
La matinale des CE à Paris

PROGRAMME

Impact de la réforme du droit du travail sur les IRP	3
I. Le fonctionnement du nouveau CSE	3
II. Les missions et moyens d'actions du CSE	8
Ordonnances macron : la fusion des instances <i>un fonctionnement modifié, une communication à adapter</i>	12
I. Introduction : la refondation du dialogue social	12
II. La place centrale du PV de CSE dans un contexte d'instances fusionnées	13
III. L'importance du compte rendu de la Commission SSCT	16
IV. Renforcer l'action du CSE, à travers ses outils de communication	18
Séance de questions/réponses	20

INTRODUCTION

Caroline FRILING

Cabinet Legrand

Nous vous souhaitons la bienvenue à cette matinale, organisée conjointement par le Groupe Legrand et la société AB Report. Cette manifestation portera sur les ordonnances Macron et ses incidences sur les instances représentatives du personnel, en particulier sur la communication et les écrits. A cet effet, cet événement conjoint prenait tout son sens.

Le Groupe Legrand débutera cette matinale en abordant la question du CSE, avant de céder la parole à la société AB Report, qui s'exprimera sur les enjeux des procès-verbaux des réunions.

Arthur GEORGES

AB Report

Cette matinale fera l'objet d'un procès-verbal rédigé, par deux rédacteurs, en temps réel. Vous pourrez ainsi en profiter à l'issue de cette rencontre.

IMPACT DE LA REFORME DU DROIT DU TRAVAIL SUR LES IRP

I. Le fonctionnement du nouveau CSE

1. Rappel des IRP actuelles

Didier ESDRAS, Cabinet Legrand

Avant la mise en œuvre des ordonnances Macron, les instances représentatives du personnel se décomposaient de la manière suivante :

- **Les délégués du personnel (DP)**
Le rôle des délégués du personnel consiste à porter les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application de la législation du travail. Concrètement, ils réclament la bonne application du droit. Les DP disposent d'un crédit d'heures égal à 10 heures dans les entreprises comptant moins de 50 salariés et de 15 heures dans les entreprises comptant plus de 50 salariés. Enfin, le rythme des réunions est mensuel.
- **Les Comités d'Entreprise (CE)**
Le CE assure l'expression collective des salariés. Ses prérogatives portent également sur la gestion, l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle et les techniques de production. Les élus disposent d'un crédit d'heures égal à 20 heures. Enfin, le rythme des réunions est mensuel dans les entreprises comptant 300 salariés ou plus. Dans les entreprises comptant moins de 300 salariés, le CE peut se réunir tous les deux mois.
- **Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**
La vocation des CHSCT est de participer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.
- **La Délégation Unique du Personnel (DUP)**
La DUP rétrécie regroupe les DP et CE dans les entreprises qui emploient au moins 200 salariés. Les représentants du personnel disposent d'un crédit de 20 heures de délégation, le rythme des réunions ordinaires étant mensuel. La DUP élargie, quant à elle, regroupe les DP, CHSCT et CE dans les entreprises qui emploient au moins 300 salariés. Les représentants du personnel disposent d'un crédit de 20 heures de délégation, le rythme des réunions ordinaires étant mensuel.
- **Les Délégués Syndicaux (DS)**
Les DS représentent leur syndicat auprès du chef d'entreprise. A titre, ils portent les revendications, négocient les conventions et accords collectifs.

2. Présentation du CSE

Le Comité Social et Economique (CSE) tend à regrouper les instances CE, CHSCT et DP. Sa mise en place ne repose sur aucun seuil d'effectif, à la différence de la DUP élargie. La Délégation Unique du Personnel est un système facultatif, basé sur un choix de l'Employeur. Le CSE, quant à lui, est imposé par la loi.

Selon les ordonnances Macron, les instances, qui fusionneront, disparaîtront au gré des élections professionnelles et, au plus tard, le 31 décembre 2019. Jusqu'à la fin 2017, la prorogation des mandats est automatique. Ensuite, il est possible de proroger pendant une année au maximum. Pour les élections prévues entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018, les employeurs peuvent mettre en place le CSE immédiatement, soit proroger les mandats pendant un an, soit en avril 2019. Au plus tard, les CSE seront finalement créés le 31 décembre 2019.

Lors du basculement, il faudra veiller à la passation des biens, droits et créances. Tout le patrimoine est effectivement transféré du CE au CSE, automatiquement, sans versement de taxes à l'Etat. Au cours d'une dernière réunion, un inventaire devra être dressé. Lors de la première réunion du CSE, les membres décideront de l'affectation de ce patrimoine. Cette action peut être complexe ; n'hésitez donc pas à solliciter des experts pour vous accompagner.

Caroline FRILING

Le CE ou le CSE décideront de l'affectation, selon la 6^e ordonnance. Veillez donc à conserver toutes les affectations, sans vous dépouiller de vos budgets de fonctionnement et ASC. En effet, le budget de fonctionnement servira plus particulièrement au CSE pour son rôle économique. Généralement, ce rôle est moins bien connu des salariés, jusqu'au jour où une réorganisation intervient. Le cas échéant, le CSE peut solliciter un avocat ou un expert pour diligenter une expertise. Pour les salariés, il importe en effet que leurs emplois soient (bien) conservés. Nous vous alertons *in fine* pour éviter les « pressions » : n'oubliez pas votre rôle économique, lequel est primordial.

De la salle

La dévolution des biens existe d'ores et déjà. Je ne vois donc aucune nouveauté particulière.

