

# **Bienvenue à la formation interprofessionnelle Solidaires**

12 décembre 2018

**Supporter ou former  
à l'élection et la mise en place  
du  
Comité Social et  
Économique (CSE)**

# Objectifs de la formation

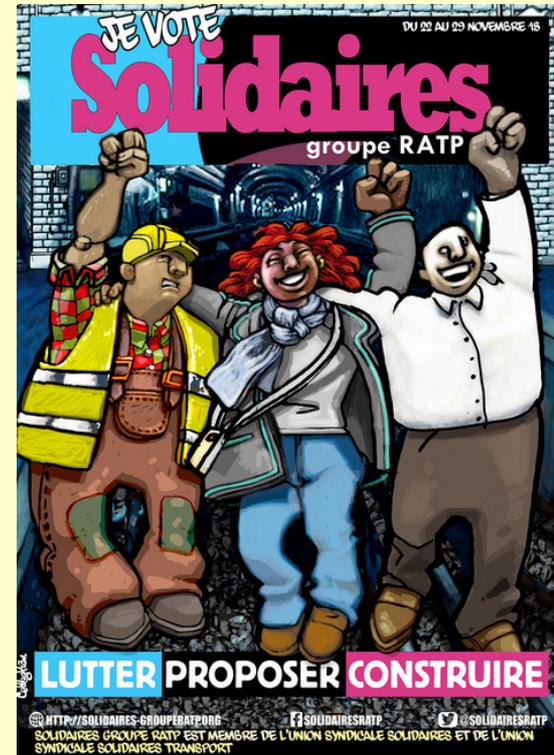
- Supporter ou former des nouvelles équipes syndicales à l'élection et la mise en place du CSE
- S'appropriier les principaux points de vigilances lors :
  - des PAP / élections du CSE
  - des négociations d'accords CSE
  - de la mise en place d'un Règlement intérieur du CSE

Partie 1

# **Le soutien à la négociation des PAP et des accords/RI CSE**

# Les élections en entreprise...

- x Gagner sa représentativité, 10 % dans l'entreprise et 8 % dans la branche et vérifier notre audience sur notre projet syndical.
- x Obtenir des élu-es, exprimer les revendications et agir dans les négociations.
- x Favoriser, faciliter et amplifier les contacts auprès des salarié-es.
- x Renforcer l'action dans la durée de nos militant-es avec plus de protection contre la répression des employeurs



**Pour le rapport de force et le syndicat, les élections au CSE dans le privé sont incontournables !**

# ...On les prépare syndicalement !

Avec les salarié-es qui nous soutiennent, nos adhérent-es, nos élu-es, la section, le syndicat de l'entreprise

➔ Avec son syndicat professionnel

➔ Avec le Solidaires local ou national

On trace la stratégie à mettre en œuvre pour chacune des élections et ou accords CSE.

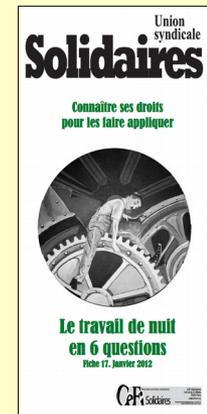
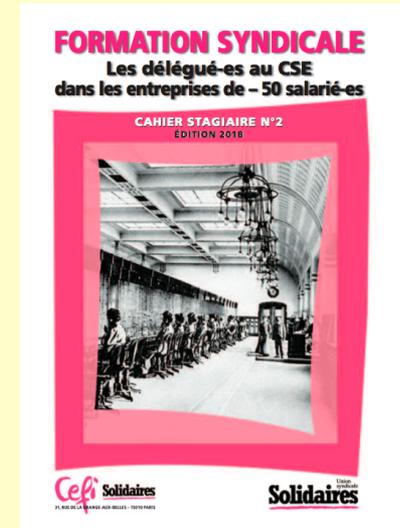
La préparation avec le syndicat est incontournable pour les accords CSE/RI et les élections professionnelles...

