



## Décret CSE présenté aux organisations syndicales avant parution officielle

### **Le nombre d'élus et les crédits d'heures envisagés pour le CSE :**

### **Moins de moyens, moins d'élus et des pouvoirs accrus pour l'employeur !**

Le projet de décret fixant le nombre d'élus du comité social et économique, l'instance qui fusionne DP, CE et CHSCT, et leur crédit d'heures sera examiné par la Commission Nationale de la Négociation Collective le 26 octobre. Ce texte prévoit aussi les conditions d'annualisation et de mutualisation de ces crédits ainsi qu'un temps supplémentaire pour les réunions préparatoires. Il devrait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Ce n'est évidemment qu'une partie des ordonnances qui traitent des modifications graves au code du travail actuel : Affaiblissement du rôle de la convention collective au profit des accords unilatéraux dans les entreprises, ruptures conventionnelles collectives pour se dédouaner des PSE et de toutes propositions alternatives économiques, restriction du droit à l'expertise, contournement des délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50, tentative de museler les élus dans les entreprises avec les 3 mandats maximums, plafonnement des indemnités prud'homales et baisse des délais de recours contre les licenciements abusifs pour museler les salarié...Les ordonnances Macron sont là pour faire de la France une grande Bretagne bis mélangé à l'Allemagne de la précarité et de la pauvreté. Ce projet de société doit être combattu dans les entreprises et au niveau national. En informant les salariés sur le contenu et en formant nos militantes et nos militants, nous contribuerons à cette prise de conscience pour inverser la tendance de recul.

Nous reproduisons ci-dessous le tableau donné par le projet de décret, qui semble comporter des erreurs (voir notamment les tranches 7 500-7749 où le nombre d'heures total est indiqué comme inférieur à la tranche précédente). Nous y avons ajouté deux colonnes afin de vous permettre de comparer les moyens du CSE à ceux de la DUP Rebsamen et à ceux des instances DE, CE et CHSCT séparées.

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Ordonnances Macron			Loi Rebsamen 2015	Avant 2015
	Nombre de titulaires CSE	Nombre mensuel d'heures de délégation par personne	Total des heures de délégation	Rappel DUP Rebsamen  Nombre de titulaires, crédit d'heures individuel et crédit d'heures global	Rappel pour les instances séparées  Nombre de titulaires, crédit d'heures individuel en cas de cumul DP. CE, CHSCT, et crédit d'heures global
11 à 24	1	10	10		1 / 10 / 10
25 à 49	2	10	20		2 / 10 / 20
50 à 74	4	18	72	4/18/72	8 / 37 / 96
75 à 99	5	19	95	5/19/95	10 / 37 / 131
100 à 124	6	21	126	6/21 /126	12 / 40 / 175
125 à 149	7	21	147	7/21/147	13 / 40 / 190
150 à 174	8	21	168	8/21/168	13 / 40 / 190
175 à 199	9	21	189	9/21/189	14 / 40 / 205
200 à 249	10	22	220	11/21/231	15 / 40 / 210
250 à 299	11	22	242	12/21/252	16 / 40 / 225
300 à 399	11	22	242		16 / 45 / 245
400 à 499	12	22	264		17 / 45 / 265
500 à 599	13	24	312		20 / 50 / 310
600 à 699	14	24	336		20 / 50 / 310
700 à 799	14	24	336		20-22 / 50 / 310-345
800 à 899	15	24	360		22 / 50 / 345
900 à 999	16	24	384		22 / 50 / 345
1000 à 1249	17	24	408		24-25 / 50 / 400-415
1250 à 1499	18	24	432		24-25 / 50 / 400-415
1500 à 1749	20	26	520		29-30 / 55 / 475-490
1750 à 1999	21	26	546		29-30 / 55 / 475-490
2000 à 2249	22	26	572		32-35 / 55 / 525-570
2250 à 2499	23	26	598		32-35 / 55 / 525-570
2500 à 2749	24	26	624		32-35 / 55 / 525-570
2750 à 2999	24	26	624		32-35 / 55 / 525-570
3000 à 3249	25	26	650		37-40 / 55 / 605-650
3250 à 3499	25	26	650		37-40 / 55 / 605-650
3500 à 3749	26	27	702		37-40 / 55 / 605-650
3750 à 3999	26	27	702		37-40 / 55 / 605-650
4000 à 4249	26	28	728		42-45 / 55 / 685-730
4250 à 4499	27	28	756		42-45 / 55 / 685-730
4500 à 4749	27	28	756		42-45 / 55 / 685-730
4750 à 4999	28	28	784		42-45 / 55 / 685-730
5000 à 5249	29	29	841		47-50 / 55 / 765-810
5250 à 5499	29	29	841		47-50 / 55 / 765-810
5500 à 5749	29	29	841		47-50 / 55 / 765-810
5750 à 5999	30	29	870		47-50 / 55 / 765-810
6000 à 6249	31	29	899		47-50 / 55 / 765-810
6500 à 6749	31	29	899		47-50 / 55 / 765-810
6750 à 6999	31	30	930		47-50 / 55 / 765-810
7000 à 7249	32	30	960		47-50 / 55 / 765-810
7250 à 7449	32	30	992		47-50 / 55 / 765-810
7500 à 7749	32	30	960		52-55 / 55 / 845-890
7750 à 7999	32	32	1024		52-55 / 55 / 845-890
8000 à 8249	32	32	1024		52-55 / 55 / 845-890
8250 à 8499	33	32	1056		52-55 / 55 / 845-890
8500 à 8749	33	32	1056		52-55 / 55 / 845-890
8750 à 8999	33	32	1056		52-55 / 55 / 845-890
9000 à 9249	34	32	1088		52-55 / 55 / 845-890
9500 à 9749	34	32	1088		52-55 / 55 / 845-890
9750 à 9999	34	34	1156		52-55 / 55 / 845-890
<b>10 000</b>	35	34	1190		57-60/55/925-970  (NB dans cette colonne, les variations tiennent au nombre différent de DP, un DP venant en plus par tranche de 250 salariés)

