

# NÉGOCIER LE CSE:

## REVENDEICATIONS DE LA CGT ET EXEMPLES DE CLAUSE

## PRÉAMBULE

Attention : le Code du travail prévoit désormais des articles « supplétifs » : ils s'appliquent à défaut d'accord. Il ne faut pas penser qu'en ne traitant pas un point particulier dans une négociation, l'article supplétif le concernant s'appliquera automatiquement.

C'est pourquoi nous recommandons de prévoir systématiquement l'une des clauses suivantes dans le préambule de tous les accords :

*« Tout ce qui n'est pas expressément traité dans l'accord est régi par les dispositions supplétives du Code du travail », ou « Le présent accord s'exerce sans préjudice des dispositions supplétives du Code du travail, sauf si elles sont expressément contraires audit accord ».*

# SOM MAI RE

<b>1. LA MISE EN PLACE DU CSE</b>	<b>3</b>
Le nombre et le périmètre des établissements distincts	4
Composition et mandat	5
<b>2. LE FONCTIONNEMENT ET LES MOYENS DU CSE</b>	<b>6</b>
Les heures de délégation et temps passés en réunion	7
Les réunions du CSE	9
Les formations des membres du CSE	11
Les consultations	12
Les budgets du CSE	14
Les expertises	15
<b>3. LES COMMISSIONS DU CSE</b>	<b>16</b>
La CSSCT	17
Les autres commissions	20
<b>4. LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ</b>	<b>22</b>
Rappel des dispositions légales	23
Revendications	23
Exemples de clauses	24

1.

LA MISE  
EN PLACE  
DU CSE

# LE NOMBRE ET LE PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

## 1. Rappel des dispositions légales

### S'il y a un accord avec les DS ou le CSE

Aucun critère légal : négociation uniquement (L. 2313-2).

### S'il n'y a pas d'accord

- Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés unilatéralement par l'employeur compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (L. 2313-4) ;
- Contestation de la décision unilatérale de l'employeur se fait devant la Direccte, puis contestation de la décision de la Direccte devant le tribunal d'instance (R. 2313-1 et s.).

**Attention :** la pression est très forte sur les organisations syndicales (OS) car en l'absence d'accord, l'employeur décide seul du nombre et du périmètre des établissements !

### Attributions :

Mes attributions des CSE d'établissement sont définies en fonction des effectifs de l'entreprise.

**Attention :** dans les entreprises de plus de 50 salariés, tous les établissements, quels que soient leurs effectifs, ont les prérogatives dites « élargies ».

## 2. Revendications

- Au minimum : maintien de vos établissements distincts actuels, notamment les anciens établissements distincts DP (l'objectif est d'avoir le plus de CSE possible) ;
- Ancienne définition des établissements distincts pour les DP : communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des réclamations communes et travaillant sous la direction d'un représentant du chef d'entreprise, **peu important que celui-ci n'ait pas le pouvoir de se prononcer lui-même sur ces réclamations.**

## 3. Exemples de clauses

La question du nombre et du périmètre des établissements distincts est trop liée à la structure de l'entreprise pour que la reproduction d'un exemple de clause soit pertinente.

# COMPOSITION ET MANDAT

## 1. Rappel des dispositions légales

### La durée du mandat

- Par principe, la durée du mandat est de quatre ans (L. 2314-33) ;
- Un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut prévoir une durée inférieure comprise entre deux et quatre ans (L. 2314-34).

**Attention :** la réduction de la durée des mandats se négocie dans un accord collectif de droit commun.

### La limitation du nombre de mandats successifs

- Le nombre de mandats successifs est limité à 3 sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés ou sauf si le protocole d'accord pré-électoral (PAP) en dispose autrement pour les entreprises dont les effectifs sont compris entre 50 et 300 salariés (L. 2314-33) ;
- Sauf stipulations contraires, les clauses du PAP conclu à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 relatives à la limitation du nombre de mandats successifs sont à durée indéterminée (R. 2314-26).

**Attention :** il est tout de même plus sûr de réintroduire cette clause dans chaque nouveau PAP.

**Attention :** cette limitation ne s'applique qu'aux mandats de membre du CSE et non aux mandats syndicaux (DS, RSS...).

## 2. Revendications

- Augmenter le nombre d'élus au CSE par rapport aux dispositions légales, pour conserver *a minima* le même nombre d'élus qu'avec les anciennes IRP ;
- Entreprises entre 50 et 300 salariés : pouvoir exercer successivement plus de **3 mandats** ;
- **Réduire la durée des mandats** à trois ou deux ans.

## 3. Exemples de clauses

### Exemples de clauses CGT

« Par dérogation à l'article L. 2314-33 du Code du travail, le nombre de mandats successifs des membres du CSE et du CSE central n'est pas limité » Modèle de PAP CGT.

### Exemples d'accords déjà négociés

#### Durée des mandats

Dans le cadre d'une première mise en place de l'instance, les parties fixent la durée des mandats des membres du CSE à 3 ans.

*Accord relatif à la mise en place du CSE au sein de la société L'Air Liquide SA.*

#### Composition

Le nombre d'élus du CSEE est fixé en fonction de l'effectif de l'établissement conformément aux dispositions légales. Il est convenu, en lieu et place des dispositions légales et pour tenir compte de la spécificité des services centraux, que le nombre de membres du CSEE sur ce périmètre sera de 14 titulaires et 14 suppléants. Dans les établissements comprenant entre 50 salariés et 74 salariés, en lieu et place des dispositions légales les parties conviennent de porter le nombre de membres du CSEE à 5 titulaires et 5 suppléants.

*Accord collectif relatif à la structuration de la représentation du personnel au sein de l'UES But.*

**2.**

LE

FONCTIONNEMENT

ET LES MOYENS

DU CSE

# LES HEURES DE DÉLÉGATION ET TEMPS PASSÉS EN RÉUNION

## 1. Rappel des dispositions légales

### Heures de délégation

Le PAP peut modifier le nombre d'heures de délégation individuelles à condition que le volume global au sein de chaque collège ne soit pas diminué (L. 2314-7).

**Attention :** la possibilité de dépasser son crédit d'heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles ne figure plus parmi les dispositions d'ordre public.

### Le temps passé en réunion (L. 2315-11 et R. 2315-7)

- En réunion du CSE : même la rédaction du Code du travail est ambiguë, il faut considérer que les temps passés en réunion du CSE sont toujours considérés comme du temps de travail, sans être déduits du crédit d'heures de délégation et sans plafonnement ;
- En réunion de la CSSCT : toujours considérés comme du temps de travail, sans être déduits du crédit d'heures de délégation et sans plafonnement ;
- En réunion de commission : sauf accord plus favorable, le temps passé par les membres du CSE aux réunions des commissions (sauf la CSSCT) n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation dès lors que la durée globale annuelle n'excède pas (R. 2315-7) :
  - 30 heures dans les entreprises de 300 à 1 000 salariés,
  - 60 heures dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

## 2. Revendications

- Augmenter le volume des heures de délégation ;
- Accorder un crédit d'heures spécifique pour les suppléants, le secrétaire (adjoint), le trésorier (adjoint) et les membres des commissions ;
- Refuser ou limiter la mutualisation des heures de délégation ;
- Pour lever l'ambiguïté, rappeler que le temps passé en réunion du CSE n'est jamais imputé sur le crédit d'heures ;
- Supprimer ou augmenter les plafonds pour les temps passés en réunion de commission. Vous pouvez aussi prévoir qu'ils s'appliqueront commission par commission.

