

ACTU DIALOGUE SOCIAL

MARS 2023 N° 1

Sommaire

Page 2 Rétrospective de la mandature du secteur dialogue social, restructuration des branches, représentativité

Page 3 Dernières actus au niveau national interprofessionnel

Pages 4 → 7 **ACTU CSE**

Page 4 Dans le cadre du renouvellement de votre CSE, pensez à ...

Page 5 La jurisprudence du moment

Page 6 Électorat : les cadres disposant d'une délégation ou pouvoir de représentativité peuvent désormais voter !

Page 7 Les outils pour « monter » votre CSE et agir en entreprise

Édito

Ces dernières années, l'actualité sociale concernant la vie en entreprise et en branche a connu une très grande vivacité. Lois, décrets, groupes de travail à la DGT, jurisprudences, ordonnances... amènent la Confédération à communiquer de plus en plus d'informations aux acteurs du dialogue social sur le terrain nécessaire au maintien et à la montée de leurs compétences.

Toute cette information transmise en temps réel peut être quelque fois difficile à assimiler par les nombreuses diffusions, sous des formes variées, adressées par des canaux différents selon l'information et les destinataires appropriés.

Il nous est apparu nécessaire d'en faire de manière régulière une synthèse qui permet en quelques pages d'historiser la richesse des diverses informations. D'où la naissance de cette lettre d'information qui s'adresse à l'ensemble des acteurs du dialogue social.

Dans ce premier numéro, vous trouverez notamment des éléments sur la vie du CSE, une rétrospective du mandat écoulé, la jurisprudence avec un focus sur l'électorat cadres, le dialogue social et développement durable, la boîte à outil confédérale.

Ce premier numéro est également l'occasion pour moi de remercier toutes celles et tous ceux qui permettent de nourrir nos militants de cette importante matière. Bien sûr celles et ceux qui alimentent ces réflexions, tiennent la plume pour la transmettre, mais également celles et ceux, représentants des fédérations ou membres des unions territoriales, qui contribuent à sa richesse. L'intérêt général qui prévaut à ces démarches est la meilleure source de poursuite de la progression de la CFE-CGC.



GILLE LECUELLE
Secrétaire National en charge de la représentativité, dialogue social et restructuration des branches



Confédération CFE-CGC

Secteur (politique)

Secrétaire National : Gille LECUELLE

Assistante : Nadine LAURENTI

Service Etudes (technique)

Conseillers techniques :

Barbara REGINATO, Sayifan MEAH

Assistante : Soltana LASRI

Rétrospective de la mandature 2019-2023 du secteur dialogue social, restructuration des branches, représentativité

La mandature du secteur c'est...

D'abord, des évènements majeurs : un scrutin TPE (avec **30,96%** des voix sur le **collège cadre pour la CFE-CGC**), les élections MSA, une mesure de la représentativité syndicale et patronale au niveau national interprofessionnel et des branches professionnelles (la CFE-CGC progresse sur son champ statutaire avec une **audience de 20,71%** et un **poids d'engagement de 13,77%**), la mise en place dans les entreprises de la nouvelle représentation du personnel : le CSE...**et aussi, une crise COVID.**

Puis, des outils à disposition de chacun, quel que soit le niveau (branche ou entreprise) :

- Un SharePoint dédié à la restructuration des branches ;
- Un one drive représentativité ;
- 4 guides pratiques sur le CSE :

[GUIDE CSE N°1](#), [GUIDE CSE N° 2](#), [GUIDE CSE N° 3](#), [GUIDE CSE N° 4](#)

- Un guide technique CSE (sous format de classeur) ;
- Un outil d'aide (sous format Excel) pour la présentation de liste de candidats aux élections professionnelles conforme à la règle de représentation équilibrée :

[OUTIL EXEL - CALCUL REPRÉSENTATIVITÉ ÉQUILIBRÉE HF](#)

- Des guides sur la valorisation des parcours syndicaux :

[GUIDE VALORISATION DU PARCOURS SYNDICAL](#)

Sans oublier, un accompagnement des structures CFE-CGC : accompagnement dans les contentieux majeurs (notamment sur la représentativité), aide à la restructuration des branches, des COPIL représentativité, des COPIL restructuration des branches...

