



Mise en place et composition du CSE en entreprise

Entreprises concernées par le CSE

Le Comité Social et Économique (CSE) doit être mis en place dans toutes les entreprises de 11 salariés ou plus, y compris :

- Les employeurs de droit privé (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations)
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial
- Les établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé.

Les élections des membres du CSE sont organisées tous les 4 ans, mais une autre période entre 2 et 4 ans peut être fixée par un accord collectif.

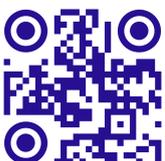
Composition du CSE

Le CSE comprend :

- L'employeur
- Une délégation du personnel avec un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Les

suppléants assistent aux réunions en l'absence des titulaires.





Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est automatiquement représentant syndical au CSE. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant. Le médecin du travail et le responsable sécurité assistent aux réunions concernant la santé et la sécurité.

Un référent pour la lutte contre le harcèlement sexuel est désigné parmi les membres du CSE.

Missions et compétences du CSE

Le CSE a pour missions principales :

- Présenter les réclamations individuelles ou collectives concernant les salaires, l'application du code du travail, et les conventions et accords d'entreprise.
- Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail. Il réalise des enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- Saisir l'inspection du travail pour toute plainte concernant l'application des dispositions légales.

Le CSE est informé et consulté sur :

- L'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, incluant les mesures affectant les effectifs, les conditions de travail, l'introduction de nouvelles technologies et les mesures facilitant le maintien au travail des travailleurs handicapés.





Santé et sécurité au travail.

Le CSE analyse les risques professionnels, facilite l'accès des femmes à tous les emplois, participe à l'aménagement des postes pour les personnes handicapées, et propose des actions de prévention contre le harcèlement et les agissements sexistes.

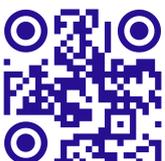
Consultation et droit d'alerte

Le CSE est consulté sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise.
- La situation économique et financière.
- La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.
- Les moyens de contrôle de l'activité des salariés.
- Les restructurations et les licenciements économiques.

Le CSE a un droit d'alerte concernant :

- L'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale, et aux libertés
 - individuelles.
- Les dangers graves et imminents en matière de santé publique et d'environnement
 - La situation économique préoccupante de l'entreprise
 - L'abus des contrats de travail à durée déterminée (CDD)





Réunions et protection des membres du CSE

Le nombre de réunions du CSE varie selon la taille de l'entreprise :

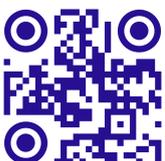
- Minimum 6 réunions par an, ou une fois tous les deux mois pour les entreprises de moins de 300 salariés.
- Une fois par mois pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Les membres du CSE bénéficient d'une protection contre le licenciement, garantissant que ce dernier n'est pas lié à leurs fonctions de représentation du personnel.

Moyens du CSE

Le CSE dispose de différents moyens pour exercer ses missions, comme un budget, un local, des panneaux d'affichage et la formation des membres. Les membres titulaires bénéficient d'heures de délégation pour exercer leurs fonctions sans perte de salaire.

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation. Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation varient selon l'effectif de l'entreprise.





Les membres du CSE bénéficient de formations

Les membres du Comité social et économique bénéficient d'une formation dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

La formation :

- 5 jours lors du 1^{er} mandat,
- 3 jours en cas de renouvellement de mandat.
- Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail.
- Le salarié est rémunéré par l'employeur.
- Le temps de formation n'est pas déduit des heures de délégation.
- Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.
- L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des membres du CSE.

Le département juridique et action pour vous conseiller

La **CFE-CGC SMS** met à la disposition de ses adhérents un département action syndicale qui vous conseille et vous assiste dans le cadre de la mise en place d'un Comité Social et Économique.

