



LE COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE ET LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉ·E·S EN INSERTION

Le Comité Social et Economique (CSE) est l'instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise depuis le 1er janvier 2020. Elle a été créée pour faciliter le dialogue social et remplace ainsi les anciennes instances représentatives du personnel (IRP) : le comité d'entreprise (CE), les délégué·e·s du personnel (DP), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Cette instance est obligatoire dans les structures dont l'effectif a atteint 11 salarié·e·s pendant 12 mois consécutifs et ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.

L'objectif de cette fiche est de décrire les missions et le périmètre d'action des membres du CSE et de présenter les évolutions récentes de la loi en matière de représentation des salarié·e·s en contrat d'insertion.

Il s'agit également, au-delà des instances légales de dialogue social, de présenter des expériences menées par certaines Structures d'Insertion par l'Activité Economique dans la mise en place d'espaces de participation visant à intégrer tou·te·s les salarié·e·s, quels que soient leurs statuts.

Quelles sont les missions du CSE ?

Les missions attribuées au CSE diffèrent selon la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises employant entre 11 et 49 salarié·e·s

Les missions du comité social et économique se rapprochent de celles attribuées aux anciens délégués du personnel et recouvrent :

- L'expression individuelle et collective des salarié·e·s sur les salaires, l'application du droit du travail et des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.
- La promotion de la santé, la sécurité et des bonnes conditions de travail, en lien avec les formations obligatoires à ce sujet.
- La possibilité de réaliser des enquêtes concernant les accidents du travail ou les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- La capacité à saisir l'inspection du travail.
- L'orientation, information et accompagnement des salarié·e·s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Un référent harcèlement est désigné par le comité social et économique parmi ses membres.

- Le droit d'alerte. Il s'agit du droit de demander à l'employeur des précisions dans les situations suivantes :
 - en cas d'atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d'expression, d'opinion par exemple) dans l'entreprise,
 - en cas de danger grave et imminent,
 - en cas de danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement.

Dans les entreprises employant plus de 50 salarié·e·s

Le CSE a repris les attributions des délégué·e·s du personnel mais aussi du comité d'entreprise et du CHSCT.

► Expression collective des salarié·e·s

Les missions du CSE comprennent en plus de celles précédemment citées **l'expression collective des salarié·e·s permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.**

Le CSE doit donc être informé et consulté sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.
- La modification de son organisation économique ou juridique.
- Les conditions d'emploi notamment la durée du travail et la formation professionnelle.
- L'introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidenté·e·s du travail, des invalides de guerre, des invalides civil·e·s, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleur·euse·s handicapé·e·s, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

► Santé, sécurité et conditions de travail

Le CSE a les missions suivantes en matière de santé, sécurité et conditions de travail :

- Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposé·e·s les travailleur·euse·s, notamment les femmes enceintes.
- Il contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ; à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.
- Il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

A noter : une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoirement créée au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

► **Droit d'alerte**

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte lui permettant de demander à l'employeur des précisions dans les situations suivantes :

- Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d'expression, d'opinion par exemple) dans l'entreprise.
- Danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement.
- Connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.
- Connaissance de faits pouvant caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée.

► **Activités sociales et culturelles**

Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles destinées à améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel de l'entreprise.

► **Participation au conseil d'administration**

Deux membres de la délégation du personnel du CSE assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Ils peuvent également assister aux assemblées générales.

► **Propositions, informations et consultations**

Le CSE peut formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les points suivants :

- Conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salarié·e·s.
- Conditions de vie dans l'entreprise.
- Conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Il est important de faire une distinction entre information et consultation du CSE.

Informer le CSE consiste à lui fournir des données relatives à un projet ou une situation mais sur lesquelles le CSE n'émettra pas d'avis, il s'agira juste de lui transmettre des informations sur l'entreprise qui lui permettront d'exercer ses missions.

Consulter le CSE avant de prendre certaines décisions est une obligation légale de l'employeur. Il devra donc dans certains cas de figure demander au préalable l'avis motivé

du CSE, dont le rôle sera d'informer l'employeur des éventuelles problématiques que son projet pourrait générer, et de garder une trace écrite ayant valeur juridique de ces problématiques et des éventuelles solutions alternatives proposées.

