



POLITIQUE SOCIALE DE VOTRE ENTREPRISE : MODE D'EMPLOI POUR ANALYSER ET AGIR

WEBINAIRE

3 AVRIL 2023

PLAN GÉNÉRAL

La méthode : mobiliser vos droits pour comprendre et agir

- Droit à l'information et à la consultation
- Droit à l'expertise
- Droit à la négociation
- Combiner ces droits

Illustration par trois problématiques

- Croissance, mais nombreux départs non souhaités et difficultés à recruter
- Décroissance ou mutation forte des technologies et des métiers
- Prise en compte insuffisante des parcours professionnels des seniors



#1

**LA MÉTHODE : MOBILISER
VOS DROITS POUR AGIR**

LE CSE DOIT ÊTRE INFORMÉ ET CONSULTÉ SUR LA POLITIQUE SOCIALE

DES INFORMATIONS OBLIGATOIREMENT DUES PAR L'EMPLOYEUR AU CSE



Des informations versées annuellement dans la BDESE

Réalisées et prévisionnelles

Des informations trimestrielles
pour les entreprises de plus de 300 salariés

Des informations spécifiques à chaque consultation

Art. L2312-18 et R2312-10 du Code du Travail

Art. L2312-60 du Code du Travail

Art. L2312-8 du Code du Travail

DES CONSULTATIONS OÙ FORMULER UN AVIS MOTIVÉ ET DES PROPOSITIONS



Consultation annuelle sur la Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Consultation annuelle sur les orientations stratégiques
et leur conséquences sur les emplois, les compétences, les parcours, la formation

Consultation sur tout projet ayant un impact sur l'emploi et les conditions de travail

Art. L2312-26 et L2312-27 du Code du Travail

Art. L2312-24 du Code du Travail

Art. L2312-8 du Code du Travail

L'INFORMATION SOCIALE DANS LA BDESE

> THÉORIE, RÉALITÉ ET POINTS DE VIGILANCE

► La BDESE doit notamment comporter des informations sur...

- **L'investissement social :**
 - les effectifs
 - la formation
 - les conditions de travail
- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
- **Les rémunérations**

Détail de la BDESE :
- Moins de 300 salariés: art. R2312-8 du Code du Travail
- 300 salariés et plus: art. R2312-9 du Code du Travail



L'avis de Syndex

En pratique, des situations très variées et pas toujours à la hauteur des enjeux, d'où des points de vigilance

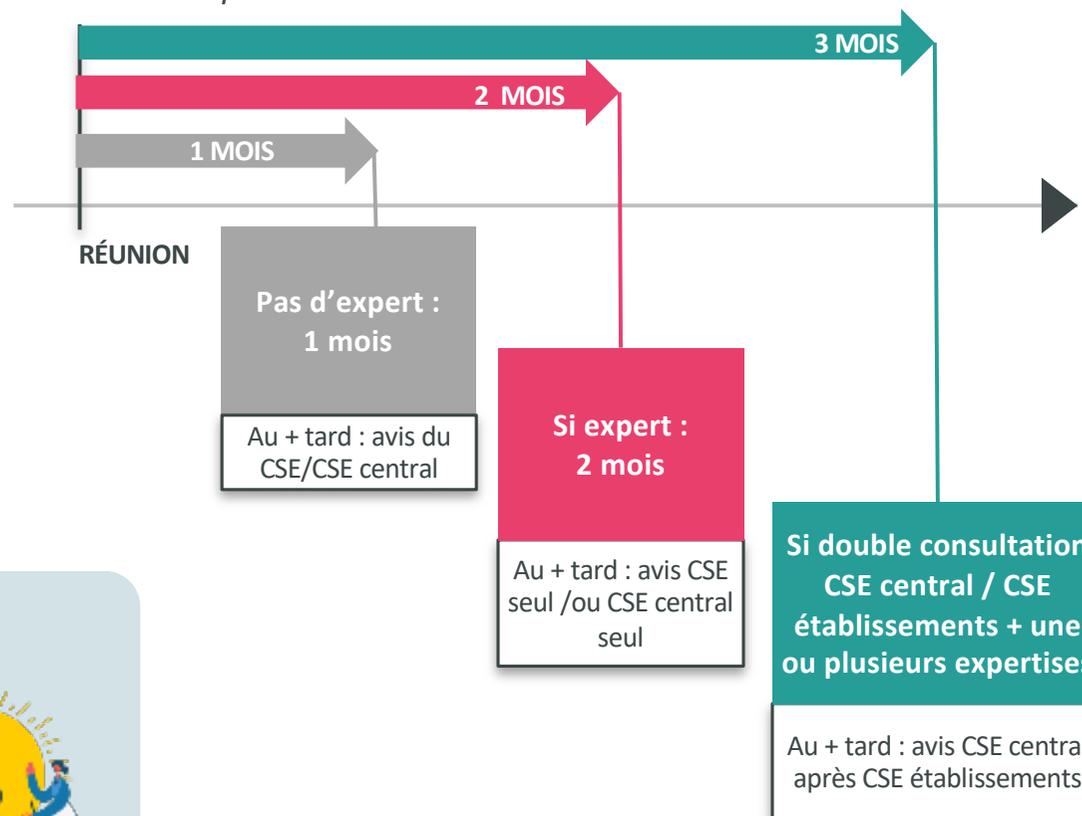
- Le contenu de la BDESE est aménageable par accord
- La qualité, la fiabilité et la quantité de données est très variable d'une entreprise à l'autre
- Les données prévisionnelles sont souvent insuffisamment renseignées
- L'accès à la BDESE peut être très imparfait

