

## ÉDITORIAL

La fin de la période de renouvellement des CSE s'achèvera dans quelques semaines : l'occasion de féliciter les élus et élus, anciens comme nouveaux, et de leur souhaiter la bienvenue. Que l'on débute dans de nouvelles fonctions, en prolongement d'un engagement, d'un métier ou en fin d'un cycle d'études, la découverte des missions ainsi que de l'environnement économique, financier et social nécessite de s'y former pour être immédiatement opérationnel et heureux de pouvoir apporter sa pierre à l'édifice que l'on rejoint.

Et se former aujourd'hui, ce sont de nouvelles façons d'apprendre, de découvrir, d'échanger, bien loin des process académiques proposés il y a encore quelques années. Cette diversité et cette innovation sont particulièrement recherchées par les représentants du personnel dans les sessions de formation aux élus de CSE et c'est justement ce que propose Prometée, l'organisme dédié que nous avons mis en place il y a maintenant six mois avec notre partenaire Atlantes Avocats.

Parce que son offre repose sur une ingénierie pédagogique qui intègre l'expérience terrain reconnue de ses formateurs, à la fois experts et juristes au quotidien auprès de vous, élus et élus. Parce que ses sessions de formation s'adaptent à votre parcours d'élus et d'élus, intégrant pleinement les spécificités de votre environnement. Parce que chaque session est l'occasion de réfléchir avec vos collègues et pairs aux priorités de votre instance et de renforcer la cohésion de votre collectif : autant de raisons d'aller à la découverte de Prometée.

Bonne lecture !

## Éclairage

### PROMETÉA :

# utiliser les jeux de plateau pour dynamiser la formation des élus



Des sessions vite remplies, des demandes croissantes et un taux de satisfaction élevé : le pari est en passe d'être gagné pour Prometée, le nouvel organisme de formation à destination des représentants du personnel créé en partenariat par le cabinet Atlantes Avocats et Secafi en avril dernier. « Nous avons fait l'hypothèse que la période Covid avait un peu éloigné les élus de la formation, observe Nicolas Cauchy, directeur général de Prometée. Le chômage partiel, le télétravail, le dialogue social à distance avaient pris le pas de manière assez naturelle sur leurs propres enjeux de formation. Mais, face à des problématiques complexes à maîtriser, il était logique que les besoins de formation reviennent au premier rang de leurs préoccupations, surtout dans le cadre du renouvellement en cours de instances. » Pour le directeur général de l'organisme de formation certifié Qualiopi, une culture de la prévention est devenue indispensable aux représentants du personnel, de même qu'une compréhension des enjeux RSE. « De nouveaux sujets sont apparus : de nouveaux documents comme le Duerp et le Papripact, l'articulation du CSE avec la CSSCT, l'obligation de visites... Et, concernant la RSE, qui est désormais associée aux trois informations-consultations obligatoires, on demande aux élus d'avoir un avis sur les impacts environnementaux, ce qui suppose de maîtriser un certain nombre de concepts ! La nécessité de se former apparaît plus que jamais nécessaire. »

