



# RENOUVELLEMENT À VENIR DU CSE : FAIRE LE BILAN DES PRATIQUES, ET RENÉGOCIER ?

WEBINAIRE DU CABINET SYNDEX

14 FÉVRIER 2023 – 11H



CSE

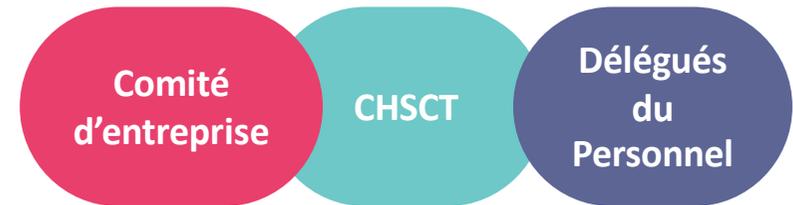
**#1**

**CSE : 4 ANS DÉJÀ  
ET UN BILAN MITIGÉ**

# POUR MÉMOIRE : LES 4 ORDONNANCES MACRON DE 2017

- 1 Renforcer le rôle de la négociation d'entreprise
- 2 Simplifier les IRP
- 3 Faciliter les licenciements
- 4 Sécuriser les relations de travail et déréguler

La fusion des 3 instances s'impose à toutes les entreprises



# LA FUSION DES INSTANCES VERS LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Entreprises de 11 à 49 salariés



*Sans personnalité morale ni droit d'ester en justice*

## PRÉROGATIVES MAINTENUES

sauf :

participation aux visites de l'inspection du travail ; consultations en l'absence de CE

*Le droit d'alerte DP, disparu dans l'ordonnance initiale, a été réintégré dans le texte définitif*

Entreprises à partir de 50 salariés



+



+



*Personnalité morale et droit d'ester en justice*

+



## Commission SSCT

obligatoire à partir de 300 salariés  
(+ Seveso et nucléaire ou à la demande de l'IT)



## CSE d'établissement

(dans les entreprises multi-établissements)



## Représentants de proximité

## PRÉROGATIVES MAINTENUES

mais réduction pour SSCT et Cét.

# SELON FRANCE STRATÉGIE, APPROPRIATION CROISSANTE DES ORDONNANCES, MÊME SI ENCORE LIMITÉE

## Mise en place des CSE

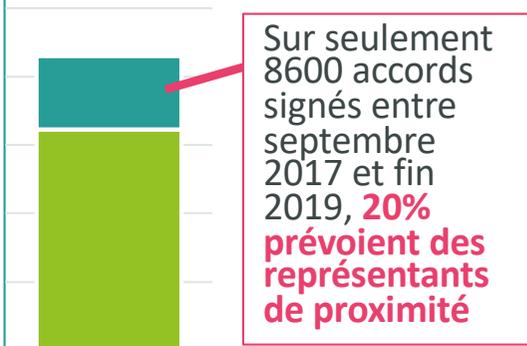
Fin 2020

90 000 CSE

+ 49 000 situations de carence

En 2019, seulement 41 % des entreprises de 10 salariés et plus, étaient couvertes par au moins une instance représentative

## Représentants de proximité

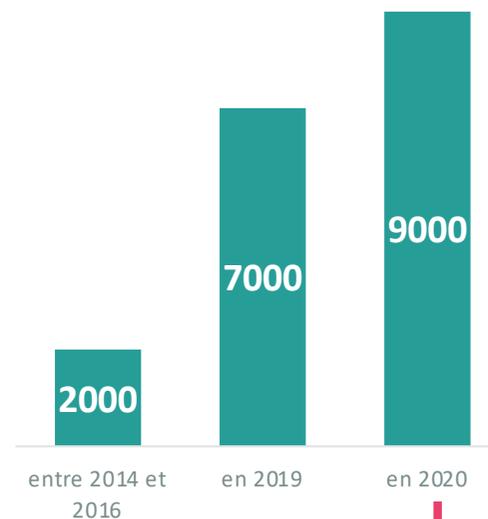


## Commissions SSCT

En 2019, 74% des entreprises devant en être dotées disposent d'une (ou plus) commission SSCT

## Dialogue social

Un nombre croissant d'accords signés



Avec un effet covid !