Caroline FRILING

La 6^e ordonnance précise que les instances disposent de l'affectation des biens, en ces termes : « *Lors de leur dernière réunion, les instances mentionnées au premier alinéa décident de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur comité social et économique et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées. Lors de sa première réunion, le comité social et économique décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les instances mentionnées au premier alinéa lors de leur dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes. Les transferts de biens meubles ou immeubles prévus au présent article ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'Etat ni à perception de droits ou de taxes* ».

Lors de sa première réunion, le CSE peut décider d'affecter des réserves depuis le compte de fonctionnement vers le compte des ASC. Cette situation repose sur une décision du CE actuel ou, en cas de désaccord, sur une décision des membres du nouveau CSE.

Didier ESDRAS

Dans les faits, le CSE devra se réunir une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés. En outre, le nombre de mandats successifs est limité à trois, sauf dispositions différentes prévues par accord (fixé dans le protocole d'accord pré-électoral).

Les effectifs déterminent, par ailleurs, le nombre de titulaires et de suppléants. Un décret fixe également le nombre d'heures de délégation. A ce sujet, il convient de noter que les nombres d'heures de délégation

et d'élus pourront être fixés dans un accord d'entreprise. Il reviendra aux délégués syndicaux de négocier cet accord, sachant que le nombre d'heures de délégation ne peut être inférieur à 16 heures et que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, doit être au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

En somme, force est de constater que le nombre d'heures de délégation se réduira.

Caroline FRILING

Pour les élus siégeant dans une Délégation Unique du Personnel actuellement, les conséquences seront plus limitées, sachant que les instances représentatives du personnel sont déjà regroupées. L'effet sera plus grand pour les instances représentatives du personnel non regroupées. En l'occurrence, des gains d'heures seront possibles, mais assez marginalement.

Didier ESDRAS

Dans le cadre du CSE, le crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois, sans que cela ne conduise le représentant à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Le représentant doit en informer l'Employeur au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation.

A titre d'illustration, prenons l'exemple d'une base de 20 heures de délégation mensuelles. Un élu qui n'aurait pas utilisé l'ensemble de ces heures pourrait en reporter le solde, dans la limite de 30 heures.

En outre, les heures de délégation sont actuellement attachées au titulaire. Désormais, ces heures peuvent être mutualisées ou partagées avec un autre titulaire ou suppléant. Il convient néanmoins de souligner que la répartition ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Enfin, les membres doivent informer l'Employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Autre nouveauté : le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire. Par cette assertion, il faut comprendre que le suppléant ne pourra plus participer aux réunions du CSE en même temps que le titulaire, sauf en cas d'accord dérogatoire. Veillez donc à bien cadrer ce point avec votre employeur.

De la salle

Les heures de délégation ne concernent donc que les titulaires.

Caroline FRILING

Sauf en cas de partage, en effet.

Par ailleurs, la loi prévoit la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail. Des membres du CSE composeront cette instance, le CSE déléguant ses pouvoirs pour toutes les questions liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

A défaut d'accord d'entreprise, le temps passé aux autres réunions de commissions n'est pas déduit des heures de délégation dans la limite globale de :

- 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés ;

- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

Ces quotas s'entendent par an et par membre. Le temps non utilisé ne sera pas considéré comme du temps de délégation.

De la salle

Jusqu'à présent, le CHSCT pouvait ester en justice pour sa part.

Didier ESDRAS

Cette commission santé, sécurité et conditions de travail ne sera ni autonome ni indépendante.

Caroline FRILING

Le Président du CSE pourra, pour ce qui le concerne, se faire assister par trois collaborateurs, au maximum. Généralement, ces salariés appartiennent à la Direction des Ressources Humaines ou à la Direction Financière.

De la salle

A qui la Présidence de la commission santé, sécurité et conditions de travail sera-t-elle dévolue ?

Didier ESDRAS

Rien ne change, en la matière.

Caroline FRILING

Le Président peut donc se faire assister. Il peut ainsi décider de se faire accompagner par l'un de ses collaborateurs compétent sur les sujets relatifs à la santé, aux conditions de travail et à la sécurité.

Des nouveautés sont également à souligner concernant les délais de consultation. A défaut d'accord collectif (ou d'accord entre l'employeur et le CSE en l'absence de délégué syndical), le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif s'il ne s'est pas prononcé à l'expiration d'un délai de :

- 1 mois pour les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- 3 mois en cas d'une ou plusieurs expertises diligentées dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Pour les Comités Centraux d'Entreprise, la question de l'instance locale consultée se pose. Habituellement, le CCE est consulté sur les sujets touchant la marche générale de l'Entreprise.

A titre de précision, il est possible de fixer d'autres délais, par accord. La place de la négociation sera donc d'autant plus importante.

S'agissant des sujets relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, quatre réunions devront être, *a minima*, convoquées. L'Employeur pourra alors se faire accompagner d'un expert. Précisons qu'une réunion plénière ne durera pas nécessairement toute la journée. Les réunions seront toutefois plus lourdes dans le cadre du CSE, les instances étant regroupées.

Didier ESDRAS

L'ordonnance Macron fixe un cadre pour la commission santé, sécurité et conditions de travail. Ce cadre doit ensuite faire l'objet de négociations. Cette commission traitera, notamment, des problématiques relatives à la prévention des risques psychosociaux. A cet égard, elle devra bénéficier de moyens – pour les entreprises comptant plus de 300 salariés *a priori*.

