



RENOUVELLEMENT DES CSE: QUELLE STRATÉGIE SYNDICALE ?

COMMENT PROFITER DES RENOUVELLEMENTS DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE) POUR **REVENDIQUER UN BILAN PARITAIRE** DU FONCTIONNEMENT DU PREMIER CYCLE DE CSE, **PUIS (RE)NÉGOCIER** AFIN DE FAIRE DU CSE UN OUTIL FAVORISANT DAVANTAGE UN **DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ ?**
CE MODE D'EMPLOI VOUS ACCOMPAGNE !



LES CONSTATS CFDT

Lors du premier cycle des CSE :

- moins de 20% des CSE ont été mis en place par accord ;
- moins de 5% des entreprises ont négocié la mise en place de représentants de proximité ;
- 25% des entreprises de plus de 300 salariés n'ont même pas mis en place une commission Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), alors qu'il s'agit d'une obligation légale.

Ces quelques chiffres illustrent que, ce qui devait être le grand chantier de rénovation du dialogue social en France, se heurte à la vision étriquée des employeurs auxquels la loi a donné les moyens de décider seuls. La CFDT constate un appauvrissement du dialogue social, dans tous les sens du terme :

APPRÉHENDER
LE RENOUVELLEMENT
DES CSE NÉCESSITE,
DANS UN PREMIER
TEMPS, DE RÉALISER
UN BILAN DU 1^{er} CYCLE
DE FONCTIONNEMENT
DU CSE.

9 THÉMATIQUES
POUR ÉLABORER
LE BILAN
DE FONCTIONNEMENT
DU CSE.

- un appauvrissement matériel, par la réduction drastique des moyens humains pour représenter ses collègues;
 - un appauvrissement de la prise en compte des réalités concrètes du travail;
 - un appauvrissement du dialogue par une surcharge des ordres du jour.
- Appréhender le renouvellement des CSE nécessite, dans un premier temps, de réaliser un bilan du 1^{er} cycle de fonctionnement du CSE, puis, à partir de cette évaluation, d'identifier les points de vigilance et les leviers d'action. L'idée étant de (re)définir une stratégie syndicale en vue de dégager des propositions CFDT.



RÉALISER UN BILAN DU PREMIER CYCLE DE FONCTIONNEMENT DU CSE

Qui peut faire un bilan du CSE ?

La direction de l'entreprise ainsi que le CSE lui-même, peuvent prendre l'initiative de formaliser leur propre bilan des années de fonctionnement du CSE lors du 1^{er} cycle. Chacun des acteurs a la possibilité de demander l'inscription du sujet à l'ordre du jour d'une réunion du CSE pour en débattre puis, utiliser ce bilan dans le cadre de la négociation du renouvellement du CSE.

Au niveau de la CFDT, il sera pertinent d'échanger avec les autres organisations syndicales de l'entreprise et de proposer que la réalisation du bilan soit établie dans le cadre d'une démarche commune, concertée et basée sur une volonté mutuelle d'amélioration du dialogue social. Lorsque cela est possible, une évaluation paritaire (CSE et direction) est à privilégier. À défaut, la CFDT au sein de l'entreprise peut toujours engager unilatéralement une démarche de bilan sans qu'aucune des parties ne puisse s'y opposer.

Quel contenu ?

- ▼ Une fiche ARC : « *Quels points de vigilance et leviers d'action dans le cadre des renouvellements de CSE ?* » <https://bit.ly/387UDvV>
- ▼ Un « *Outil de diagnostic du premier cycle de fonctionnement du CSE* » <https://bit.ly/3lziWpC>

Comment rendre compte quantitativement et qualitativement de la relation entre l'entreprise et le CSE mais également de la relation entre membres du CSE ou entre CSE et salariés ?

Sans être exhaustif, afin de structurer le travail, 9 thématiques peuvent être identifiées pour élaborer le bilan du fonctionnement du CSE.

1 | Les indicateurs quantitatifs du dialogue social dans l'entreprise

Il s'agira ici de s'intéresser à des indicateurs tels que le nombre de réunions tenues par le CSE, leur fréquence et leur durée moyenne, le nombre de points mis à l'ordre du jour non-traités ou reportés d'une séance à l'autre, de consultations réalisées et d'avis émis par le CSE. Le nombre de thèmes ou de sujets traités par le CSE peuvent également être des indicateurs opportuns.

2 | Les moyens du CSE et son organisation

Ici, il s'agira par exemple, de s'intéresser :

- au temps de délégation des membres du CSE,
- aux pratiques de report ou de dons d'heures de délégation,
- au nombre de suppléants ayant participé à des réunions ou aux travaux du CSE,
- à la manière dont le CSE a organisé son action et, notamment, spécialisé (ou non) certains de ses membres sur des sujets précis,
- au fonctionnement des commissions (quand elles existent), notamment celui de la commission SSCT,
- aux formations suivies par les membres du CSE,
- à l'utilisation du budget de fonctionnement.

À ce stade, analyser la correspondance entre les moyens disponibles, la manière dont ils ont été utilisés et les travaux et productions du CSE peut être opportun.