Et un travail en collaboration avec les institutions (Direction Générale du Travail et Ministre du Travail) pour défendre les intérêts CFE-CGC, de nombreuses réunions institutionnelles (dont les acronymes n'ont plus de secret pour vous !) : SCCA, HCDS, groupe de suivi du HCDS, SCRDB...

Avec un bilan globalement positif : ce mandat a aussi connu des victoires significatives grâce au travail étroit entre la Confédération et vous : notre victoire sur le SMH qui laisse la part belle aux partenaires sociaux pour le définir, l'élargissement de l'électorat aux élections

professionnelles (cf. article ci-après), une progression dans les chiffres d'audience (**une audience CFE-CGC de 19,39% sur notre périmètre en 2017 contre 20,71% en 2021**), une implantation syndicale plus importante grâce notamment au nouveau réseau de développeur territorial et de coordinateur territorial...

Et un avenir plein de promesses avec la volonté d'une relance du chantier restructuration des branches (avec qui sait peut-être un jour la publication du rapport Romain !), la progression dans les chiffres de représentativité, une implantation syndicale toujours plus importante, la création d'un nouveau module de formation sur la négociation de branche, la création de nouveaux outils pour vous guider dans la mise en place de CSE...

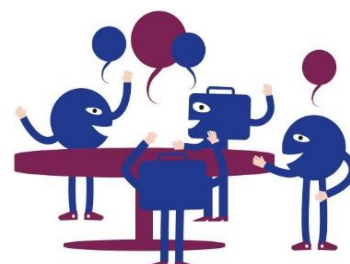


Dernières actus au niveau national interprofessionnel

L'agenda social autonome de 2021 prévoyait des **discussions sur la transition écologique et le dialogue social**. Ce chantier est censé, sur le papier, clarifier les "enjeux de la transition, de leurs conséquences sur l'entreprise, l'activité et l'emploi" et "identifier les bonnes pratiques sur les questions de transition".

Les échanges ont débuté en juillet 2022. Au fil des séances, un document se dessine...avec notamment un « catalogue » des outils déjà existants dans le Code du travail permettant d'encadrer et d'organiser le dialogue social relatif à la transition écologique et un recensement de « bonnes pratiques » pour accompagner les entreprises, les branches... La CFE-CGC milite à chaque séance pour des dispositions plus normatives...

Le résultat final, bientôt... Une réunion s'est tenue le 10 mars dernier, une ultime est prévue le 11 avril. Affaire à suivre !



Dans le cadre du renouvellement du CSE, PENSEZ À...



Faire découvrir la CFE-CGC en invitant les salariés intéressés par des fonctions de représentants du personnel **à effectuer un stage au sein du CFS, en sollicitant le CFESS** (L. 2145-5 du Code du travail). Ces stages qui sont rémunérés et qui ont lieu pendant le temps de travail permettent de découvrir notre syndicat et le rôle d'élu !



S'assurer à ce que, dans les entreprises d'au moins 501 salariés, un siège dans le second collège soit réservé aux ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés (article L. 2314-11 du Code du travail).



Négocier la mise en place de représentants de proximité chargés de sujets spécifiques tel l'environnement ou encore la prévention du harcèlement, avec **des moyens adéquats (heures de délégation...)**



Faire de l'environnement un motif d'engagement syndical ! Les nouvelles prérogatives du CSE en matière environnementale peuvent notamment motiver les jeunes travailleurs à s'engager dans une mission de représentation et permettre à terme de réduire l'empreinte écologique de l'entreprise.



Respecter le RGPD ! Les élections professionnelles peuvent être le moment d'une gestion d'une quantité importante de données personnelles des salariés, la CNIL a d'ailleurs publié récemment un guide à destination des organisations syndicales.

Établissements distincts : une liberté de négociation sous conditions... (Cass, soc, 1^{er} février, n°21-15.371)

La Cour de cassation juge que l'employeur et les organisations syndicales signataires d'un accord majoritaire sont libres de déterminer, à la condition toutefois, [...], **qu'ils soient de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés** ».

