



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

Accompagnement au quotidien du CSE

Pourquoi un accompagnement des membres du CSE

Un cadre légal changeant et pas encore bien stabilisé

Depuis la Loi Rebsamen et les Ordonnances Macron, **le Code du Travail n'a cessé d'être remanié** au fil des réformes successives, rendant ainsi **sa lecture et son interprétation complexes**. C'est pourtant sur ce Code que reposent les mandats des représentants du personnel et la défense des salariés.

La jurisprudence n'est pas encore constituée sur de nombreux sujets, ce qui est une source de difficultés supplémentaire.

La réduction des moyens des élus

La fusion des instances a, dans la plupart, des cas, réduit les moyens des élus pour l'exercice de leurs attributions. Elle soulève les problématiques de **conciliation entre la vie professionnelle, l'exercice du mandat et la vie privée**. De son côté, l'employeur dispose la plupart du temps des moyens nécessaires pour faire appel à des conseils.

L'assistance au quotidien du CSE, la solution ?

Dans ce contexte, les élus ont logiquement le réflexe de recourir aux experts et autres conseils spécialisés auprès des CSE afin de suppléer à ce manque de temps et se mettre sur un pied d'égalité avec l'employeur dans la gestion des problématiques complexes qu'ils doivent aborder.

Cet accompagnement leur permet de proposer les réponses les mieux adaptées, faire valoir leurs prérogatives et d'assurer une plus grande efficacité sur le terrain du dialogue social dans l'entreprise.

Sur quoi porte notre accompagnement ?

Tous les sujets propres à la représentation des salariés : cadre juridique des thématiques abordées en CSE, attributions des élus, fonctionnement du CSE et de ses commissions, préparation des réunions d'information/consultation, aide à la rédaction des avis, délibérations et vœux lors des consultations du CSE.

Cependant, **cet accompagnement ne se substitue pas au travail d'un expert lors des consultations récurrentes et ponctuelles du CSE, ni à celui de l'avocat en cas de contentieux juridique**.

Un conseiller, joignable du lundi au vendredi, vous oriente sur les actions possibles du CSE afin d'obtenir les informations indispensables à la motivation de ses avis, et de rappeler au besoin les obligations de l'employeur vis-à-vis de l'instance mais aussi des salariés.

Notre approche

Une **analyse de vos questions** au regard de la règle de droit applicable.

Des **références légales** afin d'étayer vos **réclamations et actions**,

Une **aide pour la rédaction des résolutions du CSE** (avis, délibération, vœux), **des réclamations et des alertes**.

Une **prise en compte de votre contexte particulier**

En cas d'escalade, nous pouvons également vous rediriger vers un **cabinet d'avocats partenaire**.

Qui peut l'utiliser et comment ?

Ce service est réservé aux représentants du personnel qui cherchent des réponses et solutions sur les problèmes de droit du travail ainsi que sur le fonctionnement même du CSE.

Par membre du CSE, on entend les titulaires, suppléants, ainsi que les membres des commissions.

Vous pouvez joindre le service par mail et téléphone.

Un accompagnement à plusieurs niveaux		Délai de réponse
Niveau 1 : ECLAIRAGE <i>Nous vous renforçons juridiquement</i>	Information juridique sur tout sujet de la compétence du CSE Analyser et argumenter juridiquement, gage de votre crédibilité !	48h
	Explications juridiques sur les prérogatives des élus du personnel Exercer votre mandat de manière conforme et sécurisante !	
Niveau 2 : APPUI <i>Nous vous aidons à élaborer vos actions</i>	Participation à vos réunions de travail Recevoir un soutien dans la conception de vos stratégies et tactiques !	Suivant la complexité de la situation
	Support à la rédaction de vos déclarations, avis, réclamations et alertes Optimiser l'impact de vos démarches formelles !	
	Conseil dans la communication aux salariés Véhiculer une image forte de votre action !	
Niveau 3 : SUIVI SUR MESURE <i>Nous vous épaulons dans le cadre d'un projet à forts enjeux</i>	Accompagnement dans le cadre des consultations ponctuelles	Suivant la complexité de la situation
	Accompagnement dans le cadre des négociations	



Les étapes de notre intervention

UN CONTACT DIRECT

Par mail ou téléphone, le conseiller détermine un constat préliminaire avec vous.



J'APPELLE LORS D'UNE SUSPENSION DE SÉANCE

En cas de consultation lors d'une **suspension de séance**, le conseiller détermine avec vous l'urgence de la réponse à apporter en séance plénière.



QUEL TEMPS DE RÉPONSE ?

Dans la **même journée**, le conseiller revient vers vous pour vous informer du **temps nécessaire** au traitement de votre problématique.



PEUT-ON SE RENCONTRER ?

Selon la problématique, il est possible de convenir d'un **entretien physique** en plus du retour par écrit.



La procédure de désignation de l'expert

Les différentes étapes de la désignation de l'expert :

- **Convocation d'un CSE :**
 - Mettre à l'ordre du jour une mention explicitant la volonté du CSE de nommer un expert dans le cadre d'une expertise libre
 - L'ordre du jour doit être signé conjointement par le président et le secrétaire du CSE
- **Procéder, lors de la réunion, à deux votes à la majorité des membres présents :**
 - Vote sur le principe du recours à un expert
 - Vote sur la nomination du cabinet Callentis « Le CSE décide d'avoir recours au cabinet Callentis pour un accompagnement d'une durée de **XXX** afin de l'aider dans ...
- Transmission de la lettre de mission et des PV de résolution du CSE et du vote de l'expertise au cabinet Callentis
- Le Cabinet Callentis prend contact avec le président du CSE afin de notifier l'acceptation de la mission et d'établir les modalités précises de la mission d'accompagnement.

Qui prend en charge les frais de l'expertise ?

Conformément à **Article L2315-81 du Code du Travail**, sauf accord d'entreprise précisant une prise en charge par l'employeur, l'expert est rémunéré par le CSE.

