

Bilan des actions d'information- formation menées par Lithosphère dans le cadre du PRST 4 des Hauts de France

- Première phase 2022 (bilan pré estival)
- Seconde phase : bilan du dernier quadrimestre 2022
- Synthèse des besoins en formation identifiés lors des webinaires et réunions territoriales
- Annexe (diagnostic des CSE)

Bilan pré estival

(3 webinaires)

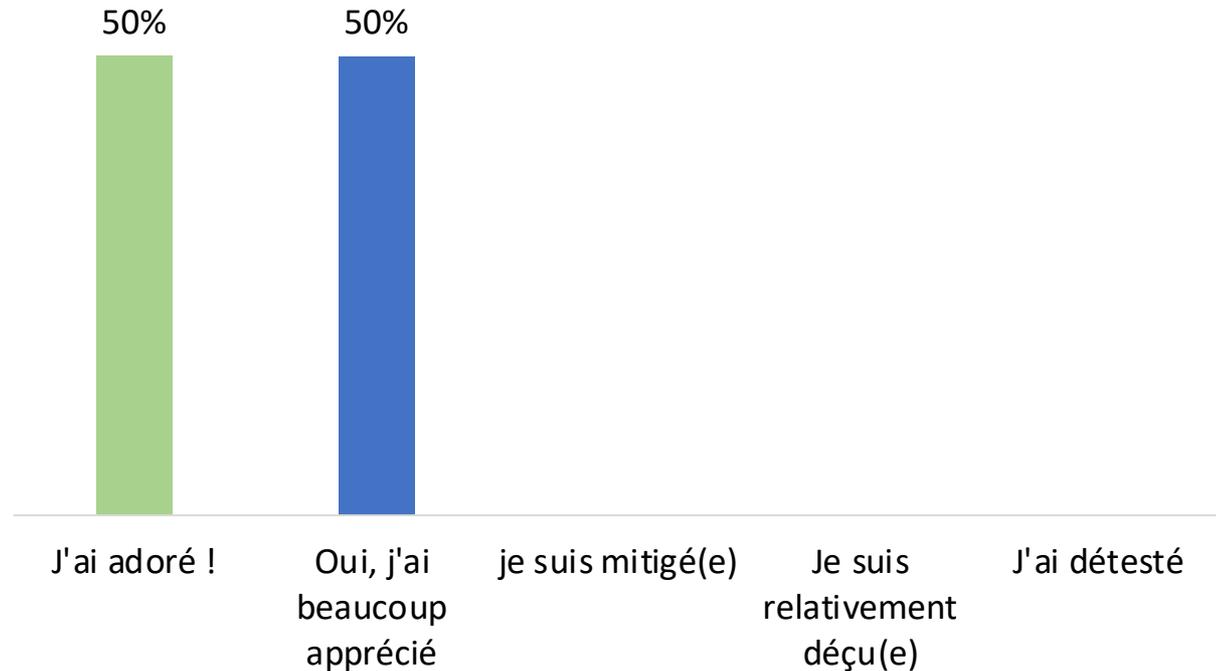
Égalité professionnelle : comprendre l'Index obtenu et agir en tant que représentant du personnel

26 avril 2022

**28
inscrits**

Avez vous apprécié ce webinaire ? (qualité, animation pédagogique, contenu)

- 64% de participants
- 21% de replay



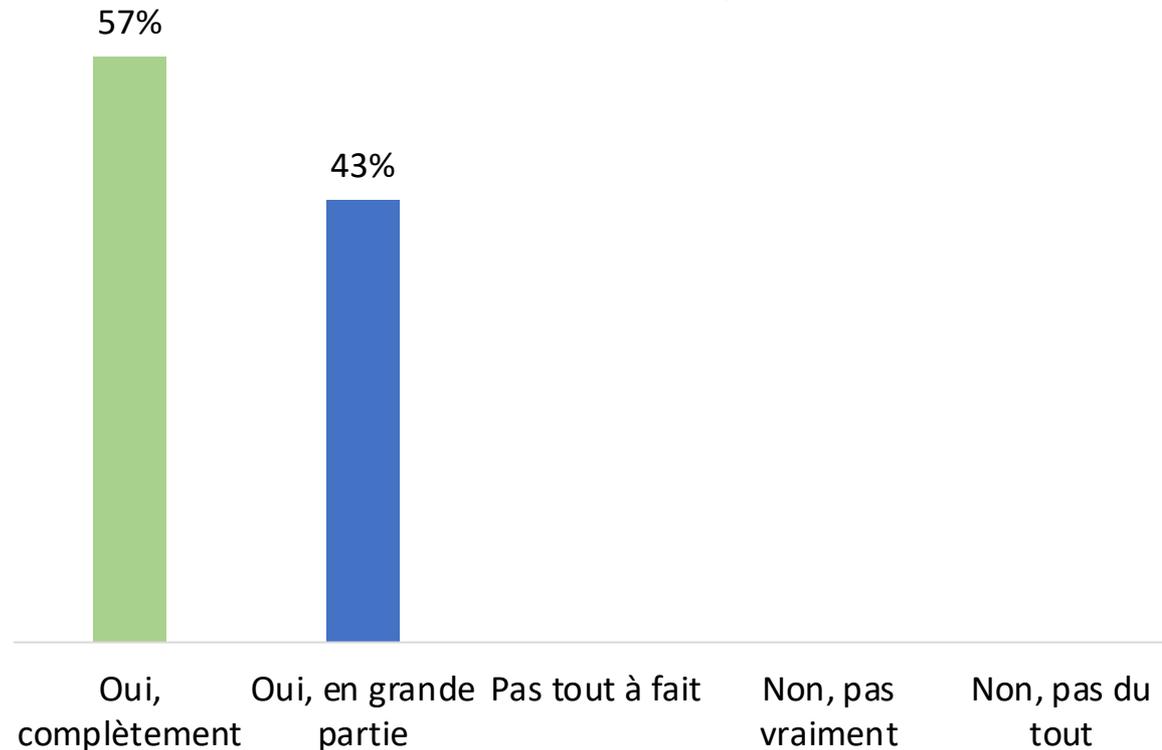
***Le CSE, « plaque-tournante » des questions en santé-sécurité au travail
Comment mobiliser les ressources et moyens disponibles pour agir en
santé au travail***

17 mai 2022

**59
inscrits**

- 32% de participants
- 19% de replay

Ce webinaire a-t-il répondu à vos attentes ?