De la salle

Quel serait l'intérêt pour l'Employeur de négocier des moyens supplémentaires ? Je crains qu'il applique les règles-plancher.

De la salle

Pour notre part, nous appartenons à un grand groupe. L'Employeur souhaite que les sujets spécifiques soient traités localement ; les sujets intéressant Clermont, par exemple, ne sont pas abordés dans une instance centrale.

Didier ESDRAS

Vous disposez également d'outils et de stratégies pour négocier. En pratique, les heures de délégation baissent. En contrepartie, les élus peuvent demander que le nombre de réunions augmente.

De la salle

Les représentants du personnel ne peuvent aller à la rencontre des salariés s'ils sont en réunion...

Didier ESDRAS

En effet, mais vous pourrez solliciter la convocation de réunions extraordinaires.

De la salle

La question, pour les élus, est celle de leur disponibilité vis-à-vis des salariés.

Didier ESDRAS

Je suis d'accord. L'objectif reste cependant de négocier plus d'heures que la loi.

Les moyens de la commission santé, sécurité et conditions de travail seront définis par accord. Ses membres sont nécessairement élus au CSE et doivent compter au moins un représentant du collège cadre. Les négociations relèvent des prérogatives des organisations syndicales et, à défaut, du CSE.

Par ailleurs, le rôle des représentants de proximité évoluera.

Le Conseil d'Entreprise porte, quant à lui, les attributions du CSE. Il est également le seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise (hors cas pour lesquels la loi fixe des modalités spécifiques de négociation). La validité d'un accord conclu par le Conseil d'Entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires ou à la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

S'agissant de la formation des élus, le droit à la formation économique de cinq jours pour les titulaires est maintenu. Les membres du CSE, ou le cas échéant les membres de la commission santé, sécurité et

conditions de travail, bénéficient d'une formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail afin d'exercer leurs missions sur ces sujets.

Il convient, par ailleurs, de noter que le CSE conserve deux budgets distincts.

- **Le budget Attributions Economiques et Professionnelles (dit de fonctionnement)**

Les moyens financiers du CSE ne sont pas (ou presque pas) augmentés. Ainsi, dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés, il représente 0,20 % de la masse salariale brute, quand il représente 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

- **Le budget Activités Sociales et Culturelles (ASC)**

Il est maintenu dans des conditions similaires à celles existantes aujourd'hui.

En pratique, l'assiette du calcul évoluera pour le calcul des budgets. Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite ne seront plus prises en compte. En revanche, les sommes versées dans le cadre de l'intéressement et de la participation seront intégrées à la formule de calcul.

Enfin, les excédents annuels pourront être transférés du budget de fonctionnement vers le budget AEP. Néanmoins, le CSE devra aussi financer des expertises.

II. Les missions et moyens d'actions du CSE

Caroline FRILING

Le CSE sera consulté sur des sujets ponctuels, tels que les réorganisations de service ou les restructurations avec compression des effectifs (moins de dix postes supprimés). Les délais sont alors préfixes. En parallèle, le CSE sera consulté sur trois blocs (orientations stratégiques, politique sociale, conditions de travail et emploi, situation économique de l'Entreprise). Dans le cadre de la consultation sur la situation économique, l'Employeur présente, notamment, l'utilisation du CICE une fois par an. Les élus sont également consultés sur le Crédit Impôt Recherche et le budget pour l'année à venir, en fonction des effectifs ou du chiffre d'affaires de l'Entreprise.

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi reprend tous les éléments ayant trait au social. Les élus sont également consultés sur la stratégie de leur groupe pour les trois années à venir. Pour ces consultations, l'Employeur devrait utiliser la Base de Données Economiques et Sociales (BDES). En outre, les consultations sur les comptes, la stratégie et la politique sociale sont menées au niveau central.

Le CSE pourra se faire accompagner, en particulier d'un expert comptable pour l'examen des comptes. Depuis plus de 30 ans, le Groupe Legrand accompagne ainsi les CE. Le cas échéant, le délai de consultation est porté à deux mois. L'expert a accès à l'ensemble des documents, à l'instar d'un commissaire aux comptes.

Précisons que les frais sont intégralement pris en charge par l'Employeur pour les missions relatives aux domaines suivants :

- situation économique ;
- politique sociale ;
- licenciement collectif de 10 salariés et plus (PSE) ;

- identification d'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sein de l'établissement.

Si la politique sociale d'un établissement diffère de la politique sociale de l'Entrepris, le CSE peut solliciter un expert particulier. Le recours dépend d'un vote à la majorité des titulaires présents. Pour ce faire, il importe d'inscrire le point à l'ordre du jour. Le Président ne peut participer à ce vote. De même, il ne peut ni contester l'inscription du point, ni le vote en lui-même. En somme, l'Employeur ne peut finalement qu'accepter la décision de l'instance.

Le financement est partagé (le CSE supportant 20 % des frais) pour les autres missions, notamment celles qui concernent :

- le droit d'alerte économique ;
- les orientations stratégiques ;
- tout projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Faute de budget de fonctionnement suffisant, l'Employeur participe au financement. Le CSE ne devra également pas avoir transféré d'excédent vers le budget ASC. Sinon, l'Employeur ne financera pas le complément.

De la salle

Le Comité Central d'Entreprise ne dispose pas de budget en propre.

Caroline FRILING

Les Comités d'Etablissement affectent une partie de leur budget, par accord.