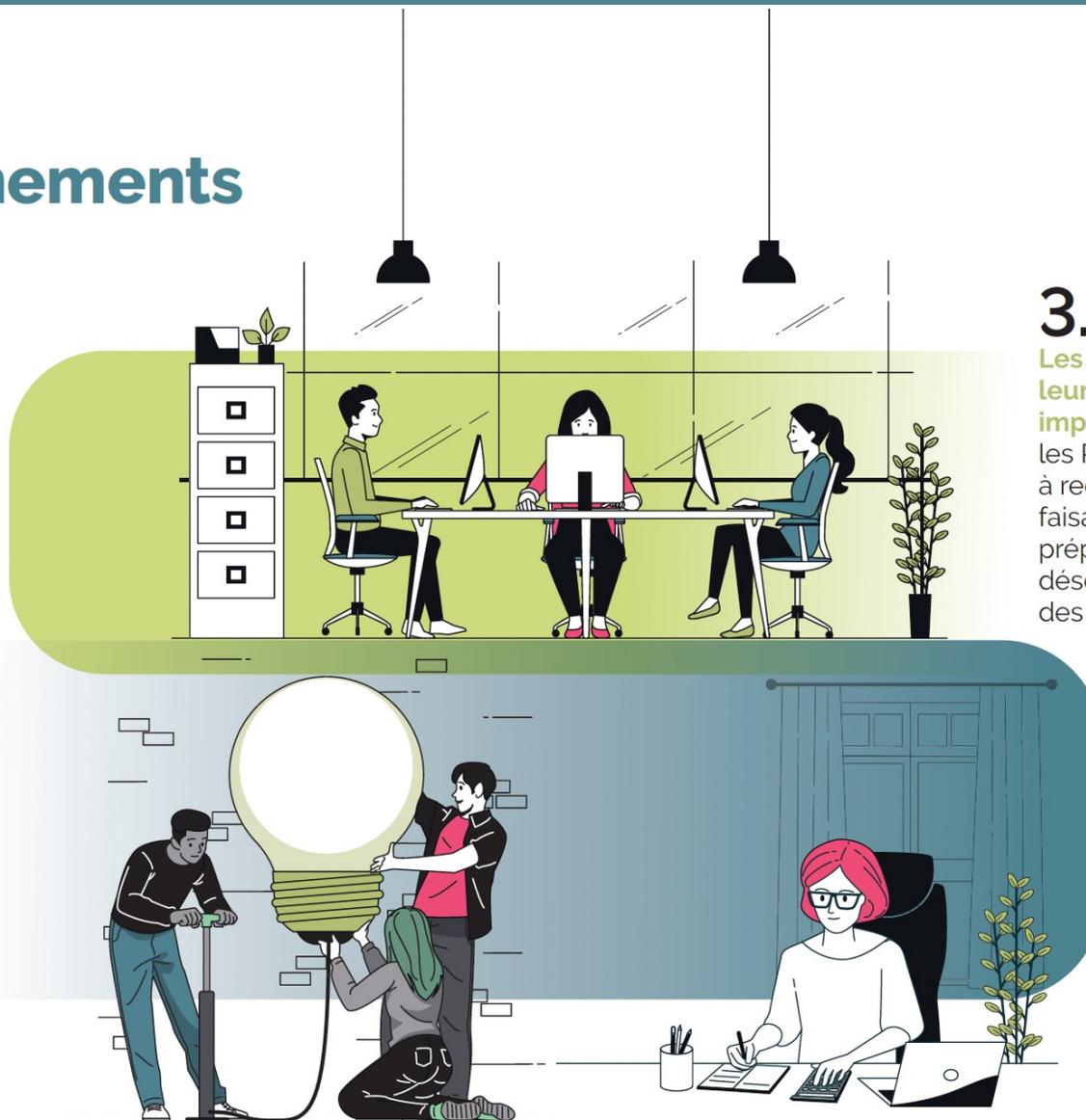
# 7 ENSEIGNEMENTS DU BAROMÈTRE SYNDEX-IFOP 2023

ENSEIGNEMENTS

## Les enseignements

**1.** L'écart de perception sur la qualité du dialogue social s'avère criant entre d'un côté les RP et les salariés qui la juge moyenne et de l'autre les dirigeants qui se déclarent plutôt satisfaits. L'écart est également notable sur la définition d'un bon dialogue social : proximité, prise en compte des avis pour les RP et respect de la législation pour les directions.

