



Jun 2020

Les trois informations-consultations récurrentes

Tous les conseils pour bien s'en saisir en temps normal comme en période de crise sociale et sanitaire

EDITO

Les trois informations-consultations récurrentes sont des moments clés du dialogue social dans l'entreprise. C'est l'occasion pour les représentants des salariés de se faire leur propre opinion sur la situation de l'entreprise et ses perspectives, de connaître les marges de manœuvre, d'identifier les points de vigilance, de peser dans les décisions prises par la direction et porter des avis et propositions et enfin d'alimenter les organisations syndicales dans leurs négociations.

Le contexte de crise pandémique rend d'autant plus nécessaire la pleine utilisation des trois informations-consultations récurrentes. Celles-ci doivent être l'occasion de mesurer les conséquences prévisibles et possibles sur la stratégie de l'entreprise, sa santé économique et sur la situation sociale et sanitaire des salariés. C'est aussi, à un moment où les rumeurs de suppressions de postes ou de difficultés financières se multiplient, l'occasion de jauger objectivement le discours de l'employeur et de discuter ses positions, et d'anticiper les problématiques qui se posent à l'entreprise.

L'ambition de ce guide est de vous apporter des conseils pratiques sur la mise en œuvre de ces consultations et l'assistance de l'expert dans ce cadre.

Sommaire

1. POURQUOI SE SAISIR DES INFORMATIONS-CONSULTATIONS RÉCURRENTES DU CSE ?	5
De quoi s'agit-il ?	5
À quoi cela sert-il ?	5
Quel intérêt en période de crise ?	7
2. LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE	8
À quoi sert-elle ?	8
Que peut-elle aborder ?	9
Pourquoi est-elle utile dans le contexte covid-19 ?	9
3. LA POLITIQUE SOCIALE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL	10
À quoi sert-elle ?	10
Que peut-elle aborder ?	11
Pourquoi est-elle utile dans le contexte covid-19 ?	11
4. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	12
À quoi sert-elle ?	12
Que peut-elle aborder ?	13
Pourquoi est-elle utile dans le contexte covid-19 ?	13
5. LES INFORMATIONS-CONSULTATIONS EN PRATIQUE	14
La fréquence	14
L'information	14
L'ouverture de la consultation	14
L'expertise	15
Les délais	15
L'avis	15
8 CONSEILS PRATIQUES	17
ET SYNDEX DANS TOUT ÇA	18

Fin 2019, lors de notre enquête sur les CSE, vous étiez 39% à redouter un affaiblissement de votre instance face à la direction, par manque de temps et/ou par manque de moyens, avec la crainte d'une moins bonne prise en compte des questions de santé.

Enquête Syndex-IFOP, janvier 2020

Au printemps 2020, en pleine crise du Covid-19, vous étiez 50% à penser ne pas avoir de visibilité sur l'avenir économique de votre entreprise.

Enquête Flash Syndex, juin 2020

1.

POURQUOI SE SAISIR DES INFORMATIONS- CONSULTATIONS RÉCURRENTES DU CSE ?

Comment peser sur les choix de l'entreprise pour défendre les intérêts des salarié·e·s ? Cette question, au cœur de vos préoccupations, trouve une partie de sa réponse dans les informations-consultations récurrentes du CSE.

De quoi s'agit-il ?

Chaque année (ou à une autre fréquence définie par accord), le CSE doit être consulté sur :

- les orientations stratégiques, leurs conséquences sur l'activité et l'emploi, la GPEC et le plan de formation ;
- la situation économique et financière et la politique de recherche et développement ;
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Ces trois consultations abordent l'entreprise sous des angles complémentaires qui, articulées, donnent une vision globale de l'entreprise : son projet lui permet-elle de dégager de la richesse ? Avec quels moyens humains et dans quelles conditions pour les salariés ? Comment se projette-t-elle à moyen terme ? Pour chacune de ces consultations, le CSE rend un avis qui matérialise son appréciation

de la politique de l'entreprise et il peut porter des préconisations. Le CSE a également la possibilité de se faire accompagner d'un expert pour les préparer.

