

GUIDE PRATIQUE



N°3

ÉLUS DU CSE : TOUT SAVOIR SUR VOTRE RÔLE

Le rôle du CSE et
comparaison avec
les autres mandats



Édition : octobre 2022



www.cfecgc.org

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris

RÉDACTION
Secteur Dialogue social,
restructuration des branches,
représentativité de la CFE-CGC
Gilles Lecuelle

Service Emploi, Formation
et Travail de la CFE-CGC
Adrien Huyart
Sayifan Meah
Barbara Reginato

RELECTURE
Service communication
de la CFE-CGC

CONCEPTION
Service communication
de la CFE-CGC
Adrien Vinet

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon
72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert.
Certifié PEFC et FSC.

DÉPÔT LÉGAL : octobre 2022
ISBN : 978-2-38340-021-9

WWW.CFECGC.ORG



ÉDITO

CSE, CSCCT, DS, RS au comité social et économique (CSE), le paysage des institutions et des représentants du personnel peut laisser perplexe devant tous ces différents sigles et acteurs. Mais qui fait quoi ? Et que fait précisément le CSE ?

Après un premier guide sur les réunions et un second sur les attributions du CSE, ce troisième guide vient vous éclairer sur les missions du CSE parmi les autres fonctions de représentation qui existent dans l'entreprise.

Ce guide est l'occasion de faire une introspection : exercez-vous pleinement vos fonctions de représentants du personnel ?

En poursuivant sur notre format de questions/réponses pratiques qui vous a tant satisfait, nous allons vous permettre de comprendre l'étendue de votre rôle. Vous êtes représentant du personnel, mais de qui exactement ? Le CSE est une institution représentative du personnel mais qu'est-ce qui le rend spécifique et quels sont ses rapports avec les autres institutions ? C'est ce que vous allez découvrir dans ce troisième volet.

Pour être exhaustif, nous vous proposons de traiter ce sujet en deux temps. Tout d'abord, nous exposerons des questions/réponses sur les missions du CSE pour ensuite le replacer vis-à-vis des autres IRP.

Nous vous rappelons que ce nouveau format « guide pratique » sur le CSE vient compléter les fiches juridiques de décryptage (plus techniques et plus juridiques) qui sont déjà accessibles sur l'intranet.

Vous en souhaitant bon usage !



Gilles Lecuelle

Secrétaire national CFE-CGC
Secteur Dialogue social,
restructuration des branches
et représentativité

Gilles LECUELLE

Secrétaire national CFE-CGC
Secteur Dialogue social,
restructuration des branches
et représentativité

Consulter les fiches juridiques
de décryptage



EN TANT QUE MEMBRE DU CSE, QUEL EST VOTRE RÔLE ?

8. Auprès de qui exercez-vous votre mandat ?
 - L'exercice de vos missions auprès de quels salariés ?
9. Dans quel cadre êtes-vous amenés à porter les réclamations du personnel ?
11. Quand le CSE doit-il être consulté ?
14. Le CSE a-t-il repris les missions des ex-délégués du personnel ?
15. Comment s'assurer du maintien du lien de proximité entre les élus et le personnel ?
16. Le CSE a-t-il d'autres missions dans l'entreprise ?
17. Pour gérer ses activités sociales et culturelles (ASC), le CSE dispose-t-il d'un budget ?
19. Alors, concrètement, comment utiliser ce budget ASC ?
20. Comment s'organise le rôle du CSE d'établissement et du CSE central ?
 - Pourquoi mettre en place des CSE d'établissement ?
 - Quelles sont vos prérogatives/compétences ?

QUEL EST VOTRE RÔLE DE MEMBRE DU CSE PAR RAPPORT AUX AUTRES MANDATS ?

26. La mission des membres du CSE est-elle distincte de celle du délégué syndical ?
27. Dans quelles situations les membres du CSE peuvent-ils être amenés à négocier des accords collectifs ?
29. Peut-on cumuler les mandats de délégué syndical et de membre du CSE ?
31. La mission des membres du CSE est-elle distincte du représentant syndical au CSE ?
31. Peut-on cumuler les mandats de représentant syndical au CSE et de membre du CSE ?
32. La mission des membres du CSE est-elle distincte des représentants de proximité ?
33. Les représentants de proximité sont-ils obligatoirement mis en place dans l'entreprise ?
33. Peut-on cumuler les mandats de représentant de proximité et de membre du CSE ?
34. En matière de santé, la mission du CSE est-elle distincte de la CSSCT ?
37. Peut-on cumuler les mandats de membre à la CSSCT et de membre du CSE ?
38. La mission du conseil d'entreprise est-elle distincte du CSE ? du délégué syndical ?
39. Comment mettre en place un conseil d'entreprise ?
40. Annexe - Arguments contre la négociation sur la mise en place des conseils d'entreprises (motion adoptée en comité directeur confédéral le 23 avril 2018)





**EN TANT QUE MEMBRE
DU CSE, QUEL EST VOTRE
RÔLE ?**

AUPRÈS DE QUI EXERCEZ-VOUS VOTRE MANDAT ?

Connaître l'étendue de votre compétence c'est se donner pleinement les moyens d'exercer votre mandat. Vous représentez un collectif de salariés placés sous l'autorité d'un employeur. Votre compétence regroupe plusieurs domaines : l'analyse économique, la santé et les conditions de travail, réclamations individuelles ou collectives portant sur l'application du droit... Vous exercez toutes ces missions au profit des salariés de votre entreprise, mais lesquels ?

L'exercice de vos missions auprès de quels salariés ?

Le CSE est l'instance représentative des salariés dans les entreprises de droit privé mais aussi les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics à caractère administratif, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Les salariés de droit public ne sont pas couverts par le CSE mais par le comité social. En effet, les anciens comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont été fusionnés en une instance unique : le comité social et économique (CSE).

L'exercice de vos missions auprès des salariés de l'entreprise

Vous représentez tous les salariés liés par un contrat de travail et placés sous l'autorité de votre employeur. Peu importe que les salariés soient en CDI ou en CDD.

Vous n'êtes cependant pas compétent seulement auprès de ces salariés. Vous exercez aussi certaines missions pour l'intérêt des salariés qui ne sont pas liés contractuellement à votre employeur, mais qui sont amenés à être confrontés aux mêmes problématiques que les salariés de votre employeur.