Les sujets nécessitant la consultation du CSE sont les suivants :

- Orientations stratégiques de l'entreprise.
- Situation économique et financière de l'entreprise.
- Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salarié·e·s.
- Restructuration et compression des effectifs.
- Licenciement collectif pour motif économique.
- Offre publique d'acquisition.
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

La procédure de consultation obéit à des dispositions légales. L'employeur ne peut donc pas communiquer les documents relatifs à la consultation et demander aux membres du CSE de rendre un avis au cours d'une même réunion.

A savoir : dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, le CSE doit obligatoirement désigner, parmi ses membres, **un·e référent·e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.**

La participation des salarié·e·s en insertion au dialogue social

Le cadre actuel du CSE n'est pas adapté aux spécificités contractuelles des salarié·e·s en insertion : les contrats courts ne permettent pas toujours l'ancienneté requise pour être éligible et le caractère transitoire du parcours IAE ainsi que l'éloignement du marché du travail ne favorisent pas une implication dans les conditions de travail propres aux Structures d'Insertion par l'Activité Economique.

► La commission « insertion » du CSE

Afin de favoriser la participation des salarié·e·s en contrat d'insertion au dialogue social, l'article 18 de la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique a mis en place une expérimentation de trois années, permettant au CSE des SIAE de mettre en place une commission « insertion ».

Cette commission comprend :

- un représentant de l'employeur,
- au moins un membre de la délégation du personnel,
- une délégation de salarié·e·s en parcours d'insertion désigné·e·s par le comité social et économique à la majorité des membres présents parmi les salarié·e·s volontaires, âgé·e·s de seize ans révolus, inscrit·e·s dans un parcours d'accompagnement dans la structure et ayant travaillé depuis un mois au moins au sein de celle-ci.

Un accord d'entreprise doit définir les modalités suivantes :

- le nombre de membres de la commission,
- la durée pour laquelle ils sont désignés,
- les modalités de fonctionnement de la commission, notamment la fréquence des réunions et la limite dans laquelle le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif,
- les informations mises à la disposition des membres de la commission par l'employeur ainsi que les mesures d'accompagnement qu'il met en œuvre au titre de l'accompagnement social et professionnel des salarié·e·s en insertion membres de la commission ,
- le cas échéant, les moyens alloués à la commission.

En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le règlement intérieur du CSE définit les modalités. Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, elles sont définies par accord entre l'employeur et la délégation du personnel du CSE.

Le rôle de la commission insertion est de préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions d'insertion. Elle contribue également à promouvoir les dispositions légales et stipulations conventionnelles applicables aux salarié·e·s en insertion. Elle débat sur les conditions de travail de ces salarié·e·s ainsi que sur la qualité des parcours proposés par la structure en matière d'insertion.

Il est à noter que cette expérimentation très récente sera évaluée chaque année jusqu'à son terme.

► L'Instance de Santé et Conditions de Travail (ISCT)

Cette instance a été créée au niveau de la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion en vue de favoriser le dialogue concernant la santé et les conditions de travail dans les structures de moins de 50 salarié·e·s en équivalent temps plein.

Cette instance s'adresse à l'ensemble des salarié·e·s sans distinction de statut, sans condition d'ancienneté et sur la base du volontariat. Sa mission consiste à recueillir et rendre compte des difficultés ou des améliorations à apporter en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Il est important de préciser que la création du CSE n'a pas remis en question cette instance de représentation, l'ISCT se compose donc dorénavant :

- de l'employeur ou de son représentant,
- des représentants à l'ISCT (au minimum, 1 représentant par tranche de 10 salarié·e·s en veillant à ce que les différentes activités soient représentées),
- de la délégation du personnel du CSE.

Partage de pratiques

En amont de la mise en place de son ISCT, l'ACI « Plaine de vie » s'est fait accompagner par un intervenant extérieur qui a organisé une formation de 2 heures à destination des salarié·e·s afin de leurs présenter ce qu'étaient la santé, la sécurité et les conditions de travail et ce que cela signifiait d'intégrer cette instance.

Les salarié·e·s en contrat d'insertion peuvent avoir quelques réticences et ne pas oser participer à cette instance, il est donc proposé aux salarié·e·s éventuellement intéressé·e·s de venir faire un test en assistant à une réunion avant même de s'engager comme représentant·e.

