

LA PLUME

ATLANTES
AVOCATS
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

— ÉDITO —

ET SI LE TROISIÈME RENOUVELLEMENT DU CSE ÉTAIT LE BON POUR AMÉLIORER SIGNIFICATIVEMENT SON FONCTIONNEMENT ?

DU BILAN DE MANDAT À L'AMÉLIORATION DU
FONCTIONNEMENT DU CSE

1 CLÔTURER

2 CONSTATER

3 AMÉLIORER

4 SÉCURISER

Les ordonnances MACRON prévoyaient une date butoir de mise en place du CSE ce qui a pour effet de synchroniser, dans une certaine mesure, les cycles des élections professionnelles. Ainsi, débute la troisième phase de renouvellement des instances des CSE en cette rentrée des classes 2026. Comment bien anticiper le renouvellement du CSE ?

Bien penser l'amélioration future de l'instance implique certes, de passer au crible son fonctionnement, mais aussi de bien terminer la mandature en cours.

La loi impose ainsi l'obligation d'établir un **rapport de fin de mandat** à la charge des élus sortant afin de rendre compte de leur gestion aux nouveaux élus, cette obligation permettant la bonne continuation du fonctionnement de l'instance au travers des différentes mandatures.

La fin du mandat en cours est aussi l'occasion de **passer au crible le fonctionnement**, à savoir identifier les points de satisfaction et ceux d'amélioration de chaque rouage et étape dans le fonctionnement de l'instance. Le processus d'information-consultation, par exemple, doit être décortiqué et évalué à chaque étape : l'information fournie par la direction, est-elle suffisante, complète, adressée dans un délai suffisant pour garantir l'effet utile de la consultation ? la BDESE est-elle complète et mise à jour ? Le droit à expertise doit-il être modifié ? L'articulation entre la CSSCT et le CSE fonctionne-t-elle bien ? ...

Au-delà du bon respect par l'employeur de ses obligations, il est indispensable que les élus acceptent également l'exercice de l'auto-critique : les réunions du CSE sont-elles préparées ? Les attributions en matière de santé sécurité

sont-elles bien exercées au travers les inspections et enquêtes ? ...

Après l'étape de l'état des lieux, c'est celle de **l'identification de la réponse à apporter**, pour améliorer les dysfonctionnements constatés ou encore pérenniser les points de satisfaction. A titre d'exemple, il s'avèrera nécessaire d'encadrer davantage le processus d'information consultation sur son déroulé, d'augmenter les délais, ou encore de renforcer la liste des documents à transmettre par la direction.

Dans un troisième temps, il conviendra de traduire les améliorations dans **le bon véhicule juridique** :

- la renégociation de l'accord relatif au fonctionnement du CSE, qui devra intervenir idéalement en amont des élections ;
- dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral : ce sera notamment la question de l'augmentation par exemple des heures de délégation et le sujet du nombre de sièges ;
- La modification du règlement intérieur du CSE principalement sur l'organisation interne du CSE sans qu'il ne puisse être ajouté à la charge de l'employeur des obligations supplémentaires.

C'est une rentrée chargée qui s'annonce studieuse pour les élus mais les experts sont là pour les aider dans ces devoirs !

Laurence CHAZE
Associée



P.2-3

Elections professionnelles :
dans le privé et le public

P.4

Webinaire
Brèves

ARTICLE

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES :

FONCTION PUBLIQUE, C'EST POUR DÉCEMBRE 2026 DANS LE PRIVÉ : À PRÉPARER DÈS AUJOURD'HUI !

1. ÉLECTIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN 2026 : UN RV MAJEUR

Du 3 au 10 décembre 2026, plus de 5 millions d'agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière) seront appelés à élire leurs représentants aux Comités Sociaux, aux Commissions Administratives Paritaires (CAP) et aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

Les opérations électorales se dérouleront par principe par la voie électronique (il existe cependant des exceptions).

Rendez-vous majeur de la fonction publique, ces élections constituent également un enjeu juridique important. L'organisation du scrutin et le respect des règles électorales sont en effet susceptibles de donner lieu à un contentieux nourri devant le juge administratif.

• Un cadre rénové, récemment consolidé

Le dialogue social a été réorganisé par la loi du 6 août 2019, qui a fusionné comités techniques et CHSCT au sein des comités sociaux. Ce socle, désormais repris dans le code général de la fonction publique (CGFP) a été récemment actualisé par un décret¹ de 2025 qui harmonise et simplifie les règles électorales dans le secteur public.

• Bref aperçu des différentes étapes du processus électoral

- La **durée du mandat** des représentants du personnel est de 4 ans. Ce mandat est renouvelable. Par arrêté, cette durée peut être réduite ou prorogée dans l'intérêt du service sans pouvoir excéder 18 mois.
- Les effectifs retenus pour déterminer le nombre de représentants pour chaque instance sont appréciés au 1er janvier de l'année du scrutin.
Concrètement, tant que les mouvements de personnel n'entraînent pas une variation d'au moins 20 % de l'effectif, ils restent sans effet sur le nombre de sièges et sur la répartition femmes/hommes fixés pour le scrutin.
- Après la publication des listes définitives, s'ouvre la campagne électorale.
Cette période permet aux organisations syndicales de présenter leurs candidats, d'exposer leur programme et d'informer les électeurs.

