

MARS
2022

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DU CRÉDIT MUTUEL

Enquête CSE
résultats 2021
8ème édition

ENQUÊTE CSE : LES ÉLUS DE CSE MOBILISÉS FACE À LA CRISE SANITAIRE

Officiel CSE organise tous les 2 ans depuis 2007 une grande Enquête Nationale auprès des élus de CSE. La 8^{ème} édition a été réalisée en 2021 en partenariat avec le Crédit Mutuel, Tir Groupé by Sodexo, le Groupe Legrand et Wolters Kluwer (Liaisons Sociales et Lamy).

En mobilisant plus d'un millier de sondés, cette enquête permet d'avoir une photographie très précise du rôle et du fonctionnement des CSE en France. Qui sont les élus ? Quelles sont les activités que les CSE proposent aux salariés ? Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les élus dans l'exercice de leurs missions ?

Cette enquête aborde tout particulièrement les impacts de la crise sanitaire et les profonds bouleversements que cela induit sur le fonctionnement des CSE. L'enquête montre que les élus de CSE se sont fortement mobilisés pour faire face à la crise sanitaire.

Une organisation interne solide

Les responsabilités au sein des CSE ne sont pas occupées par des novices mais bien par des femmes et des hommes expérimentés et rompus à un tel exercice. Plus de 63 % des élus interrogés en 2021 comptent **au moins cinq ans d'ancienneté** en tant qu'élus de CSE. Plus de **36 % dépassent les 10 ans d'ancienneté** !

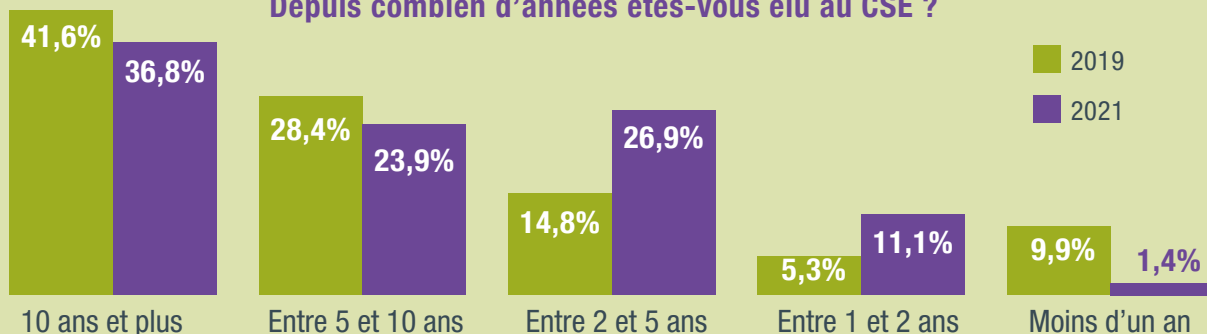
Il faut relever un changement de tendance en 2021. Il semble que le passage au nouveau CSE ait favorisé un certain renouvellement des élus. En effet, on note une forte augmentation des élus depuis 2 à 5 ans et une baisse des élus depuis plus de 5 ans par rapport à l'enquête de 2019.

La transition numérique en cours

Essentielle au bon fonctionnement du CSE, la communication des offres aux salariés se fait de manière variée : si l'affichage reste dominant en matière de communication, la digitalisation de l'activité des CSE s'illustre par la part croissante de la rediffusion aux salariés des offres reçues par e-mail.

Les sources d'information pour découvrir des nouvelles offres et des fournisseurs passent par plusieurs canaux. **Les informations reçues par email et les sites spécialisés sont les sources d'information préférées des élus CSE.**

Depuis combien d'années êtes-vous élu au CSE ?



PAGE 1 Les impacts sur le fonctionnement et la communication

PAGE 2 Les CSE face à la crise sanitaire : mobilisation et accompagnement

PAGE 3 Les autres constats et axes d'amélioration

PAGE 4 Actualités sociales des CSE

LES CSE FACE À LA CRISE SANITAIRE

Pendant la crise sanitaire, de nombreux élus de CSE se sont mobilisés pour accompagner les salariés dans la mise en place de l'activité partielle et du télétravail dans leur entreprise. Associés à la mise en œuvre du plan de prévention du COVID dans l'entreprise, les élus ont également modifié leurs pratiques en participant aux réunions du CSE à distance.

Le recours à l'activité partielle

Face à l'ampleur de la crise sanitaire liée au COVID-19, le Gouvernement a favorisé le recours au dispositif d'activité partielle. Près de 70 % des entreprises concernées par l'enquête indiquent qu'elles ont eu recours à l'activité partielle. Ce recours à l'activité partielle a entraîné une baisse des salaires dans 60 % des cas. 40 % des entreprises ont compensé la perte de revenus liée à l'activité partielle.

