

ORDONNANCES MACRON : LA FUSION DES INSTANCES

*Un fonctionnement modifié,
une communication à adapter*

- ▶ **1ère partie** : La place centrale du PV de CSE, dans un contexte d'instances fusionnées
- ▶ **2ème partie** : L'importance du compte rendu de la CSSCT
- ▶ **3ème partie** : Renforcer l'action du CSE, à travers ses outils de communication

Introduction : la refondation du dialogue social

► Les ordonnances Macron établissent de nouvelles règles de fonctionnement pour le dialogue social, mais elles ouvrent également la **possibilité de négocier**, par voie d'accord d'entreprise, sur de nombreux sujets :

→ **DECIDER DE MESURES DEROGATOIRES...**

- Attributions du CSE
- Délais et déroulement de la consultation
- Organisation et contenu de la BDES
- Décompte du temps passé en réunions plénières et en commissions
- Prise en charge des coûts de rédaction des PV, etc.

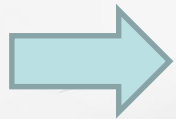
→ **... SANS OUBLIER DE REFLECHIR AU FORMAT DU PV**



Introduction : la refondation du dialogue social

► Le format du PV de CSE doit être discuté, réfléchi et inclus dans le champ de la négociation. **POURQUOI ?** ► Dans un contexte de refondation du dialogue social, le PV devient un support de communication crucial.

1. La multiplication des réunions de négociation : A travers le PV, il faut faire vivre la discussion, acter les acquis, valider les engagements



Le PV est le support matériel du suivi des prises de décision, **un instrument de négociation.**

2. Améliorer la reconnaissance de l'action des élus : avec la professionnalisation des IRP, il est important de présenter et valoriser à travers le PV les actions des élus sur les thématiques économiques et HSCT, autres que les seules ASC.



Le PV est un outil pédagogique, qui **valorise et légitime l'action des élus.**

► **Disposer d'un PV est indispensable, mais encore faut-il qu'il ait le BON FORMAT !**

Introduction : la refondation du dialogue social

► **CONSTAT** : les changements induits par les **ordonnances Macron** vont **renforcer le besoin de communication** vis-à-vis des salariés.



► **CONSEIL** : 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.)

à réfléchir et à penser entre élus





► **1^{ère} partie** : 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
2. Le rôle et la valeur du PV
3. Le PV reste une prérogative des Elus
4. L'enregistrement et la consignation des débats
5. Le format du PV

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

« 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.** »

Extrait article *Influence CE*, n° nov/dec 2014 – Rédigé par AB Report

- ▶ **LE PV RESTE UN OUTIL ; UN INSTRUMENT AU SERVICE DES ÉLUS**
- ▶ **AVEC L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES ORDONNANCES MACRON, LE PV NE DISPARÂT PAS !**

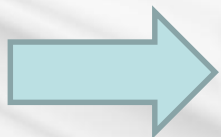
1. L'utilité accrue du PV, dans un contexte d'instances fusionnées

- article L2315-27 Code du Travail

« Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois par mois » → au moins 12 PV CSE par an

« Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois tous les deux mois » → au moins 6 PV 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, plus fréquemment en cas de besoin (...) ».



Au-delà des débats SSCT tenus en plénières de CSE, comment seront consignés les travaux de la commission Santé ?