LA CONSULTATION ET L'ÉLABORATION DE L'AVIS DU CSE

Principes

- ▶ La consultation du CSE est préalable à la décision de l'employeur
- ▶ Le CSE dispose d'un délai suffisant
- ▶ Le CSE dispose d'informations précises et écrites
- ▶ **Le CSE formule des avis et des vœux**

Durée du processus de consultation



BON À SAVOIR !

Le CSE peut, s'il estime ne pas disposer d'informations suffisantes, saisir le président du tribunal judiciaire en référé, pour qu'il ordonne à l'employeur la communication des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de 8 jours.



LE CSE PEUT MANDATER DES EXPERTISES

► Expertises légales les plus fréquentes en lien avec la **politique sociale et les conditions de travail**

- Pour la consultation annuelle du CSE sur la **politique sociale, les conditions de travail et l'emploi**
- Pour la consultation annuelle du CSE sur les **orientations stratégiques et leur conséquences**
- Pour la consultation sur la mise en œuvre de **projets importants**
- Sur l'existence de **risques graves** détectés par le CSE

L'entreprise a l'obligation de les prendre en charge financièrement (en totalité ou à 80% selon les cas)



Art. L2315-78 et suiv.
du Code du Travail



POURQUOI FAIRE APPEL À UN EXPERT ?

- Pour sa **compétence technique** qui vous éclairera dans la compréhension des sujets et des enjeux
- Pour son **regard extérieur** qui peut confronter les pratiques de votre employeur à celles des autres entreprises
- Pour son **accès à l'information** plus complet que celui du CSE (accès aux données source notamment)
- Pour l'**aide** qu'il apporte pour formuler des contre-propositions

LA NÉGOCIATION D'ACCORDS COLLECTIFS POUR PESER SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Le code du travail prévoit des négociations obligatoires et récurrentes

- ▶ Tous les ans :
 - **Rémunérations, temps de travail et partage de la valeur ajoutée**
 - **Qualité de vie et des conditions de travail et égalité professionnelle**
- ▶ Tous les 3 ans (si plus de 300 salariés) :
 - **Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)**
- ▶ Plus ponctuellement sur de nombreux sujets spécifiques, à l'initiative de l'employeur... ou des représentants des salariés !



COORDONNER L'ACTION DU CSE ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES

La négociation d'accord collectif majoritaire est une **prérogative des organisations syndicales (OS)**.

Le CSE peut se coordonner avec les OS pour préparer la négociation à partir des informations et des expertises dont il dispose.

Il est utile de négocier, avant d'entrer dans le vif du sujet, un **accord de méthode** donnant **du temps et des moyens** aux négociateurs pour aboutir au meilleur accord possible.