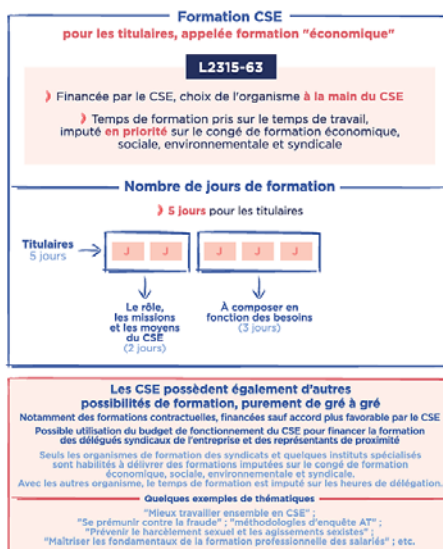
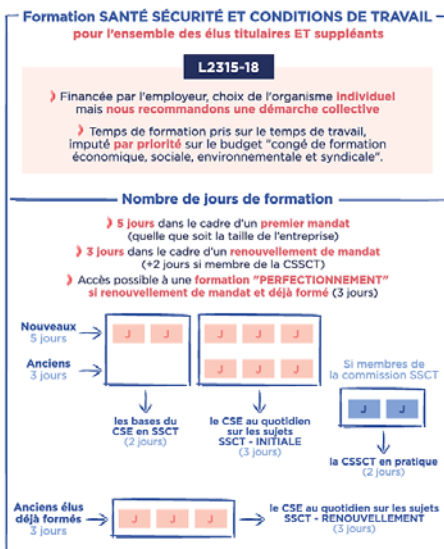
Cette appétence, Estelle Richard, consultante Secafi et formatrice depuis plusieurs années, la constate à chaque fois qu'elle anime une formation. « *Les élus les plus aguerris veulent des "piques de rappel", les autres se retrouvent face à de plus grandes découvertes, mais tous veulent partager le même niveau d'information et disposer de clés concrètes, observe-t-elle. Au-delà des connaissances partagées, la vertu de ces sessions de formation est de renforcer la cohésion d'équipe, de fédérer les collectifs, de permettre aux instances de mieux s'organiser.* » Et, pour y parvenir, Prometéa a décidé de jouer la carte de l'interactivité, des partages d'expériences et même des « serious games ». « *Le monde de la formation a connu de vraies transformations depuis une dizaine d'années avec une accélération de cette tendance depuis le Covid, souligne Nicolas Cauchy. Nous avons retravaillé tous nos programmes en y intégrant de manière très conséquente des cas pratiques, des mises en situation, des modules de e-learning en amont des sessions, de manière à alléger les apports théoriques et à muscler la partie pratique et appropriable par les stagiaires.* » Jusqu'à l'utilisation de modules de jeu, certains déjà existants (celui de l'Anact – Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail –



ou des coffrets Ekipbox) et d'autres créés de toutes pièces, comme le CSE Challenge Prometéa, opérationnel après plusieurs mois de réflexion et de tests.

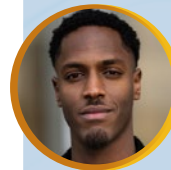
« *Les programmes de formation sont en général denses et lourds, explique également Alexis Branchereau, ingénieur pédagogique chez Prometéa. Il était important de replacer l'apprenant au cœur de l'action, en respectant toujours quatre séquences : l'apport d'informations, les mises en situation, le partage d'expérience et la validation des compétences acquises.* » Peu à peu, toutes les formations proposées par l'organisme auront été modernisées et le recours au jeu intégré dès que possible. Le projet 2024 de Prometéa est une enquête accident à la manière d'un jeu de plateau, avec un site Internet en complément. « *Il y a quelques années, certains élus ne voulaient pas s'engager dans ce type d'exercices, se rappelle Estelle Richard. Aujourd'hui, ils sont en revanche très demandeurs. Avec un jeu, les sujets complexes deviennent plus abordables et les problématiques sensibles ou graves, en matière de santé et de sécurité par exemple, sont démystifiées et l'on peut avancer plus sereinement.* »

## DEUX FORMATIONS POUR LES ÉLUS PRÉVUES PAR LA LOI AU DÉBUT DU MANDAT DU CSE



Source : Rappel des droits à la formation, Prometéa, octobre 2023.

## Trois questions à...



**Alexis Branchereau,**  
Ingénieur pédagogique  
chez Prometéa

## Quels droits à la formation pour les élus du CSE ?

### Quels sont les droits des élus en matière de formation ?

Le Code du travail a prévu deux parcours de formation spécifiques pour les élus du CSE. Le premier, pour les titulaires et les suppléants, concerne les sujets de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT). Il est d'une durée de cinq jours pour un nouvel élu, et en deux temps : 2 jours + 3 jours ; et de 3 jours pour un renouvellement de mandat. Entièrement financée par l'employeur, cette formation est dispensée sur le temps de travail. Elle a souvent lieu dans la foulée des élections mais peut être réalisée n'importe quand pendant le mandat. Pour les nouveaux élus, il n'est pas inutile de laisser un peu de temps entre les séquences de deux et trois jours, car les programmes sont denses.

Le second parcours est une formation économique de cinq jours pour les titulaires, également scindée en deux séquences, 2 + 3 jours, et prise sur le temps de travail, mais financée par le CSE. Les deux premiers jours sont consacrés aux rôles, missions et moyens du CSE, puis les trois suivants sont composés à la carte selon les besoins de chaque instance. On peut, par exemple, travailler sur l'élaboration d'un avis sur les orientations stratégiques, sur les sujets de politique sociale, sur la situation économique de l'entreprise ou prévoir un jour sur la négociation, sur la préparation des informations-consultations...

### Titulaires, suppléants : tout le monde n'a donc pas exactement les mêmes droits ?

Si la formation SSCT est de droit pour tous les élus du CSE, suppléants comme titulaires, la formation économique n'est en effet destinée a priori qu'aux titulaires. Toutefois, il n'est pas interdit aux suppléants d'y participer mais il sera nécessaire que l'employeur leur accorde une autorisation d'absence sur leur temps de travail.

### L'employeur peut-il imposer un organisme de formation aux élus ?

Non. Le droit à la formation est un droit individuel. Chaque élu peut choisir de se former avec ses collègues via l'organisme choisi par le CSE, ce que nous encourageons, au demeurant, ou de son côté, souvent auprès de son organisation syndicale.

## L'actu juridique avec Atlantes

### Elections : en l'absence d'accord sur la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux, l'employeur doit faire appel à l'autorité administrative pour cette répartition si, au moins, une organisation syndicale a participé à la négociation

En application des articles L. 2314-13 et R. 2314-3 du Code du travail, si aucun accord n'est trouvé pour répartir le personnel et les sièges entre les collèges électoraux et qu'au moins une organisation syndicale a participé aux négociations, l'employeur doit faire appel à l'autorité administrative pour cette répartition. Ici, un syndicat avait demandé l'organisation d'élections pour mettre en place un CSE. Les négociations avec l'employeur avaient échoué et l'employeur avait organisé les élections de sa propre initiative, sans saisir l'administration du travail. Défait ayant entraîné l'annulation des élections.

*Cass. soc. 20 septembre 2023, n° 22-60.114*

### Ordre du jour réunion CSE : les questions transmises par les élus du CSE en vue d'être inscrites à l'ordre du jour peuvent-elles être reformulées ? Oui

Les membres du comité social et économique (CSE) ne peuvent pas exiger que les questions transmises au secrétaire du comité soient inscrites fidèlement à l'ordre du jour de la réunion sans aucune reformulation. La responsabilité de l'ordre du jour est celle conjointe du secrétaire et du président du CSE.

*Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 22-10.716*

### Bdese : l'employeur n'est pas tenu d'engager des négociations sur le contenu de la Bdese et peut s'en tenir aux dispositions supplétives

L'employeur n'est pas tenu d'engager des négociations avec les organisations syndicales en vue de conclure un accord sur la Bdese, la base de données économiques, sociales et environnementales, précise la Cour de cassation.

*Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 21-25.748*

### Cass. QPC (non-transmission) : élections professionnelles – pas de remise en cause de la qualité représentative des organisations syndicales en cas de sanction du non-respect des règles de représentation équilibrée

La question posée était celle de la conséquence sur la représentativité syndicale de la sanction de l'annulation de l'élection d'un nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats, au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter.

La Cour de cassation a considéré que le législateur a opéré une conciliation équilibrée entre les exigences de l'alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et celles des alinéas 6 et 8 de ce Préambule en choisissant, en cas d'irrégularité de la liste de candidats aux élections des membres de la délégation du personnel au CSE, lorsque le tribunal statue après l'élection, la seule sanction de l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre

de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter, sans remettre en cause la qualité représentative des organisations syndicales leur permettant d'accéder à la négociation collective, notamment des conditions de travail des salariés de l'entreprise.

En outre, la Cour a considéré que le législateur n'a pas porté atteinte au principe d'égalité devant la loi, la sanction étant appliquée de la même manière à tous les syndicats placés dans la même situation.

*Cass. soc. QPC 10-10-2023 no 23-17.506 FS-B*

### Comité d'établissement et expertises : en l'absence d'un accord ou d'une décision de l'employeur en décidant autrement, la consultation périodique sur la situation économique et financière est menée uniquement devant le CSE central

La Cour de cassation a affirmé que, dans cette hypothèse, le CSE d'établissement n'étant pas consulté, il n'a pas le pouvoir de désigner un expert à ce titre. Cette décision confirme la concordance entre niveau de consultation et d'expertise.