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

- ▶ LA FUSION DES INSTANCES ENTRAINE UNE DIMINUTION DES SUPPORTS D'INFORMATION

AVANT

DP + CE + CHSCT = 2 ou 3 PV

APRES

CSE = PV UNIQUE

- ▶ ... MAIS LE BESOIN D'INFORMATIONS RESTE LE MÊME, VOIRE SE RENFORCE (RÉUNIONS PLUS LONGUES, PLUS TECHNIQUES, AVEC DES ENJEUX PLUS CONCENTRÉS)



*Le PV de CSE
est-il complet ?
Efficace ?*

2. Le rôle et la valeur du PV

Le Procès-Verbal officialise les engagements de la Direction

Une fois approuvé, il prend à la fois une valeur :

- ▶ **d'archivage et informative** (consigner et acter les débats, mémoire de l'Entreprise)
- ▶ **politique** (position d'une OS vis-à-vis d'une mesure de la Direction, consensus ou opposition entre représentants du personnel, etc.)
- ▶ **juridique** (les engagements pris par l'employeur peuvent être invoqués devant la justice)

Cour de Cassation, Chambre sociale 14 juin 1984

→ « *Les déclarations de l'employeur consignées dans le procès-verbal peuvent constituer un engagement unilatéral de sa part.* »

3. Le PV reste une prérogative des Elus

- Article L2315-35 du Code du Travail

« Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le Secrétaire dans un délai et selon des modalités définis 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.

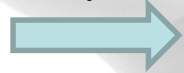
Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

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 PV est de la **responsabilité** seule et entière **du Secrétaire de l'instance**
- ▶ La **Direction n'a pas de prérogatives particulières** sur l'établissement du PV
- ▶ 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 PV de CSE.**

4. L'enregistrement et la consignation des débats

- ▶ Il est possible de faire appel à un prestataire extérieur pour la rédaction du PV de CSE



REDACTION + ENREGISTREMENT (1^{ère} mention : DA 2016 loi Rebsamen)

Art. D. 2315-27 du décret 29 décembre 2017

« 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 ».

AVANT : traditionnellement, **PV réunions CE ordinaires** → **budget AEP** (réunions CE extras = Direction)

CSE : réunions ordinaires plus longues + incorporent thématiques HSCT (ex-débats CHSCT)

Quid du financement CE ordinaires, plus longs (donc plus chers) ? ▶ A NEGOCIER !

4. Le format du PV

► Le décret du 29 décembre 2017 n'impose pas **de format particulier quant au format** du PV, comme cela était le cas auparavant.

➡ contient au moins le « résumé des délibérations et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de réunions précédentes »

- Le PV peut aller de la **transcription intégrale** au **résumé d'une seule page**.
- **Le PV n'est pas forcément un verbatim** (= transcription mot à mot des débats, sans aucune valeur ajoutée ; copier-coller du discours oral, à l'écrit)

Un choix qui appartient aux élus, qui peuvent opter pour :

► **un « COMPTE RENDU »** : **reprise complète des informations** orales, dans un **style adapté à l'écrit**

- répétitions et redondances supprimées
- syntaxe améliorée
- passages peu clairs reformulés

COMPTE RENDU
COMPLET



→ **Le discours oral est « nettoyé », pour un document complet, mais plus clair et plus lisible**

4. Le format du PV

Un choix qui appartient aux élus, qui peuvent opter pour :

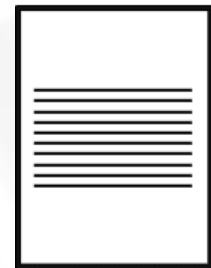
► **une «SYNTHESE » : sélection des informations importantes**

- des débats plus structurés (suppression des digressions)
- une information hiérarchisée (raisonnement explicité et problématisé)
- mise en avant des informations de premier plan (suppression des interventions secondaires, trop éloignées du sujet)

→ **Des PV plus faciles à lire : une information plus efficace ?**

→ **Des PV plus courts: à transmettre sous 15 jours par le Secrétaire**

SYNTHESE
CONCISE



4. Le format du PV

Art. D. 2315-26 du Code du Travail

➡ Le PV est transmis sous 15 jours et contient au moins le « résumé des délibérations »

« (...) le procès-verbal est établi et transmis à l'employeur par le Secrétaire du CSE **dans les 15 jours** suivant la réunion ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de quinze jours, avant cette réunion.

(...)

