

MARS
2024

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

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

ENQUÊTE CSE 2023 : TIMIDE IRRUPTION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE AU SEIN DES CSE

En mobilisant plus d'un millier de sondés, cette nouvelle enquête menée par Officiel CSE*, permet d'avoir une photographie très précise du rôle et du fonctionnement des CSE en France. Cette édition aborde tout particulièrement la prise en compte des nouvelles prérogatives des CSE dans la transition écologique.

Le CSE : un acteur clé de la transition écologique des entreprises

Malgré des incitations législatives et syndicales, la transition écologique n'apparaît pas encore comme un sujet prioritaire de dialogue au travail pour de nombreux élus des Comités sociaux et économiques.

Même si les questions environnementales montent dans les entreprises et prennent de plus en plus de place dans l'ordre du jour des CSE, les élus souffrent d'un déficit de formation sur les questions environnementales et d'un manque de moyens afin de pouvoir vraiment s'emparer de ces sujets au sein de l'entreprise.

Elargissement des prérogatives du CSE, formation des élus aux questions environnementales, accès à la BDESE, modification des ASC, le CSE doit devenir rapidement un acteur clé de la transition écologique des entreprises.

Que dit la loi et comment l'interpréter ?

Trois ans après la loi Climat et résilience du 22 août 2021 permettant au CSE d'être informé/consulté sur « les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise », trois syndicats patronaux (Medef, CPME, Union des entreprises de proximité) et deux confédérations (CFDT, CFTC) ont signé le 11 avril 2023 un accord national interprofessionnel (ANI) « relatif à la transition écologique et au dialogue social ». Ce texte vise à encourager le dialogue sur les bonnes pratiques dans les entreprises en matière environnementale.

Enquête CSE Résultats 2023



Ces textes fixent un cadre juridique pour atteindre les objectifs de lutte contre le changement climatique et de résilience aux changements. La législation vise à réduire de 55 % les émissions de gaz à effet de serre (d'ici 2030) et à atteindre la neutralité carbone (d'ici 2050).

La transition écologique va amener les entreprises à se transformer. Le dialogue social doit accompagner cette transition. Les négociations collectives ne pourront plus se limiter aux thèmes classiques : salaires, conditions de travail, garanties sociales...

L'employeur doit désormais inclure systématiquement les informations sur le volet environnemental des projets qu'il présente au CSE. Cela s'applique aux projets importants modifiant les conditions de travail, mais aussi aux projets de restructuration et plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

*Source : Enquête Officiel CSE, réalisée en juillet 2023 auprès de 1000 élus de CSE.

PAGE 1 Contexte

PAGE 2 Une appropriation faible par les CSE

PAGE 3 Les actions menées par le CSE

PAGE 4 Actualité juridique et sociale

Crédit  Mutuel

Une appropriation faible par les CSE

Dans la pratique, la dernière enquête nationale des CSE, montre que la transition écologique n'apparaît pas encore comme un sujet de dialogue au travail prioritaire pour les élus : de nombreux élus de CSE interrogés (69 %) déclarent ne pas être engagés dans les nouvelles missions du CSE liées à l'écologie, au climat et à l'environnement.

Seulement **31 % des élus CSE** se sont emparés des nouvelles missions du CSE liées à l'écologie, au climat et à l'environnement.

Leur niveau d'implication a revêtu prioritairement la forme d'une action de sensibilisation auprès des salariés pour 34 % des répondants.

Votre CSE est-il engagé dans les nouvelles missions du CSE liées à l'écologie, au climat et à l'environnement ?



Enquête Nationale CSE 2023 - www.officielce.com

Un déficit de formation des élus sur les questions environnementales

Malgré des effets du changement climatique bien visibles en 2023, l'actualité et les questions de pouvoir d'achat ont relégué le sujet de la transition écologique au second plan. La question du pouvoir d'achat et des rémunérations a, face à l'inflation, retrouvé une place centrale pour tous les élus des CSE.

