RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail Normandie

POINTS DE REPÈRES POUR AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DE VOTRE CSE

KIT POUR LES MEMBRES DU CSE

Le Comité Social Economique (CSE) a été instauré en 2017 par les ordonnances Macron.

Il fusionne les « anciennes » instances représentatives du personnel qu'étaient les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Vous trouverez au travers de ce kit :

- En premier, un quiz qui vous permet de faire le point sur le fonctionnement du CSE au sein de votre entreprise. Grâce à 25 questions, l'Employeur et les Représentants du personnel au CSE peuvent se questionner sur le fonctionnement actuel du CSE. L'objectif est d'ouvrir la discussion à ce sujet en prenant en compte le point de vue de chacun.
- Ensuite, vous pourrez prendre connaissance d'apports de base sur le CSE en abordant les questions suivantes : quand mettre en place le CSE et pour quoi faire ?
- Enfin, plusieurs accompagnements d'entreprises ont permis d'identifier des repères pour un CSE dynamique qui participe activement à l'amélioration des conditions de travail des salariés de l'entreprise. Ces repères vous donnent des pistes d'amélioration du fonctionnement du CSE.

AU SOMMAIRE

QUIZ : FAITES LE POINT SUR LE FONCTIONNEMENT DU CSE DANS VOTRE ENTREPRISE

page 3

QUAND METTRE EN PLACE LE CSE ET POUR QUOI FAIRE ?

page 5

DES REPÈRES POUR UN CSE DYNAMIQUE PARTICIPANT À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

page 15

1. QUIZ FAITES LE POINT SUR LE FONCTIONNEMENT DU CSE DANS VOTRE ENTREPRISE

Ce quiz s'adresse en particulier à la **direction et aux élus du personnel CSE pour se questionner sur le fonctionnement du CSE au sein de l'entreprise. L'objectif est d'avoir rapidement une vue d'ensemble**. Pour ce faire, veuillez cocher la case correspondante à chaque question.

Il peut être intéressant de mettre en parallèle les réponses de l'employeur et celles des élus du personnel.

Dans votre entreprise...

1. Il y a au moins 11 salariés, un CSE existe :
◯ Oui ◯ Non

2. Le CSE a fait l'objet de discussion avant sa mise en place pour l'adapter aux spécificités de l'entreprise :
◯ Oui ◯ Non

3. Les règles et les choix de fonctionnement ont été fixés au-delà des aspects réglementaires :
◯ Oui ◯ Non

4. Le Président du CSE est engagé dans le dialogue social :
◯ Oui ◯ Non

5. Les représentants du personnel sont volontaires :
◯ Oui ◯ Non

6. Les élus du personnel sont considérés comme représentatifs par les salariés :
◯ Oui ◯ Non

7. La direction et les représentants du personnel ont été formés au dialogue social :
◯ Oui ◯ Non

8. La direction respecte le rôle des représentants du personnel au CSE :
◯ Oui ◯ Non

9. Les représentants du personnel respecte le rôle de la direction au CSE :
◯ Oui ◯ Non

10. Des valeurs communes ont été identifiées en CSE :
◯ Oui ◯ Non

11. L'encadrement (managers) est sensibilisé aux rôles et missions du CSE :
◯ Oui ◯ Non

12. Un dialogue est ouvert et équilibré au CSE :
◯ Oui ◯ Non

13. Les représentants du personnel sont consultés sur les 3 grandes consultations : orientations stratégiques et leurs conséquences, situation économique de l'entreprise, politique sociale de l'entreprise :
◯ Oui ◯ Non

14. Des priorités ont été fixées en CSE :

◯ Oui ◯ Non

15. La direction informe les représentants du personnel des projets de l'entreprise :

◯ Oui ◯ Non

16. Les réunions en CSE sont planifiées :

◯ Oui ◯ Non

17. Les réunions en CSE sont préparées :

◯ Oui ◯ Non

18. Un travail d'analyse existe avant chaque réunion :

◯ Oui ◯ Non

19. La santé au travail est un thème abordée à chaque réunion CSE :

◯ Oui ◯ Non

20. En CSE, les problèmes sont posés et résolus :

◯ Oui ◯ Non

21. Les réunions en CSE permettent des échanges et des décisions sont prises :

◯ Oui ◯ Non

22. Les décisions prises en CSE sont suivies et valorisées :

◯ Oui ◯ Non

23. Une coordination est réalisée entre les réunions du CSE et les autres instances ou réunions existantes dans l'entreprise :