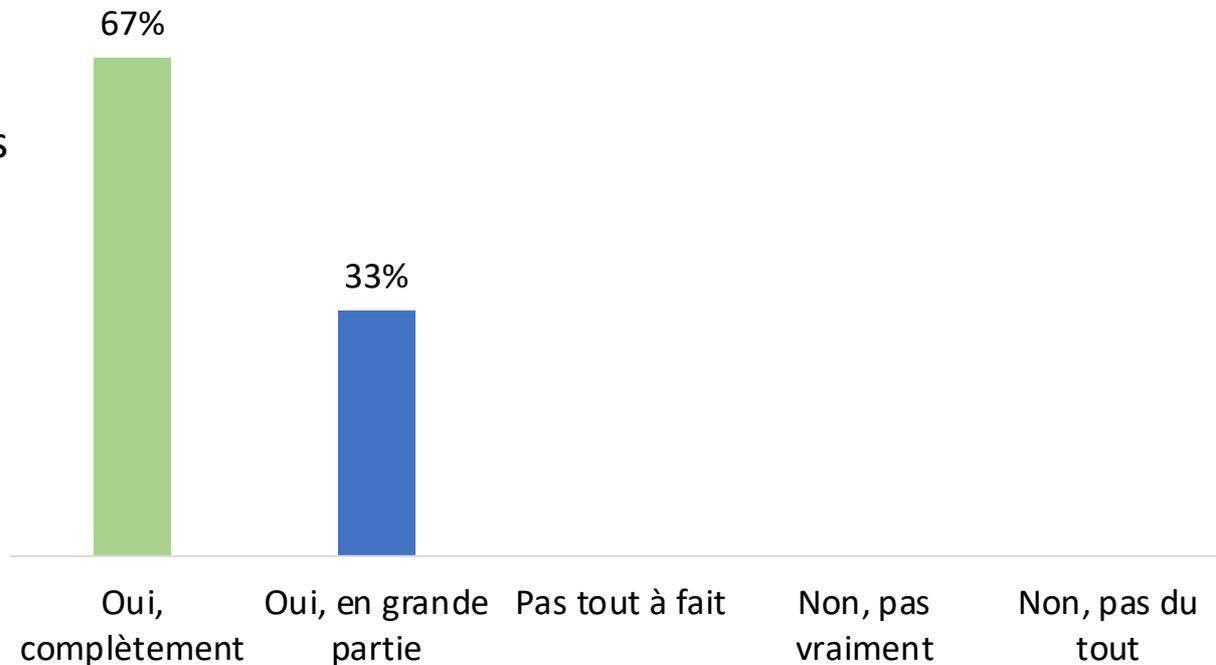
DUERP et CSE, les 2 pierres angulaires de la prévention primaire en santé au travail

23 juin 2022

**56
inscrits**

Ce webinar a t-il répondu à vos attentes ?

- 50% de participants
- 12,5% de replay



Bilan du dernier quadrimestre 2022

(4 webinaires + 2 réunions territoriales)

Ville retenue	Nombre d'inscriptions/ nombre de présents	
Lille	1	Annulée
Valenciennes	6/5	Maintenue
Arras	8/8	Maintenue
Saint Quentin	0	Annulée
Compiègne	1	Annulée
Calais	1	Annulée
Amiens	0	Annulée

Webinaires		
Egalité professionnelle	28 inscrits	64% de participants
CSE, pierre angulaire de la SSCT	59 inscrits	32% de participants
DUERP et CSE	56 inscrits	50% de participants
Hiérarchie des normes	44 inscrits	52% de participants
Désinsertion professionnelle	38 inscrits	53% de participants
Avis du CSE	21 inscrits	62% de participants
Transition écologique	18 inscrits	67% de participants

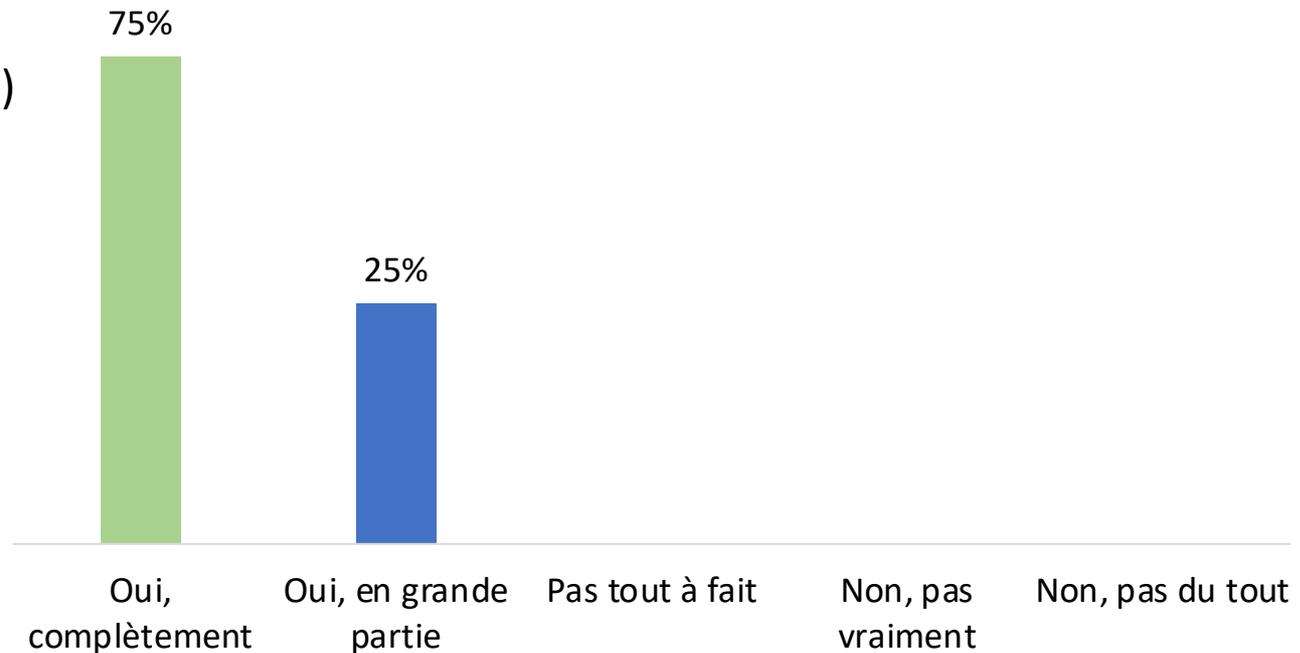
Hierarchie des normes : faire de la négociation en entreprise, un outil de politique sociale

14 octobre 2022

**44
inscrits**

Ce webinaire a-t-il répondu à vos attentes ?

- 23 participants (52%)
- 16 replay (36%)



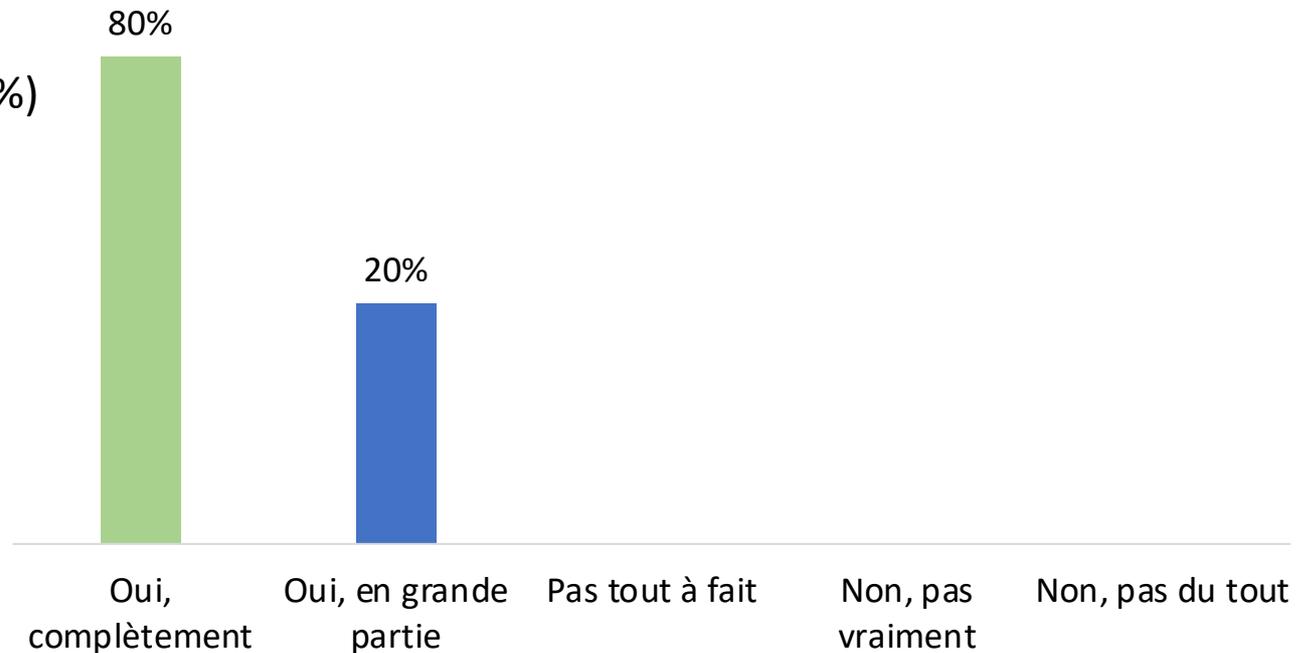
***Prévention de la désinsertion professionnelle :
passer d'une culture de protection à une culture de prévention***