3 | Les engagements de l'entreprise vis-à-vis du CSE

- Quelle alimentation de la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ?
- Quelles informations fournies en complément lors des consultations ?
- Quel processus de consultation (délais, sujets, qualité des débats et des avis formulés, prise en compte par l'entreprise) ?
- La pertinence du calendrier des consultations récurrentes peut-elle être questionnée ?

Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

La BDES s'enrichit d'une nouvelle rubrique obligatoire dédiée aux conséquences environnementales et devient la BDESE.

Les 10 rubriques obligatoires sont : investissements, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fonds propres et endettement, ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, activités sociales et culturelles, rémunération des financeurs, flux financiers à destination de l'entreprise, sous-traitance, transferts commerciaux et financiers entre entités du groupe, conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

C'est l'occasion de négocier ou renégocier le contenu de la BDESE, en prévoyant une clause de revoyure pour adapter les informations. Selon l'activité de l'entreprise (degré d'impact sur l'environnement), la BDESE pourra être enrichie des documents utiles.

Exemples d'indicateurs à mettre dans la BDESE : bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES), obligatoire pour les entreprises de plus de 500 salariés, les établissements publics de plus de 250 agents et les services de l'État, facultatif (mais précieux) pour les autres; déclaration de performance extra-financière (DPEF) ou reporting RSE, obligatoire dans entreprises de plus de 500 salariés; plan de prévention et gestion des déchets; plan d'économie des ressources (papier, eau, énergie...); plan de consommation de matières premières et d'utilisation de matériaux issus de l'économie circulaire.

- ▼ Affiche « Impacts de la loi climat et résilience sur le CSE et la négociation » <https://bit.ly/3lw1Mcm>
- ▼ Fiche ARC BDESE entreprises de moins de 300 salariés <https://bit.ly/39DWUzf>
- ▼ Fiche ARC BDESE entreprises d'au moins 300 salariés <https://bit.ly/39MtTBC>

4 | Analyse qualitative des consultations

- Quelles sont les thématiques les plus fréquemment traitées par le CSE et quelles sont celles sur lesquelles il n'a pas été amené à travailler ?
- Quel impact des avis du CSE (nature, suites données, information des salariés) ?
- Quelle valeur ajoutée du processus de consultation à la fois pour la direction et pour le CSE ?

5 | Initiatives du CSE

- Quel recours à l'expertise par le CSE ?
- Quel a été le programme de travail du CSE (dans le domaine SSCT par exemple) ?
- Quels travaux ont été produits ?
- Quels résultats obtenus ?
- Comment les salariés ont-ils été impliqués ou informés ?
- Y a-t-il eu transfert du reliquat du budget de fonctionnement du CSE vers le budget Activités sociales et culturelles (ASC) ?

6 | L'action en matière d'Activités sociales et culturelles (ASC)

- Quelle est la nature des ASC financées selon le type d'actions mises en œuvre ?
- Nombre de salariés bénéficiaires ?
- Quelle satisfaction des salariés ?
- Quelles évolutions envisageables ?
- Prend-on en compte les aspects « transition écologique » et impact carbone des activités ?

7 | Action du CSE et négociation collective

- Est-il en capacité de prendre des avis, des positions ou d'apporter son expertise sur les sujets concernés ?

8 | Relations entre le CSE et les salariés

- Comment s'opèrent les remontées des salariés auprès du CSE ?
- Comment le CSE transmet-il les informations et ses avis/prises de position aux salariés ?
- Quelles actions a-t-il mis en place en direction des salariés et de quels moyens dispose-t-il pour ce faire, notamment vis-à-vis des salariés isolés ou en télétravail ?

PRÉPARER
SA NÉGOCIATION
LORS
DU RENOUVELLEMENT
DES CSE

9 | Bilan global du travail entre l'entreprise et le CSE

À l'aide de l'ensemble des éléments précédents, il s'agira de tracer un bilan global de l'action du CSE, des moyens mobilisés et des résultats obtenus.

Ici, il sera préférable que l'évaluation soit croisée via des questions de type :

- Quel bilan tire l'employeur de sa relation avec le CSE ?
- Quel bilan le CSE dresse-t-il de sa relation avec l'entreprise ?
- Quelles sont les bonnes pratiques à préserver, et celles à améliorer ?
- Quels objectifs peuvent être définis pour le travail entre l'entreprise et le CSE ?
- Semble-t-il possible de dégager les critères et indicateurs d'un dialogue social de qualité ?



**STRATÉGIE SYNDICALE DE LA SECTION :
POUR QUOI FAIRE ? QUELLE MÉTHODE ? QUEL CONTENU ?**

▼ Voir grille d'appui à la stratégie syndicale lors du renouvellement des CSE <https://bit.ly/38GbeHx>

L'objectif est notamment d'agir pour corriger les dysfonctionnements repérés dans la première partie.

