



# **CSE: Quels enjeux ? Quelle stratégie syndicale ?**

**Séminaire de l'UGICT-CGT – 24 janvier 2019**

# Le contexte des ordonnances

---

## Les ordonnances du 22 septembre 2017, validées par la loi du 29 mars 2018

- ▶ **réécrivent** une grande partie du code du travail :
  - contenu et organisation de la négociation collective,
  - constitution, prérogatives et fonctionnement des IRP,
  - droit du licenciement individuel, collectif ou « conventionnel ».
  
- ▶ **instaurent** un « *nouveau modèle social en marche* » :
  - où la loi cède la place aux accords collectifs, y compris pour décider des **règles** de négociation et de représentation des salariés,
  - où la négociation collective est déséquilibrée au profit du patronat : primauté à l'accord d'entreprise, libre choix du périmètre de négociation, contournement des syndicats, diminution sévère des moyens des IRP, recours au juge plus difficile.

# Résister !

---

**Pour la CGT, ces ordonnances doivent toujours être combattues par trois moyens indispensables et complémentaires :**

- ▶ **Action juridique** sur la base des normes constitutionnelles et internationales (conventions de l'OIT, Charte sociale européenne, etc.).
- ▶ Poursuivre et amplifier le **débat** sur les garanties sociales nécessaires :
  - pour revaloriser le travail,
  - pour que les salariés puissent intervenir contre les nuisances de la financiarisation (restructurations destructrices, « optimisation fiscale », atteintes à la santé et à l'environnement), alors que les ordonnances mettent les employeurs à l'abris de tout contrôle.
- ▶ **Agir au quotidien** face à la mise en place des nouvelles règles, pour en limiter l'impact, exploiter toutes les lacunes, imprécisions et contradictions des ordonnances.

## Du côté des ICTAM

---

Tous les salariés sont concernés.

L'UGICT s'inscrit pleinement dans la démarche confédérale, en étant particulièrement attentif aux points impactant nos catégories.

- ▶ Le découpage de l'entreprise en **établissements**, la répartition des salariés dans les **collèges électoraux**, la mise en place et la désignation des **représentants de proximité**.
- ▶ Les aspects importants pour les **conditions de travail** de l'encadrement (forfaits en jours, mobilité, déconnexion, télétravail) et la **santé** (suivi de la charge de travail, « risques psycho-sociaux »).
- ▶ Dans la suite du 18<sup>ème</sup> congrès de l'UGICT, promouvoir nos **propositions** pour:
  - refonder **l'entreprise** et le **management**,
  - permettre aux salariés de l'encadrement **d'exercer leurs responsabilités** et d'intervenir sur le contenu de leur travail et les choix de gestion.

# Négociation à tous les étages !

---

- ▶ La négociation d'entreprise concerne **tous les aspects** du fonctionnement du CSE : mise en place, organisation, prérogatives, moyens des élus, expertises.
- ▶ Dans chaque domaine, le code du travail énonce :
  - des **dispositions d'ordre public** indérogeables, ayant la forme soit d'objectifs généraux à remplir, soit de dispositions minimales,
  - le **champ de la négociation**, précisant ce qui est négociable et parfois les rubriques devant obligatoirement figurer dans l'accord,
  - des **dispositions supplétives** qui ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord, définies par décret ou par décision unilatérale de l'employeur, éventuellement soumise à certaines obligations.
- ▶ **ATTENTION !** Les dispositions supplétives ne sont pas un minimum : s'il y a un accord valide, ne s'appliquent que les dispositions explicitement énoncées dans l'accord.

# Mais nous avons des points d'appui !

---

- ▶ **Tout n'est pas permis aux employeurs** et les « règles d'ordre public » sont parfois porteuses de principes forts.
- ▶ Beaucoup de dispositions restent **obscur** et feront l'objet de conflits d'interprétation, donc de jurisprudences.
- ▶ Pour obtenir un accord, il faut des **syndicats signataires** représentant la majorité des salariés et dont la représentativité est remise en cause à chaque scrutin.