Il apparaît aussi clairement que les élus de CSE souffrent d'un déficit de formation sur les questions environnementales et d'un manque de moyens afin de pouvoir vraiment s'emparer de ces sujets au sein de l'entreprise.

Les élus du CSE sont les premiers à manquer de compétences sur le sujet : **seuls 9 % d'entre eux ont été formés aux questions environnementales**, selon la dernière enquête nationale des CSE, menée par Officiel CSE en juillet 2023 auprès de 1000 élus de CSE.

Des signes encourageants

Il existe cependant des signes encourageants et de réelles marges de progrès sur la prise en compte de façon opérationnelle et stratégique des questions environnementales par les élus des CSE.

Les résultats de l'Enquête Nationale des CSE 2023 permettent de relever des indicateurs positifs qui témoignent d'une prise de conscience des élus de CSE en faveur de l'écologie et de l'environnement au sein de leur entreprise :

- **Près de 26 % des élus de CSE ont modifié les activités sociales et culturelles (ASC) qu'ils organisent vers des activités plus responsables.**

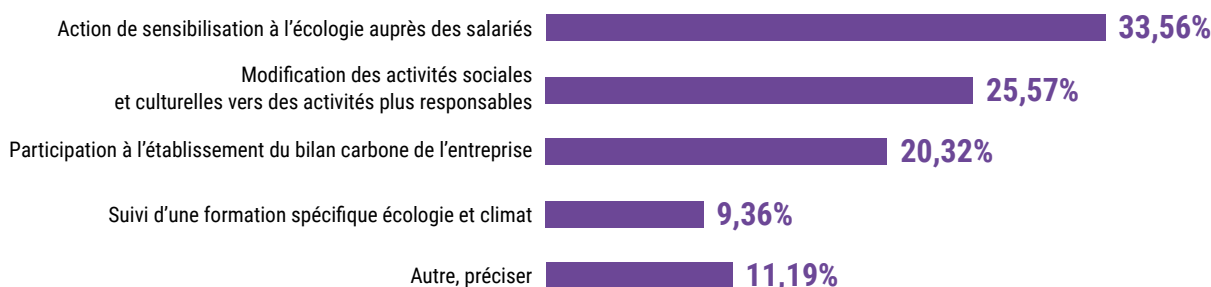
26 % des élus ont lancé des actions pour rendre les activités et les prestations du CSE compatibles avec la transition écologique. Ces élus adoptent des pratiques durables et proposent des activités sociales et culturelles plus respectueuses de l'environnement.

- **Plus de 20 % des élus ont participé à l'établissement du bilan carbone de leur entreprise.**

L'enquête montre que certains élus de CSE se mobilisent au sein de leur entreprise. En incitant, par exemple, l'entreprise à faire un bilan carbone. La réalisation du bilan carbone de l'entreprise est une étape préliminaire importante pour évaluer l'impact environnemental de ses activités et identifier des opportunités de réduction des émissions de gaz à effet de serre.



Quelles actions avez-vous menées dans votre entreprise ?



Comment agir concrètement au sein de son entreprise ?

Les élus de CSE peuvent agir et rendre les activités et les prestations du CSE compatibles avec la transition écologique. Cela se traduit par le choix d'organiser des activités culturelles locales et responsables ou de s'orienter vers des cartes cadeaux écologiques. Certaines initiatives sont en mesure d'inspirer et de donner des idées concrètes aux autres élus qui souhaitent s'investir dans la transition écologique.

Sur le volet économique, les élus du CSE peuvent, par exemple, inciter l'entreprise à faire un bilan carbone, sensibiliser sur les décisions de la direction relatives à la gestion écologique des locaux ou inciter la direction à former les salariés au numérique responsable, voire à changer de prestataire pour diriger l'épargne salariale vers des fonds respectueux de l'environnement. Dans certaines entreprises, la mise en place du tri sélectif, qui n'est pourtant pas une prérogative des élus, a ainsi été impulsée par le CSE.

La création d'une commission environnement

Le CSE peut également créer une commission écologie, climat ou environnement ouverte à des salariés non élus et mener des actions de sensibilisation à l'écologie.