# Bibliographie Solidaires

Le cahier de formation syndicale CSE+50

Le cahier de formation syndicale CSE-50

Les fiches pratiques

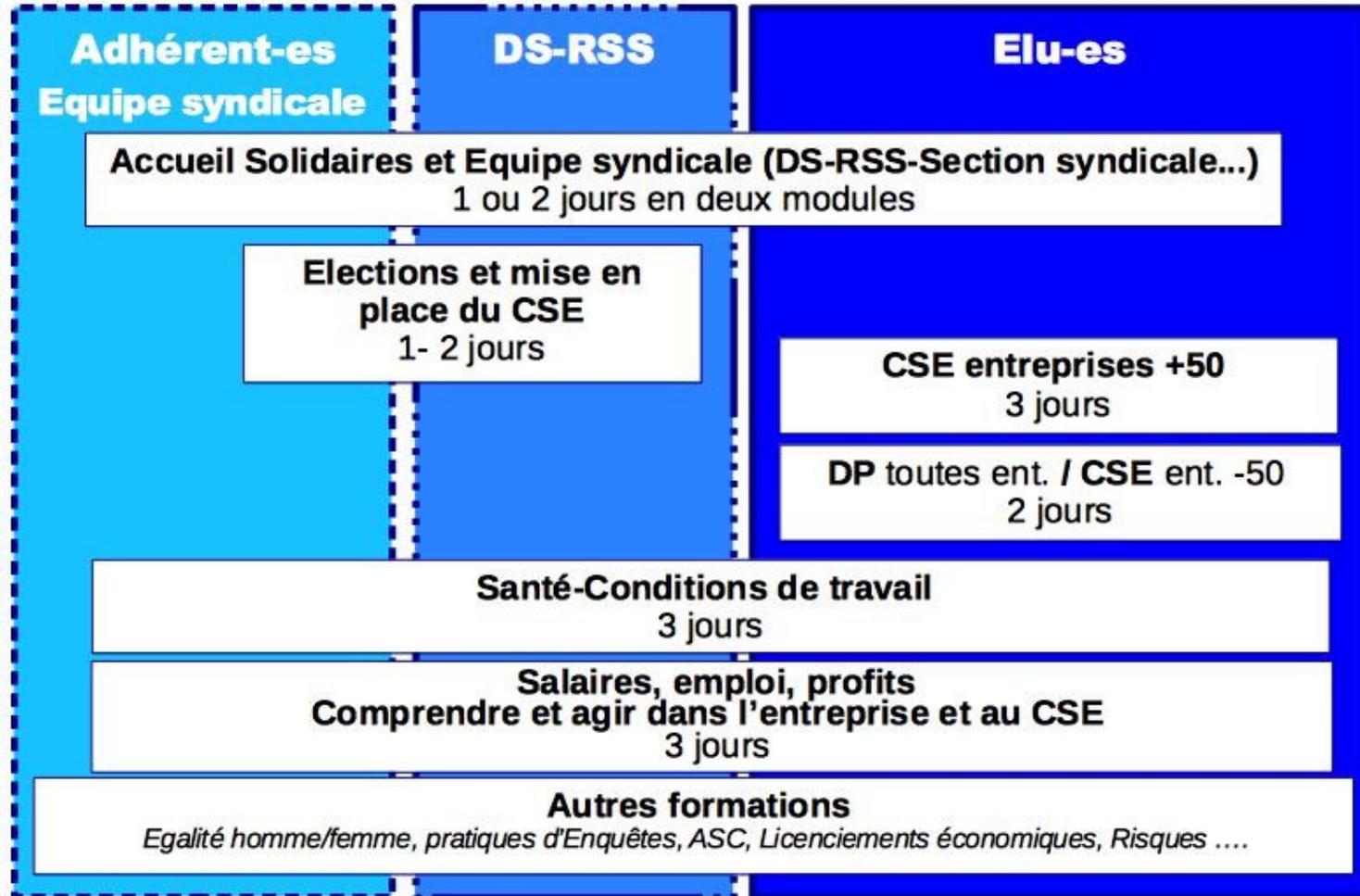


# Le guide élection et mise en place du CSE

- ❑ LE NOUVEAU CONTEXTE
- ❑ LES ACCORDS CSE
- ❑ LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL ET LE SCRUTIN
- ❑ LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE ISSUE DES ÉLECTIONS
- ❑ LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE



# Le parcours de formation



# Trouver sa formation

En poursuivant votre navigation sur ce site, vous acceptez l'utilisation de cookies de suivi et de préférences

J'accepte

Désactiver les cookies

Dans le privé et le public, un syndicalisme de lutte pour la transformation sociale

Français

MEMBRES

JOURNALISTES

NOUS REJOINDRE

Union syndicale  
**Solidaires**

inFORMER  
LES SALARIÉ-ES



Solidaires

inFORMER  
LES SALARIÉ-ES

AGIR  
ENSEMBLE

réinventer  
le syndicalisme



## Changeons le système !

Les mouvements et les manifestations éclatés, les revendications sont multiples, le colère contre le gouvernement utilise les mots : justice sociale, égalité. Solidaires condamne la stratégie délibérée de la recherche à mettre en place le pouvoir, une réponse à cette colère, avec tous les dangers que cela recèle. [...]

CONNAÎTRE VOS DROITS

TOUS LES ARGUMENTS

LES PUBLICATIONS

LA FORMATION SYNDICALE

(VIDÉOS) EXPRESSION DIRECTE

WWW.solidaires.org

**Cefi Solidaires**  
Centre d'études et de formation interprofessionnel

CEFI Solidaires - 31 rue de la Grange aux Belles - 75003 Paris (contact - info@solidaires.org ou tel 40 18 44 43)

inFORMER LES SALARIÉ-ES - La formation syndicale - Les stages

Accueil Catalogue

ESPACE RÉFÉRENT-E  
Profil

- » Gestion administrateur
- » Ajouter un stage
- » Gestion de vos stages
- » Liste des comptes délégués
- » Ajouter un compte délégué
- » Stratégiques
- » Déconnexion

ESPACE RÉFÉRENT-E DÉLÉGUÉ-E  
Profil

- » Liste des stages
- » Déconnexion

ESPACE FORMATEUR-TRICE  
Profil

- » Outils pour formateur/trice
- » Les notes internes d'organisation de la formation du CEFI Solidaires
- » Les niveaux de formateur/trice à Solidaires
- » Organisation pour le-la formateur-trice ou le-la référent-e
- » Les comptes-rendus des réunions de la commission formation syndicale de Solidaires
- » Les comptes-rendus des Bureaux du CEFI
- » Modèles types de demandes de cogé de formation.
- » Déconnexion

POUR TOUT SAVOIR

- » Notre conception
- » Le CEFI
- » Vos droits à la formation
- » Les partenaires
- » Les cahiers de la formation syndicale

