



# La nouvelle consultation du CE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi



Accompagnement des Elus pour l'Amélioration des Conditions de Travail

## Conférence ELUCEO 1<sup>er</sup> octobre 2015

**L'exposé des motifs et l'esprit de la loi sur le dialogue social...**

**... et l'esprit de la loi (selon nous)**

**Les principaux points de la loi**

**Le regroupement des consultations, pour quel contenu ?**

**Quelle forme peut prendre un diagnostic récurrent sur les conditions de travail ?**

**Les nouvelles règles de consultation des IRP**

**Faut-il user de la possibilité de négocier les modalités de la consultation des instances ?**

**Quel intérêt d'un partenariat entre des experts CHSCT et CE ?**

**Le regroupement des négociations**

**Faut-il user de la possibilité de négocier les modalités des cycles de négociations ?**

**La possibilité d'un appui à la négociation ou le recours à une expertise dans le cadre de la consultation sociale**

L'exposé des motifs de la loi sur le dialogue social est succinct. Il repose sur le dialogue social comme méthode de politique de l'emploi. Mais en faisant les constats suivants :

- La sédimentation de l'ensemble des règles depuis 1945 a conduit à un édifice complexe, conduisant à un dialogue social trop formel et peu efficace avec une représentation des salariés peu associée aux décisions stratégiques de l'entreprise
  - Le dialogue social dans l'entreprise peut être amélioré dans un sens doublement bénéfique pour les employeurs et pour les salariés
- Une implantation syndicale et une présence des IRP trop faible, notamment dans les petites entreprises
  - Les salariés doivent être encouragés à s'engager et à participer aux IRP sans être pénalisés dans leur carrière professionnelle

**Aucun objectif n'est énoncé clairement**

Les règles et le nombre d'instances, de réunions, d'informations, de consultations, de négociations sont nombreuses et le formalisme est effectivement élevé. Dans un grand nombre d'entreprises, ces règles ne sont pas respectées et le code du travail est « simplifié » de fait.

Mais l'ensemble des mesures figurant dans la loi montre que le temps du dialogue social est réduit et contraint :

- Le nombre de consultations récurrentes passe de 17 à 3
  - La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
  - La situation économique et financière de l'entreprise
  - Les orientations stratégiques
- Le nombre minimum de réunions passe de 30 à 6 dans les entreprises de moins de 300 salariés, soit 1 réunion tous les deux mois
- Les délais préfix réduisent le temps du dialogue social (2 mois pour les orientations stratégiques actuellement)
- Le nombre d'élus après le regroupement des instances serait inférieur au nombre d'élus des différentes instances (décret à venir)
- Les consultations ponctuelles sont privilégiées et centralisées au niveau du CCE et de l'instance de coordination des CHSCT

Mais ni la complexité ni le formalisme ne sont nécessairement réduits :

- Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le regroupement des instances peut être différent d'un établissement à l'autre

Et le risque juridique est probablement plus élevé :

- Dans le cadre des délais prefix, le recours devant le tribunal d'instance pour avoir accès aux informations risque d'être plus fréquent

On perçoit en filigrane deux orientations à ce texte :

- L'idée d'améliorer la compétitivité des entreprises, cette fois en réduisant l'espace du dialogue social, vraisemblablement considéré comme trop couteux et inutile
- La volonté d'orienter le dialogue social sur l'avenir de l'entreprise

Le dialogue social sera-t-il plus efficace pour autant et plus tourné vers les orientations stratégiques de l'entreprise, rien n'est moins sûr. Concernant strictement le dialogue social sur les orientations stratégiques, sujet de grande importance puisqu'il conditionne l'avenir de l'entreprise et de ses salariés, objet de notre conférence de l'année dernière, nous en doutons malheureusement (et la loi n'y apporte pas de solutions), pour trois raisons :

- Les employeurs ont rarement envie de dévoiler leurs orientations stratégiques pour des raisons concurrentielles et encore moins envie de les négocier avec les IRP
- Les IRP ne se sentent pas nécessairement légitimes à débattre de ce sujet et encore moins à négocier
- Le CE est mis à contribution lors du recours à un expert (co financement de l'expertise) et n'a pas nécessairement les moyens suffisants
- Et il ne s'agit pas d'une négociation mais d'une consultation !

