

## Quels sont les trois rôles des membres du CSE ?

Le CSE a trois rôles hérités des DP, CE et CHSCT instances disparues en 2018 et 2019.

En créant le CSE, les ordonnances du 22 septembre 2017 ont supprimé les anciennes Instances Représentatives du Personnel (IRP) :

- Délégués du personnel (DP)
- Le comité d'entreprise ou d'établissement
- Le Comité d'Hygiène Sécurité, et Conditions de Travail (CHSCT).

### 1. Les trois rôles du CSE

#### **Rôle 1 : le CSE défend les salariés individuellement et collectivement (ex-dp)**

Elu du CSE, vous avez pour rôle de défendre individuellement chaque salarié dès que celui-ci rencontre des difficultés avec sa hiérarchie directe ou l'employeur.

En tant que délégué du personnel, vous pouvez présenter les réclamations individuelles ou collectives portant sur la bonne application du droit du travail, des conventions collectives et accords de branches, des accords d'entreprise ou des usages propres à votre entreprise.

#### **Rôle 2 : Le CSE est informé / consulté et gère les ASC (ex-CE)**

Le CSE est informé et consulté avant toute décision de l'employeur sur la marche de l'entreprise.

Le déroulement des consultations récurrentes est regroupé en trois items :

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

L'information du CSE est regroupée dans une Base de Données Economique et Sociale (BDES) qui permet à tous les élus, aux représentants syndicaux au CSE et aux délégués syndicaux de l'entreprise de consulter à tout moment les documents que l'employeur doit transmettre au fil de l'année au CSE.

Le CSE gère de droit toutes les Activités Sociales et Culturelles au bénéfice des salariés, de leur famille (conjoint et enfants).

#### **Rôle 3 : Le CSE agit pour la santé, la sécurité et les conditions de travail (ex-CHSCT)**

Le CSE est informé et consulté sur toutes les questions concernant la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (SSCT).

Le CSE procède à des visites régulières des locaux de l'entreprise ou de l'établissement et à des enquêtes sur les accidents du travail.

L'action sur le terrain de la SSCT est le rôle où les représentants du personnel ont le plus de pouvoir pour ce qui touche à la marche de l'entreprise.

L'employeur est, effectivement, le seul responsable de la bonne santé, physique et psychique, des salariés qui travaillent sous son autorité. Il a, bien sûr, le pouvoir de sanctionner un salarié qui ne

respecte pas les règles établies dans l'entreprise pour préserver la santé des salariés. Mais son obligation de résultat consiste aussi à veiller à ce que les salariés respectent les règles en question.

L'employeur doit mettre en œuvre une prévention des risques professionnels, le CSE contribue à ce que cette prévention soit efficace.

L'employeur doit informer chaque salarié dès son embauche des risques professionnels existant dans l'entreprise et lui donner les instructions appropriées. Le CSE veille à ce que cela soit effectif.

L'employeur doit mettre en place les moyens adaptés, afin de prévenir les risques professionnels, dans l'organisation du travail, les horaires de travail, les outils de travail utilisés et les locaux de travail.

Le CSE y veille par ses enquêtes, contacts avec les salariés et visites des locaux.

Le CSE dispose d'un droit d'alerte en matière SSCT et chaque salarié dispose du droit de retrait en cas de risque pour sa santé.

## **Le pouvoir de l'employeur en tant que président du CSE**

L'employeur (ou son représentant mandaté) arrête l'ordre du jour avec le secrétaire du CSE. Il peut imposer un point à l'ordre du jour rendu obligatoire par le code du travail ou un accord collectif. Il distribue la parole au cours de la réunion. Il a un droit de vote au moment de l'élection du secrétaire et du trésorier. Il ne peut pas participer au vote quand le CSE adopte ses budgets, choisit ses fournisseurs, ses experts ou les activités sociales et culturelles.

## **Le pouvoir du secrétaire du CSE**

Le secrétaire du CSE arrête l'ordre du jour avec le président du CSE. Il peut imposer un point à l'ordre du jour rendu obligatoire par le code du travail ou un accord collectif. Il rédige (ou fait rédiger sous son contrôle) un procès-verbal de chaque réunion officielle du CSE. Ce procès-verbal fait l'objet d'un vote au sein du CSE pour le modifier ou l'adopter tel quel. En dehors de ces deux pouvoirs, le secrétaire n'agit que sur un mandat de la majorité des titulaires.

## **Le pouvoir du trésorier du CSE**

Le trésorier du CSE n'agit que selon les règles comptables légales définies par le code du travail en fonction du montant des budgets perçus par le CSE. Ses droits et obligations sont complétés par le règlement intérieur du CSE.

## **3. Comment fonctionne un CSE ?**

### **Heures de délégation des membres titulaires**

Les membres titulaires du CSE disposent d'heures de délégation (de 10 à 34 par mois et par élu selon la taille de l'entreprise ou l'établissement) pour exercer leur mandat, se déplacer dans et hors de l'entreprise, rencontrer les salariés sur leur lieu de travail, etc.

Les réunions plénières du CSE ne sont pas comptées dans les heures de délégation.

### **Informations/consultations du CSE**

L'employeur a l'obligation d'informer et consulter le CSE sur la marche de l'entreprise.

L'information obligatoire consiste notamment, pour l'employeur, à garnir une Base de Données Economique et Sociale (BDES) obligatoire et consultable à tout moment par les élus et les délégués syndicaux.

L'employeur doit procéder à trois consultations annuelles récurrentes et, selon les événements économiques ou sociaux de l'entreprise, à des consultations ponctuelles.

L'employeur doit consulter le CSE avant de mettre en œuvre les projets d'action envisagés qui modifient la marche de l'entreprise.

Les trois grandes consultations annuelles récurrentes sont :

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

A l'issue de ces consultations, le CSE donne un avis motivé sur les projets de l'entreprise avant que l'employeur ne prenne sa décision finale.

Quatre réunions par an du CSE doivent être consacrées aux questions Santé Sécurité Conditions de Travail (SSCT).

## **Gestion des ASC du CSE (entreprises de 50 salariés et plus)**

l'employeur propose un budget pour des ASC (ONAP = 1,25% de la masse salariale), Ce budget n'est pas soumis à charges sociales ni pour l'employeur ni pour le salarié qui, de plus, n'inclue pas la valeur de ces avantages dans sa déclaration de revenus.

## **Budget de fonctionnement (entreprises de 50 salariés et plus)**

Le budget de fonctionnement du CSE est égal à 0,2 % de la masse salariale brute

Ce budget sert au comité à :

- Financer des expertises et des formations des élus,
- Financer des frais de déplacement liés à leur mandat,
- Acheter de la documentation,
- Equiper le CSE et les élus en matériel,
- Communiquer avec les salariés, etc.

Ce budget ne peut servir à financer des activités sociales et culturelles.