93 formations

Republier cette liste

- Le 7 décembre 2018**  
Lyon 69008 - Solidaires Rhône  
Formation et échanges sur les rebonds concernant les prochains projets gouvernementaux  
COMPRENDRE LES RETRAITES ET LES ATTACHES DU GOUVERNEMENT SECTEUR PRIVÉ ET SECTEUR PUBLIC
- Le 7 décembre 2018**  
ÉPINAL 88000 - CEFI Solidaires Lorraine  
Coopérer le discours managérial  
Ce atelier de formation est une formation qui déconstruit ce discours et propose aux participants des connaissances et outils concrets pour le contrôler.
- Du 10 au 14 décembre 2018**  
Paris 75015 - CEFI Solidaires Ile de France  
CHSCT secteur privé et public  
Cette formation s'adresse uniquement aux représentants-tes aux CHSCT publics et privés.  
Droit du travail | Santé travail | Santé environnementale | Accueil, pratique syndicale
- Du 10 au 11 décembre 2018**  
CAEN 14000 - CEFI Solidaires Basse Normandie  
BIG BROTHER PARTIE 2  
Décryptage les manœuvres des oligarques et les déjouer  
Attention : indissociable de la partie 1 (en novembre)  
Outils informatiques
- Du 10 au 12 décembre 2018**  
L'ARMER PLACE 96 - Solidaires Bretagne  
CHSCT Public Privé  
Pour les membres de CHSCT et représentants syndicaux (RS)  
Composition du CHSCT  
Composition du CHS-CT  
Missions du CHSCT  
Le rôle et attributions du CHSCT.

Partie 2

**Les règles  
de validité  
des accords CSE  
du PAP ou d'un RI**

# Le contexte de la mise en place du CSE

- La taille de l'entreprise détermine les prérogatives de l'instance et donc les sujets à négocier.
- L'équipe syndicale doit appréhender le rapport de force dans les différents niveaux de négociation :
  - L'accord collectif
  - Accord avec les élu-e-s en place
  - Protocole d'accord pré-électoral
  - Règlement intérieur (avec les futur-e-s élu-e-s)

# Quand et comment négocier ces accords ?

**Evaluer par l'équipe syndicale les conséquences d'une signature (ou non) avec des cas de figure très divers..**

**Faut-il privilégier les négociations avant ou après la mise en place du CSE ?**

**La négociation d'accords suppose selon le code du travail des « conditions de loyauté » et notamment des informations, des étapes, des moyens supplémentaires à négocier. (L2222-3-1)**

# Les règles de validité

**PAP** : double majorité en présence de tous les syndicats concernés par l'élection (et donc pas seulement des syndicats représentatifs dans l'entreprise).

**Accord CSE** : accord de droit commun majoritaire sans référendum (1<sup>er</sup> alinéa L2232-12) pour une durée déterminée ou non... .

**Règlement intérieur du CSE** : voté par les élu-es après l'élection. Peut être modifié à tout moment par les élu-es.

# Le contenu de ces accords

**Dispositions d'ordre public** : ne sont pas négociables à la baisse (ex : mise en place d'une CSS-CT dans les entreprises de + 300 salarié-e-s)

**Dispositions négociables** (ex : mise en place d'une CSS-CT dans une entreprise de moins de 300)

**Dispositions supplétives** : qui s'appliquent à défaut d'accords (rythme des consultations économiques du CSE par exemple)

# Contestation des accords collectifs d'entreprise

L'action en nullité d'un accord doit se faire impérativement dans un délai de 2 mois .

Ce délai court à partir :

- de la notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives,
- ou lorsqu'il n'y a pas de DS, de la publication sur la base de données (L.2262-14)

Il appartient à ceux qui contestent l'accord d'apporter la preuve de la nullité (L.2262-13)

Partie 3

# **L'articulation des négociations**

# Les accords dans l'Entreprise

- Le découpage des établissements
- La durée des mandats
- Le vote électronique
- Les accords de droit syndical et de moyens
- Certaines modalités de fonctionnement du CSE notamment les prérogatives des CSST

***Nécessité de bien comprendre les conséquences d'une signature ou d'une non-signature...***

# Les accords fonctionnement et droits du CSE

- les moyens temps supplémentaires
- les représentant-es de proximité
- les commissions dont la CSSCT (obligatoire si 300...)
- les modalités de réunions du CSE
- la BDES
- les expertises
- les consultations obligatoires

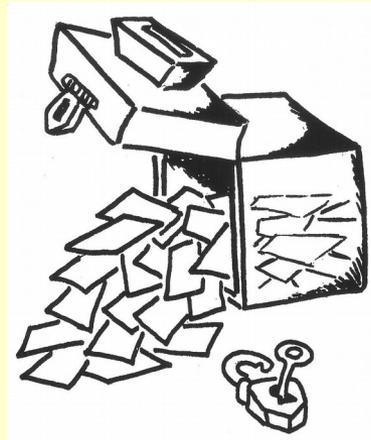
*Ces accords sont possibles **avant** les élections, **après** les élections ou **dans le cadre du RI** du CSE*

# La durée des mandats

- Solidaires est favorable à des mandats courts.
- Revenir régulièrement devant les salarié-es permet de faire vivre la démocratie sociale.
- Si un accord collectif ne peut pas être trouvé avec l'employeur, la durée de 4 ans est la règle.

# Le vote électronique

- La mise en place du vote électronique nécessite **la recherche d'un accord collectif** (avec indication dans le PAP)
- A défaut d'accord, il peut être mis en place par une **décision unilatérale de l'employeur**.



# Le Règlement Intérieur (RI) du CSE

- ▶ **Un cadre de fonctionnement.** Obligatoire pour les modalités d'arrêté des comptes
- ▶ Pas utile (et souvent dangereux) de reprendre ou d'**édulcorer le code du travail**
- ▶ Le RI s'impose devant les tribunaux dès lors qu'aucun point n'est contraire à la loi.
- ▶ **Clauses supérieures à la loi** valables uniquement avec l'accord de l'employeur.