Libre aux élus de s'organiser tels qu'ils le souhaitent ; néanmoins, il pourrait être intéressant d'avoir recours à la création d'une commission environnement pour pouvoir analyser en détail le bilan écologique de l'entreprise et être force de proposition. Ce recours aux commissions est une constante depuis 2015 d'après l'Enquête Nationale CSE de 2023. Plus de la moitié des CSE sont en effet désormais organisés de la sorte afin de permettre une meilleure répartition du temps, des tâches et des ressources mises à disposition du CSE.

Cette commission « climat » peut jouer un rôle de conseil auprès des autres commissions et fixer un certain nombre de critères environnementaux à prendre en compte, lors de l'organisation d'une activité, de la sélection d'un prestataire ou encore lors de l'achat de produits...

La mise en place d'une charte des achats responsables du CSE va également dans ce sens. La mise en place de cette charte a pour objectif d'inciter les élus à adopter des pratiques durables et responsables lors des achats auprès de leurs fournisseurs. Déployer des achats responsables consiste à revisiter ses besoins, intégrer des critères environnementaux et sociaux et une logique de cycle de vie et de coût global dans le processus d'achat du CSE.

Comment « verdier » les ASC ?

Sur la partie sociale et culturelle, la mise en place d'avantages durables est un fort levier d'action. Le CSE peut proposer aux salariés des activités culturelles locales et responsables, s'orienter vers des cartes cadeaux écologiques, ou proposer des voyages plus locaux et solidaires pour les salariés et leurs ayants-droits.

Notre conseil

N'hésitez pas à ouvrir votre catalogue ASC à de nouvelles activités plus écoresponsables qui peuvent tout à fait cohabiter avec d'autres activités plus « classiques ».



Mener des actions de sensibilisation

Les CSE peuvent aussi mener des actions de sensibilisation auprès des salariés en organisant des ateliers comme « La Fresque du climat » (suivi par plus d'un million de participants depuis sa création en 2018).

La fresque du climat est une association loi 1901 fondée en décembre 2018 dont l'objectif est de sensibiliser le public au réchauffement climatique. La sensibilisation se fait au moyen d'un jeu collaboratif où les participants élaborent une fresque résumant les mécanismes du changement climatique.

Le « dialogue social vert » doit se développer

La question environnementale concerne effectivement le CSE à plus d'un titre ; d'abord, sur le plan des conditions de travail, la question des conséquences environnementales peut largement rejoindre la question du bien-être physique et psychologique des salariés (pénibilité, qualité de l'air, émanation de certains gaz, etc.). Le comité peut également profiter de cette fenêtre pour avancer des propositions à la fois porteuses environnementalement parlant et directement profitables aux salariés. La question de la mobilité durable et des titres de transport et de leur remboursement peut également faire partie intégrante des problématiques dont le CSE peut s'emparer.

L'environnement n'est pas encore un objet de négociation spécifique, mais le sujet irrigue les négociations de terrain à travers des clauses vertes dans des accords plus larges, de qualité de vie au travail, de responsabilité sociétale des entreprises (RSE, mobilités durables, télétravail...) ou d'intéressement, notamment.

Si les élus de CSE placent le dialogue social parmi les leviers favorables à la fois aux conditions de travail et à la transition écologique, le recours à la négociation et la participation des représentants du personnel à des décisions stratégiques restent manifestement à développer pour trouver les compromis entre activité et protection de l'environnement.

Cette tendance d'une prise en compte des questions environnementales par les élus de CSE est confirmée par le 6^{ème} baromètre Syndex*. En 2023, 25 % des Représentants du Personnel considèrent que le CSE s'est emparé des nouvelles prérogatives environnementales de l'instance. 75 % des élus interrogés souhaitent suivre une formation spécifique.

Les questions environnementales montent indéniablement dans les préoccupations des élus de CSE et des entreprises et le « dialogue social vert » est en bonne voie. Il reste, face à l'urgence climatique, à donner un bon coup d'accélérateur.