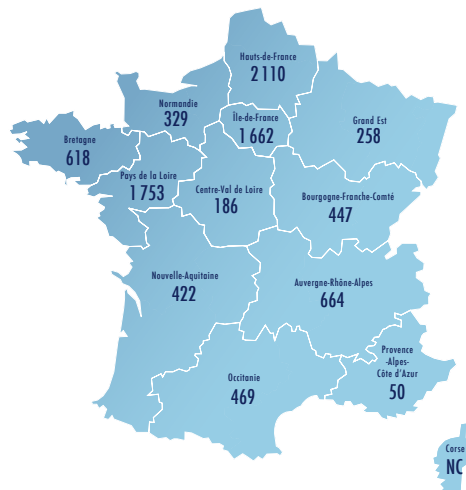
Contrairement à la solution qui prévalait sous l'empire du comité d'entreprise, la Cour de cassation pose pour principe que le CSE d'établissement ne peut désigner un expert dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise si aucun accord collectif ni aucune décision de l'employeur ne prévoient de consultation à son niveau.

*Cass. soc., 20 sept. 2023, n° 21-25.233*

## BON À SAVOIR

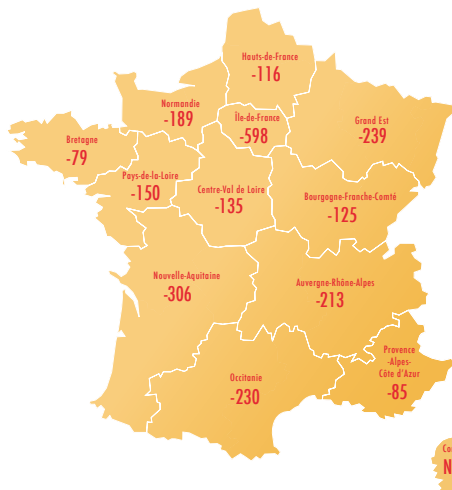
### Annonces cumulées de créations d'emplois en Octobre 2023

(Source : Veille Emploi Secafi)



### Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Octobre 2023

(Source : Veille Emploi Secafi)



### Chiffre clé du mois

En moyenne sur l'année 2022,

# 73,6%

des personnes de 15 à 64 ans sont actives au sens du Bureau international du travail (BIT), une part à son plus haut niveau depuis que l'Insee la mesure (1975) et 1,6 point au-dessus de son niveau de 2014.

(Source : Insee - Insee Première n° 1970, 24/10/2023)

Vu pour vous...

# À VOTRE RENCONTRE !

SPÉCIAL WEBINARS DE NOVEMBRE



APRÈS UN PREMIER RENDEZ-VOUS LE 7 NOVEMBRE DERNIER, NOUS SOMMES HEUREUX DE VOUS INVITER À **NOS TROIS PROCHAINS RENDEZ-VOUS** AVEC VOUS, ÉLUES ET ÉLUS DE CSE :

17  
NOVEMBRE

## POURQUOI DEVEZ-VOUS VOUS EMPARER DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX LORS DE L'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE SUR UN PROJET DE DÉMÉNAGEMENT ?



de 10H30 à 11H15,  
avec **Damien Cesbron** et **Maria Le Calvez**

Ce webinaire sur les questions de projet important, dans le cadre d'un déménagement, abordera les enjeux relatifs à la **transition écologique** et vous apportera les éclairages nécessaires pour améliorer votre rendu d'avis.

INSCRIVEZ-VOUS 

20  
NOVEMBRE

## ENJEUX DE DÉCARBONATION DU SECTEUR AÉRIEN, UNE AUTRE ISSUE QUE LA SOBRIÉTÉ EST-ELLE POSSIBLE ?



de 14H00 à 15H15, avec **Vincent Mazuy**

Entre défis industriels, défis techniques et interrogations quant à l'**acceptabilité sociale**, le transport aérien est particulièrement exposé aux enjeux de décarbonation.

INSCRIVEZ-VOUS 

30  
NOVEMBRE

## RÉFORME DES RETRAITES : ENJEUX POUR LES CSE ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES



de 10H30 à 11H15, avec **Marie-Astrid Clergeau** et **Antoine Rémond**

La récente réforme des retraites va progressivement prolonger l'activité des seniors en entreprise. Il s'agit probablement d'une occasion pour remettre au centre des débats les **grandes questions sociales et économiques**.

INSCRIVEZ-VOUS 

## TRAITS D'UNION LA NEWSLETTER ENTRE SECAFI ET LES CSE

### Nous vous invitons à vous abonner à Traits d'Union,

notre rendez-vous mensuel avec vous, élus, représentants du personnel au CSE et organisations syndicales, et à feuilleter les numéros de 2023, sur des sujets qui vous concernent au premier chef.



ABONNEZ-VOUS 