# Le Règlement Intérieur (RI) du CSE

- ▶ Les modalités de fonctionnement concernent essentiellement les élu-es
- ▶ Des décisions à la majorité des membres présents
- ▶ Ne pas laisser l'initiative à l'employeur
- ▶ Exemples de ce qui peut être décidé : les modalités d'enquêtes AT/MP, les modalités d'accès aux comptes pour les élu-es...

Partie 4

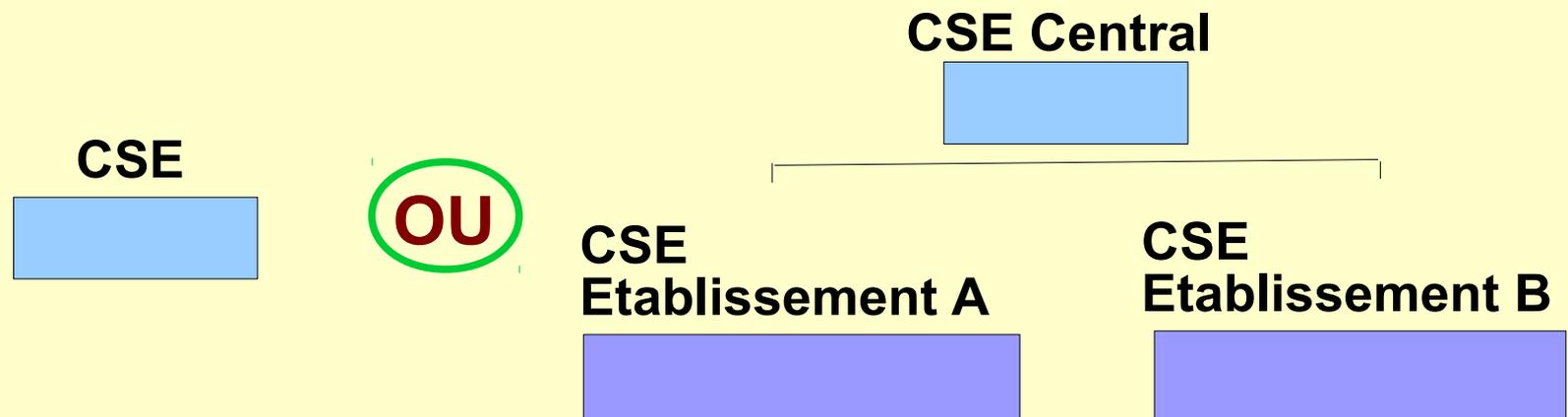
# **Le découpage en établissements distincts**

# La configuration du CSE dans l'Entreprise

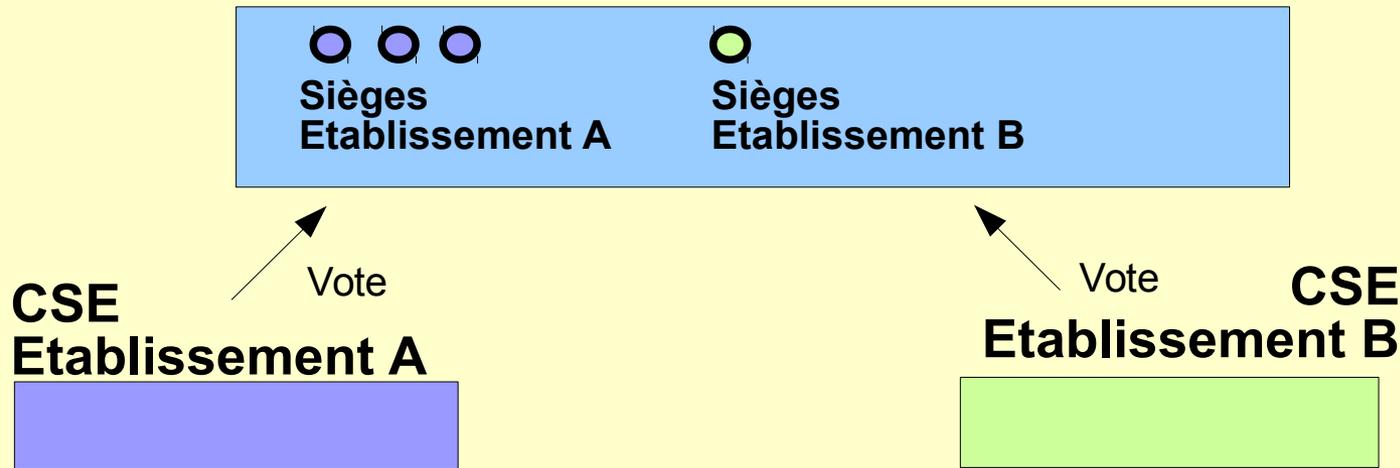
- Le nombre et périmètre des établissements :  
*par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur*
  - contestation sous 15j devant le DIRECCTE (syndicats représentatifs et sections syndicales)
  - décision sous 2 mois puis recours au TI possible sous 15j
- La notion d'établissement a évolué...  
avec une logique de centralisation

# CSE d'entreprise ou CSE central & d'établissements

- Elections de CSE au niveau de l'entreprise ou aux niveaux d'établissements.
- Découpage en établissements par **accord d'entreprise** (non au PAP) ou à défaut, **avec le CSE** ou à défaut **par décision de l'employeur**.