Les candidatures et professions de foi doivent être mises à la disposition des électeurs au moins 15 jours avant le premier jour du scrutin.

- Le principe est celui de l'élection des représentants du personnel au scrutin de liste.
Chaque organisation syndicale présente une liste de candidats, déposée par un délégué de liste auprès de l'autorité organisatrice du scrutin, au plus tard 6 semaines avant la date des élections.
Chaque organisation syndicale doit composer sa liste de candidats de manière à respecter la proportion de femmes et d'hommes représentés parmi les électeurs de l'instance concernée (telle que définie par l'autorité qui organise l'élection).
- Composition du bureau de vote : un président et un secrétaire désignés par l'autorité organisatrice du scrutin + un délégué et un suppléant désignés par chaque organisation syndicale ayant présenté une liste.
Ce contrôle des opérations électorales contribue à prévenir toute contestation relative au déroulement du scrutin. Les délégués peuvent signaler toute difficulté ou irrégularité constatée au cours du scrutin.
- À l'issue de la période de vote, il est procédé au dépouillement, à l'attribution des sièges selon les règles de la représentation proportionnelle et à la proclamation des résultats
- Les procès-verbaux d'élections comportent : le nombre d'électeurs / de votants / de suffrages exprimés, ainsi que le nombre de votes blancs / votes nuls et le nombre de voix obtenues par chaque candidature ou chaque liste + la répartition des sièges.



Avant de saisir, le cas échéant, la juridiction administrative, les contestations sur la validité des opérations électorales doivent être portées, dans un délai de cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats, devant l'autorité organisatrice du scrutin.

Le juge administratif n'annule les opérations électorales qu'en présence d'une irrégularité susceptible d'avoir influencé les résultats ou altéré la sincérité du scrutin.



Rappel : le 29 septembre à 11h, Webinaire ATLANTES Sur Les Elections Dans La Fonction Publique

LIEN ICI

1. Décret n° 2025-1430 du 30 décembre 2025 harmonisant et simplifiant les dispositions applicables aux élections professionnelles et aux instances de dialogue social dans la fonction publique

2. ÉLECTIONS DANS LE PRIVÉ : LE FIL ROUGE D'ATLANTES

Dans les entreprises qui relèvent du code du travail, la date des élections n'est pas définie par un texte réglementaire. Toutefois, suite à la mise en place du CSE en 2017, la plupart des CSE ayant un cycle électoral de 4 ans, les années 2027 et 2028, seront celles du renouvellement des délégations du personnel dans un grand nombre de CSE.

Pour vous aider à aborder sereinement la période importante des élections, nous vous proposerons une série d'articles « **Fil Rouge** ».

Que s'est-il passé en matière législative et réglementaire au cours des 4 dernières années ?

- La limite de 3 mandats successifs a été supprimée
- Le code du travail énonce désormais que sont **électeurs**, les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique; toutefois ces salariés ne sont pas éligibles.

Pourquoi faut-il anticiper la période électorale ?

La période pré-électorale est l'occasion de commencer à constituer les futures listes de candidats, en sondant les élus actuels sur leur souhait ou non de repartir pour un nouveau mandat, mais également en se rapprochant des collègues éventuellement volontaires pour rejoindre le comité. L'anticipation de la période électorale permet également de préparer la campagne électorale à venir.

Ce temps doit être également mobilisé pour faire le bilan du mandat en cours et identifier ce qui serait nécessaire pour rendre l'instance plus efficace lors du nouveau mandat. Il est ainsi possible de mettre (ou remettre) sur la table des négociations un certain nombre de sujets :

- la détermination des établissements distincts,
- la durée des mandats,
- les modalités des consultations (périodicité, calendrier, contenu des informations),
- les heures de délégation,
- la composition et fonctionnement des commissions, dont SSCT et des représentants de proximité,
- le nombre de réunions annuelles, la participation des suppléants en réunions....