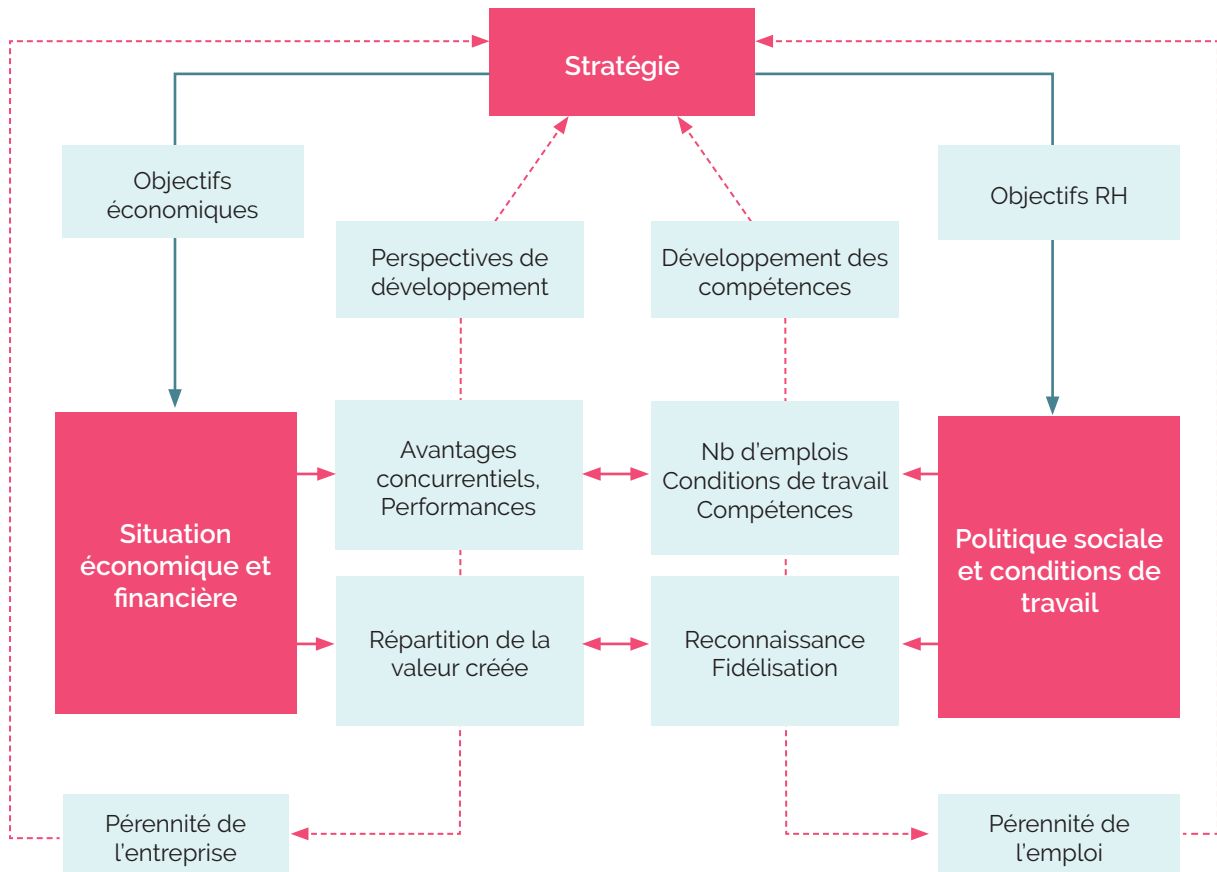
À quoi cela sert-il ?

Les informations-consultations récurrentes contribuent à identifier les forces et faiblesses de l'entreprise au regard de ses enjeux. Cela vous sert donc à :

- **vous faire votre propre opinion** sur la situation de l'entreprise et ses perspectives, et la communiquer aux salariés ;
- **connaître les marges de manœuvre et identifier les points de vigilance**, y compris d'éventuelles informations-consultations à venir ou à déclencher dans le champ économique (droit d'alerte, restructurations par exemple) ou des conditions de travail (risque grave ou projet important) ;



Stratégie, situation économique et politique sociale dépendent les unes des autres



- **peser dans les décisions** prises par la direction et porter des avis et propositions ;
 - **alimenter les organisations syndicales** dans leurs négociations.
- En d'autres termes, les trois informations-consultations vous aident à y voir plus clair et à mieux défendre les intérêts des salariés.

Quel intérêt en période de crise ?