# Le CSE central d'entreprise



- ❑ Élections par le vote des CSE d'établissement
- ❑ Sur la base d'un accord sur le nombre d'établissement et la répartition des sièges, conclu selon les conditions de double majorité
- ❑ Maxi 25 tit + 25 sup sauf accord plus favorable

Partie 5

# **Le Protocole d'accord préélectoral (PAP)**

# Les élections professionnelles

Des élections organisées par les travailleurs eux même ... que l'employeur a le devoir de mettre en place périodiquement avec les moyens nécessaires...

C'est un des moyens d'expression dans le désert démocratique de l'entreprise

# La spécificité du PAP

**En présence de syndicats déclarés ou non dans l'entreprise...**

**Le PAP est une négociation obligatoire pour l'employeur...**

**Il a des règles de validité spécifiques**

- Attention aux évolutions législatives qui imposent sur certaines questions des accords de droit commun
- Attention au respect de règles : délais, mandats, validité etc...

# Négocier le PAP

## Qui peut négocier ?

- Tout syndicat intéressé (représentatif ou non)
- Représentation possible du syndicat par 3 personnes

## Qui peut signer ?

- Toute personne qui en a le mandat

## Conditions de validité des PAP ?

- Soit règle de double majorité, soit unanimité des OS représentatives dans l'entreprise

# Les obligations de l'employeur

- 1) Information des salarié-es et des organisations syndicales de l'organisation des élections et à constituer des listes
- 2) Invitation par courrier des syndicats à la négociation du PAP
- 3) Communication d'informations aux syndicats concernés

# Le contenu minimum du PAP

- Le nombre de siège et heures de délégation
- Le nombre et composition des collèges électoraux
- Les effectifs et la répartition dans les collèges
- La proportion F/H pour chaque collège
- La date des élections (1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> tour)
- La date limite des candidatures
- L'organisation du vote (lieux, modalités...)

# Les améliorations

- La représentation des collèges
- Le nombre de sièges et crédits d'heures
- La recherche de candidatures
- Les conditions de la campagne : diffusion de la propagande, réunions avec les salarié-es, temps et moyens disponibles...
- Les conditions du vote : délais, lieux, durée...
- Le contrôle du vote : délégué-es de liste, émargement des votants, bureau de vote...
- La date des élections

# L'effectif

## Détermine les électeurs/éligibles, les attributions et les sièges

- Calcul en ETP au prorata du temps de travail
- Prise en compte de tous les contrats, intérim et sous-traitants sous conditions.
- Exclusion des alternants (apprentis, contrats pro)
- Inclusion récente des contrats aidés (CIE, CAE)

**L'employeur doit fournir toute information  
Peu de temps pour rectifier...**

# Les électeurs-trices

## Liste électorale établie par collège

- Avoir 16 ans révolus
- Depuis plus de 3 mois dans l'entreprise
- Aucune interdiction de droits civiques
- CDI, CDD quelque soit le temps de présence
- Inclusion des contrats d'alternance
  - **L'employeur ne participe pas au vote**
  - **Les sous-traitants peuvent voter sous conditions**
  - **La proportion F/H indiquée dans le PAP**

# Les éligibles

- Être électeur (à la date du scrutin) et avoir 18 ans
- Depuis plus de 1 an dans l'entreprise
- Ni employeur, conjoint (ni certains liens de parenté)
- Exclusion des sous-traitants

## **Le cumul des mandats dans le temps**

- Pas plus de 3 mandats successifs (sauf -50 sal.)
- Pour les entreprises entre 50 et 300 salarié-es, le PAP peut déroger à durée indéterminée...

# Nombre heures & élu-es au CSE

Effectif	Nb Titulaires	Heures mensuelles	
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
...	...	...	...
9750 à 9999	34	34	1156
+10 000	35	34	1190

Hors accord

# Les collèges

**1<sup>er</sup> collège : Ouvriers et employés**

**2<sup>ème</sup> collège : Ingénieur, Tech. et Cadres**

- Collège unique dans les entreprises de moins de 25 salarié-s
- Un siège réservé au cadre si plus de 500 salarié-es
- Un collège cadre supplémentaire dans les entreprises avec plus de 25 cadres

**Unanimité des OS représentatives  
nécessaire pour modifier les collèges**

# L'expression

- Identiques entre représentatifs et non-représentatifs
- Un devoir de neutralité de l'employeur
- Pas d'obligation de profession de foi (mais souvent admise)

# Les types de vote

- Vote physique par défaut : lieux, horaires, bulletins, urnes, isolements ...
- Vote par correspondance (si nécessaire)
- Vote électronique (par accord ou décision de l'employeur)

# L'organisation du vote

- Les moyens de vote (à la charge de l'entreprise)
- Le bureau de vote
- Les délégués de liste
- Le dépouillement et l'attribution des sièges

# Le bureau de vote

- Par collège et par accord  
(ce n'est pas une prérogative de l'employeur)
- « Par défaut » les 2 plus vieux +  
le plus jeune des électeur-trices,  
(mais autre mode de composition possible)
- Sans l'employeur mais possible  
avec des candidat-es (pas président)

# Les délégués de listes

- Droit commun électoral :  
Chaque liste a possibilité d'être en permanence dans les lieux de vote pour contrôler le bon déroulement
- Le-la délégué-e de liste est obligatoirement un électeur-trice

# Le PAP électronique

- La formation, le temps et les conditions d'accès des salarié-es...
- La description et les garanties du système choisi (accès aux clés de vote, clôture/dépouillement...)
- Le bureau de vote (et les délégués de liste) doivent avoir accès aux émargements virtuels

Partie 6

# Les élections

# La préparation

- La **signature ou non** du PAP  
(suivant le contenu, suivant les rapports de force, suivant l'intérêt d'aller vite...)
- La **campagne** auprès des salarié-es
- La **recherche** de candidatures
- La **discussion** dans la section syndicale sur les listes présentées
- L'**organisation** le jour du vote

