

OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN PLACE DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (CSE)

Dans le cadre de vos missions, vous êtes concernés par la mise en place du CSE. Celle-ci bouleverse les pratiques du dialogue social. Vous souhaitez comprendre cette fusion, connaître son fonctionnement, les moyens qui lui sont alloués et vous approprier les méthodes de négociation nécessaires à sa mise en place ? Un impératif s'impose : connaître vos marges de manœuvre et être formé aux méthodes de négociation.

Technologia Expertises vous propose **les 10 actions prioritaires** à mener pour la **mise en place de votre CSE...**

- 1. VEILLER** à ce que le CSE confie des missions et attributions précises et détaillées à la commission santé sécurité et conditions de travail. Egalement prévoir les moyens adaptés et nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Enfin, comprendre le rôle de la Direccte.
- 2. NÉGOCIER** des moyens adaptés pour que les représentants du personnel puissent accomplir au mieux leurs missions, par exemple un nombre de crédits d'heures supplémentaire pour les élus en charge du Bureau du CSE (Secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier...).
- 3. PRÉVOIR**, dans un accord majoritaire, la présence des suppléants afin de permettre à ceux-ci, en cas d'absence des titulaires, de participer aux débats et de représenter efficacement les salariés.
- 4. NÉGOCIER**, en adéquation avec les activités de l'entreprise la représentation du personnel et éviter les découpages qui ne permettraient pas une représentation efficace de tous les salariés de l'entreprise (Art. L2315.1.).
- 5. VEILLER** à ce que les délais consacrés aux négociations collectives ou aux procédures d'information-consultation régulières ou ponctuelles, soient respectueux et adaptés pour la mise en place d'un dialogue social efficace.
- 6. VEILLER**, en cas de recours à expertise, que celle-ci comprenne en plus du volet comptable, un volet relatif à la prévention en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.
- 7. ORGANISER** les missions dévolues au CSE entre les représentants du personnel et veiller à ce que les suppléants soient informés de l'activité au sein du comité tout au long du mandat.
- 8. PROPOSER DE NÉGOCIER** la mise en place de représentants de proximité afin de préserver un lien avec le travail réel et revendiquer des propositions de prévention en matière de santé et de sécurité qui mobiliseront les salariés. Tant en maîtrisant le choix de ces élus qui pourraient ne pas être membres du CSE.
- 9. PRÉVOIR** dans les accords collectifs majoritaires négociés une clause de suivi et de révision pour que les modalités pratiques puissent être adaptées à la mise en œuvre des dispositions. Il est possible de prévoir un suivi et une révision des moyens mis à disposition des représentants du personnel pour qu'ils puissent être adaptés tout au long du mandat.
- 10. CRÉER** un réseau bienveillant social qui privilégie la libre expression, l'entraide et le bien-être des salariés.

Technologia Expertises a recensé les idées reçues sur le CSE et attire votre attention sur

les principales erreurs à éviter.

IDÉE
REÇUE
n°1

**Négocier les accords sans
préparation en amont.**

Il faut au contraire anticiper les négociations qui sont parfois très complexes.

IDÉE
REÇUE
n°2

**Avoir une position majoritaire
puissante et ne pas anticiper
l'impact de la loi sur
le nombre d'élus.**

Au contraire, il faut s'organiser devant la diminution du nombre d'élus et la variété des activités. Les ordonnances vont sans aucun doute morceler le paysage syndical.

IDÉE
REÇUE
n°3

**Penser que les ordonnances
vous déterminent
sans pouvoir agir.**

Des leviers demeurent tant au niveau des lois européennes, du BIT, ou par obligation qui pèse sur l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

IDÉE
REÇUE
n°4

**Ne pas définir les missions
de la commission santé sécurité
et conditions de travail.**

Les membres du CSE ne sont pas des « ingénieurs sécurité » et de la santé. Leur rôle les incite pourtant à procéder à l'analyse des risques professionnels, ce qui pourrait les exposer en cas d'accident du travail et/ou de maladie professionnelle à la mise en cause de leurs responsabilités.

IDÉE
REÇUE
n°5

**Permettre ou faire usage,
en relai de l'employeur, de la
pratique du référendum.**

Dans certains pays, comme aux Etats-Unis, la création d'une section syndicale ne peut se faire qu'après avoir fait voter par référendum l'ensemble des salariés qui doivent se prononcer à la majorité confirmée. Le procédé du référendum pourrait, à terme, se retourner contre les organisations syndicales.

IDÉE
REÇUE
n°6

**Accepter le transfert des reliquats
budgétaires des budgets
fonctionnement et activité
culturelle et sociale du CSE.**

Attention en l'absence de transfert, et en cas d'épuisement du budget de fonctionnement du CSE, l'employeur devra prendre en charge les expertises CSE à hauteur de 100%. Il faut donc privilégier une gestion saine du budget de fonctionnement en cloisonnant les dépenses et en les ordonnant dans les débuts d'annexe.

IDÉE
REÇUE
n°7

**Ne pas faire de bilan d'activité
du CSE auprès des salariés.**

Il faut dans la mesure du possible favoriser la communication pédagogique auprès du personnel et rendre des comptes sur l'activité du CSE tout au long du mandat.

IDÉE
REÇUE
n°8

**Ne pas favoriser l'entente
au sein du CSE entre
organisations syndicales.**

Il faut au contraire favoriser l'entente qui permet d'organiser au mieux les activités du CSE dans le respect des spécialisations (économique, santé, sécurité...)



**Vous souhaitez être accompagnés et être formés pour
comprendre le CSE et mener à bien vos négociations ?**

Technologia Expertises vous propose
des formations sur-mesure afin de s'adapter
à votre contexte et à vos attentes :

- Le passage du CE au CSE
- Fonctionnement du CSE
- Tenue sécurisée des comptes du CE (CSE)
- Se préparer à la négociation des accords d'entreprise