L'exercice de certaines missions pour les salariés extérieurs à l'effectif de votre entreprise

Les attributions de la délégation du personnel au comité social et économique s'exercent au profit des salariés, ainsi que :

- aux travailleurs temporaires, les stagiaires ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur, en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ;

- aux salariés temporaires pour leurs réclamations intéressant l'application des dispositions relatifs à la rémunération, aux conditions de travail et aux accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

Vous savez maintenant qui vous défendez. Voyons maintenant dans quel cadre vous porterez leurs réclamations.

Où trouver
ces éléments ?
**Articles L. 2312-6
du Code du travail ;
Articles L. 1251-18 et
L. 1251-21 à L. 1251-23
du Code du travail**

DANS QUEL CADRE ÊTES-VOUS AMENÉS À PORTER LES RÉCLAMATIONS DU PERSONNEL ?

Le lien de subordination entre l'employeur et le salarié peut constituer un frein à l'expression directe du salarié. Les membres du CSE, qui bénéficient d'un statut protecteur sont alors là pour faire le lien entre le salarié et l'employeur. Vous êtes un intermédiaire entre l'employeur et le salarié.

Vous défendez les intérêts des salariés d'une façon collective en faisant évoluer la décision de l'employeur dans un sens plus favorable pour les salariés grâce à votre connaissance du terrain. Vous contribuez également à influencer la décision de l'employeur en faisant remonter les réclamations individuelles des salariés auprès de l'employeur.

Le cadre des réunions plénières

En tant que représentants du personnel, vous avez pour mission d'assurer l'expression collective et individuelle des salariés. Vous devez faire en sorte que soient pris en compte leurs intérêts de façon permanente. Pour cela, vous pesez sur la décision de l'employeur au moment des consultations et des informations légales qui se déroulent lors des réunions plénières.

Vous faites aussi remonter les réclamations individuelles du personnel. Ainsi, votre mission consiste en partie à résoudre les problématiques des salariés en informant l'employeur de leur existence. Cela peut être par exemple le cas lors des questions « DP » en réunions plénières.

Les réunions plénières qu'elles soient mensuelles ou bimestrielles sont l'occasion de porter les réclamations collectives du personnel et les réclamations individuelles.

Vous pouvez également provoquer une réunion exceptionnelle avec l'employeur lorsque la situation l'exige. C'est notamment le cas des circonstances exceptionnelles liées à la santé, la sécurité ou encore aux conditions de travail.

**Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2312-5,
L. 2312-8, L. 2315-21
et L. 2315-27 du
Code du travail**

Le cadre des réunions informelles

En dehors des réunions plénières et selon l'état du dialogue social avec la direction, les sujets urgents (conditions de travail du salarié par exemple) peuvent être discutés lors de réunions informelles pour vous permettre de faire avancer certains sujets sensibles, ou régler des situations extrêmes.

Cela doit évidemment rester occasionnel.

Ainsi, en cas de problème concernant un salarié ou en cas de question urgente, vous pouvez aller à la rencontre de la direction pour faire évoluer la situation.

L'émission de proposition

Au-delà des temps de réunion ou de consultation, vous pouvez aussi être force de propositions et d'innovations. Vous formulez à votre initiative toute proposition qui aide à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés. Votre apport en matière d'analyse économique est tout aussi crucial, car vous comprenez la réalité du terrain et avez la possibilité d'en faire prendre conscience à l'employeur. C'est ainsi que vous pouvez questionner des méthodes de travail perfectibles que vous constatez ou qui vous sont signalées.

Vous pouvez aussi émettre des propositions relatives à leurs conditions de vie dans l'entreprise ou encore les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires en matière de prévoyance ou de retraite. Cette polyvalence enrichit votre mandat et vos compétences !

Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2312-5
et L. 2312-12 du
Code du travail

Vous savez maintenant à quelle occasion défendre les salariés. Voyons maintenant à quel moment le temps de consultation doit intervenir.

QUAND LE CSE DOIT-IL ÊTRE CONSULTÉ ?

Vous devez être consultés sur tous les projets susceptibles d'avoir un impact significatif sur les salariés. Cela paraît évident mais vous devez être consultés avant que la décision ne soit prise par la direction. Consulter avant de décider est nécessaire pour que vous puissiez remplir votre mandat. Votre mission consiste à exposer à l'employeur les intérêts du personnel lorsqu'il prend une décision. Votre action doit avoir lieu avant la prise de ladite décision. À défaut, il y a délit d'entrave.

RÉFLEXE MILITANT

Les fiches de décryptage du classeur CSE précisent les modalités de consultation du CSE (thèmes, périodicité, délais...) sur lesquels le CSE doit être consulté. Nous vous invitons à les consulter sur l'intranet.

Le CSE rendra un avis à la suite de la consultation et après un temps de réflexion. Ainsi, l'employeur ne pourra pas poursuivre ses opérations après la consultation des membres du CSE et avant la réception de l'avis formalisé et rédigé par le CSE.

L'impact de cet avis à la suite de la consultation est relatif car l'important tient dans la consultation du CSE et non dans le résultat de cette dernière.

Le recueil d'un avis positif du CSE permet à l'employeur de poursuivre plus légitimement son projet, auprès des salariés. Il bénéficie ainsi de la « caution du CSE ».

L'avis négatif ne bloque pas mais contraint uniquement l'employeur à répondre aux questions et autres remarques émis par le CSE lors de la rédaction de l'avis défavorable.

Toutefois, certains sujets sur lesquels vous êtes amenés à vous prononcer sont tellement sensibles que l'employeur ne pourra pas passer outre votre refus. On parle alors « d'avis conforme ».

Préparez votre nouveau cycle électoral

***Donnez-vous
les moyens de faire
fonctionner
efficacement
votre CSE***

Cet accompagnement
personnalisé vous permettra
de préparer votre élection
en deux étapes :

1

Diagnostic de votre 1^{er} mandat

2

Réunion de synthèse



Les thèmes concernés sont divers et peuvent concerner notamment la mise en place d'horaires individualisés, la compensation du surplus de temps de travail sous la forme de repos compensateur ou encore le refus de l'employeur d'accorder une autorisation d'absence à un salarié dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale et environnementale ou d'un congé de formation syndicale.

Où trouver ces éléments ?
Articles L. 2312-14 et suivants
du Code du travail ;
Articles L. 2145-11, L. 3121-37 et
L. 3121-48 du Code du travail
CA Paris, 3 mai 2018,
n° 17/07481

Mes notes



LE CSE A-T-IL REPRIS LES MISSIONS DES EX-DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ?

Le CSE se substitue aux anciens délégués du personnel (DP). La mission des « ex-délégués du personnel » fait partie des attributions de tous les CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise. Vous avez alors pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts individuels ou collectifs face à l'employeur.

Si votre entreprise comprend moins de 50 salariés, et n'est donc pas sujette à la consultation, votre employeur doit alors vous réunir mensuellement afin de recueillir vos demandes. Pour cela, vous remettez à l'employeur une note écrite exposant l'objet de vos demandes. Cette remise doit avoir lieu 2 jours ouvrables avant la date de réception des élus. La réunion se tient mais cela ne signe pas la fin du dialogue avec l'employeur.

Celui-ci a 6 jours ouvrables après la tenue de la réunion pour répondre aux demandes par écrit.

Vos demandes et les réponses écrites sont consignées dans un registre spécial ou annexé dans celui-ci. Vous connaissez déjà ce registre : c'est le fameux registre DP. Ces registres sont à la disposition de tous les salariés. Ils sont à votre disposition une journée ouvrable par quinzaine et vous pouvez les consulter en dehors du temps de travail.



**Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2315-21
et L. 2315-22 du
Code du travail**

COMMENT S'ASSURER DU MAINTIEN DU LIEN DE PROXIMITÉ ENTRE LES ÉLUS ET LE PERSONNEL ?

Lorsque vous exercez vos mandats d'élus avant la fusion des IRP, il y avait en principe trois mandats distincts : DP, membre élu du CE ou du CHSCT. Chacun avait son périmètre. Aujourd'hui, la fusion des IRP a amené à la mise en place du CSE. C'est le « format comité » qui a été retenu pour le CSE au détriment du « format délégués ». Cela signifie que le CSE reprend le modèle des anciens CE ou CHSCT plutôt que celui des DP. Le CSE risque de perdre une proximité avec le personnel et d'être déconnecté des problématiques du terrain.

Les ordonnances Macron de 2017 ont remplacé les anciens délégués du personnel présents dans les établissements par les représentants de proximité. Toutefois, leur régime juridique est trop peu encadré : tout est renvoyé à la négociation.

Ce nouveau mandat de représentant de proximité est important car il maintient la proximité avec le terrain, constitue un relais local dans le cas notamment des entreprises dotées d'une structure ou d'une organisation complexe : plusieurs établissements, plusieurs sites, effectif important, grande diversité des activités.

Le ministère du Travail avait précisé que les représentants de proximité étaient mis en place « afin d'éviter que la fusion des institutions représentatives du personnel au sein d'une instance unique (le comité social et économique) et l'unification du périmètre de la représentation du personnel qui en découle ne se traduisent, dans certains cas, par une centralisation excessive de cette représentation au niveau de l'entreprise ».

ATTENTION

Soyez vigilants lors de la négociation instaurant les représentants de proximité, à bien aborder toutes les questions utiles à l'exercice du mandat : leur nombre, les heures de délégation, leurs attributions, l'accessibilité aux locaux de l'entreprise...

Pensez donc à utiliser le mécanisme du représentant de proximité afin de garder un lien direct avec chaque salarié. Cela vous permet de garder le côté « délégué-référent » qui personifie l' élu auprès des salariés. Vous gagnerez en proximité. Le représentant de proximité peut être identifié comme étant le relais des réclamations individuelles.

RÉFLEXE MILITANT

Pour approfondir la question des représentants de proximité, n'hésitez pas à consulter les fiches disponibles sur l'intranet.

Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2313-2 et
suivants et L. 2313-7
du Code du travail

LE CSE A-T-IL D'AUTRES MISSIONS DANS L'ENTREPRISE ?

Oui. En plus de ces missions, le CSE, dans les entreprises de plus de 50 salariés, dispose notamment d'une mission de contrôle et de gestion en matière d'activités sociales et culturelles (ASC), ainsi que d'un budget spécifique. Grâce à ces moyens, il est donc possible :

- d'améliorer les conditions de vie des salariés, par la distribution d'accorder de nombreux avantages aux salariés de votre entreprise ;
- améliorer la qualité de vie au travail, par l'organisation d'événements au sein de l'entreprise favorisant la convivialité et l'échange entre collaborateurs.

Le CSE a le monopole dans la gestion des ASC ! L'employeur ne peut pas intervenir dans les choix, c'est le CSE qui décide par un vote majoritaire des titulaires, non seulement des activités mais également des budgets alloués.

Le CSE peut aussi assurer indirectement la gestion des ASC par le biais d'une commission spéciale créée par le CSE ou par des tiers que vous désignez. Si vous gérez les ASC indirectement, les gestionnaires agissent dans la limite des attributions que vous leur avez déléguées et ils sont responsables devant vous.

Le CSE peut aussi déléguer à l'employeur la gestion d'une ou plusieurs activités. L'employeur pourra alors accepter ou refuser.

Votre « politique d'activités sociales et culturelles » est aussi importante que vos autres missions au sein de l'entreprise, en tant qu'instance représentative du personnel. C'est cette mission qui est la plus visible auprès des salariés ! Mais attention, c'est une mission lourde à gérer !



RÉFLEXE MILITANT

Pour vous faciliter la tâche, vous pouvez décider d'adhérer à un comité des activités sociales et culturelles interentreprises qui gère des ASC de plusieurs entreprises.

POUR GÉRER SES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC), LE CSE DISPOSE-T-IL D'UN BUDGET ?

L'employeur verse tous les ans une contribution, déterminée par accord d'entreprise, pour le financement des œuvres sociales du comité. 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. »

Le comité dispose ainsi de plusieurs ressources comme notamment :

- les sommes payées par l'employeur citées ci-dessus ;
- les subventions allouées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales ;
- les dons et legs ;
- les recettes provenant d'événements organisés par le CSE ;
- les revenus des biens meubles et immeubles du CSE.

Où trouver
ces éléments ?
**Articles L. 2312-81,
R. 2312-49 du Code
du travail**

ATTENTION

Le trésorier est garant de la bonne répartition des budgets du CSE : c'est une obligation financière qui lui incombe. Au quotidien, il doit donc suivre et surveiller les différents mouvements financiers, afin de s'assurer que l'utilisation des budgets se fasse dans les règles de l'art.

ATTENTION

Le budget de fonctionnement ne peut pas financer des ASC, chaque budget a son objet.

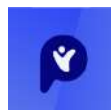


L'APPLICATION MOBILE QUI RAPPROCHE SALARIÉS & REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, propose une gamme de solutions adaptées aux besoins des salariés, répondant à nos ambitions communes.

