|  |
| --- |
| Réflexion 7 – identifier les problèmes rencontrés par les CSE |
| **Durée** : 20’ | Homme avec un remplissage uniouDeux hommes avec un remplissage uni | Source |

**Travail à faire**

Après avoir lu le **document**, répondez aux questions suivantes.

1. Quel est le budget alloué au CSE dans une entreprise de moins de 2 000 salariés ?
2. Comment l’employeur peut gêner le CSE dans l’exercices de ces fonctions ?
3. Quelle devrait être la relation entre le CESE et l’employeur

**Doc. Difficultés rencontrées par les CSE**

Les comités sociaux et économiques (CSE) sont des instances représentatives du personnel mises en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Bien qu'ils exercent des responsabilités importantes en termes de protection et de promotion des droits des travailleurs, les CSE peuvent rencontrer des difficultés dans l'exercice de leurs fonctions. Voici quelques problèmes courants rencontrés par les CSE en entreprise :

**Manque de moyens** : en général, les entreprises de moins de 2 000 salariés sont tenues de verser une contribution financière au CSE, d’un montant minimum de 0,2 % de la masse salariale brute annuelle de l'entreprise et de 0,22 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés. Certains CSE rencontrent des difficultés à disposer des ressources nécessaires pour mener à bien leurs missions, notamment en termes de budget, de temps alloué et de formation.

**Manque de reconnaissance** : certains employeurs peuvent ne pas reconnaître l'importance du CSE et ne pas collaborer avec eux de manière constructive. Les consultations du CSE peuvent devenir de simples informations et les avis émis par le CSE ne pas être pris en compte par la direction.

**Difficulté à obtenir des informations** : les CSE peuvent avoir du mal à obtenir des informations importantes auprès de l'employeur, ou les informations peuvent être communiquées avec du retard ce qui peut empêcher le CSE de remplir ses fonctions de façon correcte ou satisfaisante.

**Pressions extérieures** : les CSE peuvent être soumis à des pressions extérieures, notamment de la part de certains syndicats ou d'autres groupes qui cherchent à influencer leurs décisions. Ce peut être pour des raisons de politiques locales ou nationales ou d’intérêts partisans

**Conflits avec l'employeur** : les CSE peuvent être en désaccord avec l'employeur sur certaines questions importantes qui peuvent concerner l’organisation, la politique salariale, la stratégie de développement… Ces désaccords peuvent entraîner des conflits et des tensions au sein de l'entreprise qui compliquent la tâche du CSE.

**Difficultés dans la communication avec les salariés** : les CSE peuvent rencontrer des difficultés à communiquer efficacement avec les salariés, ce qui peut les empêcher de bien comprendre les enjeux et les décisions prises. Certains représentants élus peuvent être isolés ne pas disposer d’heures de délégation ou avoir des contraintes pour les utiliser ce qui empêche le délégué d’exercer de façon satisfaisante sa mission.

Ces problèmes peuvent avoir un impact sur l'efficacité du CSE et sur leur capacité à remplir leur rôle de représentant des travailleurs au sein de l'entreprise. Il est important pour les employeurs de travailler en collaboration avec les CSE afin de garantir leur fonctionnement optimal.

**Réponses**

1. Quel est le budget alloué au CSE dans une entreprise de moins de 2 000 salariés ?
2. Comment l’employeur peut gêner le CSE dans l’exercice de ses fonctions ?
3. Quelle devrait être la relation entre le CSE et l’employeur