En mettant quasiment à l'arrêt l'économie française (notamment), la crise du Covid-19 a eu un impact significatif sur les entreprises :

- pour beaucoup d'entre elles, la production s'est arrêtée : avec quelles conséquences immédiates et à moyen terme, sur le plan économique comme social ?
- de mars et mai, jusqu'à 8,6 millions de personnes étaient en activité partielle effective (Dares) : avec quelles conséquences sur la rémunération, les congés, la formation, etc. ?
- pour d'autres salariés, l'activité s'est poursuivie en télétravail et/ou avec des horaires étendus : avec quelles conséquences sur les conditions de travail ? sur les accords d'entreprise ?

Les trois informations-consultations récurrentes doivent être l'occasion d'aborder les points liés à la crise du Covid-19 et de mesurer ses conséquences prévisibles et possibles sur la stratégie de l'entreprise, sa santé économique et sur la santé des salariés. C'est aussi, à un moment où les rumeurs de suppressions de postes se multiplient, l'occasion de jauger objectivement le discours de l'employeur, de discuter ses positions, et d'anticiper les problématiques qui se posent à l'entreprise.

2

LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

Lors de la consultation sur la situation économique et financière, le CSE est amené à se positionner sur la marche de l'entreprise. À cette occasion, il participe à la discussion économique et prépare la négociation.

À quoi sert-elle ?

La consultation sur la situation économique et financière permet au CSE de :

- se forger sa propre opinion sur la situation économique et financière de l'entreprise et ses perspectives ;
- faire part d'éventuels points de vigilance et de ses propositions alternatives.

C'est un outil utile pour suivre les effets produits par des décisions économiques antérieures :

- quels effets des politiques mises en œuvre ? Cela peut par exemple concerner la politique commerciale, d'achat, d'investissement mais aussi la politique RH ;
- quel bilan tirer de décisions stratégiques et économiques ou de la mise en place d'un nouvel outil, d'une réorganisation ou d'un accord ?

C'est également un outil utile pour mettre en perspective la situation de l'entreprise :

- comment prépare-t-elle l'avenir ?
- dégage-t-elle les moyens pour financer sa stratégie ?

« La consultation doit pouvoir aborder des points spécifiques qui permettront aux élus d'exercer pleinement leur rôle et de maximiser leur capacité d'influence sur la politique de l'entreprise. »

Olivier Laviolette, membre du comité de direction de Syndex

- avec quelles conséquences pour les salariés et leurs conditions de travail ?

La consultation sur la situation financière permet de créer des liens avec les autres consultations récurrentes, qu'il s'agisse des orientations stratégiques ou de la politique sociale. Elle apporte aussi des informations utiles pour la négociation sur les rémunérations et le partage

de la valeur ajoutée, comme pour celle sur la GEPPMM.

Vous ne vous y retrouvez pas dans toutes les informations fournies par la direction ?

Le CSE peut mandater un expert pour l'accompagner. Celui-ci analyse les documents techniques mis à sa disposition, s'entretient avec la direction. Son diagnostic vous aide à vous forger une opinion, à identifier des points de vigilance et à formuler des préconisations.

Que peut-elle aborder ?

Votre objectif, avec cette consultation, est d'évaluer la capacité de l'entreprise à dégager de la richesse et d'apprécier la manière dont cette richesse est générée et répartie entre les différents acteurs (les clients, les fournisseurs,

l'Etat, les banques, les actionnaires et les salariés bien sûr).

Quelques axes incontournables :

- connaître son marché, son environnement concurrentiel et, le cas échéant, ses liens avec son groupe d'appartenance ;
- mesurer la bonne santé de l'activité à travers l'évolution du chiffre d'affaires et des marges ;
- confronter la stratégie, les prévisions et les résultats obtenus ;
- évaluer de quelle manière les nouveaux objectifs se répercutent sur les salariés.

La loi prévoit la communication au CSE d'un certain nombre d'informations à travers la BDES, dont le cadre peut être utilement négocié pour disposer de données pertinentes et adaptées à la situation de l'entreprise.

Pourquoi est-elle utile dans le contexte covid-19 ?

Il est légitime pour les élus de savoir si leur entreprise est capable de passer la crise, et à quel prix. Pour cela, l'analyse de la situation économique et financière doit aborder les effets de la crise du covid-19 afin de répondre à ces quatre questions :

- l'entreprise est-elle assez solide ?
- à quel point ses équilibres économiques et financiers sont-ils fragilisés par la baisse des ventes et par des capacités de production limitées par les mesures sanitaires ?
- quel a été ou est l'effort consenti par les différents acteurs pour limiter les effets de la crise : salariés, État, actionnaires, banques, fournisseurs, clients ?
- quelles sont les conséquences des mesures d'urgence prises sur la capacité future de l'entreprise à générer de la richesse ?