## 3. Exemples de clauses

### Exemples de clauses CGT

« Le temps passé par les membres du CSE en réunion, ordinaire ou extraordinaire, est rémunéré comme du temps de travail effectif et n'est jamais imputé sur le crédit d'heures de délégation. »

« Le temps passé par les membres de la commission en réunion est rémunéré comme du temps de travail effectif et n'est jamais imputé sur les crédits d'heures de délégation. »

Alternative: « Le temps passé par les membres de la commission en réunion n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation dès lors que la durée globale annuelle n'excède pas :

- XX (30 minimum) heures dans les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;
- XX (60 minimum) heures dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés. »

## Exemples d'accords déjà négociés

### Heures de délégation des titulaires et suppléants

Un volume d'heures disponibles de 930 heures par mois est attribué aux CSE exclusivement pour la gestion des activités sociales et culturelles.

Ce volume est réparti entre les CSE au prorata du nombre de titulaires puis par organisation syndicale représentative, au bénéfice des membres du CSE, au prorata du nombre de mandats de titulaires détenus par chacune au sein du CSE. Son utilisation fera l'objet d'un suivi sur la base de gestion des mandats.

*Accord relatif à l'organisation du dialogue social au sein d'AXA France.*

Les parties conviennent d'attribuer un volume d'heures de délégation aux suppléants du CSE-E à partir d'un seuil d'effectif de 500 salariés au niveau de l'établissement ou de la société mono-établissement, pour renforcer les moyens relatifs aux prérogatives santé, sécurité, environnement et conditions de travail et permettre d'assurer un fonctionnement efficace et opérationnel pour protéger l'entreprise et ses salariés.

Néanmoins, il est convenu que les membres suppléants bénéficiant d'heures de délégation puissent être désignés dans les autres commissions du CSE-E.

Les crédits d'heures des membres suppléants sont définis comme suit selon les seuils d'effectif applicables par établissement ou société mono-établissement :

Tranche d'effectifs par établissement ou société mono-établissement	SUPPLÉANTS	
	Nombre de membres suppléants au CSE-E	Nombre de mandats suppléants à temps partagé 30 heures
Entre 11 et 99 salariés	De 1 à 5 membres	/
Entre 100 et 299 salariés	De 6 à 11 membres	/
Entre 300 et 499 salariés	De 11 à 12 membres	/
Entre 500 et 999 salariés	De 13 à 16 membres	3 membres
Entre 1 000 et 2 999 salariés	De 17 à 24 membres	5 membres
Entre 3 000 et 5 999 salariés	De 25 à 30 membres	10 membres
Entre 6 000 et 8 999 salariés	De 31 à 33 membres	15 membres
Entre 9 000 et 17 999 salariés	De 34 à 35 membres	20 membres
À partir de 18 000 salariés	35 membres	35 membres

Les mandats de suppléants pour lesquels des heures de délégation sont accordées sont répartis entre les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'établissement (ou de la société monoétablissement) au prorata des suffrages obtenus au 1er tour des élections du CSE-E suivant la règle du quotient avec répartition au plus fort reste.

*Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus France.*

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du Comité Social et Économique, aux réunions des différentes commissions du CSE ainsi qu'à la réunion mensuelle préparatoire au CSE ne s'impute pas sur ces crédits d'heures et est rémunéré comme du temps de travail effectif.

*Accord sur le fonctionnement du CSE dans l'UES groupe MACSF.*



## Temps passé en réunions

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur et tenue en sa présence ainsi que le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion sont payés comme du temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation des membres de la délégation du personnel au CSE.

*Accord de groupe relatif à l'organisation du dialogue social au sein du groupe Seb.*

Les représentants titulaires au CSE bénéficient d'un crédit d'heures, fonction de l'effectif de l'établissement de :

- jusqu'à 999 salariés : 6 heures par mois,
- à partir de 1 000 salariés : 8 heures par mois,

Pour participer aux réunions suivantes :

- réunions internes au CSE
- réunions des commissions du CSE

Le temps passé à ces réunions au-delà de ce crédit est imputé sur le crédit d'heures du représentant du personnel titulaire du comité.

*Accord pour un nouveau dialogue social au sein d'Orano Cycle.*

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du CSE, aux réunions des différentes commissions du CSE ainsi qu'à la réunion mensuelle préparatoire du CSE ne s'impute pas sur ces crédits d'heures et est rémunéré comme du temps de travail effectif.

*Accord sur le fonctionnement du CSE dans l'UES groupe MACSF.*

# LES RÉUNIONS DU CSE

## 1. Rappel des dispositions légales

### Périodicité (L. 2315-28)

- Entreprise de moins de 50 salariés : 1 réunion par mois ;
- Entreprise entre 50 et 300 salariés : 1 fois tous les 2 mois ;
- Entreprise d'au moins 300 salariés : 1 fois par mois ;
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, au moins 4 réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur ses attributions en matière de CSSCT.

**Attention :** un accord collectif peut réduire le nombre de réunions annuelles du CSE, sans pouvoir descendre en dessous de 6 réunions pour les plus de 50 salariés (L. 2312-19).

### Participants

Les suppléants ne participent pas aux réunions si le titulaire est présent (L. 2314-1).

## 2. Revendications

- Maintenir 12 réunions par an quels que soient les effectifs de l'entreprise ;
- Organiser des réunions spécifiques concernant uniquement les attributions SSCT, en plus des 12 réunions mensuelles ;
- Participation de tous les suppléants aux réunions. *A minima*, prévoir la participation d'un suppléant par OS et par collègue ;
- Prévoir la tenue de réunions préparatoires rémunérées comme du temps de travail effectif et non imputées sur le crédit d'heures (1 journée ou une demi-journée) ;
- Prévoir la tenue de réunion d'information du CSE à l'intention des salariés ;
- Distinguer les 3 attributions (CE – CHSCT – DP) du CSE dans l'ordre du jour ;
- Prévoir que l'examen des revendications individuelles et collectives figure de droit à l'ordre du jour sans qu'elles n'aient à être détaillées par écrit dans l'ordre du jour, et prévoir un délai de réponse pour l'employeur.

## 3. Exemples de clauses

### Exemples de clauses CGT

« Le CSE est réuni chaque mois en réunion ordinaire. En plus de ces réunions ordinaires, le CSE se réunira XX fois par an / trimestre pour traiter exclusivement des questions relevant de ses attributions santé, sécurité et conditions de travail. »

« Tous les membres du CSE, titulaires, suppléants et représentants syndicaux, participent à l'ensemble des réunions de l'instance. »

« Avant chaque réunion ordinaire ou extraordinaire, le CSE peut organiser une réunion préparatoire à laquelle participe l'ensemble de ses membres et, si le CSE l'estime nécessaire, les représentants de proximité. Le temps passé en réunion est rémunéré comme du temps de travail effectif sans être imputé sur le crédit d'heures de délégation. »

« Après chaque réunion du CSE et en cas de circonstances exceptionnelles, sur décision de la majorité des membres du CSE, ce dernier peut organiser une réunion d'information à destination des salariés de l'entreprise dans un local mis à disposition par l'employeur. Cette réunion se tiendra pendant le temps de travail et ne donnera lieu à aucune perte de rémunération pour les salariés y participant, dans la limite d'une heure. »

## Exemples d'accords déjà négociés

### Nombre de réunions

Chaque CSE d'établissement est réuni à l'initiative de son Président 11 fois par an. Ce nombre de séances peut être adapté en fonction de l'actualité, en concertation avec le secrétaire. Au moins 4 réunions du CSE d'établissement portent chaque année en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Les réunions se tiennent au siège social de l'entreprise.