POINT DE VIGILANCE

> DES NÉGOCIATIONS COMPLEXIFIÉES DEPUIS LA LOI TRAVAIL

Le code du travail est réaménagé depuis les ordonnances de 2017

1. **Ordre public** : fixe des règles impératives – souvent minimum garanti – et surtout non dérogeables

2. **Négociation collective** : adapte les règles du Code du travail aux spécificités et aux besoins des branches ou des entreprises

3. **Dispositions supplétives (fixées par la loi ou spécifiées dans le contrat de travail)** : ce qui s'appliquera à défaut si pas d'accord d'entreprise ou de branche

La négociation collective peut intervenir sur certains thèmes

En l'absence d'accord collectif, application de dispositions prévues par la loi



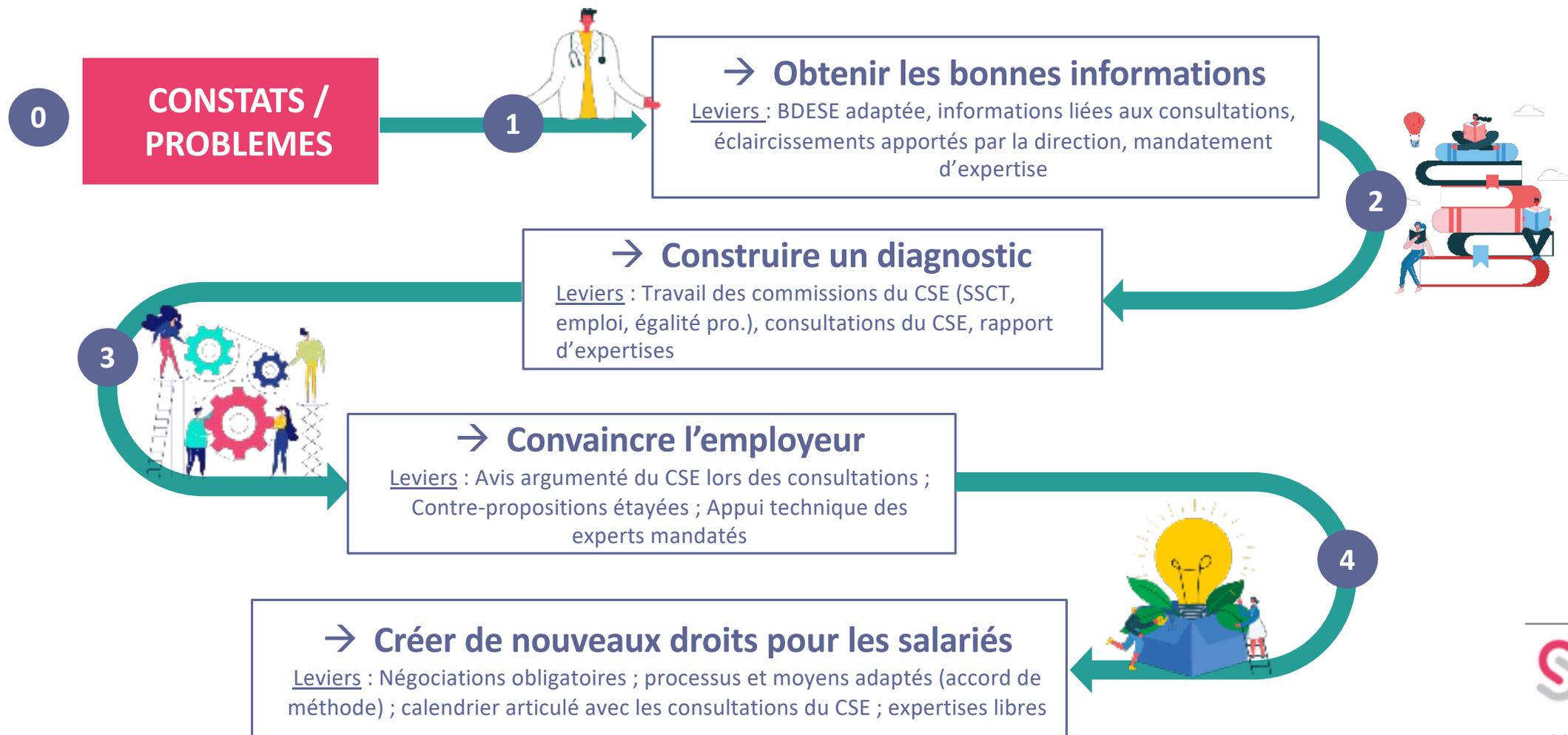
En résumé , on retrouve désormais :
Ce qui est obligatoire,
ce qu'on peut négocier,
ce qui s'appliquera si on ne parvient pas à un accord