**2.** Si l'état d'esprit des RP est toujours négatif, ils sont aussi un peu plus optimistes et motivés. La question des moyens et de la charge de travail est toujours présente.



**3.** Les salariés ont confiance en leur CSE et reconnaissent son importance en votant. Pourtant, les RP rencontrent des difficultés à recruter de nouveaux élus, faisant craindre une difficulté à préparer la relève et à terme un déséquilibre encore plus grand des rapports de force.

**4.** Le covid, le manque de temps et de moyens fragilisent la relation entre CSE et salariés : la communication devient un enjeu majeur pour les représentants du personnel.

## Les enseignements

**5.** La connaissance de la nouvelle prérogative environnementale **progresse** mais des enjeux d'information, de formation et moyens du CSE persistent pour que cela devienne un véritable objet de dialogue social.



**6.** Le télétravail s'affirme comme un incontournable dans l'entreprise.

Sa généralisation n'est toutefois pas sans effets négatifs sur l'intensité de la charge, les risques psychosociaux et le lien entre collègues, d'autant qu'il n'est pas accessible à tous.

**7.** Enjeu majeur de la période, les négociations salariales 2023 ne compenseront pas l'inflation, comme en 2022, malgré des attentes fortes de la part des salariés et des RP.

### EN CONCLUSION

**Le dialogue social est le reflet des mutations en cours.**

*Le CSE souffre de fragilités* liées aux ordonnances et aux transformations économiques et du monde du travail.

*Une nécessité* : revaloriser le mandat de CSE.

*Une urgence* : obtenir la prise en compte des avis du CSE, et d'une manière générale, redonner aux RP des moyens (heures de délégation, formations, accès aux salariés et à l'information, expertises, etc.).

*Une volonté d'engagement* dans d'autres cadres se manifeste chez les salariés, ce qui conduit les organisations syndicales à évoluer et réinventer leurs pratiques.

Impact  
Full

**#2**

**UN NOUVEAU CYCLE ÉLECTORAL  
POUR LES CSE : ENJEUX ET  
RETOURS D'EXPÉRIENCE**

chat

# RETOURS D'EXPÉRIENCE > UN MANQUE DE MOYENS

## ▶ Heures de délégation et nombre d'élus insuffisants

- Baromètre : 59% des élus estiment passer plus de temps à exercer leurs fonctions alors qu'ils disposent de moins d'heures de délégation (48%). Mais aussi une difficulté à poser les heures de délégation
- Difficulté à trouver des candidats pour les listes ou à conserver les élus

Près de 2 RP sur 3 considèrent que le passage en CSE a un impact sur leur situation en tant que RP.

## ▶ Difficulté à mobiliser les suppléants

## ▶ Des formations non accessibles aux suppléants et représentants de proximité

## ▶ Information limitée par une BDESE absente ou lacunaire

## ▶ Un agenda social pas toujours connu qui limite le dialogue

- Pas de consultations prévues conduisant le CSE à demander leur ouverture, fragilisant les recours à l'expert,...

## ▶ Des avis qui ne sont pas entendus

# RETOURS D'EXPÉRIENCE > UNE PERTE DE PROXIMITÉ

- ▶ Réduction du nombre d'instances locales
  - La mise en place des CSE a parfois été l'occasion de repenser le paysage des IRP et de réduire le périmètre des instances, avec des décisions unilatérales de l'employeur...
- ▶ Manque de lien entre les différents niveaux : CSE et CSE central
  - Notamment sur la circulation de l'information, sur les moyens confiés au CSE central...
- ▶ Disparition des délégués du personnel et des CHSCT perçue comme une perte de lien avec le terrain.
  - les réponses données en réunion de CSE remplacent difficilement le cahier DP
  - Pas toujours de commission SSCT et une coordination entre commissions et CSE parfois compliquée...
  - Difficulté à négocier des représentants de proximité et, quand ils existent, pas ou peu de moyens et nécessité d'articulation et de coordination.
- ▶ Lien avec les salariés : des outils parfois difficiles à trouver
  - Télétravail plus intense durant la crise sanitaire ; difficulté pour échanger sur le terrain, notamment dans les établissements sans élus ou représentants de proximité