## Il y a donc un immense besoin :

- de **connaissance** précise des textes,
- d'**informations** régulières sur les décisions administratives et judiciaires,
- d'**échanges** d'expériences à partir des difficultés rencontrées... et des résultats obtenus.

## Et surtout :

- de **liens forts avec les salariés** (information, explication des enjeux, consultation, ...) indispensables à leur mobilisation efficace.

# Les points essentiels concernant le CSE

**Le CSE, instance unique**

**Calendrier de mise en place des CSE**

**Les différentes négociations concernant le CSE**

**Les établissements distincts**

**Les représentants de proximité**

**Le PAP (protocole d'accord préélectoral)**

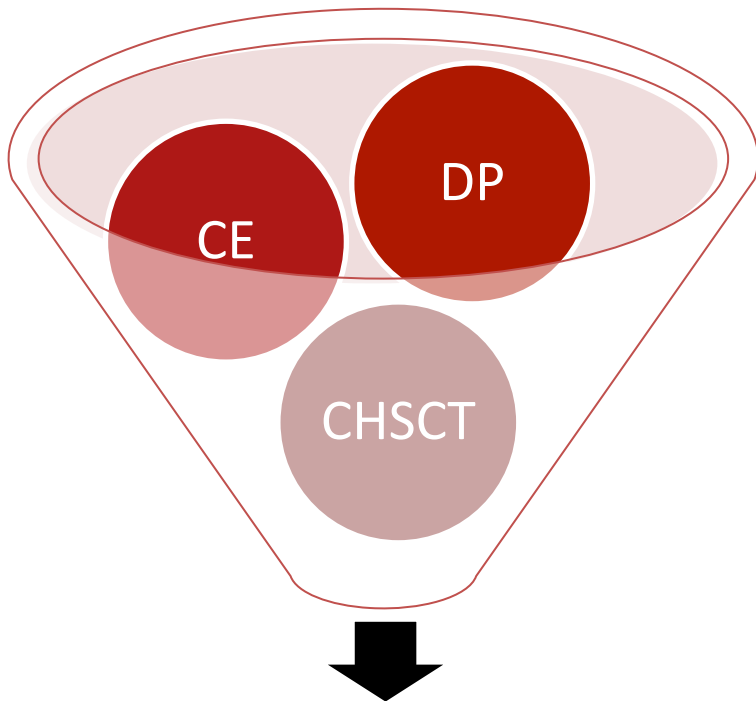
**Les prérogatives du CSE**

**La CSSCT (commission santé, sécurité, conditions de travail)**

**Fonctionnement et expertises**

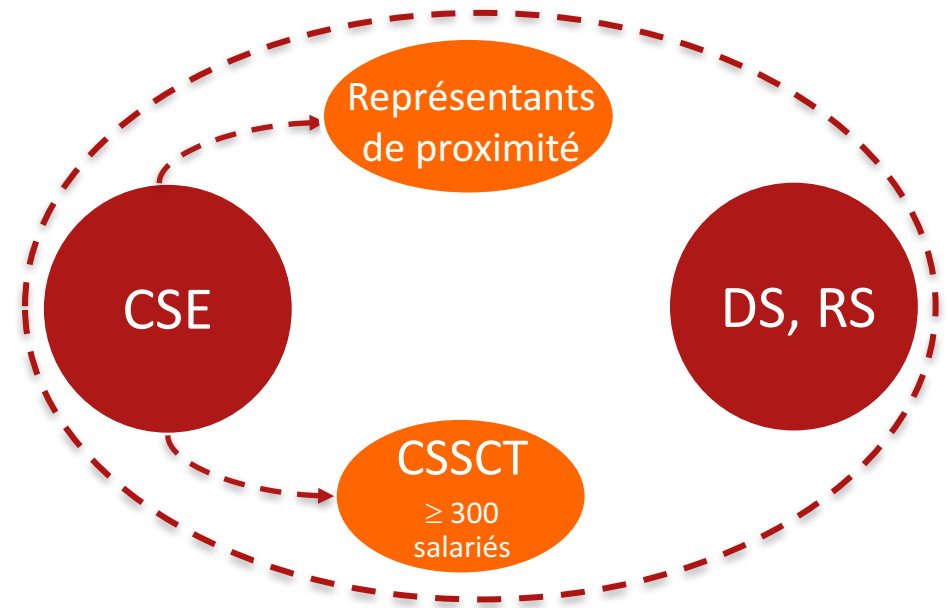
**Le conseil d'entreprise**

# Le CSE : fusion obligatoire des IRP au plus tard le 01 janvier 2020



## Fusion dans le cadre du CSE

- Il est **impossible** de conserver des instances séparées, même par accord majoritaire.
- S'applique à **toutes les entreprises** d'au moins 11 salariés.