Quelques points de comparaison : Synthèse

Points de comparaison	Fonctions publiques	Entreprises privées
1. Instances élues au suffrage direct	CSE Commission administrative paritaire Commission consultative paritaire	CSE
2. Dates des élections	Définies par arrêté ministériel	Dépend du protocole d'accord préélectoral (PAP) dans une chronologie définie par le Code du travail
3. Monopole syndical de présentation de listes	Oui	Oui au 1er tour Non au 2nd tour
4. Nombre de tours	1 seul	2 si quorum pas atteint ou sièges non pourvus au 1er tour
5. Quorum requis	Non	Oui au 1er tour (50 %)
6. Recours au vote électronique	Règle de principe	Le principe est celui du vote papier Le vote électronique peut être mis en place
7. Organisation matérielle des élections	Textes réglementaires	PAP
8. Propagande électorale	La profession de foi est encadrée par un arrêté	Encadrée par le protocole d'accord préélectoral
9. Financement du matériel de campagne	Par l'administration	À négocier dans le PAP
10. Représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats	Oui	Oui : seulement pour les listes syndicales
11. Conditions d'électorat	Âge minimum : 16 ans Ancienneté requise : • Fonctionnaire : aucune • Contractuel : être en CDI ou ancienneté de 2 mois en CDD	Âge minimum : 16 ans Ancienneté requise : 3 mois
12. Ratures sur le bulletin	Interdites	Possibles
13. Contentieux sur la validité des résultats	Tribunal administratif après recours administratif préalable obligatoire	Tribunal judiciaire
14. Nombre de mandats successifs	Pas de limite	Pas de limite



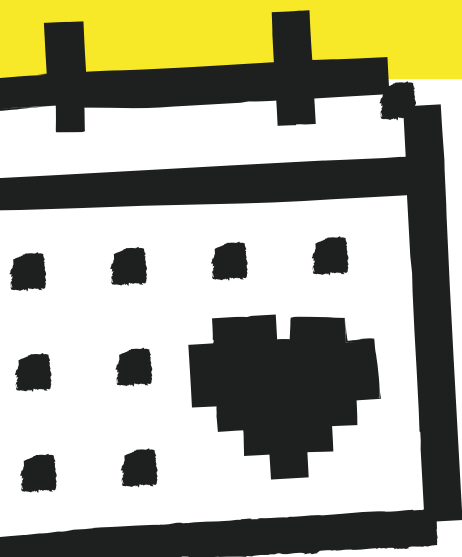
BRÈVES

Rupture conventionnelle individuelle (RCI) : les nouvelles règles d'indemnisation chômage applicables au 1er septembre 2026 : l'UNEDIC a publié une fiche internet le 30 juillet 2026 qui indique que c'est la DATE DE FIN DE CONTRAT stipulée dans la convention qui détermine les règles applicables sur la durée d'indemnisation

Retraite des mères : Au 1er septembre 2026, le salaire de référence pour le calcul des pensions retraite sera établi sur les 24 meilleures années de carrière contre 25 aujourd'hui pour 1 enfant, et 23 pour 2 enfants et plus. La mesure inscrite dans la loi de la Sécurité Sociale 2026 vise à améliorer le montant de la retraite des femmes.

Arrêt de travail : Au 1er septembre 2026, la durée des arrêts de travail prescrits et renouvelés par les médecins, chirurgiens-dentistes et sage-femmes est plafonnée à 31 jours pour une première prescription et à 62 jours en cas de renouvellement. » (Décret n° 2026-498 du 12 juin 2026)

Institut Montaigne, Baromètre 2025 du fait religieux en entreprise, 8 juill. 2026 : 79% des répondants à l'enquête repèrent des faits religieux en entreprise dans leur environnement de travail contre 71,3% en 2024 et 66,7% en 2022. Cette évolution s'accompagne d'une augmentation des tensions.



WEBINAIRE GRATUIT ET OUVERT À TOUS !

WEBINAIRE ACTION DE GROUPE

LE MARDI 17
NOVEMBRE
2026 À 11H

Contentieux collectifs du travail : une véritable action de groupe, enfin !
La nouvelle action de groupe pourrait bien révolutionner le contentieux collectif du travail. Quels sont les nouveaux pouvoirs des syndicats ? Quelles situations peuvent désormais être contestées ? Comment transformer une violation collective du droit du travail en action judiciaire efficace ?

Décryptage pratique d'une réforme majeure pour les représentants du personnel et les organisations syndicales autour des thèmes essentiels suivants :

- La nouvelle action de groupe : ce que change la loi DDADUE
- Construire une stratégie syndicale efficace grâce à l'action de groupe

LIEN ICI

**ATLANTES
AVOCATS**
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

ASSISTANCE JURIDIQUE
CONSEIL & NÉGOCIATION

ACTION EN JUSTICE

L'ACCUEIL : 01 56 53 65 00 • CONTACT@ATLANTES.FR
NOTRE OFFRE D'ASSISTANCE AU QUOTIDIEN : 01 56 53 65 10
LA FORMATION : 01.56.53.64.83 • FORMATION@ATLANTES.FR

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK
CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR

ATLANTES CABINET D'AVOCATS
(BARREAU DE PARIS - TOQUE K093)
SELARL DONT LE SIÈGE EST SITUÉ AU :
13 RUE MARTIN BERNARD, 75013 PARIS
445 382 344 R.C.S PARIS
NUMÉRO D'IDENTIFICATION INTRACOMMUNAUTAIRE :
FR77 445 382 344

DIRECTRICE DE PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK
CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR