



## Revue des accords CSE du secteur bancaire en 7 points majeurs

Avec la fusion des instances représentatives du personnel, les Comités Sociaux et Economiques (CSE) sont désormais en place. Excepté quelques dispositions d'ordre public, le cadre et les moyens de cette nouvelle instance relèvent du champ de la négociation (la loi ne définissant que des standards à défaut d'accord). Nous portons ici un regard sur des accords de fonctionnement de CSE signés dans le secteur bancaire et financier, à travers un échantillon de 48 accords, couvrant plus de 150 000 salariés. Sur la base de l'échantillon d'entreprises examinées, une n'avait pas signé d'accord et n'applique donc que les dispositions supplétives. Parmi les 48 accords, on compte 36 banques à réseau qui opèrent à l'échelle régionale ou nationale, et 12 sociétés financières spécialisées (12 entreprises emploient moins de 1 000 salariés, 11 entre 1 000 et 2 000 salariés, 11 de 2 000 à 3 000 personnes, et 14 entreprises comptent plus de 3 000 salariés).

Précisons également que ce document n'analyse que le contenu des accords CSE eux-mêmes : ceux-ci peuvent éventuellement être complétés par des règlements intérieurs, des accords de droit syndical, et par des avenants divers.

### 1 Plus de 90% des accords examinés prévoient un nombre de membres titulaires juste égal aux dispositions supplétives

Dans les autres cas, les CSE disposent de 1 à 5 élus titulaires supplémentaires par rapport au niveau fixé par décret. A noter qu'un accord prévoit 2 membres titulaires de moins que le niveau du décret compte tenu de la taille de l'entreprise. 46 des 48 accords du périmètre prévoient pour les représentants du personnel un mandat d'une durée de 4 ans. Pour deux entreprises, le mandat est de 3 ans.

Pour la plupart des entreprises, le nombre de suppléants est, comme prévu par le décret, identique à celui des titulaires, à l'exception de deux accords qui ne prévoient qu'un suppléant pour deux titulaires. En revanche, peu d'accords CSE ajoutent des moyens destinés aux élus suppléants. Pour deux entreprises, les suppléants bénéficient d'heures de délégation mensuelles (4h et 5h par mois). 10 accords prévoient néanmoins la possibilité pour certains suppléants d'assister aux réunions préparatoires du CSE : cette mesure concerne d'un quart à un tiers des suppléants.

L'article R.2314-1 du Code du Travail fixe le nombre minimal de membres titulaires pouvant faire partie du Comité Social et Economique, en fonction du nombre de salariés employés par l'entreprise. Pour les entreprises de plus de 500 salariés, le CSE doit être composé au minimum de 13 élus titulaires. Le nombre d'élus titulaires augmente ensuite par tranches de salariés : il est ainsi de 17 élus pour une entreprise de 1 000 salariés, de 20 élus pour une entreprise de 1 500 salariés, et de 25 élus pour une entreprise de 3 000 salariés.

## 2 Des représentants de proximité prévus dans seulement 20% des accords

Ces accords prévoient de 9 à 27 représentants de proximité, qui disposent d'heures de délégation (de 10h à 16h mensuelles), et rattachés à chaque site géographique de l'entreprise. Le périmètre de leur mission est identique pour chacun des accords : relayer les questions individuelles et de proximité, et assister la CSSCT dans certaines de ses missions.

Toutefois 6 accords créent une « commission question de proximité », composée d'élus du CSE ayant des heures de délégation additionnelles.

## 3 En matière de nombre d'heures de délégation, les situations sont très disparates

Un quart des accords permettent aux membres titulaires du CSE de bénéficier d'un nombre mensuel d'heures de délégation plus favorable que les dispositions supplétives. Ces accords prévoient de 2h à 10h mensuelles de plus par élu titulaire, et un accord prévoit un total de 54 heures de délégation mensuelles (soit 28h de plus que le niveau à défaut d'accord).