- Comité de groupe et CEE non concernés.



## Après la fusion

- **DS et RS subsistent** ... jusqu'à quand ?
- La transformation du CSE en un **conseil d'entreprise** est facultative.



# Calendrier de mise en place du CSE

- Mise en place lors du **renouvellement** de l'une des institutions, au plus tard le 31 décembre 2019.
- La **réduction** ou la **prorogation des mandats** est décidée par accord collectif « de droit commun » ou par décision de l'employeur après consultation du CE (à défaut, DP, DUP).



# La mise en place du CSE nécessite plusieurs négociations

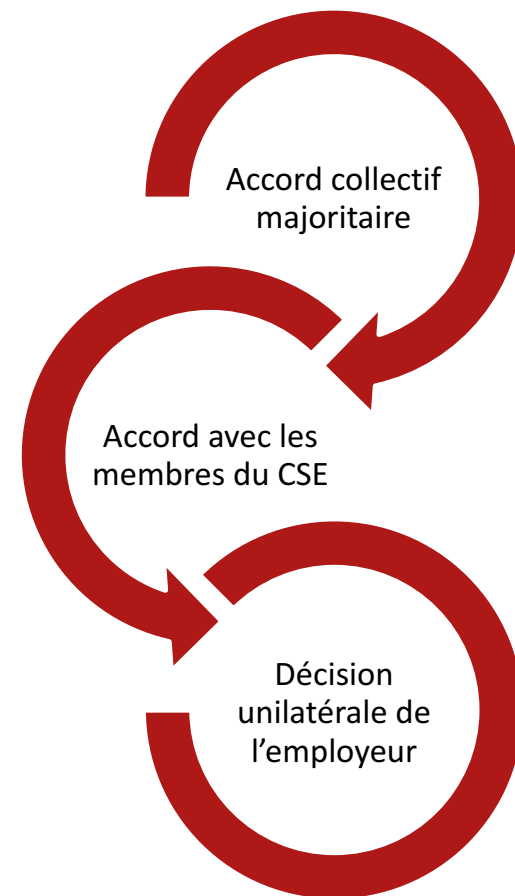
---

## NE PAS CONFONDRE !

- ▶ L'accord collectif « de base » qui traite du **nombre** et du **périmètre des établissements distincts** et aussi des **représentants de proximité** et de la mise en place (éventuelle) de la commission santé, sécurité et conditions de travail (**CSSCT**).
- ▶ Le protocole d'accord préélectoral (PAP) qui **organise les élections** et traite aussi :
  - du **nombre de sièges**,
  - du nombre et de la composition des **collèges**,
  - des **heures de délégation**,
  - du nombre de **mandats successifs**.
- ▶ Le ou les accords collectifs organisant le **fonctionnement** du CSE.

# Nombre et périmètre des établissements distincts

- ▶ Le **nombre et le périmètre** des établissements distincts sont déterminés par:
  - **Un accord collectif « de droit commun »** (depuis le 1<sup>er</sup> mai 2018, accord majoritaire) mais sans possibilité de référendum,
  - à défaut d'accord **ET** en l'absence de DS, **accord conclu entre l'employeur et les membres CSE** à la majorité des membres salariés (ne sera possible que pour les renouvellements),
  - à défaut par **décision unilatérale de l'employeur**.
  - En cas de litige sur la décision de l'employeur, saisine de **l'autorité administrative**, dont la décision pourra être contestée devant le **juge judiciaire** (tribunal d'instance).
- ▶ La notion **« d'établissement distinct »** est désormais celle retenue pour le CE : critère de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement notamment en matière de gestion du personnel.
- ▶ **ATTENTION!** L'employeur peut chercher à utiliser les différences d'influence syndicale et / ou l'importance relative des collèges.



# Les représentants de proximité

---

- ▶ Leur existence, **facultative**, doit être prévue dans l'accord collectif définissant les établissements distincts.
- ▶ Il n'y a aucune disposition supplétive.
- ▶ L'accord collectif doit déterminer :
  - leur **nombre**,
  - leurs **attributions**, notamment en matière de santé, sécurité, conditions de travail,
  - les **modalités de leur désignation**,
  - les **modalités de fonctionnement** notamment le nombre d'heures de délégation.
- ▶ **ATTENTION !** Rien n'est prévu s'agissant de leur répartition par collègue.
- ▶ Ils sont **membres du CSE ou non** et désignés par lui (donc ni élus par les salariés, ni choisis par les syndicats) pour une durée prenant fin avec le mandat des membres du CSE.
- ▶ Les représentants de proximité sont des salariés protégés.

# Le PAP organise les élections... mais pas seulement

La validité du PAP est soumise à une double condition de majorité :  
majorité des OS participantes et OS représentatives ayant obtenu 50% des suffrages exprimés.  
Le PAP peut traiter des thèmes suivants (mais pas de la réduction de la durée du mandat - de 2 à 4 ans - renvoyée à un accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise de droit commun) :

## Modification du nombre de sièges

- A défaut, dispositions de l'article R 2314-1

## Nombre et composition des collèges

- A condition que toutes les OS représentatives soient d'accord
- L'existence du 3<sup>ème</sup> collège ne peut être remise en cause s'il y a au moins 25 cadres ou ingénieurs

## Volume des heures individuelles de délégation

- Dès lors que le volume global de ces heures au sein de chaque collège est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif

## Dérogation possible à la limite de 3 mandats

- La limitation à 3 mandats successifs ne s'applique pas dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Elle peut être supprimée dans les entreprises de - 300 salariés

# Nombre d'élus et heures de délégation (article R 2314-1)

Effectif	Sièges	Par titulaire	Total
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650

Effectif	Sièges	Par titulaire	Total
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

# Attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

## ► Le CSE exerce les missions générales actuellement dévolues aux DP et CHSCT.

### Missions DP

- Présentation des réclamations individuelles et collectives
- Réunion collective mensuelle pour examen des réclamations préalablement déposées et réponse écrite de l'employeur
- Droit d'alerte (atteinte à la dignité, risque grave)
- Pouvoir de saisine de l'inspecteur du travail et accompagnement lors des visites

### Missions CHSCT

- Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise
- Réalisation d'une enquête en cas d'AT-MP