*Accord relatif à l'organisation du dialogue social au sein d'AXA France.*

Le CSE se réunit une fois par mois, sauf au mois d'août. Conformément l'article L. 2315-27 du Code du travail, au moins quatre réunions par an portent en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité, et de conditions de travail.

*Accord relatif à la mise en place du CSE au sein de la société L'Air Liquide SA.*

12 réunions des Comités Sociaux et Économiques d'établissement sont organisées chaque année quel que soit l'effectif du PIG. Les réunions sont organisées mensuellement.

*Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des CSE d'établissements et du CSE central au sein de Bouygues Telecom.*

### Participation des suppléants aux réunions

Une exception est faite toutefois dans la limite de deux suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative afin d'être systématiquement présents aux réunions du CSE dans les mêmes conditions que les titulaires, mais uniquement avec voix consultative. Lorsqu'il assiste à une réunion plénière du CSE, le suppléant bénéficie des mêmes conditions de prise en charge par l'entreprise de ses temps de trajet et de présence en réunion.

*Projet d'accord de mise en place et de fonctionnement du CSE de la SETE.*

En application de l'article L. 2314-1 du Code du Travail, les membres suppléants n'assistent aux réunions du CSEE qu'en l'absence des membres titulaires.

À titre dérogatoire, les parties conviennent que les membres suppléants seront convoqués et pourront assister aux réunions du CSEE dans les établissements d'au moins 11 salariés.

*Accord collectif relatif à la structuration de la représentation du personnel au sein de l'UES But.*

Ponctuellement, un suppléant membre de la CSSCT-E peut être invité à une réunion plénière du CSEE pour venir supporter un point spécifique traitant de la santé, de la sécurité, de l'environnement et des conditions de travail. Cette invitation doit faire l'objet d'un accord entre le Président et le secrétaire du CSE-E.

*Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus France.*

### Réunions préparatoires

Pour chaque réunion plénière du CSE, ordinaire comme extraordinaire, le Comité pourra, à l'initiative du Secrétaire, organiser une réunion préparatoire la veille, ou le matin du jour de la réunion, en fonction de l'heure fixée pour la réunion plénière. Le temps de présence des membres élus ou désignés du CSE pour ces réunions préparatoires sera rémunéré comme du temps de travail effectif et ne sera pas déduit des crédits d'heures de délégation dans la limite de 4 heures.

*Projet d'accord de mise en place et de fonctionnement du CSE de la SETE.*

Les membres titulaires et suppléants du CSE et les représentants syndicaux sont autorisés à tenir, entre l'envoi de la convocation et de l'ordre du jour et le jour précédant la réunion du comité, une réunion préparatoire ; les participants bénéficient d'un crédit supplémentaire de 2 heures non mutualisables.

*Accord pour un nouveau dialogue social au sein d'Orano Cycle.*

# FORMATIONS DES MEMBRES DU CSE

## 1. Rappel des dispositions légales

### Formation économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE (L. 2315-63).

**Attention:** le renouvellement de cette formation n'est plus prévu lors du renouvellement du mandat, même en cas d'interruption entre 2 mandats.

### Formation SSCT

- Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé (L. 2315-18);
- Durée minimale: cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés, trois jours pour les entreprises de moins de 300 (L. 2315-40).

**Attention:** tous les membres du CSE, même ceux qui ne sont pas membres de la CSSCT, bénéficient de cette formation.

### CFESS

Ne pas oublier le droit au congé de formation économique social et syndical (L. 2145-1 et s.).

## 2. Revendications

- Négocier le renouvellement de la formation économique à chaque réélection;
- Permettre aux suppléants de bénéficier de la formation économique.

## 3. Exemples de clauses

Conformément à l'article L. 2315-63 du Code du travail, seuls les membres titulaires du CSEE élus pour la première fois bénéficient d'une formation économique prise en charge par le CSEE.

À titre dérogatoire les parties conviennent que les élus titulaires et suppléants du CSEE pourront bénéficier, une seule fois, à l'occasion de leur élection, d'une formation dont le coût est pris en charge par l'employeur.

Par ailleurs, les parties conviennent que les membres titulaires et suppléants du CSEE élus bénéficieront d'une formation relative à la santé, sécurité et conditions de travail prise en charge par l'employeur.

Accord collectif relatif à la structuration de la représentation du personnel au sein de l'UES BUT

*Accord collectif relatif à la structuration de la représentation du personnel au sein de l'UES But.*

Les membres titulaires et suppléants du CSE d'établissement ainsi que les représentants syndicaux au CSE bénéficient d'une formation économique d'une durée maximale de 5 jours prise en charge par le CSE d'établissement.

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégations.

*Accord relatif à l'organisation du dialogue social au sein d'AXA France.*

Au-delà des dispositions des articles L. 2315-18 (la formation santé, sécurité, et conditions de travail des membres est prise en charge par l'employeur) et L. 2315-63 (la formation économique est prise en charge par le CSE):

- La société L'Air Liquide SA étant la société mère du Groupe Air Liquide, cotée en bourse, intervenant dans un contexte mondial économique, sur des marchés variés, la Direction proposera aux membres de la commission économique, dans le cadre d'un programme à définir, de suivre une formation certifiant en économie et finance,
- Pour renforcer le rôle d'intermédiation de la représentation du personnel, ses actions doivent être rendues plus visibles et compréhensibles par les salariés. En conséquence, la Direction proposera aux membres du CSE selon les modalités à définir par la direction une formation en communication et marketing social.

*Accord relatif à la mise en place du CSE au sein de la société L'Air Liquide SA.*

# LES CONSULTATIONS

## 1. Rappel des dispositions légales

- Les 3 consultations récurrentes du CSE sont (L. 2312-17) :
  - consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
  - consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise,
  - consultation sur la politique sociale de l'entreprise ;
- Un accord d'entreprise peut définir le contenu, la périodicité (sans pouvoir être supérieure à trois ans), le niveau de négociation et les délais de consultation du CSE ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations (L. 19-2312) ;
- L'accord peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des 3 consultations récurrentes (L. 231-19).

## 2. Revendications

- Maintenir le caractère annuel des consultations récurrentes et les délais légaux de consultation ;
- Maintenir un avis distinct par thème de consultation (ne pas faire un avis unique pour les 3) ;
- Choisir le niveau pertinent de consultation (ne pas prévoir que toutes les consultations se tiendront au niveau du CSE central).

## 3. Exemples de clauses

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-19 du Code du travail, il est convenu dans le cadre du présent accord, que le CSE de la société L'Air Liquide SA est consulté, dans le cadre d'un avis unique :

- tous les deux ans sur les orientations stratégiques de l'entreprise, dans la mesure où les programmes stratégiques du groupe sont définis sur des périodes de l'ordre de 5 ans.
- tous les ans sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise. Conformément à la pratique existante, le CSE et la Commission économique sont assistés par un expert-comptable pris en charge par l'entreprise, dont la mission couvre l'analyse des comptes, le bilan social et une analyse des rémunérations.

Chaque année, à l'occasion de la réunion de la Commission économique du CSE, portant sur l'analyse des comptes et de la situation financière d'ALSA, il est convenu de faire un point d'étape du déploiement du programme stratégique en cours.