De la salle

Il importe de signer une convention, le cas échéant.

Caroline FRILING

Le Comité Central d'Entreprise ne disposant pas de budget, les CE devront participer au financement.

De la salle

Un accord des CSE sera nécessaire, en l'espèce. En région, une instance (un établissement) pourrait refuser sa quote-part.

Toutes les conditions sont réunies pour que les employeurs « tuent » les Comités Centraux d'Entreprise.

Caroline FRILING

Je vérifierai ce point ultérieurement.

De la salle

Les expertises diligentées par le Comité Central d'Entreprise portent sur l'Entreprise, et non sur un établissement en particulier. Les établissements peuvent donc refuser de participer.

Caroline FRILING

Tout dépend de vos préoccupations, en réalité.

Didier ESDRAS

Si un Comité d'Établissement refusait de participer, sa position serait politiquement risquée ; les salariés pourraient le lui reprocher.

De la salle

Dans les faits, les organisations syndicales se reportent la responsabilité entre elles.

Didier ESDRAS

En suivant cette logique à son terme, elles verront leurs résultats lors des prochaines élections... Ce jeu me semble très dangereux, alors que les salariés finiront par demander des comptes.

Caroline FRILING

L'Employeur dispose d'un droit de contestation.

Par exemple, les experts-comptables peuvent analyser les dix salaires les plus élevés. Habituellement, cette information n'est pas communiquée aux instances représentatives du personnel.

Didier ESDRAS

Les consultations périodiques du CSE sont maintenues. Toutefois, il sera possible de négocier sur :

- le contenu, la périodicité et les modalités des trois grandes consultations ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- la périodicité des consultations (maximum 3 ans) ;
- le nombre de réunions annuelles du comité (plancher de 6) ;
- les niveaux des consultations entre CSE d'établissements et CSE Central.

Caroline FRILING

Normalement, le CSE n'a rien à gagner en modifiant la périodicité des consultations. Une fois la limite franchie, revenir en arrière sera en effet très compliqué. Un CSE pourrait négocier un budget plus élevé en contrepartie de délais revus.

Dans les faits, le CSE peut communiquer sur une réduction budgétaire en fonction de l'évolution des effectifs. Lorsque la baisse résulte d'une négociation, la communication semble plus délicate.

De la salle

Pour notre part, notre CE a été particulièrement affecté par une diminution de la masse salariale. En l'occurrence, il est très important de communiquer auprès des salariés pour leur expliquer les raisons d'une révision des prestations en matière d'activités sociales et culturelles.

Didier ESDRAS

La mise en place du CSE affectera les modes d'organisation et la manière dont travaillent les représentants du personnel. Ces derniers devront gagner en professionnalisme, en utilisant les moyens à leur disposition. Conservez donc votre budget AEP. La formation sera l'un des outils pour gagner en efficacité. Nous vous invitons effectivement à solliciter tous les outils légaux à votre main.

Caroline FRILING

Les prérogatives des élus seront réduites. Ils devront, de ce fait, monter en professionnalisme. Le risque d'une perte de proximité avec les salariés existe par ailleurs, étant entendu que les heures dévolues seront revues à la baisse. Cette situation impliquera la nécessité de prioriser les thèmes à aborder. Toutes les problématiques CSST devront également faire l'objet d'une vigilance particulière.

Le règlement intérieur revêtera toute son importance. Votre rôle consistera, en outre, à bien négocier, sachant que les employeurs disposeront de moyens pour réduire votre action quotidienne. La négociation jouera en définitive une place névralgique.

De la salle

Qu'en est-il de la parité ?

Didier ESDRAS

A compter du 1^{er} janvier 2017, le principe de la parité doit être respecté à chaque élection. Sur chaque liste, il importe de retrouver un nombre d'hommes et de femmes proportionnel aux effectifs dans l'Entreprise.

ORDONNANCES MACRON : LA FUSION DES INSTANCES *UN FONCTIONNEMENT MODIFIE, UNE COMMUNICATION A ADAPTER*

Arthur Georges
AB Report

Notre partie sera plus pragmatique, recentrée sur le procès-verbal et les outils de communication à disposition du CSE.

I. Introduction : la refondation du dialogue social

Les délégués syndicaux et représentants du personnel devront s'emparer de nombreux sujets, pour encadrer les nouvelles pratiques par le biais d'accords d'entreprise. Les ordonnances Macron ouvrent en effet la possibilité de négocier, par voie d'accord d'entreprise, sur les nouvelles formes et modalités du dialogue social, à savoir :

- les attributions du CSE, dont les moyens évolueront ;
- les délais et déroulement des consultations ;
- l'organisation et le contenu de la BDES ;
- le décompte du temps passé en réunions plénières et en commissions ;
- la prise en charge des coûts de rédaction des PV, etc. ;
- le format du procès-verbal.

Le format du procès-verbal de CSE doit être discuté, réfléchi et inclus dans le champ de la négociation. Dans un contexte de refondation du dialogue social, le PV devient un support de communication crucial. Avec la multiplication des réunions de négociation, il importe, à travers le PV, faire vivre la discussion, acter les acquis et valider les engagements. Plus que jamais, le PV est le support matériel du suivi des prises de décision et devient un instrument de négociation. Sans trace écrite, négocier sera difficile... De plus, avec la professionnalisation des instances représentatives du personnel à l'œuvre depuis plusieurs années, il est important de présenter et valoriser, en particulier à travers le PV, les actions des élus sur les thématiques économiques et HSCT, autres que les seules ASC. En ce sens, le PV doit être vu et conçu comme un outil pédagogique, qui valorise et légitime l'action des élus.

