

APPEL À MANIFESTATION D'INTERÊT 2025

Identification des entreprises de Mayotte volontaires (jusqu'à 249 salariés)

pour la mise en place du CSE et pour assurer un dialogue social de qualité par le bon fonctionnement du CSE

1) Cadre réglementaire applicable

1.1. Mise en place du CSE (comité social et économique)

L'article L.2314-4 du Code du travail impose à l'employeur d'organiser les élections du CSE dès que le seuil de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs (L.2311-2), et au plus tous les 4 ans.

En l'absence de CSE, l'employeur doit engager le processus électoral à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale dans le mois suivant la réception de cette demande (sous réserve que le seuil d'effectif d'au moins 11 salariés ait été atteint pendant 12 mois consécutifs).

Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande du salarié ou de l'organisation syndicale ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal (L. 2314-8).

L'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et établir les listes de leurs candidats, et ce au niveau de l'entreprise.

2) Rôle du CSE

Le CSE porte les réclamations individuelles et collectives sur les salaires et l'application de la réglementation du travail. Les membres du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations sur l'application de la réglementation du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a, de surcroît, pour mission d'assurer une expression collective des salariés 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 a également des attributions en matière d'activités sociales et culturelles.

Le CSE promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail. Il réalise des enquêtes sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles. Il exerce le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent. Le CSE peut comprendre une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Le CSE est informé et consulté avant toute décision relevant de son champ de compétence.

2.1. A quelles informations le CSE a-t-il accès ?

L'ensemble des informations que l'employeur met à disposition du CSE est rassemblé dans une **base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)**.

- Lorsqu'elle est mise en place par accord collectif, la BDESE comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.
L'accord peut également intégrer dans la BDESE les informations nécessaires aux [négociations obligatoires](#) et aux consultations ponctuelles du CSE.
- En l'absence de tout accord, l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDESE ainsi que les modalités de son fonctionnement, notamment les droits d'accès, sont mentionnés dans le code du travail (article L. 2312-36, articles R. 2312-8 et R. 2312-10 à R. 2312-14 pour les [entreprises de moins de 300 salariés](#), articles R. 2312-9 et R. 2312-10 à R. 2312-14 pour les entreprises d'au moins 300 salariés).

Indépendamment des informations mises à sa disposition dans la BDESE, le CSE a accès à un certain nombre de documents, et notamment :

- Au registre unique du personnel ;
- Aux documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective ;
- Les membres du CSE ou, le cas échéant, de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité.

2.2. Les moyens de fonctionnement du CSE

- Heures de délégation : L'employeur laisse à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du CSE le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.
- Déplacement et circulation : Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent se déplacer dans et hors de l'entreprise
- Affichage des communications : Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.
- Formation en santé, sécurité et conditions de travail : Les membres de la délégation du personnel du CSE, ainsi que le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE parmi ses membres, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

D'autres moyens de fonctionnement sont dévolus au CSE, ceux-ci diffèrent selon la taille de l'entreprise (11-49 salariés, plus de 50 salariés).

2.3. La négociation collective en entreprise

La négociation d'un accord s'effectue normalement entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux.

En l'absence de délégué syndical au sein de l'entreprise

- **Dans les entreprises de 11 à 49 salariés**

L'employeur négocie :

- avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative : l'accord devra alors être approuvé par la majorité des salariés par référendum ;
- ou avec un **membre du CSE mandaté ou non par une organisation syndicale représentative.**

L'accord devra être ratifié signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

L'employeur négocie :

1. avec un **membre du CSE mandaté par une organisation syndicale représentative** : l'accord devra alors être approuvé par la majorité des salariés par référendum ;
2. à défaut avec un **membre du CSE non mandaté**. L'accord ne peut porter que sur les mesures qui ne peuvent pas être mises en œuvre autrement que par accord collectif. Il devra être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles ;
3. à défaut avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative en l'absence de CSE ou de volontaire parmi ses membres. L'accord devra être approuvé à la majorité par référendum

3) Objectifs poursuivis par la DEETS

Le présent appel à manifestation d'intérêt vise à **identifier les entreprises volontaires pour la mise en place du CSE et pour assurer un dialogue social de qualité par le bon fonctionnement du CSE.**

Les entreprises volontaires bénéficieront d'un accompagnement personnalisé via un prestataire RH.