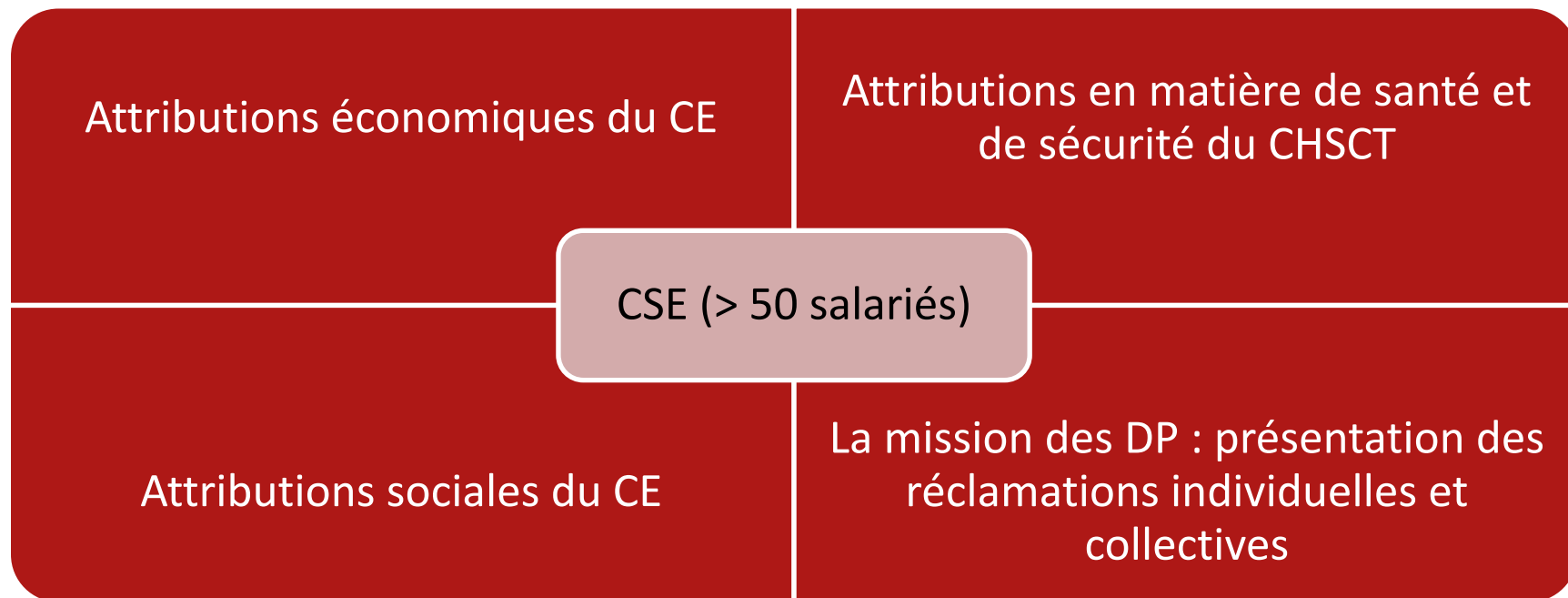
## ► La consultation en cas de licenciement économique :

- ne figure plus dans les missions décrites au livre II du code du travail,
- mais est maintenue dans le livre I, au chapitre traitant des licenciements collectifs (L 1233-8)

## ► L'information sur le CICE a disparu...

# Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

- ▶ Le CSE récupère en principe toutes les attributions des anciennes IRP.



- ▶ Mais le texte définitif (loi de validation du 29 mars 2018) ne reprend pas les modalités des missions de DP en matière de réclamations :
  - réception collective mensuelle sur la base d'une note écrite,
  - réponse écrite de l'employeur et tenue d'un registre.



# Attributions économiques du CSE (entreprises d'au moins 50 salariés)

---

► **Comme le CE, le CSE exprime l'intérêt des salariés :**

- dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.
- La mission du CSE ne remet pas en cause le droit d'expression des salariés ni se substitue aux prérogatives des DS.

► **Le CE est consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise :**

1. Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
2. La modification de son organisation économique ou juridique ;
3. Les conditions d'emploi et de travail, la durée du travail, la formation professionnelle ;
4. L'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
5. Les mesures prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

**Mais il n'est plus consulté lors de la conclusion ou pour la mise en œuvre d'un accord collectif.**

# Attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail (entreprises d'au moins 50 salariés)

---

## ► Le CSE:

- contribue à **promouvoir la santé, la sécurité** et les conditions de travail dans l'entreprise ;
- procède à **l'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 notamment à **faciliter l'accès des femmes** à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, 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 ;
- peut **susciter toute initiative qu'il estime utile** et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

## ► ATTENTION ! L'ordonnance ne reprend pas explicitement certaines missions :

- contribuer à la **prévention et à la protection** de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs (C. trav. art. L 4612-1, 1° ancien) ;
- analyser les **conditions de travail** (C. trav. art. L 4612-2 ancien).