► *A noter que les représentant-e-s syndicaux-les bénéficient, comme actuellement, d'un crédit d'heures ne pouvant excéder 20 heures par mois, cette règle ne concernant que les entreprises de plus de 500 salarié-e-s. En revanche, on ne retrouve pas dans ce texte les crédits d'heure globaux pour les membres de certaines commissions (économique, information et aide au logement), mais cette disposition est remplacée par une autre concernant les réunions préparatoires et les commissions (lire plus bas).*

Nous reviendrons, au moment de la parution du décret définitif, sur ces crédits d'heures pour analyser les changements qu'ils représentent par rapport à la situation actuelle. Le tableau ci-dessus permet toutefois un premier commentaire.

### **Moins d' élu-e-s mais un volume global d'heures de délégation en hausse**

On peut souligner qu'un membre du CSE ne retrouve le crédit d'heures d'un-e élu-e de CE (20h/mois quel que soit l'effectif) qu'à partir d'un effectif de 100 salarié-e-s, mais que ce crédit mensuel, hier uniforme, s'accroît désormais avec la taille de l'entreprise (24h/mois à partir de 500 salarié-e-s, 30 heures à partir de 6 750 salarié-e-s, etc.). Par ailleurs, jusqu'à 300 salarié-e-s, le nombre d' élu-e-s et leur crédit d'heures correspondent à peu près aux niveaux fixés pour la DUP élargie de la loi Rebsamen, qui regroupait DP, CE et CHSCT. Mais cette DUP élargie représentait jusqu'à deux fois moins d' élu-e-s titulaires par rapport au maintien d'instances séparées (DP, CE, CHSCT). On notera surtout la forte baisse du nombre total d' élu-e-s du personnel que va provoquer le passage d'instances séparées au CSE :

- 11 élu-e-s de 300 à 399 salarié-e-s contre 16 pour les CE, DP et CHSCT ;
- 14 élu-e-s au lieu de 20 dans la tranche de 700 salarié-e-s ;
- 25 élu-e-s au lieu de 37 pour une entreprise de 3 000 salarié-e-s, etc.

En revanche, le volume global d'heures de délégation semble plus favorable que le volume actuel en cas d'instances séparées, surtout à partir d'un effectif de 500 salarié-e-s :

- 312 heures de délégation par mois au lieu de 310 pour 500 salarié-e-s ;
- 572 heures/mois au lieu de 525 pour 2000 salarié-e-s ;
- 1 190 heures/mois au lieu de 925 à partir de 10 000 salarié-e-s, etc.