A défaut d'accord, le procès-verbal établi par le Secrétaire contient au moins le **résumé des délibérations** et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion. »



Capital pour les élus de bien **se mettre d'accord avec la Direction (et entre eux) sur le contenu et le format du PV.**



Se poser la **question du rôle et de l'utilisation du PV**

- ➡ simple **outil d'enregistrement** des débats (*mémoire de l'Entreprise*) ?
- ➡ **document de travail** (*et support des négos*) ?
- ➡ **support de communication efficace** vis-à-vis des salariés ?

4. Le format du PV



Bien souvent, les 3 à la fois !!!

4. Le format du PV

- PV outil de com et document de travail → **SYNTHESE**
- PV document d'archivage → **COMPTE RENDU**

PRECONISATION = des PV suffisamment fournis

- **Compte rendu amélioré** : 8 à 10 pages de texte/heure
- **Synthèse classique** : 6 pages de texte/heure



4. Le format du PV

ASTUCE et PAROLE D'EXPERT =

Le double retraitement de la réunion (1 réunion = 2 documents)

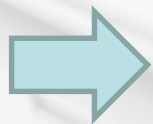
Si vous souhaitez conserver un PV complet (détails, archivage des débats, historique des échanges), tout en assurant une information rapide et sûre des salariés :

► coupler au compte rendu

+

une synthèse plus courte (ex : note de synthèse), pour permettre un accès rapide à l'information de premier plan.

EFFICACITE GARANTIE !



Avec des réunions mélangeant les sujets, plus complexes et avec plus d'enjeux, d'autres outils PEUVENT (DOIVENT ?) être envisagés en appui de la communication du CSE...



► Les ordonnances Macron n'emportent pas de grands changements sur la nature du PV, envisagé en tant que support des débats.

Mais  ► le PV du CSE est désormais le SEUL PV obligatoire des IRP

► Au regard de la refondation du dialogue social et de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'accords d'entreprise, il est donc indispensable de **porter une attention nouvelle au PV**, tant en ce qui concerne :

→ Les débats du **CSE**

→ Les débats de la **Commission SSCT**, qui ne seront plus obligatoirement retracés dans un PV comme l'étaient les débats du CHSCT.





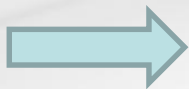
► **2^{ème} partie** : L'importance du compte rendu de la Commission SSCT

1. Eléments de rappel sur le CHSCT
2. Une instance disparaît, mais les problématiques HSCT perdurent
3. Formalisme de la future CSSCT, le PV en question

1. Quelques rappels sur les CHSCT

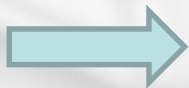
- ▶ La forme actuelle des CHSCT **date de 1982 (Lois Auroux)**, avec le remplacement des anciens CHS (créés en 1947).
 - Autres avancées sociales obtenues à cette époque : le **droit de retrait**, le **droit à la formation** des élus du CHSCT.
- ▶ Deux dates clés du quinquennat de François Hollande en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail :

14 juin 2013 (L.S.E) : création de l'IC-CHSCT



Une sorte de super CHSCT: des info-consultations en nombre réduit sur les projets inter-établissements (ex.: les PSE)

17 août 2015 (Loi Rebsamen) : extension fusion des IRP (CE + CHSCT + DP jusqu'à 300 salariés)



Un 2^{ème} pas vers la fusion des instances et la disparition des CHSCT.

2. Une instance disparaît, mais les problématiques HSCT perdurent

▶ UN DIALOGUE HSCT MOINS FORMALISÉ ...

AVANT

ORDONNANCES

APRES

CHSCT : instance autonome et indépendante, informée et consultée sur les sujets relevant de sa compétence. Les débats étaient consignés dans un PV.

CSSCT : disparition du CHSCT : la commission devient une émanation du CSE ; l'ordonnance Macron ne prévoit pas de PV ou de CR pour cette instance.