*Accord relatif à la mise en place du CSE au sein de la société L'Air Liquide SA.*

Le CSE est consulté sur :

- La situation économique et financière de l'entreprise (ordre public bloc 1)
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (ordre public bloc 2)
- Les orientations stratégiques de l'entreprise (ordre public bloc 3).

Ces consultations récurrentes sont reconnues par les parties comme des rendez-vous importants pour le dialogue social de l'entreprise. À ce titre, elles décident de maintenir la récurrence annuelle de ces consultations. Les parties signataires s'entendent pour que les délais d'information/consultation du CSE ne puissent pas excéder un mois sauf circonstances exceptionnelles présentées à l'ouverture de l'information consultation. Dans ce cas, le délai serait porté à deux mois.

*Accord sur le fonctionnement du CSE dans l'UES groupe MACSF.*

Les trois informations-consultations récurrentes prévues par le Code du travail sont soumises annuellement au CCSE.

Concernant celle liée à la politique sociale, une fois l'avis de l'instance centrale rendu, elle fait l'objet d'une information-consultation au niveau de chaque CSE lesquels ont à rendre un avis dans la limite de leur périmètre de compétence respectif.

*Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales au sein de Renault SAS.*

# LES BUDGETS DU CSE

## 1. Rappel des dispositions légales

### Budget de fonctionnement (L. 2315-61)

L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés,
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

### Contribution aux ASC (L. 2312-81)

- La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise ;
- À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

**Attention :** l'ancien minimum légal n'est plus obligatoire s'il y a un accord. L'accord s'impose et peut prévoir de réduire la contribution ASC par rapport aux années passées.

### Reliquat

Suppression du cloisonnement des budgets de fonctionnement et ASC : transfert maximum de 10 % du reliquat L. 2312-84 et R. 2312-51 / L. 2315-61 et R. 2315-31-1.

### Base de calcul

Redéfinition de la masse salariale servant au calcul : on prend désormais en compte la DADS (L. 2315-61 et L. 2312-83).

## 2. Revendications

- Augmenter le budget de fonctionnement du CSE (pourcentage et / ou élargissement de l'assiette de calcul) ;
- Réinstaurer par accord le plancher légal pour la contribution ASC.

## 3. Exemples de clauses

Les parties signataires s'entendent pour maintenir le budget à hauteur de 1,05 % de la masse salariale retenue. Elle est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

*Accord sur le fonctionnement du CSE dans l'UES groupe MACSF.*

Chaque CSE reçoit une contribution au titre des activités sociales et culturelles dont l'assiette de calcul est celle prévue par l'article L. 2312-83 du Code du travail.

Afin de neutraliser l'impact du changement d'assiette opéré et pour garantir les niveaux de versement des activités sociales et culturelles des salariés de l'entreprise, Renault S.A.S. s'engage à calculer les nouveaux taux de contribution de chaque nouveau CSE en veillant à garantir, à masse salariale équivalente, le même montant d'ASC que celui alloué dans la dernière année pleine d'exercice du CE.

*Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales au sein de RENAULT SAS.*

# LES EXPERTISES

## 1. Rappel des dispositions légales

### Nombre d'expertises

Un accord d'entreprise détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années (L. 2315-79).

### Financement des expertises (L. 2315-80)

- Prise en charge intégrale par l'employeur :
  - situation économique et financière de l'entreprise,
  - politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi,
  - licenciement collectif pour motif économique,
  - risque grave,
  - les autres consultations lorsque le budget de fonctionnement est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget des ASC au cours des 3 années précédentes ;

**Attention :** en cas de transfert du reliquat du budget de fonctionnement vers le budget ASC, il ne sera pas possible d'imposer à l'employeur la prise en charge de ses expertises.

- Prise en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 % :
  - orientations stratégiques (déjà le cas auparavant) ;
  - opérations de concentration ;
  - droit d'alerte économique ;
  - introduction de nouvelles technologies ;
  - projet important ;
  - négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés : prise en charge intégrale par l'employeur lorsque celui-ci ne renseigne pas dans la BDES les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle.

## 2. Revendications

- prise en charge intégrale des expertises légales par l'employeur ;
- maintenir des expertises propres pour chaque consultation.

## 3. Exemples de clauses

Lorsque le CSE décide du recours à une expertise, les frais d'expertise sont pris en charge conformément aux dispositions légales. Par exception, il pourrait être décidé, au cas par cas, et à l'occasion d'un projet exceptionnel, de déroger aux règles légales de prise en charge des frais d'expertise.

*Accord relatif à la mise en place du CSE au sein de la société L'Air Liquide SA.*

L'entreprise s'engage à financer la totalité du coût des expertises décidées par le CSE dans le cadre légal, y compris celles pour lesquelles le Code du travail envisage à défaut d'accord une participation financière du CSE, qui ne sera pas demandée. Cet engagement ne couvre pas, en revanche, les expertises libres décidées par le CSE en dehors des prévisions légales. Dans ce cadre, un accord pourra être trouvé spécifiquement, au cas par cas, pour une contribution totale ou partielle de l'entreprise aux besoins d'expertises du CSE et de ses commissions, en tenant compte des besoins de l'instance et de ses élus, et des contraintes de son budget de fonctionnement.

*Projet d'accord de mise en place et de fonctionnement du CSE de la SETE.*



# 3.

# LES COMMISSIONS DU CSE

## 1. Rappel des dispositions légales

### Mise en place (L. 2315-36)

- Les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- Les établissements comprenant au moins une installation nucléaire ou classée Seveso et certains gisements miniers.

### Composition

- Au moins 3 membres désignés parmi les membres du CSE ;
- Présidée par l'employeur.

### Attributions

- La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE (L. 2315-38).

**Attention :** elle n'a pas la personnalité morale : pas de budget propre, pas de consultation, pas de désignation d'expert, pas de saisine de la justice.

- À défaut d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui définit la composition et les modalités de fonctionnement de la CSSCT (L. 2315-44).

**Attention :** un règlement intérieur ne peut pas imposer des obligations autres que celles prévues par la loi à l'employeur. Ce dernier devra donc donner son accord.

## 2. Revendications

- Négocier la mise en place de CSSCT dans tous les établissements distincts quels que soient les effectifs, *a minima*, sur chacun des anciens périmètres CHSCT ;
- Augmenter le nombre de membres à la CSSCT, *a minima*, un représentant par organisation syndicale représentative (OSR) et prévoir la présence d'un représentant syndical par OSR ;
- Possibilité d'inviter des personnes extérieures aux réunions CSSCT (médecin du travail, personnalité extérieure...);
- Leur donner des moyens (enquêtes, alertes, circulations) et en particulier un crédit d'heures spécifique ;
- Prévoir des réunions de la CSSCT, *a minima* avant chaque réunion du CSE ayant un point SSCT à l'ordre du jour, ainsi que des réunions qui se tiendraient hors la présence de l'employeur ;
- Prévoir la participation de tous les membres de la CSSCT (même les suppléants) aux réunions CSE portant sur la consultation sur un sujet SSCT ;
- Prévoir une réunion commune entre la CSSCT et le CSE avant toute consultation sur CSE sur un sujet SSCT au cours de laquelle la CSSCT rendrait un « pré-avis » au CSE (projet de l'employeur, nécessité d'une expertise, danger grave et imminent...) Le CSE peut s'engager (dans son règlement intérieur ou par délibération) à suivre le « pré-avis » de la CSSCT.