Cadre légal

- La consultation sur la situation économique et financière est prévue au 2° de l'article L. 2312-17 du Code du travail.
- Son contenu, modifiable par accord, est précisé aux articles L. 2312-25 et suivants. L'information à remettre dans la BDES est détaillée aux articles L. 2312-36, R. 2312-8 et R. 2312-9.
- L'intervention de l'expert est prévue par l'article L.2315-88 Elle est financée à 100% par l'employeur.



3.

LA POLITIQUE SOCIALE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Lors de la consultation sur la politique sociale et les conditions de travail, le CSE est amené à se positionner sur la gestion RH de l'entreprise et à en identifier les conséquences pour les salarié-e-s. À cette occasion, il contribue à une meilleure prise en compte de l'intérêt des salarié-e-s et à préparer les négociations.

À quoi sert-elle ?

La consultation sur la politique sociale et les conditions de travail aide à comprendre la place des salariés dans la stratégie et la part de richesse créée que l'entreprise leur retourne de manière directe ou indirecte.

Elle couvre 8 thèmes : l'évolution de l'emploi, le temps de travail, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention, l'apprentissage, les conditions de travail et l'égalité hommes-femmes. Leur analyse vous renseigne sur les politiques RH de l'entreprise et permet d'identifier les enjeux pour les salariés, notamment en matière :

- d'évolution de l'emploi et du temps de travail ;
- de conditions de travail ;
- de politique salariale.

La consultation sur la politique sociale est à relier aux autres consultations récurrentes. En effet, les orientations stratégiques dessinent des perspectives en matière d'emploi et de

compétences, tandis que la situation économique et financière montre les marges de manœuvre pour la reconnaissance du travail ou le degré de tension dans lequel l'activité s'effectue. Cette vision globale vous aide à identifier où porter les efforts du CSE.

La consultation sur la politique sociale apporte enfin des informations utiles pour un grand nombre de négociations, et notamment pour



Cadre légal

- La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est prévue au 3° de l'article L. 2312-17.
- Son contenu et les informations à remettre dans la BDES sont précisés aux articles L. 2312-26 et suivants ainsi qu'aux articles L. 2312-36, R. 2312-8 et R2312-9. Un accord d'entreprise peut les modifier.
- L'intervention de l'expert est prévue par l'article L. 2315-91. Elle est financée à 100% par l'employeur.

Analyser les conséquences de l'activité partielle et de la crise sur l'organisation et les conditions de travail arrive en seconde position parmi les besoins exprimés par les élus dans le contexte Covid-19. Ils déclarent aussi avoir besoin d'être appuyés lors des négociations à venir sur l'organisation et le temps de travail.

Enquête Flash Syndex, juin 2020

celle sur les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, celle sur la GPEC et celle sur la qualité de vie au travail et l'égalité hommes-femmes.

Vous ne vous y retrouvez pas dans toutes les informations fournies votre direction ?

Le CSE peut mandater un expert pour l'accompagner. Son diagnostic vous aide à vous forger une opinion, à identifier des points de vigilance et à formuler des préconisations. Ces points sont repris dans votre avis, par ailleurs transmis à l'inspection du travail.

Que peut-elle aborder ?

Le champ de la consultation est large. En fonction de vos enjeux, vous pouvez choisir une approche exhaustive (état des lieux) ou d'approfondir une problématique particulière afin

d'objectiver une situation ou d'outiller une négociation.

Il est par ailleurs utile de croiser les thèmes de la politique sociale. Par exemple :

- les thèmes emploi, qualifications, temps de travail et égalité hommes-femmes donnent des éléments pour qualifier la politique salariale ;
- la gestion des parcours dans l'entreprise est lisible à travers les informations sur les qualifications, le plan de formation, l'évolution de l'emploi entre autres.

La loi prévoit la communication au CSE des informations sociales à travers la BDES, laquelle est négociable. Si le CSE a mandaté un expert, celui-ci peut travailler sur des informations confidentielles, notamment sur les bases de données du personnel

Pourquoi est-elle utile dans le contexte covid-19 ?

