

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

PRESENTATION AU RESEAU DROIT SOCIAL

I. Focus sur le Comité Social et Economique (CSE) : dispositions d'ordre public et supplétives (à défaut d'accord collectif)

Dans ce support :

- En rouge : les dispositions d'ordre public de l'ordonnance.
- En noir : les dispositions supplétives (donc à défaut d'accord).
- *En italique bleu : les dispositions des Décrets.*



Les principales nouveautés de l'ordonnance par rapport aux anciennes dispositions (CE/DP).

Contexte actuel

- Adoption de la **version définitive de l'ordonnance** n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise (instance unique de représentation du personnel) et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales **le 22 septembre 2017 et publiée au JO le 23 septembre 2017.**
- L'ordonnance entrera en vigueur à la date de publication des Décrets et au **plus tard au 1er janvier 2018.**
- **Ordonnance dite « balai » du 20 décembre 2017; Décret n°2017-1386 pris en application de l'ordonnance du 22 septembre 2017.**
- L'Assemblée nationale a **modifié**, le 28 novembre, **plusieurs dispositions** de l'ordonnance Macron relative au CSE lors de l'adoption du projet de loi de ratification. **Le texte doit désormais être examiné par le Sénat fin janvier.**

Dispositions communes aux CSE d'établissement et CSE Central

❑ Le CSE : disparition des trois instances DP, CE et CHSCT et création d'une nouvelle instance



➤ **Entrée en vigueur :** *art 9 Titre IV de l'ordonnance*

En principe, le CSE est mis en place au terme du mandat en cours des DP ou des membres élus du CE, et au plus tard le 31 décembre 2019. Pour les mandats arrivant à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise.

➤ **Champ d'application :** *art L. 2311-1*

Les dispositions de l'ordonnance sont applicables aux EPIC. Le GPF rentre donc bien dans le champ d'application de celle-ci.

Sort des accords collectifs concernant les DP, CE, CHSCT

- Les dispositions des accords collectifs d'entreprises concernant les DP, CE et CHSCT, qu'elles soient ou non plus favorables que le Code du travail, cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE sans qu'il soit nécessaire de les dénoncer.

➤ Mise en place du CSE

- Le nombre et le périmètre des établissements distincts CSE **sont déterminés par accord d'entreprise.**
- En l'absence d'accord d'entreprise, **l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts**, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise *dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation par les OSR*

➤ le décret précise la procédure de contestation en cas de litige sur le découpage

En l'absence d'accord, l'employeur prend une décision unilatérale sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts qu'il porte à la connaissance des OS.

- En cas de contestation, les organisations syndicales représentatives doivent saisir le DIRECCTE dans un délai de 15 jours. Le Direccte dispose alors de 2 mois, à compter de la réception de la contestation, pour prendre sa décision.
- La décision du Direccte, qu'elle soit expresse ou implicite, peut, dans un délai de 15 jours suivant sa notification, faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance.
- Dès sa saisine, le TI dispose de 10 jours pour statuer.
- La décision du TI est susceptible de faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours.

➤ **Election des membres du CSE :** *art L. 2314-4 et suivants*

Modalités de l'élection des membres du CSE : reprise pour l'essentiel des modalités de l'élection des membres du CE.

- L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Elle peut également avoir lieu par vote électronique si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide (*art. L. 2314-26*).



Cette décision de l'employeur vaut aussi pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat.

➤ **Mandat des membres du CSE**

- Ces membres sont élus pour 4 ans sauf accord qui peut prévoir une durée de mandat entre 2 et 4 ans (*art. L. 2314-34*).
- Le nombre de mandats successifs **est limité à 3** sauf si le protocole d'accord préélectoral en dispose autrement (*art. L. 2314-33*). *Cette limitation est applicable aux mandats prenant effet postérieurement au 1er janvier 2018. Elle ne peut avoir pour effet de réduire en deçà de 12 ans la durée des mandats successifs quelle que soit leur durée.*



➤ Composition du CSE

- Délégation du personnel : le nombre de membres est fixé par décret selon l'effectif de l'entreprise.
-  • Autant de titulaires que de suppléants, mais **les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires.**
- Représentant syndical des organisations syndicales représentatives choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et pouvant siéger au comité économique et social avec voix consultative (*art. L. 2314-2*).
-  • Présidence du CSE par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de **3 collaborateurs** ayant voix consultative (*art. L. 2315-23*).