Cette stratégie vise à préparer sa négociation lors du renouvellement des CSE. Elle comprend également des aspects pratico-pratiques. Il peut, par exemple, être utile d'élaborer un tableau recensant l'ensemble des heures de délégation utilisées lors du 1^{er} cycle. L'objectif est ici d'éviter que le DRH présente un tableau recensant les heures de délégation consommées et faisant ressortir que X% d'heures n'ont pas été consommées, alors que l'équipe CFDT tente de mettre en avant une diminution des moyens au cours de ce cycle. Cela implique de déclarer systématiquement les heures de délégation consommées, de remplir les bons de délégation, de faire un suivi régulier de la consommation des heures de délégation et de leurs ventilations (heures de délégation mutualisées avec les suppléants pour qu'ils préparent la réunion plénière avec les titulaires du CSE, tournées de service, etc.). Ce tableau Excel mis en ligne sur l'ARC peut vous y aider (<https://bit.ly/3wKhfLO>), tout comme celui-ci qui vise plus spécifiquement à opérer un suivi des heures de délégation mutualisées (<https://bit.ly/3NvHxYs>). Au-delà d'être le bilan de la direction, le bilan doit aussi être celui du fonctionnement de la section. Sinon, il y en aura toujours pour considérer que des moyens... on en a encore trop!

(Re)négocier l'accord de dialogue social

À partir du bilan réalisé et de notre stratégie syndicale de section, la section sera mieux armée pour établir sa propre stratégie, son revendicatif et son plan de travail et ouvrir ainsi le débat sur le dialogue social souhaité. Sachant qu'un dialogue de qualité et efficace passe par la (re)négociation d'un accord de dialogue social et de mise en place du CSE, qui permet d'en aménager les règles.

LA SECTION SERA
MIEUX ARMÉE
POUR ÉTABLIR
SA PROPRE STRATÉGIE,
SON REVENDICATIF
ET SON PLAN
DE TRAVAIL À PARTIR
DU BILAN RÉALISÉ.

ADAPTER
LA STRUCTURATION
DE LA REPRÉSENTATION
(DU PERSONNEL
ET SYNDICALE) À LEURS
BESOINS ET RÉALITÉS
DE TERRAIN.

- Quel sens et quelles priorités l'entreprise entend-elle donner à son dialogue social ?
- Quels sont les périmètres, les moyens et le fonctionnement adéquats ?
- Quel recours possible à l'expérimentation dans les futurs protocoles d'accord préélectoraux (PAP) et accords CSE en vue de tester d'autres formes de dialogue ?
- Quelle valorisation des compétences et des expériences des représentants des salariés ?
- Quelles formations, pourquoi pas communes (<https://bit.ly/3MBLlaj>), des acteurs en présence ?

Cette opportunité permet aux équipes CFDT d'adapter la structuration de la représentation (du personnel et syndicale) à leurs besoins et réalités de terrain. Compte tenu des constats tirés du 1^{er} cycle des CSE, la CFDT a dégagé cinq sujets essentiels sur lesquels les directions d'entreprise auraient intérêt à négocier, sans préjuger de pistes d'accords sur d'autres sujets. Pour les 5 thématiques, nous proposons des axes possibles d'amélioration que les sections syndicales pourront choisir de porter ou pas selon le résultat du bilan du premier cycle et leur stratégie de négociation.

LA PROXIMITÉ ENTRE LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET LES SALARIÉS

- (Re)négocier la reconnaissance d'établissements distincts au plus près des salariés (Fiche Arc pour renégocier le nombre et le périmètre des établissements distincts: <https://bit.ly/386QGra>).
- (Re)négocier la mise en place d'une représentation du personnel au(x) niveau(x) les plus adaptés.
- (Re)négocier la mise en place, les moyens et prérogatives des représentants de proximité.
- (Re)négocier la possibilité pour les représentants des salariés de communiquer par courriel (boîtes mail professionnelles) auprès de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.
- (Re)négocier la mise en place d'un « local syndical numérique » afin de proposer régulièrement aux travailleurs des temps d'information syndicale ou, le cas échéant, des rendez-vous individuels en visioconférence ainsi qu'un espace numérique pour accéder aux informations syndicales. De plus, cette mesure constituerait pour les représentants des salariés un moyen numérique leur permettant de communiquer avec leurs collègues, y compris pour ceux qui travaillent à domicile, permettant ainsi de veiller à ce que l'organisation du travail hybride n'entrave pas leur capacité d'aller à la rencontre des travailleurs.

LES MOYENS NÉCESSAIRES AU BON FONCTIONNEMENT DU CSE

- (Re)négocier des moyens (heures de délégation et nombre de représentants) pour permettre aux élus du CSE de tenir leur mandat et d'assumer leurs prérogatives élargies (économiques, sociales et environnementales).
- (Re)négocier des moyens afin que la dimension environnementale devienne un vrai axe du dialogue social: formation et heures de délégation dédiées à disposition des membres du CSE.
- (Re)négocier la nécessaire montée en prérogatives et en compétences des élus suppléants.

RENFORCER LA
PRÉVENTION DANS LES
ENTREPRISES AU MOYEN
DU DOCUMENT
UNIQUE D'ÉVALUATION
DES RISQUES
PROFESSIONNELS
(DUERP).

