



RENCONTRE DES PROFESSIONNELS RH (SUITE)

Retour sur la mise en place du CSE dans les SSTI

La Rencontre des professionnels RH des SSTI a été l'occasion d'échanger autour de la mise en place du Comité Social et Economique (CSE).

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, dite ordonnance « Macron » a créé une nouvelle instance représentative du personnel, le CSE.

Elle doit être mise en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020 (en fonction des dates

d'échéance des mandats, cf. note juridique de Présanse).

Plusieurs SSTI ont partagé leur expérience, tant sur l'organisation des élections professionnelles que sur les modalités de fonctionnement de cette nouvelle instance.

Concernant les élections professionnelles, celles-ci sont très encadrées et réglementées. De nouvelles règles ont fait leur apparition.



REGLEMENT INTERIEUR

Modalité de fonctionnement du CSE : réunion prépa, convocation, PV, modalité de vote...

Modalité de présentation annuelle des comptes et activité du CSE

Eléments actés :

- ✓ Périodicité des réunions
- ✓ Enregistrement des séances pour faciliter la rédaction du PV
- ✓ Règles en matières de gestion des activités sociales et culturelles
- ✓ Accès intranet
- ✓ Calendrier des réunions prévisionnelles et modalités de convocation

En cours de réflexion / discussion

- ✓ signature et diffusion du PV
- ✓ Gestion des heures de délégations : délai, formalités, gestion des agendas, traçabilité, distribution, ...
- ✓ Gestion/placé des membres suppléants et les conditions de remplacement
- ✓ Agenda social à définir
- ✓ Modalité des votes en cas de consultation (formalités, délais,...)
- ✓ Local CSE – accès informatique

SUJETS EN DISCUSSION / POINTS DE VIGILENCE

- Heures de délégation et l'impact sur l'activité des personnels concernés
- Local CSE et accès informatique
- Présence des DS dans le CSE
- La mise à disposition / gestion de la BDES

3. Fonctionnement du CSE

On citera notamment celle portant sur le respect de la règle de la parité au sein des listes électorales.

Si les organisations syndicales ont parfois des difficultés à trouver des candidats masculins, aucune difficulté n'a été soulevée. Pour rappel, chaque liste de candidats établie par une organisation syndicale doit obligatoirement refléter la proportion d'hommes et de femmes du collège électoral et l'ordre de présentation des candidats doit assurer l'alternance entre les deux sexes.

Dès lors qu'un protocole d'accord pré-électoral a été signé ou qu'une décision du Direccte sur la répartition du personnel est intervenue, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Il revient ensuite aux organisations syndicales qui ont été conviées à la négociation du protocole d'accord préélectoral de proposer des listes conformément aux règles électorales.

Ainsi, pour chaque collège électoral, les listes (titulaires et suppléants) qui comportent plusieurs candidats sont composés d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

“ **La nouvelle instance représentative du personnel, nommée CSE, doit être mise en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020** ”

S'agissant ensuite des modalités de fonctionnement de l'instance, elles ont été fixées, soit avant l'élection professionnelle, soit après.

En tout état de cause, une grande liberté est donnée aux SSTI pour construire un dialogue social sur mesure. Chacun doit s'interroger sur la manière de rendre le dialogue social plus efficace pour toutes les parties prenantes.

Si les expériences des SSTI sont encore récentes en la matière, il semble que cette nouvelle instance simplifie (notamment sur le plan administratif) le dialogue social du fait de la présence d'interlocuteurs uniques. Il ressort des échanges qu'une attention particulière doit être portée sur la formation des élus, ainsi que sur la place des délégués syndicaux dans ce nouveau schéma. ■

AFOMETRA : des pédagogies innovantes en 2019

Et si vous profitez de la nouvelle année pour tester des formations d'un nouveau type ? L'Afometra vous propose deux formations aux méthodes innovantes pour aller plus loin...



Parcours personnalisé linguistique français langues étrangères

Ce parcours de 30 heures d'accompagnement personnalisé à distance a été imaginé pour répondre au mieux aux besoins des médecins étrangers récemment arrivés en France et désireux d'améliorer leur niveau de français pour remplir leurs missions en Santé au travail.

L'objectif est que l'apprenant puisse saisir des conversations complexes, argumenter un dossier ou un projet et améliorer sa capacité rédactionnelle de documents professionnels. Cette formation est adaptée au stagiaire (langue maternelle, acquis antérieurs, choix du rythme des séances...). Elle intègre l'utilisation de documents d'actualité récente (sonores, vidéos, écrits) pour favoriser l'imprégnation au contexte culturel français d'aujourd'hui.

Échange de pratiques entre pairs

Cette formation se conçoit à la carte par sessions de 3h30. Vous choisissez une thématique en fonction de vos besoins : par exemple, addictions, handicap, maintien dans l'emploi, mise en place de protocoles, techniques d'intervention en entreprise... Un formateur spécialiste de la thématique anime un espace de dialogue et d'analyse de pratiques entre des membres d'un même métier (médecins, infirmiers, IPRP, assistants...) autour de cas concrets en se basant sur des données validées ou des recommandations de bonnes pratiques. L'objectif est de partager les pratiques professionnelles, de mutualiser les connaissances, les ressources et savoir-faire d'un groupe.

Renseignez-vous au 01 53 95 38 63.