Au final, le temps du dialogue social est réduit et potentiellement escamoté

**Nous vous proposons ici une stratégie d'action dans ce  
nouvel environnement réglementaire**

- **Le regroupement des instances** CE CHSCT et DP dans les entreprises de moins de 300 salariés est possible, sur décision de l'employeur
- Le regroupement des instances est possible par accord collectif dans les entreprises de plus de 300 salariés
- **Le regroupement des consultations** : 3 consultations récurrentes au lieu de 17
  - La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
  - La situation économique et financière de l'entreprise
  - Les orientations stratégiques
- **Le regroupement des négociations**
  - Une négociation annuelle sur les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (annuelle)
  - L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (annuelle)
  - Et enfin la gestion des emplois et des parcours professionnels (triennale)

- Le regroupement des instances CE CHSCT et DP dans les entreprises de moins de 300 salariés :
  - Le regroupement est possible sur simple décision unilatérale de l'employeur, mais pas obligatoire. Il ne s'agit pas d'une fusion des instances, chacune gardant ses prérogatives
  - Lorsque les sujets concernent à la fois le CE et le CHSCT, les instances peuvent avoir recours à une expertise commune CE/CHSCT, dans des conditions précisées par décret ; ils devront rendre un avis commun
  - Au final, 6 réunions minimum par an, dont 4 concernant le CHSCT, contre 30 réunions cumulées auparavant pour les trois instances (12 CE, 12 DP et 4 CHSCT)



- Le regroupement possible des instances par accord collectif dans les entreprises de plus de 300 salariés
  - Il est possible de regrouper les instances par accord, sous des formes différentes :
    - CE/CHSCT/DP
    - ou CE/CHSCT
    - ou CE/DP
    - ou CHSCT/DP
  - Au choix, et qui peut être différent suivant les établissements d'une même entreprise ou groupe, ce qui peut induire une complexité des IRP

Les 17 consultations récurrentes du CE sont regroupées en 3 consultations :

- **La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi**
  - **La situation économique et financière de l'entreprise**
  - **Les orientations stratégiques**
- 
- Dans des délais préfix qui seront définis par décret. Les bruits de couloirs murmurent 2 à 3 mois
  - A chaque consultation l'instance a la possibilité de recourir à un expert comptable

## Consultations périodiques du comité d'entreprise concernées par les délais préfix

Thèmes de la consultation	Objet	Périodicité	Référence code du travail
<b>Droit d'expression des salariés</b>			
Droit d'expression	Examen des modalités d'exercice du droit d'expression	Annuelle	L2281-12
<b>Organisation et marche générale de l'entreprise</b>			
Orientations stratégiques de l'entreprise	Conséquences des orientations stratégiques sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences...	Annuelle	L2323-7-1
Recherche et développement technologique de l'entreprise	Politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise	Annuelle	L2323-12
<b>Conditions de travail</b>			
Conventions de forfait	Recours aux conventions de forfait et modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés par ces conventions	Annuelle	L2323-29
Temps partiel	Conditions d'application de l'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année pour les salariés à temps partiel	Annuelle	L2323-29
Travailleurs en situation de handicap	Actions en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de l'entreprise	Annuelle	L2323-30
Logement des salariés	Affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction (1% logement)	Annuelle	L2323-31
	Conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter	Annuelle	L2323-31