POUR NÉGOCIER UN BON ACCORD

- ▶ Commencer par **se former** sur le sujet négocié s'il est technique ou complexe, puis **se faire accompagner** (experts, juristes...)
- ▶ Etablir avec l'employeur, avec l'aide de votre expert, un **diagnostic partagé des enjeux sur le sujet** dans l'entreprise
- ▶ Donner à l'accord des **objectifs clairs**, à reprendre dans le préambule de l'accord
- ▶ Obtenir dans l'accord des **engagements précis, chiffrés et mesurables** de la part de l'employeur sur les sujets importants
- ▶ Prévoir dans l'accord des **outils, des moyens et des process** pour s'assurer que les engagements seront tenus
- ▶ Mettre en place une **commission de suivi** pour garantir la bonne mise en œuvre de l'accord



AU FINAL, PESER SUR LA POLITIQUE SOCIALE, C'EST UN PROCESSUS QUI COMBINE PLUSIEURS LEVIERS D'ACTION





#2
**ET SI ON METTAIT
EN PRATIQUE ?**

ON VA SE CONCENTRER SUR TROIS GRANDES THÉMATIQUES PARMI D'AUTRES...



... QU'ON VA ILLUSTRER SUR DES ENTREPRISES EN CONTEXTES TRÈS DIFFÉRENTS

CONTEXTE 1

Entreprise en croissance, mais subissant de nombreux départs non souhaités de salariés et rencontrant des difficultés à recruter

CONTEXTE 2

Entreprise en décroissance ou subissant une mutation forte de ses technologies et de ses métiers

CONTEXTE 3

Entreprise ne prenant pas suffisamment en considération les parcours des seniors

CAS 1 > CROISSANCE, FORT TURNOVER ET DIFFICULTÉS À RECRUTER

Le CSE pense que les difficultés sont notamment dues à de mauvaises conditions de travail. Il souhaite affiner sa vision pour pouvoir faire des propositions et améliorer la situation.



CAS 1 > CROISSANCE, FORT TURNOVER ET DIFFICULTÉS À RECRUTER

Le CSE pense que les difficultés sont notamment dues à de mauvaises conditions de travail. Il souhaite objectiver la situation pour pouvoir faire des propositions d'améliorations.



DIAGNOSTIC SUR LA BASE DES BONNES INFORMATIONS

- Difficultés à recruter et à fidéliser
- Turn-over élevé et coûteux, pertes de compétences critiques
- Salaires en dessous du marché
- Mauvaises conditions de travail (surcharge de travail entraînant un épuisement professionnel, rapports sociaux dégradés, accidents, matériel inadapté...)
- Forts besoins (actuels et à venir) de l'entreprise en emplois et compétences

Leviers : BDESE, consultations + expertises sur politique sociale et sur orientations stratégiques, enquête SSCT et expertise si risque grave identifié

Le CSE formule des avis pour **CONVAINCRE** l'employeur d'infléchir sa politique.