◯ Oui ◯ Non

24. Les moyens sont adaptés aux actions :

◯ Oui ◯ Non

25. Des échanges formels et informels existent :

◯ Oui ◯ Non

Total : ..... Oui ..... Non

LES RÉSULTATS

Quels sont vos résultats, comment les comprendre ?

– **Si vous avez moins de 9 réponses « oui » :** celles-ci indiquent qu'il n'y a pas, selon vous, un fonctionnement optimal du CSE, voire des difficultés. De ce fait, **vous auriez besoin de les identifier pour pouvoir mettre en place des leviers d'amélioration afin que les réunions CSE soient propices aux échanges et à l'amélioration des conditions de travail.**

– **Si vous avez entre 10 à 16 réponses « oui » :** celles-ci indiquent qu'il y a, selon vous, un fonctionnement convenable du CSE. Pour autant **des améliorations sont à prévoir afin d'aller au-delà de l'aspect légal du fonctionnement du CSE pour que cette instance participe activement à l'amélioration des conditions de travail.**

– **Si vous avez plus de 17 réponses « oui » :** celles-ci indiquent que, selon vous, **le CSE de votre entreprise dispose de toutes les clés pour bien fonctionner et participer à l'amélioration des conditions de travail des salariés.**

2. LE CSE QUAND LE METTRE EN PLACE ET POUR QUOI FAIRE ?

LE CSE : UNE OBLIGATION

Le CSE est obligatoire pour toutes les entreprises d'au moins 11 salariés (11 équivalents Temps Plein pendant 12 mois consécutifs) depuis le 1er janvier 2020 (quel que soit la date du mandat des précédents mandats)

Le CSE est une nouvelle instance créée par les ordonnances Macron de 2017, qui fusionne les anciennes instances représentatives du personnel : les Délégués du personnel, le Comité d'entreprise et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il est **possible de mettre en place un CSE central** et **des CSE d'établissement et des représentants de proximité.**

Une **Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT)** doit être mise en place **dans les entreprises d'au moins 300 salariés.**

LA COMPOSITION DU CSE

Le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel :

- L'employeur ou son représentant
- Les représentants du personnel au CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans.

Le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants dépend du nombre de salariés dans l'entreprise.

Pour aller plus loin : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Les attributions du CSE varient en fonction des seuils d'effectif de l'entreprise :

- au moins 11 salariés,
- moins de 50 salariés,
- plus de 50 salariés,
- plus de 300 salariés.

Il est un acteur de la négociation quel que soit le nombre de salariés.

> **Les compétences, la composition et le fonctionnement du CSE varient selon la taille de l'entreprise : de 11 à 49 salariés ou à partir de 50 salariés.**

ZOOM SUR : LES ÉLECTIONS DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ENTRE 2013 ET 2020

Un état des lieux réalisé par la DARES permet de mettre en évidence plusieurs points saillants :

- La mise en place du CSE dans les entreprises tenues d'organiser des élections professionnelles réforme l'organisation de la représentation des salariés et le fonctionnement du dialogue social. Le remplacement des anciennes instances représentatives du personnel par cette instance unique, aux prérogatives élargies, a un impact sur le nombre des élus. Dans les établissements ayant élus des représentants du personnel durant l'un des deux cycles électoraux de 2013-2016 ou 2017-2020, **le nombre d'inscrits sur les listes électorales augmente modérément (+1%)** entre les deux cycles. Parallèlement, dans ces établissements, **le nombre total d'élus baisse de 5,6 %** (soit -18 438 élus). À l'issue du cycle 2017-2020, les entreprises ayant conclu des élections disposent ainsi en moyenne de 2,9 élus du personnel pour 100 électeurs, contre 3,1 sur le cycle précédent.