## 3. Exemples de clauses

### Exemples de clauses CGT

« Compte tenu des enjeux liés à la santé et à la sécurité des salariés, les parties décident qu'une CSSCT est mise en place auprès de chaque CSE d'établissement quels que soient leurs effectifs. »

« L'ensemble des membres de la CSSCT participe aux réunions du CSE lorsque ce dernier est consulté sur des questions de SSCT. »

« La CSSCT est consultée par le CSE à chaque fois que ce dernier est lui-même consulté par l'employeur sur un sujet SSCT. La CSSCT rend son avis au CSE dans le cadre d'une réunion préparatoire organisée dans les 15 jours précédant la consultation du CSE. Le CSE consulte également la CSSCT à chaque fois qu'il l'estime nécessaire, notamment sur la nécessité de désigner un expert ou sur l'existence d'un danger grave et imminent. Par délibération adoptée à la majorité de ses membres, le CSE peut décider de lier son avis à celui rendu par la CSSCT. »

### Exemples d'accords déjà négociés

#### Périmètre des CSSCT

Le groupe Seb attache une importance particulière aux conditions de santé et de travail de ses salariés. Par ailleurs, les évolutions techniques et technologiques peuvent entraîner des changements qui nécessitent un échange constructif avec les représentants du personnel.

Afin de favoriser ces échanges et d'œuvrer au mieux sur ces questions de santé, de sécurité et de conditions de travail des salariés, chaque CSE ou CSEE élu au sein d'un établissement de 50 salariés et plus, sera doté d'une commission santé, sécurité et condition de travail.

La génération d'une CSSCT au sein de chaque CSEE n'a pas pour effet de priver le CSEC de ses prérogatives spécifiques dans ces matières, telles que visées aux articles L. 2316-1 à 3 du Code du travail.

*Accord de groupe relatif à l'organisation du dialogue social au sein du groupe Seb.*

#### Composition

Le nombre de sièges et de sous-commissions est défini selon les seuils d'effectif applicables et renseigné dans le tableau ci-dessous.

Tranche d'effectifs par établissement ou société mono-établissement	Nombre de sous-commissions maximum possible	Nombre de membres total pour l'ensemble de la CSSCT-E ou sous-commissions
(Hors Délégation Employeur)		
Entre 11 et 99 salariés	/	de 1 à 3 membre(s)
Entre 100 et 299 salariés	/	3 membres
Entre 300 et 499 salariés	/	4 membres
Entre 500 et 999 salariés	/	5 membres
Entre 1 000 et 2 999 salariés	/	6 membres
Entre 3 000 et 5 999 salariés	/	10 membres
Entre 6 000 et 8 999 salariés	2	15 membres
Entre 9 000 et 17 999 salariés	4	20 membres
À partir de 18 000 salariés	5	25 membres

*Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus France.*

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner, parmi les salariés MAIF et FILIA MAIF, un représentant qui peut siéger au sein de la commission, pour la durée du mandat.

Les représentants syndicaux de la CSSCT disposent d'un crédit d'heures individuel mensuel de 20 heures.

*Accord relatif à la transformation des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical au sein de la Maif.*

Chaque CSSCT comprend :

- Le chef d'établissement ou son représentant, Président de la CSSCT,
- Une délégation du personnel composée de la façon suivante :
  - Jusqu'à 399 : 4 membres dont 1 ingénieur et cadre,
  - De 400 à 999 : 5 membres dont 1 ingénieur et cadre,
  - De 1000 à 1999 : 6 membres dont 1 ingénieur et cadre,
  - De 2000 à 3999 : 8 membres dont 1 ingénieur et cadre,
  - À partir de 4000 : 9 membres dont 1 ingénieur et cadre.

*Accord pour un nouveau dialogue social au sein d'Orano Cycle.*

## **Rapporteur**

Pour faciliter la communication avec le CSE, chaque CSSCT désigne, pour la durée de la mandature, un rapporteur représentant la commission lors des réunions du CSE. Ce dernier a pour mission de présenter au CSE les conclusions de la commission sur le ou les sujets, relevant de ses prérogatives spécifiques, préalablement à la consultation du CSE. Le rapporteur doit impérativement être membre titulaire du CSE.

*Accord de groupe relatif à l'organisation du dialogue social au sein du groupe Seb.*

Le rapporteur de chaque CSSCT rend compte de ses travaux au CSE, par le biais d'un rapport écrit (actant de recommandations) qui sera présenté, en séance plénière et/ou préparatoire du CSE, au minimum une fois par an. Dans cette hypothèse, le rapporteur, s'il est membre suppléant du CSE, pourra exceptionnellement participer à la réunion du CSE, pour le point consacré à la restitution des travaux de la CSSCT.

*Accord relatif à la mise en place du CSE au sein de la société L'Air Liquide SA.*

## **Attributions**

Les CSSCT reçoivent par délégation du CSE l'ensemble des missions de ce dernier en matière de santé sécurité et conditions de travail, telles que définies par les articles L. 2312-9, L. 2312-12, L. 2312-13, du Code du travail, et notamment :

- Procéder à l'analyse des risques professionnels spécifiques à leur périmètre et saisir le CSE de toute initiative qu'elle estime utile,
- Formuler, à leur initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés de l'entreprise,
- Réaliser dans l'entreprise au sein de leur périmètre toute enquête en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment celles menées après un accident du travail grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
- Décider des inspections réalisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail dans l'établissement.

*Accord relatif à la mise en place du CSE au sein de la société L'Air Liquide SA.*

## **Fonctionnement**

La commission santé sécurité et conditions de travail est réunie 10 fois par an à l'initiative de l'employeur.

Deux réunions supplémentaires par an, à l'initiative de l'employeur seront dédiées à l'examen du suivi des dispositions relatives à la Qualité de Vie au Travail.

*Accord relatif à la transformation des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical au sein de la Maif.*

Les membres de la CSSCT disposent, chacun pour l'exercice de leurs fonctions, d'un crédit d'heures mensuel personnel non mutualisable, fonction de l'effectif de l'établissement, égal à :

- Jusqu'à 399 : 6 heures
- De 400 à 999 : 8 heures,
- De 1000 à 1999 : 10 heures,
- De 2000 à 3999 : 12 heures,
- À partir de 4000 : 14 heures

Le secrétaire de la CSSCT dispose, pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures mensuel complémentaire non mutualisable, fonction de l'effectif de l'établissement ;

- Jusqu'à 999 : 30 heures
- De 1000 à 1999 : 45 heures
- À partir de 2000 : 60 heures.

*Accord pour un nouveau dialogue social au sein d'Orano Cycle.*

Afin de leur permettre d'exercer leur mission, chaque membre de la CSSCTL bénéficie d'un crédit annuel de 10 heures de délégation non reportables, ni mutualisables. Les heures de réunion ne s'imputent pas sur ce crédit d'heure.

*Accord collectif relatif à la structuration de la représentation du personnel au sein de l'UES But.*

Les membres de la CSSCT bénéficient d'un crédit mensuel de 10 heures.

*Accord relatif à l'organisation du dialogue social au sein d'AXA France.*

# LES AUTRES COMMISSIONS

## 1. Rappel des dispositions légales

### Ordre public

Seule la commission des marchés est obligatoire dans les entreprises de plus de 1 000 salariés (L. 2315-44-1 et s.). Aucune autre disposition d'ordre public n'encadre la mise en place des commissions, en dehors de la CSSCT. La création des autres commissions doit donc être négociée par accord.

