

> **Renouvellement du CSE**: les points de vigilance à retenir, selon Aline Chanu (Lepany & Associés)

> **AXA France** reconduit la structure de sa représentation du personnel

> **Extensions d'accords et d'avenants** dans les branches industrielles et commerciales

le dossier écosoc p. 1-10

> **Les prix à la consommation** progressent en juillet 2022

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

Renouvellement du CSE: les points de vigilance à retenir, selon Aline Chanu (Lepany & Associés)

À l'approche du cinquième anniversaire des ordonnances Macron du 22 septembre 2017, quel bilan tirer des premiers mandats des délégations du personnel des comités sociaux et économiques (CSE)? Comment aborder la négociation des accords CSE? Quels sujets négocier? Le point avec Aline Chanu, avocate associée au sein du cabinet Lepany & Associés, qui accompagne au quotidien les représentants du personnel.

Quel bilan tirez-vous des premiers mandats des CSE?

Il a pu être constaté une **perte** des relais de **proximité** et un phénomène de centralisation. Outre la disparition des délégués du personnel et des CHSCT (comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail), le **nombre d'établissements** qui disposaient d'un comité propre a été **réduit** avec la mise en place du CSE. Les **représentants de proximité**, qui devaient remplacer les délégués du personnel, n'ont été mis en place, selon la Dares, **que dans 1,2 % des entreprises**. Cette disparition d'élus dédiés à la proximité pose des **difficultés** dans l'identification et la **remontée** des **problématiques** liées notamment à la santé et la sécurité des salariés, sans compter que cela permettait de trouver des solutions rapides et opérationnelles au plus proche des attentes des salariés. Le mandat de délégué du personnel

était en outre un tremplin pour ceux qui souhaitaient commencer des fonctions représentatives et syndicales, moins intimidant et compliqué que le mandat d'élu du CSE. Nous craignons que la **crise des vocations** ne s'accroisse. Il y a une **difficulté** accrue **d'appréhender des sujets** sur des domaines aussi **variés et complexes** que la santé et la sécurité, la situation économique et financière de l'entreprise, les orientations stratégiques ou les projets de restructuration, et ce, **dans des délais** toujours plus **contraints**. Le rapport de France Stratégie de décembre 2021 en faisait état dans un contexte où il y a, et ce n'est pas exhaustif, **moins d'élus**, des **suppléants privés de réunions** et de **moyens, moins de recours à l'expertise, moins de réunions** et donc des ordres du jour très chargés avec des sujets hétéroclites, moins de temps notamment pour préparer les réunions, etc. En d'autres termes, les élus doivent faire plus avec moins de moyens humains,

financiers et en temps. Il y a une inadéquation claire entre les moyens des élus et leur nouvelle mission plus large et plus exigeante.

Lors de la renégociation des accords CSE, sur quels points les organisations syndicales doivent être vigilantes?

Les accords collectifs sont **souvent un copier-coller** des **dispositions supplémentaires** du Code du travail sans aucune adaptation aux spécificités de l'entreprise, et, sans réels moyens supplémentaires. Les négociateurs que j'ai pu accompagner se sont le plus souvent heurtés à la volonté de l'employeur de ne pas sortir du dispositif prévu par la loi. Il me semble donc **indispensable** que les organisations syndicales et le CSE exigent d'effectuer un **bilan** du fonctionnement de cette **première mandature** pour renégocier des accords qui permettront un **fonctionnement plus efficace** des instances.

// Journée d'actualité

▣ Consultations ponctuelles et récurrentes du CSE, recours à l'expert: quelle marge de manœuvre pour l'employeur?

En présentiel ou connecté à distance en direct

Quels sont les enjeux des trois grandes consultations récurrentes du CSE? Quelles sont les autres consultations ponctuelles sur la marche de l'entreprise? *Quid* du recours à l'expert? Liaisons sociales vous propose une matinée d'actualité le **jeudi 20 octobre 2022**, pour optimiser vos consultations et les mener sans faux pas.

En présence de: Aline Chanu, avocate associée (Cabinet Lepany et associés); David Fonteneau, avocat associé (Cabinet Ellipse avocats); Alain Petitjean, directeur associé de Secafi.

Pour plus d'informations: www.wk-formation.fr/conferences Tél.: 09 69 32 35 99

Avez-vous des exemples en tête ?

Il est intéressant d'aborder la **question des moyens** mis à disposition des élus pour assurer et garder le lien de proximité : moyens de **communication** avec les salariés, **remboursement des frais** de voyage, facilitation des inspections et visites sur site, mis en place de référents locaux pour les alertes, etc. Il apparaît totalement anachronique que dans de nombreuses entreprises le CSE n'a pas possibilité de communiquer directement avec les salariés par voie électronique. Outre la discussion des moyens, je conseille souvent aux équipes d'aborder la problématique du **contenu** et de la **fonctionnalité** de la **BDESE** (base de données économiques, sociales et environnementales). L'accès à l'information est un enjeu de taille. Les accords gagneraient également à être plus précis sur le **rôle** et les **pouvoirs** du **référént harcèlement** et des différentes **commissions** (plus spécifiquement de commission santé, sécurité et conditions de travail – CSSCT) ainsi que **l'articulation** de leurs attributions avec celles du CSE.

L'un des objectifs de la réforme de 2017 était de revitaliser, simplifier et d'améliorer le dialogue social. Vous semble-t-il atteint ?