- **Les résultats des élections professionnelles tenues lors des deux derniers cycles électoraux (2013-2016 et 2017-2020) montrent un recul du nombre d'élus (-5,6 %).** Cette baisse, qui est plus marquée dans les entreprises de grande taille (-23,4% pour celles de plus de 300 salariés) et dans celles regroupant plusieurs établissements (-14,1%), intervient malgré une légère hausse des inscrits sur les listes électorales (+1%).

- **Parmi les entreprises multi-établissements, la proportion d'élections couvrant un seul établissement diminue nettement entre les deux cycles, témoignant d'un mouvement de centralisation des instances représentatives du personnel.**

- La proportion d'élections qui se jouent au second tour progresse, y compris dans les grandes entreprises. Enfin, les carences de candidatures augmentent sensiblement entre les deux cycles.

- Les élections du dernier cycle visent à pourvoir en moyenne autant de sièges qu'au cours du cycle précédent (3,3 pour 100 salariés inscrits), mais **environ 40 000 sièges ne sont finalement pas pourvus, contre un peu plus de 23 000 entre 2013 et 2016.**

- Par ailleurs, **la part d'élections donnant lieu à un procès-verbal (PV) de carence, dû à l'absence totale de candidatures aussi bien au premier qu'au deuxième tour des élections, augmente sensiblement entre les deux cycles électoraux +14,1 point entre le 2013-2016 et 2017-2020.** Dans cette première phase de mise en place des CSE, la **complexification des nouveaux mandats accompagnée d'une réduction de moyens aurait découragé certains élus et salariés, qui auraient ainsi renoncé à endosser de nouvelles responsabilités. Cela pourrait expliquer en partie la progression du nombre de sièges restés vacants et celle des procès-verbaux de carence totale au cours du troisième cycle électoral (2017-2020).**

- **Plusieurs facteurs contribuent à la baisse du nombre d'élus. Le remplacement des anciennes instances** (notamment délégués du personnel (DP) et comités d'entreprise (CE)) par une instance unique (CSE) **réduit mécaniquement le nombre de sièges à pourvoir et de mandats présents dans les entreprises de 50 salariés ou plus.**

Dans les plus grandes entreprises, le nombre minimal légal d'élus au CSE est sensiblement inférieur à celui, cumulé, des anciennes instances représentatives. Dans les entreprises de taille moyenne, notamment celles de 50 à 199 salariés, souvent dépourvues de CE et dotées d'une délégation unique du personnel (DUP) voire exclusivement de DP au cours du cycle 2, la mise en place d'un CSE peut se traduire par une légère augmentation du nombre d'élus. Les nouveaux barèmes n'impactent pas en revanche les entreprises de moins de 50 salariés, qui disposaient initialement de peu d'élus.

- Les instances représentatives sont donc mises en place sur des périmètres un peu plus larges qu'auparavant, englobant plus souvent plusieurs établissements à la fois, lorsque la structure de l'entreprise s'y prête.
- Le recours au second tour de l'élection augmente également dans les entreprises de 300 salariés ou plus (+3,1 points, de 44,2 % à 47,3 %), pourtant massivement dotées de délégués syndicaux, et donc de sections syndicales (c'est le cas pour 89 % d'entre elles en 2021). **Les organisations syndicales rencontreraient des difficultés à trouver des salariés prêts à endosser les nouveaux mandats, dans un contexte où l'engagement dans les activités syndicales et globalement la participation des salariés aux élections professionnelles sont en déclin entre les deux derniers cycles électoraux.** Dans ces grandes entreprises, l'absence de quorum ou la présence de sièges non pourvus à l'issue du premier tour d'élection impliquent l'organisation d'un second tour.

Source : DARES, Les élections professionnelles dans le secteur privé - Entre les deux derniers cycles électoraux (2013-2016 et 2017-2020), des élus moins nombreux et des instances plus centralisées, février 2024, n°15.