Lorsqu'un·e salarié·e en insertion membre de l'ISCT quitte la structure, son remplacement se fait par cooptation, il est lui est donc demandé de proposer à un·e collègue de le/la remplacer. Avec son accord, les membres titulaires et suppléants en place se concertent pour accepter le nouveau membre.

Il a été décidé que les membres suppléants pouvaient participer aux réunions, au même titre que les titulaires. Plus nombreux, les salarié·e·s se sentent ainsi plus en confiance.

L'ISCT peut parfois être le seul lieu d'échange entre direction, encadrement et salarié·e·s en insertion. Il permet l'expression de ces derniers qui apportent souvent un regard différent de celui des encadrants techniques et permet de soulever des problèmes non détectés par les salarié·e·s permanent·e·s.

La participation à cette instance est source d'implication dans la structure pour les salarié·e·s en insertion et elle les prépare pour leur future vie professionnelle en les encourageant à échanger avec la direction et l'encadrement.

Une des craintes de chaque futur nouveau membre salarié·e·s en insertion est de ne pas oser s'exprimer. L'expérience montre que la parole a pu être libérée, mais à la double condition d'établir en amont un cadre sécurisant pour les participant·e·s et de bien faire comprendre qu'il ne s'agit pas de parler des personnes mais bien de situations qui ne conviennent pas.

La direction a un rôle moteur à jouer dans la mise en place et surtout le suivi de cette instance et des propositions qui y sont faites.

Les espaces de participation au sein des SIAE

S'il semble difficile d'impliquer les salarié·e·s en parcours au sein des instances de représentation légales dans leurs règles de fonctionnement actuelles, il existe cependant d'autres moyens permettant de favoriser le dialogue au sein des structures.

Certaines SIAE ont ainsi mis en place des espaces collectifs de participation, destinés à tou·te·s les salarié·e·s, et qui permettent notamment d'échanger sur l'expérience de travail et ses enjeux, les règles du métier, le sens de l'activité, les ressources, les contraintes etc.

Ces espaces de dialogue relèvent d'un projet de structure et se construisent dans le temps. En partant souvent des préoccupations du quotidien ils permettent ainsi dans un cadre organisé et partagé d'impliquer davantage tou·te·s les salarié·e·s et de rechercher collectivement des solutions.

► Réunions d'expression

Au sein de l'association « Entraide et Solidarités », sont organisées tous les deux mois des réunions d'expression qui réunissent direction et salarié·e·s afin d'échanger et de rechercher des solutions collectives aux problèmes rencontrés. L'équipe dirigeante considère en effet

que beaucoup de solutions peuvent venir des équipes et souhaite que chacun·e puisse participer.

Modalités de fonctionnement

Afin de libérer la parole, ces réunions suivent l'organisation suivante : il y a tout d'abord un premier temps d'échange et de préparation de l'ordre du jour et des thèmes abordés d'une vingtaine de minutes entre un membre de la direction, un·e chargé·e de mission emploi et certain·e·s salarié·e·s en contrat d'insertion (dénommé·e·s au sein de la structure salarié·e·s en transition professionnelle) sans la présence de leurs encadrant·e·s.

Les sujets traités étant souvent des sujets du quotidien et parfois liés à l'encadrement, cette organisation permet ainsi aux salarié·e·s en transition professionnelle d'aborder ces sujets de façon plus sereine.

Puis les encadrant·e·s rejoignent la réunion et l'on s'assure que les points abordés lors de la réunion précédente ont bien été résolus, sinon abordés dans l'intervalle, avant d'échanger sur les problèmes ou attentes actuels. Il incombera alors au/à la chargé·e de mission emploi ou au membre de la direction de présenter ce qui s'est dit en première partie de la réunion si aucun·e salarié·e. n'ose prendre la parole.

Le cadre

Une charte de bonnes pratiques fixe les grands principes de ces réunions d'expression. Les sujets son libres mais un compte-rendu doit être effectué à l'issue de chaque réunion, il doit également être affiché dans les locaux et un bilan doit être fait à chaque nouvelle réunion sur ce qui a été discuté la fois précédente.

Les résultats

Les sujets évoqués sont souvent liés aux préoccupations quotidiennes, ils permettent ainsi d'améliorer les outils, les procédures de travail, les relations internes. D'autant que les décisions prises collectivement sont beaucoup plus fortes.