**Elle ne traite pas non plus du contrôle de la charge de travail, des RPS, de la déconnexion...**

# La commission santé, sécurité et conditions de travail

---

- ▶ **Ce n'est pas une instance autonome** (pas de personnalité morale). Le CSE lui délègue des attributions, mais ni les consultations, ni les décisions d'expertises.
- ▶ La commission est **obligatoire** dans les cas suivants :
  - Dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés.
  - Dans les établissements (sans condition d'effectif) comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation classée Seveso.
  - Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés si l'inspecteur du travail l'estime nécessaire.
- ▶ Sinon, elle est **facultative** et mise en place dans le cadre de l'accord déterminant les établissements distincts, ou par accord avec le CSE (s'il existe), en l'absence de DS.
- ▶ Dans tous les cas, cet **accord** détermine le nombre de commissions, le **nombre de membres** (au moins 3, **membres du CSE**), les **attributions**, les **moyens** alloués aux membres, les modalités de fonctionnement, etc. En l'absence de DS, il peut y avoir accord avec le CSE. A défaut, l'employeur décide du nombre et du périmètre des commissions et les autres modalités sont renvoyées au règlement intérieur du CSE.

# La périodicité des réunions du CSE

Les mesures d'ordre public ne concernent que le domaine de la santé, sécurité, conditions de travail

- **4 réunions annuelles** minimum doivent porter sur cette thématique.
- Réunion extraordinaire du CSE en cas d'évènement grave.
- Convocation par l'inspecteur du travail en cas de défaillance de l'employeur, à la demande de la moitié des membres du CSE.

Est fixée par accord collectif de droit commun (sans possibilité de référendum) ou par accord avec le CSE en l'absence de DS

- La périodicité des réunions (au moins six par an) en liaison avec l'organisation des consultations récurrentes ou ponctuelles du CSE .

Mesures supplétives (à défaut d'accord)

- Une réunion mensuelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
- Une réunion tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.
- Une seconde réunion peut se tenir à la demande de la majorité des membres titulaires

# La procédure de consultation du CSE



## ► Dispositions inchangées :

- Caractère préalable de la consultation
- En cas d'informations insuffisantes, saisine du président du TGI en référé (saisine non suspensive).
- Fixation du délai par accord majoritaire (sans référendum) ou à défaut de DS par accord avec le CSE, ou à défaut par décret.
- À l'expiration du délai, si le CSE ne rend pas son avis, l'avis est présumé négatif.
- Avis consultatif (sauf rares exceptions).
- Articulation des compétences CSE central et d'établissement.

## ► Evolutions concernant le délai d'examen :

- Plus de minimum de 15 jours pour les délais fixés par accord.
- En l'absence d'accord, le décret prévoit un délai de 1 mois, 2 mois en cas d'expertise, 3 mois en cas d'expertises multiples.
- Si le CSEC et des CSE sont consultés, il y a un délai unique pour le CSEC, les CSE devant transmettre leur avis au CSEC 7 jours avant l'expiration du délai.

## ► Evolutions concernant les informations :

- Par accord il est possible de prévoir que les informations transmises via la BDES concernent toutes les consultations.