Les mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence modifient durablement les conditions d'emploi des salariés, puisque certaines sont applicables jusqu'à fin décembre. D'autres pourraient, à l'issue de négociations, être pérennisées. Il est important de pouvoir en évaluer les conséquences pour peser sur les choix de l'employeur et proposer des alternatives :

- qu'en est-il des conditions de travail : l'élargissement des horaires est-il à l'origine d'une suractivité ou le télétravail expose-t-il les salariés à des risques, notamment psychosociaux ?
- quel est l'impact de l'activité partielle sur la rémunération ou de la baisse d'activité sur la participation ? Des compensations sont-elles prévues ?
- les mesures prises sont-elles la source d'une iniquité entre salariés (formation, maintien en activité versus activité partielle) ?
- comment a évolué l'emploi (notamment CDD et intérim) et quels sont les risques à venir ?
- quelles sont, parmi les mesures prises, celles qui ont été ou pourraient être reprises dans les accords d'entreprise ?

4.

LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Lors de la consultation sur les orientations stratégiques, le CSE est amené se positionner sur le projet de l'entreprise pour les années suivantes. À cette occasion, il peut anticiper les changements à venir et instaurer un échange avec le conseil d'administration et le conseil de surveillance.

À quoi sert-elle ?

La consultation sur les orientations stratégiques permet de comprendre comment évolue la stratégie de l'entreprise et comment cette dernière s'organise pour atteindre ses objectifs.

Parce qu'elle porte sur le moyen terme, c'est avant tout **un outil d'anticipation** à relier aux autres consultations récurrentes :

- des changements importants sont-ils prévus ? Avec quelles conséquences pour l'emploi et les conditions de travail ?
- quels sont les lieux et activités renforcés ou fragilisés ? Avec quelles conséquences pour l'emploi et les parcours professionnels ?
- quelles sont les compétences nouvelles rendues nécessaires et celles devenues obsolètes ? Avec quelles mesures prises pour maintenir l'employabilité des salariés ?
- l'entreprise a-t-elle les moyens de sa stratégie ? Avec quelles conséquences sur les équilibres financiers ?

Au cours de la consultation, vous pourrez ainsi :

- **anticiper** les consultations qui pourraient avoir lieu ultérieurement : projet important pour les changements majeurs, licenciements économiques par exemple ;

« Comprendre les effets de la crise sur la stratégie de l'entreprise, c'est pouvoir en anticiper les conséquences sociales et se préparer au mieux aux transformations à venir, notamment en cas de restructurations. »

*Christelle Prévitali et Marc Jeannenez,
intervenants Syndex*

- **préparer** la négociation sur la GEPPMM ;
- **identifier** les points de vigilance à suivre dans la politique sociale et la situation financière.

C'est également **un outil d'influence**. En effet, l'avis du CSE, adressé aux organes de gouvernance de l'entreprise (conseil d'administration et conseil de surveillance), ouvre une discussion dans laquelle le CSE peut faire valoir un autre point de vue.

Vous avez du mal à vous y retrouver ? Le CSE peut mandater un expert pour l'accompagner. Son diagnostic vous aide à vous forger une opinion, à identifier des points de vigilance et à formuler des préconisations.

Que peut-elle aborder ?

La consultation porte sur les orientations stratégiques, leurs conséquences sur l'activité et l'emploi, la GPEC et le plan de formation. En d'autres termes, elle s'intéresse au contenu même de la stratégie et à ses implications. Les documents qui vous sont remis sont à analyser sous 4 angles :

- **économique** : la stratégie est-elle cohérente avec le marché ? Les investissements prévus sont-ils compatibles avec les moyens de l'entreprise, de son groupe d'appartenance ?
- **social** : comment l'effectif va-t-il évoluer dans ce contexte ? La formation est-elle adaptée à l'évolution envisagée des compétences ?
- **financier** : comment l'entreprise finance-t-elle sa stratégie ? Cela modifie-t-il ses équilibres économiques et, dans le cas des filiales, ses liens avec son groupe d'appartenance ?

- **de l'organisation et des conditions de travail.**

Comme pour les autres consultations, la BDES est le support principal de l'information du CSE. Celle-ci ne regroupe toutefois que l'information produite par l'entreprise. Très utiles dans le cas des filiales, les documents concernant le groupe d'appartenance peuvent souvent être obtenus par l'expert du CSE..