« **La baisse de la couverture des entreprises par des instances représentatives du personnel** (IRP) survient en concomitance avec la mise en place du CSE à partir de 2018, instance élue unique qui recouvre l'ensemble des compétences des anciennes IRP. **L'étendue de ses prérogatives et responsabilités aurait découragé certains salariés et élus, dans un contexte de diminution du nombre réglementaire d'élus et de centralisation accrue des CSE dans les entreprises multisites** : ainsi, la forte progression des carences totales entre les deux derniers cycles électoraux de 2013-2016 et 2017-2020 peut expliquer, en partie, l'augmentation de la part d'entreprises non dotées d'IRP. La désignation de délégués syndicaux, liée au résultat des élections professionnelles depuis la réforme de la représentativité syndicale en 2008, est impactée par leur diminution » .

Source : DARES, Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2022 - Une érosion qui se poursuit, mars 2024, n°17.

QUELQUES CHIFFRES

- **En 2019, 48% des entreprises ont déclaré avoir organisé une élection professionnelle, contre 26,9% en 2022.**
- **En 2021, 38,9% des entreprises étaient dotées d'un CSE.**
- **En 2022, 36,2% des entreprises sont couvertes par au moins une instance représentatives du personnel**, une part en baisse de près de 8 points depuis 2018.
- En 2022, 10,9 % des entreprises ont disposé d'au moins un délégué syndical au niveau d'un établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES), représentant 56,6% des salariés .
- **L'implantation de délégués syndicaux, en net rempli entre 2018 et 2020,** s'est redressé en 2021 puis s'est maintenue en 2022, concernant autour de **11% des entreprises.**

Sources : DARES, Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2021 - Moins d'instances élues mais plus d'implantations syndicales, juin 2023, n°32. DARES, Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2022 - Une érosion qui se poursuit, mars 2024, n°17.

En 2021, **92,2 % des entreprises pourvues d'un CSE échangent avec ce dernier en dehors de la négociation d'accords collectifs. Le thème le plus abordé est alors la santé, la sécurité et les conditions de travail, avec 69,3 % des entreprises concernées en 2021*.**

C'est particulièrement le cas dans les entreprises de 500 salariés ou plus, où cette part s'élève à 92,2%, et dans certains secteurs comme l'industrie (75,9 %) et les activités financières et d'assurance (72,7%).

La **stratégie économique et financière** ainsi que **la politique sociale de l'entreprise sont également régulièrement abordées dans les échanges avec le CSE :** la moitié des entreprises qui sont dotées de cette instance abordent l'un de ces sujets.

Source : DARES, Quelle place occupe le comité social et économique dans le champ des relations sociales en entreprise ?, avril 2024, n°22.

LES MISSIONS DU CSE

Quel que soit le nombre de salariés dans l'entreprise, les principales missions du CSE sont de :

- **Représenter les salariés et porter, auprès de l'employeur, les réclamations individuelles ou collectives,**
- **Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail et réaliser des enquêtes relatives aux accidents du travail, aux maladies professionnelles ou à caractère professionnel,**
- **Accéder, à cette fin, à certains documents obligatoires tenus par l'employeur et consultation sur certains sujets,**
- Disposer du **droit d'alerte** en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent,
- **Saisir l'inspection du travail** de toutes les plaintes et observations portant sur l'application des dispositions légales dont le CSE est chargé d'assurer le contrôle,
- **Accompagner l'agent de l'Inspection du travail et l'employeur lors de visites** (1 élu du CSE).

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose de missions supplémentaires :

- **Assurer l'expression collective des salariés.** Les intérêts des salariés sont pris en compte dans les décisions portant sur :
    - La gestion, l'évolution économique et financière de l'entreprise,
    - L'organisation du travail, formation professionnelle et techniques de production.
- **Être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise**, notamment sur :
    - Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
    - La modification de son organisation économique ou juridique,
    - Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle,
    - L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
    - Les mesures prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des malades, des accidentés, des invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail,
    - Les conséquences sur l'environnement de ces mesures.
- **Formuler**, à son initiative, **toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, les conditions de vie dans l'entreprise** et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.
- **Examiner**, à la demande de l'employeur, **toute proposition de nature à améliorer les points précédents.**
- **Être consulté sur :**
    - Les orientations stratégiques de l'entreprise,
    - La situation économique et financière de l'entreprise,
    - La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi,
    - La mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés,
    - La restructuration et compression des effectifs,
    - Le licenciement collectif pour motif économique,
    - L'offre publique d'acquisition,
    - Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