## Consultations périodiques du comité d'entreprise concernées par les délais préfix (suite)

Thèmes de la consultation	Objet	Périodicité	Référence code du travail
<b>formation professionnelle et d'apprentissage</b>			
Formation professionnelle	Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise	Annuelle	L2323-33
	Consultation sur le plan de formation professionnelle passé et sur le plan à venir	Annuelle	L2323-34
	Consultation sur conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en oeuvre du droit individuel à la formation	Annuelle	L2323-37
	Consultation sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en oeuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévue dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel	Annuelle	L2323-38
Apprentissage	Consultation sur le programme pluriannuel de formation définis par la branche		L2323-40
	Objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage, nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis, conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage et affectation de la taxe d'apprentissage	Annuelle	L2323-41
<b>Consultations périodiques</b>			
Emploi, qualifications et gestion prévisionnelle des emplois	Evolution de l'emploi des qualifications - Prévisions annuelles ou pluriannuelles en matière d'emploi	Annuelle	L2323-56
Bilan social	Rapport sur la situation de l'entreprise dans le domaine social	Annuelle	L2323-68 et L2323-72
Egalité professionnelle hommes/femmes	Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes / Plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Annuelle	L2323-57 et R2323-12
<b>Durée légale et heures supplémentaires</b>			
Heures supplémentaires	Modalités d'utilisation et de dépassement éventuel du contingent d'heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés lorsque ce contingent n'est pas fixé par voie conventionnelle	Annuelle	L3121-11

## **Les orientations stratégiques. La consultation annuelle porte sur :**

- Les orientations stratégiques elles-mêmes
- Leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.
- Elle porte en outre sur la GPEC et sur les orientations de la formation professionnelle.

## **La situation économique. La consultation annuelle porte sur :**

- La situation économique et financière de l'entreprise
- La politique de recherche et de développement technologique
- L'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche
- Et sur l'utilisation du CICE

## La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. La consultation porte sur :

- L'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage
- **Les conditions de travail**, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail
- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
- Ainsi que les **modalités d'exercice du droit d'expression des salariés** dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

Cette consultation :