Non. Elle n'est pas venue changer la conception patronale du dialogue social. Les élus subissent **toujours un traitement formel et descendant** des sujets touchant l'entreprise. La réforme n'a pas eu pour effet d'instaurer un réel dialogue, une volonté d'associer les élus aux réflexions sur la stratégie ou l'organisation du travail. À ce titre, il est symptomatique de constater que beaucoup d'accords viennent prévoir une consultation sur les orientations stratégiques seulement tous les trois ans. J'ai même vu des accords limitant le droit de recours à un expert !

Par ailleurs, nous assistons à une **baisse drastique** du nombre de **délégués syndicaux** depuis 2018. Alors que leur nombre était stable depuis 2012. L'objectif affiché de revitaliser la négociation collective n'est donc pas plus atteint.

Comment remédier à cette situation ?

Il me semble important de **négoier** dans les accords futurs une **articulation entre les trois grandes consultations récurrentes** du CSE et les **négociations collectives obligatoires**. Les délégués syndicaux doivent disposer d'informations utiles et, le cas échéant, des travaux de l'expert désigné par le CSE. Il conviendrait de prévoir un **agenda social** où la négociation sur les salaires ou l'égalité professionnelle s'appuierait sur le travail

du CSE concernant la politique sociale de l'entreprise, la GPEC (devenue gestion des emplois et des parcours professionnels) sur la consultation sur les orientations stratégiques, etc.

Il a beaucoup été dit que la réforme de 2017 a freiné le dialogue social sur les questions de santé/sécurité. Partagez-vous ce constat ?

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. En 2020, 47,60 % des salariés étaient couverts par une instance dédiée aux questions de santé, sécurité et conditions de travail contre 60 % en 2017. Désormais, seules les entreprises de plus de 300 salariés ont obligatoirement une **commission santé sécurité** et conditions de travail qui n'a, le plus souvent, que **très peu de pouvoir et de moyens**. Les accords dont j'ai pu prendre connaissance ne sont pas innovants. La commission est souvent **cantonnée** à un rôle de **préparation des dossiers** pour le compte du CSE. La crise sanitaire a pourtant montré à quel point il était essentiel d'avoir sur les questions de santé et de sécurité des élus de proximité, bien formés, compétents et réactifs. Lors des prochaines négociations, **ce thème devra être central**. Il en va de la responsabilité de l'employeur qui doit tout mettre en œuvre pour garantir la santé et la sécurité des salariés.

Du fait de la crise sanitaire, le télétravail a explosé. Quel impact sur le dialogue social ?

Le thème du télétravail reste un sujet de négociation récent pour lequel il est difficile d'avoir un recul. En 2020, les accords le mentionnant représentaient moins de 3 % de l'ensemble des accords signés. Dans ceux que j'ai pu lire, le maintien du lien social entre les représentants du personnel et les

salariés est abordé mais, le plus souvent, sous forme de déclaration de principe. La **question de l'exercice des mandats électifs et syndicaux** à l'ère du distanciel est **quasi inexistante**.

Il s'agit pourtant d'un **sujet essentiel** car les représentants du personnel se sont sentis particulièrement démunis durant la crise sanitaire. Ils ont, dans l'urgence, « bricolé » en organisant, *via* les réseaux sociaux de l'entreprise, des réunions ou en se répartissant des listes de salariés à appeler.

Il conviendrait d'avoir une réelle **réflexion sur la manière** dont les **représentants du personnel** peuvent garder un **contact régulier avec les salariés** qu'ils représentent. Il faudrait également **débloquer des budgets** en matière de formation des représentants du personnel, notamment pour apprendre à gérer la relation à distance.

Je suis par ailleurs assez réticente à la systématisation des réunions du CSE ou de négociations en distanciel. La visio ne permet pas de décrypter le langage corporel ou les discussions en aparté. La dématérialisation a, me semble-t-il, appauvri la qualité du dialogue social.

Les IRP se sont-elles déjà emparées des questions environnementales ?

Nous n'avons **pas encore de retours d'expérience** significatifs sur ce sujet. Il va devenir central, notamment dans le cadre des consultations ponctuelles. Il est certain que ces questions vont générer des contentieux tant elles n'ont jusque-là pas été prises en compte par les directions. À titre d'exemple, on peut penser aux impacts d'un déménagement de siège, de la généralisation du télétravail ou des impacts environnementaux de la fermeture de sites industriels. ■

// Journée d'actualité

► Un an de jurisprudence sociale 2021/2022 – Les arrêts majeurs de l'année!

En présentiel ou connecté à distance en direct

Dans un contexte législatif en constante évolution, les apports de la jurisprudence sociale sont scrutés avec attention. Liaisons sociales vous propose un décryptage croisé de nos meilleurs experts praticiens du droit du travail, entre les arrêts marquants et les évolutions législatives présentes ou annoncées. Ce rendez-vous annuel vous permettra de faire le point sur toute l'actualité de l'année en vous apportant des solutions concrètes, directement applicables.

RDV le **jeudi 6 octobre 2022** avec les interventions de Jean-Emmanuel Ray, professeur à l'université Paris I-Sorbonne et à Sciences Po Paris ; Grégory Chastagnol, avocat associé (Factorhy Avocats) ; Jamila El Berry, docteur en droit privé, avocat au barreau de Paris (JEB Avocats) ; Paul-Henri Antonmattei, professeur à l'Université Montpellier I ; Stéphane Brotons, président de la 4^e chambre de la Cour administrative d'appel de Versailles ; Jeannie Credo-Rosier, avocat associé (Flichy Grangé Avocats) ; Pascale Lagesse, avocate associée (Bredin Prat).

Pour plus d'informations : www.wk-formation.fr/conferences Tél. : 09 69 32 35 99