Leviers : Commissions du CSE, appui technique des experts mandatés

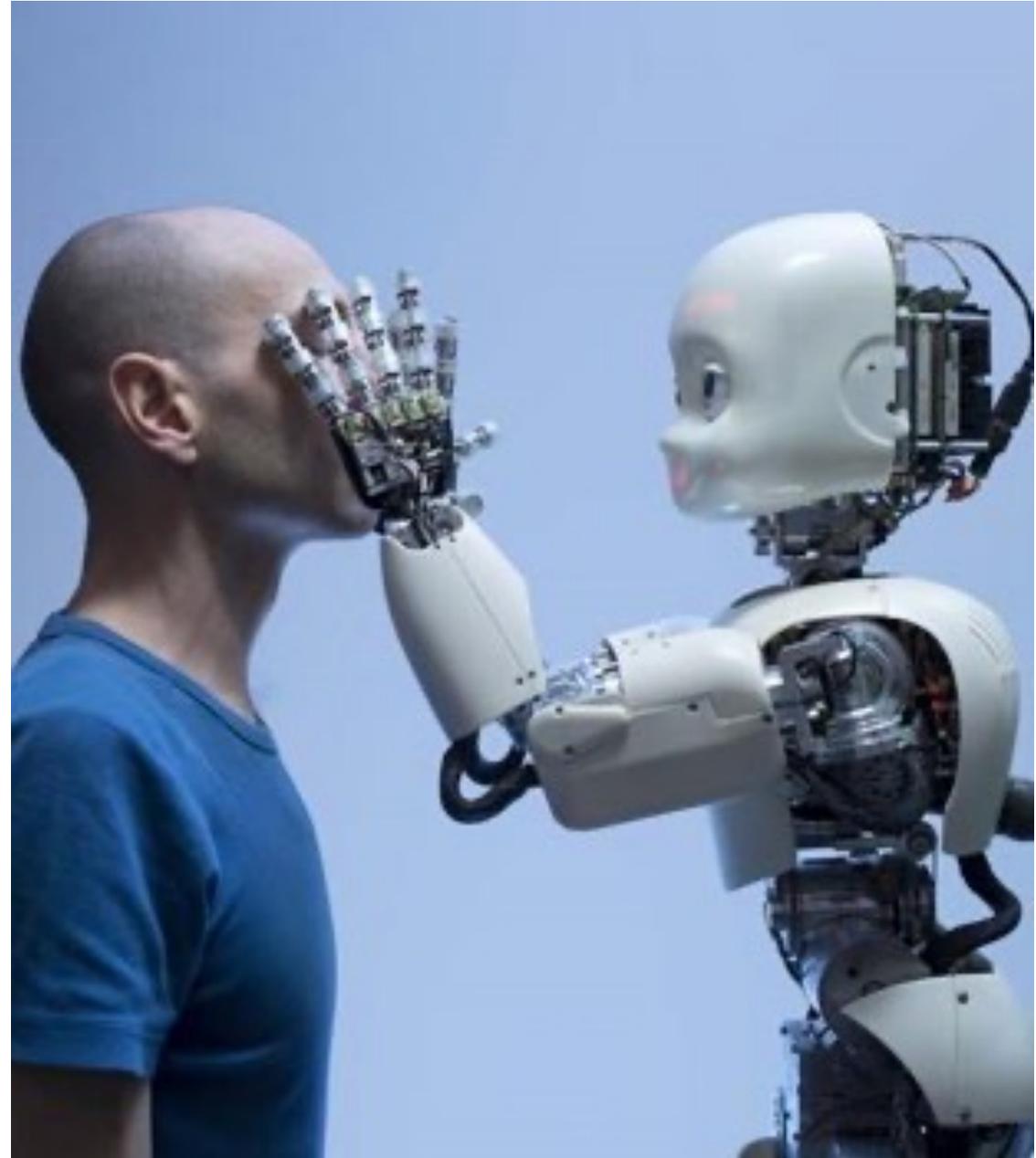
Les OS s'appuient sur les avis du CSE pour **NEGOCIER** de nouveaux dispositifs et droits pour les salariés :

- **Dans l'accord GEPP** : objectifs chiffrés d'embauches et moyens pour les recrutements, dispositifs d'intégration, formation des salariés...
- **Dans l'accord QVCT + Egalité pro** : accès au télétravail, régulation de la surcharge, démarche participative dans la conduite des changements, prévention des RPS, dispositifs facilitant le recrutement, l'intégration et le parcours des femmes
- **Dans l'accord Rémunération, temps de travail, partage de la VA** : obtention de rémunérations attractives, des temps de travail adaptés aux attentes (plages horaires, flexibilité souhaitée, temps partiel souhaité...)

Leviers : Négociations obligatoires prévues par le Code du Travail + appui possible d'experts et avocats

CAS 2 > DÉCROISSANCE OU MUTATION DES TECHNOLOGIES

Le CSE souhaite sécuriser les parcours professionnels des salariés dans un contexte d'incertitude sur l'avenir des emplois et des métiers.



CAS 2 > DÉCROISSANCE OU MUTATION DES TECHNOLOGIES

Le CSE souhaite sécuriser les parcours professionnels des salariés dans un contexte d'incertitude sur l'avenir des emplois et des métiers.



DIAGNOSTIC SUR LA BASE DES BONNES INFORMATIONS

- Décroissance à venir des activités traditionnelles
- Mutations des métiers liée à l'intelligence artificielle et à la transition climatique (par exemple)
- Cartographie des emplois menacés, état des lieux des compétences, de la pyramide des âges...
- Risques psychosociaux liés aux inquiétudes sur l'avenir

Leviers : BDESE, consultations + expertise sur politique sociale et sur orientations stratégiques, enquête SSCT et expertise si risque grave identifié

Le CSE formule des avis pour **CONVAINCRE** l'employeur d'anticiper et sécuriser l'emploi.

