

Mes droits, j'y ai droit !

Comprendre, agir, faire vivre son mandat CSE



Le CSE, une instance issue des ordonnances Macron

Depuis 2017, les anciennes instances de représentation des salarié·es (délégué·es du personnel - DP -, Comité d'entreprise - CE -, Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail - CHSCT) ont été fusionnées en une seule : le Comité social et économique (CSE). Cette réforme a réduit le nombre d'élu·es et a concentré leurs missions. Exercer un mandat, aujourd'hui, c'est faire plus avec moins... Le rôle des représentant·es du personnel est essentiel pour défendre les droits collectifs et améliorer les conditions de travail.

Les heures de délégation : un droit fondamental

Les élu·es titulaires du CSE disposent d'un crédit d'heures mensuel pour exercer leur mandat (articles L. 2315-7 à L. 2315-11 du Code du travail). Ces heures servent à consulter les salarié·es, à préparer les réunions, à rédiger des communications et à s'informer sur les textes applicables dans l'entreprise.

Les heures de délégation sont un droit, pas une faveur. Elles peuvent être mutualisées entre élu·es. (*voir tableau page 2*)

Bien utiliser ses heures

L'élu·e titulaire n'a pas d'obligation légale stricte de prévenir l'employeur avant d'utiliser ses heures, mais doit le faire en temps utile pour

ne pas perturber le service. En cas d'urgence (accident du travail, conflit...), l'absence peut être immédiate.

Les heures peuvent être reportées d'un mois à l'autre, dans la limite de 1,5 fois le crédit mensuel.

Elles peuvent être mutualisées entre titulaires et suppléant·es, avec un délai de prévenance de 8 jours par écrit.

Le dépassement est possible en cas de circonstances exceptionnelles (plan de sauvegarde de l'emploi, restructuration, déménagement, chômage partiel...), à notifier à l'employeur.

Pour les salarié·es au forfait-jours, les heures sont décomptées en demi-journées (sur la base de 4 heures pour une demi-journée). Ces heures sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

Dans le cas des journalistes rémunéré·es à la pige élu·es, la rémunération est calculée sur la base d'un salaire moyen en entreprise ou du minimum conventionnel.

Des rôles différents mais complémentaires

Sauf accord particulier, seul·es les titulaires siègent de droit en réunion plénière du CSE. Les suppléant·es n'y participent qu'en cas d'absence d'un·e titulaire. Leur implication reste pourtant



Mes droits, j'y ai droit !

essentielle : préparation, relais d'information, communication auprès des salarié·es et suivi des dossiers afin de pallier efficacement l'absence d'un·e titulaire. Lors des négociations relatives à la mise en place ou au fonctionnement du CSE, Info'Com-CGT demande que les suppléant·es participent aux réunions et bénéficient d'heures de délégation, pour participer notamment aux réunions préparatoires. Comment remplacer un·e élu·e alors qu'on ne dispose d'aucun moyen pour prendre connaissance des dossiers en cours ? Le·la suppléant·e, tout comme un·e remplaçant·e sur le banc de touche d'une équipe sportive, doit être en mesure de prendre le relais à tout moment.

Assurer son mandat malgré les contraintes

Même si le cadre légal est plus contraignant qu'auparavant, le mandat CSE reste un outil collectif indispensable de défense des salarié·es. Pour exercer efficacement son mandat, il est essentiel :

- de se former régulièrement (via le congé de formation syndicale) ;
- de mutualiser les moyens et les heures de délégation ;
- de maintenir une présence visible et une écoute attentive auprès des collègues ;
- d'agir de manière concertée entre élu·es.

Ces pratiques renforcent la légitimité et l'efficacité du CSE. Un mandat rigoureux, c'est un mandat utile à toutes et tous.

Le mandat CSE dans une démarche CGT

Sous bannière CGT, le mandat CSE s'inscrit dans une démarche globale :

- articuler l'action au sein de l'instance avec le travail revendicatif de la CGT ;
- défendre les droits, améliorer les conditions de travail, développer la solidarité collective ;
- bénéficier d'un accompagnement, de formations, de ressources juridiques et d'un soutien collectif.

Avec la CGT, ton mandat s'exerce dans la durée et dans la cohérence d'un projet social partagé.

BON À SAVOIR

- Les heures de délégation sont un droit collectif : utilise-les, mutualise-les, ne les laisse pas perdre.
- Les suppléant·es doivent être impliqué·es dans la vie du CSE.
- Le mandat CSE est une responsabilité collective au service de tous les salarié·es.
- Un CSE efficace est un CSE formé, organisé et solidaire.

Le CSE, c'est ton pouvoir d'agir, c'est ta voix, c'est ton droit, c'est ta force.

HEURES DE DÉLÉGATION SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Effectif (nombre de salarié·es)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16 à 35	24 à 34	384 à 1190

Tableau fixé par décret, article R. 2314-1 du Code du travail (sauf accord plus favorable)