Trois accords prévoient un pool d'heures supplémentaires (de 300h à 1000h annuelles) destiné à la préparation des réunions et à la gestion des activités sociales et culturelles ; un autre accord fixe un pool de 60h annuelles supplémentaires à répartir entre les membres des commissions du CSE. Enfin, 4 entreprises fixent, en plus des heures de délégation pour chaque membre, un pool d'heures supplémentaires correspondant à 10% du total annuel des heures de délégation.

Plus de 75% des accords examinés prévoient des heures de délégation spécifiques pour les membres du bureau du CSE (secrétaire, trésorier, et leurs adjoints). Dans la majeure partie des cas, cette disposition prend la forme d'un crédit global d'heures de délégation supplémentaires, réparties à discrétion entre secrétaire et trésorier. Le volume global d'heures spécifiques s'étend de 22h par mois à 2 400 h annuelles pour l'ensemble des membres du bureau. De plus, 5 accords permettent au secrétaire et au trésorier de se consacrer à plein temps au CSE, et 5 accords prévoient un mandat à plein temps pour le secrétaire uniquement.

Le nombre d'heures de délégation accordées par la loi à chaque élu dépend également de la taille de l'entreprise (article R.2314-1 du Code du Travail). Les CSE des entreprises de 500 à 1 500 salariés disposent ainsi de 24 heures mensuelles de délégation, et 26 heures pour les élus des entreprises de 1 500 à 3 500 salariés.

## 4 Un nombre réduit de réunions annuelles du CSE qui risque d'être insuffisant en pratique

En l'absence de disposition prévue par accord, la loi fixe pour les entreprises de plus de 300 salariés, un total de 12 réunions ordinaires du CSE chaque année, dont 4 doivent obligatoirement être consacrées au moins en partie aux sujets de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT). Ces 12 réunions interviennent en lieu et place d'au moins 12 réunions du comité d'entreprise, 12 réunions des délégués du personnel, et 4 réunions du CHSCT.

Seuls deux accords sur 48 prévoient un nombre de réunions supérieur au niveau fixé à défaut d'accord : dans un cas, 16 réunions ordinaires sont prévues (les 4 réunions consacrées aux sujets SSCT venant s'ajouter aux 12 réunions annuelles), tandis que l'autre entreprise institue 15 réunions annuelles.

La moitié des accords analysés mentionnent un nombre de réunions du CSE inférieur aux dispositions supplétives : ainsi, 3 accords prévoient 10 réunions annuelles, et 14 accords prévoient 11 réunions par an. 1 accord ne prévoit que 9 réunions annuelles. Aucun accord examiné ne prévoit plus de 4 réunions annuelles consacrées aux sujets SSCT.

En pratique, suite à la réduction du nombre annuel de réunions ordinaires consécutive au passage en CSE, nous constatons déjà une inflation du nombre de réunions exceptionnelles. A noter également que certains accords prévoient de traiter par écrit, à l'issue des réunions du CSE, les questions individuelles et personnelles qui étaient auparavant traitées au cours des réunions des délégués du personnel.

## 5 La CSSCT et les autres commissions obligatoires

La création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est une disposition d'ordre public, obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés. Les accords analysés mettent à disposition de la commission SSCT de 4 à 11 membres. La majorité prévoit un crédit d'heures supplémentaires pour les membres de la CSSCT, allant de 2h à 8h par mois pour chaque membre. Dans certains accords, le secrétaire de la commission bénéficie également d'heures supplémentaires.

La loi ne spécifie pas précisément les attributions de cette commission, et laisse ouverte l'étendue des délégations qui peuvent être faites par le CSE. La quasi-totalité des accords examinés ne précisent pas davantage le périmètre de la commission, au-delà de cette large délégation : on peut ainsi s'attendre à ce que ces attributions se fixent progressivement avec la pratique.

Au-delà de 300 salariés, la loi prévoit en outre la création d'une commission formation, d'une commission d'information et d'aide au logement, et d'une commission portant sur l'égalité professionnelle. Au-delà de 1 000 salariés, les entreprises peuvent également créer une commission économique, composée a minima de 5 membres. On retrouve ces commissions dans quasiment tous les accords analysés. Dans la plupart des cas, ces commissions donnent lieu à des heures de délégation supplémentaires pour au moins l'un des élus qui y siège avec un rôle particulier (rapporteur, secrétaire...).