Xavier COPPEE

Ce sujet renvoie directement à la communication des outils. Actuellement, il s'agit d'une question délicate. La fusion des élus implique, pour les élus, une réunion des instances représentatives du personnel et donc une nécessaire professionnalisation.

De la salle

Comment les représentants du personnel pourront-ils se professionnaliser ?

Xavier COPPEE

Cette professionnalisation des élus s'impose comme une réalité. La fusion des instances s'accompagne en effet d'une baisse des moyens. Les représentants du personnel devront donc bien négocier.

De la salle

La question d'attirer de jeunes élus se posera.

Arthur GEORGES

Des habitudes et connaissances ont été acquises au cours des précédentes années. Nous attirons votre attention, pour notre part, sur l'importance de la communication envers les salariés.

En résumé, les changements induits par les ordonnances Macron vont renforcer le besoin de communication vis-à-vis des salariés. Au-delà du PV de CSE, les instances devront penser à se doter de nouveaux outils de communication, rendus nécessaires par un nouveau formalisme de réunions (longueur et densité, variété des sujets, etc.) Les séances traiteront de sujets complexes et variés. La longueur des réunions impliquera, quant à elle, des frais de rédaction des procès-verbaux accrus.

II. La place centrale du PV de CSE dans un contexte d'instances fusionnées

1. L'utilité accrue du PV dans un contexte d'instances fusionnées

Arthur GEORGES

Un article paru dans Influence CE indiquait, en fin d'année 2014 : « *Souvent tactiques, politiques, stratégiques (...) les discussions tenues lors des réunions d'IRP sont essentielles à la représentation du personnel et à la défense des intérêts des salariés. De ce point de vue, le contenu et la forme du PV revêtent une importance cruciale, les séances plénières étant le seul lieu permettant d'acter et de faire vivre les décisions collectives prises au sein de l'instance.* »

Le PV reste un outil ; un instrument au service des élus. Avec l'entrée en vigueur des ordonnances Macron, le procès-verbal ne disparaît pas. Conformément à l'article L.2315-27 du Code du Travail, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois par mois, ce qui signifie au moins douze PV de CSE par an. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois tous les deux mois, ce qui signifie au moins six PV de CSE par an. Au moins quatre de ces réunions portent annuellement, en tout ou partie, sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Xavier COPPEE

Les commissions santé, sécurité et conditions de travail seront spécialisées, mais les textes ne déterminent pas leurs modalités de fonctionnement.

Arthur GEORGES

En outre, la fusion des instances entraîne une diminution des supports d'information. En effet, nous passons de deux ou trois PV pour le CE, les DP (le cas échéant) et le CHSCT à un PV unique pour l'ensemble du CSE. Néanmoins, le besoin d'information reste le même, voire se renforcera : les réunions seront plus

longues et plus techniques, mettant en regard des problématiques distinctes. Ainsi, les élus devront s'interroger sur la forme du PV pour en faire un outil de communication efficace.

Xavier COPPEE

Dans ce nouveau cadre, les Directions chercheront certainement à réduire le périmètre d'action des instances actuelles. Sur le terrain, nous constatons en effet que le nombre d'instances tend à baisser. Les élus assisteront à des réunions portant sur des périmètres plus vastes, avec des moyens réduits. Cette situation s'accompagnera d'une perte de proximité.

De la salle

Les rédacteurs de la société AB Report seront-ils accompagnés alors que le formalisme des réunions changera ?

Arthur GEORGES

La mise en page des PV évoluera certainement. La réflexion est à l'œuvre, et nous sommes ouverts aux retours et suggestions de nos clients.

2. Le rôle et la valeur du PV

Arthur GEORGES

Concrètement, le procès-verbal officialise les engagements de la Direction. Une fois approuvé, il prend une triple valeur :

- informative et d'archivage (pour consigner et acter les débats, figeant la mémoire de l'Entreprise) ;
- politique (en reportant la position d'une organisation syndicale vis-à-vis d'une mesure de la Direction, les consensus ou oppositions entre représentants du personnel, etc.) ;
- juridique (les engagements pris par l'Employeur peuvent être invoqués devant la justice).

3. Le procès-verbal reste une prérogative des élus

Arthur GEORGES

Conformément au Code du Travail, « *les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le Secrétaire dans un délai et selon des modalités définies par accord, à défaut, par décret. (...) Le procès-verbal est transmis à l'Employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal. Le décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances de l'instance* ».

La rédaction du procès-verbal est de la responsabilité seule et entière du Secrétaire de l'instance. La Direction n'a pas de prérogatives particulières sur l'établissement du procès-verbal. Le Code du Travail n'impose toujours pas de formalisme : les élus décident de la forme (style rédactionnel, mise en page) et du fond (document exhaustif ou synthétique) du procès-verbal de CSE.

4. L'enregistrement et la consignation des débats

Arthur GEORGES

Le Code du Travail n'encadre ni la forme, ni le fond des PV.

De la salle

Une fois approuvé, le PV doit-il être signé par le Président ?

Arthur GEORGES

Le Secrétaire est responsable du procès-verbal. Sa signature importe par conséquent. En l'absence de paraphe du Président, la valeur du procès-verbal ne s'en retrouve pas affectée.

Il est possible, pour la rédaction des procès-verbaux, de solliciter un prestataire externe. L'article D. 2315-27 du décret 29 décembre 2017 indique en effet que « *l'employeur ou la délégation du personnel du CSE peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances. Lorsque cette décision émane du CSE, l'employeur ne peut s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel au sens de l'article L. 2315-3 et qu'il présente comme telles. Lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure pour sténographier les séances du comité, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du comité social et économique. Sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du CSE en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier* ».

Le prestataire s'engage par conséquent sur l'exigence de confidentialité.

Les frais de rédaction des procès-verbaux sont supportés sur le budget AEP. Demain, les réunions seront plus longues. Les réunions de CHSCT étaient souvent prises en charge par les Directions. En l'absence de financement, la rédaction des procès-verbaux était souvent assurée par le Secrétaire. La question du financement se posera dans le cadre du CSE ; la réponse appartient aux élus.

De la salle

AB Report pourrait également proposer des forfaits inférieurs pour des réunions plus longues.

Arthur GEORGES

Nous devons nous adapter, en effet.

Le décret du 29 décembre 2017 n'imposant pas de format particulier quant au format du PV, rien ne change par rapport aux modalités antérieures. A défaut d'accord, le procès-verbal contient au moins le « *résumé des délibérations et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de réunions précédentes* ».

En ce sens, le PV peut aller de la transcription intégrale des débats au résumé d'une seule page. Il ne s'agit pas forcément d'un verbatim (soit une transcription mot à mot des débats, sans aucune valeur ajoutée). En somme, le choix appartient aux élus, qui peuvent opter pour :

- un compte rendu, lequel reprend toutes les informations dans un style adapté à l'écrit ;
- une synthèse, laquelle met en exergue les informations de premier plan, avec des débats plus structurés et mis en perspective.

Le délai de transmission prend tout son sens, alors que le Secrétaire doit envoyer les procès-verbaux dans les quinze jours suivant la réunion.

D'une manière générale, trois questions méritent d'être posées sur le rôle et l'utilisation du PV. S'agit-il d'un :

- simple outil d'enregistrement des débats ?
- document de travail ?
- support de communication efficace vis-à-vis des salariés ?

Pour un support de communication, nous vous préconisons de vous orienter vers la synthèse. En revanche, si vous cherchez une valeur d'archivage, privilégiez un compte rendu. En cette période charnière, un procès-verbal assez dense peut en effet être utile.

AB Report propose également un double niveau de retraitement pour une même réunion (compte rendu accompagné d'un flash), l'objectif étant d'assurer une communication rapide et efficace, puis, en parallèle, de disposer d'un document complet.

D'autres outils doivent être envisagés en appui du procès-verbal, à tout le moins temporairement. Le dialogue doit en effet être sécurisé.

En résumé, les ordonnances Macron n'emportent pas de révolution. Le procès-verbal de CSE sera toutefois le seul vecteur de communication obligatoire. Il sera donc indispensable de porter une attention privilégiée sur sa forme et son contenu. Seules quatre réunions acteront les sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

III. L'importance du compte rendu de la Commission SSCT

Xavier COPPEE

Les nouveaux CHSCT ont été mis en place dans le cadre des lois Auroux de 1982. La législation avait alors instauré le droit de retrait, ainsi que le droit à la formation pour les élus du CHSCT. En 30 ans, un processus de professionnalisation des élus s'est mis en œuvre. Soulignons, à cet égard, quelques dates du quinquennat de François Hollande, dont la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. La réforme des procédures de PSE date notamment de la LSE. De même, la loi a créé l'Instance de Coordination des CHSCT. Dans ce cadre, les sujets ont été regroupés au niveau national, mais, dans le même temps, les expertises ont été réduites au périmètre de cette instance.

Les ordonnances Macron entérinent la disparition du CHSCT, qui était jusqu'alors une instance autonome et indépendante. Chaque séance faisait l'objet d'un procès-verbal. Demain, cette obligation tombera pour la commission santé, sécurité et conditions de travail. Cette instance sera en effet une émanation du CSE.

Nous estimons que cette Commission aura un rôle central. De fait, l'article L 2315-37 du Code du Travail stipule que « *la commission SSCT mise en place par l'accord [...], peut se voir confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions reconnues au comité, que la commission exerce pour le compte de ce dernier* ». La commission santé, sécurité et conditions de travail pourra ainsi signer des contrats et ester en justice. De plus, l'obligation générale de sécurité, incombant à l'Employeur, subsiste, tel que le consacre l'article L. 4121-1 du Code du Travail.

Notons également la disparition du « H » pour Hygiène. Ce sujet devrait cependant toujours être abordé en CSE.

Avec les ordonnances Macron, le Document Unique demeure. Les problématiques de santé et de sécurité restent donc d'actualité. Nous pensons, notamment, à l'analyse des risques, la prévention, aux aménagements de poste, mais aussi aux accidents du travail, aux déménagements, aux réorganisations ou à l'instauration de nouveaux outils.

Les accords d'entreprise permettent de formaliser les moyens du dialogue social, ce qui emporte notamment les modalités des procès-verbaux.

En outre, le Secrétaire adjoint du Comité Social et Economique Central sera chargé des attributions en matière de SSCT ; il sera aidé par au moins deux membres du CSEC. Il occupera certainement un rôle de relais entre la Commission et le CSEC. Précisons que le Médecin du Travail, l'Inspection du travail et des experts pourront siéger dans la commission santé, sécurité et conditions de travail. Accessoirement, l'expert HSE disposera du droit de vote.