La mise en place du télétravail

Plus de 90 % des entreprises interrogées ont eu recours au télétravail depuis le début de la crise sanitaire. Les élus interrogés indiquent que dans plus d'1 cas sur 2, le télétravail a généré des problèmes organisationnels ou psychologiques pour les salariés.

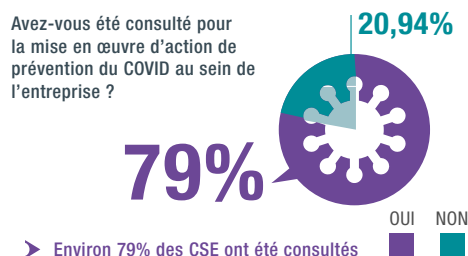
Pour les entreprises n'ayant pas eu recours au télétravail, dans plus de 70 % des cas, c'est parce que le télétravail n'était pas possible à mettre en place. Dans 16 % des entreprises, c'est néanmoins l'employeur qui a refusé sa mise en place.

Les réunions de CSE en temps de crise

Pendant la crise, environ 55 % des réunions du CSE ont eu lieu en visioconférence. Il faut rappeler que les réunions du CSE devaient être maintenues pendant la crise. En effet, les entreprises n'étaient pas autorisées à suspendre les réunions du CSE et du CSE central durant la crise sanitaire. Les obligations en matière d'information et de consultation du CSE continuaient de s'appliquer. L'organisation de réunions à distance a été facilitée pendant l'état d'urgence sanitaire avec notamment de nouveau la possibilité de se réunir en visioconférence, messagerie instantanée ou téléphone.

Plan d'action de prévention du COVID

Environ 79 % des CSE ont été consultés pour la mise en œuvre du plan d'action de prévention du COVID au sein de l'entreprise. Plus de 80 % des propositions des élus ont été « majoritairement » ou « partiellement » retenues par la direction de l'entreprise.



Le télétravail, lorsqu'il est déjà mis en place dans l'entreprise, fait partie des thèmes que l'employeur doit aborder avec les élus :

- dans le cadre de la consultation récurrente obligatoire sur la politique sociale du CSE car le télétravail a des impacts directs par exemple sur les conditions de travail ;

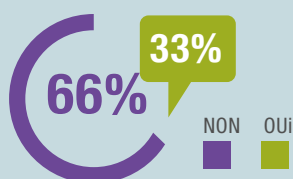
- mais aussi dans le cadre de la consultation récurrente obligatoire sur les orientations stratégiques car le recours au télétravail va toucher à l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

➤ **Pour en savoir plus,**
consultez notre publication sur « [Le rôle du CSE face à la crise](#) ».

LE RÔLE CRUCIAL DES CSE EN CAS DE DIFFICULTÉS DE L'ENTREPRISE

Près de 70 % des CSE jugent que le dialogue social est de « bonne » ou de « très bonne » qualité dans leur entreprise. Le rôle crucial des comités sociaux et économiques en matière d'intervention auprès de la direction s'est une nouvelle fois illustré en 2021 : en effet, près de 40 % des entreprises interrogées ont connu des difficultés, et les CSE concernés se sont largement mobilisés pour tenter de résoudre ces difficultés. Les CSE ont privilégié le dialogue avec la direction en participant à des réunions avec l'employeur pour tenter d'intervenir dans le cadre de ces difficultés (environ 8 CSE sur 10).

Pensez-vous avoir assez de poids/pouvoir pour influencer les décisions ?



Après une baisse sensible enregistrée en 2017 et 2019, le taux de CSE ayant réalisé des mobilisations collectives en cas de difficultés de l'entreprise est en forte hausse en 2021, avec 20 % des CSE qui ont organisé une action collective.

Une action limitée dans le domaine économique

Les élus de CSE disposent d'un droit de regard sur de nombreux domaines, allant du temps de travail jusqu'aux réductions d'effectifs, en passant par l'introduction de nouvelles technologies et de plusieurs moyens d'action (recours à des experts, droit d'alerte...). En pratique, la capacité des CSE à intervenir dans le domaine économique demeure limitée. Le poids réel des CSE face à la direction est jugé insuffisant par 7 sondés sur 10, un chiffre à la hausse depuis 2015, traduisant un fort sentiment d'impuissance. Ce constat va de pair avec l'impression d'évolution défavorable du rapport de force avec la fusion des CHSCT avec les CE, notamment en raison de la diminution des moyens et du temps alloués depuis la réforme de 2017.