EN SYNTHÈSE

Les représentants du personnel au CSE :

- **Présentent les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur,**
- **Veillent à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise,**
- **Promeuvent l'amélioration de la santé, la sécurité et des conditions de travail (SSCT) dans l'entreprise et réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.**

LES ATTRIBUTIONS SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE

L'**employeur** prend les **mesures nécessaires** pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.**

Il a l'obligation de (Art. L. 4121-1 et suivants du code du travail) :

- Mener des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité
- Conduire des actions d'information et de formation,
- Mettre en place une organisation avec des moyens adaptés.

CSE

Les **représentants du personnel contribuent à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité, à la prévention des risques professionnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.**

- Ils veillent à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces matières,
- Ils analysent et enquêtent,
- Ils peuvent exercer un droit d'alerte.

UN LARGE PÉRIMÈTRE DE TRAVAIL AUTOUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Relations de travail (collègues, hiérarchie, public, sous-traitants...)
Compétences **Organisation du temps de travail** Outils, équipements
Prévention de la désinsertion professionnelle **Charge de travail**
Management Conditions de travail Organisation du travail
Maintien en emploi Contenu du travail **Ambiance de travail**
Poste de travail, aménagement Caractéristiques des personnes
Équilibre entre vie personnelle (âge, santé, genre...)
et vie professionnelle

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) :

La CSSCT est une commission spécifique créée au sein du CSE qui traite des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail. Elle est :

- obligatoirement mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés,
- obligatoire dans les entreprises à risques particuliers quel que soit l'effectif de l'entreprise.

La CSSCT est :

- présidée par l'employeur ou son représentant,
- et compte au minimum 3 représentants du personnel qui doivent être membres du CSE,
- au moins 1 représentant doit appartenir au second collège ou si nécessaire au 3ème collège (titulaire ou suppléant).

Les missions de la CSSCT :

Elle exerce, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité concernant la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Dans le cadre de ses attributions, la CSSCT ne peut pas recourir à un expert.

Elle ne dispose pas des attributions consultatives du CSE.

Dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la CSSCT est compétente, par exemple, sur les points suivants :

- analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes,
- amélioration de l'accès des femmes à tous les emplois et résolution des problèmes liés à la maternité,
- adaptation et à l'aménagement des postes de travail pour faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle,
- proposition de toute initiative qu'elle estime utile et notamment des actions de prévention des risques psychosociaux.

L'ensemble de la délégation du personnel de la CSSCT au CSE bénéficie d'une formation santé, sécurité et conditions de travail.

ZOOM SUR... LE CHSCT ET LA CSSCT :

En 2017, 59,1% des entreprises disposaient d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), contre 35% en 2022.

L'implantation des Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) plafonne dans les entreprises d'au moins 300 salariés où elle est obligatoire 83,9 % alors qu'en 2017 92,4% .

Source : DARES, Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2022 - Une érosion qui se poursuit, mars 2024, n°17.

LE CSE, UN ACTEUR DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Les organisations syndicales représentatives ont le monopole de la négociation d'entreprise par l'intermédiaire :

- de délégués syndicaux,
- de salariés mandatés par celles-ci.

Néanmoins, en leur absence, les élus du CSE peuvent devenir acteurs de la négociation collective pour les accords relatifs à des mesures dont la mise en œuvre n'est pas subordonnée par la loi à un accord collectif (ex : forfait annuel en jour).

Négocier c'est résoudre ensemble un problème commun ou déterminer les règles organisant le travail et les relations de travail.