7 novembre 2022

**38
inscrits**

Ce webinaire a-t-il répondu à vos attentes ?

- 20 participants (53%)
- 3 replay (8%)



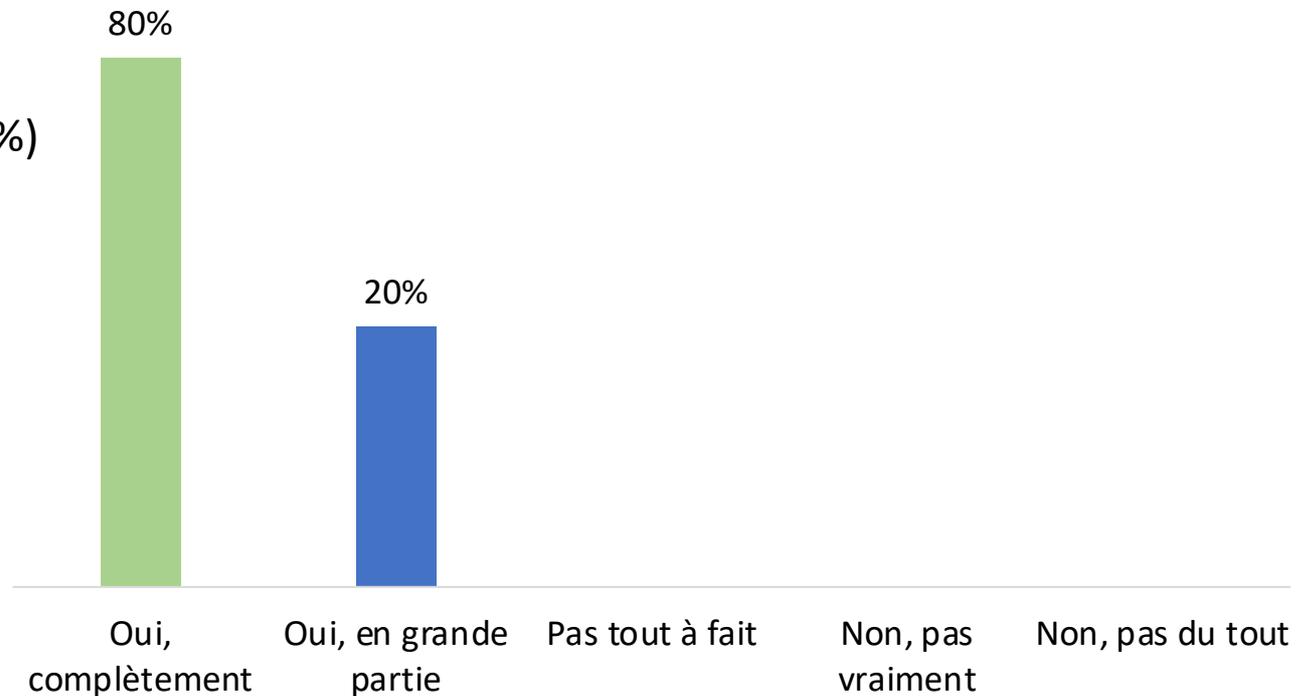
L'avis du CSE : chambre d'enregistrement" ou antichambre du dialogue social ?

9 décembre 2022

**21
inscrits**

- 13 participants (62%)
- 6 replay (29%)

Ce webinaire a t-il répondu à vos attentes ?



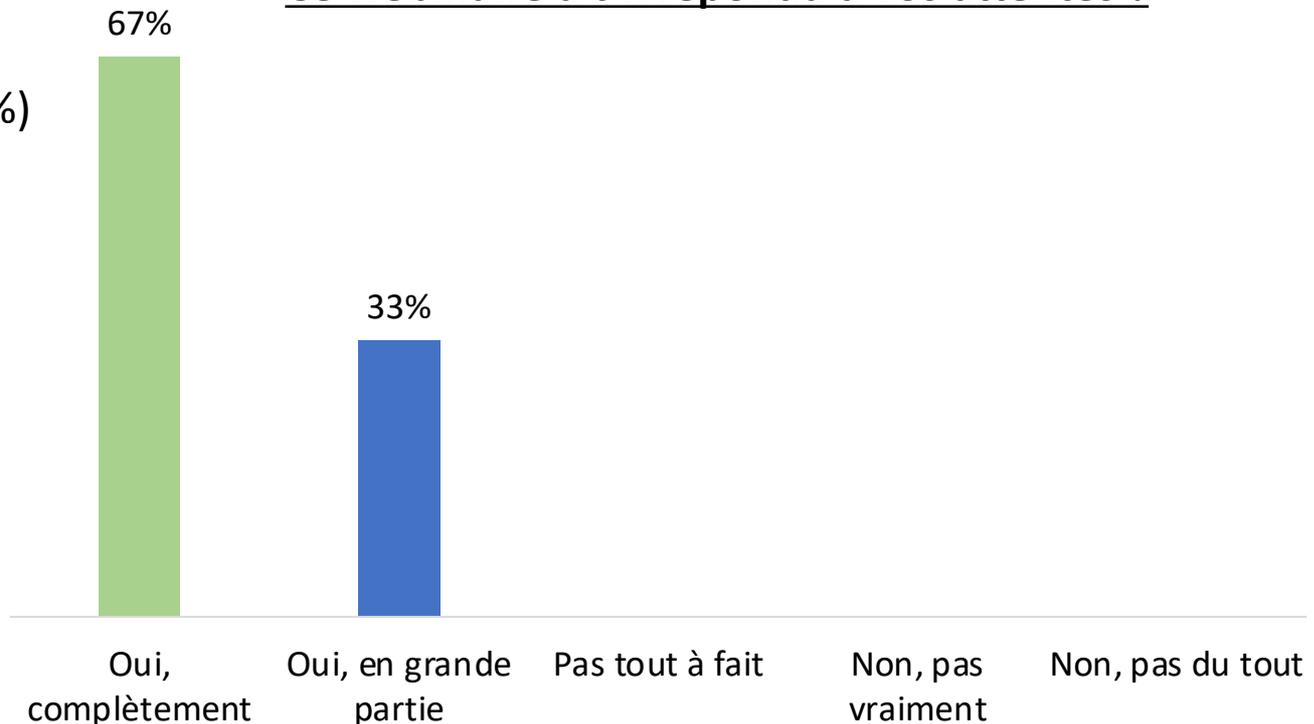
***Transition écologique :
le CSE, un partenaire désormais incontournable dans la politique
environnementale de l'entreprise***

15 décembre 2022

**18
inscrits**

- 12 participants (67%)
- 9 replay (50%)

Ce webinaire a t-il répondu à vos attentes ?