*Leviers :
Commissions du CSE,
appui technique des experts mandatés*

Les OS s'appuient sur les avis du CSE pour **NEGOCIER** de nouveaux dispositifs et droits :

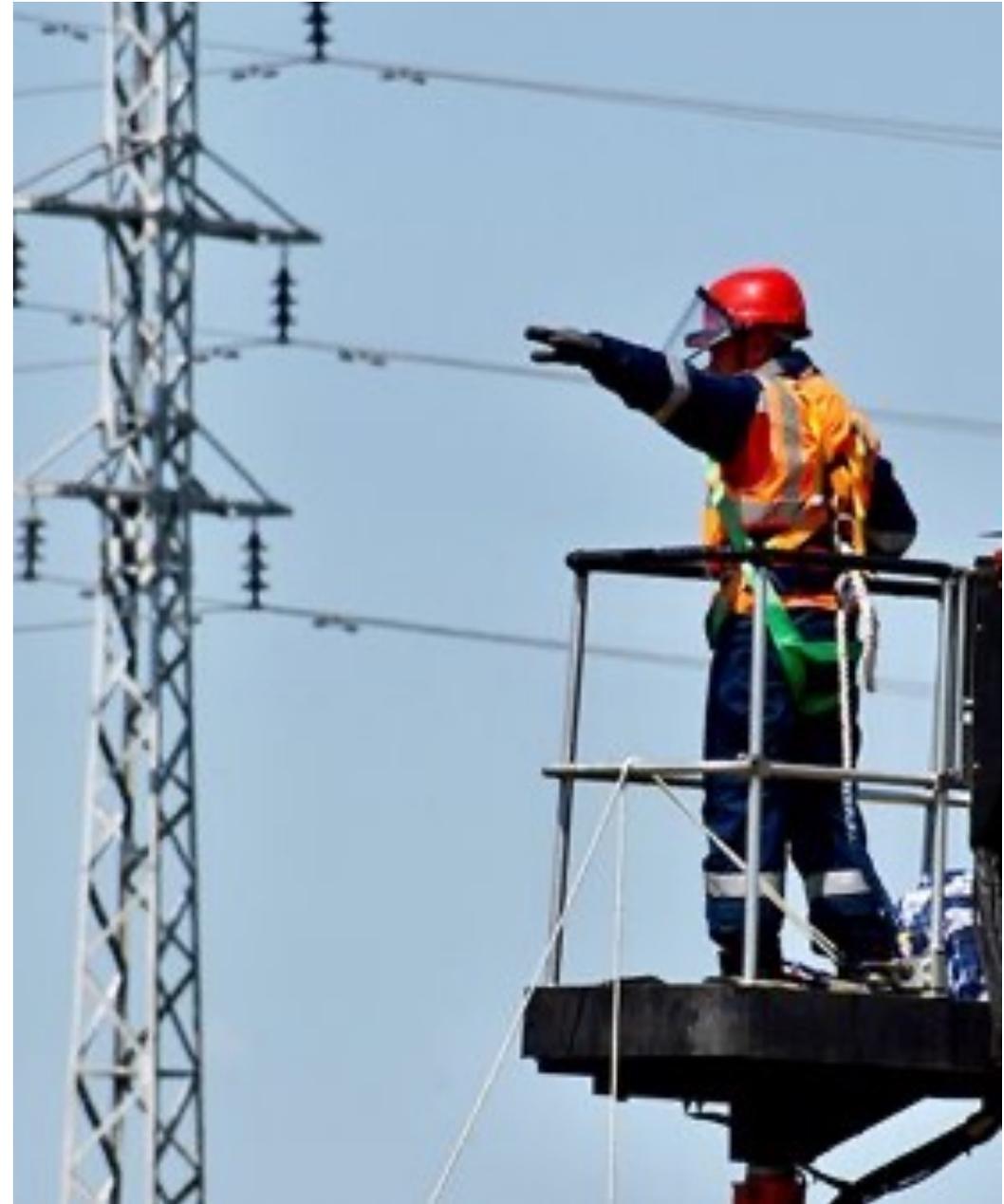
- **Dans l'accord GEPP** : effort de formation, accompagnement des mobilités, mesures pour les salariés des métiers en décroissance ou en mutation, reclassement externe des volontaires (mobilité volontaire sécurisée, TransCo...)...
- **Dans l'accord QVCT + Egalité pro** : prévention des RPS, accompagnement par les managers et les RH, préservation et adaptation des conditions de travail de ceux qui restent ou changent de métier
- **Dans l'accord Rémunération, temps de travail, partage de la VA** : reconnaissance des compétences acquises, temps de travail adapté aux nouveaux métiers...