**Attention :** seul un accord majoritaire conclu avec les DS peut créer des commissions.

### Dispositions supplétives

En l'absence d'accord, il est obligatoire de créer :

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés :
  - la commission formation (L. 2315-49),
  - la commission aide au logement (L. 2315-50 et s.),
  - la commission égalité professionnelle (L. 2315-56) ;
- dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés : la commission économique, présidée par l'employeur (L. 2315-46).

**Attention :** il est indispensable qu'un accord crée l'ensemble de ces commissions car, compte tenu de la formulation des articles, si un accord crée une commission mais pas les autres, ces dernières n'existeront pas.

## 2. Revendications

- *A minima*, conserver les commissions existantes ;
- Possibilité de désigner des membres extérieurs au CSE ;
- Pour les temps passés en réunion et les heures de délégation : voir précédemment ;
- Prévoir un nombre minimal de réunions des commissions par an, à adapter selon la commission. *A minima*, prévoir une réunion de commission avant une réunion du CSE portant sur un sujet qu'elle traite.

## 3. Exemples de clauses

La question du nombre de commissions est trop liée aux besoins de l'entreprise pour que la reproduction d'un exemple de clause soit pertinente.

4.

LES

REPRÉSENTANTS

DE PROXIMITÉ

# RAPPEL DES DISPOSITIONS LÉGALES

## 1. Désignation

- « Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité » (L. 2313-17) ;

**Attention :** la mise en place des représentants de proximité n'est pas obligatoire.

- Les modalités de désignation sont floues et doivent être précisées par accord.

**Attention :** c'est bien le CSE qui désigne les représentants de proximité (RP), et non les OSR. À défaut, la validité de leur mandat et le statut protecteur y afférent risquent d'être remis en cause.

## 2. Prérogatives

Le Code du travail ne prévoit rien, tout doit être défini par accord (L. 2313-17) :

- le nombre de représentants de proximité ;
- les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.



# REVENDEICATIONS

## 1. Mise en place

- Mettre en place des représentants de proximité, *a minima* sur les anciens périmètres DP s'il n'y a pas de CSE (il faut en priorité se battre pour la mise en place de CSE);
- S'agissant du nombre, plusieurs possibilités :
  - autant qu'il y avait de DP,
  - en fonction du nombre de salariés (par exemple, 1 RP par tranche de 100 salariés);
- Privilégier des RP non-membres du CSE pour augmenter le nombre de représentants du personnel et limiter le cumul de mandat. *A minima*, prévoir que les RP sont désignés parmi les suppléants du CSE;
- Il est préférable de prévoir que les RP seront désignés **par le CSE** sur des listes présentées par les organisations syndicales en fonction des résultats des élections.

## 2. Attributions

- Selon la situation l'entreprise, leur confier les attributions des anciens DP (réclamations individuelles et collectives – ils ne peuvent toutefois pas remplacer le CSE) ou des attributions de proximité en matière de SSCT (enquête, alerte...);
- Autres exemples d'attributions : accompagner l'inspecteur du travail dans ses visites, accompagner les salariés aux entretiens, notamment disciplinaires...

## 3. Fonctionnement et moyens

- S'ils sont membres du CSE, leur attribuer un crédit d'heures spécifique ou augmenter leur crédit d'heures. S'ils ne sont pas membres du CSE, leur attribuer un crédit d'heures correspondant *a minima* aux anciennes heures DP;
- Bénéficier des formations des membres du CSE;
- S'ils ne sont pas membres du CSE, leur donner le droit de circuler librement dans l'entreprise, d'interroger les salariés, accès à la BDES et aux mêmes moyens de communication que les élus du CSE;
- Prévoir des réunions RP, le cas échéant en présence de l'employeur (périodicité à définir, exemple : une fois par mois);
- Réunions préparatoires et participation aux réunions du CSE et / ou de la CSSCT selon leurs attributions;
- Prévoir des moyens matériels : photocopieuse, local...

## 4. Exemples de clauses

Avec une volonté de faire perdurer un dialogue social de proximité dans l'ensemble des sites, la direction et les partenaires sociaux se sont accordés pour reprendre les anciens seuils applicables aux délégués du personnel.

Ainsi, au sein des sites concernés, le nombre des représentants est fixé comme suit...

### CRÉDIT D'HEURES

La loi laisse aux partenaires sociaux le soin de déterminer le crédit d'heures spécifique pour les représentants de proximité. La Direction et les partenaires sociaux ont souhaité accorder aux représentants de proximité un crédit d'heures spécifique pour leur permettre de remplir leurs missions.

Ainsi, les représentants de proximité bénéficient, en plus de leur éventuel crédit d'heures en qualité de membres du CSE ou CSEE, d'un crédit d'heures propre dont le montant varie, comme suit, en fonction de l'effectif de l'instance considérée...

## **RÉUNIONS**

Les représentants de proximité sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois.

Ces derniers doivent transmettre leurs questions au minimum 72 heures avant la réunion. À défaut, l'employeur ou son représentant pourra inscrire automatiquement ces questions à l'ordre du jour de la prochaine réunion des représentants de proximité.

La direction devra retranscrire les réponses aux questions dans un cahier / fichier électronique spécifique à disposition des représentants de proximité dans les 5 jours qui suivent la réunion.

*Accord de groupe relatif à l'organisation du dialogue social au sein du groupe Seb.*

## **FORMATION**

Les représentants de proximité bénéficient d'une formation de 2 jours prise en charge par le CSE d'établissement qui les a désignés.

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

## **CRÉDIT D'HEURES**

Les représentants de proximité bénéficient d'un crédit mensuel de 8 heures.

Il est attribué un crédit d'heures complémentaires, dédié aux représentants de proximité, de 360 heures par an ; ce crédit d'heures est réparti entre les organisations syndicales représentatives selon une répartition proportionnelle au plus fort reste en considération du nombre de postes de représentants de proximité détenu par chacune d'entre elles.

*Accord relatif à l'organisation du dialogue social au sein d'AXA France.*

Conscientes de l'importance d'une représentation du personnel au plus près des salariés de l'entreprise, les parties conviennent de mettre en place des représentants de proximité.

Acteurs à part entière du dialogue social, les représentants de proximité ont pour mission :

- de contribuer à la remontée d'informations entre les salariés et leurs représentants au sein du comité social et économique,
- de constituer pour les salariés des interlocuteurs alternatifs aux managers, RRH, correspondants immobilier... pour relayer leurs questions, difficultés ou attentes,
- de participer au soutien des salariés par l'écoute.

Les désignations et les moyens des représentants de proximité sont mis en œuvre sous réserve des conditions d'application du présent accord et en particulier : de l'existence d'un CSE unique composé de 28 élus titulaires et d'une commission santé sécurité et conditions de travail unique composée de 15 élus du CSE.

## **ATTRIBUTIONS**

Les représentants de proximité constituent un relais d'informations entre les salariés et leurs représentants au sein du CSE et de ses commissions en :

- remontant les questions et réclamations à la commission dédiée.
- réalisant des missions déléguées par la CSSCT. Le représentant de proximité est notamment mandaté par la CSSCT pour réaliser des visites de site relatives aux questions d'hygiène de sécurité et de conditions de travail et telles que prévues à l'article L. 2312-13 du Code du travail,
- relayant toutes informations relevant de ses attributions qui lui semblent importantes, aux organes de représentation du personnel dédiés, notamment aux commissions.