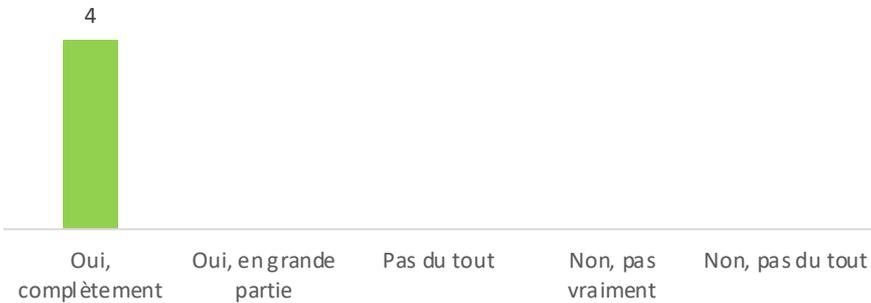


8 inscrits

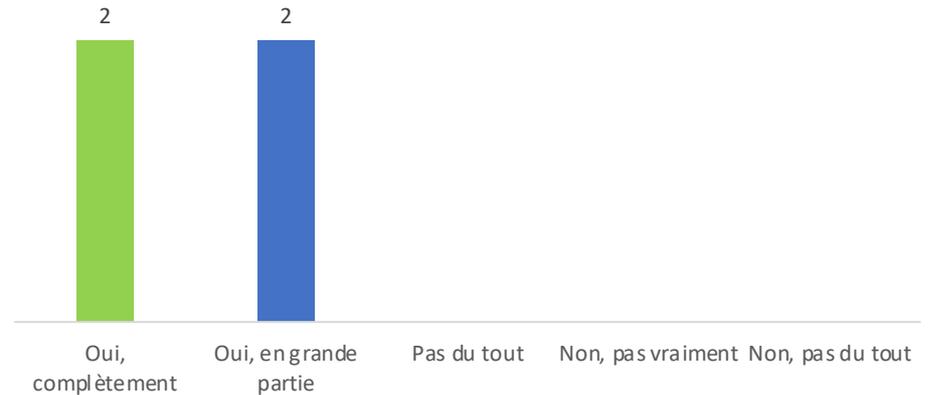
- 8 participants/3CSE

Réunion territoriale du 28 novembre 2022, Arras

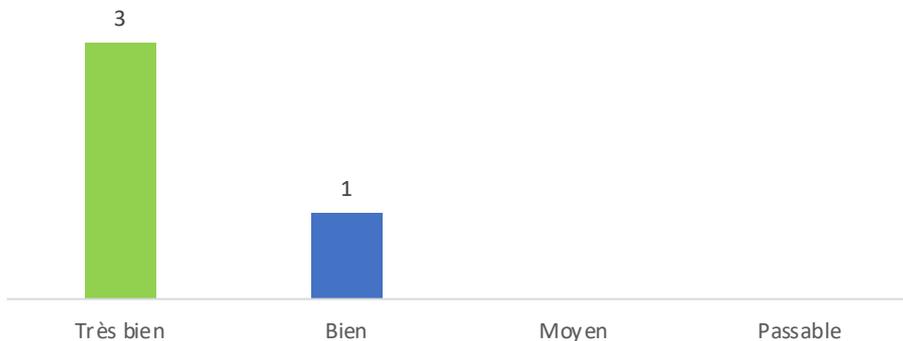
Structurer et suivre un avis du CSE : cette réunion a-t-elle répondu à vos attentes ?



Les nouvelles missions environnementales du CSE : cette réunion a-t-elle répondu à vos attentes ?



Apports en connaissances par rapport à votre mandat/fonction ?



Une suite vous semble-t-elle nécessaire ? Avez-vous d'autres souhaits de formation pour la suite ? (précisez, svp !)

Faire vivre les réunions CSE, santé sécurité au travail

Harcèlement sexisme risques pro

Oui, toutes formations nécessaires au bon déroulement du CSE avec leurs missions

Maladies chroniques, handicap

6 inscrits

Réunion territoriale du 5 décembre 2022, Valenciennes

- 5 participants/3CSE

Structurer et suivre un avis du CSE : cette réunion a-t-elle répondu à vos attentes ?



Les nouvelles missions environnementales du CSE : cette réunion a-t-elle répondu à vos attentes ?



Apports en connaissances par rapport à votre mandat/fonction ?



Une suite vous semble-t-elle nécessaire ? Avez-vous d'autres souhaits de formation pour la suite ? (précisez, svp !)

formations sur "les violences sexistes" - "connaissance sur la convention collective"

Harcèlements

Appréhender la convention collective / Prévenir et lutter contre les violences

Synthèse des besoins en formation identifiés lors des webinaires et réunions territoriales

Thématiques de formation		
	Besoin recensés	Besoins traités
Santé & Sécurité	RPS, HSAS, les RPS chez les représentant du personnel	
	Le rôle législatif de la CSSCT, Faire vivre les réunions CSE, santé sécurité au travail	Le CSE, « plaque-tournante » des questions en santé-sécurité au travail Comment mobiliser les ressources et moyens disponibles pour agir en santé au travail DUERP et CSE, les 2 pierres angulaires de la prévention primaire en santé au travail
	Les inaptitude et reclassements professionnels, handicap et maintien dans l'emploi	Prévention de la désinsertion professionnelle : passer d'une culture de protection à une culture de prévention
	Maladies chroniques, handicap	

Thématiques de formation		
	Besoin recensés	Besoins traités
Relations sociales	Gérer le manque de dialogue social dans une entreprise; le dialogue social ; la gestion des conflits	
	Formation du président du CSE ; négociation avec la direction, connaissance sur la convention collective, Appréhender la convention collective	Hiérarchie des normes : faire de la négociation en entreprise, un outil de politique sociale
	Comment obtenir une intervention de l'inspection du travail	
	Rédaction des avis pour faire poids	L'avis du CSE : chambre d'enregistrement" ou antichambre du dialogue social ?
	toutes formations nécessaires au bon déroulement du CSE avec leurs missions	

Autres thématiques		
	Besoin recensés	Besoins traités
Information-consultation	Mission environnementale, consultations obligatoires, expertises	Transition écologique : le CSE, un partenaire désormais incontournable dans la politique environnementale de l'entreprise
Économique	Formation économique ; financière	
GEPP		
ASC	ASC, règles URSSAF	
BDESE, NAO		
Télétravail		
Restructurations	Accompagnement en cas de PSE	
	Licenciements et RCI	

Autres thématiques		
	Besoin recensés	Besoins traités
Droit	Juridique général, droit du travail, jurisprudence, code du travail	
	Droits des élus, possibilités de recours	

Annexes

Diagnostic des CSE

En synthèse, sur les missions et moyens du CSE

Globalement, une bonne connaissance des missions légales

- Les CSE interrogés disent avoir une connaissance précise des missions qui leur incombent (81%) grâce, notamment, à la formation économique (suivie pour 42%) et à la formation SSCT (suivie pour 38%).