Les solutions Up participent à l'amélioration des conditions de vie des salariés en simplifiant votre mission : Pause déjeuner (UpDéjeuner®), pouvoir d'achat (UpCadhoc®), accès à la culture (Chèque Culture, Chèque Lire et billetterie UpKalidea®), équilibre de vie (Chèque Domicile), maîtrise de votre politique ASC (logiciel de comptabilité UpKalidea®).

Pour favoriser la communication et les échanges entre IRP et salariés, Up étoffe son offre de solutions digitales concrètes et efficaces. Pensée pour les CSE au profit des salariés, l'application mobile MaViePro apporte des éclairages et réponses aux salariés sur l'ensemble des questions relevant des prérogatives des représentants du personnel au CSE : droit, vie de l'entreprise, conseil, activités sociales et culturelles...



Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur **up.coop**

Contact :
**infopartenariatsetcooperation
@up.coop**

Le groupe Up est
partenaire de la



**Ça fait du bien
au quotidien**

ALORS, CONCRÈTEMENT, COMMENT UTILISER CE BUDGET ASC ?

Vous pouvez financer et proposer aux salariés des activités :

- individuelles : chèques vacances, chèques cultures, cadeaux et bons d'achat, titres restaurant, cinéma, théâtre, etc. ;
- collectives : voyages, week-end organisés, organisation de soirées, mise en place de bibliothèque.

Où trouver
ces éléments ?
**Article L. 2312-78,
R. 2312-35 du Code
du travail**

Les dernières réformes ont perturbé l'organisation de l'entreprise : sa structure en établissements distincts a été modifiée. Comment s'organise le rôle du CSE face à cette organisation d'entreprise ?



ATTENTION

Cela profite à l'ensemble des salariés, quel que soit la forme que prend le contrat de travail : salarié en CDI, CDD, stagiaire, alternant... Tous doivent pouvoir en bénéficier. C'est important car si des salariés en sont exclus, l'URSSAF en déduira qu'il ne s'agit pas d'une ASC mais d'un complément de salaire soumis à cotisation sociale et vous risquez alors un redressement.

Peuvent également bénéficier des ASC les anciens salariés de l'entreprise. Ainsi un salarié à la retraite peut bénéficier des ASC. Les familles des salariés peuvent également bénéficier de certaines ASC.

Vous avez également la possibilité de proposer ces activités à des prestataires, qui travaillent habituellement dans vos locaux. Le tout étant de rester cohérent avec l'objectif initial de ces avantages, qui est de profiter principalement au personnel de l'entreprise.

COMMENT S'ORGANISE LE RÔLE DU CSE D'ÉTABLISSEMENT ET DU CSE CENTRAL ?

L'existence de plusieurs CSE d'établissement et d'un CSE central pose la question de la répartition des compétences entre les différents CSE et les différents niveaux de représentation. Il est important que vous compreniez l'enjeu de l'existence des CSE d'établissement pour saisir vos compétences.

Pourquoi mettre en place des CSE d'établissement ?

L'entreprise est parfois organisée de manière complexe. Elle peut décentraliser son organisation en créant des établissements distincts et relativement autonome dans son organisation. Il existe dans ce cas au moins deux niveaux de prise de décision : le niveau central de l'entreprise et le niveau décentralisé des établissements.

Vous agissez auprès de l'employeur ou son représentant afin de défendre les intérêts des salariés lorsque des décisions de gestion sont prises. Ainsi, partout où des décisions susceptibles d'impacter les salariés sont prises, vous devez intervenir en étant consultés. À chaque établissement distinct mis en place doit être mis en place un CSE d'établissement. Quant au CSE central, il est mis en place au niveau supérieur : celui de l'entreprise.

Où trouver
ces éléments ?
**Articles L. 2313-1
du Code du travail**

Quelles sont vos prérogatives/compétences ?

Au sein d'un CSE d'établissement, vous avez les mêmes compétences qu'un CSE classique. La seule limite est que vous êtes compétent dans les limites des compétences du chef d'établissement pour ce qui concerne les CSE d'établissement. Concernant le CSE central, vous disposez des mêmes attributions que le CSE concernant la marche générale de l'entreprise excédant les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

RÉFLEXE MILITANT

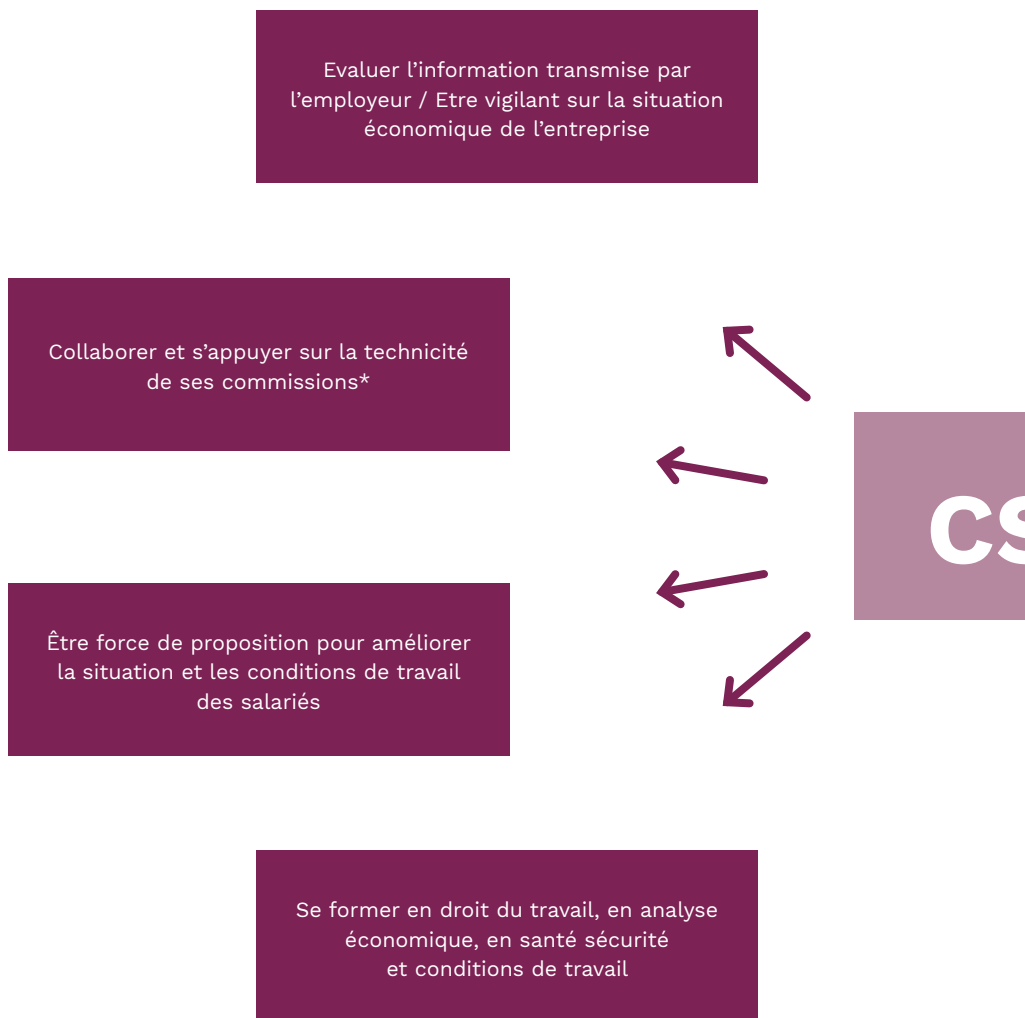
Pour approfondir la question des CSE d'établissement/central d'entreprise, nous vous renvoyons aux fiches disponibles sur l'intranet.

**Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2316-1
et L. 2316-20 du
Code du travail**

Vous en savez plus sur le rôle du CSE. Cependant, dans l'entreprise se croisent différents types de mandats, il est alors important, pour vous, membre du CSE, de savoir comment se positionner par rapport à ces autres mandats. Faisons maintenant une comparaison du rôle du CSE avec les autres représentations du personnel.

[illegible]

Un mandat au CSE, c'est tout cela :



* Commission santé, sécurité au travail / Commission économique / Commission formation / Commission à l'égalité professionnelle / Commission des marchés / Commission d'information et d'aide au logement / Commission conventionnelle.

SE

Communiquer auprès des salariés
et animer un collectif de salarié

Participer à la gestion des activités
sociales et culturelles et au budget
de fonctionnement

Emettre un avis éclairé sur les projets
de consultation de l'employeur

Remonter les réclamations individuelles
et collectives / Veiller à l'application
du droit du travail





**QUEL EST VOTRE
RÔLE DE MEMBRE
DU CSE PAR RAPPORT
AUX AUTRES MANDATS ?**

LA MISSION DES MEMBRES DU CSE EST-ELLE DISTINCTE DE CELLE DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL ?

Les membres du CSE et les délégués syndicaux sont tous chargés de défendre les intérêts des salariés. Cependant, des différences existent...

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné (si notamment il a recueilli à titre personnel dans son collège au moins 10 % aux élections professionnelles) par un syndicat représentatif dans l'entreprise qui a créé une section syndicale. Il porte donc une étiquette syndicale et est le porte-voix de son syndicat et des salariés.

Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise dans le cadre des élections professionnelles. Ils sont sans étiquette et portent la voix des seuls salariés.

En tant que membre du CSE c'est au travers de la consultation de l'instance représentative du personnel, du questionnement des décisions de l'employeur, de la remontée des situations des salariés, ou encore l'information des salariés sur les projets qui concernent l'entreprise que vous défendez les salariés.

Avec la consultation, le CSE donne son avis sur un projet de décision pour l'influer et le modifier pour que celle-ci prenne en considération les intérêts du personnel. Cependant, cet avis n'a aucun effet impératif pour l'employeur : il peut choisir ne pas le suivre sans commettre une infraction (sauf en cas d'avis conforme).

La mission du délégué syndical se distingue de celle des membres du CSE. Il est chargé de négocier et de signer des accords collectifs. Le délégué syndical porte les intérêts des salariés lors des négociations d'accord. Ces accords ont pour effet d'adapter la législation ou de créer des droits supplémentaires en fonction de la situation de l'entreprise. Contrairement à la consultation que vous exercez, qui ne lie pas l'employeur, la négociation avec le DS ne peut aboutir sans sa validation. L'approbation du délégué syndical est incontournable pour qu'un accord collectif soit valable. Toutefois, dans certains cas un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent être amenés à négocier des accords collectifs.

**Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2143-1 et
suivants et L. 2232-12
du Code du travail**

DANS QUELLES SITUATIONS LES MEMBRES DU CSE PEUVENT-ILS ÊTRE AMENÉS À NÉGOCIER DES ACCORDS COLLECTIFS ?

En principe, c'est au délégué syndical de négocier des accords collectifs si bien que lorsqu'il est désigné, les membres titulaires du CSE n'ont pas la possibilité d'en négocier. Cependant, si votre entreprise est dépourvue de délégué syndical, d'autres

modalités de négociation existent, elles dépendent notamment de la taille de l'entreprise. Les membres titulaires du CSE peuvent dans certains cas participer à la négociation des accords collectifs. Schématiquement, peuvent être distinguées deux situations :

Situation A :

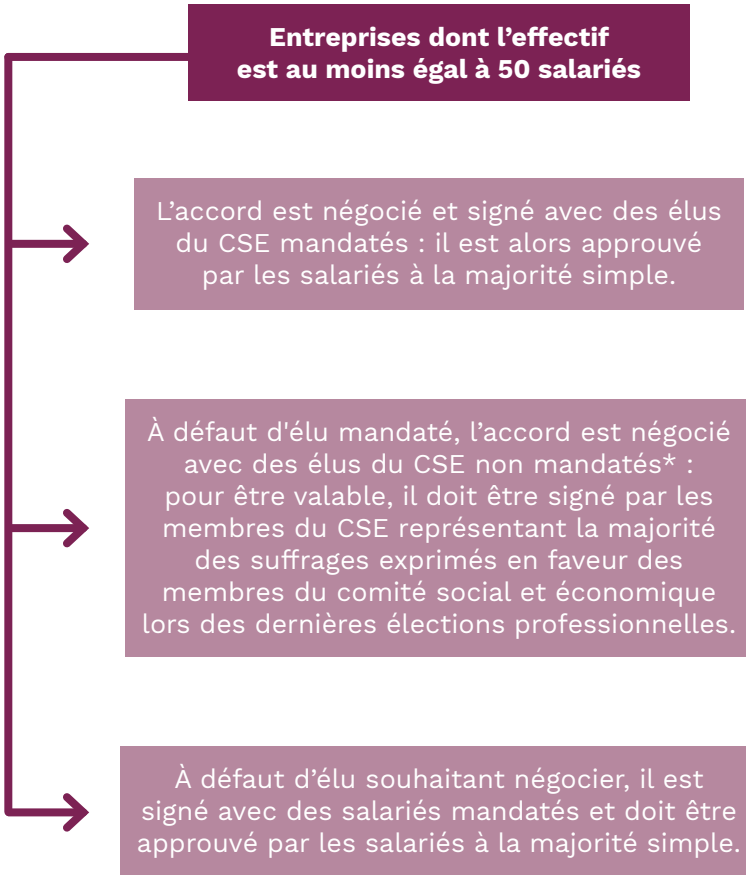
Dans les entreprises de 11 et à 20 salariés avec des représentants élus ou de 20 à moins de 50 salariés, l'accord est négocié :



Soit par un élu du CSE (mandaté ou non) : l'accord est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

Soit par un salarié mandaté : l'accord est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.