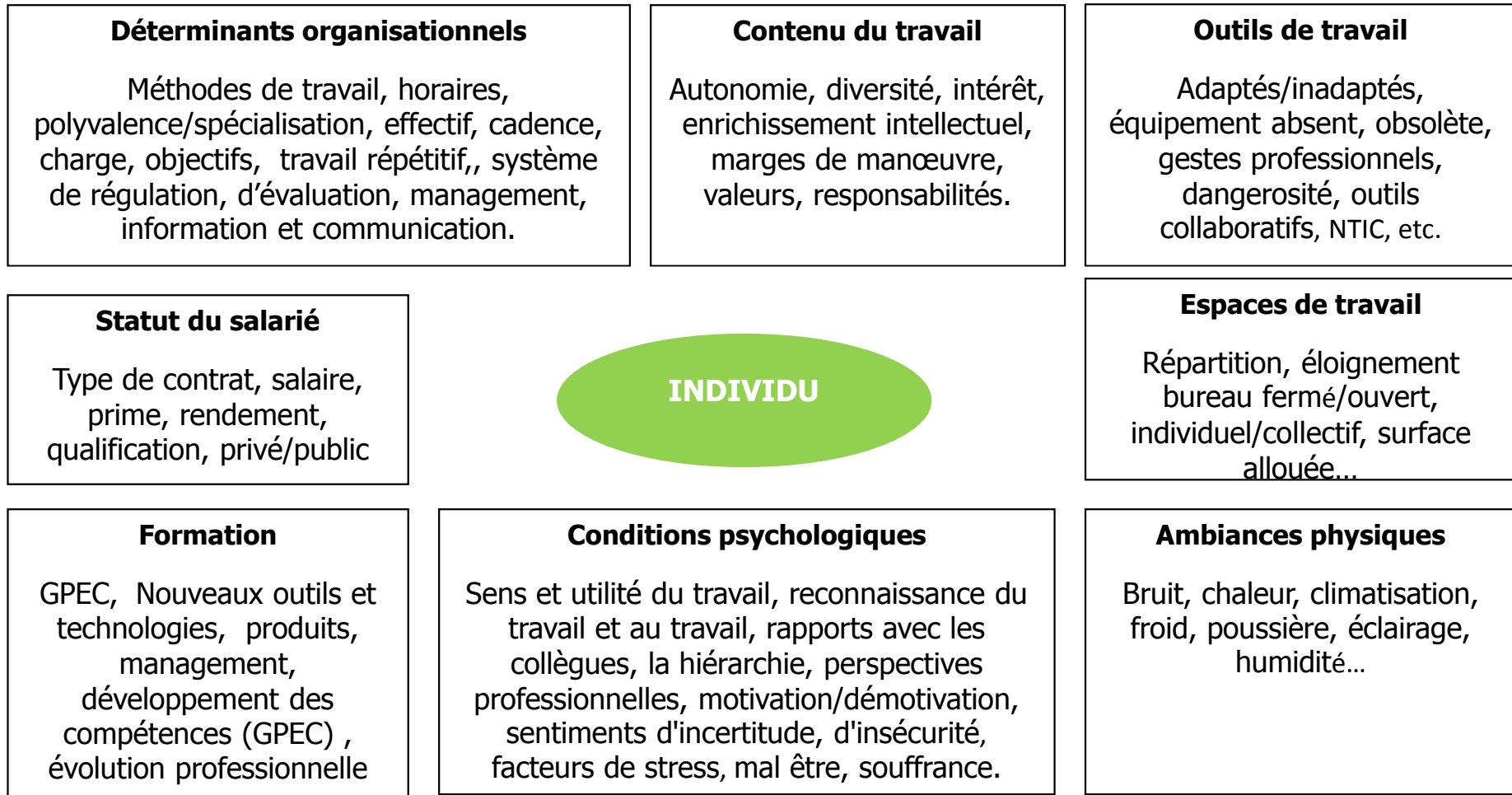
- Légitime le recours à l'expertise sur le domaine social, qui était auparavant une excroissance de la mission d'examen annuel des comptes
- Etend le périmètre de cette expertise « sociale » aux conditions de travail, dans un cadre récurrent et non pas dans un cadre ponctuel comme les expertises CHSCT pour risque grave ou de projet important, ce qui est nouveau.
- Etend son périmètre à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, alors que, jusqu'à présent, le diagnostic de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes était restreint dans le cadre de la mission d'examen annuel des comptes

Consulter le CE sur les conditions de travail chaque année représente une avancée et un enjeu important dont les élus doivent se saisir :

- Néanmoins à ce stade (en attente des décrets), il n'est pas prévu de consulter le CHSCT préalablement sur ce point ; mais le CE peut prendre appui sur le CHSCT
- Rappelons que le CE est légitime sur les conditions de travail mais que la pratique a conduit le CHSCT seul à s'en saisir ; aussi de nombreux élus CE ne sont pas rompus à ce sujet
- Comme pour les autres consultations, le planning n'est pas prédéterminé ; or chaque année le CHSCT est consulté sur le document unique d'évaluation des risques, le bilan des actions et le programme d'action à venir ; il serait judicieux de les faire concorder
- Faire un diagnostic annuel sur les conditions de travail permet d'agir en amont et de favoriser la prévention des risques et l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail
- La première question qui se pose est celle de la définition des conditions de travail
- Or le code de travail ne définit jamais la notion des conditions de travail et c'est tant mieux : tout l'enjeu sera de s'entendre sur ce qu'on y met et sur ce que l'employeur tentera de ne pas y mettre !
- Il faut aller du côté des sciences du travail pour trouver des définitions des conditions de travail



Les conditions de travail : un spectre large de déterminants sur lesquels les IRP sont légitimes à intervenir :



Il est prévu que le CE dans le cadre de ces consultations puisse recourir à un expert CE