Cet espace de dialogue organisé permet également d'agir en prévention et de dénouer des insatisfactions ou questionnements assez rapidement. Il participe d'une meilleure entente, lisse les difficultés et permet aux salarié·e·s de se sentir plus intégré·e·s et valorisé·e·s.

Quelques limites ont néanmoins été identifiées. En premier lieu la difficulté d'expression pour les salarié·e·s qui maîtrisent mal la langue française ainsi que les limites à pouvoir parler librement de l'accompagnement par les salarié·e·s en contrat d'insertion.

► Groupe projet

Des démarches participatives ponctuelles sont organisées par l'ACI Médialys afin de travailler sur des points d'organisation ou sur des outils en intégrant tou·te·s les salarié·e·s volontaires.

Les salarié·e·s ont ainsi travaillé collectivement sur la question de la coopération entre salarié·e·s en contrat d'insertion (dénommé·e·s au sein de la structure salarié·e·s en transition professionnelle) et conseiller·ère·s en insertion professionnelle, sur les relations avec les encadrant·e·s technique d'insertion ou bien encore sur les grilles d'évaluation.

Modalités de fonctionnement

La participation à ces démarches participatives est basée sur la libre adhésion, un tirage au sort est effectué, le cas échéant, s'il y a trop de volontaires. Les groupes doivent être de 8 à 10 personnes maximum et le processus doit se dérouler sur trois ou quatre mois maximum (4 à 6 séances) afin de permettre aux salarié·e·s de pouvoir y participer jusqu'au terme.

L'objectif de ces espaces de participation est de créer un échange entre salarié·e·s, d'analyser une problématique et de recueillir les différents points de vue et ressentis. La concrétisation de la réflexion dans un outil ou une procédure n'est pas le but recherché. Elle se fait généralement a posteriori. La démarche vise principalement à recueillir des éléments de compréhension et des préconisations.

Ces temps de travail collectifs doivent partir de questions partagées et qui « remontent du terrain ». Lorsqu'il existe des tensions ou préoccupations, il est toujours recommandé de se demander s'il est possible de traiter le sujet sous forme de démarche participative.

Le cadre

En amont certain·e·s salarié·e·s permanent·e·s impliqué·e·s dans l'animation de ces groupes projet ont été formé·e·s à la mise en oeuvre de démarches participatives (construction du cadre, libération de la parole, techniques d'animation ...)

Chaque réunion est organisée, chronométrée et découpée en séquences avec des finalités différentes. L'objectif de ce cadre est de permettre de faire naître une véritable réflexion.

A la fin de chaque réunion et à la fin du cycle un compte-rendu est validé et diffusé à l'ensemble de l'équipe.

Les résultats

Ces temps d'échanges permettent d'aller au-delà du rôle de chacun dans la structure et de déconstruire les situations en collectant des perceptions et avis multiples et différenciés.

Ce sont des temps appréciés de la plupart des salarié·e·s qui y trouvent un espace dans lequel ils/elles peuvent s'exprimer et être entendu·e·s. Ils permettent de créer une nouvelle dynamique et de mettre en place les conditions pour mobiliser l'intelligence collective.

Ils contribuent bien évidemment à une meilleure intégration et acceptation des initiatives et outils qui en découlent du fait de leur construction collective.

Les bonnes pratiques à retenir

- ▶ Appui extérieur ou formation au préalable.
- ▶ Projet de structure porté et suivi par la direction et basé sur le volontariat.
- ▶ Mise en place d'un cadre partagé et sécurisant pour tou·te·s.

- ▶ Une organisation et un déroulé définis en amont (durée, séquençage, animation, compte-rendu...)
- ▶ Un suivi de ces temps d'échange et des actions concrètes pour y répondre.

Pour aller + loin

- [Retrouvez nos autres fiches sur le site de la Fédération des acteurs de la solidarité](#)
- [Organisation des élections au CSE](#)
- [Les règles de décompte des effectifs](#)
- [Site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sur le CSE](#)
- [Site officiel de l'administration française sur le CSE](#)
- [LOI n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »](#)
- [Convention collective nationale des Ateliers et Chantiers d'Insertion](#)
- [Le guide Anact-Aract sur les espaces de discussion](#)
- [Site internet de Plaine de Vie](#)
- [Site internet de Entraide & Solidarités](#)
- [Site internet de Médialys](#)