

LE POINT SUR LE RECOURS AUX EXPERTS DU CSE

CADRE LÉGAL	PRISE EN CHARGE À 100 % PAR L'EMPLOYEUR	À DÉFAUT D'ACCORD, 20 % À LA CHARGE DU CSE ET 80 % À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR
Expertise dans le cadre des 3 consultations annuelles : qui ? Expert comptable du CSE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Situation économique et financière ■ Politique sociale, conditions de travail et emploi (Ekitéo réalise cette expertise avec l'appui de son partenaire Aépact, expert agréé SSCT) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examen des orientations stratégiques
Expertise ponctuelle en cas de restructurations, réorganisations, difficultés des entreprises : qui ? Expert comptable du CSE avec expert SSCT pour l'expertise PSE	<ul style="list-style-type: none"> ■ PSE y compris impacts Santé, Sécurité et Conditions de Travail avec recours à l'expert SSCT : expertise commune avec recours à l'expert comptable et à l'expert agréé SSCT ■ Appui des OS sur les négociations accord PSE 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Offre publique d'acquisition ■ Opération de concentration ■ Exercice du droit d'alerte économique ■ Négociations accord de performance collective
Santé sécurité conditions de travail : qui ? Expert agréé SSCT puis habilité (en 2022)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Risque grave ■ Entreprises 300 salariés et plus : négociation sur l'égalité professionnelle (en l'absence d'indicateurs dans la BDES) : pour cet accompagnement, Aépact travaille avec son partenaire Ekitéo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Projet d'aménagement important ■ Introduction de Nouvelles Technologies ■ Entreprises 300 salariés et plus : Négociation égalité professionnelle si existence d'indicateurs (notre interprétation du code du travail tel que rédigé actuellement)

Les expertises donnant lieu au cofinancement sont financées à 100% par l'employeur quand le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel du budget fonctionnement vers le budget ASC dans les 3 années précédentes (article L. 2315-80 du code du travail).

PÉRIODICITÉ, PÉRIMÈTRE : À NÉGOCIER !

CSE et CSE central : quel périmètre choisir ?

- Les CSE ont la liberté d'organiser le fonctionnement et les modalités de consultation entre le niveau central et local ;
- Certains domaines nécessitent une approche et une analyse au plus près des situations de travail (tout ce qui concerne la santé, la sécurité et les conditions de travail)
- Les situations locales ne doivent pas être ignorées du fait de la centralisation et de la fusion des instances :
 - *Par exemple : une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles et/ou un risque grave identifié et actuel peuvent être identifiés au niveau local...*

Un budget du CSE central à négocier :

- Article L. 2315 62 : « Dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement, le budget de fonctionnement du CSEC est déterminé par accord entre le comité central et ses comités d'établissement. »
- Les CSE d'établissement peuvent :
 - *Négocier certaines consultations récurrentes au niveau central mais d'autres au niveau local ;*
 - *Ou négocier des consultations centrales avec recours à l'expert qui aura accès au terrain sur les différents établissements (notamment pour la consultation sociale, conditions de travail et emploi).*

Quelle périodicité pour les consultations récurrentes ?

- Compte tenu des événements imprévisibles qui surviennent dans les entreprises, à notre sens aucune périodicité ne doit être inscrite dans le marbre de l'accord CSE ou de son RI et conduire à réduire les marges de manœuvre du CSE.

Un calendrier social à négocier chaque année (consultations et négociations)

- En fonction de la visibilité sur la situation de l'entreprise ;
- Des consultations qui peuvent se focaliser sur certains thèmes (et qui peuvent précéder une négociation).