Soulignons par ailleurs le retour, dans ce projet de texte réglementaire, de la notion de **circonstances exceptionnelles**, qui n'était pas présente dans l'ordonnance : le nombre d'heures de délégation "peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles", dit le projet. Ajoutons que le texte prévoit que les représentant-e-s de proximité qui peuvent être créés par accord pourront ne disposer d'aucun crédit d'heures spécifique s'ils et elles sont déjà membres du CSE.

## **Annualisation et mutualisation : le CSE comme la DUP**

Les crédits d'heures mentionnés dans le tableau ci-dessus, qui s'appliquent en l'absence d'un accord collectif sur le sujet, peuvent être annualisés et mutualisés, comme le prévoyait l'ordonnance sur le CSE. Le mécanisme reprend celui de la délégation unique du personnel élargie instaurée par la loi Rebsamen.

D'une part, ce crédit d'heures peut être utilisé **cumulativement** dans la limite de douze mois, cette règle ne pouvant amener un-e membre à disposer dans un mois d'une fois et demi son crédit d'heures. L'élu-e doit pour bénéficier de cette disposition informer son employeur au **moins 8 jours avant** la date prévue pour l'utilisation de ces heures ainsi cumulées. D'autre part, les membres du CSE peuvent se répartir entre eux les heures de délégation, à condition que cela n'entraîne pas l'un-e deux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie normalement. Là aussi, les membres doivent informer l'employeur **8 jours avant** la date prévue pour l'utilisation de cette mutualisation. "L'information se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux", indique le projet de décret.

### **Des heures pour les réunions préparatoires**

Le texte attribue une enveloppe d'heures de délégation destinée aux réunions préparatoires du CSE ou de ses commissions. Cette enveloppe est d'au maximum 30 heures par an pour les entreprises de 300 à 1000 salarié-e-s, et de 60 heures au-delà.

Mais comment faut-il décompter cette durée annuelle globale accordée au titre des réunions ? A notre sens, il faut multiplier le temps passé en réunion par le nombre d'élu-e-s présent-e-s autour de la table. Autrement dit, si lors de la réunion préparatoire ou de la commission, 5 élu-e-s sont présent-e-s et que la réunion dure 2 heures, il faudra retrancher 10 heures à l'enveloppe prévue par le décret.

Pour l'application de cette règle en fonction de l'effectif, le texte précise que l'appréciation du nombre de salarié-e-s se fait une fois par an, à compter du **premier mois suivant** celui au cours duquel a été élu le comité.

► *On ne retrouve pas dans ce projet de décret la disposition concernant la modulation par demi-journées des heures de délégation pour les élus du personnel étant au forfait-jours.*

### **CSE central : pas plus de 25 titulaires**

Le CSE central ne pourrait pour sa part compter plus de 25 titulaires (contre 20 maximum actuellement) et plus de 25 suppléant-e-s, sauf accord contraire, chaque établissement pouvant être représenté au CSE central soit par un-e seul-e délégué-e, titulaire ou suppléant-e, soit par un-e ou deux titulaires ou suppléant-e-s.

Par ailleurs, un temps de délégation supplémentaire est prévu par le texte pour les élu-e-s du conseil d'entreprise (c'est à dire l'instance créée par accord et qui comprend la compétence de négociation) participant à une négociation. Ce temps, qui s'ajoute aux heures de délégation, est d'au moins 12h/mois dans les entreprises jusqu'à 149 salarié-e-s, d'au moins 18h de 150 à 499 salarié-e-s, et d'au moins 24h à partir de 500 salarié-e-s.

### **Une précision sur la limitation du nombre de mandats successifs**

L'ordonnance créant le CSE pose le principe d'un maximum de trois mandats successifs pour les membres du comité social et économique, soit 12 ans maximum, la durée d'un mandat étant par défaut de 4 ans. Le projet de décret précise que cette disposition, qui prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018, ne peut avoir pour effet de réduire en deçà de **12 ans** la durée des mandats successifs quelle que soit leur durée. Autrement dit, le ou la membre d'un CSE élu-e pour un mandat de 2 ans pourra être élu-e à 6 reprises, mais sans que cela ne dépasse une durée totale de 12 ans.