



Mise en place des Comités Sociaux et Économiques (CSE) dans les IEG

**Pourquoi est-il important
de voter en novembre 2019 ?**



Mise en place des CSE

- Ce qu'il faut retenir ?

Moins d'instances mais plus de responsabilités !

- Fusion des anciennes instances
- Modification des règles de validité des accords



LE CSE, c'est quoi ?

- Fusion des instances précédemment existantes, à savoir :
 - le comité d'entreprise CE (existant depuis 1945)
la marche générale de l'entreprise
 - les délégués du personnel (existants depuis 1936)
la défense des droits applicables aux salariés
 - le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CHSCT (existant depuis 1982)
la prévention, la santé, la sécurité, les conditions de travail



LE CSE, c'est quoi ?



- La réforme du code du travail en 2017, pourquoi ?

- Une question de coût

Moins d'instances, c'est moins de représentants du personnel, moins de réunions, moins de frais de déplacements, moins d'heures de détachement

- Une question de contre pouvoirs

La seule instance qui pouvait vraiment contrecarrer les projets de l'entreprise, c'était le CHSCT ; depuis des années, le MEDEF voulait l'abattre, c'est fait !



LE CSE, c'est quoi ?



- Mais s'il y a fusion des instances, il y a donc maintien de toutes les compétences ?

- En apparence oui ...

Le CSE reprend les compétences du CE, des DP et du CHSCT, même si la commission SSCT prévue par le code du travail n'a pas la personnalité juridique, et donc doit référer au CSE

- ...mais dans les faits non

Car l'objectif de la fusion des instances est de noyer les représentants du personnel dans les dossiers de réorganisations pour ne pas leur laisser de temps pour le reste, notamment d'être à vos côtés sur le terrain.



LE CSE, ça change quoi ?



- Exagéré de dire que c'est une volonté de mettre au pas les CSE ? Pas vraiment car il y a ...
 - la fin de la personnalité juridique propre pour les sujets SSCT,
 - la présidence de la commission économique des CSE d'entreprise ou des CSE-Centraux qui est reprise par l'employeur au détriment des élus du personnel,
 - la fin de la présence des suppléants aux séances du CSE,
 - l'imputation d'une partie des coûts des expertises sur le budget du CSE.
- Donc beaucoup de restrictions apportées sous l'apparence d'une simplification de fonctionnement



Que pouvez-vous faire pour le CSE ?

- Choisir une liste de candidats qui
 - donne la priorité à la défense des salariés et de l'entreprise et non aux intérêts personnels,
 - prend en compte toutes les compétences fusionnées du CSE,
 - est fidèle au corps social de l'entreprise, notamment en termes d'équilibre hommes femmes,
- et dont
 - l'esprit d'équipe, le professionnalisme, l'absence de dogme et le non suivi aveugle du Gouvernement et des Directions d'entreprises sont les lignes de conduite.



Sans impact sur votre quotidien ?

- Si la fusion des instances semble sans impact direct sur votre feuille de paie, quoique ...
- ...une autre réforme qui est entrée en vigueur peut avoir un impact sur votre rémunération, votre emploi ou vos conditions de travail

Les accords majoritaires



Avant les accords majoritaires?

- Un accord était valide s'il était signé par un ou des syndicats qui représentaient 30 % des voix ...
- .. et s'il n'était pas frappé d'un droit d'opposition d'un ou des syndicats qui représentaient plus de 50 % des voix...

Ce système permettait d'éviter les blocages dans certaines entreprises où un syndicat opposé à tout refusait de tout signer.

Un exemple ? L'intéressement ! Sans accord, pas d'intéressement car l'entreprise ne peut le décider seule. Imaginez vous un instant un syndicat s'opposer à un accord d'intéressement ?



Aujourd'hui les accords majoritaires

- Un accord est valide s'il est signé par un ou plusieurs syndicats qui représentent 50 % des voix.
 - Donc il n'existe plus de droit d'opposition.
 - En première approche, cela semble plus démocratique, mais est-ce aussi efficace ?



Que se passe-t-il si ...

- si un syndicat opposé par principe à l'épargne salariale refuse de signer l'accord d'intéressement alors qu'il est majoritaire dans l'entreprise ?
 - Vous ne percevrez pas d'intéressement pendant trois ans !
 - A moins que l'accord soit quand même signé par un ou des syndicats représentant plus de 30 % et qu'un référendum soit organisé. A quoi bon voter en CSE s'il faut revoter ?



Que se passe-t-il si ...

- si un syndicat aligné par principe sur les positions de l'entreprise ou de l'État signe un accord de performance collective ?
 - Vous risquez de voir l'accord vous imposer une baisse de salaire, et en cas de refus de votre part, vous serez licencié !
 - Voulez vous vraiment donner les clés de votre avenir professionnel à n'importe qui ?



Donc en novembre 2019 ?

- Le système des accords majoritaires donne **plus de responsabilités** aux organisations syndicales que vous allez choisir.
- Entre la **fusion des compétences** au sein du CSE et la **nouvelle majorité des accords**, votre choix sera crucial pour déterminer qui fixera l'évolution des droits de votre « contrat de travail ».



Vous avez le choix entre ...

- **Ceux qui disent non à tout .**
- **Ceux qui disent oui à tout**
- L'Alliance CFE UNSA qui dit oui ou non seulement en fonction de vous et de votre avenir professionnel



Le bon choix en novembre 2019, c'est

- pas de dogme, pas de révolution, pas de soumission,
- la défense des salariés,
- la préservation de nos entreprises,
- la préparation de l'avenir loin des calculs à court terme.