## RETOURS D'EXPÉRIENCE > PLUS DE SUJETS À TRAITER, COMPLEXITÉ ET MANQUE DE TEMPS...

- ▶ Trois casquettes par élu : un ressenti de complexité du mandat et de manque de temps.
- ▶ Des relais insuffisants pour répartir les champs de compétences (économique, social, SSCT environnement)
  - Commissions, représentants de proximité : existence et moyens à négocier, rarement mis en place
  - La formation est insuffisamment utilisée (1/3 des élus n'a pas été formé selon le 4<sup>e</sup> baromètre Syndex-Ifop)
- ▶ Manque de temps :
  - Des heures de délégation dans l'ensemble jugées insuffisantes avec "plus de sujets traités en moins de temps".
  - Des réunions trop chargées où les sujets ne sont pas traités à fond.

## ... D'OÙ UN BESOIN RENFORCÉ D'EXPERTISES EN INTERNES ET DE RECOURS EXTERNES

- ▶ Des besoins d'accumulation de connaissance exacerbés par la concentration des mandats d'autant plus que les prérogatives des CSE ont été étendues (loi climat, loi santé)
  - La loi climat renforce les prérogatives du CSE sur l'environnement, thème peu cité comme un sujet prioritaire pour les élus.
  - Enquête IFOP : 84% des représentants du personnel disent d'ailleurs se sentir mal informés quant à leur nouvelle prérogative environnementale
- ▶ Et un besoin de formation accrue

- Utilité d'experts à vos côtés pour vous appuyer via des accompagnements notamment lors de vos consultations ou encore pour vous outiller en vue de vos négociations.
- Syndex sera aussi présent dans le cadre du nouveau cycle électoral des CSE pour vous accompagner dans le diagnostic sur le fonctionnement de votre instance et comment l'améliorer.

# ÉTAT DES LIEUX ET PRINCIPAUX ENJEUX 2022-23

## Les inconvénients du CSE selon les RP : manque de poids d'une instance devenue plus exigeante

(en %, total des citations)

	Décembre 2022	En 2018
Un affaiblissement du poids des RP face à la direction dans la nouvelle structure	37%	41%
Un accroissement de l'investissement temps nécessaire pour les élus	36%	35%
Un ordre du jour des réunions trop chargé où les sujets ne sont pas traités à fond	33%	NP*
Un manque d'attractivité de la fonction d'élus du fait de la fusion des sujets (économiques, conditions de travail et réclamations individuelles)	31%	31%
Une moins bonne prise en compte des réclamations individuelles et collectives, prérogatives des DP avant le CSE	27%	NP*
Une diminution des moyens alloués aux représentants du personnel	23%	41%
La réduction de moyens alloués aux suppléants	23%	NP*
Une moins bonne prise en compte des enjeux de santé au travail	22%	33%
Un déficit d'expertise des représentants du personnel	21%	22%
Une perte de proximité des élus par rapport aux salariés	19%	28%
Une diminution du temps disponible pour accompagner les salariés et répondre à leurs questions	19%	39%
Autres	4%	2%
Aucune inquiétude	1%	2%

\* Question non posée en 2018

BAROMÈTRE SYNDEX-IFOP 2023

## Une attente forte des RP pour le prochain quinquennat : renforcer le rôle du CSE (en %, total des citations)

**83 %**  
Des avis au poids renforcé (par exemple l'avis conforme)

**63 %**  
Des réunions de CSE recentrées

**63 %**  
Un agenda social articulant consultations et négociations

**63 %**  
Un accès renforcé à l'information et à l'expertise

**63 %**  
Du temps et des moyens supplémentaires

**57 %**  
Un dialogue social au plus près du terrain

**55 %**  
Une cogestion à la française

**32 %**  
Le développement du dialogue social sur l'environnement

# DES ÉVOLUTIONS À INTÉGRER DANS LA NÉGOCIATION

## LOI SANTÉ AU TRAVAIL

*Formation, rôle renforcé du CSE sur le DUERP et le Papripact*



## LOI CLIMAT ET RÉSILIENCE

*Élargissement du champ de compétence du CSE + GEPP + BDESE*



- ▶ Le télétravail, qui s'est répandu avec la pandémie et qui modifie les relations entre le CSE et les salariés / les conditions d'accès aux salariés

**De nouveaux rôles  
mais pas de temps  
supplémentaire  
pour les élus de  
CSE !**

The background of the slide is a solid light pink color. Scattered across the surface are several pushpins. Three of them have blue, banner-shaped heads, and one has an orange, rectangular head. The pushpins are positioned at various angles, with some heads pointing towards the top right and others towards the bottom left. The central text is contained within a white rectangular box.

