipement du local au niveau de l'équipement de l'entreprise

La documentation

- Sauf accord, et hors textes réglementaires rien de prévu au code du travail
- Souvent fournie par le budget du CE (DP)
- Sinon à la charge du syndicat ou du Solidaires local

La formation des délégué-es

- ☐ Financement par le CE (pour les DP)
 Financement au titre HSCT le CSE-50
- Formation avec les CFESS limitée à 24 jours/an dans les entreprises de moins de 50

L.2145-5. Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés par (...) a droit sur sa demande, à un ou plusieurs congés

L.2145-7 La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. (...) La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée

L. 2315-18 Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (...). Le financement des formations est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Autres formations syndicales du Solidaires ...

IV – PratiqueS des délégué-es DP ou CSE-50

Les 5 étapes

- 1) Recenser les questions auprès des salarié-es
- 2) En discuter collectivement dans la section syndicale
- 3) Se réunir avec la direction
- 4) Faire et diffuser le tract compterendu syndical
- 5) Assurer le suivi des problèmes

Recenser les questions

- Organiser la tournée régulière
- L'écoute et la compréhension
- Les supports écrits à emporter (le dernier tract, les accords...)
- L'affichage syndical

La discussion préparatoire

- Trier, choisir et revendiquer les questions
- Rechercher l'intérêt collectif
- Rédiger la réclamation
- Qui la défend ? Quels arguments ?

La réunion avec la direction

- Clarté des questions
- Clarté des réponses
- Travail collectif
- Réunion de discussion et échanges d'arguments
- Discussion pas technique
- (Assistance syndicale pour les DP)

Le Compte-Rendu syndical

- Le registre est un faux CR fait par le patron
- Le tract de CR c'est le retour aux salarié-es des problèmes posés
- Organisation de la délégation Solidaires pour la prise de note.

Le Compte-Rendu syndical des DP/CSE constitue le tract de base des équipes syndicales. Simple à écrire : Question Réponse Commentaires

Suivi des réclamations

- Ce n'est pas « on pose des questions et on attend la réponse »
- On vérifie ce qui est fait.
- On précise par d'autres questions.
- C'est l'occasion de parler action syndicale avec le salarié-e (autres démarches, pétition, grève, tracts...)