- L'expert CE n'est pas le plus compétent sur les questions des conditions de travail et de la santé au travail
- Ce qui conduit à trouver les moyens d'articuler expert CE et expert CHSCT dans le cadre de cette consultation
- Soit le CE prend appui sur le CHSCT qui fait appel à un expert CHSCT agréé, mais cela devra être « négocié » avec la direction
- Soit l'expert CE intègre dans sa mission l'expert CHSCT pour traiter le domaine des conditions de travail

- L'information contenue dans la base de données unique (BDU, ou base de données économique et sociale, BDES) fait office d'information du CE et du CHSCT en vue des consultations
  - **Cela signifie que plus aucune information n'est transmise aux élus des instances CE et CHSCT, les élus doivent aller chercher l'information dans cette BDU...**
  - Les délais préfix sont généralisés au CE et au CHSCT : à l'issue de ce délai, qui sera défini par décret, si l'instance n'a pas rendu d'avis, ce dernier est réputé négatif.
  - Lorsque les instances ne sont pas communes, l'employeur peut organiser des réunions communes CE/CHSCT lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation
  - Les règles de composition et de fonctionnement de chaque IRP sont néanmoins respectées avec des votes séparés en cas de recueil d'avis
  - L'instance de coordination des CHSCT tend à devenir une véritable instance centrale, seule consultée en cas de projet commun à plusieurs établissements. Idem pour le comité central d'entreprise (CCE) : la consultation des comités d'établissements et des CHSCT est limitée aux « mesures d'adaptation spécifiques » les concernant.

La loi relative au dialogue social offre la possibilité de négocier par accord collectif les modalités de consultation des instances :

- Nombre de réunions
- Délais pour les avis
- La liste et le contenu des informations récurrentes listées par le code du travail

Faut il négocier un accord ? Oui, dans un sens plus favorable, car :

- Le délai de consultation qui sera défini par décret sera probablement très court comparé aux nombres de réunions et aux heures consacrées aux 17 consultations actuelles
- Vous devrez également tenir compte de vos pratiques actuelles concernant les 17 consultations, car elles ne se situent pas toutes au même moment dans l'année et de tenir compte de l'articulation avec les consultations du CHSCT
- Vous devrez également tenir compte de l'articulation entre les consultations et les cycles de négociation, de façon que les unes précèdent les autres

**Mais pour négocier, encore faut il que la direction soit disposée à le faire**

L'introduction de l'examen des conditions de travail dans le cadre récurrent d'une mission confiée à l'expert comptable est la principale motivation du partenariat entre Aépact, expert CHSCT et Ekitéo Expertise, expert CE.

- Lors d'une mission d'examen de la politique sociale de l'entreprise, vous aurez affaire à des professionnels des conditions de travail

Les autres motivations de notre partenariat :

- Le regroupement des instances CE et CHSCT induisent des compétences élargies CE et CHSCT
- La possibilité de recours à des expertises communes : lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune (dans des conditions précisées par décret en Conseil d'État)
- Vous faire bénéficier de notre expérience commune lors des formations que nous dispensons aux IRP
- Accroître les moyens d'action des IRP lors des procédures de Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les négociations obligatoires, jusqu'à présent au nombre de 12, sont regroupées en trois grands thèmes :

- **Les rémunérations et le partage de la valeur ajoutée (annuelle)**
- **L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (annuelle)**
- **Et enfin la gestion des emplois et des parcours professionnels (triennale)**

## **Les rémunérations et le partage de la valeur ajoutée (annuelle)**

- Salaires effectifs, durée effective du temps de travail et organisation du temps de travail
- Intéressement, participation et épargne salariale

## **L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (annuelle)**

- Protection sociale complémentaire des salariés
- Egalité Femme/Homme
- Handicap, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi
- Qualité de vie au travail - pénibilité
- Droit d'expression et conciliation vie privée - vie syndicale

## **La gestion des emplois et des parcours professionnels (triennale)**

- GPEC et contrat de génération
- Déroulement de carrière des responsables syndicaux

La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :

- Les salaires effectifs
  - La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel, la réduction du temps de travail
  - L'intéressement, la participation et l'épargne salariale
  - Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.
- **Tous ces thèmes sont également inclus dans la consultation sur la politique sociale de l'entreprise**



La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés
  - Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle
  - Les conditions de travail et d'emploi
  - La négociation peut également porter sur la prévention de la pénibilité
- **Tous ces thèmes sont également inclus dans la consultation sur la politique sociale de l'entreprise**

Il est possible par accord :

- De regrouper autrement les thèmes de négociation et de modifier le nombre de négociations
- De modifier la périodicité des négociations : la négociation salariale peut n'avoir lieu que tous les 3 ans...