Ils peuvent également prendre contact avec les salariés d'une entité de leur périmètre de désignation dans la mesure où ils ne génèrent aucune gêne importante à l'accomplissement de l'activité et au service rendu au sociétaire.

Au même titre que tout autre salarié, il a la possibilité d'être acteur des protocoles relationnels engagés au titre de l'accord relatif à la QVT, en concertation avec l'ensemble des parties prenantes.

Ils participent par leur action à la régulation des relations de travail sur leur périmètre, en collaboration avec les acteurs dédiés de l'entreprise à savoir par exemple les managers, les RRH...

## **DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ**

Les représentants de proximité sont désignés par un vote du CSE sur la base d'une liste commune proposée par les organisations syndicales représentatives, ayant au moins un élu titulaire ou suppléant au CSE.

La liste des représentants de proximité établie selon les conditions définies ci-après est soumise à délibération du CSE qui par résolution procédera à leur mise en place. À défaut, les représentants de proximité et les moyens associés ne pourront être mis en place.

Chaque organisation syndicale représentative propose, à l'intérieur de chaque région définie en annexe du présent accord, un nombre de représentants de proximité calculé en fonction du résultat obtenu au 1er tour des élections du CSE.

Les propositions des représentants de proximité s'organisent selon les modalités suivantes.

Chaque organisation syndicale représentative qui présentera des candidats à l'élection du CSE devra annexer, à titre informatif, à sa liste de candidats au CSE, une liste des salariés qu'elle envisage de proposer comme représentants de proximité. Les parties conviennent que cette modalité permettra, dans le cadre de l'élection du CSE, que les salariés puissent avoir une visibilité des représentants de proximité qui pourraient être désignés par le comité social et économique.

Cette liste indicative sera établie, pour la durée des élections et jusqu'à la première désignation des représentants de proximité par le CSE, par région et sera constituée d'un nombre de représentants limité au nombre de sièges à pourvoir au sein de chaque région.

Les sièges de représentants de proximité sont attribués par une répartition à la plus forte moyenne dans chaque région, en fonction des résultats de chaque organisation syndicale aux élections du CSE.

Il est recommandé de désigner des représentants de proximité en priorité dans des établissements qui ne disposent pas de membre élu du CSE.

Ces désignations ne pourront pas conduire à ce que plus d'un représentant de proximité soit désigné (toutes organisations syndicales confondues) au sein d'une entité de moins de 15 salariés. En cas de besoin d'arbitrage, la priorité de proposition du représentant de proximité dans une entité de moins de 15 salariés sera donnée à l'organisation syndicale ayant obtenu le plus fort pourcentage au 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE, sur les deux collègues par chaque organisation syndicale représentée

Pour autant, les organisations syndicales, dans leurs propositions, peuvent déroger de manière exceptionnelle aux règles de répartition des représentants de proximité sans que cela ne constitue une gêne au bon fonctionnement des entités.

En effet, une organisation syndicale représentative ne peut pas proposer plus de 15 % du nombre de représentants auquel elle pourrait prétendre selon des règles dérogatoires aux clés de répartition prévues à l'article 7.2.1 du présent Titre. Dans tous les cas, ces dérogations ne peuvent conduire à augmenter le nombre total des représentants de proximité prévu par le présent texte.

Les représentants de proximité sont désignés parmi les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, à la date de leur désignation, dans un établissement de la région visée et à l'exception des salariés en situation de détachement. Ils sont compétents sur la région dans laquelle ils ont été désignés.

Les organisations syndicales représentatives prennent en compte pour la proposition de leurs représentants de proximité leurs aptitudes en matière de :

- Rigueur et fiabilité
- Polyvalence

- Écoute
- Diplomatie et sens du contact
- Capacité d'analyse et de synthèse
- Efficacité et légitimité professionnelles

### **RÉUNIONS DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ**

À l'initiative de la Direction : les représentants de proximité désignés au sein d'une même région sont réunis, à l'initiative de l'employeur afin de créer un moment d'échange formalisé avec des responsables d'entités de la région et des RRH de ce même secteur et ainsi stimuler les synergies indispensables entre ces différents acteurs.

Sont invités à participer à ces réunions « régionales » :

- les représentants de proximité de la région concernée,
- les responsables d'entité ou managers de proximité de la région concernée,
- les RRH qui ont en partie pour secteur d'intervention la région concernée,

Le temps passé aux réunions n'est pas décompté de l'enveloppe horaire et constitue du temps de travail effectif.

Le temps de trajet réalisé pour assister aux réunions ne constitue pas du temps de travail mais est enregistré et rémunéré comme tel.

À l'initiative des organisations syndicales : chaque organisation syndicale a la faculté de réunir sur une journée et au maximum deux fois par mandat, les représentants de proximité de leur étiquette syndicale désignés par le CSE.

Le temps passé aux réunions n'est pas décompté de l'enveloppe horaire et constitue du temps de travail effectif.

Le temps de trajet réalisé pour assister aux réunions ne constitue pas du temps de travail mais est enregistré et rémunéré comme tel.

Les frais de déplacements des représentants de proximité sont pris en charge dans la limite des barèmes en vigueur dans l'entreprise.

Les frais d'organisation et de logistique de ces rencontres (réservation de salle...) sont à la charge des organisations syndicales.

*Accord relatif à la transformation des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical au sein de la Maif.*

### **ATTRIBUTION DES RP**

Les représentants de proximité se voient conférer, dans la limite de la zone où ils ont été désignés, les compétences des CSE dans les matières suivantes :

- Prise en charge pour le compte du CSE de l'examen des réclamations individuelles et collectives visées à l'article L. 2312-5 du Code du travail par renvoi du dernier alinéa de l'article L. 2312-8 du code précité, relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé, la sécurité ainsi que celles des conventions et accords collectifs.

Les représentants de proximité en rapportent à la ligne managériale responsable de leur zone d'attributions ;

- Suivi de la procédure prévue en cas de droit d'alerte lié à l'atteinte aux droits des personnes ;
- Délégations de certaines missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail qui doivent se faire au plus proche du terrain :
  - Inspections trimestrielles de la zone dans laquelle ils ont compétence, lesquelles sont considérées comme du temps de travail effectif et non déduites du crédit d'heures des représentants de proximité, à la condition que le responsable, le RH et/ou tout représentant de la direction soit présent ;

- Enquêtes suite à accident du travail et suite au signalement d'un danger grave et imminent.
- Information-consultation dans un cadre circonscrit et organisé.

Conformément aux dispositions relatives aux informations-consultations, cette délégation ne peut concerner que les projets concernant le fonctionnement quotidien d'une zone et ayant des impacts strictement limités à ce périmètre.

Cette délégation de responsabilités du CSE vers les représentants de proximité n'est possible que si les conditions ci-après sont respectées :

- Le CSE doit prendre une délibération pour autoriser, par principe, cette délégation aux commissions de proximité ;
- Par suite, pour chaque information-consultation concernée, l'aval préalable du secrétaire et du président (ou son représentant) du CSE est requis et matérialisé par leur signature de l'ordre du jour de la commission de proximité mentionnant ce point ;
- Lors de la présentation d'un projet, si les représentants de proximité estiment, à la majorité des membres composant la commission, que le sujet dépasse leur domaine de responsabilité, ou s'ils estiment nécessaire de remonter le sujet au CSE, la procédure d'information-consultation sera engagée au niveau du CSE ;
- Il en est de même si les représentants de proximité jugent qu'une expertise sur le projet devrait être menée. Elle ne peut être alors décidée que par le CSE dans les conditions légales applicables. Par ailleurs, la commission de proximité n'ayant pas la personnalité morale, le CSE est seul compétent en cas de litige.