- (Re)négocier pour décider des commissions à mettre en place ou à faire évoluer (notamment la commission SSCT) et de leurs articulations avec le CSE.
- (Re)négocier le traitement complet des réclamations individuelles et collectives (RIC).

LE RENFORCEMENT DES MISSIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)

Il convient donc de se poser la question sur la manière de traiter efficacement le sujet santé, sécurité et conditions de travail dans l'entreprise. Pour la CFDT, renforcer les missions du CSE en la matière passe notamment par la mise en place obligatoire d'une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dès 50 salariés.

Un dialogue social en adéquation avec les enjeux en matière de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)

La réforme de la santé au travail (émanation de l'ANI) met l'accent sur la prévention primaire. C'est un préalable passant par une acculturation à la prévention par l'entreprise ainsi que l'ensemble des acteurs de l'entreprise (employeur, salariés, représentants du personnel...). Il est indispensable de mettre en adéquation le dialogue social et l'appropriation au sein de l'entreprise. La CFDT porte un enrichissement mutuel du dialogue professionnel et du dialogue social. Les représentants de proximité sont des capteurs du travail, des métiers tels qu'ils sont exercés au niveau local. Lorsqu'ils sont mis en place, ils disposent de prérogatives et sont formés aux questions SSCT, ils favorisent cette articulation entre le dialogue professionnel et le dialogue social.

La prévention dans les entreprises est renforcée au moyen du Document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp). Ce document, obligatoire depuis 2002, liste les risques pour la santé des salariés. C'est une première, il devra intégrer les risques d'ordre organisationnel susceptibles d'affecter la santé des salariés, comme le préconise l'ANI santé au travail. Il devra également comporter la liste des actions développées par l'employeur pour prévenir ces risques. Dès le 31 mars 2022, ce Duerp fera l'objet d'une information-consultation des instances représentatives du personnel dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés (et d'une présentation dans les autres); il devra être intégré à une base de données numérique et être conservé pendant quarante ans par l'employeur. Les salariés y auront accès même après avoir quitté l'entreprise, ainsi que toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à le consulter.

Comment invite-t-on l'employeur à mettre en place volontairement une commission SSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés ?

Sur cette question, le lien avec l'évaluation des risques est une obligation. La CFDT revendique notamment un renforcement des missions en matière SSCT par la mise en place obligatoire d'une commission SSCT dès 50 salariés. L'objectif de la CFDT est de ne plus raisonner en termes de seuil (entreprise de plus ou moins de 300 salariés) pour la mise en place des commissions SSCT mais de risque (notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux).

**MISE EN PLACE
OBLIGATOIRE
D'UNE COMMISSION
SANTÉ, SÉCURITÉ
ET CONDITIONS
DE TRAVAIL (CSSCT)
DÈS 50 SALARIÉS.**

Si l'employeur refuse la mise en place d'une commission SSCT dans votre entreprise alors que les risques le justifient, la CFDT propose de systématiser l'envoi de l'avis issu de la consultation sur le Duerp à l'inspection du travail, dans le cadre d'une saisine, afin que celle-ci impose, dans les établissements de moins de 300 salariés, la mise en place d'une commission SSCT.

- ▼ Fiches ARC sur la santé au travail et les risques professionnels <https://bit.ly/3G6UiWT>
- ▼ Fiches ARC « Gagner les élections » <https://bit.ly/38Bf193>

LES PRÉROGATIVES ET ATTRIBUTIONS DU CSE

- (Re)négocier un agenda social pour décider d'une périodicité des négociations et des informations-consultations plus adaptée.
- (Re)négocier les thématiques de consultation afin qu'elles soient davantage en phase avec les préoccupations des salariés.
- (Re)négocier pour décider d'un contenu plus adapté à la BDESE.
- (Re)négocier des délais de consultation et de recours à l'expertise plus adaptés.

Le recours à l'expertise

Le recours à l'expertise fait partie, pour la CFDT, des moyens indispensables dont doivent disposer les représentants des travailleurs, pour un meilleur équilibre dans la négociation avec la partie employeur, et donc pour un dialogue social loyal et constructif dans l'entreprise. La CFDT revendique depuis des années de bénéficier d'un droit à l'expertise en continu pour alimenter tant les avis et propositions du CSE que les négociations. Le bilan du fonctionnement du CSE pendant le premier cycle pourra alimenter le revendicatif afin de négocier, dans le cadre de la renégociation de l'accord CSE, un déroulement de l'expertise (calendrier, délais, restitution du rapport, accès aux informations, etc.) adapté aux réalités de l'entreprise. La formation et l'accompagnement des équipes sont déterminants afin qu'elles soient en mesure de bénéficier de l'expertise pertinente dont elles ont besoin. Dans le cadre du partenariat, Syndex a prévu trois modules (<https://bit.ly/3PBxP8t>) sur ce sujet du renouvellement des CSE : « Faire un diagnostic du fonctionnement de votre CSE » - « Définir les priorités et préparer la négociation » - « Sécuriser la rédaction des accords, avec appui Experts - Avocats ».