# Type et aménagement des consultations

---

- ▶ Les **trois consultations récurrentes** demeurent d'ordre public
  - Orientations stratégiques
  - Situation économique et financière
  - Politique sociale
- ▶ Les **consultations ponctuelles** sont globalement préservées et relèvent de l'ordre public.
- ▶ Mais un **accord d'entreprise (sans référendum)** ou, à défaut de DS, un accord avec le CSE, peut aménager les consultations récurrentes de manière plus large qu'auparavant ainsi que les consultations ponctuelles et le contenu de la BDES.
- ▶ L'accord porte sur la périodicité, les contenus et les modalités, les délais, l'articulation des niveaux de consultation.
- ▶ Un tel accord peut être négocié **avant la mise en œuvre du CSE**. Dans ce cas, il s'applique aux consultations des IRP existantes jusqu'à leur remplacement par le CSE.

# Aménagement des consultations récurrentes

Thèmes	Ordre public	Règles ouvertes à la négociation	Règles supplétives
<p><b>Orientations stratégiques de l'entreprise</b></p>	<p>Consulter le CSE <b>au moins tous les 3 ans.</b></p> <p>L'information trimestrielle est maintenue dans les entreprises d'au moins 300 salariés.</p> <p>Plus de bilan social d'ordre public.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenu, modalités et périodicité (3 ans au plus) des consultations.</li> <li>- Liste et contenu des informations nécessaires</li> <li>- Niveaux et articulation des consultations (CSEC/CSEE).</li> <li>- Nombre d'avis.</li> <li>- Délais du CSE pour rendre son ou ses avis.</li> <li>- Mise en place d'une consultation au niveau du comité de groupe sur la stratégie du groupe (par accord de groupe).</li> </ul>	<p>Consultation au niveau de l'entreprise (<u>sauf décision contraire de l'employeur</u>), selon une périodicité <b>annuelle</b> et des règles identiques à celles en vigueur avant l'ordonnance (objet et modalités identiques)</p> <p><b>Dans les entreprises à établissements multiples : seul le CSEC est compétent.</b></p>
<p><b>Situation économique et financière de l'entreprise</b></p>			
<p><b>Politique sociale, conditions de travail et emploi</b></p>			

# Aménagement des consultations ponctuelles

## Ordre public

- restructurations et mesures de nature à affecter le volume ou la structure **des effectifs** (notamment compression d'effectif et licenciement collectif pour motif économique)
- modification de **l'organisation économique ou juridique** ;
- **conditions d'emploi et de travail** (notamment durée du travail) ;
- mise en œuvre de moyens de **contrôle de l'activité des salariés** ;
- **introduction de nouvelles technologies**, tout 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 ;
- **procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.**

## Règles ouvertes à la négociation

- **Contenu** des informations – consultations ponctuelles.
- **Modalités** de ces consultations notamment le nombre de réunions.
- **Délais** de consultation.
- La mise à disposition des informations dans la **BDES**.
- Adapter l'information des **nouveaux élus**.

*Garde-fous: les modalités de la consultation restent d'ordre public concernant:*

- *Restructurations, compressions d'effectif et licenciement collectif pour motif économique.*
- *Procédure de sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire*
- *Opération de concentration / OPA.*
- *Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés.*

## Dispositions supplétives

- **Documentation économique et financières** communiquée 1 mois après chaque élection.
- L'entreprise donneuse d'ordre informe immédiatement l'entreprise sous-traitante lorsqu'un projet de restructuration et de compression des effectifs est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante. Le CSE de l'entreprise sous-traitante en est immédiatement informé.

Un **accord de groupe** peut prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du comité de groupe (Les CSE restent consultés sur les conséquences des projets sur l'entreprise).



# Une BDES low-coast ?

## Ordre public

- **Mise à disposition** d'une BDES.
- **Informations** nécessaires aux consultations récurrentes.
- **L'actualisation** de la BDES remplace les communications.
- Indicateurs relatifs à **l'égalité professionnelle** notamment les écarts de rémunération.

