

COMITE SOCIAL ECONOMIQUE
AADCSA

CSE

GENERALITES

- Le CSE est institué par les ordonnances MACRON du 22 Septembre 2017
- OBLIGATION de mise en place avant le 1^{er} Janvier 2020
- Il se substitue à 3 instances :
 - DP
 - CE
 - CHST

COMPOSITION DU CSE AADCSA

- 1 Président = l'employeur (peut se faire assister : jusqu'à 3 collaborateurs)
- 1 Délégation du Personnel suite aux élections composée de :
 - 11 membres titulaires
- Pour les questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, sont invités :
 - Médecin du Travail (voix consultative)
 - Agent Contrôle de l'Inspection du Travail
 - Agent des services de prévention de la CARSAT
 - Agent administratif chargé de la Sécurité et des Conditions de Travail (voix consultative) désigné par l'entreprise

MANDAT

- Durée du mandat : 4 ans
- Limitation du nombre de mandats successifs :
pas plus de 3

FONCTIONNEMENT DU CSE

REUNIONS

- Plus de 300 ETP :

- une réunion tous les mois **en l'absence d'accord**

Accord possible entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires (règlement intérieur)

- dont 4 doivent porter sur les sujets relatifs à la santé, sécurité et les conditions de travail
 - obligation de discrétion sur l'ensemble des informations et plus particulièrement sur celles à caractère confidentiel
- Ordre du jour établi conjointement par le secrétaire et l'employeur
- Rédaction du PV par le secrétaire, transmis dans les 15j qui suivent aux membres et employeur

COMMISSION SANTE SECURITE

- Composition :

Un président = employeur

Au moins 3 membres dont un du collège 2

Titulaire ou suppléant

- Missions :

Prépare les réunions et délibérations du CSE sur les questions SST

Cf : règlement intérieur

COMMISSION FORMATION

- Composition :

Un président = un élu

nb membres à déterminer

Possibilité salarié de l'AADCSA non élu

Titulaire ou suppléant

- Missions :

- prépare les délibérations (reçoit les documents préparatoires) bilan et plan
- analyse l'accès à la formation et participe à l'information
- étudie les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés
- est consultée en plus du CSE sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle continue et de la validation des acquis de l'expérience (C. trav., art. R. 2315-30).

COMMISSION INFORMATION & AIDE AU LOGEMENT =CIAL

- Composition :

Un président = un élu

3 membres

Possibilité salarié de l'AADCSA non élu

Titulaire ou suppléant

- Missions :

- recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction
- informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches

COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE

- Composition :

Un président = un élu

nb membres à déterminer

Possibilité salarié de l'AADCSA non élu

Titulaire ou suppléant

- Missions :

- prépare les délibérations relatives à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi

REGLES DE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS

Convocations, compositions, remplacements, nombre de réunions... doivent être déterminés dans le règlement intérieur

HEURES DE DELEGATION

- 22 heures par mois et par membre titulaire (242h /an)
- Possibilité de **cumuler** d'un mois sur l'autre **mais** un membre ne peut disposer, dans le mois, de plus de 1,5 fois du crédit d'heures dont il bénéficie (soit un maximum de 33h)
- Possibilité chaque mois, d'une **répartition** entre titulaires et avec les membres suppléants .

UTILISATION DES HEURES DE DELEGATION

- Pour les heures cumulées au-delà du crédit d'heures mensuel : le représentant titulaire informe l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévisible d'utilisation
- Pour les heures réparties : l'employeur doit être informé du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois, au plus tard, 8 jours avant la date prévisible d'utilisation

L'information de l'employeur se fait par écrit en précisant l'identité et le nombre d'heures concerné pour chacun : cf bon de délégation.