Suivant l'article L. 2315-41 du Code du Travail, « *les rapports des commissions sont soumis à la délibération du Comité* ». En lien avec l'article L. 2315-39 du Code du Travail, le CSE et la commission santé, sécurité et conditions de travail devraient pouvoir fonctionner dans les conditions actuelles. Dans les grands groupes, les commissions prennent la forme d'instances distinctes donnant lieu à des comptes rendus et/ou des rapports présentés en CE. La question de la finalité et du contenu du procès-verbal du CSE émerge dans ces conditions.

Dans tous les cas, un document structuré et systématique devra être soumis en CSE afin d'éclairer l'avis des élus du CSE sur les sujets relevant des prérogatives de la commission santé, sécurité et conditions de travail. Il nous semble important d'acter les échanges et engagements, mais aussi de disposer d'un support fiable en cas d'action engagée en justice. Nous vous engageons ainsi à faire attention au format du PV.

Arthur GEORGES

La commission santé, sécurité et conditions de travail portera une partie des attributions du CSE. Elle pourra ester en justice. Le procès-verbal, en tant que support des échanges, sera alors primordial.

De la salle

Les frais seraient alors pris en charge par le CSE.

Arthur GEORGES

La négociation prendra tout son sens. Selon les sujets, la Direction pourrait peut-être effectivement participer à la prise en charge des frais de rédaction.

Xavier COPPEE

Les élus, à l'instar des délégués syndicaux, auront la possibilité de négocier des moyens leur permettant de fonctionner, en séance plénière comme en commission. La question du budget sera donc névralgique.

Les comptes rendus des Commissions seront un outil de travail évitant de reprendre les débats. Il en va de l'efficacité des réunions du CSE, lesquelles seront plus longues et plus complexes.

Arthur GEORGES

Le procès-verbal du CSE pourrait systématiquement intégrer un compte rendu synthétique des commissions santé, sécurité et conditions de travail.

IV. Renforcer l'action du CSE, à travers ses outils de communication

1. Mieux communiquer face à une évolution législative d'ampleur

Arthur GEORGES

La réorganisation des instances et la définition de nouvelles règles du jeu :

- nécessitent d'améliorer la compréhension et la connaissance des salariés sur les évolutions qui sont à l'œuvre ;
- repositionnent le CSE comme un vecteur principal d'information vis-à-vis des salariés (désormais, il n'existera plus qu'un procès-verbal unique) ;
- amènent les élus à dépasser la vision traditionnelle du PV, lequel ne doit plus seulement être un outil de consignation des débats, mais un instrument au service de la négociation dans une période de transition.

Le procès-verbal a toujours été un outil dédié à l'information des instances représentatives du personnel. De nouveaux outils seront peut-être nécessaires aux CSE pour mieux communiquer.

2. Le sondage : mieux connaître les salariés et leurs besoins

Le contexte législatif évoluant, il convient de bien communiquer, mais aussi de savoir comment communiquer. Eu égard à la fragilisation des moyens des instances représentatives du personnel, il peut être opportun de sonder les salariés, d'une part pour comprendre leurs nouveaux besoins, les nouvelles attentes, leurs interrogations et, d'autre part, pour identifier d'éventuels futurs sujets à porter devant le CSE.

Le sondage pourrait prendre la forme d'un questionnaire en ligne. AB Report produit ainsi des *packages*, allant de la rédaction des questions à l'analyse des résultats, autour des activités sociales et culturelles, du fonctionnement du CSE, des déménagements et des conditions de travail. Ces *packages* doivent, bien entendu, être personnalisés en fonction des besoins. Enfin, les résultats feront l'objet d'une analyse synthétique, afin de définir les plans d'action à mettre en œuvre.

3. La newsletter : communiquer sur l'action du CSE

La *newsletter* permet une communication plus directe et ciblée, dans le cadre d'un document illustré de trois ou quatre pages, dont le but est de renforcer les actions du CSE. Au cours de l'année, il est important de définir les thèmes abordés pour éviter de « noyer » les informations. Ainsi, les *newsletters* doivent être limitées en nombre et en longueur. Par an, nous en préconisons entre trois et quatre. Cet outil se veut efficace en ce qu'il ne reprend pas l'intégralité des échanges et qu'il offre une présentation des actions mises en œuvre au profit des salariés et une vue thématique et resserrée de sujets souvent traités sur plusieurs réunions.

4. Le Mémento : mieux suivre et organiser les réunions de CSE

Le memento, format court d'une ou deux pages, s'impose comme une feuille de route et un document de travail, rédigé autour de cinq rubriques :

- les points reportés ;
- l'état d'avancement des sujets soumis en information-consultation ;
- la reprise détaillée des résultats des votes ;
- les engagements de la Direction ;
- toutes les demandes des élus formulées au cours de la réunion.

Le memento permet de dessiner un fil conducteur pour suivre les débats et préparer les réunions à venir. Cette présentation n'est pas exhaustive. Repensez, par exemple, la forme de votre site internet.

Enfin, comme je vous le rappelais, cette matinale fait l'objet d'une synthèse rédigée en temps réel, par deux rédacteurs de la société AB Report.

SEANCE DE QUESTIONS/REPONSES

De la salle

Le calendrier des informations légales a-t-il changé ?