## Règles ouvertes à la négociation

- **Organisation, architecture et contenu** de la base.
- **Modalités de fonctionnement** (notamment droit d'accès et niveau de mise en place).
- **Support et modalités de consultation et d'utilisation.**
- **Informations** nécessaires aux **consultations ponctuelles** et aux **négociations obligatoires.**

## Dispositions supplétives

- Règles identiques à celles antérieures aux ordonnances.
- Le contenu figurant dans la partie supplétive est très détaillé et comporte des aspects intéressants (articles R 2312-8 et 9).
- Obtenir un accord comportant au moins ce contenu et imposant une mise à jour complète et régulière de la base est un objectif essentiel.

- ▶ **Une obligation** : la BDES doit permettre au CSE **d'exercer utilement** ses compétences (L 2312-18)
- ▶ Un accord organisant la BDES doit prévoir au moins 7 rubriques (investissement social, matériel et immatériel / égalité professionnelle / fonds propres et endettement / éléments de rémunération des salariés et dirigeants / ASC / rémunération des financeurs / flux financiers à destination de l'entreprise).
- ▶ Un **accord de branche** peut être conclu sur le sujet mais il ne s'appliquera que dans les entreprises de moins de 300 salariés.

# Cas de recours à l'expertise globalement inchangés

► Les **commissions du CSE** peuvent proposer des expertises, mais le CSE peut seul décider.

## Expert-comptable

- Les trois consultations récurrentes
- Consultation ponctuelle sur les concentrations / OPA.
- Droit d'alerte économique.
- Projet de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours.
- Préparation de la négociation d'un accord de « performance collective » (nouveau nom !).
- L'examen de la participation n'est pas repris dans les ordonnances.

## Expert habilité

- Lorsqu'un **risque grave** est *identifié et actuel* révélé ou non par un accident du travail une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement .
- En cas de **projet important** modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail .
- Introduction de nouvelles technologies.
- Préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (effectif  $\geq$  300 salariés).

# Mise en place facultative du conseil d'entreprise

- ▶ Par **accord collectif** à durée indéterminée, quel que soit l'effectif.
  - Accord collectif .
  - De branche, pour les entreprises dépourvues de DS, l'employeur choisissant alors de le mettre en place ou non.
- ▶ Institué au niveau de **l'entreprise**.
  - Pas au niveau des établissements, mais son champ de compétence s'étend aux établissements.
  - Ou au niveau de l'UES.
- ▶ **Contenu** de l'accord :

Liste des thèmes soumis à l'avis conforme (dont la formation fait obligatoirement partie)	Obligatoire
Le nombre d'heures de délégation des membres de cette instance participant aux négociations	Obligatoire
Les modalités d'indemnisation des frais de déplacement des membres participant aux négociations	Obligatoire
Composition de la délégation chargée des négociations	Facultatif
Modalités de négociation au niveau des établissements	Facultatif
Périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation	Facultatif

# En conclusion : les négociations, un enjeu syndical prioritaire

---

- ▶ Le rôle central alloué aux négociations d'entreprise impose de les aborder avec une stratégie syndicale débattue et partagée dans l'organisation.
  - Quels objectifs ?
  - Quels éléments de pression (**ne pas oublier que dans la plupart des cas, la conclusion d'un accord est indispensable à l'employeur**) ? Quelles « menaces judiciaires » ?
  - Attention au risque de mise en opposition entre catégories.
  - Quels besoins d'informations et / ou de soutiens (consultation d'experts, de structures syndicales).
- ▶ Connaissance indispensable du contexte juridique :
  - Existence et portée des accords de branche applicables.
  - Dispositions d'ordre public et / ou principes généraux opposables à l'employeur.
  - Dispositions subsidiaires qui seront souvent le minimum à revendiquer (rappel : pour s'appliquer elles doivent être inscrites en totalité dans l'accord), s'agissant notamment des règles de négociation et de consultation du CSE.
  - Jurisprudences et expériences dans des situations similaires.
- ▶ Vis à vis des salariés : **transparence et intervention**.
  - Quels thèmes de mobilisation prioritaires ?
  - Quels moyens d'expression ?