

LES INCONTOURNABLES DANS LA NÉGOCIATION CSE

Avec l'UNSA soyons vigilants !



LES 8 PIÈGES DU CSE

La réforme du code du travail impose le passage au CSE. Cette instance a été pensée avec une volonté d'économie pour les entreprises. Sans négociation et sans adaptation des moyens, nos représentants du personnel perdront en efficacité. À l'UNSA, nous voulons être vigilants et négocier fermement. Notre objectif n'est pas de reproduire le dialogue social d'avant ou de toujours demander plus. **L'UNSA propose de construire un système innovant adapté aux besoins et pratiques de chaque entreprise.**

1. LA DÉFINITION DU PÉRIMÈTRE DU CSE

Le CSE se met en place par accord au niveau des établissements. Par accord, il peut regrouper plusieurs établissements. Les conséquences sont fondamentales pour la représentation du personnel. En centralisant les instances, le dialogue social est plus stratégique mais il perd le contact du terrain. Or, la proximité ou le contact effectif entre les délégués et les salariés est un droit fondamental parfois négligé (cf : Art. L 2315-1 du code du travail et art. 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946). **Impact majeur sur le nombre de représentants du personnel.**

2. PENSER LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ (RP)

Les RP sont une nouveauté et une page blanche. La Loi prévoit simplement que ce seraient des salariés protégés. Vouloir leur donner le rôle des anciens délégués du personnel peut paraître évident mais serait aussi insuffisant notamment pour la sécurité et la santé au travail. À nous de penser à de nouvelles fonctions comme la médiation et des modes de fonctionnement qui sortent de la rituelle réunion mensuelle de questions. N'oublions pas que les représentants de proximité seront aussi les agents de développement du syndicat. **Impact majeur pour l'accompagnement des salariés sur le terrain.**

3. LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU CSE

Le budget du CSE n'augmentera pas (ou un peu pour les plus de 2000 salariés). À défaut d'accord sur ce sujet, il va absorber les dépenses supplémentaires :

- Dépenses et fonctionnement de l'actuel CHSCT
- Cofinancement des expertises CHSCT

Sans renforcement des moyens, les CSE seront obligés de limiter leurs actions. **Impact sur la capacité d'action des CSE**

La vague bleue !

Contact développement@unsa.org





Comité Social et Économique

AVEC L'UNSA SOYONS VIGILANTS

4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN QUESTION

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est censée remplacer les actuels CHSCT. On peut douter de son efficacité réelle vu la faiblesse de ses moyens : réunions dépendantes de l'employeur, moyens à négocier, ... Les membres du CSE vont exercer les attributions en termes de santé au travail, de prévention et d'amélioration des conditions de travail, mais avec quelle organisation et quels moyens ? A nous de négocier des instances représentatives qui puissent réellement intervenir sur la santé au travail.

Impact majeur sur la santé, la prévention et les conditions de travail

5. DES SUPPLÉANTS EN PÉRIL

Les ordonnances prévoient que les suppléants assisteront aux réunions en l'absence de titulaires, sauf à obtenir que l'accord de mise en place du CSE le spécifie autrement. Ils risquent donc de se trouver très isolés. Sans formation, sans information et sans participation régulière aux réunions, peut-on encore les considérer comme des représentants du personnel ? Il faut les intégrer dans le dialogue social en trouvant des solutions adaptées.

Impact majeur sur le nombre réel de représentants du personnel

6. HEURES DE DÉLÉGATION : PIÈGES ET INNOVATIONS

Faute d'accord d'entreprise, les heures passées en réunion de CSE pourraient être limitées à 30 ou 60 heures dans l'année. Par contre, les heures de délégation seront mutualisables et annualisables. L'UNSA propose de les négocier pour développer et renforcer ces nouvelles possibilités. N'oublions pas non plus de négocier du temps spécifique pour les missions de secrétariat, de trésorerie, d'inspections, d'enquêtes ...

Impact sur la capacité d'action des représentants du personnel

7. ORGANISER LE TRAVAIL DU CSE

Pour les instances CE, DP et CHSCT, l'organisation était prévue par le droit du travail. Avec le CSE, on pourrait passer de plus de 28 réunions par an à 12 voire 6. Comment faire tout le travail de représentation du personnel avec si peu de temps ? C'est à l'accord de CSE de mettre en place une organisation efficace et adaptée à l'entreprise.

Impact sur capacité du CSE à réaliser toutes ses missions.

8. ON FERME LES CE !

Pour ouvrir un CSE ! Il faudra prévoir les démarches comptables, administratives et juridiques pour effectuer le transfert des fonds et du patrimoine. **Impact sur l'existence légale des futurs CSE**

Et beaucoup d'autres choses à négocier : une BDES enfin efficace, l'organisation des consultations et négociations annuelles, le rôle des commissions, ...

AVEC L'UNSA, NE RESTEZ PAS ISOLÉS.

Le menu est copieux, il est indispensable de vous former avec le CEFU et de vous faire accompagner par nos partenaires !



La vague bleue !
Contact développement@unsa.org

