

Après les élections professionnelles ...

**comment assurer la mise en place
de votre CSP et de votre CSE**

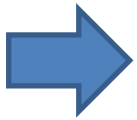
**Syndicat ELE
Conférence animée par
Maître Alexis TRICLIN &
Mme Elodie RIBARDIERE-LE MAY, Déléguée générale ELE**

27 novembre 2023

CSP et CSE dans les IEG

Vos entreprises doivent dans le respect des règles statutaires et légales :

- **Mettre en place une Commission Secondaire du Personnel (CSP) ou relever d'une CSP :**



Quelle que soit la taille de l'entreprise, la mise en place d'une CSP est nécessaire au regard du rôle de cette institution dans la carrière des agents.

- **Mettre en place le Comité Social et Economique (CSE) :** nous avons fait le choix de nous focaliser sur les entreprises de moins de 50 salariés, dotées d'un CSE sans personnalité morale.

- A noter que la fonction de traitement des réclamations au sein du CSE (commune à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille) sera couverte par l'atelier et concerne tous les participants.

CSP et CSE dans les IEG

Les trois objectifs de l'atelier :

- 1) Distinguer les rôles respectifs de la CSP et du CSE
- 2) Mettre en place et comprendre le rôle de la CSP dans le traitement de certaines difficultés dans la carrière d'un agent
- 3) Maîtriser les principales attributions de votre CSE et prévenir les situations à risque



Sommaire sur les CSP

- CSP et CSE dans les IEG
- A l'origine des CSP
- Une évolution du rôle des CSP
- Quels sont les textes applicables à la filière CSP
- Le rôle fondamental des CSP
- Comment sont mises en place les CSP

La composition des CSP

- Président, secrétaire, rapporteur
- Règles de fonctionnement
- La protection des membres
- Les avis
- Les réunions
- Les consultations spécifiques
 - Avancement
 - Titularisation
 - Discipline



Les structures paritaires dans les IEG

Si des CSE existent dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés, il existe également des structures particulières paritaires dans les IEG :

- les Commissions Secondaires du Personnel au niveau de chaque Entreprise (Ci-après CSP)
- Une Commission Supérieure Nationale du Personnel (ci-après CSNP)

Remarque : dans cet atelier ne sera envisagé que le rôle de la CSP.



1- A l'origine des CSP

Un outil d'harmonisation

- Il existait environ 1200 entreprises au moment de la nationalisation du secteur électrique et gazier en 1946.
- Suite à l'expropriation de ces entreprises, fut créé Electricité de France et Gaz de France, coexistant avec des entreprises non nationalisées (ENN = ELD).
- Comment dans ces conditions, **faire converger les pratiques sociales distinctes** qui existaient dans ces entreprises ?
- C'est le rôle qui a été confié aux Commissions Secondaires du Personnel, avant tout dans une logique territoriale et d'harmonisation des différents statuts existants.



2 - Une évolution du rôle des CSP

...à l'origine de confusions sur sa fonction exacte

- Jusqu'en 2007, il n'existait pas de délégués du personnel dans les IEG. Ce rôle était joué par les CSP qui relayaient des réclamations auprès des employeurs.
 - Des CSP
 - Pas de CSE pour les ELD de moins de 50 salariés
 - Pas de DP
- Un décret du 11 avril 2007, a rendu obligatoires les délégués du personnel dans toutes les entreprises des IEG
- De 2007 à 2017, il existait donc dans les ELD de plus de 11 à 50 agents :
 - des délégués du personnel élus par les salariés,
 - une CSP avec des membres nommés par les Organisations Syndicales Représentatives (OSR),
 - Possibilité de nommer comme délégué syndical, un élu du CSE
- Depuis 2017, dans les ELD de plus de 11 agents :
 - Disparition des DP devenus CSE
 - une CSP avec des membres nommés par les OSR,
 - Possibilité de nommer comme délégué syndical, un élu du CSE



3 - Quels sont les textes applicables à la filière CSP ?

Les règles relatives au rôle et fonctionnement des CSP découlent de :

- **l'article 3 du Statut National du Personnel des IEG**
- L'accord de branche du 9 octobre 1987, abrogeant la note Pers n°885 sur les principes relatifs à la composition et aux modes de fonctionnement des CSP
- L'accord de branche sur les **principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des CSP** dans les IEG, du **9 octobre 2007 + avenant n° 1 du 19 janvier 2023 alignant la durée des mandats CSP/CSE**
- L'accord relatif à la **durée des mandats** des membres des CSP des entreprises de moins de 50 salariés de la branche des IEG, du **14 décembre 2022**

Et sans oublier le rôle de jurisprudence de la Cour de cassation et des décisions des juges du fond



4 - Le rôle fondamental des CSP :

Formuler un avis

Les commissions secondaires :

- **formulent un avis sur les demandes de changements d'affectation ou de classification** non liées à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, pour les agents du ou des collèges concernés ;
- **examinent les conditions d'aptitude des postulants** aux emplois, fonctions ou postes relevant du ou des collèges concernés (y compris les questions d'admission au **stage statutaire**, de titularisation et de réintégration) ;
- émettent un avis sur les **propositions d'avancement** pour le ou les collèges concernés ;
- émettent des propositions **de sanction disciplinaire** pour les agents du ou des collèges concernés, dans les conditions prévues à l'article 6 du statut ;
- formulent un avis sur les propositions de **classement de services actifs** concernant les agents du ou des collèges concernés ;
- examinent, pour les domaines de compétence ci-dessus énumérés, **les requêtes individuelles** concernant le ou les collèges concernés, et émettent un avis sur la suite à donner à ces requêtes. Ces requêtes demeurent susceptibles d'un recours auprès de la Commission supérieure nationale du personnel (CSNP) ;
- émettent des suggestions sur toutes les questions relevant des domaines ci-dessus. Lorsque ces suggestions ont une portée générale, elles sont obligatoirement transmises à la CNSP par le président de la commission secondaire ;
- sont informées du **taux de services actifs** attribué aux agents du ou des collèges concernés occupant un emploi classé en services actifs.



5 - Comment sont mises en place les CSP ?

Les membres des CSP ne sont **pas élus** par les agents d'une ELD mais **désignés** par les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) dans le périmètre de l'ELD.

Article 3.1 de l'accord du 9 octobre 2007 + article 2 de l'accord du 14 décembre 2022
(sur les CSP dans les entreprises de moins de 50 salariés) :

*« Les membres des commissions sont **désignés** à l'issue de chaque élection professionnelle **par les organisations syndicales, par courrier adressé à la Direction concernée** avec copie aux autres organisations syndicales représentatives sur le périmètre concerné ».*

Il revient donc aux OSR de désigner formellement les membres des CSP.

Notre conseil :

Si les OSR ne prennent pas contact avec votre ELD, nous vous conseillons d'adresser un courrier aux OSR leur rappelant leur obligation de désigner des membres pour constituer une CSP.



6 - La composition des CSP

❑ Pour les collèges des catégories exécution et maîtrise, des commissions secondaires sont créées dans chaque entreprise dont l'effectif est au moins égal à **11 salariés** en principe à raison d'une commission par unité particulière d'exploitation ou de service.

⇒ *Remarque : rien n'interdit de mettre en place une CSP même si l'effectif est inférieur à 11 salariés.*

⇒ *Il est aussi possible de rattacher une ELD à une CSP existante ou de créer par voie d'accord, une CSP d'Unité Economique et Sociale.*

⇒ *Enfin, une commission unique peut être créée pour plusieurs unités particulières d'exploitation ou de service lorsque le nombre des agents intéressés ne dépasse pas 2000 (article 3 §2 du SN)*

- ❑ Les CSP sont composées paritairement :
- de membres de la direction,
 - de membres désignés par les OSR parmi les agents.



6 - La composition des CSP

Le nombre de membres

L'accord de branche du 9 octobre 2007 fixe le nombre de membres comme suit :

- **3 membres du personnel pour un effectif de 11 à 100 salariés,**
- 5 membres du personnel pour un effectif de 101 à 200 salariés,
- 7 membres du personnel pour un effectif de 201 à 500 salariés,
- 9 membres du personnel pour un effectif de 501 à 1000 salariés,
- 14 membres du personnel pour un effectif > 1000 salariés

⇒ En pratique, le nombre de membres dans les ELD sera donc souvent de 3 pour les « petites » ELD

⇒ Il est important que les membres représentent toutes les catégories (accueil clientèle, exploitation réseau, tertiaire, etc..)

6 - La composition des CSP

Président, secrétaire et rapporteur

- La présidence de la CSP est nécessairement assurée par un représentant de l'employeur
- La CSP est dotée d'un secrétaire élu par et parmi les membres représentant le personnel
- Il revient en principe au secrétaire d'adresser les convocations.
- Rapporteur.
 - En matière disciplinaire, il doit être membre de la commission et est désigné par le président de la CSP.



7- Règles de fonctionnement

Possibilité d'accord et rôle de la CNSP

- ❑ La composition et les modalités de fonctionnement des commissions secondaires sont définies par **accord d'entreprise**, sur la base de règles communes définies par accord de branche étendu
- ❑ **La liste des commissions secondaires mises en place est portée à la connaissance de la Commission Supérieure Nationale du Personnel**, qui vérifie la conformité des procédures au regard du statut des IEG.
- ❑ **Conseil : pensez à bien indiquer à la CNSP, que vous avez mis en place votre CSP**

ORIT BELLITY <orit.bellity@sgeieg.fr>

secrétaire de la CNSP, remplaçante de Gilles Claval



8 - La protection des membres

1) Les membres des CSP sont-ils des salariés protégés au même titre que les élus du CSE ? **NON**

A notre connaissance, les membres des CSP ne sont pas des salariés protégés car seuls sont protégés les salariés qui exercent un mandat en relation avec une institution de représentation prévue par le Code du travail (CSE ou DS). La jurisprudence l'exclut pour le membre d'un conseil de discipline

« Les institutions représentatives créées par voie conventionnelle doivent, pour ouvrir à leurs membres le droit à réintégration prévu à l'article 15 II de la loi du 20 juillet 1988, être de même nature que celles prévues par le Code du travail ; que tel n'est pas le cas du conseil de discipline »,
Cass. Soc. 19 juin 1991, n°90.43.215, Bull. civ n°306

2) Les agents nommés par les OS comme membres de la CSP doivent-ils être obligatoirement syndiqués ? **NON**

3) Un agent élu et syndiqué dont la candidature a été présentée par une OS et élu au CSE peut-il être nommé membre de la CSP ? **OUI**



9 - Les avis des CSP

- Les avis de la commission sont émis à la majorité des voix.
- Tous les membres appelés à siéger en commissions secondaires sont considérés en service.
- En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.
- Les représentants de la direction et du personnel ont un nombre de voix égal
- Un membre peut déléguer par écrit son vote mais en avisant le président en début de séance.
- Si la CSP est consultée sur la situation de l'un de ses membres, il doit alors quitter la séance.
- Le vote a lieu à main levée mais un vote à bulletin secret peut-être demandé.
- En cas d'urgence, il est possible de consulter la CSP par procédure accélérée.



Les avis

RGPD et données personnelles des agents

Les membres des CSP peuvent-ils **diffuser** des informations nominatives sur les salariés, obtenues en CSP ?

⇒ Non pour le Tribunal Judiciaire de Paris, Jugement du 7 novembre 2023, n° RG 23/05552

*Dit que la FNME-CGT, la FNEM-FO, l'UFICT Mines-Energie CGT, les syndicats CGT RTE Nord Est, CGT Energie RTE Ouest, CGTUFICT/CGT Transport Electricité Est et CGT RTE Sud Est ne sont **pas fondés à collecter**, sous quelque forme directe ou indirecte que ce soit, l'une quelconque des données personnelles de salariés provenant des réunions des Commissions Secondaires du Personnel, **sauf à recueillir le consentement exprès des salariés concernés, dans le respect du RGPD** ;*

*Dit que **la diffusion**, sous quelque forme que ce soit, **auprès de tout ou partie du personnel de l'entreprise**, par la FNME-CGT, la FNEM-FO, l'UFICT Mines-Energie CGT, les syndicats CGT RTE Nord Est, CGT Energie RTE Ouest, CGT-UFICT/CGT Transport Electricité Est et CGT RTE Sud Est, **de l'une quelconque des données personnelles de salariés provenant des réunions des Commissions Secondaires du Personnel**, n'est pas conforme aux dispositions du RGPD **sauf à recueillir le consentement exprès des salariés concernés, dans le respect du RGPD**.*

*Fait **interdiction** à la FNME-CGT, la FNEM-FO, l'UFICT Mines Energie CGT, les syndicats CGT RTE Nord Est, CGT Energie RTE Ouest, CGT-UFICT/CGT Transport Electricité Est et CGT RTE Sud Est **de procéder ou de faire procéder à la diffusion**, sous quelque forme que ce soit, auprès de tout ou partie du personnel de l'entreprise, de l'une quelconque **des données personnelles de salariés provenant des réunions des Commissions Secondaires du Personnel** (y incluant les données personnelles contenues dans les documents remis ou résultant de ces réunions, notamment **bordereaux** et relevés de décisions), **à l'exception des données personnelles recueillies et traitées avec le consentement des intéressés dans le respect du RGPD**.*



10 - Les réunions

- Fréquence : chaque fois que nécessaire et au moins 4 fois par an
- Une réunion extraordinaire peut-être sollicitée par trois de ses membres dans les 15 jours de la demande
- L'ordre du jour : fixé par le président après consultation du secrétaire
- Les convocations : au moins 10 jours avant la séance mais le délai peut être réduit en cas d'urgence



11- Le rôle spécifique de la CSP

Avancement et reclassement

Il existe dans les IEG des règles spécifiques de déroulement de carrière.

- La direction doit solliciter l'avis de la CSP pour les avancements pour les agents des GF à 1 à 11
- ⇒ Il faut y veiller à bien car cela peut diminuer les risques de contentieux pour discrimination entre agents en matière salariale
- Réinsertion professionnelle
 - Affectation sur des emplois, fonctions ou postes relevant des GF 1 à 11.
 - Litige sur les dates de départ en congés



11- Le rôle spécifique de la CSP

Une obligation de requête

L'agent doit également présenter une requête en cas de contestation devant la CSP avant de saisir le juge.

Jugement du Conseil de Prud'hommes de BONNEVILLE, M. X c/ Régie des HOUCHES, 18 septembre 2023 RG F 22100126 -

M. X n'a pas respecté la procédure statutaire en ne saisissant pas la commission secondaire du personnel de la REGIE des Houches En l'espèce, ***M. X est membre*** de la commission secondaire du personnel appelée ***CSP***. Le statut national du personnel des IEG prévoit l'existence des CSP qui sont des organismes paritaires composés de membres de la Direction et du Personnel. L'article 3 dit que les missions sont notamment de :

- *Veiller à l'application du statut et des accords collectifs,*
- *Examiner les requêtes individuelles,*
- *Emettre un avis sur les suites à donner à ces requêtes. L'article précise qu'un agent peut en cas de désaccord faire un recours auprès de la Commission supérieure nationale du personnel.*

La REGIE affirme que M. X est représentant, qu'il a été désigné par une organisation syndicale représentative et qu'il ***ne pouvait donc pas ignorer cette procédure***. M. X n'apporte aucun élément explicatif sur ces sujets. En conséquence, le Conseil dit et juge que ***M. X n'a pas respecté la procédure statutaire en ne saisissant pas la commission secondaire du personnel de la REGIE.***



12- Le rôle spécifique :

Titularisation et rupture du stage statutaire

A l'issue de son année de stage statutaire, un agent peut-être :

- titularisé, après avis de la CSP,
- ou voir son stage statutaire interrompu.

En pratique, il est donc très important de disposer d'une CSP et de la saisir, pour donner l'alerte et le cas échéant, solliciter son avis pour mettre fin au stage statutaire.

A défaut, il convient de saisir la CNSP.

13 - Le rôle spécifique de la CSP

En matière disciplinaire

- En matière disciplinaire, la note Pers n° 846 prévoit des garanties supplémentaires au profit des agents avec notamment deux entretiens disciplinaires (EP 1 et 2)
- Deux hypothèses sont envisageables
 - Il existe une CSP qui sera saisie par le directeur
 - Il n'existe pas de CSP et il convient de saisir la CNSP qui sera alors compétente par défaut.
- Le directeur saisit officiellement la CSP à qui il adresse un dossier disciplinaire et un rapporteur présentera ensuite à ses membres son avis.
- Les membres de la CSP émettent un avis sur le projet de sanction
- Le suivi de cette procédure permet en pratique de rendre plus légitime la mesure envisagée.



1 - Le Comité Social et Economique

Un nouvel interlocuteur

- L'objectif de cet atelier est également de maîtriser les principales règles relatives au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés en particulier.
- Le CSE est relativement nouveau :
 - **Il découle d'un des Ordonnances MACRON de 2017** qui a fusionné les délégués du personnel (DP), le Comité d'Entreprise et le CHSCT dans le nouveau CSE.
 - Une fusion mais ce changement a eu **peu d'impact dans les ELD de - de 50 salariés**



2 - Le CSE dans les moins de 50 salariés

Une multiplicité de rôles

- 1 - La réunion mensuelle et le traitement des questions des élus
- 2- Le droit d'alerte des élus
- 3 – L'enquête en matière d'accident de travail
- 4 – Les actions en matière de santé, sécurité et d'amélioration des conditions de travail
- 5 – La désignation référent en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes
- 6 – Les attributions consultatives



1.1 - La réunion mensuelle avec les élus

La convocation aux réunions du CSE

- La date des réunions est fixée par la direction.
- C'est pourquoi, il faut :
 - **Convoquer** chaque élu, y compris les suppléants. Cependant, aucune forme n'est imposée pour cette convocation (remise directe, lettre simple, lettre recommandée, etc.)
 - **Adresser** ces convocations aux intéressés suffisamment à l'avance, afin que ces derniers disposent du temps nécessaire à la confection de la note écrite qu'ils doivent remettre à l'employeur deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils sont convoqués



1.2 - Les réunions

Le traitement des questions

- **Les réponses aux questions :**

Lors de ces réunions, des réponses aux questions posées par les élus du CSE doivent être apportées par l'employeur.

- **Qui rédige le compte rendu ?**

L'employeur s'en charge.

- **Le registre de réunion**

Ses réponses orales sont consignées par écrit dans ce registre.

- **Communication des réponses aux questions**

Ces réponses sont communiquées dans le registre du CSE dans les 6 jours ouvrables de la réunion.

Référence : Article L 2315-21 du Code du travail



1.3 - Les réunions

Le délai impératif de 2 jours

- Deux jours avant la réunion, les élus doivent transmettre les questions
- Le délai de 2 jours ouvrables a pour objet de permettre à l'employeur de prendre connaissance à l'avance de l'objet de l'entretien, et de préparer certains éléments de réponse.
- Il s'agit d'un **délai minimum** : cela veut dire que l'employeur est en droit de refuser de répondre à toute demande dont il prend connaissance moins de deux jours avant la date de réunion.
- L'employeur en revanche ne saurait en aucun cas demander aux élus du CSE (ancien DP) de respecter un délai plus long
- Rien ne l'empêche de recevoir immédiatement les élus au moment même où ils lui remettent la note écrite qui exprime leurs demandes, sans attendre le délai minimum légal de deux jours prévus pour son information préalable.
- Cela veut dire aussi que, pour le respecter, les élus du CSE doivent avoir été avertis suffisamment à l'avance de la date de la réunion.
- Référence : article L 2315-22 du Code du travail



1. 4 - Les réunions

Le registre des réclamations du CSE

- Le registre des élus CSE contient l'ensemble des réclamations présentées ainsi que les réponses apportées par l'employeur.
- Ce registre doit être tenu à la disposition de tous les salariés, un jour ouvrable par quinzaine, en dehors de leur temps de travail.
- Il doit également être tenu à la disposition de l'inspection du travail et des élus eux-mêmes.
- Le défaut de tenue du registre de réclamations caractérise le **délit d'entrave** au fonctionnement régulier du CSE (même si le risque est très faible en pratique)
- La tenue d'un registre informatique est possible si des garanties existent (pas de modification).
- Le registre pourrait ainsi être mis sur l'Intranet.
- Référence : article L 2315-22 du Code du travail



1.5 - Les réunions

Le registre de réclamations du CSE

- Un registre de réclamations doit être constitué et tenu par l'employeur.
- Il n'existe aucun modèle officiel imposé et il peut même s'agir d'un simple cahier.
- Ce registre est conservé par l'employeur au lieu du siège de l'ELD, c'est-à-dire en pratique par le service RH/comptabilité. Il peut être tenu sous forme dématérialisée
- Il doit être immédiatement présenté à l'inspecteur du travail en cas de visite
- Y sont transcrites ou lui sont simplement annexées :
 - Les notes remises par les élus
 - Les réponses données par l'employeur
 - Le compte rendu peut-être publié sur l'intranet de l'entreprise ou envoyé par mail en PJ/PDF



1.6 - Les réunions

Les heures de délégation

- Chaque élu dispose de 10 heures chaque mois** dans les CSE dont l'effectif est inférieur à 50 salariés
- Les suppléants ne disposent pas de crédit de temps.
- Mutualisation et report.
- Le temps passé en réunion n'est pas imputé sur le volume de 10 heures par mois



1.7 - Les réunions

L'utilisation des heures de délégation

Les élus titulaires sont libres d'utiliser à tout moment leurs crédits d'heures, sans contrôle préalable du chef d'entreprise. Ainsi, les membres n'ont jamais à obtenir l'autorisation de l'employeur avant d'utiliser leurs heures de délégation et de s'absenter de leur poste de travail pour l'exercice de leurs mandats.

Il est possible d'utiliser un formulaire de collecte des heures afin d'assurer l'information sur la consommation desdites heures de délégation.

Ces formulaires doivent être remplis par le titulaire du mandat chaque fois qu'il fait usage de ses heures de délégation.

Ces relevés des heures de délégation sont transmis par le titulaire du mandat à son supérieur hiérarchique direct.

En pratique, ces formulaires font uniquement apparaître :

- la date,
- les heures de début et de fin de l'absence,
- le type de mandat au titre duquel ils se sont absentés



1.8 - Les réunions

Les déplacements et les frais

- Le temps passé par les élus titulaires ou suppléants aux réunions avec l'employeur ainsi que les temps de déplacement pour se rendre à ces réunions sont considérés comme temps de travail et payés comme tel.
- Il en va de même pour leur temps de déplacement appréciés objectivement au niveau local (à titre d'exemple : outils de calcul des distances via internet) pour se rendre à ces réunions.
- Les déplacements sont pris en charge par l'employeur. Le remboursement des frais est réalisé sur présentation de justificatifs pour ce qui concerne le transport.
- Pour ce qui relève des indemnités de repas, elles sont remboursées dans le cadre de la Pers 793 : barème local en vigueur, entre 11 heures et 13 heures pour le déjeuner (en l'absence de restaurant d'entreprise) et entre 18 heures et 21 heures pour le dîner, étant entendu que ces heures sont celles de fin de travail ou de fin de déplacement.



1.9 - Les réunions du CSE

Les locaux

Dans chaque établissement, l'employeur met un local à la disposition des élus du CSE.

Ce local est équipé :

- d'un mobilier de bureau,
- d'une ligne téléphonique,
- du matériel informatique standard fourni par l'établissement et entretenu par lui et un accès à internet, intranet et intranet RH
- l'usage du photocopieur doit rester raisonnable et conforme aux exigences de leurs mandats.

Ces équipements, qui restent la propriété de l'employeur, sont placés sous la responsabilité des élus du CSE.

Dans les établissements multi-sites et pour tenir compte des contraintes liées à l'existence d'un local unique pour les délégués du personnel, une concertation locale, au niveau de l'établissement, déterminera les moyens matériels destinés à faciliter les conditions d'exercice des mandats.



1.10 - Les réunions

Les affichages

- Il n'existe aucune règle spécifique fixant les caractéristiques des panneaux d'affichage du CSE.
- Les élus peuvent disposer de panneaux d'affichage spécifiques et réservés à la communication avec le personnel en relation avec leurs mandats dont le nombre, l'emplacement et la dimension sont déterminés en accord avec le chef d'établissement. L'affichage peut aussi être réalisé sur l'intranet de l'entreprise.
- L'employeur a une seule obligation à ce sujet : informer l'ensemble des salariés de l'entreprise de l'existence du CSE et des membres qui le composent.

Les panneaux d'affichage du CSE peuvent donc servir à afficher :

- Les membres élus du CSE, titulaires et suppléant,
- Les [procès-verbaux des réunions](#),
- Des informations relatives au droit du travail, à la convention collective.



1.11 - Les réunions des élus CSE

Les 5 règles d'or

1. Une réunion mensuelle	Les élus sont reçus collectivement par le directeur/RH <ul style="list-style-type: none">• Au moins une fois par mois• Et + en cas de circonstance exceptionnelle	La jurisprudence classique est ferme sur cette question : cette réunion mensuelle est impérative
2. Remise des questions écrites par les élus : 2 jours ouvrables avant la réunion	Les élus remettent au directeur/ RH, 2 jours ouvrables avant la réunion, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.	Il est impossible d'imposer aux élus du personnel un délai supérieur à deux jours.
3. Nombre de participants : les élus du Cse + le directeur	Le directeur peut être assisté de plusieurs collaborateurs qui peuvent même être extérieurs l'ELD (nouveau Ordonnance MACRON)	La direction ne peut pas être en nombre supérieur aux délégués du CSE

1.11 - Les réunions des élus CSE

Les 5 règles d'or

4. Réponse de l'employeur dans les 6 jours ouvrables de la réunion	La réponse de l'employeur aux demandes présentées par les élus lors de la réunion doit intervenir par écrit au plus tard durant les 6 jours ouvrables suivant la réunion	Un compte rendu, rédigé à la suite de la réunion du CSE, constitue un engagement unilatéral de l'employeur valant usage, opposable à ces derniers.
5. Une trace écrite : dans le registre de réunion du CSE	Les demandes des élus et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites dans un registre spécial : le registre de réunion du CSE (ex registre des délégués du personnel).	Le registre des réunions des élus CSE doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail et des salariés. Le défaut de tenue du registre, ou le refus de le mettre à disposition sont constitutifs de l'entrave au fonctionnement de l'instance CSE.

2 - Le droit d'alerte

Le CSE dispose d'un droit d'alerte :

- 1) **En cas d'atteinte au droit des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles.**

⇒ Cela peut-être par exemple le cas dans une hypothèse de harcèlement ou de conflit entre deux agents

- 2) **En cas de danger grave et imminent**

- *Attention le CSE (- 50) ne dispose pas d'un droit d'alerte économique*
- *Référence : L 2312-5 du Code du travail*



3 - L'enquête en matière d'accident de travail ou de maladie professionnelle

- Il ne s'agit pas d'une enquête de « police » mais de compréhension des raisons de l'accident dans une logique de prévention
 - L'enquête ne préjuge pas de la responsabilité de l'employeur
 - L'enquête est réalisée par l'employeur et un représentant du CSE
- ⇒ Déplacement sur le terrain.

Texte : article R 2312-2 du Code du travail



4 - Les actions en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail

- L'employeur doit saisir le CSE de la mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques professionnels
- Il doit aussi associer le CSE à toutes les actions de prévention en matière de SST
- Mais le CSE dispose d'un droit d'initiative propre en matière de SST



5 - Le référent harcèlement et prévention des agissements sexistes

Depuis la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être nommé au sein des CSE, pour toutes les entreprises, **quel que soit leur effectif.**

- Le CSE désignera parmi ses membres ce référent
- Il sera nommé pour toute la durée du mandat
- Il aura droit à la formation nécessaire à l'exercice de ses missions, financée par l'employeur sous certaines conditions
- Cette règle est entrée en vigueur le 1er janvier 2019.

Référence : article L 2314-1 Code du travail



6 - Les attributions consultatives

Le CSE doit être consulté :

- sur le projet de Règlement intérieur (à présent obligatoire au-delà de 50 salariés)
- Sur les projets de charte
 - Ex : charte de télétravail, charte informatique



Synthèse

- Le CSP et CSE sont donc des structures distinctes qui ont des fonctions bien différentes.
- La CSP joue un rôle déterminant dans le suivi de la carrière d'un agent des IEG.
- Le CSE, même dans les entreprises avec un effectif à 50 salariés, représente davantage les intérêts de tous les salariés, y compris les CDD, les apprentis et les intérimaires.
- Les mêmes agents peuvent siéger dans les deux instances mais ils doivent veiller à respecter les prérogatives de chaque instance.

Merci à tous

Nous sommes à votre disposition pour toutes
questions sociales / RH

Elodie RIBARDIERE e.ribardiere@syndicat-ele.fr

Véronique SACRÉ v.sacre@syndicat-ele.fr