

PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Ce mois-ci, nous nous intéressons au **fonctionnement du comité économique et social (CSE)**, et plus particulièrement aux commissions, aux formations et aux rôles des membres du CSE.

Retrouvez les précédents numéros sur le [site de la DREETS Centre-Val de Loire](#) et **ABONNEZ-VOUS** pour recevoir chaque mois la Newsletter.

En vous souhaitant une **bonne lecture**.

ACTUALITÉ

Le fonctionnement du CSE impacté par la crise sanitaire

Du fait de la crise sanitaire, les modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel et notamment du CSE, ont été modifiées. La mise en place du télétravail massif et contraint depuis plus d'une année a obligé ces instances à s'adapter. Des aménagements temporaires avaient alors été prévus :

- A son article 9, l'*ordonnance du 22 avril 2020 n°2020-460* prévoyait un raccourcissement des délais légaux et conventionnels de communication aux membres du CSE de l'ordre du jour des séances ayant pour objet de faire face à l'épidémie (exception faite des séances concernant les procédures de licenciements d'au moins 10 salariés). Cette ordonnance n'est plus en vigueur aujourd'hui.
- L'*ordonnance du 2 mai 2020 n°2020-507* et le *décret n°2020-508* de la même date prévoyaient les modalités d'information et de consultation à distance du CSE. Ils ne sont plus en vigueur aujourd'hui.
- La *loi n°2021-689 du 31 mai 2021* a repris les modalités de l'*ordonnance du 25 novembre 2020 n°2020-1441* qui prévoit les modalités de réunions à distance des instances représentatives du personnel, avec toutefois une limite : les élus ont la faculté de s'opposer à une réunion à distance sur un sujet sensible (PSE, rupture conventionnelle, activité partielle, etc.). Ces mesures sont en vigueur jusqu'au 30 septembre 2021

Le Conseil d'Etat, dans une *décision du 19 mai 2021 n°441031*, annule l'article 9 de l'*ordonnance du 22 avril 2020*, estimant que le Gouvernement pouvait effectivement légiférer par ordonnance, mais qu'il n'avait pas la possibilité de diminuer les délais d'information et de consultation des CSE.

La question des effets d'une telle annulation se pose, alors même que le texte en question n'est plus applicable. Il semblerait que cette décision du Conseil d'Etat ouvre une voie de contentieux des décisions d'entreprises qui ont été fondées sur ces délais abrogés. Cependant, il faudrait sans doute démontrer le préjudice occasionné par une décision prise dans de telles conditions.

Conséquences de la crise sanitaire sur les budgets du CSE :

Pour rappel, les budgets de fonctionnement du CSE sont calculés de la manière suivante (*article L. 2315-61* du Code du travail) :

- Pour les entreprises de 50 à 1 999 salariés : 0,2% de la masse salariale brute de l'entreprise ;
- Pour les entreprises de plus de 2 000 salariés : 0,22% de la masse salariale brute de l'entreprise.

La masse salariale comprend en principe des montants soumis à cotisations sociales. Cependant, lorsque les salariés ont été placés en activité partielle, ils ont reçu une indemnité non soumise à cotisations sociales*. Ainsi dans les entreprises qui ont dû recourir massivement à l'activité partielle, les moyens de fonctionnement des CSE risquent de se trouver impactés.

* sauf s'agissant du complément versé par l'employeur depuis le 1er mai 2020



Retrouvez toutes les informations sur le CSE dans le **Guide du CSE** qui permet de répondre aux questionnements concernant sa mise en place, son fonctionnement, ainsi que ses missions et attributions.



Le questionnaire CSE mis en place au 1er trimestre 2021 par l'ARACT et la DREETS Centre-Val de Loire a obtenu 227 réponses. Un compte-rendu du résultat de ce questionnaire sera disponible en septembre 2021.

FOCUS SUR DES ACCORDS CONCLUS EN CENTRE-VAL DE LOIRE

Les différentes commissions au sein du CSE

Une unité économique et sociale (UES) du secteur de fabrication de bicyclettes et de véhicules pour invalides regroupant plus de 300 salariés a conclu un [accord de mise en place et fonctionnement du CSE](#) avec son délégué syndical (CFDT).

Outre la composition de la délégation du CSE, l'accord prévoit la mise en place de quatre commissions :

- CSSCT : elle comporte trois membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants et est réunie quatre fois par an. Les membres reçoivent une formation de cinq jours.
- Formation ;
- Égalité professionnelle et QVT ;
- Mutuelle ;

Les trois dernières commissions sont chacune composées de trois élus désignés par les membres titulaires et suppléants et de deux représentants de la direction. Elles sont réunies une fois par an avant la consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise. Elles ont connaissance des documents sur lesquels le CSE sera consulté.