Cet accompagnement sera pris en charge selon les modalités suivantes.

Prise en charge à hauteur de 50% du coût de la prestation, dans la limite des crédits disponibles et dans le respect d'un plafond de 15 000 euros HT.

L'accompagnement des bénéficiaires devra avoir débuté avant le 15 novembre 2025.

Le bénéficiaire devra déposer une demande de subvention au titre du dispositif « prestation de conseil en ressources humaines » (PCRH) dont le modèle sera fourni par la DEETS. Une convention précisant les objectifs poursuivis et les modalités financières sera établie et signée entre la DEETS et le bénéficiaire.

Les objectifs spécifiques poursuivis par la DEETS sont les suivants.

- Accompagner les entreprises dans l'organisation des élections CSE
- Obtenir dans la mesure du possible des membres élus au premier tour du scrutin (sur liste établie par les organisations syndicales)
- Accompagner les entreprises dans l'organisation de la première réunion du CSE
- S'assurer que le CSE a bien accès aux informations mises à sa disposition, en particulier la BDESE
- Garantir les moyens de fonctionnement du CSE
- Assurer un dialogue social de qualité par le bon fonctionnement du CSE et la formalisation d'un règlement intérieur dans la mesure du possible
- Favoriser la signature d'accord collectif d'entreprise par le CSE

Public cible

Entreprises et associations de droit privé implantées à Mayotte comprenant moins de 249 salariés, tous secteurs confondus.

D'une manière générale, est éligible à la prestation toute entreprise de moins de 250 salariés, n'appartenant pas à un groupe de 250 salariés ou plus et répondant à la définition communautaire de la PME¹.

¹ La catégorie des micros, petites et moyennes entreprises (PME) est constituée des entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaire n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total du bilan n'excède pas 43 millions d'euros.

Les autoentrepreneurs ne sont pas éligibles au dispositif.

Les demandes d'accompagnement déposées par les structures de l'économie sociale et solidaire (entreprises d'insertion, associations...) feront l'objet d'un examen au cas par cas, en fonction du contexte territorial et de la nature du besoin exprimé. Ces structures pourront être réorientées vers d'autres dispositifs s'ils sont plus adaptés, tels que le dispositif local d'accompagnement (DLA).

Livrables

Deux grands types de livrables sont attendus ; ils diffèrent selon la nature de l'accompagnement.

- 1) Mise en place du CSE et choix d'au moins une action parmi les suivantes.
 - Garantir l'accès aux informations accessibles au CSE
 - Assurer les moyens de fonctionnement du CSE, notamment en formalisant, dans la mesure du possible, un règlement intérieur du CSE
 - Engager une négociation collective avec le CSE pour aboutir à un accord d'entreprise signé par le CSE
- 2) Si le CSE est déjà existant au sein de l'entreprise, mettre en place un accompagnement pour satisfaire aux trois exigences ci-dessous.
 - Garantir l'accès aux informations disponibles au CSE
 - Assurer les moyens de fonctionnement du CSE, notamment en formalisant, dans la mesure du possible, un règlement intérieur du CSE
 - Engager une négociation collective avec le CSE pour aboutir à un accord d'entreprise signé par le CSE et du règlement intérieur de celui-ci

Indicateurs de résultat

- Conclusion d'un protocole d'accord préélectoral
- Résultats du 1^{er} tour de scrutin
- Résultats du 2^e tour de scrutin
- Convocation à la première réunion du CSE avec proposition d'ordre du jour
- Procès-verbal de la première réunion du CSE
- Production de la BDESE et mise à disposition auprès du CSE
- Mise à disposition du CSE des autres documents obligatoires
- Réalité de l'affichage du CSE
- Formation organisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail pour les membres du CSE
- Accords d'entreprise signés par le CSE
 - Nombre
 - Thématiques
 - Modalités de signature (membre du CSE mandaté par une organisation syndicale ou non mandaté)

4) Date publication et date limite de dépôt des candidatures

Les dossiers incomplets ou déposés après la date limite ne seront pas examinés.

- Lancement de l'AMI CSE 2025 : 1^{er} août 2025
- Date de clôture de l'AMI CSE 2025 : 15 novembre 2025

Les dossiers seront traités au fil de l'eau, par ordre d'arrivée.

Les manifestations d'intérêt des entreprises et associations volontaires seront envoyées par courriel à l'adresse : deets-976.polet@deets.gouv.fr