Prudence sur les **accords de restructuration lourde** (APC, RCC, PSE...).

Leviers : Négociations obligatoires prévues par le Code du Travail + appui possible d'experts et avocats

CAS 3 > QUELS PARCOURS POUR LES SENIORS

Dans un contexte paradoxal où le gouvernement souhaite reculer l'âge de la retraite mais où les employeurs ne recrutent pas les seniors ou s'en désintéressent, le CSE souhaite que l'entreprise prenne mieux en considération cette population



CAS 3 > QUELS PARCOURS POUR LES SENIORS ?

Dans un contexte paradoxal où le gouvernement souhaite reculer l'âge de la retraite mais où les employeurs ne recrutent pas les seniors ou s'en désintéressent, le CSE souhaite que l'entreprise prenne mieux en considération cette population



DIAGNOSTIC SUR LA BASE DES BONNES INFORMATIONS

- Pyramide des âges et profil des seniors dans l'entreprise (métiers, parcours antérieurs, compétences, âge de départ probable...)
 - Analyse des motifs de départ par tranche d'âge
 - Pénibilité des emplois dans l'entreprise
 - Absentéisme selon les tranches d'âge
 - Besoins à venir de l'entreprise en emplois et compétences...
- Leviers : BDESE, consultations + expertises sur politique sociale et sur orientations stratégiques, enquête SSCT (pénibilité, RPS, TMS, souhaits de parcours...) + expertise si risque grave identifié*

Le CSE formule des avis pour **CONVAINCRE** l'employeur d'améliorer sa politique seniors.

Leviers : Commissions du CSE, appui technique des experts mandatés

Les OS s'appuient sur les avis du CSE pour **NEGOCIER** de nouveaux dispositifs et droits :

- **Dans l'accord GEPP** : parcours seniors reconnaissant leurs compétences (expertise, tutorat, formation, ...), leurs souhaits d'organisation (poste de jour, télétravail, temps partiel aidé...) ; parcours hors entreprise (retraite progressive, rachat de trimestres, congé de fin de carrière...) ; recrutement des seniors (objectifs quantitatifs, mobilisation de dispositifs légaux incitatifs...)
- **Dans l'accord QVCT + Egalité pro** : démarche de prévention pour réduire l'usure au travail pour tous les salariés (prévention primaire), dispositifs de valorisation de la transmission des compétences, mesures facilitant la qualité de vie au travail des seniors (ex: poste de jour, télétravail...)
- **Dans l'accord Rémunération** : reconnaissance salariale des seniors

Leviers : Négociations obligatoires prévues par le Code du Travail + appui possible d'experts et avocats

A close-up photograph of a silver and black microphone on a stand, positioned in the foreground. The background is a large, dimly lit hall with a blurred audience of people, suggesting a public event or conference. The text "À VOUS LA PAROLE !" is centered in white over the image.

À VOUS LA PAROLE !

CONSEILLER ET ACCOMPAGNER LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

CABINET D'EXPERTISE POUR LES CSE

- Un cabinet au service des représentants des salariés, depuis près de 50 ans
- 350 experts engagés à vos côtés
- Des profils d'experts adaptés à vos besoins (économistes, ergonomes, experts comptables, psychologues du travail...) qui interviennent pour tous les secteurs d'activité
- Une présence de proximité, avec des équipes partout en France, y compris en Outre-mer
- Une société démocratique, organisée en Scop, où toutes les décisions sont prises par les salariés
- 2 100 interventions par an.





CONTACTS

Carole TAUDIERE

c.taudiere@syndex.fr

07 60 69 02 51

Kristell LUCAS

k.lucas@syndex.fr

06 80 90 17 53

Samuel PASQUIER

s.pasquier@syndex.fr

06 99 63 05 54



**CONSEILLER
ET ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DES SALARIÉS**

CABINET D'EXPERTISE
POUR LES CSE

**Suivez-nous sur
les réseaux sociaux**

syndex.fr //  // 