

Loi Travail

*“Plus qu’une évolution,
c’est une révolution !”*

Le **+** syndical

Administratifs, Techniciens, Maîtrises, Ingénieurs et Cadres

MERCREDI 12 DÉCEMBRE 2018

Le savez-vous ?

CSE = CE + DP + CHSCT

Dans tous les cas nous devons résoudre l'Équation...

Vous n'aurez plus les instances représentatives du personnel comme vous les connaissez actuellement et ce depuis un demi-siècle. Les CE, DP et CHSCT ont vécu et c'est le Comité Social et Économique (CSE) qui se met en place partout en France et fusionne ces 3 instances.

La nouvelle instance du personnel va s'imposer à toutes les entreprises

L'organisation en CSE, Nouvelle, Unique et Obligatoire instance de représentation du personnel, qui EFFACE donc les CE, CHSCT, DP, s'impose à toutes les entreprises en France.

Le CSE, composé de l'employeur et d'une délégation du personnel élue, a pour missions :

- d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts 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

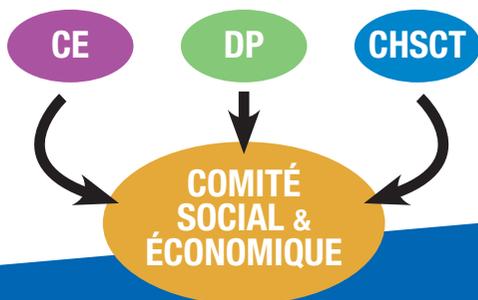
- d'exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent, en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (Cice), en matière économique et en matière sociale
- d'assurer et contrôler la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés et de leurs familles, quel qu'en soit le mode de financement.

AUJOURD'HUI

- 3 instances distinctes : CE, DP et CHSCT.

DEMAIN

- 1 seule instance : le CSE.
- Conserver des instances séparées même par accord sera impossible.



Le principe général est de mettre en place le CSE pour renouveler les 3 instances existantes, par des élections au plus tard le 31 décembre 2019 pour toutes les entreprises en France.

Téléchargez dans l'App Store

Téléchargez sur Google play



Pour plus d'informations, connectez-vous.

**Le 25 janvier 2019
tous les salariés de SAFRAN AE
seront sous l'ère du NOUVEAU CSE !**

Le CHSCT disparaît comme instance autonome

Les sociétés* devront mettre obligatoirement en place une Commission Santé-Sécurité-Conditions de Travail (CSSCT).

Les membres de cette commission sont désignés par le CSE nécessairement parmi ses membres titulaires ou suppléants. La désignation se fait à la majorité des membres du comité présents, pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Les questions de santé, sécurité et conditions de travail doivent au moins être abordées quatre fois par an dans les réunions du CSE.

Réunions du CSE, consultation de l'instance unique et Procès Verbal

Le CSE* présidé par l'employeur est réuni au moins une fois par mois.

L'ordre du jour des réunions établi par le Président et le Secrétaire au minimum 3 jours avant, est communiqué par le président aux membres du comité, titulaires et suppléants.

Le + syndical : Dans le cadre de l'accord « de droit syndical », la CFE-CGC continuera d'agir pour favoriser la présence de suppléants aux réunions.

Les 3 grandes consultations annuelles du CE sont reprises pour le CSE :

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

En outre, en cas d'accord sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle Emploi et Compétences), ce thème ne sera plus abordé lors de la consultation sur les orientations stratégiques.

Le secrétaire du CSE doit transmettre à l'employeur le procès-verbal de la réunion du comité dans un délai, à partir de la réunion, de 15 jours habituellement, 3 jours en cas de PSE et 1 jour en cas de redressement ou liquidation.

Attention ! Un accord d'entreprise peut définir le fonctionnement du CSE :

- la périodicité des réunions (nombre de réunions annuelles)
- les niveaux auxquels les consultations sont menées
- les délais de rendus de l'avis du CSE
- le contenu, l'organisation et les modalités d'accès de la base de données économiques et sociales (BDES).

AUJOURD'HUI

Le CHSCT est une personne morale distincte avec droit à consultation, droit d'expertise, droit d'agir en justice, etc.

DEMAIN

Le CHSCT devient une commission CSSCT, sans personnalité morale et reprendra une partie des prérogatives de l'ancien CHSCT, sous délégation du CSE.

AUJOURD'HUI

Les élus Titulaires et Suppléants siègent à toutes les réunions des CE et DP.

DEMAIN

Sauf pour remplacer un titulaire, les suppléants n'ont plus le droit de siéger aux réunions du CSE.

AUJOURD'HUI

La commission économique est présidée par un salarié élu titulaire.

DEMAIN

Cette commission sera désormais présidée par l'employeur.

AUJOURD'HUI

L'employeur a l'obligation d'envoyer aux élus CE les rapports en vue des consultations.

DEMAIN

L'employeur n'a plus cette obligation, il abondera une BDES (Base de Données Économiques et Sociales). Il faudra aller chercher ces éléments dans la BDES, dont la mise à jour sera certainement à contrôler...

Le budget du Comité Social et Économique

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE, est doté de la personnalité civile. Il peut donc gérer son patrimoine et agir en justice.

Le CSE disposera d'un budget destiné à :

- permettre son fonctionnement,
- financer les activités sociales et culturelles

Toutes deux sont calculées sur la base de la masse salariale brute de l'entreprise.

Le budget de fonctionnement reçoit 0,2% de la masse salariale de l'entreprise, comme la majorité des CE. À partir de 2 000 salariés, cette subvention est portée à 0,22%.

AUJOURD'HUI

Depuis des années, la justice se bat contre les employeurs récalcitrants pour imposer le compte 641 comme base légale du calcul des budgets du comité d'entreprise (CE).