Mais des moyens jugés insuffisants

- Pour autant, 69% des sondés estiment que les moyens accordés ne leur permettent pas de remplir correctement leurs missions.

Certains champs des missions ne sont pas investis par les élus, prioritairement :

- Par manque de formation ou d'information (21,26%)
- Par refus de l'employeur ou par méconnaissance de cette mission (20%, à égalité)
- Par manque de temps en réunion (18%)

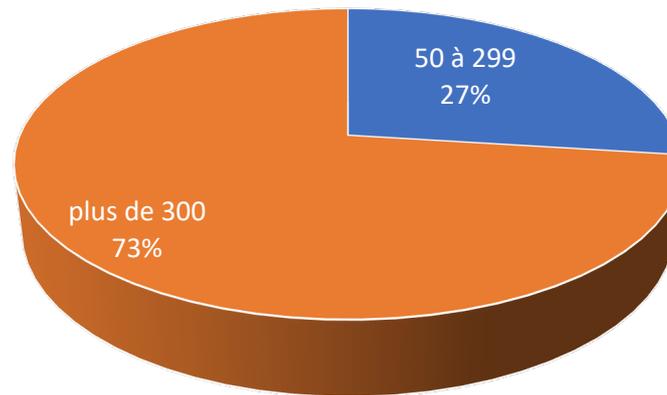
En synthèse, sur les missions et moyens du CSE

Le CSE, majoritairement un effet d'aubaine qui ne permet pas une meilleure prise en charge ni un meilleur traitement des problématiques salariales.

- 69% des élus de CSE interrogés estiment cette nouvelle forme de représentation n'a pas permis d'apporter de meilleures réponses aux salariés.
- Selon ces mêmes élus, le passage à la nouvelle instance a constitué avant tout un effet d'aubaine pour l'entreprise (56%) avant d'être une rationalisation légitime et nécessaire (19%).
- Seuls 7% y voient un progrès pour le dialogue social.

Panorama des CSE questionnés

Effectif de l'entreprise

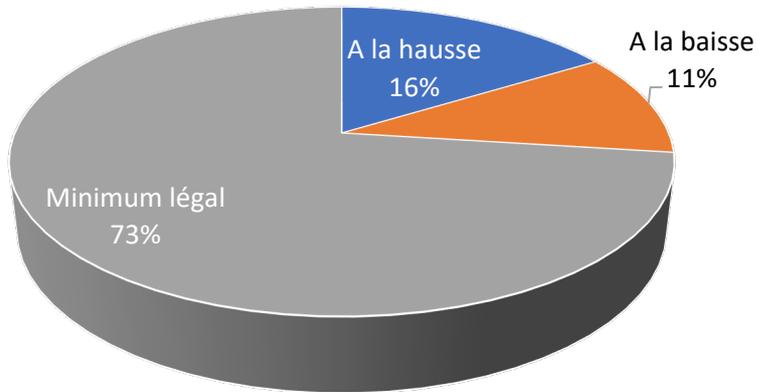


■ 50 à 299 ■ plus de 300

Les suppléants n'ont bénéficié que peu d'heures de délégation négociées : 13%.