▶ ... MAIS QUI CONTINUE D'OCCUPER UNE PLACE CENTRALE

Article L 2315-37 du Code du Travail

« 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. »

2. Une instance disparaît, mais les problématiques HSCT perdurent

► Possibilité de disposer d'une CSSCT dotée de la personnalité morale

- L'instance peut signer des contrats (ex : expertises, rédaction des PV, etc.)
- L'instance peut ester en justice

► La commission SSCT conserve une place centrale dans le dialogue social

- L'obligation générale de sécurité de l'employeur demeure (L. 4121-1 Code du Travail)
- Les problématiques de santé et de sécurité restent d'actualité :

Analyse des
risques

Rôle de
prévention

AT/MP, RPS, etc.

Déménagements

Aménagement
des postes

Information

Réorganisations

Nouveaux outils

CONSEQUENCE DES ORDONNANCES MACRON: aucun PV prévu pour les commissions.



Comment rendre compte des travaux de la future CSSCT ? Quelles seront les modalités de son fonctionnement ?

Dans l'hypothèse où l'accord prévoit un CR, qui le rédigera et quel en sera le contenu ?

3. Formalisme de la future CSSCT, le PV en question

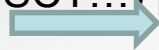
► Le cadre minimal

- ❑ Le Secrétaire adjoint du CSEC sera chargé des attributions en matière de SSCT; il sera aidé par au moins 2 membres du CSE
- ❑ Le Secrétaire adjoint aura un rôle de relais entre le CSEC et la CSSCT. En pratique, il présentera au CSEC les travaux de la Commission.
- ❑ **C. Trav, art. L. 2315-41** : « Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du Comité. »



► Un fonctionnement similaire à celui de l'ancien CCE et ses commissions ?

- ❑ **Hier**, les commissions du CCE (Eco, Emploi-Formation, Egalité pro, HSCT...) pouvaient donner lieu à la rédaction de comptes rendus.



des supports de travail : acter les décisions prises en commission et rendre compte des travaux en séance plénière.

- ❑ **Demain**, la future CSSCT devra s'appuyer sur des outils similaires, qui lui serviront de base pour la rédaction de son rapport.

► **Rédaction des rapports CSSCT : quelle finalité ? quel contenu ?**



3. Formalisme de la future CSSCT, le PV en question

▶ L'ordonnance Macron ne définit pas la forme des rapports de commission



- ▶ Les membres de la Commission et/ou le Secrétaire adjoint devront-ils **présenter un rapport synthétique** ?
- ▶ Rendre compte de les travaux de **manière exhaustive** ?



Dans les deux cas, il nous paraît indispensable d'acter les débats de la CSCCT de façon systématique et de manière structurée.

POURQUOI ?



conserver une **trace des engagements de la Direction** pris en commission et les acter en CSE



disposer d'un **support fiable et exploitable en cas d'action contentieuse** (attention au format : le document ne devra pas être trop « light »)



ne pas refaire les débats de la CSSCT lors des séances plénières du CSE, qui devront être plus cadrées et plus structurées (car plus longues et plus complexes)



► **3^{ème} partie : Renforcer l'action du CSE, à travers ses outils de communication**

1. Mieux communiquer face à une évolution législative d'ampleur
2. Le sondage : mieux connaître les salariés et leurs besoins
3. La newsletter : communiquer sur l'action du CSE
4. Le Mémento : mieux suivre et organiser les réunions de CSE

1. Mieux communiquer face à une évolution législative de grande ampleur

LES ORDONNANCES MACRON : renforcent le besoin de communication

- ▶ 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 (UN PV UNIQUE) ;
 - amènent les Elus à **dépasser la vision traditionnelle du PV** → ne doit plus seulement être un outil de consignation des débats, mais un instrument au service de la négociation, dans une période de transition.

→ ne peut plus répondre à lui seul à enjeux nouveaux.



Quels nouveaux outils de communication pour le CSE, pour mieux communiquer ?