➤ Attributions du CSE

Le CSE est doté de la personnalité civile (art L. 2315-23).

Maintien des attributions précédemment dévolues aux DP (art. L. 2312-8): présentation des réclamations individuelles relatives aux salaires, à l'application du Code du travail etc...

Maintien des attributions précédemment dévolues au CE

- Les principes de la consultation du CE sont conservés pour le CSE.
- Ainsi, les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du CSE, les délais préfix sont maintenus, l'employeur rend compte en la motivant de la suite donnée aux avis du CSE.

*-Le délai de consultation du CSE court à compter de la **communication par l'employeur des informations** pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES.*

Le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai :

- **d'un mois** à compter de cette communication
- **Deux mois** en cas d'intervention d'un expert,
- **trois mois** en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSE central au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (expiration du délai). A défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif.


- Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité.

 Les entreprises ayant conclu *un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences* **ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique** (art. L. 2312-14).

Le CSE reste informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (art. L. 2312-8).

Le CSE reste informé et consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise (bloc 1), sur la situation économique et financière de l'entreprise (bloc 2), sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (bloc 3) - (art. L. 2312-17).

Pour ces trois blocs de consultation : l'ordonnance **précise l'IRP compétente** (entre CSE et CSE central) :

-  • Orientations stratégiques (bloc 1) : consultation au niveau de l'entreprise et donc du CSE central.
- Situation économique et financière (bloc 2) : consultation au niveau de l'entreprise et donc du CSE central.
- Politique sociale (bloc 3) : consultation au niveau central et au niveau des CSE d'établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

– Les consultations obligatoires sont inscrites de plein droit.

– Mise à disposition des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes dans une BDES (art. L. 2312-17 et 18). Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité.

Maintien des attributions précédemment dévolues au CHSCT :

- Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. *La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions du CSE en matière de SSCT (au moins 4 réunions par an).* Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (art L. 2312-13). *La délégation réalisant ces enquêtes comprend au moins l'employeur ou son représentant et un représentant du personnel siégeant au CSE.*
- Maintien du droit d'alerte qui existait pour le CHSCT en cas de danger grave et imminent et même procédure d'instruction pour les membres du CSE (art L. 2312-60).

➤ Fonctionnement du CSE : modalités générales

- 1 réunion/mois sur la base d'un ordre du jour co-signé (envoyé 3 jours avant la réunion).
- **Au moins 4 réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions SSCT.**
- Recours à la visioconférence (art. L. 2315-4): en l'absence d'accord, recours limité à 3 réunions par an.
- Maintien de la base de données économiques et sociales qui doit être mise à jour régulièrement et qui rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du CSE. Détail des thèmes: art. L. 2312-36.

- Heures de délégation (art. L. 2315-7) : fixées par décret en fonction des effectifs relevant de chaque établissement distinct. *Cf. Décret.*



EFFECTIF	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation
500 à 599	13	24
1500 à 1749	20	26
3000 à 3499	25	26
5000 à 5499	29	29
7000 à 7749	32	30/32
Plus de 10000	35	34

Les modalités d'utilisation des heures de délégation sont définies par le décret :

- ***Possibilité d'annualiser et de mutualiser les crédits d'heures : dans la limite de 12 mois et d'une fois et demi par mois***

Les membres 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. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

- Désignation par le CSE d'un secrétaire et d'un trésorier.
- Résolutions sont prises à la majorité des présents.
- Adoption d'un règlement intérieur.
- Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité *dans un délai de 15 jours (ou avant cette réunion si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai) et communiqué à l'employeur et aux membres du comité.*
Le procès-verbal établi par le secrétaire du comité contient au moins le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.
- Etablissement et contrôle des comptes. Le CSE est soumis aux obligations comptables qui existaient auparavant pour les CE.