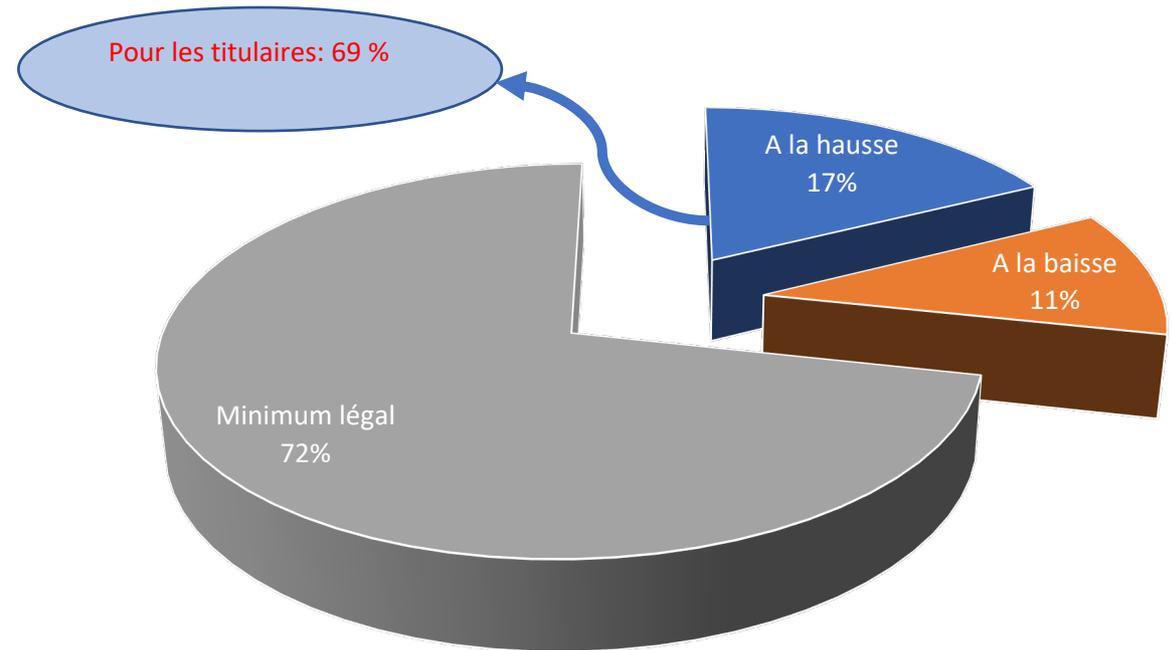
Négociation des moyens du CSE

Le nombre d'élus



■ A la hausse ■ A la baisse ■ Minimum légal

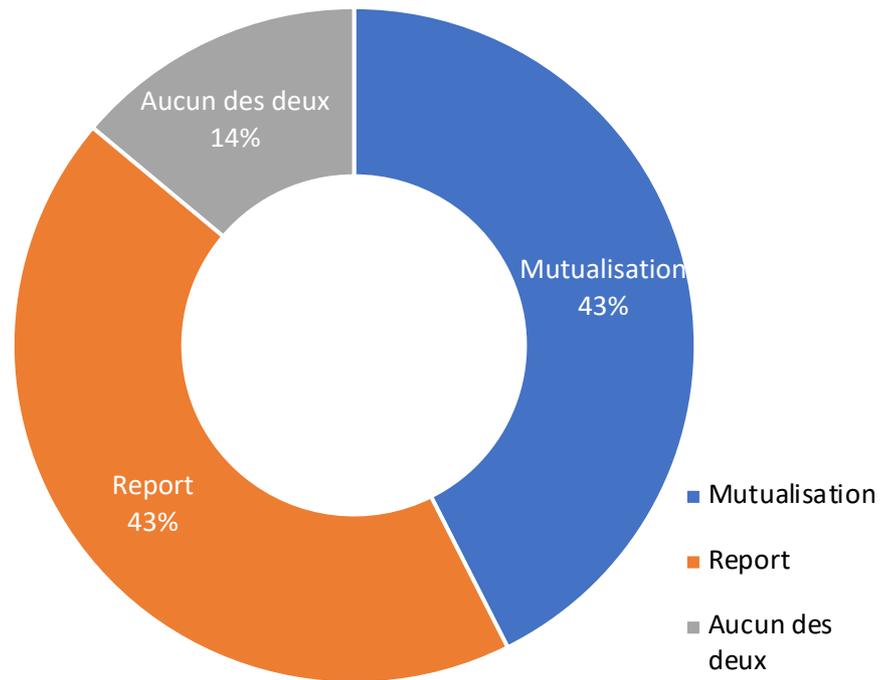
Le nombre d'heures



■ A la hausse ■ A la baisse

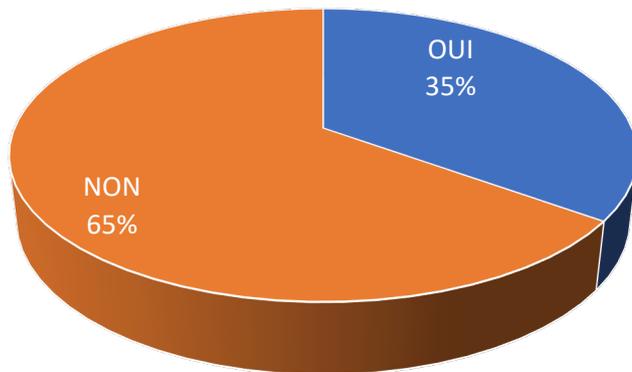
Mutualisation et report du crédit d'heure, un dispositif plutôt bien utilisé