Une entreprise de plus de 400 salariés a conclu un [accord de mise en place du CSE](#) avec ses délégués syndicaux (CFE-CGC, CGT, CFDT) dans lequel l'objectif des différentes commissions est détaillé :

- Information et aide au logement : elle est composée de trois membres désignés parmi les titulaires et suppléants du CSE ou les salariés non élus. Elle se réunit une fois par an et sa présidence est assurée par un membre titulaire du CSE.
- Commission égalité professionnelle ;
- Commission formation ;

Ces deux premières commissions fonctionnent à l'identique. Elles sont présidées par l'employeur et composées de cinq membres représentants du personnel. Elles préparent les délibérations du CSE pour les consultations récurrentes.

Rappel réglementaire

Le CSE peut mettre en place plusieurs commissions, la plupart étant soumises à des conditions d'effectif. Pour autant, cela n'empêche pas les entreprises qui ne rentrent pas dans ces conditions de les mettre en place de manière volontaire. Les commissions permettent aux membres qui les composent d'avoir des attributions (en tout ou partie) relatives à la problématique donnée. Les travaux qu'elles effectuent permettent de préparer les réunions du CSE sur le sujet.

Ainsi, les entreprises d'au moins 300 salariés doivent mettre en place les commissions suivantes :

- Égalité professionnelle ;
- Information aide au logement ;
- Formation ;



Les entreprises d'au moins 1000 salariés doivent mettre en place une commission économique ([article L. 2315-46](#) du Code du travail).

Une commission des marchés est mise en place dans les entreprises qui dépassent deux des trois critères énoncés à l'[article D. 2315-29](#) du Code du travail.

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés, mais également dans les établissements distincts de plus de 300 salariés et les entreprises comprenant au moins une installation nucléaire.

A noter que l'inspection du travail peut également décider de la mise en place d'une CSSCT lorsqu'elle l'estime nécessaire, notamment en raison de la nature des activités de l'entreprise, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ([article L. 2315-37](#) du Code du travail).

Le temps passé en réunion ne se déduit pas du crédit d'heures de délégation ([article L. 2315-16](#) du Code du travail).

LE POINT DE VUE...

Un DRH et une secrétaire du CSE s'expriment sur les commissions mises en place dans un accord conclu avec les délégués syndicaux.

1. Votre accord de fonctionnement du CSE prévoit la mise en place de plusieurs commissions. Sont elles effectivement constituées ?

Le DRH : Le CSE compte 9 élus et 2 membres de la direction (le directeur qui préside, et le DRH).

Toutes les réunions se sont mises en place en 2019, après les élections : la CSSCT, la commission égalité, la commission formation et la commission logement, mais toutes ne fonctionnent pas avec la même régularité.

2. Votre accord comporte peu d'information sur le fonctionnement de ces commissions. Des précisions sont-elles prévues dans le règlement intérieur du CSE ?

Le DRH : Non, seul le fonctionnement de la CSSCT est abordé dans le règlement intérieur du CSE, pas les autres commissions.

3/ Se réunissent-elles comme prévu dans l'accord (deux fois par an pour les commissions égalité et formation, une fois par an pour la commission logement) ?

Le DRH : La commission SSCT est celle qui fonctionne le mieux, et avec régularité. Elle est réunie par le Président, avec convocation, compte rendu, etc.

Pour la commission logement, elle ne s'est pas réunie l'année dernière mais en 2019. A la demande des membres, j'ai organisé une réunion entre la commission et le dispositif « ma nouvelle ville »

S'agissant des commissions égalité et formation, je ne sais pas vraiment si elles se réunissent. En fait, je n'avais plus en tête que ces commissions étaient présidées par l'employeur. Il n'y a aucune demande des élus de réunir ces instances.

Pour autant les questions thématiques qui relèvent de ces commissions sont traitées, mais directement en réunion de CSE. Si suite à l'envoi d'un ordre du jour des questions sont posées, la réponse est apportée en séance.

La secrétaire du CSE : au départ les commissions nous ont semblé un bon moyen pour de donner un rôle plus actif aux suppléants. Mais dans les faits, on n'attend pas de se réunir en commission pour avancer sur les sujets.

Par exemple, sur l'égalité professionnelle, on traite le sujet en CSE. Cela présente l'avantage de la transparence : chaque élu reçoit le même niveau d'information, y compris les suppléants qui sont destinataires du compte rendu de réunion.

La commission logement ne se réunit pas parce qu'il n'y a pas de demandes de la part des salariés.

Pour ce qui est de la formation, lorsqu'un élu fait une demande de formation économique, c'est moi qui la traite pour le CSE.

La direction a organisé une grosse formation en santé, sécurité et conditions de travail en début de mandat des élus. Les autres demandes de formation des salariés sont traitées par le service RH.

4. Quel est selon vous l'intérêt de ces commissions ? Ont-elles des contributions utiles au dialogue social et au fonctionnement du CSE ?