# La campagne

- **Le cahier revendicatif**
- **Pourquoi des représentant-es de Solidaires ?**
- **La recherche des candidat-es**
- **La profession de foi souvent le 1<sup>er</sup> tract**

# Les candidatures

- Rattachement Solidaires à indiquer au dépôt des listes
- Des listes déposées par collège pour les titulaires et pour les suppléant-es
- Listes déposées valables au 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup>
- L'utilité de la déclaration de candidature
- L'importance à présenter des titulaires pour le calcul de la représentativité

# Les listes communes

- Les listes peuvent être déposées au nom de plusieurs syndicats
- Il faut alors indiquer la proportion de partage du résultat (à défaut divisé par le nombre de syndicats)

**Exemple** : Liste CGT-SUD à 75 % - 25 %

Résultats 30 % des voix des inscrit-es

→ Chiffres de représentativité

22,5 % pour la CGT - 7,5 % pour SUD

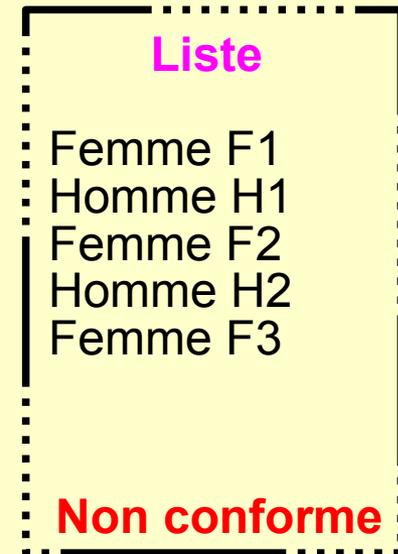
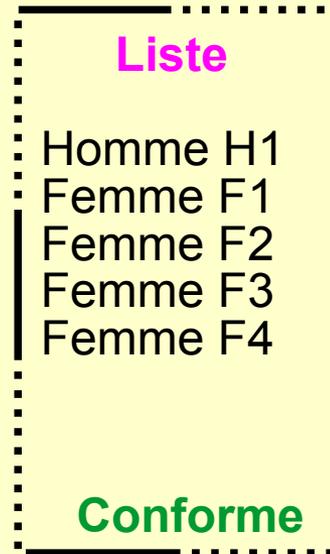
# La représentation F/H

- **Les listes pour chaque collège doivent être :**
  - 1- composées à la **proportion** F/H inscrit-es.
  - 2 - composées **alternativement** d'un-e candidat-e de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidat-es d'un des sexes. Elles commencent indifféremment par un homme ou une femme.
- **Le non respect de ses dispositions peut si il y a contestation aboutir à l'annulation de l'élection du dernier candidat-e élu-e du sexe sur-représenté...**

# La conformité F/H

**Exemple** : 5 sièges avec 72% de femmes et 28% d'hommes.

**Chaque liste complète** doit être composée de 4 femmes et 1 homme



1 élu-e	<b>F1 annulé</b>	H1	F1
2 élu-es	F1 ( <b>F2 annulé</b> )	H1 F1	F1 ( <b>H1 annulé</b> )
3 élu-es	F1 F2 ( <b>F3 annulé</b> )	H1 F1 F2	F1 ( <b>H1 annulé</b> ) F2

# La discussion

- **Les candidat-es les plus connu-es**
- **Le « socle commun »** (adhérent-es non adhérent-es, à protéger en priorité, spécialistes et non spécialistes...)
- **La composition collective technique et politique de la liste** (titulaire-suppléant-e / hommes – femmes...etc)

# Les élections et le dépouillement

- La **présence** dans les BV
- ... et auprès des salarié-es
- Le **dépouillement** (Calcul à la plus forte moyenne, vote valablement exprimé, ratures, PV...)

# Les conséquences des élections

- Les règles de représentativité
- Les RSS
- Les DS
- Le-les RS-CSE

Partie 7

# **Des accords signés...**

Prise de connaissance des extraits Accords et RI

**14h** - Chaque groupe détaille sur une affiche :

- l'appréciation des dispositions d'ordre public non respectées,
- les dispositions restrictives
- les dispositions favorables à notre pratique syndicale.

**14h30** - Chaque groupe rend compte de son travail

*Discussion*

Partie 8

# **Les négociations des accords CSE**

**Quelques points à observer ...**

# Les représentants de proximité

# Les représentant-es de proximité

A imposer par accord d'entreprise

- ❑ Un mode de désignation démocratique
- ❑ Un fonctionnement et des attributions proche des DP
- ❑ Pas de restriction : Ils sont membres du CSE ou non – Ce sont des salarié-es protégé-es – Le CSE peut en financer la formation