Utilisation: mutualisation / report des heures

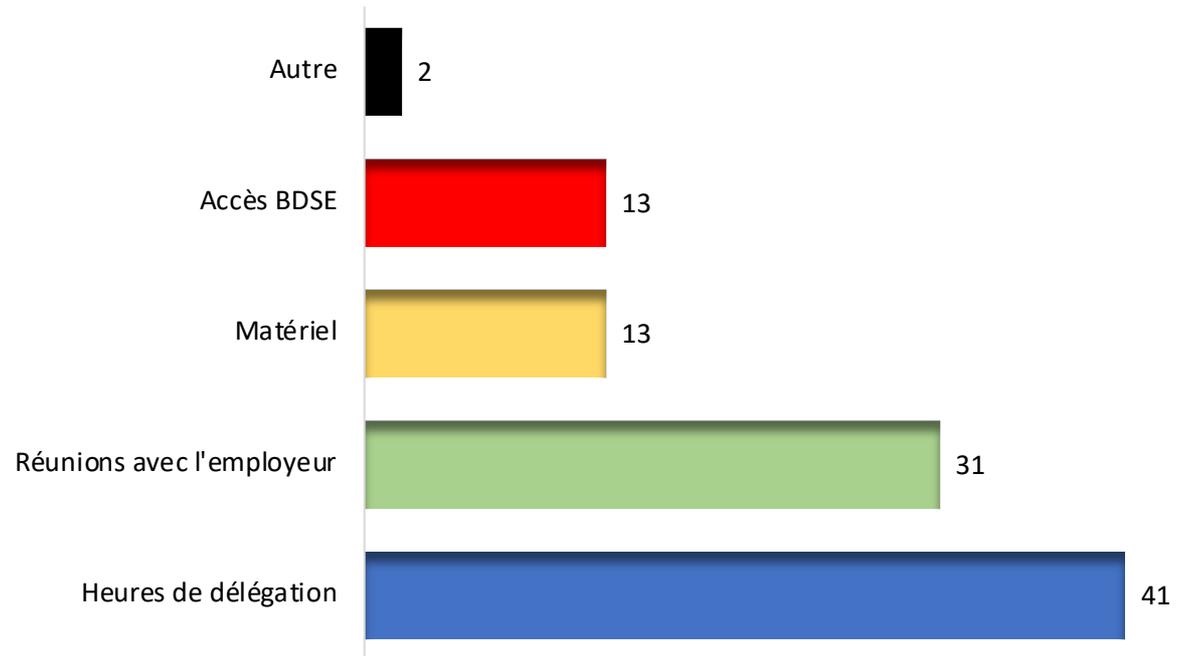


Les Représentants De Proximité

Mise en place de RDP par la négociation



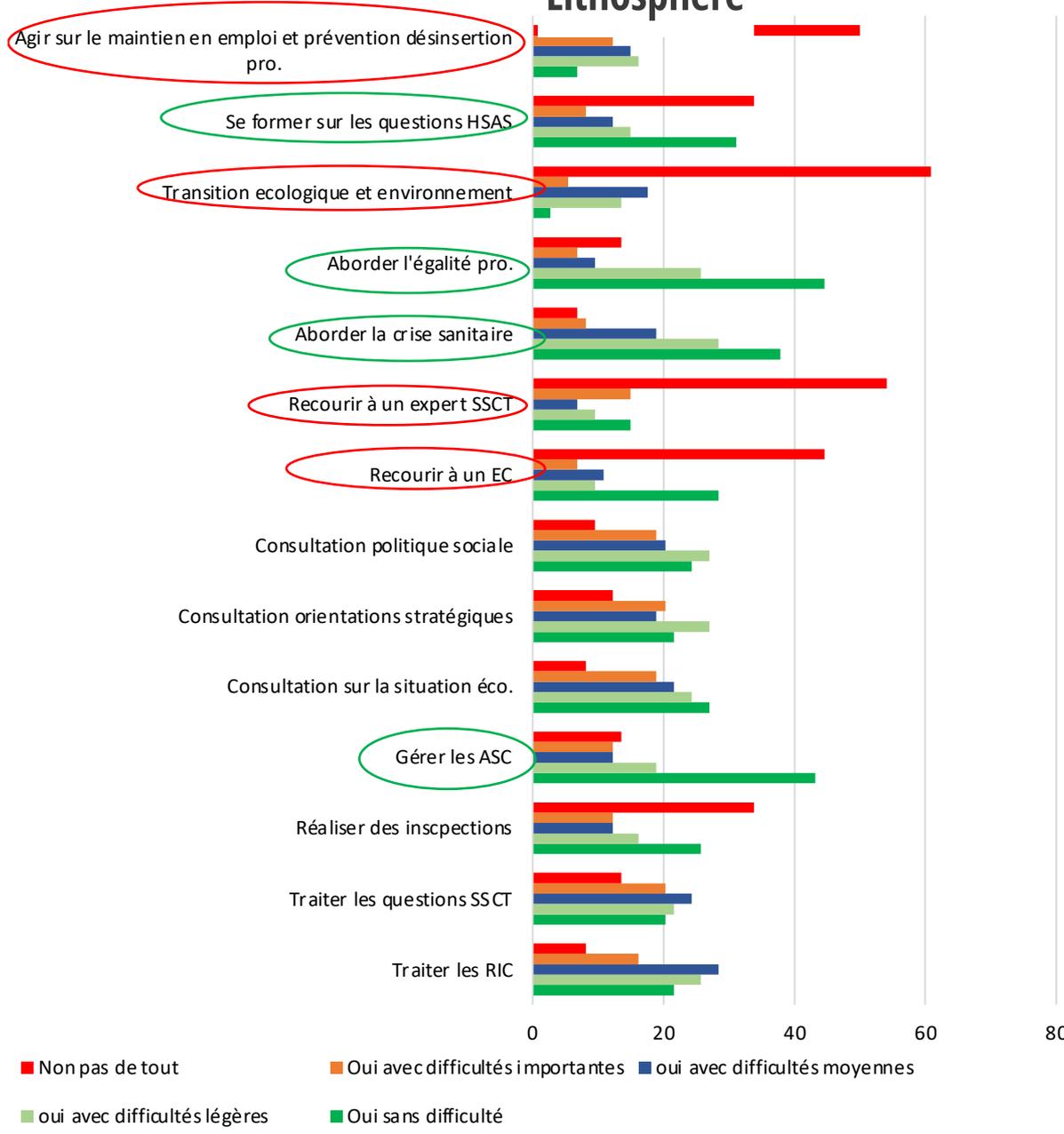
Moyens attribués



La BDESE

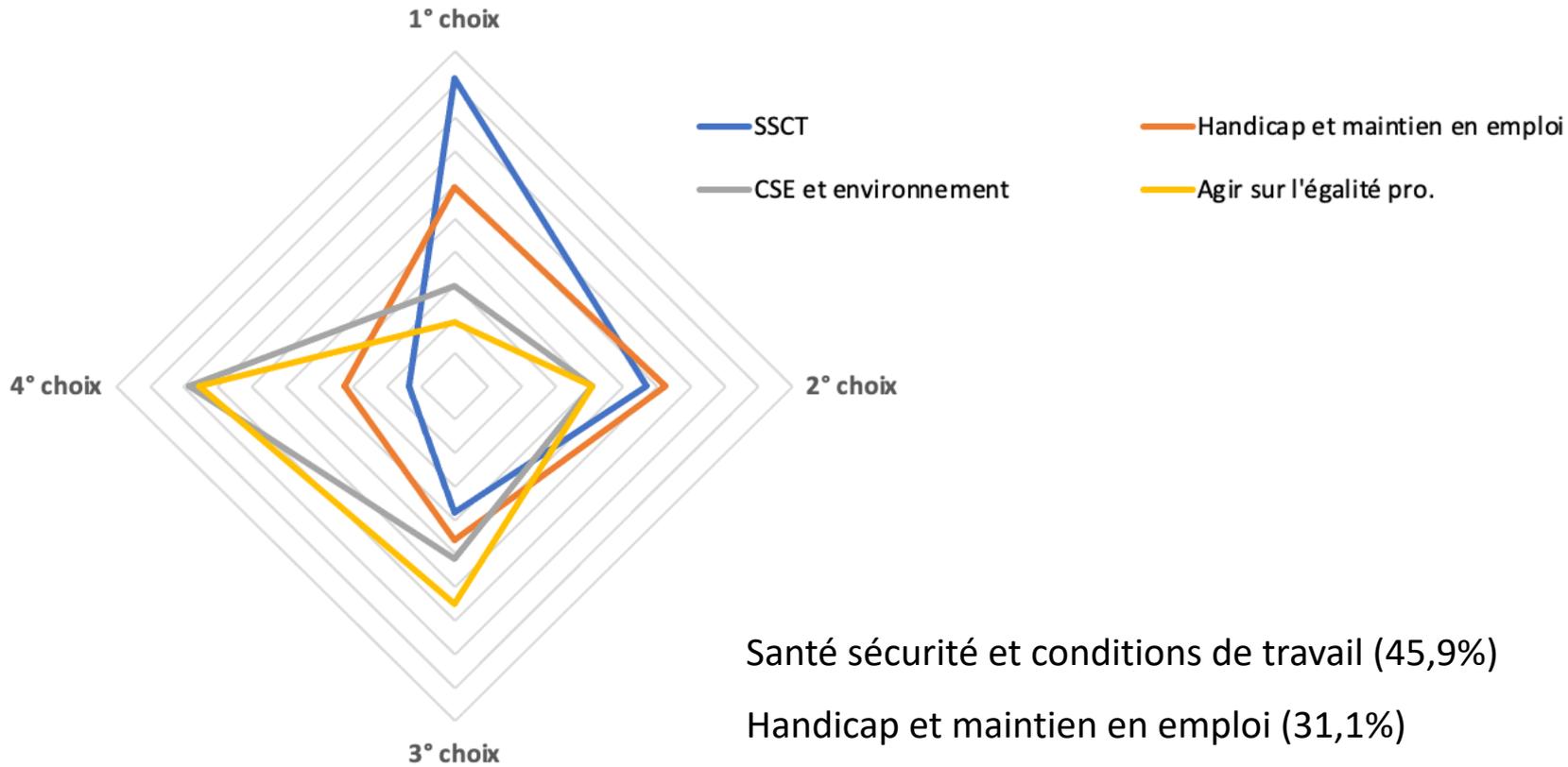
65% des CSE interrogés indiquent avoir accès à une BDESE

- qu'ils utilisent régulièrement pour 23% d'entre eux
- et pas du tout pour 27 %.



**Les missions du CSE,
investies avec facilité ou
difficulté**

Sujets de formation ou d'informations



Santé sécurité et conditions de travail (45,9%)

Handicap et maintien en emploi (31,1%)

Les missions du CSE en matière environnementale (32,4%)

Agir sur l'égalité professionnelle (37,8%)

Le CSE et sa mission SSCT

85% des CSE interrogés déclarent avoir une CSSCT.

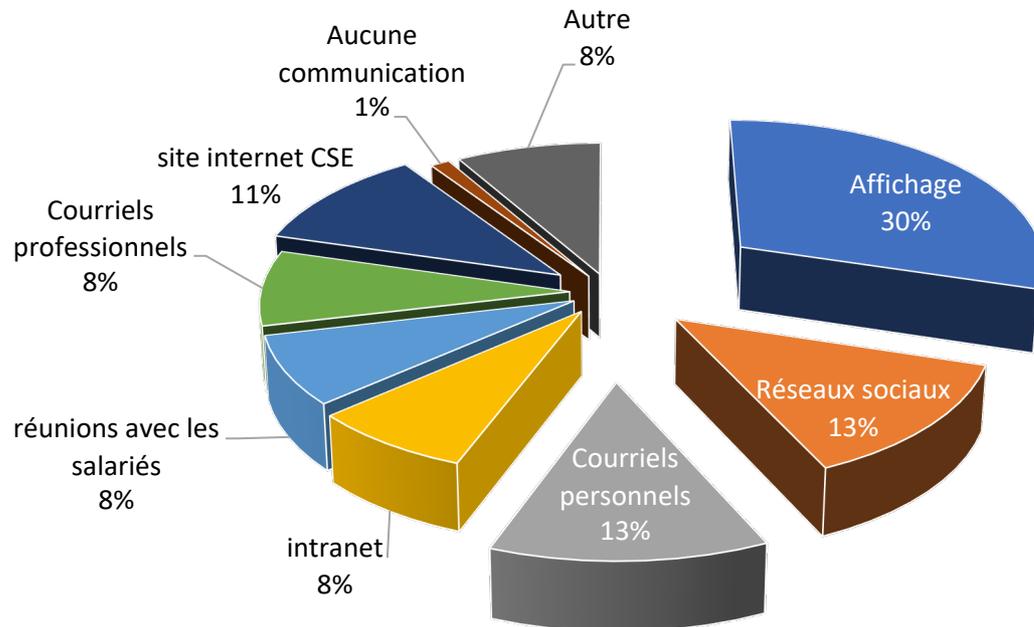
- Pourtant les questions de SSCT ne sont abordées qu'au cours des 4 réunions obligatoires pour 81 % des CSE interrogés.

Pour autant, la CSSCT quand elle existe agit sur délégation du CSE pour 57,14%.

- Pour 25,40% des CSE, c'est l'employeur qui décide des sujets abordés en CSSCT.