**#3**

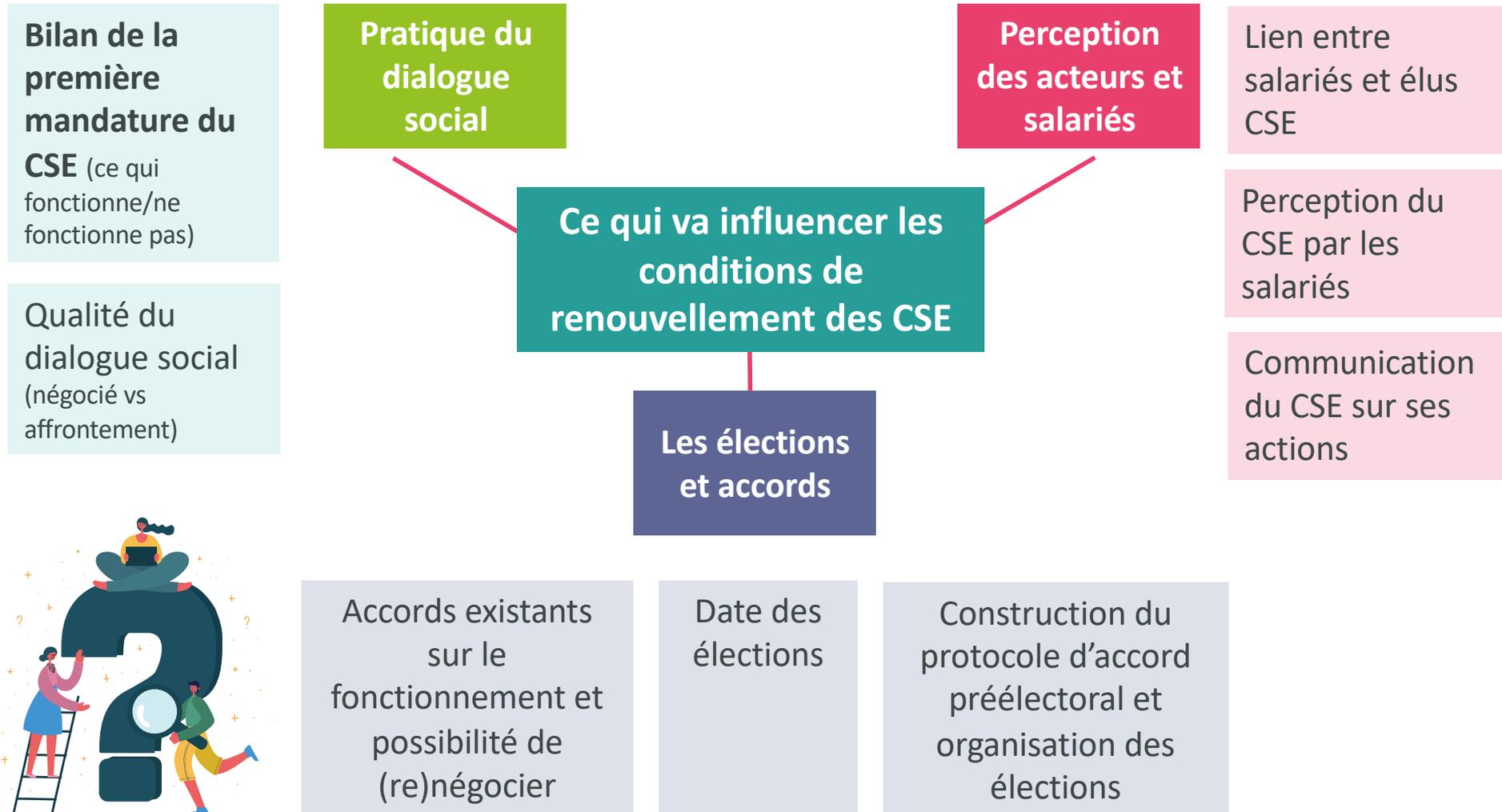
**UN PEU DE MÉTHODE : AVANT  
DE NÉGOCIER, FAIRE LE BILAN**