Les éventuels dossiers d'information-consultation soumis à l'avis des représentants de proximité leur sont transmis dans les mêmes conditions et délais que ceux à destination du CSE (cf. titre 4 du présent chapitre). Les sujets ainsi soumis à la consultation des représentants de proximité ne sont pas de nouveau présentés au CSE. Le résultat de la consultation fait l'objet d'une information au secrétaire du CSE.

### **MODALITÉ DE RÉUNION DES RP**

En plus de leurs missions quotidiennes auprès des salariés et au plus proche du terrain, les représentants de proximité, compte tenu des attributions qui leur sont dévolues, doivent pouvoir se réunir périodiquement afin notamment, d'aborder avec la ligne managériale les questions, les projets ou les sujets collectifs relevant de leur champ de compétence.

Pour ce faire, une commission de proximité est créée par zone. Elle est composée des représentants de proximité, des éventuels désignés de proximité (cf. article 2.2.4), d'un manager responsable de la zone qui en assure la présidence et qui est assisté d'une personne de la fonction RH. Au besoin, le président peut par ailleurs faire appel à des personnes qualifiées en fonction des sujets.

Chaque commission se réunit au moins une fois par trimestre. La Direction envoie 8 jours au moins avant la date de la réunion une convocation à chacun des membres.

Le président de chaque commission, en concertation avec les membres de la commission, peut si besoin définir des modalités de réunion plus précises.

Enfin, il est admis que la commission puisse se réunir en session extraordinaire en cas de projet nécessitant une information-consultation dans les conditions prévues au paragraphe précédent.

### **INTERACTION AVEC LE CSE**

Les commissions de proximité, la CSSCT et le CSE agissant de concert et sur des sujets communs, les parties conviennent qu'il est nécessaire d'organiser des modalités d'interactions :

- Commission de proximité/CSSCT : dans chaque commission de proximité, un « rapporteur » est nommé parmi les représentants de proximité à la majorité des membres qui la compose. Le président peut prendre part au vote.

Le « rapporteur » est l'interlocuteur privilégié du président pour l'organisation des réunions et également, membre de la CSSCT afin de pouvoir apporter son expertise « terrain » et représenter sa zone d'appartenance.

- Commission de proximité/CSE : compte tenu du champ d'intervention des représentants de proximité au niveau de chaque zone, il est nécessaire que le CSE puisse être informé des travaux réalisés dans chacune des zones. Aussi, il est convenu que chaque rapporteur transmette à l'ensemble des membres du CSE un rapport d'activité annuel de leur commission mentionnant notamment les projets qui ont pu faire l'objet d'une information-consultation et l'avis

rendu, ainsi que tout point d'attention utile à porter à la connaissance du CSE compte tenu des attributions qu'il a délégué aux représentants de proximité. Ce rapport est préalablement validé avec le président.

## **MOYENS DES RP**

Afin de mener leurs missions au quotidien, les représentants de proximité bénéficient chacun d'un crédit de 10h/mois qui est, sauf urgence, mobilisable sous réserve d'une information préalable à leur ligne hiérarchique dans un délai de prévenance raisonnable garantissant le bon fonctionnement du service.

Par ailleurs, le temps passé en réunion de la commission de proximité est considéré comme du temps de travail effectif, sans décompte du crédit d'heures alloué.

*Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales au sein de Renault SAS.*

## **NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ :**

- Jusqu'à 399 : 2 représentants
- De 400 à 1999 : 5 représentants
- De 2000 à 3999 : 7 représentants
- À partir de 4000 : 8 représentants

## **DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ**

Les représentants de proximité sont désignés parmi les salariés de l'établissement.

La désignation intervient par délibération du CSEE sur proposition des représentants syndicaux au comité. En cas de cessation définitive de ses fonctions, il est remplacé dans les mêmes conditions.

Les sièges sont répartis au plus fort reste et entre les organisations syndicales selon la même répartition que celle des sièges titulaires au CSEE. En cas d'égalité, le départage se fait sur le nombre de voix au premier tour des élections du CSE.

## **MISSIONS DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ**

Les représentants de proximité ont pour mission de prévenir, identifier, signaler et traiter avec le management de proximité et/ou les représentants de la fonction ressources humaines les situations liées aux conditions d'emploi et de travail qui le nécessiteraient.

## **CRÉDIT D'HEURES**

Les représentants de proximité bénéficient d'un crédit d'heures individuel non mutualisable et non reportable de 6 heures par mois. Les temps de réunion (hors entretiens organisés à l'initiative de la direction) sont inclus dans ce crédit.

Ils ne peuvent, au titre de ce mandat, recevoir de délégation d'heures d'un autre représentant du personnel ou des organisations syndicales, quel que soit le mandat.

*Accord pour un nouveau dialogue social au sein d'Orano Cycle.*

Les Représentants de proximité ont pour mission de présenter à l'employeur, sur délégation du CSE, et par organisation syndicale, les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, aux conditions de travail et d'emploi, à la protection sociale, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

L'interlocuteur naturel et privilégié du représentant de proximité est le Président du CSE ou son délégué en la personne du Responsable des Ressources Humaines. Il reçoit les questions des Représentants de proximité, recueille les informations nécessaires à leur traitement, prend les décisions et mesures nécessaires pour y donner suite, et anime les réunions mensuelles avec les Représentants de proximité.

Les Représentants de Proximité lui transmettent, individuellement ou par organisation syndicale, leurs questions par écrit

(par courriel ou remise en main propre), au plus tard 2 jours ouvrables avant la réunion mensuelle au cours de laquelle les réponses leur seront apportées. À la suite de la réunion, l'interlocuteur des Représentants de proximité disposera d'un délai de 6 jours ouvrables au plus pour afficher ses réponses sur le panneau à disposition de tous les salariés. Ces réponses sont également inscrites, conservées et archivées sur une page dédiée de l'intranet accessible à tous les salariés.

À défaut de réponse par l'interlocuteur des Représentants de proximité dans ce délai, tout Représentant de Proximité peut solliciter le secrétaire du CSE qui peut alors inscrire de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du CSE un point permettant d'aborder la question en séance plénière.

Le Représentant de proximité peut également saisir l'inspection du travail, en tenant informé le secrétaire du CSE et le rapporteur de la CSSCT de son initiative et de ses suites.

Le représentant syndical désigné auprès du CSE, ou, en cas d'absence, le ROS qui le supplée, assiste aux réunions mensuelles des représentants de proximité. Le secrétaire du CSE ou le rapporteur de la CSSCT peuvent en outre être conviés à cette réunion à la demande d'un Représentant de proximité. Leur temps de présence en réunion est pris en charge par l'entreprise et ne s'impute pas sur leur crédit d'heures de délégation.

Le CSE partage également avec les Représentants de proximité le traitement des procédures de droit d'alerte en cas d'atteinte notamment aux droits des personnes dans les conditions prévues par l'article L.2312-59 du Code du travail.

Tout comme un membre du CSE, le Représentant de proximité pourra déclencher le droit d'alerte auprès de l'équipe RH locale compétente sur le périmètre concerné et assurer le suivi jusqu'à son terme de la procédure et de son enquête.

*Projet d'accord de mise en place et de fonctionnement du CSE de la SETE.*