En plus de ces commissions, la moitié des accords créent explicitement des commissions facultatives. Elles bénéficient également d'heures de délégation supplémentaires, parfois ouvertes partiellement à des salariés non élus. Les commissions facultatives les plus courantes sont celle relative au restaurant d'entreprise, ou à la vie sociale de l'entreprise de façon plus générale, la commission ASC, et la complémentaire santé / mutuelle. En outre, deux accords prévoient la possibilité de créer des commissions sans préciser lesquelles et attribuent un crédit global de 1 500 heures annuelles pour leurs membres (en partie ouvert aux salariés non élus).

## 6 Les changements quant aux consultations récurrentes et au recours à l'expert portent essentiellement sur les orientations stratégiques

La loi prévoit, pour les entreprises de plus de 50 salariés, trois consultations annuelles du CSE, à l'issue desquelles les élus doivent formuler un avis, (i) sur la situation économique et financière de l'entreprise, (ii) sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, et (iii) sur les orientations stratégiques.

Dans la majorité des accords examinés, la périodicité de la consultation sur les orientations stratégiques est réduite à une fois tous les deux ou trois ans. Pour les entreprises concernées, les accords prévoient néanmoins quasi systématiquement des points d'étape et présentations du plan moyen terme (PMT) chaque année. La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi reste annuelle, à l'exception d'un cas.

La loi prévoit la prise en charge de 100% des frais d'expertise par l'entreprise dans le cas des consultations sur la situation économique et financière et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, et de 80% des frais par l'entreprise dans le cas de la consultation sur les orientations stratégiques (20% des frais sont pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement). Deux accords prévoient une prise en charge à 100% de cette expertise par l'entreprise (si elle est réalisée tous les trois ans), et un autre accord prévoit une prise en charge à 90%.

## 7 La mise en place du CSE n'a pas conduit les entreprises à accorder plus de moyens

90% des accords analysés fixent le budget de fonctionnement du CSE au niveau du minimum légal au regard de la taille de l'entreprise (0,2% ou 0,22%). 5 accords ajoutent des contributions de l'entreprise qui ne dépendent pas de la masse salariale. Ainsi, deux accords prévoient la mise à disposition de salariés (non élus), rémunérés par l'entreprise et qui se consacrent en partie au fonctionnement du CSE, une entreprise prévoit dans son accord un financement supplémentaire dès lors que le budget de fonctionnement pour l'année en cours serait consommé avant le 31 décembre, et deux autres retiennent un budget plancher, indépendant de la masse salariale.

Les 48 accords, s'ils précisent généralement les attributions du CSE quant aux activités sociales et culturelles (ASC), se limitent au rappel des dispositions légales concernant le budget qui y est consacré pour 25 d'entre eux. Les 23 autres fixent précisément le budget des ASC en fonction de la masse salariale brute, dans tous ces cas de 1% à 3% de la masse salariale brute.

Le budget de fonctionnement du CSE est fixé par la loi à un minimum de 0,2% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés, et de 0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés. Le budget du CSE consacré aux activités sociales et culturelles (ASC), en l'absence de disposition explicite prévue par l'accord, n'est pas défini par rapport à un pourcentage de la masse salariale. La loi précise simplement que le rapport de ce budget à la masse salariale ne peut pas être inférieur au rapport de l'année précédente.



**Ipsos Facto et Æquitis** sont deux cabinets spécialisés dans l'accompagnement des CSE (sur les problématiques économiques, organisationnelles, sociales et conditions de travail). Nos équipes pluridisciplinaires vous accompagnent sur les différentes problématiques de vos entreprises.

**Ipsos Facto Expertise** Cabinet d'expertise comptable inscrit au bureau de l'ordre de Paris ; prestataire de formations & organisme de formation des membres de CSE

**Æquitis** Expert agréé par le Ministère du Travail pour les missions Santé Sécurité & Conditions de Travail.

---

### Ipsos Facto & Æquitis

01 45 26 22 75

contact@ipsosfacto-ce.fr - contact@æquitis.com

4 rue de la pierre levée, 75011 Paris