DEMAIN

Le calcul reposera désormais sur la masse salariale (DSN** = le successeur de la DADS**) et non plus sur le compte 641. Autrement dit, seules les rémunérations soumises aux charges et cotisations sociales seront prises en compte pour le calcul des budgets.

L'assiette de calcul des budgets versés au CSE va être modifiée et sera défavorable.

À noter que les sommes versées aux salariés et correspondant aux primes d'intéressement et de participation devront être incluses dans la masse salariale.

NOUVEAUTÉ

Le CSE peut décider par délibération :

- de transférer tout ou partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles ou inversement
- du recours à l'expert dans le cadre des nombreuses missions d'assistance au CSE qui seront désormais co-financées à hauteur de 20% par l'instance unique CSE.

AUJOURD'HUI

Les expertises sont financées en totalité par la Direction.

DEMAIN

Les expertises seront co-financées à hauteur de 20% par le CSE.

Dans tous les cas, le budget de fonctionnement du CSE va connaître une baisse significative !

Nombre d'élus et crédits d'heures : les chiffres

NOMBRE DE MANDATÉS en baisse = CHARGE DE TRAVAIL en hausse...

Dans toutes les entreprises en France et pour toutes organisations syndicales confondues, c'est l'effectif global de l'entreprise des 1^{er}, 2^e et 3^e collèges qui déterminera le nombre d'élus titulaires et suppléants.

A Saint-Quentin, l'effectif global, 760 équivalents temps plein, a déterminé le nombre d'élus :

1 ^{er} collège (Employés/Ouvriers) :	4 titulaires 4 suppléants
2 ^e collège (Techniciens/Agents de maîtrise) :	7 titulaires 7 suppléants
3 ^e collège (Ingénieurs/Cadres) :	3 titulaires 3 suppléants

Dans le cas de salariés élus au forfait jours, leur crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

LIMITATION DE LA DUREE DES MANDATS : sauf accord contraire, les membres du CSE, élus pour 4 ans, ne peuvent pas accomplir plus de 3 mandats successifs ou, si les mandats ont une durée inférieure à 4 ans, pas plus de 12 ans au total.

La diminution du nombre de sièges, va obliger nos élus de demain à faire plus d'heures... Ils devront donc gérer et équilibrer au mieux leurs 3 temps de vies : syndical, professionnel et privé.

Le nouvel accord de droit syndical signé par la CFE-CGC permet d'améliorer la sécurisation du parcours du représentant du personnel, avant, pendant et après sa prise de mandat en valorisant son parcours d' élu.

AUJOURD'HUI

- 23 représentants du personnel.
- Un élu a en moyenne 21 heures de délégation.

DEMAIN

- 9 représentants du personnel en moins soit 14 au lieu de 23.
- Un élu aura en moyenne 37 heures de délégation.

CSE = CE + DP + CHSCT
Nous serons tous ensemble
pour résoudre l'équation

Ne pas voter
nuît à vos salaires,
à vos conditions de travail
et à votre avenir



Qu'est-ce que la représentativité

Définition : c'est la compétence reconnue aux syndicats d'être les porte-paroles des salariés, y compris ceux n'étant pas syndiqués, et habilités à participer aux négociations avec les directions d'entreprises.

Avant le 20 août 2008, la représentativité était attribuée par un arrêté ministériel du 31 mars 1966 aux cinq grandes Confédérations (CGT, CFTC, CFDT, CGT-FO et CFE-CGC) et par irradiation à tout syndicat dans l'entreprise affilié à l'une de ces cinq grandes centrales.

Depuis cette date, la loi inverse la norme : le pourcentage des voix exprimées, qui n'était avant qu'un indicateur secondaire, est devenu capital. En effet, le seuil fixé à 10% détermine si le syndicat est représentatif ou non dans l'entreprise.

Pour être représentative et donc habilitée à négocier tous les accords Safran AE, votre section syndicale devra donc obtenir 10 % au 1^{er} tour de l'élection CSE, Titulaires, quorum atteint ou pas.

Aujourd'hui en 2018, en particulier avec les accords majoritaires, il est important de présenter des candidats ! Toutes les voix comptent pour gagner sa représentativité localement et peser sur les accords d'entreprise.

Depuis le 1^{er} mai 2018, un accord d'entreprise pour être applicable devra être signé par une ou plusieurs Organisations Syndicales ayant recueilli au moins 50% des voix.

La CFE-CGC pas un syndicat comme les autres !

Les négociateurs de la CFE-CGC ont su faire valoir notre spécificité historique et statutaire, et ont obtenu la notion de représentativité catégorielle.

Bien que contestée par d'autres organisations syndicales, celle-ci a été consacrée en octobre 2010 par le Conseil Constitutionnel.

Si cet aspect de la loi est donc bien en faveur de la CFE-CGC, il implique ce qui semble le plus évident :

présenter des candidats aux élections CSE dès le premier tour aux 2^{ème} et 3^{ème} Collège.

Hier comme aujourd'hui, nos délégués sont formés spécifiquement pour faire appliquer les règles légales de la nouvelle loi Travail, qui permettent que les salariés que nous représentons – Administratifs, Techniciens, Agents de Maîtrise, Ingénieurs et Cadres – soient correctement inscrits dans ces collèges statutaires.

Dans un contexte plus défavorable qu'aujourd'hui, il faudra demain bien choisir vos élus qui continueront à vous défendre, vous représenter et porter vos idées...

**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**



VOS CONTACTS

Christèle DEBARENNE - 06 45 58 79 49

Patrick POTACSEK - 06 08 23 18 82

**Pour rester
dans l'action
Osez CFE-CGC**