Situation B :



* Dans ce cas, le champ de l'accord est restreint.
Il ne peut porter que sur des thèmes dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

**Où trouver
ces éléments ?
Articles L. 2332-23
et suivants du Code
du travail**

PEUT-ON CUMULER LES MANDATS DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET DE MEMBRE DU CSE ?

Oui. Toutefois selon l'effectif de l'entreprise la situation peut différer.

Dans les entreprises de plus de trois cents salariés, il n'existe aucune incompatibilité de fonction entre les fonctions de délégué syndical et celles de membre de la délégation du personnel au CSE. Vous pouvez ainsi cumuler les deux fonctions.

Néanmoins, dans les entreprises entre cinquante et trois cents salariés le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. Or, la fonction de RS au CSE ne peut être cumulée avec celle de membre du CSE. Dès lors, dans une telle situation vous devrez donc choisir :

- soit conserver vos mandats de membre élu au CSE et de délégué syndical (dans ce cas le syndicat est présumé avoir renoncé à avoir un représentant syndical à ce comité) ;
- soit renoncer au mandat d'élu du CSE afin d'exercer les fonctions de délégué syndical et de représentant syndical au CSE.

Enfin, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs ne peuvent désigner en tant que délégué syndical qu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique.

En principe, il faut désigner un membre titulaire de la délégation du personnel au CSE en tant que délégué syndical puisque c'est le seul à disposer d'un crédit d'heures à ce titre, contrairement au suppléant. Toutefois, si le suppléant remplace un titulaire ou encore si un accord collectif lui octroie des heures de délégation, il peut être désigné délégué syndical.

Où trouver ces éléments ?

Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 18-23.764 ; Cass. soc., 14 févr. 1984, n°83-60.943 ; Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-21.269 ; Articles L. 2143-9 et L. 2143-22 du Code du travail

Pour chacun, pour tous, pour la vie



 **MUTUALITÉ
FRANÇAISE**
Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité,
n° Siren 532 661 832, n° LEI 69500E0681114JF62, DirCom Groupe VYV - © Gettyimages - 09/22

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 10 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr



GRUPE
vyv

LA MISSION DES MEMBRES DU CSE EST-ELLE DISTINCTE DU REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE ?

Si les membres titulaires et les représentants syndicaux au CSE siègent tous deux aux réunions du CSE, il ne faut pas pour autant confondre les deux mandats. En tant que membre du CSE vous représentez les salariés, défendez leurs intérêts, les représentants syndicaux, eux, représentent leur syndicat. Ils sont chargés de porter la voix de leur syndicat lors des réunions du CSE. Contrairement à vous, leur voix est consultative, ils peuvent participer au débat mais ils ne participent pas au vote du CSE. Ils ne représentent pas le CSE.

Le rôle du représentant syndical au CSE est aussi distinct de celui de délégué syndical : sa mission ne consiste pas à revendiquer et à négocier. Il s'agit de deux mandats distincts.

Où trouver
ces éléments ?
**Articles L. 2314-2 du
Code du travail**

PEUT-ON CUMULER LES MANDATS DE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE ET DE MEMBRE DU CSE ?

Non. Il est impossible de cumuler le mandat d'élu au comité social et économique (titulaire ou suppléant) et celui de représentant syndical au CSE. Chaque organisation syndicale ne peut désigner qu'un seul représentant syndical au CSE. Les modalités de désignation du représentant syndical au CSE varient selon la taille de l'entreprise :

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés : lorsque l'effectif est inférieur à ce seuil, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE (c'est-à-dire qu'aucun

autre salarié hormis le délégué syndical ne peut être désigné représentant syndical au CSE).

- Dans les entreprises de plus de 300 salariés : un représentant syndical peut être désigné parmi tous les salariés de l'entreprise.

Où trouver
ces éléments ?
**Cass. soc., 11 sept. 2019,
n° 18-23.764 ; Articles
L. 2143-9 et L. 2143-22
du Code du travail**

LA MISSION DES MEMBRES DU CSE EST-ELLE DISTINCTE DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ?

La mission des membres du CSE et celle des représentants de proximité ne se situe pas sur le même champ ni à la même échelle, elles sont complémentaires. Traditionnellement, la mission des « ex-DP » fait partie des attributions de tous les CSE, quelle que soit la taille de votre entreprise. Vous avez alors pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts individuels ou collectifs face à l'employeur.

Parfois, la structure et la taille de l'entreprise permet difficilement aux membres du CSE de prendre contact avec l'ensemble du personnel. Dans ce cas, le représentant de proximité s'avère particulièrement intéressant. Le rôle du représentant de proximité est défini dans l'accord collectif qui le met en place. Ses fonctions peuvent être adaptées aux besoins et aux particularités de l'entreprise. Souvent son rôle sera d'appuyer le CSE ou de permettre des remontées du terrain.



RÉFLEXE MILITANT

S'il ne faut pas voir dans le représentant de proximité un retour des délégués du personnel en raison de différences de régime, ne négligez pas l'importance de ces représentants qui constituent des points de relais d'information de « proximité », surtout si vous travaillez dans des structures qui ont un effectif imposant.

Cela favorise votre dialogue avec le personnel que vous représentez. Il est primordial de préciser dans l'accord collectif la mission du représentant de proximité, son articulation avec le CSE. La loi laisse aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise le soin de fixer et les missions et le fonctionnement des représentants de proximité.

Où trouver
ces éléments ?

Questions réponses sur
le CSE du ministère du
Travail, question n°33

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ SONT-ILS OBLIGATOIREMENT MIS EN PLACE DANS L'ENTREPRISE ?

Non. La mise en place de représentants de proximité est facultative. C'est au sein de l'accord sur le nombre et le périmètre des CSE que les représentants de proximité peuvent être institués.



ATTENTION

La loi ne fixe pas d'heures de délégation. À défaut d'accord pour les représentants de proximité, il est essentiel d'en prévoir lors de la négociation de l'accord.