Dossier rédigé par **Officiel CSE** pour le Crédit Mutuel.

*Source : 6^{ème} baromètre annuel Syndex sur l'état du dialogue social en France publié en janvier 2024.

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

Élections professionnelles : la parité des listes syndicales est indispensable

Lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir pour l'élection de la délégation du personnel au comité social et économique, les organisations syndicales sont tenues de présenter une liste de candidats respectant la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré et devant comporter au moins un candidat au titre du sexe sous-représenté.

Cassation sociale, 19 avril 2023, n° 22-17.922

Obligation de sécurité : assurer un suivi de la charge de travail des salariés

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité envers les salariés. Il doit donc prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et leur santé. Cela passe notamment par la mise en place d'un suivi permettant de vérifier si la charge de travail du salarié est compatible avec une durée de travail raisonnable et qu'elle ne porte atteinte à sa santé.

Cassation sociale, 13 avril 2023, n° 21-20.043

Contestations portant sur l'utilisation des heures de délégation : quel juge est compétent ?

Tant qu'elles sont en lien avec le mandat, les heures de délégation peuvent être utilisées librement par les représentants du personnel et ceci afin de ne pas entraver l'exercice du mandat. Un employeur conserve néanmoins la possibilité de contester l'usage fait desdites heures. De manière constante, la Cour de cassation reconnaît au seul juge de référés la compétence de statuer sur l'utilisation des heures de délégation durant le temps de travail.

Cassation sociale, 5 avril 2023, n° 21-17.851



Vidéosurveillance : un défaut d'information ne rend pas toujours l'enregistrement inutilisable en cas de litige

Avant d'installer un dispositif de vidéosurveillance, l'employeur doit informer les salariés et consulter le CSE. S'il ne le fait pas, le dispositif de vidéosurveillance est illicite. Attention, sous certaines conditions, les enregistrements peuvent quand même être utilisés en cas de litige.

Cassation sociale, 8 mars 2023, n° 21-17.802

Rétractation du licenciement du salarié protégé : accord du salarié nécessaire

Le licenciement ne peut être rétracté par l'employeur qu'avec l'accord du salarié. Peu importe que la rétractation ait été faite à la demande de l'inspection du travail. De jurisprudence constante, dès l'instant où il est notifié, le licenciement ne peut être annulé unilatéralement par l'employeur, qui ne peut revenir sur sa décision qu'avec l'accord du salarié.

Cassation sociale, 23 novembre 2022, n° 20-19.961

Actualités fournies par

Officiel CSE en partenariat avec les Editions Tissot.

INDICES 2024

Bons d'achat

limite d'exonération de cotisations sociales 193 €

Titres restaurant

limite d'exonération de cotisations sociales 7,18 €

Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants

limite d'exonération de cotisations sociales 2 421 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale

3 864 €

SMIC horaire brut

11,65 €

Minimum garanti

4,15 €

Valeur du point Agirc-Arrco

1,4159 €

Prix à la consommation hors tabac

Décembre 2023 117,50

BON À SAVOIR

Enquête CSE Résultats 2023



Enquête CSE 2023 : CONSULTEZ L'INTÉGRALITÉ DES RÉSULTATS

L'édition 2023 aborde plus particulièrement les questions liées au pouvoir d'achat (négociations salariales, NAO...) et la prise en compte des nouvelles prérogatives des CSE dans la transition énergétique.

Téléchargez gratuitement l'intégralité des résultats exclusifs de l'enquête CSE 2023

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

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

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.officielce.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, Nathalie Boudet-Tionck, Peter Bristault, Christel Clargé, Christophe Cornet, Stéphanie Guimard, Yves Gourtay, Marie-Anne Lafaye, Benjamin Le Clec'h, Sandrine Chardin-Leterre, Delphine Spanhove, Carine Vanbecelaere, Amaury Vienne.

• **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 06 07 39 60 31

• **Imprimeur** : Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt

• **ISSN** : 1637 - 6110

• **Dépôt légal** : Mars 2024