- Utilisation pendant et hors temps de travail (pour les temps partiels la consommation durant le temps de travail est limitée à 1/3 du temps de travail mensuel)
- Encadrement de la prise des heures de délégation
- Paiement des heures de délégation consommées

HEURES NON IMPUTEES SUR LE CREDIT D'HEURES

- **Réunions CSE**

- **Commissions CSE :**

- Commission santé, sécurité et conditions de travail chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l'entreprise

Et dans la limite de 30 heures par an :

- Commission de la formation
- Commission d'information et d'aide au logement
- Commission de l'égalité professionnelle

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS DU CSE

Reprise des prérogatives des DP, du CE et du CHSCT

ATTRIBUTIONS GENERALES (C. TRAV., art. L.2312-8 nouveau)

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- Modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ;
- Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- Introduction de nouvelles technologies ;
- Aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

ATTRIBUTIONS SPÉCIFIQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL, LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (C. TRAV., ART. L.2312-9 NOUVEAU) (C. TRAV., ART. L. 2312-13 NOUVEAU)

- Analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- Contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
- Contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- Propose des actions de prévention du harcèlement moral, ou sexuel et des agissements sexistes ;
- Procède à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- Réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

CONSULTATIONS RECURRENTES DU CSE

L'articulation autour des trois grands blocs de consultation perdure (C. trav., art. L. 2312-17 nouveau). Pour mémoire, il s'agit :

- des orientations stratégiques de l'entreprise ;
- de la situation économique et financière de l'entreprise ;
- de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.

Sauf accord majoritaire en disposant autrement (voir ci-dessous), leur périodicité reste annuelle,

En l'absence de délégué syndical, l'accord peut-être conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du Comité Social Economique (C. trav., art. L 2312-19 nouveau). C'est une nouveauté.

CONSULTATIONS PONCTUELLES DU CSE

Le CSE est consulté dans les domaines suivants (C. trav., art. L 2312-37 nouveau) :

- moyens de contrôle de l'activité des salariés mis en œuvre ;
- restructurations et compressions des effectifs ;
- licenciements collectifs pour motif économique ;
- opérations de concentration ;
- offres publique d'acquisition ;
- procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Ces thèmes de consultations ponctuelles, érigés au rang d'ordre public, existaient déjà.

DROITS D'ALERTE

- Atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale (C. trav., art. L. 2312-59 nouveau) ;
- Atteinte aux libertés individuelles dans l'entreprise (C. trav., art. L.2312-59 nouveau) ;
- Situation de danger grave et imminent (C. trav., art. L. 2312-60 nouveau) ;
- Santé publique et d'environnement (C. trav., art. L. 2312-60 nouveau) ;
- Utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (C. trav., art. L.2312-61 et s. nouveaux) ;
- Faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise (C. trav., art. L.2312-63 et s. nouveaux) ;
- Accroissement important du nombre de CDD, de travailleurs temporaires et de recours au travail précaire (C. trav., art. L.2312-70 et s. nouveaux).

DELAI DE CONSULTATION DU CSE

- Il court à compter de :
 - la communication par l'employeur des informations prévues à la consultation
 - l'information de leur mise à disposition dans la BDES
- Le délai est de 1 mois si pas d'accord

AFFICHAGE-INFORMATIONS

- Utilisation des tableaux d'affichage prévus à cet effet au siège social et dans les antennes
- Site intranet

FORMATION

- Formation économique inchangée
 - prise en charge par le CSE
 - réalisée pendant le temps de travail (non déduite des heures de délégation)
- Formation en matière de SSCT (Santé Sécurité et Conditions de Travail) pour les membres du CSE
 - prise en charge par l'employeur
 - réalisée pendant le temps de travail (non déduite des heures de délégation)

CONTRÔLE DES COMPTES DU CSE

Inchangé par rapport au CE

BUDGET

Fonctionnement : 0,20 % de la masse salariale brute

Par délibération du CSE et dans certaines limites, il est possible de transférer une partie du montant de l'excédent annuel à la subvention destinée aux Activités Sociales et Culturelles (ASC) et inversement.

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

- A défaut d'accord d'entreprise, le pourcentage applicable à la masse salariale brute ne peut être inférieur à celui de l'année précédente (soit 0,50% de la masse salariale brute)
- L'excédent annuel peut être transféré au budget de fonctionnement, dans la limite de 10 % de cet excédent

ECHANGES