- **Secret professionnel** (art. L. 2315-3) : les élus sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.
- **Local**: l'employeur met à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (art. L. 2315-20).
- **Affichage** : les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail (art. L. 2315-15). *(Reprise des dispositions légales qui ont été prévues pour les DP. Selon l'article L. 2142-3 du code du travail, ces panneaux sont distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise donc du CSE).*
- **Droit de circulation** : pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus et les représentants syndicaux au CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, circuler librement dans l'entreprise (art. L. 2315-14).
- **Formations** (art. L. 2315-16 et suivants, art. L. 2315-40, art. L. 2315-63) :
Santé, sécurité et conditions de travail : les élus au CSE, ou, le cas échéant, les membres de la commission SSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans ce domaine. *La formation est dispensée dès la première désignation des membres de la délégation du personnel du CSE (cf. Décret qui précise les conditions de celle-ci).* **5 jours** payés par l'employeur pour les membres de la commission SSCT.
- Une formation économique pour les membres titulaires du CSE élus pour la 1ère fois : 5 jours pris en charge par le CSE.

➤ Fonctionnement du CSE : les commissions du CSE



La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) : *art. L. 2315-36 et suivants.*

- Commission obligatoire dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés.
- Elle se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.
- Comprend au minimum 3 membres représentants du personnel désignés par une résolution du CSE parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.
- L'employeur ou son représentant préside la commission. Il peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.
- Un accord d'entreprise peut fixer le nombre de CSSCT et ses modalités de mise en place et notamment définir les points repris dans l'article L. 2315-41 de l'ordonnance (notamment les missions déléguées à la CSSCT, nombre de membres...).
- En l'absence d'accord, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des CSSCT et le règlement intérieur du CSE fixe les modalités de fonctionnement des CSSCT (*modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'art. L. 2315-41*).

Autres commissions : art. L. 2315-45 suivants

- La création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers est effectuée par accord d'entreprise (art. L. 2232-12 al. 1).
- En l'absence d'accord, la mise en place de certaines commissions s'impose :
 - Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés : création d'une **commission économique au sein du CSE central**. Comprend au maximum 5 membres représentants du personnel, désignés par le comité parmi ses membres, et elle est présidée par l'employeur (*mais projet de Décret contradictoire: présidence par un membre titulaire du CSE*). Plus de crédit d'heures de délégation spécifique pour cette commission.
 - Dans les entreprises d'au moins 300 salariés : constitution par le CSE d'une **commission de la formation**; d'une **commission d'information et d'aide au logement**; d'une **commission de l'égalité professionnelle** et d'une **commission des marchés** (si le CSE dépasse certains seuils fixés par décret, identiques à ceux actuels, en termes de taille, ressources et de bilan).
- Pour les commissions : le temps passé par les membres du CSE *aux réunions du comité et de ses commissions* est payé comme temps de travail effectif dans la limite d'une durée annuelle globale n'excédant pas 60 heures par membre ayant des heures de délégation, à l'exception du temps passé aux réunions de la CSSCT qui est rémunéré comme du temps de travail.
- Les membres de ces commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE.

➤ Fonctionnement du CSE : les expertises du CSE

Le CSE reprend le droit à expertises dont disposaient le CE et le CHSCT.

Financement des expertises du CSE :

Le CSE doit contribuer au financement de certaines expertises (*art. L. 2315-80*).

- Les frais des expertises suivantes sont financés à hauteur de 20% par le CSE :
 - dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
 - En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
- L'employeur prend seul en charge les expertises suivantes :
 - dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (bloc 2),
 - dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (bloc 3),
 - dans le cadre d'une consultation portant sur un licenciement collectif pour motif économique,
 - en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.
- Le CSE continue à prendre seul en charge l'expertise libre à laquelle il recourrait pour la préparation de ses travaux (*art. L. 2315-81*).

Organisation des expertises du CSE (article L2315-78 et suivants)

- A compter de la désignation de l'expert, les membres du CSE **établissent au besoin un cahier des charges qu'ils notifient à l'employeur.**



- **Les délais de l'expertise :**

- L'expert a **3 jours** à compter de sa désignation pour demander toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission.
- L'employeur a ensuite **5 jours** pour répondre à cette demande.
- En outre, l'expert a **10 jours** à compter de sa désignation par le CSE pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise.

- **Les délais dans lesquels l'expert doit remettre son rapport au CSE:**

- Lorsque le CSE a recours à un expert dans le cadre d'une consultation par l'employeur, le délai est de 15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE.

- **Les délais de contestation de l'expertise:**

- L'employeur a 10 jours pour saisir le juge lorsqu'il entend contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue, la durée ou encore le coût final de l'expertise. Ces contestations relèvent de la compétence du président du tribunal de grande instance (TGI).
- Il est prévu également qu'en cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert seront remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CSE pourra, à tout moment, décider de les prendre en charge.

- **Un rapport d'expertise unique en cas d'expertise multi champs**

- Lorsqu'une expertise porte sur plusieurs champs, un rapport d'expertise unique doit être établi. L'expert désigné par le CSE peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts.



Les modalités de l'habilitation de l'expert en qualité du travail

- * A compter du 1er janvier 2020, l'habilitation exigée pour l'expert en qualité du travail et de l'emploi consistera en une certification justifiant de ses compétences et qui sera délivrée par un organisme certificateur. L'agrément de ces experts va donc disparaître.
- * Le décret prévoit des mesures transitoires en la matière. Du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2019, le CHSCT ou le CSE peut encore faire appel à un expert agréé. Les experts dont l'agrément expire au cours de cette période voient leur agrément prorogé jusqu'au 31 décembre 2019. Les experts agréés antérieurement au 1er janvier 2020 sont habilités à procéder à des expertises pour la durée de leur agrément.

➤ Fonctionnement du CSE : les budgets du CSE



- La subvention de fonctionnement (art. L. 2315-61) :

Montant : **0,22 %** de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés. Dans les entreprises comportant des CSE d'établissement, le budget de fonctionnement du CSE central est déterminé par un accord entre le CSE central et les CSE d'établissement (notre accord prévoit que les CE reversent 10% de leurs subventions au CCGPF). *A défaut d'accord entre le CSE central et les CSE d'établissement et à défaut de stipulation dans la convention collective de branche, le tribunal d'instance fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque CSE d'établissement au CSE central.*

– Contribution aux activités sociales et culturelles (art. L. 2312-81)

Le montant de la contribution est fixée par accord d'entreprise (notre accord prévoit 1,721% de la masse salariale), à défaut, les modalités légales de calcul de la contribution sont appliquées.

Budgets du CSE : limites à la possibilité de transférer une partie du budget ASC vers le budget de fonctionnement ou à des associations

- L'ordonnance prévoit la possibilité de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget ASC au budget de fonctionnement ou à des associations. Inversement, l'excédent du budget de fonctionnement peut être transféré vers le budget ASC.



Le Décret prévoit qu'en cas de reliquat budgétaire, l'excédent annuel du budget destiné aux ASC peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations dans la limite de 10 % de cet excédent.

- Lorsque la partie de l'excédent est transférée à une ou plusieurs associations humanitaires reconnues d'utilité publique, la délibération du comité social et économique doit préciser les destinataires des sommes et, le cas échéant, la répartition des sommes transférées.



Aucune limite n'est prévue pour le transfert de l'excédent du budget de fonctionnement vers le budget ASC. Le décret est silencieux sur ce point mais les députés l'ont prévu dans le projet de loi de ratification.



Evolution de l'assiette des budgets du CSE : la **masse salariale** brute est constituée de l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale **en application des dispositions de l'art. L. 242-1 du code de la sécurité sociale*** et des sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un **accord d'intéressement ou de participation** sont incluses dans la masse salariale brute (*art. L. 2312-83 et L. 2315-61*). **Exclusion des indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI.**

*DSN: déclaration sociale nominative

CSE central

Dispositions propres au CSE Central :

- Il est doté de la personnalité civile.
- Le CSE central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.
- Répartition des attributions inchangées entre CSE d'établissement et CSE Central. Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.
- Attributions qui étaient de la compétence de l'instance de coordination des CHSCT. Le CSE Central est seul consulté sur :
 - Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies, ou **tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.**





—

—

—

—

délégués suppléants.

- **Les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires.**
- 1 représentant syndical par OSR pris parmi les RS des CSE d'établissements ou les membres élus des CSE.
- Désignation par le CSE Central d'1 secrétaire et d'1 **secrétaire adjoint** en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.
- L'ordre du jour est arrêté par le président et le secrétaire. Il est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance.

- Répartition du budget entre CSE central et comités d'établissement



Le Décret prévoit que le budget de fonctionnement du CSE central peut être déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement ou, à défaut, désormais par décret. Selon le décret, en l'absence d'un tel accord et de stipulations dans la convention collective de branche, il revient, comme aujourd'hui, au tribunal d'instance de fixer le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier.

II. Focus sur les représentants de proximité (mise en place facultative)

Les Représentants de proximité : *art L. 2313-7*



❑ Mise en place facultative

L'ordonnance permet, par accord d'entreprise, de mettre en place ces représentants de proximité.

Dans ce cas, l'accord définit :

- le nombre de représentants de proximité ;
- les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

III. Focus sur le Conseil d'Entreprise (mise en place facultative)

Conseil d'entreprise : *art L. 2321-1 et suivants.*



❑ Mise en place facultative

Mise en place du conseil d'entreprise par accord d'entreprise à durée indéterminée.

Il exerce à la fois les attributions dévolues au CSE et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

La conclusion d'un accord collectif par le conseil d'entreprise est conditionnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus de l'instance ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

IV. Focus sur les dispositions relatives au renforcement du dialogue social



Congé de formation économique, sociale, syndicale : *Titre II sur le renforcement du dialogue social- Article 6.*

- Selon l'ordonnance de septembre 2017, le salarié en CFESS avait droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. En contrepartie, il était prévu pour l'employeur que le montant du salaire et des contributions et cotisations sociales afférentes maintenu serait déduit de sa contribution au fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales. Disposition qui était prévue d'entrer en vigueur dès le 23 septembre.
- L'ordonnance « balai » prévoit de supprimer cette contrepartie. Le ministère du Travail envisagerait une baisse de la contribution des entreprises au Fonds de financement du paritarisme. Rien n'est précisé à ce jour sur ce point. Seule certitude : ce nouveau taux fera l'objet d'un décret.
- L'entrée en vigueur de cette disposition est différée. Elle s'appliquera aux rémunérations correspondant à un CFESS effectué postérieurement au 1er janvier 2018 et non plus au 23 septembre 2017.

II. Dispositions visées par le projet de loi de ratification de l'ordonnance qui amende et complète plusieurs mesures contenues dans l'ordonnance sur le CSE

- L'assemblée nationale a adopté le 28 novembre 2017 le projet de Loi de ratification des ordonnances. Le texte sera examiné par le Sénat du 23 au 25 janvier 2018.
- En l'état actuel, le projet de Loi amende et complète plusieurs mesures contenues dans l'ordonnance relative au CSE.
 - **Extension de la possibilité de limiter à 3 le nombre de mandats successifs aux membres du CSE central**, sauf si le protocole d'accord préélectoral en dispose autrement. Cette disposition n'était prévue par l'ordonnance que pour les membres des CSE d'établissement.
 - **Possibilité pour le CSE de financer la formation des RPX**
 - **Une limite au transfert du budget de fonctionnement au budget ASC serait prévue.**

- En matière d'expertise :
 - Le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport pourrait désormais faire l'objet d'un accord entre les parties.
 - Prise en charge intégrale par l'employeur des expertises initialement prévue en cofinancement 80 – 20 % lorsque le budget de fonctionnement du CSE insuffisant pour couvrir l'expertise et n'a pas donné lieu à un excédent annuel au cours des trois années précédentes. Dans ce cas, le CSE ne pourrait plus transférer d'excédents du budget de fonctionnement vers les ASC pendant trois ans.
 - L'employeur qui n'aurait renseigné aucun indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans sa BDES assumerait le coût de l'expertise technique pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

V. Calendrier

CALENDRIER

***8 janvier et 11 janvier 2018:** bilatérales.

***17 janvier:** table ronde 1 de négociation.

***2 février:** table ronde 2.

***13 février:** table ronde 3.

***15 février:** table ronde technique notation/conseil de discipline.

***27 février:** table ronde 4.

***13 mars:** table ronde 5.

***27 mars:** table ronde 6.

***2^{ème} trimestre 2018:** négociation des protocoles préélectoraux.