LES OFFRES ET SERVICES PROPOSÉS AUX SALARIÉS

Comme lors des éditions précédentes de l'enquête, c'est la billetterie qui est l'offre la plus largement diffusée par les CSE (83 % des CSE représentés dans l'enquête) malgré une baisse notable depuis 2017. Plus de 80 % des CSE qui permettent l'accès à une offre de billetterie subventionnent également au moins partiellement les billets. Cette participation financière du CSE est en forte hausse en 2021 par rapport à 2019.

Une majorité de sondés proposent aux salariés de commander des produits sur catalogue dans le cadre de ventes groupées. Leur diffusion est constante depuis 10 ans. Il est très rare que le salarié doive commander lui-même : dans 75 % des cas, les CSE centralisent les commandes. Toutefois, on peut noter cette année une hausse importante des CSE qui ne font aucune intervention lors des ventes groupées. Le principal choix de critère pour l'organisation de ces offres groupées est l'importance de la remise pour 1/3 des sondés, devant l'originalité, la notoriété et la qualité de services associées au produit.

Les cartes et chèques cadeaux confirment leur succès

Les bons d'achat sont très largement pratiqués par les CSE. Les 2 principaux événements les plus fréquemment fêtés après Noël sont la rentrée scolaire et la fête des mères. Le montant médian remis à chaque salarié en bons d'achat s'élève à 100€ par an. Depuis 2007, on constate une baisse des activités collectives proposées par les CSE. La hausse du recours aux bons d'achat confirme une tendance à la redistribution et à l'individualisation des prestations du CSE.

Plus de 40 % des CSE comptent organiser un voyage, un séjour ou une sortie, que ce soit en groupe ou en individuel en 2021/2022. Ce chiffre était de l'ordre de 60 % ces dernières années, avant la crise sanitaire.

Cette année 95 % des CSE pensent subventionner ces activités. Ils n'étaient que 70 % à déclarer subventionner ces voyages, sorties, loisirs ou vacances « souvent » ou « très souvent » les années passées.



Du côté des services proposés aux salariés, l'existence d'accords de participation au sein des entreprises des CSE interrogés reste majoritaire (plus de 6 élus sur 10 déclarent leur existence) malgré une baisse continue depuis 2009, au contraire des accords d'intéressements qui progressent et concernent désormais 59 % des élus interrogés. En ce qui concerne les titres restaurants, leur mise en place reste à la discrétion d'accords entre le CSE et la direction. 1 élu sur 2 indique que les salariés en bénéficient dans son entreprise. Seuls 12 % des interrogés déclarent que le CSE subventionne ces titres.

► **Pour en savoir plus,**
consultez notre publication sur « [Le CSE et la banque](#) ».

AUTRES CONSTATS ET AXES D'AMÉLIORATION

Un besoin marqué d'informations

De manière globale, un peu plus de 6 élus sur 10 jugent qu'ils reçoivent suffisamment d'informations pour organiser l'activité de leur comité social et économique. L'étude fait néanmoins la lumière sur un besoin marqué d'informations, de conseils et d'outils chez les élus, en particulier chez les « novices » exerçant depuis moins de deux ans. Ils sont près de la moitié à estimer ne pas recevoir assez d'informations.

Près de 20 % des élus interrogés ont prioritairement recours à leur syndicat pour suivre les évolutions juridiques, ce qui en fait une source d'information importante devant les abonnements à des publications juridiques, la presse spécialisée et l'appel à des organismes de conseils.

Un fort lien syndical

Les deux tiers des répondants sont secrétaires ou trésoriers dans des entreprises de tailles diverses, dont 24 % de moins de 100 salariés et 13 % de plus de 1 000 salariés. Près de 63 % des CSE sont élus sur une liste syndicale en 2021. Cette proportion monte à 85 % d'élus sur liste syndicale dans les CSE des entreprises de plus de 500 salariés.

Des axes d'améliorations

L'enquête fait également état de réelles difficultés rencontrées par les élus et d'un recul des prérogatives des CSE assez marqué vis-à-vis de la réforme fondatrice des comités d'entreprise en 1945 et en 1982, notamment dans l'allègement du poids des CSE dans les décisions de l'entreprise. La réforme « Macron » et la fusion des instances mises en place en 2017 ont fortement réduit le temps et les moyens alloués aux activités de représentation ainsi que le poids des CSE face à la direction. Le rapport publié en décembre 2021 par le comité d'évaluation des ordonnances travail, dresse lui aussi un bilan mitigé de la réforme des institutions du personnel et pointe de nombreuses difficultés rencontrées par les élus. Le comité d'experts souligne le « découragement de nombre d'élus » depuis la réforme de la négociation collective en septembre 2017.

Cependant, il ressort de l'étude que les membres du CSE **continuent de participer très largement à la vie de l'entreprise**, via le dialogue social et leurs missions économiques d'une part et à la mise en place d'offres et d'avantages pour les salariés d'autre part.

POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE, NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS LES INFORMATIONS SUIVANTES

Défenseur syndical : tous les syndicats peuvent désormais proposer des candidats

Le Code du travail subordonnait jusqu'à présent la possibilité pour les syndicats de proposer des candidats aux fonctions de défenseur syndical à une condition de représentativité. A l'occasion d'une contestation relative à cette condition, le Conseil constitutionnel a jugé celle-ci contraire à la Constitution, entraînant ainsi son abrogation.

Conseil constitutionnel, décision n° 2021-928 QPC du 14 sept 2021

Absence de données prévisionnelles dans la BDESE : vous pouvez demander en justice les informations manquantes

En tant qu'élus, vous avez accès à certaines informations sur la situation économique, sociale et environnementale de l'entreprise via la BDESE (anciennement BDES). Mais bien souvent, certaines données ne sont pas renseignées par votre employeur, notamment les perspectives économiques et financières sur les années à venir. Dans ce cas, vous pouvez agir devant le juge des référés comme l'illustre une décision récente.

Trib. judic. Nanterre, ordonnance référé, 16 sept. 2021, N° RG 21/00773

Absence d'entretien d'évaluation d'un élu : une cause de discrimination ?

Lorsqu'un représentant du personnel ne bénéficie pas, pendant plusieurs années, d'entretiens individuels prévus dans différents accords, cela peut constituer une discrimination interdite.

Cassation sociale, 9 juin 2021, n° 19-25.141



Salarié protégé : licenciement et procédure de contrôle du juge administratif

Un salarié protégé qui participe à une grève dans l'entreprise est doublement protégé : du fait de son mandat et du fait de la législation protectrice liée au droit de grève. Pour autant, tout ne lui est pas permis, et comme tout salarié, la faute lourde intervenant au cours d'une grève peut justifier son licenciement.

Conseil d'État, 27 mai 2021, n° 433078

Elections CSE : qui fixe la proportion des femmes et des hommes dans les collèges électoraux ?

À partir de 11 salariés, l'employeur a en principe l'obligation d'organiser les élections du comité social et économique tous les quatre ans. Dans le cadre de ce processus électoral, à défaut d'accord entre les organisations syndicales et l'employeur, l'autorité administrative joue un rôle prépondérant mais limitativement fixé par la loi et les juges. Ainsi en est-il de la représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Cassation sociale, 29 septembre 2021, n° 20-60.246

INDICES 2022

Bons d'achat

limite d'exonération de cotisations sociales 171 €

Titres restaurant

limite d'exonération de cotisations sociales 5,69 €

Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants

limite d'exonération de cotisations sociales 1 830 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale

3 428 €

SMIC horaire

10,57 €

Minimum garanti

3,76 €

Valeur du point Agirc-Arrco

1,2841 €

Prix à la consommation hors tabac

Décembre 2021 107,03

Actualités fournies par **Officiel CSE** en partenariat avec **les Editions Tissot**.

À VOIR AUSSI

ENQUÊTE CSE : CONSULTEZ L'INTÉGRALITÉ DES RÉSULTATS

Quels sont les impacts de la crise sanitaire du Covid sur le fonctionnement du CSE ?
Quel est le profil des élus en 2021 ?

➤ Téléchargez gratuitement tous les résultats exclusifs de l'enquête CSE 2021 sur le site www.officielcse.com.



Retrouvez 3 fois par an un **dossier d'informations pratiques** sur le fonctionnement, les rôles et missions du CSE... par un expert du sujet.
Un service exclusif pour les CSE clients du Crédit Mutuel !

➤ Consultez toutes les lettres sur www.creditmutuel.com - Nos actions - Associations et CSE.

EXPERTS

Officiel CSE
Le site des CSE & de leurs fournisseurs

Le site www.officielcse.com est un portail Internet dédié aux CSE. Il a vocation à accompagner et aider les élus de CSE dans l'exercice de leurs missions.

La lettre du Service Partenaire Comités Sociaux et Économiques est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel
46 rue du Bastion - 75017 PARIS - Tél. 01 53 48 88 03

- **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)
- **Rédactrice en chef** : Laurence Arnaud (laurence.arnaud@creditmutuel.fr)
- **Comité de rédaction** : Chantal Béato, Soazig Boishu, Nathalie Boudet-Tionck, Christel Clargé, Christophe Cornet, Hervé Frioud-Chatrieux, Stéphanie Guimard, Yves Gourtay, Marie-Anne Lafaye, Benjamin Le Clec'h, Nathalie Dubert, Delphine Spanhove, Carine Vanbecelaere, Amaury Vienne.
- **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 01 60 45 94 07
- **Imprimeur** : Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt
- **ISSN** : 1637 - 6110
- **Dépôt légal** : Mars 2022