Le fonctionnement est celui-ci :

1. La négociation d'un accord s'effectue entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux

2. En l'absence de délégué syndical au sein de l'entreprise :

Dans les entreprises de moins de 11 salariés ou de 11 à 20 salariés dépourvues de CSE	**Dans les entreprises de 11 à 49 salariés**	**Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**
L'employeur négocie avec :		
> L'employeur peut **proposer aux salariés un projet** Pour être valable, le texte devra être approuvé par les 2/3 du personnel consulté par référendum.	> **un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative** L'accord devra alors être approuvé par la majorité des salariés par référendum ; ou > **avec un membre du CSE mandaté ou non par une organisation syndicale représentative** L'accord devra être ratifié signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.	> **un membre du CSE mandaté par une organisation syndicale représentative** => L'accord devra alors être approuvé par la majorité des salariés par référendum ; > **à défaut avec un membre du CSE non mandaté** L'accord ne peut porter que sur les mesures qui ne peuvent pas être mises en œuvre autrement que par accord collectif (tous les thèmes qui peuvent être mis en œuvre par un plan d'action ou une décision unilatérale en sont donc exclus) L'accord devra être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles ; > **à défaut avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative en l'absence de CSE ou de volontaire parmi ses membres.** L'accord devra être approuvé à la majorité par référendum.

LES THÈMES ABORDÉS DANS LES NÉGOCIATIONS :

En **2021,** les négociations et accords conclus ont été abordés sur les thèmes suivants :

1. Les salaires et primes font l'objet de négociation dans 10,6% des entreprises. 68,4 % des entreprises ayant ouvert des négociations sur ce thème ont conclu un accord sur les salaires et primes.

2. Les conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, télétravail, etc.) sont abordées par 6,5% des entreprises dans les négociations. 64,5% des entreprises ayant ouvert des négociations sur ce thème ont conclu un accord sur les conditions de travail.

3. Le temps de travail (durée, aménagement, heures supplémentaires, forfaits, etc.) est abordé par 6,5% des entreprises dans les négociations. 73,7% des entreprises ayant ouvert des négociations sur ce thème ont conclu un accord sur ce sujet.

4. L'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne entreprise, etc) fait l'objet de négociation dans 5,8% des entreprises. 85,7% des entreprises ayant ouvert des négociations sur ce thème ont conclu un accord sur l'épargne salariale.

5. L'égalité professionnelle femmes/hommes est abordée par 4,3% des entreprises dans les négociations. 71,6% des entreprises ayant ouvert des négociations sur ce thème ont conclu un accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes.

6. L'emploi est abordé par 2,9% des entreprises dans les négociations. 66,6 % des entreprises ayant ouvert des négociations sur ce thème ont conclu un accord en matière d'emploi.

7. La protection sociale est abordée par 2,3% des entreprises dans les négociations. 70,4% des entreprises ayant ouvert des négociations sur la protection sociale ont conclu un accord sur ce thème.

8. La formation professionnelle fait l'objet de négociation dans 2,2% des entreprises. 40,7% des entreprises ayant ouvert des négociations sur la formation professionnelle ont conclu un accord ;

9. La représentation du personnel, le droit syndical et de la négociation (élections, mise en place d'un CSE, formation des élus, etc.) font l'objet de négociation dans 1,9% des entreprises. 61,1% des entreprises ayant ouvert des négociations sur ce thème ont conclu un accord sur la représentation du personnel, le droit syndical et de la négociation.

13,7% des entreprises qui appartiennent à un groupe ont été concernées par des négociations tenues au niveau du groupe et 62,1% ont également eu des négociations d'entreprises.

L'épargne salariale est le thème le plus abordé des accords de groupe (28%).

La représentation du personnel, le droit syndical et de la négociation (élections, mise en place d'un CSE, formation des élus, etc.) **font l'objet de négociation collectives dans 1,9% des entreprises.** Les entreprises ayant conclu ce type d'accord emploient 8,9% des salariés, 61,1% des entreprises ayant ouvert des négociations sur ce thème ont conclu un accord à ce sujet.

Source : DARES, La négociation collective d'entreprise en 2021- Regain de dynamisme après la crise sanitaire, juin 2023, n°33.

