

## THÈMES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CSE

### CONSULTÉ SUR LES PROJETS DE L'EMPLOYEUR

**CHAQUE FOIS QU'UN PROJET EST EN COURS, LE CSE DOIT ÊTRE CONSULTÉ AVANT QUE CE PROJET NE DEVIENNE RÉALITÉ. AINSI TOUT PROJET DE :**

- Nouvelle organisation du travail sur toute l'entreprise comme dans tel ou tel service ou atelier.
- Restructuration, licenciement économique.
- Mise en place ou modification d'une prévoyance.
- Mise en place ou modification d'une complémentaire santé.
- Introduction d'une nouvelle technologie, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
- Période de prise des congés (sauf si un accord collectif l'a déterminée).
- Modification du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.
- Contrôle de l'activité des salariés, etc.

**IL Y A Désormais trois grandes consultations par an** (L2312-17, nouveau code pour le CSE) **AUXQUELLES LES ANCIENNES CONSULTATIONS ANNUELLES SONT ATTACHÉES** (formation continue, bilan social, etc.) :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise (L2323-10, nouveau code pour le CSE).
- La situation économique et financière de l'entreprise (L2323-12, nouveau code pour le CSE).
- La politique sociale de l'entreprise, les condi-

tions de travail et l'emploi (L2323-15, nouveau code pour le CSE). Le thème des conditions de travail était hier « doublé » CE/CHSCT. Le CSE est désormais le seul à être consulté sur tout ce qui touche aux conditions de travail avec, notamment un rapport annuel faisant le bilan de la santé, la sécurité et des conditions de travail (L2312-27, nouveau code pour le CSE).

Les consultations sur le bilan du plan de formation de l'année précédente qui était auparavant prévue avant le 1er octobre, celle sur le projet de plan de formation de l'année suivante avant le 31 décembre, sont désormais intégrées à la consultation annuelle sur la politique sociale. Celle sur le bilan social, auparavant prévue au mois d'avril, fait de même.

Un accord d'entreprise peut définir les modalités d'organisation de ces trois consultations (L2312-19, nouveau code pour le CSE). Il nous paraît indispensable de définir ainsi les dates auxquelles ces trois consultations seront organisées.

Notamment la consultation sur le bilan du plan de formation de l'année précédente qui pourrait se tenir en juin en même temps que le bilan social et le projet de plan de formation de l'année suivante qui pourrait se tenir en décembre/janvier.

Le CSE est « informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (...) » (L2312-8, nouveau code pour le CSE).

## DÉBATTRE AVANT LES DÉCISIONS DE L'EMPLOYEUR

Dans les faits, le comité a tendance à attendre que l'employeur mette ses propres projets sur la table. Mais quand l'employeur présente un projet, le débat au comité de direction est en général terminé. Il est alors très difficile au CSE d'infléchir tel ou tel aspect du projet présenté.

L'idéal serait de convaincre l'employeur de parler au comité des projets quand le comité de direction n'a pas encore arrêté une position.

Pour parvenir à une telle situation, il faut une véritable volonté de dialogue social des deux côtés : l'employeur et le CSE. Chacun accuse l'autre, en général, de refuser le dialogue social. Si l'employeur veut vraiment que les salariés adhèrent à ses projets et si le CSE veut vraiment que les salariés soient entendus, il faut pourtant bien dialoguer et accepter l'idée que l'issue du dialogue est toujours un compromis...

## LE CE PEUT PRENDRE L'INITIATIVE

En l'absence de dialogue social, le CSE peut aussi « deviner » les projets et débattre en interne avant que le sujet ne soit mis à l'ordre du jour par l'employeur. Par ses propres observations sur les difficultés de l'entreprise, sur ses dysfonctionnements, sur les problèmes dans l'organisation du travail, le CSE peut anticiper des projets inéluctables. Mieux vaut anticiper que se recroqueviller dans sa coquille.

Aidé aussi par ses experts et conseils et/ou informé par dessalarié, le CSE peut anticiper les débats. Le CSE « formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise (...) » (L2312-12, nouveau code pour le CSE).