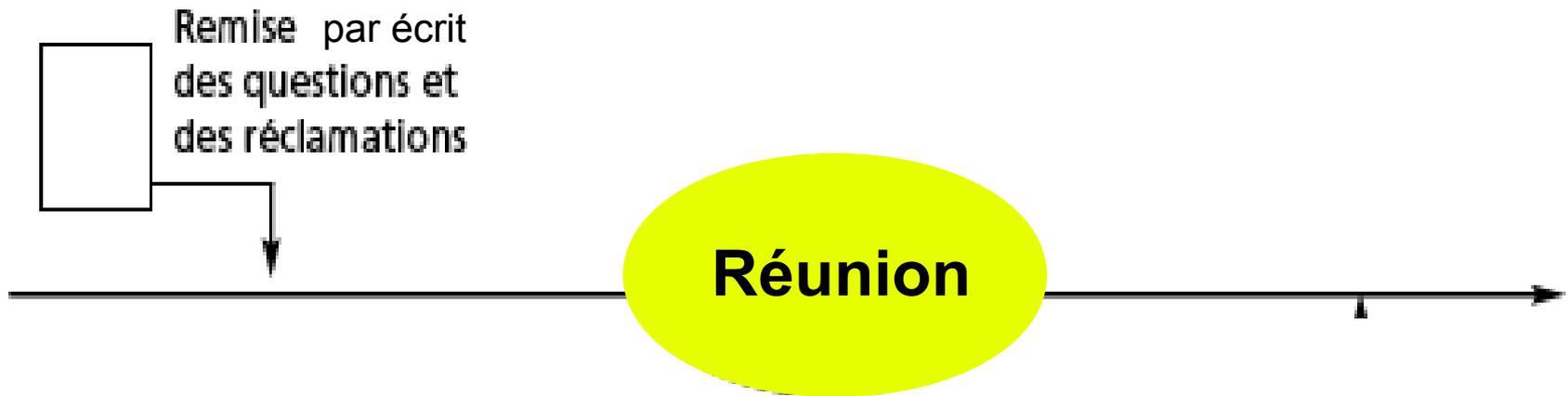
# Les attributions des réclamations (ex DP)

# **Les réclamations de la délégation du personnel**

**Réclamations individuelles ou collectives**

**Si possible traitées dans la première partie du CSE pour ne pas éluder cette partie...**

# Réunion CSE réclamations auprès de l'employeur



**AUCUN FORMALISME N'EST PREVU  
CONCERNANT LES DELAIS, ET LA  
MATERIALISATION DES REPONSES DE  
L'EMPLOYEUR**

→ **Accord ou RI du CSE : Notes de l'employeur, annexe du PV rédigée par l'employeur, registres...**

# **La prise en charge de la Santé et des conditions de travail**

# La Commission Santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

- Obligatoire dans les entreprises de + de 300 salarié-es
- Contrairement au CSE, la CSSCT n'a aucun pouvoir pour agir en justice..
- Les membres de la CSSCT sont obligatoirement membres du CSE
- La CSSCT est présidée par l'employeur. Il peut y imposer autant de « collaborateurs » (non membres du CSE) que de titulaires de la commission.

# Les modalités de la CSSCT

Un accord d'entreprise fixe les modalités de mise en place de la CSSCT :

- Le nombre de membres de la commission
- Les missions déléguées du CSE
- Les modalités de fonctionnement, les moyens, les modalités de formation...

**Beaucoup de pièges possibles !**

# CSE et Commission SSCT

## Attention !

- De ne rien déléguer à la CSSCT qui ne puisse être traité en CSE
- De ne restreindre aucun droit du CSE et de ses membres.
- Que toute question traitée en commission soit inscrite à l'ODJ du CSE et que les désaccords, les obligations de l'employeur, les litiges reviennent devant le CSE pour être transcrits au PV...

# Les réunions du CSE

# Calendrier des réunions

- **Sauf accord plus favorable, tous les 2 mois dans les entreprises de 50-300 salarié-es. Tous les mois pour les autres.**
  - > dont 4 réunions (minimum par an avec ODJ SSCT)
- **Exceptionnelle (ou extraordinaire)**
  - > sur demande de la majorité des élus
  - > sur demande de 2 élu-es concernant la SSCT
  - > suite à accident du travail grave ou un droit d'alerte
  - > sur demande de l'employeur

# Modalités des réunions

**Le temps passé aux réunions (mensuelles) du CSE sont considérées comme du temps de travail.**

## **En visio-conférence**

> Possible par accord ou RI CSE, mais peut être imposée, à défaut d'accord, (pour 3 réunions par an)

**Plafonnement du temps de réunion pour les commissions obligatoires du CSE (en dehors de la CSSCT):** formation, égalité pro, aide au logement ; éco (+ de 1000 salariés) et com des marchés pour les budgets importants..

# L'action formalisée du CSE = 3 temps de réunion

**Réclamations**  
*Déposées par  
OS et les élu-es*

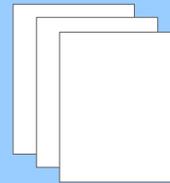
?

**Note écrite de  
l'employeur**

**Registre des  
réponses au CSE ?**

**ODJ SSCT**  
*Accord  
Président  
/ Secrétaire*

**ODJ  
Economiques**  
*Accord  
Président /  
Secrétaire*



**PV des réunions du CSE**  
Tenu par le Secrétaire et  
approuvé par le CSE

# **La formation des représentant-es et des équipes**

# La formation des représentant-es

Si accord il y a, il doit faire mieux mais pas moins que l'existant :

- ➔ **Droit formation SSCT** accessible à tous les membres du CSE (titulaires et suppléants) à chaque mandat 3 jours (moins de 300 salarié-es) et de 5 jours (plus de 300) avec prise en charge par l'employeur.
- ➔ Le droit à 5 jours de **formation économique** (CSE de + de 50) pour les titulaires et prise en charge sur le budget de fonctionnement du CSE. Chaque prise en charge nécessite l'avis du CSE.
- ➔ Le **libre choix** pour chaque élu-e de choisir son organisme de formation et pas celui de l'employeur ou du CSE.