Cadre légal

- *La consultation sur les orientations stratégiques est prévue au 1° de l'article L. 2312-17 du Code du Travail.*
- *Son contenu, modifiable par accord, est précisé à l'article L. 2312-24. Les informations à remettre dans la BDES sont précisées aux articles L. 2312-36, R. 2312-8 et R. 2312-9.*
- *L'intervention de l'expert est prévue par l'article L. 2315-87 Elle est financée à 80% par l'employeur et à 20% par le CSE (sauf accord en disposant autrement et budget du CSE insuffisant).*

Pourquoi est-elle utile dans le contexte covid-19 ?

Étant donné l'ampleur des impacts économiques de la crise sanitaire, il est nécessaire que le CSE sache comment l'entreprise se positionne vis-à-vis de stratégie :

- *quelles sont les perspectives post-crise ?*
- *la stratégie en cours est-elle toujours d'actualité ? Qu'est-ce qui reste de pertinent ? Qu'est-ce qui change en raison de la crise ?*
- *des réorganisations sont-elles prévues ? Des projets seront-ils annulés ou reportés ? De nouvelles nécessités d'investissements sont-elles apparues ?*
- *la chaîne d'approvisionnement est-elle remise en cause ? de quelle manière ?*

Le CSE sera ainsi en mesure d'identifier les enjeux à court terme pour les salariés et pourra peser dans les orientations à retenir.

5.

LES INFORMATIONS-CONSULTATIONS EN PRATIQUE

La fréquence

À défaut d'accord, les informations-consultations obligatoires sur les orientations stratégiques, sur la situation économique et financière et sur la politique sociale sont annuelles. Leur périodicité peut toutefois être portée jusqu'à trois ans par accord. Soyez au clair sur ce qui a été négocié ou pas en la matière !



Les trois informations-consultations récurrentes peuvent servir à alimenter les négociations obligatoires. Articuler ces différents temps permet aux représentants du personnel de maximiser leur pouvoir d'influence sur les décisions de l'entreprise.

L'information

Celle-ci est mise à disposition dans la Base de données économiques et sociales, principal support de l'information pour ces consultations. Les rubriques de la BDES sont précisées par décret. Il est possible de les modifier par accord afin d'avoir des indicateurs plus adaptés.

Sachez que vous avez la possibilité de demander des informations complémentaires et que votre expert a accès à d'autres documents que ceux de la BDES !

L'ouverture de la consultation

La consultation démarre au moment où l'information est mise à disposition dans la BDES. Si une réunion de lancement n'a pas été prévue, il est utile de demander une réunion extraordinaire pour échanger avec l'employeur sur l'information. Cette réunion peut également être l'occasion d'acter le recours à un expert.

Se réunir dans le contexte covid-19

Jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire le 10 juillet, les réunions peuvent se tenir à distance dans les conditions définies par l'ordonnance du 2 mai (voir notre [fiche pratique sur le fonctionnement du CSE et les consultations pendant la crise sanitaire](#)).

L'expertise

Elle est prévue par la loi pour les trois informations-consultations obligatoires. Le CSE a libre choix de l'expert qu'il mandate. Les travaux de l'expert sont pris en charge à 100% par l'employeur, sauf l'expertise en vue de la consultation sur les orientations stratégiques, cofinancée à 80% par l'employeur et à 20% par le CSE (sauf accord en disposant autrement et budget du CSE insuffisant).

Une motion matérialise la décision du CSE, qui reçoit en retour une lettre de mission exposant les travaux que compte réaliser l'expert et leurs coûts. Une demande d'informations est jointe à ce courrier.



L'information de l'expert ne se limite pas à la BDES. En effet, il a accès aux informations et documents nécessaires à la réalisation de sa mission. En outre, il peut proposer des garanties permettant de traiter des données confidentielles.

Les délais

Les informations-consultations obligatoires sont soumises à des délais : de 1 mois pour les consultations sans expertise à 3 mois pour les consultations multiples avec expertises (voir page suivante).

L'expert remet son rapport 15 jours avant la date d'expiration du délai de la consultation, ce délai pouvant être adapté par accord.

L'avis

L'avis est la matérialisation d'une position prise par le CSE au terme d'une consultation. Pour vous, c'est donc un moyen de laisser une trace de vos observations, de faire entendre votre voix, de porter des propositions et de demander des suites. Argumentez toujours, votre avis aura plus de poids.