**ATTRACTIVITÉ DES MANDATS ET SÉCURISATION DES PARCOURS
PROFESSIONNELS DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS
DANS L'ENTREPRISE**

Lors des (re)négociations d'accords CSE, il s'agira de systématiser l'intégration de la thématique de la valorisation et de la sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel (<https://bit.ly/3yWqHOe>). Le développement d'un dialogue économique, social et environnemental

de qualité nécessite des acteurs formés qui partagent un tant soit peu une même culture du dialogue social. À ce titre, la mobilisation de formations communes à l'ensemble des acteurs, à la mécanique des rapports humains, et pas seulement au cadre juridique, apparaît opportune (<https://bit.ly/3sRN83s>).

Négocier la sécurisation des parcours des représentants du personnel

Les élus et mandatés, dans le cadre de leurs responsabilités, rendent un service à la collectivité qu'est l'entreprise. Leur parcours professionnel doit être valorisé. Or, le défaut d'attractivité est encore aggravé par la non-reconnaissance des acteurs syndicaux en entreprise. En effet, la CFDT constate qu'aucun investissement des employeurs n'est réalisé pour sécuriser les parcours des représentants du personnel. Très peu d'accords d'entreprise (de mise en place du CSE, de dialogue social ou de droit syndical) intègrent un volet quant à la nécessaire évolution professionnelle des représentants désignés par les syndicats et des représentants élus du personnel. La gestion des parcours des élus et mandatés est le plus souvent « oubliée ». Lors des renégociations d'accords CSE, il est nécessaire de négocier des mesures supra-légales afin de valoriser et de sécuriser les parcours des représentants du personnel.

▼ Fiche ARC : « *Quelle reconnaissance des compétences acquises des représentants du personnel ?* » : <https://bit.ly/3PFqogS>

Se mobiliser pour les formations communes

Pour la CFDT, les formations communes s'articulent en complément de la formation des élus, de la formation syndicale. Les formations communes ont été mises en place par la Loi El Khomri du 8 août 2016. Elles rassemblent salariés et employeurs au sein d'une même formation, et ont pour objectif d'améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises. Elles sont suivies conjointement par des salariés et des employeurs, ou leurs représentants respectifs, sur un même site. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ou Intefp, sous tutelle du ministère du travail, a été chargé d'accompagner le développement de ces formations. Il y a notamment un intérêt politique à s'investir dans le déploiement des formations communes, et ce à un triple titre : le développement d'un dialogue économique, social et environnemental de qualité, la proximité et le développement syndical.

▼ Fiche ARC « *Se mobiliser pour les formations communes* » : <https://bit.ly/3lw9PpC>

COMME TOUTE
NÉGOCIATION,
CELLE DU PAP REPOSE
SUR LA LOYAUTÉ
ET LA CONFIANCE.

INTÉGRER UN MAXIMUM
D'ADHÉRENTS
OU MILITANTS DANS SES
TRAVAUX, POUR
CONSTITUER UN VIVIER
DE CANDIDATS
POTENTIELS.



LES ÉLECTIONS

Les élections représentent une étape clé de la vie démocratique de l'entreprise. Elles déterminent la représentativité de chaque organisation syndicale et donc sa capacité d'action, avec une responsabilité accrue pour les organisations qui forment une majorité et peuvent donc conclure des accords.

Négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP)

Sur la base de l'accord dialogue social, la négociation du PAP est un élément important de la construction du dialogue social. Voir le classeur « *S'implanter grâce aux PAP* » : <https://bit.ly/3wLdJQA>

Cette négociation va porter plus particulièrement sur la composition de la délégation des représentants du personnel. Il s'agit donc de négocier une délégation qui soit représentative de l'ensemble du personnel de l'entreprise, en mesure de connaître l'ensemble des problématiques de l'entreprise et des salariés, et capable de relayer la stratégie de l'entreprise au plus près de chacun. Comme toute négociation, celle du PAP repose sur la loyauté et la confiance.

Cinq points d'attention essentiels : les principaux leviers de négociation

- Les mandats successifs
- La mixité proportionnelle
- Le nombre de représentants
- Les collègues
- Les moyens de la campagne électorale.

LES MANDATS SUCCESSIFS: TOUS IMPLIQUÉS!

Il appartient à chaque équipe syndicale d'intégrer un maximum d'adhérents ou militants dans ses travaux, pour constituer un vivier de candidats potentiels. À noter qu'il n'y a rien à négocier sur le sujet, mis à part dans les entreprises de 50 à 300 salariés, dans lesquelles la limitation à trois mandats successifs pourrait être écartée via le PAP...

La limitation à trois mandats successifs est un changement important. Elle démarre à partir du premier mandat CSE et concerne toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Cette mesure invite, d'une part, les équipes à veiller à leur renouvellement et, d'autre part, l'employeur à reconnaître les compétences acquises par les élus dans le cadre de leurs mandats en vue de leur repositionnement au bout des trois mandats successifs. Cette mesure n'est pas rétroactive sur les anciens mandats au Comité d'entreprise ou à la Délégation du personnel.

LES REPRÉSENTANTS
DES SALARIÉS DOIVENT
ÊTRE LE REFLET
DE CEUX QU'ILS
REPRÉSENTENT.

Entreprises de moins de 50 salariés : désignation d'un élu CSE suppléant comme délégué syndical

La désignation d'un délégué syndical n'est en principe possible que dans les entreprises de 50 salariés et plus. Ce qui est de nature à exclure nombre de salariés exerçant dans des petites structures. C'est pourquoi une dérogation existe de longue date concernant les entreprises de 11 à 50 salariés. Le Code du travail permet en effet qu'un élu du personnel puisse y être désigné délégué syndical. La mutualisation des heures et la désignation d'un élu CSE suppléant comme délégué syndical sont ainsi possibles dans un établissement de moins de 50 salariés. En cas de mutualisation, il y aura lieu de se conformer strictement aux exigences réglementaires. Il faudra veiller à informer par écrit l'employeur du nombre d'heures réparties, au mois le mois et 8 jours au moins avant leur utilisation. Ce faisant, la désignation d'un élu suppléant comme délégué syndical pourra être opérée de manière complètement sécurisée. La négociation du PAP devient donc stratégique puisque qu'elle ouvre cette possibilité.

Exemple : dans une entreprise de moins de 50 où l'effectif permet d'avoir 2 titulaires et 2 suppléants, seuls les titulaires bénéficient d'un crédit d'heures (2 x 10h). Si le protocole prévoit de répartir un nombre d'heures pour les suppléants (ex 5h), les élus auront tous un crédit de 5h (4 x 5h = 20h). Dans cette optique de négociation, le PAP peut également prévoir un crédit d'heures pour le DS.

▼ Pour plus d'information <https://bit.ly/3yW1yTN>

MIXITÉ PROPORTIONNELLE

De même qu'elle œuvre pour l'égalité professionnelle, la CFDT souhaite que les représentants des salariés soient le reflet de ceux qu'ils représentent. Le nombre de femmes et d'hommes candidats doit être proportionnel aux effectifs respectifs des électeurs de chaque collège. Les listes doivent présenter alternativement des femmes ou des hommes en commençant par le genre majoritaire. Vous trouverez toutes les informations nécessaires dans le mode d'emploi intitulé : « *Élections professionnelles : appliquer les règles de la mixité proportionnelle* » - <https://bit.ly/38JHObd>

Pour vous aider, d'autres liens vers les ressources ARC suivantes :

- ▼ Quelles sont les règles en matière de mixité proportionnelle ?
<https://bit.ly/3NyzpX7>
- ▼ Mixité des listes électorales, application « Services élections »
<https://bit.ly/3wLhC1>
- ▼ Élections CSE - Calculateur du nombre de sièges par collège et mixité électorale <https://bit.ly/3a9TtAx>

Attention ! Le non-respect de l'obligation de mixité proportionnelle est source de contentieux. Il peut entraîner l'annulation de l'élection d'un ou plusieurs élus.

**METTRE EN PLACE
LES MEILLEURES
CONDITIONS
DU DIALOGUE
SOCIAL EN FONCTION
DES PROJETS
DE LA CFDT.**

Une grande attention doit donc être portée à cet aspect afin que les femmes ou les hommes aient la place qui leur revient dans la représentation du personnel. Ceci demande que la Section syndicale d'entreprise (SSE) prospecte très tôt auprès des salariés afin de disposer en son sein du nombre de candidates et de candidats nécessaires. La carence de candidats d'un genre réduit le nombre de personnes présentes sur la liste.

LE NOMBRE DE REPRÉSENTANTS

La loi détermine un seuil minimum de représentants du personnel suivant l'effectif de l'entreprise, toutefois, rien n'est dit sur le maximum, ni sur l'adaptation de la délégation à la situation de l'entreprise suivant ses activités ou son organisation.

Suivant le projet que souhaite mettre en œuvre la CFDT dans l'entreprise, il peut être opportun d'augmenter le nombre de représentants du personnel afin, par exemple, de mieux couvrir des activités, services ou ateliers de l'entreprise et de mieux répartir les travaux entre les membres du CSE.

Si l'entreprise est multisite, il faudra veiller à ce que chaque site soit représenté au CSE, et présent aux réunions.

De même, si l'entreprise traverse une période difficile, augmenter le nombre de représentants est un atout pour faire circuler l'information, analyser la situation et construire des solutions.

LES COLLÈGES

La loi prévoit deux collèges, voire trois s'il y a plus de 25 cadres. Il est possible d'en négocier plus si cela correspond à la réalité de la diversité des catégories socio-professionnelles et de la répartition des salariés de l'entreprise.

L'adaptation du nombre de collèges doit faciliter la représentation du personnel (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres, etc.). Attention toutefois aux risques de dérives sur des collèges professionnels (cadres managers, cadres experts) et donc de clivages au sein de l'entreprise.

LES MOYENS DE CAMPAGNE

C'est à l'occasion de la négociation du PAP qu'il faut prévoir les moyens nécessaires pour communiquer avec chaque salarié suivant la situation de l'entreprise, ce qui peut demander du temps en heures de délégation.