Le DRH : Une nouvelle commission a été créée par voie d'accord en 2020 et fonctionne régulièrement. Le besoin d'une commission protection sociale, qui traite de la mutuelle, de la prévoyance et de la retraite a émergé lors de la renégociation des accords de prévoyance.

En effet, la complexité du sujet, sa technicité donne son utilité au traitement par une commission plutôt qu'en CSE. Pour les autres sujets, ce n'est pas autant le cas.

Pour l'égalité professionnelle, le sujet est abordé à plusieurs reprises dans l'entreprise : lors des NAO, de la publication de l'index de l'égalité, lors des bilans formation. C'est un sujet dont on parle, et on ne ressent pas le besoin de le traiter dans une commission.

A titre d'illustration, deux élus se sont formés sur le harcèlement sexuel et le sexisme. Ils ont fait une restitution mais spontanément, cela s'est fait en réunion de CSE et non dans le cadre de la commission égalité.

La formation est relativement bien connue. Et c'est un sujet plutôt consensuel dans l'entreprise.

Avec la crise sanitaire il y a eu davantage de réunions et d'échanges. Il a fallu aborder des sujets parfois techniques ou sensibles. Un point d'actualité est fait dans les réunions ordinaires.

La secrétaire du CSE : il y a un intérêt certain sur la commission « prévoyance » parce que le sujet est vraiment technique. Le traitement en commission permet alors d'aller dans le détail des informations, ce qui serait trop lourd en réunion de CSE. Par contre, un point de restitution est prévu à l'ordre du jour du CSE suivant.

QUESTIONS RH

Les membres du CSE

Secrétaire et trésorier, quelles attributions ?

Une entreprise de 100 salariés du secteur des laboratoires d'analyses médicales a conclu un [accord de mise en place et de fonctionnement du CSE](#) avec ce dernier, qui détaille les attributions du secrétaire et du trésorier du CSE.

Le bureau du CSE est composé d'un secrétaire, d'un secrétaire adjoint, d'un trésorier et d'un trésorier adjoint, élus parmi les membres titulaires du CSE.

Le secrétaire a notamment pour missions d'établir le procès-verbal des réunions ; de veiller à la bonne exécution des décisions prises par le CSE ; d'assurer la liaison entre les salariés et le CSE, mais aussi entre l'inspection du travail, les membres du CSE et la direction ; d'assurer la correspondance du CSE ; d'arrêter l'ordre du jour des réunions (conjointement avec l'employeur) ; etc. Lorsque le secrétaire est absent, le secrétaire adjoint prend le relais. Autrement, il peut l'assister dans la réalisation de ses prérogatives.

Le trésorier gère principalement les comptes du CSE. Ainsi, il a notamment pour missions d'ouvrir et gérer les comptes bancaires du CSE ; de régler les factures du CSE ; de gérer la dotation du fonctionnement du CSE ; de préparer le rapport sur la gestion financière du CSE ; d'assurer que les comptes annuels du CSE soient portés à la connaissance des salariés ; etc.

Titulaires et suppléants, quelle continuité ?

L'article L. 2314-1 du Code du travail énonce que le nombre de titulaires et de suppléants doit être égal. Ce nombre est

déterminé par accord collectif. A défaut d'accord, l'article R. 2314-1 du Code du travail prévoit le nombre de titulaires et d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Par ailleurs, le suppléant n'assiste aux réunions que lorsque le titulaire est absent.

Dès lors, comment organiser une continuité ?

Certains accords de fonctionnement du CSE prévoient des dispositions pour associer davantage les élus suppléants. Par exemple, un [accord de fonctionnement du CSE](#) conclu avec des délégués syndicaux (CFDT et CGT) prévoit que les membres suppléants reçoivent, à titre informatif, les ordres du jour et convocations de chaque réunion. De plus, un suppléant, à tour de rôle, peut assister aux réunions du CSE. Enfin, en cas de réunion extraordinaire, les suppléants sont autorisés à participer à la réunion.

Une entreprise de moins de 300 salariés a prévu par [accord collectif](#) la présence des suppléants lors de la première réunion de CSE et à toutes les réunions de consultation récurrentes.

Un accord collectif prévoit le remplacement du titulaire que « tout remplacement temporaire d'un titulaire par un suppléant devra faire l'objet d'une information préalable auprès de l'employeur au plus tard huit jours avant la réunion du CSE ». Une telle mesure interroge sur le sens donné à la formulation, de nature à priver de sens le principe de mise en place de suppléance, voire à porter atteinte au fonctionnement.

RETOUR D'EXPÉRIENCE DE L'ARACT

Catherine Coquillat, chargée de mission à l'ARACT Centre-Val de Loire, a accompagné des entreprises dans la mise en place de CSE. Voici son retour.