Caroline FRILING

Le précédent calendrier ne tient plus. Désormais, il existe trois blocs de consultation. Force est de constater que certaines Directions ne consultent pas leurs instances représentatives du personnel. En ce qui concerne la politique sociale, des éléments sont disponibles dès le mois d'avril. En revanche, les éléments d'information sur la formation ne sont disponibles qu'en fin d'année. Nous vous préconisons donc de scinder la consultation en deux temps. Généralement, la consultation sur la stratégie est menée en début d'année.

Eventuellement, nous pourrions vous envoyer un calendrier, lequel ne se déploie plus au mois le mois.

De la salle

Les salariés des CE changeront-ils d'employeur ?

Caroline FRILING

Leurs contrats de travail seront effectivement transférés vers le CSE.

De la salle

Quand la présentation des comptes du CE pour l'année 2018 devra-t-elle avoir lieu, dans le cadre d'une mise en place du CSE à compter du 1^{er} janvier 2019 ?

Didier ESDRAS

L'intérêt est de fixer un délai assez bref, sachant que les relevés de compte de décembre 2018 ne seront pas disponibles avant le 10 janvier 2019. La présentation des comptes ne peut donc intervenir avant le mois de février 2019.

De la salle

La dévolution est-elle obligatoire ?

Didier ESDRAS

La loi prévoit un transfert des biens et contrats, en réalité. La personnalité changeant, les problématiques seront plus complexes, d'autant que les modalités en CE et CCE devront être prises en compte.

Pour notre part, nous voyons peu de points positifs à cette réforme.

De la salle

Nos comptes devront être clôturés avant la mise en place du nouveau CSE.

Caroline FRILING

Les élus acteront des décisions quant au transfert des biens, lesquelles devront être validées par les nouveaux élus.

Didier ESDRAS

En ce qui concerne la formation économique, les élus ont droit à cinq jours à la charge du CSE. Les modalités de la formation sécurité ne changeront pas, quant à elles.

Soulignons un point positif des ordonnances : pour les demandes de formation économique et syndicale formulées après le 1^{er} janvier 2018, la prise en charge de la rémunération sera intégrale par l'Employeur – ce qui n'était pas le cas auparavant.

La formation économique porte, en ce qui la concerne, sur les rôles et les attributions du CSE.

Par ailleurs, le CSE devra être composé d'un Secrétaire, d'un Trésorier, de titulaires et de suppléants. La loi prévoit toujours la possibilité de nommer un représentant syndical au CE.

Xavier COPPEE

La loi prévoit en outre la nomination obligatoire d'un Secrétaire adjoint pour la commission santé, sécurité et conditions de travail.

De la salle

L'ancienne équipe devra-t-elle anticiper la rédaction d'un règlement intérieur pour le CSE ?

Didier ESDRAS

L'obligation de doter le CSE d'un règlement intérieur existe, en effet.

De la salle

Le Secrétaire adjoint n'apparaît pas dans le règlement intérieur, par exemple. En l'espèce, peut-il être nommé dès la première séance ?

Didier ESDRAS

Certaines instances préféreront prendre du temps et, ainsi, du recul.

Arthur GEORGES

A mon sens, anticiper la rédaction d'un règlement intérieur est indispensable, alors que le CSE intègrera le CE, le CHSCT et les DP.

De la salle

Une élection anticipée des délégués du personnel peut-elle conduire à une mise en place du CSE ?

Didier ESDRAS

Partons de l'hypothèse de la disparition de tous les délégués du personnel. Le CE existerait encore. La mise en place du CSE ne serait donc pas anticipée.

De la salle

Une négociation pourra-t-elle être ouverte en cours d'année ?

Didier ESDRAS

Outre le protocole préélectoral, les délégués syndicaux ou le CSE auront la possibilité d'ouvrir des négociations. Distinguons les Négociations Annuelles Obligatoires en l'occurrence, qui sont bien différentes.

De la salle

Souvent, en fonction des sujets, les élus sont dépendants des délégués syndicaux.

Didier ESDRAS

Le conseil d'entreprise regroupe toutes les instances (CE, CHSCT, DP et délégués syndicaux). Les DS auraient peu d'intérêt à signer un accord diluant leurs prérogatives, en revanche.

De la salle

Lorsque les élus participent à une réunion plénière, leur crédit d'heures de délégation n'est pas affecté. Cette situation évoluera-t-elle ?

Didier ESDRAS

Une première version des ordonnances Macron prévoyait que les réunions internes ne s'appliquaient pas sur les heures de délégation. Cette disposition n'a pas été reprise finalement.

Xavier COPPEE

Le temps de délégation peut être soumis à la négociation. Bien souvent, la Direction conserve néanmoins la main sur le calendrier social.

De la salle

Les représentants syndicaux au CHSCT siègeront-ils toujours en commission santé, sécurité et conditions de travail ?

Didier ESDRAS

Toutes les modalités seront fixées par accord préélectoral. L'enjeu est triple : être informé, formé et accroître son niveau de professionnalisme.

Par ailleurs, les Négociations Annuelles Obligatoires évolueront. Désormais, la périodicité peut faire l'objet d'un accord, par exemple tous les deux ans. A défaut d'accord, la négociation restera annuelle. Quant à la consultation des élus, elle reste obligatoire.

De la salle

Les élections professionnelles seront-elles toujours organisées en deux temps ?

Didier ESDRAS

Je vous le confirme, le premier temps étant réservé aux organisations syndicales.

Synthèse réalisée en temps réel par la société AB Report

www.abreport.com

01 42 45 02 07