A priori, les moyens de déplacement ou de communication ont été négociés au préalable dans l'accord Dialogue social (DS), mais ils peuvent être négociés, s'il s'agit d'une nouvelle implantation sans représentativité, et donc sans accord DS. L'enjeu est donc, dès le départ, de mettre en place les meilleures conditions du dialogue social en fonction des projets de la CFDT. Cet exercice est délicat, l'employeur pouvant craindre une implantation syndicale.

Aussi, il faudra expliquer notre projet et convaincre de l'utilité du syndicalisme que nous portons.

Pour ce qui concerne les modalités de vote, les négociateurs doivent, bien entendu, prendre en compte les particularités de l'entreprise, mais surtout la capacité de l'équipe syndicale à suivre l'avancée des votes et à organiser la relance des retardataires, électeurs CFDT.

**POUR LES SECTEURS
SANS ADHÉRENT
CANDIDAT, SOLLICITEZ
DES CANDIDATS PARMIS
LES SYMPATHISANTS
ET INVITEZ-LES
À PARTICIPER
À L'AVENTURE
COLLECTIVE
ET À ADHÉRER.**



LE TRAVAIL DE LA SECTION

Compte tenu du cadre électoral défini, la Section syndicale d'entreprise (SSE) a pour mission de mobiliser et de désigner des candidats représentatifs de l'ensemble du personnel et qui portent son projet. Cela veut dire qu'il faut solliciter des candidats parmi les sympathisants pour les secteurs sans adhérent candidat et les inviter à participer à l'aventure collective et à adhérer. La recherche de candidats est un temps fort de la proposition de l'adhésion où, au-delà de la carte, il est proposé un engagement, une place d'acteur qui souhaite renforcer sa place dans l'entreprise, ou de « supporter » qui souhaite bénéficier des acquis espérés. Ce travail doit être permanent et doit débiter dès le lendemain du dernier cycle électoral. D'autant que cette recherche de candidats se couple aussi avec la mixité proportionnelle. Rappelons que la liste des candidats CFDT ne doit comporter que des adhérents !

Pour que les salariés portent le projet de la CFDT, ils doivent s'y retrouver. Par conséquent, il ne s'agit pas de convaincre les salariés de voter pour la meilleure organisation, mais de leur demander leur suffrage pour porter le projet auquel ils ont contribué. Là est la responsabilité des salariés : exprimer leurs attentes et besoins, soutenir la liste qui va y répondre. Le rôle des militants syndicaux et représentants du personnel est de trouver un accord avec l'employeur, qui permette à la fois le développement de l'entreprise et le bien-être des salariés.

Le syndicat est là pour accompagner les sections dans toute la démarche, en apportant un soutien méthodologique et les informations relatives à l'actualité de la branche ou du territoire qui peuvent impacter l'entreprise. La section syndicale dispose d'outils pour construire son cahier revendicatif et être au contact des salariés : les enquêtes flash demeurent un excellent vecteur de proximité, de développement et de revendications. De même, réaliser la formation-action « *Autodiagnostic de section syndicale* » dans l'année précédant l'élection permet de « réarmer » le collectif, de le mettre en perspective et de structurer son plan d'action.



LA CAMPAGNE ÉLECTORALE

La campagne électorale commence par le bilan des négociations que la SSE a menées, des travaux et décisions portés dans le cadre des IRP depuis les élections précédentes, et les résultats obtenus. Ce rapport présente aussi la méthode de la section et son réseau qui lui permet d'être en lien avec tous les salariés et porter leurs demandes. Il comporte aussi tous les rendez-vous auxquels les salariés ont été invités pour s'exprimer et suivre l'activité de la CFDT. Dans ce rapport, il peut être souligné l'investissement des salariés dans leur participation à l'action de la CFDT, voire la progression du nombre

d'adhérents. Il peut également faire référence à l'état des lieux réalisé sur le dialogue social.

Au-delà du bilan, nous devons donner notre vision de la situation actuelle de l'entreprise, les points forts, les points faibles. Et à partir de cette base, ce que la CFDT veut porter, ce sur quoi elle veut connaître l'avis de salariés pour avancer.

La campagne sera bien entendu ponctuée de rencontres et de débats avec les salariés, de recueils de leurs préoccupations, de propositions d'adhésion et d'appels à candidatures.

La campagne se termine par la proclamation des résultats et le remerciement des salariés partie prenante du projet de la CFDT, cette étape tourne la page vers un nouveau chantier à investir ! L'élection, c'est la moisson qui va permettre d'évaluer la qualité du travail réalisé. Là encore, c'est le moment d'aller chercher les adhésions de ceux qui attendaient les résultats pour se décider ! La réussite de l'action dépend du rapport de force, celui-ci se construit à chaque rencontre avec un salarié et par la proposition de l'adhésion. La CFDT défend un syndicalisme d'adhérents : c'est notre premier atout dans la construction du rapport de force dans l'entreprise !