DROITS ET MOYENS :

> Dans les entreprises de 11 à 49 salariés :

- Réunions CSE
- Recevoir information/communication de documents

Les élus disposent :

- **d'un crédit d'heures :**

  > 10 heures par mois et par élu dans les entreprises de moins de 50 salariés.

  > Un accord peut augmenter le crédit d'heures légal ou prévoir un crédit d'heures pour les suppléants.

  > Le temps passé par les représentants du personnel aux réunions avec l'employeur ne s'impute pas sur ce crédit et est payé comme temps de travail.

  > Les représentants peuvent à leur gré utiliser leur temps de délégation pour exercer leurs missions sous réserve d'en informer préalablement l'employeur ou le responsable (présomption de bonne utilisation).

  > Le crédit d'heures est individuel mais peut être mutualisé entre certains ou tous les membres du CSE (titulaires et suppléants). Une information préalable et écrite à l'employeur est obligatoire, dans la limite de 15 heures par personne et par mois.

  > Le crédit d'heure est mensuel mais il est possible de l'annualiser ou de le reporter d'un mois sur l'autre dans la limite de 15 heures par personne et par mois et une information préalable et écrite à l'employeur est obligatoire.

- **Du droit de se déplacer dans et hors de l'entreprise,**
- **D'un local et des équipements nécessaires,**
- **De la possibilité de participer à une formation SSCT.**

> Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

- Un règlement intérieur
- Un secrétaire et un trésorier du CSE
- Des commissions dont la commission SSCT si 300 salariés
- Deux budgets : budget fonctionnement, budget œuvres sociales
- Réunions CSE

Pour les élus :

> Formation économique

> Droit à l'expertise

ZOOM SUR... LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE) :

34% des entreprises pourvues d'un CSE disposent d'une BDESE, censée être le point d'accès privilégié à l'information des élus du personnel.

La mise à disposition de la BDESE est plus fréquente dans les entreprises de grande taille (de 100 à 500 salariés). Elle n'est pas majoritaire (48,1 %) dans les entreprises de 50 à 99 salariés pourvues d'un CSE, où elle est pourtant obligatoire

Source : DARES, Quelle place occupe le comité social et économique dans le champ des relations sociales en entreprise ?, avril 2024, n°22.

ZOOM SUR... LA VISIO-CONFÉRENCE EN CSE :

Parmi les entreprises pourvues d'un CSE, **37,8 % ont recours à la visio-conférence afin de consulter ou réunir des représentants du personnel.** Les pratiques acquises durant la crise sanitaire semblent s'être ancrées au moins partiellement. **Le recours à la visio-conférence s'accroît avec la taille de l'entreprise : 83,1 % de celles de 500 salariés ou plus** sont concernées, contre **28,2 % des entreprises de 10 à 49 salariés.**

Source : DARES, Quelle place occupe le comité social et économique dans le champ des relations sociales en entreprise ?, avril 2024, n°22.

Les **représentants du personnel** sont des **salariés protégés** afin de garantir une liberté de parole et d'actions par rapport à l'employeur.

3. DES REPÈRES POUR UN CSE DYNAMIQUE PARTICIPANT ACTIVEMENT À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour qu'un CSE fonctionne bien, c'est-à-dire que les personnes qui siègent au CSE (Direction et Représentants du personnel) exercent pleinement ce pour quoi le CSE a été créé, plusieurs éléments doivent être réunis quel que soit le secteur d'activité ou le nombre de salariés de l'entreprise.

De ce fait, il est important de s'appuyer sur 4 niveaux de repères.

1 LES FONDATIONS DU CSE

Les fondations du CSE correspondent au socle de base pour qu'un CSE fonctionne et il s'agit du niveau primordial minimal pour le fonctionnement du CSE.

Niveau 1

- Les élus du personnel sont consultés sur les 3 grandes consultations (Orientations stratégiques et leurs conséquences, Situation économique de l'entreprise, Politique sociale de l'entreprise),
- Le dialogue est ouvert et équilibré permettant de poser et résoudre les problèmes,
- Les élus sont perçus comme représentatifs,
- Les représentants du personnel sont volontaires,
- Le Président du CSE est engagé dans le dialogue social,
- Des valeurs communes sont partagées,
- Le rôle de chacun, Direction & Représentants du personnel, est respecté par l'autre partie,
- Un CSE est mis en place dès 11 salariés dans l'entreprise.