Communication des élus

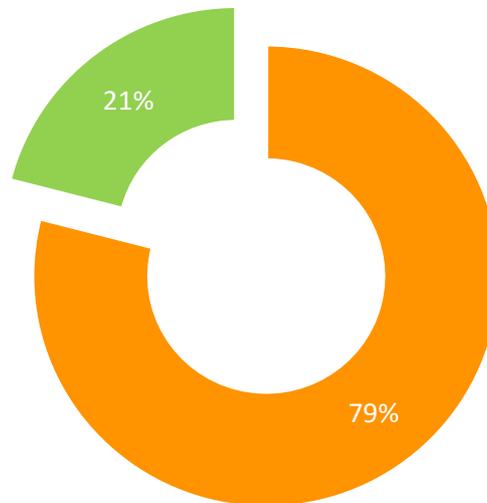
Moyens de communication



Devenir des anciens élus

Avez-vous des inquiétudes sur le devenir des anciens élus ?
(En raison d'une éventuelle diminution du nombre d'élus
et/ou de la limite de cumul des mandats)

■ Oui ■ Non



Mais seuls 27% ont abordé la question avec la direction.

Question ouverte

***Avez-vous des remarques ou observations
concernant le fonctionnement du CSE ?***

Sur le périmètre d'intervention du CSE

Avoir un périmètre gérable, de proximité.

Changement de périmètre de CSE à l'employeur car au gré des changements de pôle de direction.

Comme il y a plusieurs sites, la communication est difficile au sein du cse , et pour en informer les employés.

En plus du cse, nous sommes regroupés en zone de vie et en cse chaque magasin "s'affrontent" en plus des désaccords syndicaux.

Cela fonctionne le cse fonctionne sous la directive quasiment de la direction, les élus ne sont pas assez formés sur leurs droits et devoirs.

Sur le traitement des sujets et la qualité du dialogue social

La fusion des instances ne permet pas d'aller au fond des sujets.

Il faut revenir à des réunions mensuelles obligatoires.

*La mise en place du CSE apporte moins d'efficacité que l'ancien fonctionnement CE, CSE et CHSCT.
Avec le CSE Les employeurs baclent les sujets.*

La Direction n'est pas moteur du dialogue social; ça perd de son intérêt. Les salariés sont non reconnaissants, vont vers les syndicats « extrêmes ».

Employeur bloque sur la diffusion d'informations.

Le CSEC est consulté avant les CSE d'établissement et on se retrouve avec des consultations en décembre 2021 pour des chiffres de 2020 et donc trop tard pour mettre des plans d'actions l'année suivante

Les élus considèrent que le dialogue social est coupé avec la direction, de plus en plus de décision unilatérale sans concertation ou mis sur le fait accompli.

Sur le traitement des sujets et la qualité du dialogue social

Je m'interroge sur l'intérêt de la CSSCT, car elle n'a aucun pouvoir de décision. Il est lamentable d'avoir limité les mandats à 3, cela fait le jeu des employeurs pour se retrouver avec des élus novices, d'autant plus qu'il est parfois difficile de trouver des candidats dans certains CSE.

C'est un fonctionnement minimal, le CSE n'étant qu'une chambre d'enregistrement...

Pas assez productif, beaucoup de discussions dans le vide.

Ordre du jour à rallonge, réunion mensuelle durant 5-6h, chambre d'enregistrement des demandes de la direction, peu de place à une vraie interaction avec la direction.

Les aspects ssct ne sont pas suffisamment pris en compte.

Démotivation d'élus, concentration de sujet et plénière durant 8h chaque mois ; des documents reçus dans un cadre légal de moins de 3 jours sauf que 32 documents certains font 80 pages ; difficile de travailler correctement. Bref on fait ce qu'on peut.

Question ouverte

***Avez-vous des remarques ou observations
concernant la mise en place du CSE ?***

Sur les moyens et les missions du CSE

Il faut bien négocier l'accord CSE.

La connaissance et la formation des RH, syndicats et élus est insuffisante voire inexistante pour certains.

La limitation des mandats posent le problème de l'investissement des jeunes collaborateurs et la diminution des heures de délégation et le regroupement des instances (CE, DP, CHSCT) compliquent les missions.

Présence des suppléants 1 fois sur 2 n'est pas bien car cela démotive ceux-ci.

Périmètre trop large avec moins d'élus et moins d'heures.

Dialogue social = minimum légal, DREETS = inexistant car charge de travail accrue, Elus = livrés à eu même, résultat = prendre un avocat pour faire valoir les droits des salariés ! C'est bien ce que voulait Macron !

Les consultations annuelles sont un vrai +.

Sur les moyens et les missions du CSE

C'est avec regret qu'il n'y a pas eu de négociation possible concernant les moyens dans le cadre d'un accord de fonctionnement ou du PAP. Le minimum qui est l'ordre public a retiré du droit tel que le CHSCT puisque les commissions s'apparentent à des réunions sans pouvoirs ni réels enjeux pour les salariés.

On a été plus ou moins forcé par la Direction d'accepter ses solutions, un recours juridique aurait eu peu de chance de prospérer.

Perte de moyens, de temps et de compétences avec le non renouvellement après 3 mandats.

Pas de décharges des salariés pour exercer leur mandat.

3 instances en une seule nous oblige à être multi-compétents. c'est très compliqué. et les questions "DP" sont souvent mises de côté quand elles ne concernent pas la zone de vie.

Un vrai désastre. Trop de travail pour les élus dû à peu de temps et d'effectifs à la baisse.

Sur les aspects Santé, Sécurité & Conditions de travail

La CSSCT n'ont pas assez de moyens.

Le CHSCT ayant disparu, la commission doit reporter tous les évènements notables en CSE, ce peut être long.

Les missions sécurité ont été oubliées suite à la fin du CHSCT.

La cssct pour les métiers de services et une catastrophe sociale aucun moyen.

On ne comprend pas comment fonctionne les CSSCT !!! Leur rôle est mal perçu par la direction.

Sur les besoins en formation

Beaucoup plus de responsabilités, de besoin de formation.

Impossible de gérer toutes les questions avec la fusion des instances.

Besoin de plus d'accompagnement, aujourd'hui le CSE a plus de pouvoir qu'avant.

Manque de formation (direction et syndicat).

Question ouverte :

***Par ordre de priorité, sur quels sujets
souhaiteriez vous obtenir des
formations/informations ?***

Thématiques	Positionnement des sondés
Santé, sécurité et conditions de travail	43%
Handicap et maintien en emploi	24%
Les missions du CSE en matière d'environnement	13%
Agir sur l'égalité professionnelle	9%

Autres thématiques	
Santé & Sécurité	RPS, HSAS, les RPS chez les représentant du personnel
	Le rôle législatif de la CSSCT
	Les inaptitude et reclassements professionnels, handicap et maintien dans l'emploi
Droit	Juridique général, droit du travail, jurisprudence, code du travail
	Droits des élus, possibilités de recours
Relations sociales	Gérer le manque de dialogue social dans une entreprise; le dialogue social ; la gestion des conflits
	Formation du président du CSE ; négociation avec la direction
	Comment obtenir une intervention de l'inspection du travail
	Rédaction des avis pour faire poids

Autres thématiques

Restructurations	Accompagnement en cas de PSE
	Licenciements et RCI
Information-consultation	Mission environnementale, consultations obligatoires, expertises
Économique	Formation économique ; financière
GEPP	
ASC	ASC, règles URSSAF
BDESE, NAO	
Télétravail	