**Afin d'améliorer le fonctionnement du CSE,  
un premier temps est à consacrer au bilan de la  
mandature.**

**Cette étape servira de base dans la négociation du  
PAP et de potentiels accord de périmètre ou  
fonctionnement/dialogue social.**

# LE CONTEXTE DU RENOUVELLEMENT DANS VOTRE ENTREPRISE : COLLECTER DES RETOURS



## COMPARER AUX RETOURS D'EXPÉRIENCE D'AUTRES CSE

- ▶ Échangez au sein de votre organisation syndicale avec des élus d'autres CSE
- ▶ Sollicitez votre expert et / ou votre avocat
  - Accès au terrain / revue d'accords
- ▶ Consultez les enquêtes et études évaluant les ordonnances et la mise en place des CSE
  - Le Baromètre annuel Syndex-Ifop (5 éditions)
  - Rapport de l'Ires à France Stratégie : *Quel dialogue social dans l'entreprise après les ordonnances de 2017 ?*



# QUELLES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DU CSE ? (1/2)

## 1<sup>re</sup> étape : s'interroger sur les modalités de mise en place du CSE



Existe-t-il un accord collectif sur le fonctionnement ?

Non

Des modalités de fonctionnement ont-elles été définies dans d'autres accords ?

*Cf. page suivante*

Oui

L'accord est-il à durée déterminée ou indéterminée ? Si à durée déterminée, est-ce la même durée que celle du mandat ?

Est-il conforme aux attendus ?  
Est-il à améliorer ? À dénoncer ?

Y a-t-il eu une commission de suivi ou un bilan de l'accord après les premiers mois de fonctionnement ? Si oui, quels résultats ?

## QUELLES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DU CSE ? (2/2)

### 1<sup>re</sup> étape : s'interroger sur les modalités de mise en place du CSE



Des modalités de fonctionnement ont-elles été définies dans d'autres accords ?

Oui

**Dans des accords  
« thématiques »/de dialogue social**

Par exemple, des accords sur les consultations, sur les réunions des CSE, ...

**Dans le(s) règlement(s) intérieur(s)**

Attention, le RI n'a pas la même valeur juridique qu'un accord ! Toutes modalités prévues dans un RI relèvent d'un engagement unilatéral de l'employeur.



**Il est important de vérifier la cohérence entre ce qui est prévu dans vos accords et le règlement intérieur.**

# IDENTIFIER LES BONNES PRATIQUES, LES PRATIQUES À AMÉLIORER ET LES POINTS DE TENSION

2<sup>e</sup> étape, pour chaque thème de fonctionnement du CSE

Est-ce que cela fonctionne ou non ?

Quel sont les sujets sur lesquels le CSE est en tension/difficulté ?

Est-ce à négocier ou à renégocier ?

Périmètre

Expertise

Informations

Délais

Consultations

SSCT

Commissions

Représentants de proximité

Questions individuelles

Nombre d'élus

Heures de délégation

Moyens du CSE

CSE central

Établissements

Réunions





**#4**

**UNE NÉGOCIATION ADAPTÉE  
POUR CHAQUE CSE**

# QU'EST-CE QUI PEUT ÊTRE PRÉVU PAR ACCORD ?

*Nb de sièges, heures de délégation, durée des mandats, nombre de mandats successifs...*



**Protocole pré-électoral**

*CSE central, CSE établissement, représentants de proximité  
Commission SSCT et autres commissions*



**Accord « Périmètre »**

**À négocier  
obligatoirement  
en amont**



*Les informations  
à remettre au CSE, modalités de  
consultation, périodicité*



**BDESE**

*Calendrier social, délais et contenu des  
consultations récurrentes et  
ponctuelles, nb de réunions, expertises,  
niveaux consultés  
visioconférence, PV, etc.*