**Faut il négocier un accord ? Non sur la périodicité pour des raisons évidentes**

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise peut recourir à un expert en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle

Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité

- Il s'agit donc d'une mission contractuelle dont le périmètre est restreint et l'accès à l'information est négocié, donc moins important que dans le cadre d'une mission légale du comité d'entreprise

- **L'instance aura donc plus de latitude dans le périmètre de la mission et l'accès à l'information lors d'une expertise réalisée dans le cadre de l'information consultation sur la politique sociale de l'entreprise**
- **Lors du recours à l'expertise, le périmètre est défini par le CE, qui peut se faire aider des compétences du CHSCT, parmi tous les thèmes de la consultation sur la politique sociale et donc parmi tous les thèmes de négociation. L'accès à l'information est total**
- **Suivant des modalités à définir conjointement, sur des critères issus de vos accords collectifs**

L'expertise sociale peut porter sur les thèmes suivants :

- **L'évolution du corps social**
- **L'examen approfondi des rémunérations**
- **Le diagnostic récurrent sur les conditions de travail**
- **L'analyse de l'égalité professionnelle, des parcours professionnels et des programmes de formation**

L'inversion de la hiérarchie des normes = plus de thèmes de négociation ?



Une nouvelle loi sur la négociation dans l'entreprise, prélude à l'inversion de la hiérarchie des normes, est en préparation, qui viendra probablement augmenter les sujets de négociation

- La proportion F/H de la représentation des salariés est identique à celle des salariés
- Les visioconférences sont autorisées 3 fois par an, lors desquelles un vote à bulletin secret est possible, dans des conditions définies par décret
- Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise
- La durée du mandat des membres du CHSCT est alignée sur celle du CE
- Le CHSCT se dote d'un règlement intérieur
- Dans l'instance unique (DUP élargie), il est créé un poste de secrétaire adjoint en charge du CHSCT
- Le nombre d'élus et le crédit d'heures de la DUP seront définis par décret. Les heures non utilisées peuvent être reportées le mois suivant ou mutualisées entre titulaires et/ou suppléants

**Le débat est ouvert !**

**Pour le prolonger,  
retrouvez-nous loge 143 autour d'un verre**

The logo for AEPACT, featuring the word 'AEPACT' in a bold, sans-serif font. The 'A' is stylized with a diagonal line and a dot. The 'E' and 'A' have dots above them. The letters are black.

[aepact.com](http://aepact.com)

The logo for EKITEO, featuring the word 'EKITEO' in a bold, sans-serif font. The letters are black.

[ekiteo.fr](http://ekiteo.fr)

**Des experts à votre service pour vous aider à exercer  
pleinement vos mandats**



# EKITEO

EXPERTISE

Société d'expertise comptable dédiée aux comités d'entreprise

138 avenue Daumesnil – 75012 Paris

Contact : Thomas Fesneau

+33 (0)6 60 63 43 72

[thomas.fesneau@ekiteo.fr](mailto:thomas.fesneau@ekiteo.fr)

# AEPACT

Accompagnement des Elus pour l'Amélioration des Conditions de Travail

59 rue Meslay 75003 Paris

Contact : Valérie Pérot

+33 (0)6 81 97 46 94

[valerie.perot@aepact.com](mailto:valerie.perot@aepact.com)

[aepact.com](http://aepact.com)

[ekiteo.fr](http://ekiteo.fr)