2 LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DU CSE

Les conditions de réussite du CSE sont tous les éléments qui permettent à ce que Direction et Représentants du personnel au CSE puissent travailler ensemble pour viser un ou des enjeux communs au service de la performance d'entreprise et pour améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail des salariés.

Il s'agit d'un niveau supplémentaire nécessaire pour un fonctionnement optimal du CSE pour passer de l'information, de l'échange à l'identification d'actions et à leur suivi.

Niveau 2

- Un dialogue économique ET social est incontournable,
- Des échanges existent en réunion CSE et des décisions sont prises,
- Les décisions prises en CSE sont suivies et valorisées,
- Des échanges formels et informels cohabitent,
- Les moyens sont adaptés aux actions,
- Une analyse de documents, chiffres, questions, est réalisée entre les séances du CSE,
- Une information de qualité est transmise,
- Les réunions CSE sont planifiées et préparées,
- La Santé au travail est abordée et promue en CSE,
- Une coordination est faite entre les réunions CSE et les autres espaces de dialogue,
- L'encadrement (managers) est sensibilisé aux rôles et missions du CSE,
- La direction et les élus sont formés au dialogue social,
- Des priorités ont été fixées en CSE,
- Les règles et les choix de fonctionnement du CSE vont au-delà des aspects réglementaires,
- Le CSE a été créé "sur mesure" pour un dialogue social qualitatif,
- Des discussions ont eu lieu avant la mise en place du CSE.

3 LES CONDITIONS DE DYNAMISME DU CSE

Niveau 3

Ce sont tous les éléments qui permettent de faire du CSE une instance active, ancrée sur la réalité et les actualités de l'entreprise, de dépasser le rôle peu flatteur de chambre d'enregistrement d'informations.

Il s'agit d'un niveau additionnel nécessaire pour que le CSE soit une instance « vivante » et un atout pour l'entreprise et les salariés.

- Solliciter la participation de partenaires en CSE en fonction des sujets (SPST/médecine du travail, CARSAT, inspection du travail, OPCO, mutuelle…),
- Traiter les sujets d'actualité propres à l'entreprise,
- Partir des remontées des collaborateurs,
- Utiliser l'intelligence collective.

4 LES BONNES PRATIQUES

Niveau 4

Il s'agit des éléments qui font qu'un CSE se réunit dans de bonnes conditions et permettent des échanges et discussions dans l'objectif d'allier Qualité de Vie et des Conditions de Travail et Performance d'entreprise au travers d'actions portées et réalisées dans le cadre du CSE. Ce sont des éléments qui vont de soi mais qui concrètement sont bien souvent très peu mis en œuvre.

Il s'agit du dernier niveau complémentaire pour que le CSE soit un espace de travail agréable, propice aux échanges contradictoires ou convergents et à la valorisation des travaux réalisés dans le cadre de cette instance.

- Planifier,
- Préparer,
- Échanger et décider,
- Suivre et valoriser la progression des travaux réalisés en CSE,
- Communiquer conjointement, Direction & Élus du personnel, sur l'avancée des priorités et projets CSE auprès des collaborateurs,
- S'appuyer sur les valeurs communes pour co-construire.

Vous souhaitez approfondir le sujet et être accompagné sur le dialogue social, sur le CSE ou les négociations collectives ?
Contactez l'Aract Normandie !

www.anact.fr/normandie
in : Aract Normandie

ARACT NORMANDIE

Site de Caen :
12, rue Ferdinand Buisson - 14280 Saint-Contest
Tél : 02 31 46 13 90

Site de Rouen :
108, avenue de Bretagne - 76100 Rouen
Tél : 02 32 81 56 40

Publication de l'Aract Normandie (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail)
Juillet 2024 - Crédits photo : Flaticon