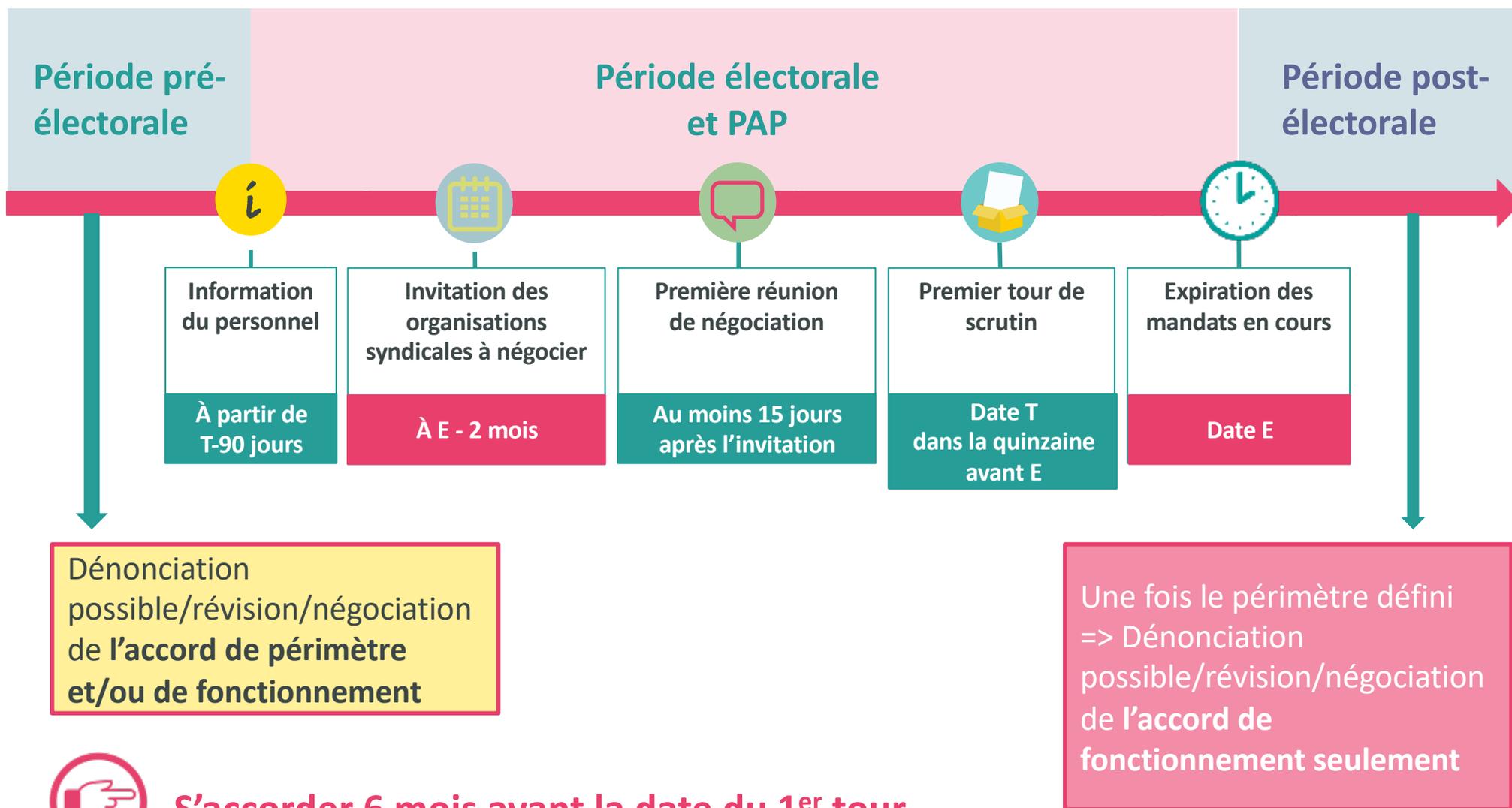
**Accords possibles sur le  
fonctionnement et les  
attributions, y compris  
ponctuellement**

**Accords  
possibles  
À négocier après  
l'entrée en  
fonction du CSE  
>> mais possible  
avant, par  
exemple avec  
l'accord  
« périmètre »**