Vous y mettez :

- une description de la situation telle que vous la comprenez. Vous posez ainsi un cadre pour la discussion ;
- une description des carences et des points de vigilance que vous identifiez ;
- des propositions concrètes lorsque vous l'estimez nécessaire, et des suites à donner.

L'avis peut servir dans les relations avec les organes de l'entreprise (transmission de l'avis prévue avec le conseil d'administration ou de surveillance lors de la consultation sur les orientations stratégiques) et avec des institutions externes tels que l'Inspection du travail.



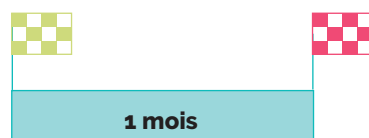


Les délais des informations-consultations récurrentes

Consultation sans expertise

Information du CSE : début du délai

Avis du ou des CSE

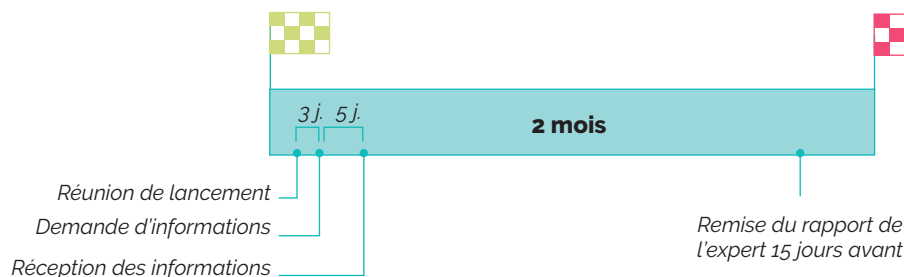


La consultation sans expertise dure 1 mois, même lorsqu'elle concerne le CSE central et un ou plusieurs comités d'établissement.

Consultation d'un seul CSE avec expertise

Information du CSE : début du délai

Avis du CSE

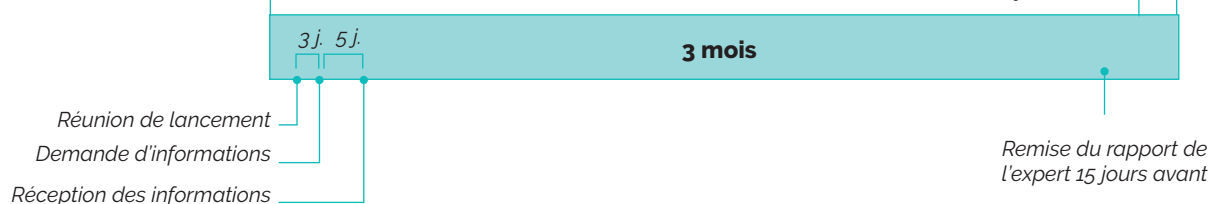


Consultation avec expertises du CSE central et d'un ou plusieurs comités d'établissement

Information du CSE : début du délai

Avis du CSE central

Avis du ou des comités d'établissement 7 jours avant



Attention !

Le délai de la consultation démarre à la transmission des informations par l'employeur. Il peut être prolongé par accord entre le CSE et l'employeur : à déterminer avec le calendrier social !

Si vous souhaitez mandater un expert pour vous accompagner, sa désignation doit être actée dès la réunion de lancement.

8 CONSEILS PRATIQUES

1. Planifiez les 3 consultations annuelles obligatoires de 2020

2. Soyez exigeants sur les informations remises dans ce cadre

3. Echangez avec les interlocuteurs pertinents - ceux en mesure de décider, même s'ils sont « rattachés » à d'autres entité du groupe

4. Questionnez votre direction sur les informations apportées

5. Listez les principaux points de vigilance
(ex : risque économique, risques sur la santé ou l'employabilité des salariés, anticipation des réorganisations...)

6. Proposez des solutions alternatives

7. Motivez vos avis

8. Négociez au mieux dans l'intérêt des salarié·e·s

Et n'hésitez pas à vous faire accompagner par un expert !



6.

ET SYNDEX DANS TOUT ÇA

Syndex est un cabinet d'expertise au service des représentants des salarié-e-s depuis près de 50 ans. Sa vocation est de conseiller et d'accompagner les CSE, les CHSCT du public, les comités d'entreprise européens ainsi que les organisations syndicales nationales et européennes.