« Lors de l'accompagnement de cinq entreprises (représentées par un binôme direction/IRP) pour la mise en place de leur CSE, l'Aract Centre Val-de-Loire et la DIRECCTE [devenue DREETS depuis] ont souhaité avoir leur perception sur le dialogue social. Il en ressort que pour les instances représentatives du personnel, un certain découragement est présent. En effet, il n'est pas facile de mobiliser des volontaires pour les élections, les actions réalisées ne sont pas toujours identifiées et/ou font parfois l'objet de critiques de la part des salariés. Avec le CSE, des craintes s'expriment sur le lien entre titulaires et suppléant.e.s, comment le maintenir, donner le bon niveau d'information ?

Pour les directions, l'attachement à un dialogue social de qualité est présent, la limitation des mandats peut être un risque avec une perte de compétences des élu.e.s ou une opportunité quand le dialogue ne fonctionne plus. Le coût des formations obligatoires pour les élu.e.s a été soulevé, pour certaines entreprises cela grève leur budget formation et limite les opportunités pour l'ensemble des salarié.e.s.

Pour un dialogue social productif, les parties prenantes (direction et élu.e.s) souhaitent mieux définir les rôles et susciter l'engagement des futurs candidat.e.s. La transmission entre équipe sortante et nouveaux est également un enjeu. Pour conclure, il reste à inventer les moyens pour valoriser les actions réalisées, montrer l'intérêt et l'apport du dialogue social pour toutes et tous ».

QUESTIONS RH

Formation des membres du CSE

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'une formation économique dont la durée ne peut excéder cinq jours (*article L. 2315-63* du Code du travail).

Les membres du CSE doivent également être formés à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (*article L. 2315-18* du Code du travail). Dans le cadre de la CSSCT, cette formation est de minimum cinq jours pour les entreprises de plus de 300 salariés et de minimum trois jours pour les entreprises de moins de 300 salariés (*article L. 2315-40* du Code du travail). Pour les membres du CSE, aucune durée minimale ou maximale n'est prévue.

Une entreprise du secteur des transports urbains de plus de 200 salariés a conclu un [accord de mise en place et de fonctionnement du CSE](#) avec ses délégués syndicaux (CFDT, CGT, FNCR). Il est ainsi prévu une formation économique des membres du CSE, financée par ce dernier (comme le prévoit *l'article L. 2315-63* du Code du travail). Une formation santé, sécurité et conditions de travail est également mise en place, pour une durée maximale de trois jours. Elle est cette fois-ci financée par l'entreprise (*articles R. 2315-20 à 22* du Code du travail).

Une entreprise du secteur de l'aide à domicile de plus de 110 salariés a conclu avec son CSE un [accord de mise en place et de fonctionnement du CSE](#) suite à une fusion. L'accord prévoit une durée de formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail plus favorable que le Code du travail, puisqu'elle est de maximum cinq jours.

L'article L. 2315-18 du Code du travail prévoit bien que la formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est à destination de tous les membres du CSE, y compris le référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour autant, une entreprise de moins de 90 salariés et du secteur des activités de service en gestion des bâtiments énonce dans son [accord de fonctionnement du CSE](#), signé avec ses délégués syndicaux (CFDT et CGT), que cette

formation de trois jours bénéficiera aux membres de la CSSCT. L'accord réduit donc la possibilité d'une telle formation aux seuls membres de la commission, ce qui paraît être une position restrictive au regard de l'objectif du renforcement du CSE (*Q/R du Ministère du travail, question n°83*).



Quel est l'intérêt de ces formations ?

D'une façon générale, les formations visent à acquérir des connaissances, des ressources et des méthodes afin que le représentant du personnel exerce au mieux son mandat. En particulier, la formation permet aux membres du CSE de développer leur aptitude à déceler et mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail. Elle permet également de les initier aux méthodes à mettre en œuvre afin de prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Qui finance les formations ?

La formation économique est financée par le CSE. La formation en santé, sécurité et conditions de travail est financée par l'entreprise, sauf s'agissant des entreprises de moins de 300 salariés (*article R. 2315-22* du Code du travail).

Que contiennent ces formations ?

La formation contient un programme théorique et pratique portant sur :

- Les caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;
- Les caractères spécifiques de l'entreprise ;
- Le rôle des membres du CSE.

Quels sont les organismes habilités à délivrer cette formation ?

Les formations des membres du CSE sont dispensées :

- Soit par des organismes agréés figurant sur une liste arrêtée par le Ministre chargé du travail (*article R. 2145-3* du Code du travail) (agrément national) ;
- Soit par des organismes agréés par le préfet de région (*article R. 2315-8* du Code du travail).

Retrouvez plus d'informations sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire :
<https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/Formation-des-representants-du-personnel-aux-CHSCT-CSE>