**Règlement intérieur**

# CHOISIR LE BON MOMENT POUR DEMANDER À (RE)NÉGOCIER LES ACCORD PÉRIMÈTRE-FONCTIONNEMENT...



S'accorder 6 mois avant la date du 1<sup>er</sup> tour



## UNE NÉGOCIATION À ADAPTER AU CAS PAR CAS

**Parce que chaque CSE aura un bilan et des besoins / revendications différents.**

- ▶ Quelques points d'attention que nous vous conseillons :
  - Les niveaux de représentation dans l'entreprise (établissements, représentants de proximités), etc.
  - Les moyens du CSE ;
  - Veiller à ce que la consultation puisse avoir du sens ;
  - Préserver le sens et l'action SSCT ;
  - Des nouvelles lois à intégrer dans la négociation : la loi climat (prérogative renforcée sur l'environnement) et la loi santé (notamment consultation sur le DUERP).



**#5**

**SYNDEX VOUS ACCOMPAGNE**

# NOS PROPOSITIONS D'ACCOMPAGNEMENT À LA CARTE

## OFFRE CSE #1 Diagnostic

Moyens, réunions, consultations, etc. : faites le bilan de votre instance et obtenez des points de repère en vue de la négociation.

*Accompagnement par Syndex et son avocat partenaire dans votre région.*

## OFFRE CSE #2 Préparation de la négociation

Points forts à consolider, faiblesses à corriger : avant de négocier, fixez votre stratégie en fonction de vos priorités !

*Accompagnement par Syndex et son avocat partenaire dans votre région.*

## OFFRE CSE #3 Accompagnement à la négociation

Protocole d'accord préélectoral, accord de fonctionnement : tout au long du processus, analysez les propositions de la direction, défendez vos revendications et sécurisez votre accord.

*Accompagnement par Syndex et son avocat partenaire dans votre région.*

## OFFRE CSE #4 Remise à niveau

1 jour de formation pour remettre à niveau vos connaissances sur le CSE.

**Une solution  
d'accompagnement  
polyvalente et  
modulable, en fonction  
de vos besoins**



**Offre commune  
Syndex/Avocat : possibilité  
d'intervention avec un  
avocat partenaire**



Suivez-nous sur  
les réseaux sociaux

syndex.fr //  // 

#### **Syndex AQUITAINE**

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59 - [contact-aqu@syndex.fr](mailto:contact-aqu@syndex.fr)

#### **Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN**

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24 - [contact-auv@syndex.fr](mailto:contact-auv@syndex.fr)

#### **Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ**

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80  
[contact-bfc@syndex.fr](mailto:contact-bfc@syndex.fr)

#### **Syndex BRETAGNE**

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87  
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93  
[contact-bzh@syndex.fr](mailto:contact-bzh@syndex.fr)

#### **Syndex CENTRE VAL DE LOIRE**

Orléans - Tél. : 1 44 79 13 00 – [contact-centre@syndex.fr](mailto:contact-centre@syndex.fr)

#### **Syndex GRAND EST**

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61  
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10  
[contact-grandest@syndex.fr](mailto:contact-grandest@syndex.fr)

#### **Syndex HAUTS-DE-FRANCE**

Lille - Tél. : 03 20 34 01 01 – [contact-hdf@syndex.fr](mailto:contact-hdf@syndex.fr)

#### **Syndex ÎLE-DE-FRANCE**

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00 - [contact-idf@syndex.fr](mailto:contact-idf@syndex.fr)

#### **Syndex NORMANDIE**

Hérouville-Saint-Clair - Tél. : 02 14 99 50 50 - [contact-normandie@syndex.fr](mailto:contact-normandie@syndex.fr)

#### **Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE**

Montpellier - Tél. : 04 67 10 49 90 - [contact-lr@syndex.fr](mailto:contact-lr@syndex.fr)

#### **Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES**

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20 - [contact-mp@syndex.fr](mailto:contact-mp@syndex.fr)

#### **Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE – POITOU-CHARENTES**

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70  
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40  
[contact-pdl@syndex.fr](mailto:contact-pdl@syndex.fr)

#### **Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR**

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53 - [contact-paca@syndex.fr](mailto:contact-paca@syndex.fr)

#### **Syndex RHÔNE-ALPES**

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90 - [contact-ra@syndex.fr](mailto:contact-ra@syndex.fr)

#### **SSCT**

Tél. : 01 44 79 15 20  
[contact-ssct@syndex.fr](mailto:contact-ssct@syndex.fr)