RÉFLEXE MILITANT

Lorsque le CSE comprend plusieurs sites géographiques, la négociation sur le périmètre des établissements et du nombre de CSE est l'occasion de demander la mise en place de représentants de proximité qui feront circuler les informations essentielles pour les élus du CSE.

PEUT-ON CUMULER LES MANDATS DE REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ ET DE MEMBRE DU CSE ?

Oui. 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.

Où trouver
ces éléments ?
Article L. 2313-7 du
Code du travail

RÉFLEXE MILITANT

Il est intéressant de préciser, dans l'accord collectif instituant les représentants de proximité, le rôle du représentant de proximité vis-à-vis du CSE notamment.

EN MATIÈRE DE SANTÉ, LA MISSION DU CSE EST-ELLE DISTINCTE DE LA CSSCT ?

Les questions relatives à la santé, sécurité au travail ne sont plus traitées par une instance à part entière (anciennement CHSCT) mais sont dorénavant traitées par le CSE. Le CSE peut déléguer une partie de ses attributions à la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT). Alors que le CHSCT était une instance représentative du personnel (IRP) autonome, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est une émanation du CSE.

Elle n'a d'ailleurs pas de personnalité morale distincte. La CSSCT a vocation à préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Une CSSCT doit obligatoirement être mise en place dans les entreprises et établissements distincts d'au moins trois cents salariés et dans certains établissements présentant des risques particuliers sans condition d'effectif.



ATTENTION

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, il est possible de mettre en place une CSSCT par :

- accord d'entreprise majoritaire déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts ;
- en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des titulaires ;
- décision unilatérale de l'employeur ;
- ou bien encore sur décision de l'inspection du travail.

Dans les entreprises dépourvues de CSSCT, le CSE, seul, traite des questions relatives à la santé et sécurité au travail sans l'appui de cette commission spécialisée. En tout état de cause, au moins quatre réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT peut se voir confier par délégation du comité, tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Elle dispose, par l'intermédiaire des membres de la délégation du personnel qui la composent, du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent.

L'accord d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts fixe les modalités de mise en place de la CSSCT et définit notamment les missions du CSE déléguées à la commission et leurs modalités d'exercice.

RÉFLEXE MILITANT

Il peut être pertinent de déléguer à la CSSCT la prérogative d'enquête en matière de santé sécurité et condition de travail du CSE pour vous décharger de certaines de vos nombreuses fonctions.

À défaut d'accord, le règlement intérieur fixe les missions déléguées à la CSSCT. Cependant la CSSCT ne peut pas se voir confier, que ce soit par accord ou au sein d'un règlement intérieur, la possibilité de recourir à l'expert, ni des attributions consultatives, qui relèvent exclusivement de la compétence du CSE.

ATTENTION

Dans la mesure où la CSSCT n'a pas la personnalité morale, elle se trouve nécessairement limitée dans ses actions. Par exemple, le défaut de personnalité morale ne lui permet pas d'intenter une action en justice ou encore de signer un contrat avec un prestataire, c'est au CSE de le faire.

RÉFLEXE MILITANT

Lors des consultations du CSE, il est primordial que vous veilliez à ce que le projet de l'employeur soit analysé sous l'angle de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Où trouver
ces éléments ?
**Articles L. 2315-36 ;
L. 2315-27 et L. 4521-1
du Code du travail**



“ Ce qu’on attend
d’une mutuelle ?
Qu’elle s’adapte
à nous, et pas
l’inverse. ”

Avec AÉSIO mutuelle, bénéficiez d’une protection complète et vraiment adaptée à vos besoins, dès que vous en avez besoin.

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

Renseignez-vous en agence ou sur aesio.fr



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 22-205-103

PEUT-ON CUMULER LES MANDATS DE MEMBRE À LA CSSCT ET DE MEMBRE DU CSE ?

Oui. Il est même obligatoire pour les membres de la CSSCT d'avoir un mandat au CSE que le CSSCT soit à titre obligatoire ou conventionnel. La loi prévoit que les membres de la commission santé sont désignés par le CSE et parmi ses membres. Cette règle est impérative et aucun accord ne peut y déroger. Ainsi, un accord qui prévoirait que les représentants de proximité peuvent être désignés parmi les membres de la CSSCT alors même qu'ils ne sont pas membres du CSE, pourrait être annulé en justice.

Les membres de la CSSCT peuvent être désignés parmi les membres suppléants du CSE. L'ensemble de membres de la délégation du personnel du comité social et économique (ce qui comprend les suppléants) bénéficient d'ailleurs d'une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail à la suite des élections.

Où trouver
ces éléments ?
Article L. 2315-39
du Code du travail

RÉFLEXE MILITANT

Depuis le passage au CSE, les suppléants ne siègent aux réunions du CSE qu'en l'absence du titulaire qu'ils remplacent. Ils n'ont d'ailleurs pas de crédit d'heures en vertu de la loi. Un mandat au sein de la CSSCT permet de conférer un rôle important à un membre suppléant au CSE et de l'impliquer davantage dans son rôle d'élu. Toutefois, si la CSSCT n'est composée que de membres suppléants au CSE, il sera important de communiquer efficacement pour que les positionnements de la CSSCT soient évoqués lors de la réunion du CSE.

RÉFLEXE MILITANT

Il est primordial de négocier des heures de délégation pour les membres de la CSSCT, la loi étant silencieuse sur ce point à défaut d'accord.

LA MISSION DU CONSEIL D'ENTREPRISE EST-ELLE DISTINCTE DU CSE ? DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL ?

Le conseil d'entreprise est la dénomination du CSE lorsqu'en plus des attributions qui lui sont normalement dévolues, il devient seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

La mise en place du conseil d'entreprise ne fait pas disparaître le mandat des délégués syndicaux. Ceux-ci perdent en revanche la prérogative de négocier, conclure et réviser les conventions et accords dans l'entreprise ou l'établissement.

La mise en place du conseil d'entreprise fait disparaître le CSE au profit du conseil d'entreprise. Ce sont les membres du CSE qui constitueront le conseil d'entreprise.

Le conseil d'entreprise mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique est doté d'un pouvoir de codétermination sur une liste de thèmes fixés par l'accord qui l'institue, parmi lesquels figure obligatoirement la formation. Sur ces thèmes, l'employeur perdra son pouvoir de décision unilatérale, puisqu'il devra nécessairement obtenir l'accord préalable du conseil d'entreprise.



