

Pour FO, les moyens accordés aux représentants du personnel sont très largement insuffisants, que ce soit en nombre d'élus ou en heures de délégation. Cette diminution des moyens des IRP intervient alors même que le CSE va soumettre les futurs élus à une véritable polyvalence. Cela obligera les élus à traiter de tous les thèmes (économie, orientations stratégiques, conditions de travail, santé...), mettant ainsi en péril la spécificité qu'avait jusqu'alors chaque institution, ainsi que ses représentants.

LE NOMBRE DE REPRÉSENTANTS AU CSE

(Art. L 2314-1 et s. du code du travail)

Le nombre de membres du comité social et économique est fixé par décret en Conseil d'État en fonction de l'effectif de l'entreprise (art. R 2314-1 du code du travail ; voir les chiffres sur le tableau page 5).

Par rapport à un fonctionnement en IRP séparées, la perte du nombre de titulaires au CSE est conséquente et croissante suivant les effectifs des entreprises.

Exemple, pour une entreprise dont l'effectif est compris entre 100 et 149 salariés, il y aura 6 titulaires en moins. Pour une entreprise comprenant entre 5500 et 6249 salariés, il y aura 20 titulaires en moins ; 32 titulaires en moins pour une entreprise comptant au moins 9750 salariés (voir tableau comparatif ci-après).

Les chiffres parlent d'eux même ! Le décret fait apparaître un net recul des moyens en termes de représentants, en particulier par rapport à un fonctionnement en instances séparées, alors qu'une polyvalence accrue sera imposée aux élus.



Ce nombre peut être modifié lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral, donc autant à la hausse, qu'à la baisse ! Par ailleurs, il n'est pas fait référence à un nombre minimal de représentants dans la loi, ce qui est vraiment inquiétant !

Pour ce qui est du CSE central, le nombre de membres ne pourra dépasser 25 titulaires et 25 suppléants, sauf accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (contre 20 titulaires et 20 suppléants auparavant).

RAPPEL

Il y a autant de titulaires que de suppléants, mais seuls les titulaires participent aux réunions du CSE.



À NOTER

Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par accord collectif ou usage.

REMARQUE

Le nombre d'heures de délégation fixé par décret est, lui aussi, revu à la baisse, surtout si on opère une comparaison avec les instances séparées (*voir ci-après le tableau comparatif*).

LES HEURES DE DÉLÉGATION

(Art. L 2315-7 et s. et R 2314-1 du code du travail)

Chaque membre titulaire du CSE bénéficie du temps nécessaire pour mener à bien ses missions. Ce crédit d'heures est fixé, à défaut de stipulations prévues par le protocole d'accord préélectoral, par décret pris en Conseil d'État, en fonction des effectifs et du nombre de membres de la délégation.

Ce nombre peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Même si le nombre global d'heures de délégation semble à peu près maintenu par rapport à la délégation unique du personnel, il ne faut pas oublier que le nombre d'élus est très sensiblement réduit du fait de la généralisation de l'instance unique ! Donc, presque autant d'heures, pour moins d'élus, avec beaucoup plus de responsabilités...

Les représentants syndicaux au CSE, dans les entreprises de plus de 500 salariés, et au CSE central dans les entreprises d'au moins 501 salariés, dont aucun établissement n'atteint ce seuil bénéficient d'un crédit d'heures qui ne peut être, sauf circonstances exceptionnelles, supérieur à 20 heures par mois.



Le nombre d'heures de délégation peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral.

Cependant, dans ce cas, il ne peut être inférieur à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures par mois dans les autres.

Le protocole d'accord préélectoral peut également modifier le volume des heures individuelles de délégation, à condition que le volume global de ces heures au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales.

Il semble donc possible de réduire par accord le nombre d'élus, à condition que ces derniers bénéficient, globalement, des heures de délégation prévues par la loi et correspondant à leur effectif.

Les modalités d'utilisation**Mutualisation mensuelle (art. L 2315-9 et R 2315-6 du code du travail)**

Les membres titulaires du CSE peuvent désormais, chaque mois, mutualiser leurs heures de délégation et les répartir entre eux et/ou en faire bénéficier les suppléants.

→ Cette possibilité, qui rompt avec le caractère personnel des heures de délégation, existait déjà, s'agissant de la délégation unique du personnel élargie. Elle est désormais généralisée.



Conditions

Les titulaires concernés informent l'employeur :

- du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois ;
- au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation ;
- par écrit, dans un document précisant l'identité et le nombre d'heures mutualisées.

Limites

La mutualisation ne doit pas avoir pour effet de conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont bénéficie un titulaire.

Par exemple, pour un crédit d'heures de 10 heures, il ne sera pas possible d'utiliser plus de 15 heures dans le mois.

Cumul des heures de délégation (art. R 2315-7 du code du travail)

Il est également possible, pour les élus et pour les représentants syndicaux, de reporter les heures de délégation d'un mois sur l'autre, dans la limite de 12 mois.

Conditions

Informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation des heures en dépassement.

Limites

Le cumul des heures ne doit pas permettre à l'intéressé qui y procède de disposer de plus d'une fois et demi du crédit d'heures dont il bénéficie normalement.

Utilisation des heures de délégation en cas de forfait-jours (art. R 2315-3 et R 2315-4 du code du travail)

Pour les salariés titulaires de mandats et travaillant en forfait-jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention individuelle de forfait.

Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Temps passé en réunions du CSE et de ses commissions

Ce temps est-il payé comme temps de travail ou déduit du crédit d'heures ?

Auparavant



Le temps passé en réunion avec l'employeur était payé comme temps de travail. Idem pour le temps passé en commission économique, dans la limite de 40 heures par an et en commission formation, dans la limite de 20 heures par an.

À NOTER

Cette précision qui existait avant les ordonnances Macron a été reprise in extremis dans le décret du 29 décembre 2017.

REMARQUE

Toutes les autres dispositions applicables au crédit d'heures auparavant sont reprises par les ordonnances.



À NOTER

Le temps passé en commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas concerné par cette limitation annuelle et est donc intégralement payé comme temps de travail effectif (*sur cette commission, voir fiche n°43*).

Le temps passé par les membres du CSE à la recherche de mesures préventives en cas de situation d'urgence et de gravité est également assimilé à du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Désormais

Est payé comme temps de travail, le temps passé aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée, à défaut d'accord d'entreprise, par décret en Conseil d'État à :

- 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés.



Les entreprises de moins de 300 salariés ne sont pas visées par les textes, ce qui signifie que dans ces entreprises, les réunions concernées s'imputent intégralement sur le crédit d'heures !

Ne pas hésiter à négocier un quota plus élevé !

La rédaction de ces dispositions prête à confusion puisque les heures passées en réunion avec l'employeur semblent devoir s'imputer sur cette durée globale ! L'ordonnance avait pourtant expressément prévu que le temps passé en réunion avec l'employeur soit payé comme temps de travail et celui passé en réunions internes du comité et de ses commissions ne le soit que dans la limite des 30 ou 60 heures.

Mais, ces précisions ont été supprimées par l'ordonnance « balai » du 29 décembre 2017, au profit d'une simple référence aux « réunions du comité et de ses commissions », ce qui laisse donc planer un sérieux doute...

REMARQUE

Des doutes ont pu apparaître concernant le maintien ou non du droit au renouvellement de cette formation au bout de 4 ans de mandat (consécutifs ou non), compte tenu de la rédaction quelque peu contradictoire entre deux dispositions de l'ordonnance du 22 septembre 2017, mais ce droit au renouvellement est finalement maintenu (art. L 2315-17 nouveau du code du travail).

**LA FORMATION DES ÉLUS****Formation économique des membres du CSE**

Cette formation d'une durée de 5 jours maximum est dispensée aux membres du CSE élus pour la première fois, et au bout de 4 ans de mandat.

FORMATION SANTÉ/SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Une formation en santé est accordée aux membres du CSE. Cette formation aura une durée minimale de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours dans les plus grandes entreprises (*voir fiche n°43 "Commission santé, sécurité et conditions de travail"*).

**Tableau relatif aux moyens des IRP
(art. R 2314-1 du code du travail)**

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	CSE			IRP séparées avant la réforme		
	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total des heures de délégation	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Nombre total heures de délégation
11 à 24	1	10	10	1	10	10
25 à 49	2	10	20	2	10	20
50 à 74	4	18	72	8	37	96
75 à 99	5	19	95	10	37	131
100 à 124	6	21	126	12	40	175
125 à 149	7	21	147	13	40	190
150 à 174	8	21	168	13	40	190
175 à 199	9	21	189	14	40	205
200 à 249	10	22	220	15	40	210
250 à 299	11	22	242	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	330
600 à 699	14	24	336	20	50	330
700 à 749	14	24	336	20	50	330
750 à 799	14	24	336	22	50	365
800 à 899	15	24	360	22	50	365
900 à 999	16	24	384	22	50	365
1000 à 1249	17	24	408	24	50	400
1250 à 1499	18	24	432	25	50	415
1500 à 1749	20	26	520	29	55	520
1750 à 1999	21	26	546	30	55	535
2000 à 2249	22	26	572	32	55	570
2250 à 2499	23	26	598	33	55	585
2500 à 2749	24	26	624	34	55	600
2750 à 2999	24	26	624	35	55	615
3000 à 3249	25	26	650	37	55	650
3250 à 3499	25	26	650	38	55	665
3500 à 3749	26	27	702	39	55	680
3750 à 3999	26	27	702	40	55	695
4000 à 4249	26	28	728	42	55	730
4250 à 4499	27	28	756	43	55	745
4500 à 4749	27	28	756	44	55	760
4750 à 4999	28	28	784	45	55	775
5000 à 5249	29	29	841	47	55	810
5250 à 5499	29	29	841	48	55	825
5500 à 5749	29	29	841	59	55	840
5750 à 5999	30	29	870	50	55	855
6000 à 6249	31	29	899	51	55	870
6250 à 6499	31	29	899	52	55	885
6500 à 6749	31	29	899	53	55	900
6750 à 6999	31	30	930	54	55	915
7000 à 7249	32	30	960	55	55	930
7250 à 7499	32	30	960	56	55	945
7500 à 7749	32	31	992	57	55	980
7750 à 7999	32	32	1024	59	55	995
8000 à 8249	32	32	1024	59	55	1010
8250 à 8499	33	32	1056	60	55	1025
8500 à 8749	33	32	1056	61	55	1040
8750 à 8999	33	32	1056	62	55	1055
9000 à 9249	34	32	1088	63	55	1070
9250 à 9499	34	32	1088	64	55	1085
9500 à 9749	34	32	1088	65	55	1100
9750 à 9999	34	34	1156	66	55	1115
10000	35	34	1190	67	55	1170