Expert-comptable et expert habilité SSCT, Syndex est également agréé comme organisme de formation.

Notre métier : vous accompagner

Que vous souhaitiez comprendre comment se porte votre entreprise et où elle va, pour traverser les crises, vous former ou négocier, nous vous apportons la meilleure réponse possible à votre situation :

- des expertises économiques, santé, conditions de travail dans des secteurs multiples (métallurgie, énergie, finance, santé, agro-alimentaire, etc.) ;
- un accompagnement personnalisé autour de 5 métiers : l'expertise économique et sociale, l'expertise sur les conditions de travail, la formation des IRP, l'accompagnement à la négociation d'accords, et l'expertise des mutations économiques (PSE, opérations de concentration, digitalisation, etc.).

Une équipe sur mesure

Nos experts ont des profils variés : économistes, ergonomes, analystes financiers, spécialistes RH, ingénieurs, experts-comptables, contrôleurs de gestion, sociologues, psychologues du travail, etc. Nous travaillons également avec des partenaires : avocats, expert RGPD, actuaires...

Nous pouvons ainsi constituer l'équipe qui répondra le mieux à vos besoins. Présents en France, dans les Outre-mer et en Europe, nos experts ont une connaissance fine des enjeux économiques, sociaux et des conditions de travail de votre territoire. Celle-ci se combine à une ou plusieurs spécialisations sectorielles.

QUELLE QUE SOIT VOTRE SITUATION, NOUS AVONS LA SOLUTION !

POUR SAVOIR COMMENT SE PORTE L'ENTREPRISE

- > Expertise politique sociale, expertise situation économique et financière
- > Contrôle de la participation
- > Droit d'alerte

POUR ÊTRE ACTIFS DANS LES PÉRIODES DE CRISE OU DE TRANSFORMATION

- > Expertise risques graves, enquêtes sur les conditions de travail
- > Expertise PSE, expertise sur projet important, expertise recherche de repreneur
- > Expertise OPA/concentration

POUR VOUS FORMER

- > Pour bien démarrer votre mandat
- > À tout moment, en fonction de votre actualité



POUR SAVOIR OÙ VA L'ENTREPRISE

- > Expertises orientations stratégiques
- > Expertise sur projet et nouvelles technologies

POUR VOUS FAIRE ENTENDRE ET NÉGOCIER

- Appui aux organisations syndicales*
- > Accord collectif PSE, accord de performance collective, accord de rupture conventionnelle collective
 - > Expertise égalité professionnelle
 - > Qualité de vie au travail

Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59
contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24
contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex CENTRE

Tél. : 06 17 62 53 76
contact-centre@syndex.fr

Syndex GRAND-EST

Villers-les-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-grandest@syndex.fr

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

Villeneuve-d'Ascq - Tél. : 03 20 34 01 01
contact-hdf@syndex.fr

Syndex ILE-DE-FRANCE

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00
contact@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair - Tél. : 02 14 99 50 50
contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

Montpellier - Tél. : 04 67 10 49 90
contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20
contact-mp@syndex.fr

**Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-
POITOU-CHARENTES**

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

**Syndex PROVENCE-ALPES-
CÔTE-D'AZUR**

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE-ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90
contact-ra@syndex.fr

CHSCT/SSCT

Tél. : 01 44 79 15 20
contact-chsct@syndex.fr

NOUVELLE-CALÉDONIE

Tél. : +33.6.70.88.64.30
contact-nc@syndex.fr

RÉUNION

Tél. : +33.6.01.97.45.57
contact.reunion@syndex.fr

ALLEMAGNE

info@wilke-maack.de

BELGIQUE

contact@syndex.eu

ESPAGNE

contact@syndex.es

POLOGNE

info@syndex.pl

ROUMANIE

contact@syndex.ro

ROYAUME-UNI ET IRLANDE

contact@syndex.org.uk



SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE
EXPERT AGRÉÉ CHSCT et CSE
22, rue Pajol - CS 30011
75876 Paris cedex 18
Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr



INSCRITE AUX TABLEAUX DE L'ORDRE DES RÉGIONS ALSACE, AQUITAINE, AUVERGNE, BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, BRETAGNE, LILLE NORD PAS-DE-CALAIS, LORRAINE, MARSEILLE PACA, MONTPELLIER, PARIS ILE-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE, RHÔNE-ALPES, ROUEN NORMANDIE, TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES.