Le comité social et économique (CSE)

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Il doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Chez Suez Eau France, les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée de 4 ans. Il y a un CSE par région et un CSE pour le siège.



La composition du CSE

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

La délégation élue

Le nombre d'élus varie en fonction du nombre de salariés, chez Suez Eau France, les régions font en moyenne 900 salariés il y a donc environ 16 élus titulaires et 16 suppléants par établissement.

Ces élus titulaires disposent d'un droit de vote quel que soit le sujet abordé.

Les représentants syndicaux

Chaque syndicat à condition qu'il ait obtenu au moins 10% aux élections peut également désigner un représentant syndical au CSE. Il n'a pas de droit de vote mais porte la parole et les idées du syndicat.

Les élus ainsi que les représentants syndicaux bénéficient d'une protection dans le cas d'un licenciement. Le chef d'entreprise ne peut engager de procédure de licenciement contre eux sans avoir préalablement obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail (direccte).

Fonctionnement du CSE

Financement

Le CSE est doté d'un budget de fonctionnement et d'un budget des activités sociales et culturelles (ASC). L'employeur verse une subvention de fonctionnement au CSE en fonction de la taille de l'entreprise. Le budget de fonctionnement du CSE est fixé 0,22% de la masse salariale.

Le budget des activités sociales et culturelles est fixé par accord d'entreprise, la plupart des régions à un budget d'1% de la masse salariale.

Réunions

Le nombre de réunions du CSE est fixé à 12 par an.

L'ordre du jour est fixé par le secrétaire en accord avec le chef d'entreprise, et doit être communiqué aux autres membres 5 jours avant la réunion minimum.

Autres dispositions

Pour assurer un fonctionnement cohérent et juste, le CSE doit adopter un règlement intérieur. C'est au CSE de décider des diverses dispositions mises en place par ce règlement, en restant bien sûr dans le respect des textes de loi. Déterminant un certain nombre de points importants (comme la façon de communiquer, les procès verbaux, etc..) et gérant l'organisation matérielle de l'entreprise, il doit être voté à la majorité des représentants élus.

Pour qu'il puisse travailler dans de bonnes conditions, l'employeur doit mettre à disposition un local aménagé au CSE, suffisamment grand pour que ses membres puissent s'y réunir.

Le rôle du CSE

Les élus du CSE ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux points suivants :

- Salaires
- Application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale
- Conventions et accords applicables dans l'entreprise

Ils contribuent à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. Ils réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Chez Suez, une commission supplémentaire appelée CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) a été mise en place pour aborder ces sujets en profondeur.

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations portant sur l'application des dispositions légales dont le CSE est chargé d'assurer le contrôle.

Le CSE assure l'expression collective des salariés. Les intérêts des salariés sont pris en compte dans les décisions sur les points suivants :

- Gestion, évolution économique et financière de l'entreprise
- Organisation du travail, formation professionnelle et techniques de production

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les points suivants :

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- Modification de son organisation économique ou juridique
- Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle
- Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Mesures prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des malades, des accidentés, des invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

Expression des salariés

Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions sur les points suivants :

- Gestion et à évolution économique et financière de l'entreprise
- Organisation du travail
- Formation professionnelle
- Techniques de production

Organisation générale de l'entreprise

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les points suivants :

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- Modification de son organisation économique ou juridique
- Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et formation professionnelle
- Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Mesures prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des malades, des accidentés, des invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

Le CSE peut afficher les renseignements qu'il a pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et aux portes d'entrée des lieux de travail.

Inspection du travail

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur. Ils peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Propositions

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les points suivants :

- Conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés
- Conditions de vie dans l'entreprise
- Conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires

Consultation

Le CSE est consulté sur les sujets suivants :

- Orientations stratégiques de l'entreprise
- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés

- Restructuration et compression des effectifs
- Licenciement collectif pour motif économique
- Offre publique d’acquisition
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

Droit d’alerte

Le CSE bénéficie d’un droit d’alerte lui permettant de demander à l’employeur des précisions dans les situations suivantes :

- Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d’expression, d’opinion par exemple) dans l’entreprise
- Danger grave et imminent en matière de santé publique et d’environnement
- Connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l’entreprise
- Connaissance de faits pouvant caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD)

Les œuvres sociales du CSE

Pour la CGT quel que soit les sommes disponibles les objectifs sont les mêmes :

Apporter un « plus » social qui doit être débattu aussi avec les salariés. Les comptes doivent leur être présentés.

Les œuvres sociales doivent permettre, en tenant compte des revenus de chacun, au salarié de s’épanouir dans tous les aspects de sa vie et favoriser les échanges avec les autres salariés.

Cela va de la bibliothèque au repas de fin d’année, de l’organisation d’un tournoi de foot, belote ou autre à l’initiation au hard rock ou à la découverte de l’opéra. Du voyage culturel à côté de chez soi à l’expédition au bout du monde. De la conférence sur l’économie circulaire au réchauffement climatique.

Pour faire bref, tout ce qui peut ouvrir l’esprit et faire découvrir.

Dans tous les cas le CSE devra s’attacher à créer du lien social : nous sommes tous salariés !