ATTENTION

Pour la CFE-CGC, il est primordial de conserver le canal syndical pour la négociation collective. La CFE-CGC s'oppose à la mise en place de conseil d'entreprise. C'est précisément le sens de la motion adoptée en comité directeur confédéral le 23 avril 2018.

Où trouver ces éléments ?

Articles L. 2321-1 et suivants du Code du travail ; Questions-réponses CSE, questions n°115 et n°116 ; Annexe motion adoptée en comité directeur confédéral le 23 avril 2018

(cf. p 40)

COMMENT METTRE EN PLACE UN CONSEIL D'ENTREPRISE ?

La transformation du CSE en conseil d'entreprise est décidée soit par un accord d'entreprise à durée indéterminée majoritaire (donc, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum), soit par un accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégués syndical. À notre connaissance, aucune branche n'est dotée à ce jour d'un accord collectif étendu en la matière.

Le conseil d'entreprise peut être mis en place au niveau :

- d'une unité économique et sociale (UES) ;
- d'une ou de plusieurs entreprises composant l'UES ;
- d'une entreprise ;
- d'un établissement.

ATTENTION

Peu d'entreprises se sont saisies du conseil d'entreprise, il en ressort un manque de recul sur l'efficacité de cette nouvelle instance.

Où trouver
ces éléments ?
**Articles L. 2232-12
alinéa 1 ; L. 2321-1
et suivants du
Code du travail**

RÉFLEXE MILITANT

Pour plus d'informations,
vous pouvez consulter
la fiche sur le conseil
d'entreprise présente
dans le classeur CSE.

ANNEXE - ARGUMENTS CONTRE LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DES CONSEILS D'ENTREPRISES (MOTION ADOPTÉE EN COMITÉ DIRECTEUR CONFÉDÉRAL LE 23 AVRIL 2018)

Le conseil d'entreprise a la capacité de négocier sur tous les sujets, y compris le protocole d'accord préélectoral. Les organisations syndicales perdent ainsi la main sur ces négociations qui comportent pourtant un enjeu crucial pour leur représentativité. Pour la CFE-CGC, le conseil d'entreprise accentue ce risque par son droit à décider de fusionner les collèges. La loi prévoit deux collèges au-delà de 20 salariés. Aujourd'hui, il faut un accord unanime des organisations syndicales représentatives pour les fusionner. Demain, avec le conseil d'entreprise, il suffira d'un accord conclu avec la majorité des membres titulaires ou avec un ou plusieurs membres ayant recueilli la majorité des voix exprimées aux dernières élections, pour tuer un collège « encadrement ».

La négociation collective via les délégués syndicaux a de nombreux avantages :

- par son mandat syndical, le négociateur syndical se situe moins dans la relation de subordination qui existe avec l'employeur ;
- dans la négociation, le délégué syndical apporte une vision plus large que les seules problématiques

de l'établissement ou de l'entreprise qui peuvent servir utilement la négociation et générer des revendications nouvelles ;

- les organisations syndicales ont la possibilité de scinder le mandat du négociateur en lui donnant, le mandat de négocier puis le mandat de signer. Les négociateurs sont ainsi protégés de toute pression pendant la négociation puisque la signature de l'accord dépend de l'aval de l'organisation syndicale ;
- le délégué syndical bénéficie de moyens propres : la loi prévoit un crédit d'heures spécifique ainsi que la possibilité d'effectuer des formations qui vont l'aider à accomplir efficacement son mandat. Les membres du conseil d'entreprise disposent des seuls moyens qui auront été prévus dans l'accord collectif qui le met en place. C'est donc confier une grande responsabilité au conseil d'entreprise avec des moyens minimums et incertains !

Le conseil d'entreprise est mis en place par un accord d'entreprise conclu pour une durée indéterminée : il ne faut donc surtout pas agir par opportunité. Une organisation syndicale peut être majoritaire à un moment donné, puis cesser de l'être. Il serait risqué de préjuger du paysage syndical dans l'entreprise pour le prochain cycle.

Dans le cas où le conseil d'entreprise cohabite avec la présence d'un ou plusieurs délégués syndicaux, il devient le « *seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement* ». Le délégué syndical perd donc son pouvoir de négociation dans l'entreprise ou l'établissement : c'est la fin du monopole syndical de négociation qui permet une indépendance et une autonomie dans la négociation.

À terme, la mise en place du conseil d'entreprise « délégitime » les organisations syndicales. Depuis la loi du 20 août 2008, les organisations syndicales acquièrent une véritable légitimité, via un score électoral minimal, à négocier les intérêts, les droits des salariés qu'ils représentent. Ajouté au référendum, la mise en place d'un conseil d'entreprise met à mal cette légitimité syndicale. Elle orchestre à terme la sortie du syndicat de l'entreprise et donc de ses chances d'être représentatif dans l'entreprise, dans la branche et au niveau national interprofessionnel.

Le panorama des représentants du personnel dans l'entreprise :

Nous allons maintenant vous donner un panorama des différents mandats qui existent aux côtés du CSE afin d'avoir une vision globale des représentants du personnel.

Mandats possibles avec étiquette syndicale

Délégué syndical :
désigné par une OSR
Mène l'activité syndicale de l'OSR dans les entreprises ou établissements et **négoce et conclut les accords d'entreprise** dans les entreprises ou établissements
Ne siège pas au CSE

Représentant de section syndicale : désigné par une OS non-représentative
Mène l'activité syndicale de l'OS non représentative dans les entreprises ou établissements
Ne siège pas au CSE

Représentant syndical au CSE :

- représente le syndicat au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- il ne peut être un élu au CSE ;
- siège au CSE mais n'a qu'une voix consultative pour donner la position du syndicat à titre informatif.

Élus CSE au 1^{er} tour composé de différentes commissions, le cas échéant

Mandats possibles sans étiquette syndicale

Représentant de proximité :

- fait le lien entre le CSE et le personnel ;
- missions varient selon les accords négociés ;
- peut être choisi parmi les membres du CSE mais ce n'est pas obligatoire.

Élus CSE au 2^e tour composé de différentes commissions, le cas échéant

Retrouvez tous nos guides pratiques sur le CSE



Ce premier guide aborde le temps des réunions avec un séquençement chronologique : avant la réunion, pendant la réunion et après la réunion. En tant que membre du CSE, que faire pendant ces trois temps ?



Plus vous aurez connaissance de vos moyens, plus vous serez efficaces dans votre action ! Ce deuxième guide aborde vos moyens en tant qu'élus du CSE ainsi que les moyens dont dispose le CSE en tant qu'organe collectif.

N°4 à venir fin 2022 / début 2023



Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org