2. Mieux connaître les salariés et leurs besoins : le sondage

► Mieux communiquer : **OUI !**

► Communiquer différemment : **OUI !**

COMMENT ?

SONDER, AVANT DE COMMUNIQUER ?

Face à la fragilisation des moyens des IRP et aux nouveaux enjeux dans la représentation des salariés, il peut être opportun de sonder ces derniers, afin de :

- comprendre leurs nouveaux besoins, les nouvelles attentes, leurs interrogations ;
- identifier d'éventuels futurs sujets à porter devant CSE ;

Objectif CSE

Sondage

Aider à construire une réflexion globale et une approche stratégique à partir des sujets à enjeux et des remontées terrain



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

SONDAGE = questionnaire en ligne, envoyé à l'initiative de l'instance, avec possibilité de déléguer la prestation (package clés en main : rédaction → analyse)

► Des thématiques déclinées en plusieurs questions → Recueil de l'avis des salariés

- ASC
- Fonctionnement CSE
- Déménagement
- Conditions de travail

possibilité de **personnaliser les items**

► Synthèse des résultats → Identifier les sujets à enjeux

- Rapport factuel
- OU
- Tri et Analyse

définition de plans d'action, suivis en CSE



3. La news letter : communiquer sur l'action du CSE



- ▶ Communication **directe et ciblée**
- ▶ Format + court que le PV CSE : **3-4 pages** maximum
- ▶ **document illustré** et mis en page

Afin de renforcer la présentation de l'action du CSE aux salariés, les Elus peuvent définir les thématiques les plus importantes qu'ils souhaitent présenter et mettre en avant, dans le cadre d'un plan de communication annuel (bâti en début d'année)

Préconisation → 3 À 4 NEWSLETTER PAR AN

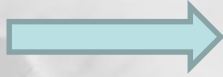
- ↳ **EFFICACITE** : ne reprend pas le détail des échanges et l'historique des débats
- ↳ **UTILITE** : offre une présentation des actions mises en œuvre au profit des salariés et une vue thématique et resserrée de sujets souvent traités sur plusieurs réunions (*bilan formation, projets voyages, négociation intéressement...*)

NEGOS → REUNIONS → DECISIONS → COMMUNICATION →



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

► MEMENTO

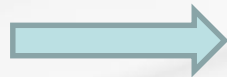


constitue la **FEUILLE DE ROUTE DE LA RÉUNION**

EN SEULEMENT 2 PAGES

Il offre aux Elus du CSE et à la Direction une **vision globale de la structure de la séance** :

- points reportés (listés) ;
- avancement des dossiers d'information-consultation (suivis à travers un tableau) ;
- votes (reprise des résultats) ;
- engagements de la Direction (actés et consignés) ;
- demandes des élus (questions listées et regroupées).



constitue un véritable **SUPPORT DE TRAVAIL**

Il offre un **aperçu d'ensemble de la structure de la dernière réunion** en date et facilite la **préparation de la réunion suivante** (suivi des dossiers et éléments de réponse à apporter à l'instance).

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

► **MEMENTO** : solution complémentaire au PV CSE pour **des sujets** :

- **multiples** et de plus en plus **diversifiés** (1 PV unique pour 3 thématiques) ;
- traités sur **plusieurs réunions** ;
- de **négociation**, qui donnent lieu à **des allers-retours** au fil des séances.



Disposer d'un « fil conducteur » pour le traitement des débats, sur un horizon qui ne se borne pas à une seule réunion



Se doter d'un outil pour la préparation des ODJ des réunions à venir (état d'avancement des points traités et des dossiers de consultation)

**« Rédaction en
temps réel »**



Retrouvez la synthèse de cette conférence :

- ▶ Dès la fin des débats, sur clé USB
- ▶ A télécharger sur www.abreport.com



GROUPE
LEGRAND

QUESTIONS / REPONSES