# La formation des représentant-es

## Attention à la formation CSSCT et CSE

- ➔ Il est possible de prévoir par accord des formations supplémentaires des membres de la CSSCT, mais la formation SSCT ne doit pas être limitée aux seuls membres de la commission... Ce droit est accessible à tous les membres du CSE (titulaires et suppléants)
- ➔ Ce droit est individuel (l'organisme de formation n'est pas de la responsabilité de l'employeur). S'il y a un accord, celui-ci doit donc permettre des formations complémentaires pour les membres de la CSSCT notamment sur les risques particuliers de l'entreprise. Celles-ci peuvent, par ailleurs, aussi se réaliser dans le cadre du CEFI-Solidaires.

# La formation des représentant-es

## • Attention aux cabinets privés

The collage features several items:

- Website Screenshot:** A screenshot of the JDS website showing the navigation menu (JE SUIS..., ACTUALITÉS, NOTRE OFFRE, QUI SOMMES-NOUS?, NOUS REJOINDRE, NOUS CONTACTER) and a section titled "NOTRE OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN PLACE DU CSE". The text below the title reads: "Mettre en place un CSE, comprendre les logiques de négociation dans la nouvelle loi, négocier son CSE, agir... Avec nos avocats partenaires, nous vous accompagnons en fonction de vos besoins grâce à notre offre CSE à la carte."
- Brochure:** A brochure titled "FAIRE DE L'EXPERTISE C(S)E dans l'entreprise" with the subtitle "un outil pour défendre l'emploi et les salaires". It includes the text "Maîtriser les outils juridiques" and "AGIR EN AMONT ET TROUVER LES MARGES DE MANŒUVRE". It also features a section titled "GAGNER en autonomie et en réactivité" and "CONSTRUIRE LA STRATÉGIE D'ACTION". Logos for JDS, JDS Procta, JDS, and also are visible.
- Book Cover:** A book cover titled "Comment négocier en entreprise après la loi Travail ? À jour des décrets d'application". It is the 2nd edition from July 2017. Logos for ALPHA, SECAFI, and ATLANTES ASSOCIÉS are visible.
- Image:** A photograph of a person holding a card that says "ÉLU·E·S DE CE/CISCT/DUP CSE".
- Logo:** The logo for "émergences formation conseil expertises" featuring a stylized figure.

EXPERT DE PROXIMITÉ DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

**Nos formations syndicales traduisent nos valeurs et notre stratégie.**

# **L'accès aux informations (BDES, consultations)**

# La BDES

R.2312-8 (-300) et 9 (+300)

- Informatisée ou pas (-de 300)
- Définies par accord ou non
- Contient 9 rubriques (Investissements sociaux et matériels, égalité professionnelle, fonds propre, rémunération des salarié-es et des dirigeants, ASC, rémunération des financeurs, flux financier, partenariats, transferts commerciaux...)
- Par défaut, informations sur les 2 années passées et 3 années à venir

# Les consultations récurrentes du CSE

3 blocs de consultations (orientations stratégiques, situation économique, politique sociale et conditions de travail)

Accord possible sur :

- Le contenu,
- La périodicité (**annuelle**, bi- ou tri-annuelle),
- Les délais,
- Les niveaux et ordre de consultation (CSE **d'établissement** versus CSEC)
- Les découpage en avis séparés...

# Les expertises

# Les expertises du CSE +50

- **Expertise 1** « Situation économique et financière » *Financement*  
L.2315-88
- **Expertise 2** « Politique sociale » L.2315-91
- **Expertise** « Licenciements éco avec PSE » *Employeur*
- **Expertise** « Risque grave » L.2315-92 §3  
L.2315-96 §1

---

- **Expertise 3** « Orientations stratégiques » L.2315-92 §2
- **Expertise** « Droit d'alerte économique » L.2315-92 §1§4
- **Expertise** « Concentration » ou « OPA » L.2315-92 II
- **Expertise** « Négociation syndicale Méthode & PSE » *Employeur & CSE*
- **Expertise** « Projet important modifiant les CT » L.2315-94 et L.2315-96 §2  
(entreprises de +300 salarié-es) « Nouvelles technologies »

# Les expertises du CSE +50

**Un accord d'entreprise peut déterminer :**

- **Le nombre des expertises récurrentes**  
Situation économique / Politique sociale / Orientations stratégiques)
- **Le financement des expertises**  
Exemples : Orientations stratégiques, projet important ou droit d'alerte économique
- **Les délais de l'expertise et la remise des documents**

# **Le budget de fonctionnement**

# Les budgets du CSE

## 1) Budget dit de “fonctionnement” pour les attributions économiques, professionnelles et SSCT

- Budget de fonctionnement obligatoire à **0,20 % de la masse salariale** (0,22 dans les + 2000 salarié-es).
- **2 comptes et comptabilités différentes avec le budget ASC** mais en fin d'exercice **reliquat transférable** sous conditions

# L'utilisation du budget de fonctionnement

- ✓ Action juridique du CSE (et des actions SSCT..)
- ✓ Formation des élu-es CSE (tit. et sup.)
- ✓ Transports et circulation des délégué-es
- ✓ Documentation - Communication
- ✓ ...« exceptionnellement » expertises co-financées...
  - ▭ Budget pluraliste pour toutes les OS du CSE !
  - ▭ Versement de reliquat fonctionnement → ASC c'est d'autant moins pour l'action syndicale au CSE et pour un financement d'expertise par l'employeur !

# **Le conseil d'entreprise**

# Le conseil d'entreprise... on n'en veut pas !

- Sorte de fusion CSE et syndicats avec capacité à signer des accords
- Mis en place par accord d'entreprise ou de branche à durée indéterminée
- Il dispose d'un droit de veto à la « carte » sur la politique de formation de l'entreprise et sur d'autres points négociables.
- C'est une attaque en règle contre le monopole syndical