L'adhésion pendant la campagne électorale

Lors d'une campagne électorale, les militants font tout leur possible pour que les salariés ou agents décident d'apporter leur suffrage à la liste CFDT. C'est là que se fait le plus gros travail de rencontre et d'échange, d'ajustement des attentes des travailleurs avec les propositions CFDT jusqu'à l'accord et la décision de voter pour l'équipe CFDT.

L'adhésion au projet et le soutien par leur vote est une porte d'entrée pour découvrir l'action de la CFDT, son mode de fonctionnement participatif et toute l'information dont elle dispose. De nombreuses personnes sont demandeuses d'une information privilégiée, voire sont volontaires pour participer à la mise en œuvre du projet. La proposition de l'adhésion les invite à être les relais de leurs collègues auprès de la CFDT par la connaissance qu'elles ont de leur secteur et de leur métier.

Parmi les adhérents ou sympathisants associés, certains seront volontaires pour être candidats sur la liste CFDT et porter son projet, dont tous seront adhérents !

Une fois les élections passées, les électeurs CFDT remerciés de leur soutien, un appel à renforcer l'équipe CFDT par la proposition de l'adhésion permet d'intégrer la section à tous ceux qui veulent prolonger leur soutien électoral par un soutien participatif en bénéficiant d'une information privilégiée et d'un accès aux services proposés par la CFDT.

La proposition de l'adhésion est permanente et se conjugue avec la campagne électorale, bénéficiant des mêmes argumentaires concrets.

▼ « Les Boosters » <https://bit.ly/3lyJ8AH>

POUR SE FORMER ET ÊTRE ACCOMPAGNÉ

MaFormation Cfdt:

ÊTRE FORMÉS

en 1 clic!

Pour la CFDT, un dialogue social de qualité ne peut se développer qu'avec des élus et mandatés formés, reconnus, valorisés et pouvant recourir à l'expertise dont ils ont besoin.

Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES): il demeure accessible à tout salarié (dont les membres du CSE et les DS) et le droit au maintien total de la rémunération durant le temps passé en CFESES est généralisé à tous les salariés.

Formation santé, sécurité et conditions de travail: d'une durée de cinq jours lors du premier mandat, elle est ouverte à tous les membres du CSE, titulaires comme suppléants, membres de la commission SSCT ou non. Elle peut être à nouveau suivie, avec un contenu adapté, lors du renouvellement de mandat. Le financement est à la charge de l'employeur.

Formation économique: ce stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours est ouvert aux membres titulaires du CSE, élus pour

la première fois, dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Le financement est à la charge du CSE.

À la suite du bilan sur le fonctionnement du CSE, les équipes devront investir massivement ces formations. Beaucoup d'équipes sont formées aux incontournables du CSE avec une visée plutôt économique, mais pas assez de formations articulent l'économique et les aspects SSCT (alors que les formations SSCT sont entièrement prises en charge par les employeurs). Nous allons développer davantage de ponts entre formations à la prise de mandats des élus CSE et formations SSCT (avec notamment les nouveaux leviers issus de l'ANI puis de la loi Santé au travail). Les équipes pourront aussi revendiquer, lors de la renégociation de l'accord CSE, l'intégration d'un droit à la formation complémentaire adaptée à leur réalité d'entreprise, notamment le droit à la formation économique des élus suppléants, avec son financement par l'entreprise ou bien encore 2 jours de formations SSCT financées par l'employeur pour les représentants de proximité.

<https://maformation.cfdt.fr/>

ARC mon réseau militant

L'ARC UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉLUS D'ENTREPRISE

Au côté des syndicats qui soutiennent les sections syndicales, l'ARC (Accompagnement Ressources Conseil) conjugue en trois lettres un accompagnement humain, numérique et expert. Des militants formés à l'accompagnement peuvent intervenir dans la section pour l'aider sur une courte durée à organiser ses élections, conduire une négociation, mettre en place une stratégie de développement.

Accessible depuis l'espace adhérent sur cfdt.fr, l'espace de ressources contient près de 200 fiches utiles à l'action syndicale, des liens juridiques, des guides, modes d'emploi, accords d'entreprise, tracts, etc. Vous pourrez également échanger des conseils et trouver des réponses dans les espaces de conversations des militant.es du privé. Toutes les ressources de l'ARC sont accessibles depuis l'espace adhérent via l'adresse arc.cfdt.fr

Enfin, le volet Conseil de l'ARC, vise à apporter une réponse rapide, précise et ponctuelle à une question syndicale, nécessitant de recourir à des compétences externes. Deux conventions ont été signées avec le cabinet Syndex, et avec un réseau d'avocats partenaires de la CFDT, AVEC. Le référent ARC de votre union régionale peut dépêcher l'un de ses experts dans un format « coup de pouce » ou « cellule d'urgence ». Ce mode d'intervention associe – en présentiel ou en visio – la section ou son représentant, Syndex et/ou l'avocat, le pilote de l'ARC en région et le syndicat.

Les militants qui souhaitent bénéficier de ce dispositif doivent se rapprocher du référent ARC de leur région (Liste dans la mallette de l'accompagnant <https://bit.ly/3GamFDr>), qui, lui, organisera la prise en charge.