Il s'agit d'une décision importante tant philosophiquement que techniquement.

Philosophiquement, le principe est rappelé ... les acteurs de la négociation, les organisations syndicales représentatives sont libres de déterminer « *les critères permettant la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise* » ...

Techniquement, une précision est apportée... la liberté de négociation sur ce point est conditionnée, eu égard au principe de participation consacré par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, à la garantie d'une « représentation de l'ensemble des salariés ».

L'affaire en question...

En l'espèce, une compagnie aérienne signe avec des organisations syndicales majoritaires un accord collectif prévoyant la division de l'entreprise en 7 établissements distincts.

Un syndicat, non signataire de cet accord d'entreprise, en a demandé l'annulation et a sollicité la mise en place d'un établissement distinct et d'un CSE propre aux pilotes de ligne. Ces demandes sont rejetées, estimant que les mesures négociées étaient de nature à permettre la représentation de tous les salariés y compris les pilotes de ligne.

ACTU CSE 3

Électorat : les cadres disposant d'une délégation ou pouvoir de représentation peuvent désormais voter !

L'article 8 de la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a élargi la définition de l'électorat pour les prochaines élections professionnelles.

Ainsi, depuis le 31 octobre 2022, le droit de vote à tous les salariés est garanti, y compris ceux qui disposent d'une quelconque délégation ou pouvoir de représentation (nouvel article L. 2314-8 du Code du travail).

Cette loi constitue un véritable bouleversement pour la constitution de vos futures listes électorales.

En effet, par une jurisprudence constante, le juge avait régulièrement exclu de l'électorat, les salariés qui, soit disposaient d'une délégation écrite particulière d'autorité établie par écrit leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentaient effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

Tout a commencé... par un contentieux et une QPC¹ soulevée par le syndicat CFE-CGC du groupe Carrefour.

Le Conseil Constitutionnel a, dans sa décision du 19 novembre 2021, clarifié cette sempiternelle question en jugeant que priver des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du CSE, au seul motif qu'ils disposent d'une délégation d'autorité ou d'un pouvoir de représentation, porte une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs reconnu par la Constitution. L'article L.2314-18 du Code du travail, portant sur l'électorat, a ainsi été jugé contraire à la constitution. Le législateur a dû reprendre sa plume pour réécrire les dispositions sur l'électorat.

La CFE-CGC se félicite de cette réécriture qui est le fruit de son travail d'influence auprès du Ministère du travail et qui ouvre assurément le champ des possibles pour les futures élections.

En parallèle, la loi a aussi clarifié les dispositions relatives à l'éligibilité puisque le Code du travail prévoit littéralement que les salariés représentant l'employeur ne peuvent définitivement pas se présenter aux élections professionnelles.

¹ Question Prioritaire de Constitutionnalité

Les outils pour « monter » votre CSE et agir en entreprise...

La CFE-CGC vous accompagne avec :



4 nouveaux guides pratiques pour les élus du CSE...un format « questions/réponses » rapide, pratique pour vous accompagner dans l'exercice de votre mandat sur des thématiques précises : les réunions, vos moyens, votre rôle par rapport aux autres mandats, vos missions.

[GUIDE CSE N°1](#) [GUIDE CSE N° 2](#), [GUIDE CSE N° 3](#), [GUIDE CSE N° 4](#)



Un guide essentiel sur la représentativité dans le cadre de la mise en place du CSE...cet outil complet vous est utile pour créer votre section syndicale, connaître les points de vigilance sur les Procès-Verbaux, les points stratégiques CFE-CGC... il est essentiel dès l'organisation de vos élections CSE.

[GUIDE REPRÉSENTATIVITÉ EN ENTREPRISE](#)



Un nouvel outil Excel « calcul représentation équilibrée HF » ... qui vous accompagne face aux exigences de représentation équilibrée dans la constitution de vos futures listes, pour éviter l'annulation de vos élections des membres du CSE.

[OUTIL EXCEL - CALCUL REPRÉSENTATIVITÉ ÉQUILIBRÉE HF](#)



www.cfecgc.org