



# CSE : LES PRÉROGATIVES ÉCONOMIQUES, ET MOYENS D'ACTION

WEBINAIRE DU 28 JANVIER 2025

# AU PROGRAMME DU WEBINAIRE



Introduction



Les prérogatives  
économiques du CSE



En guise de conclusion

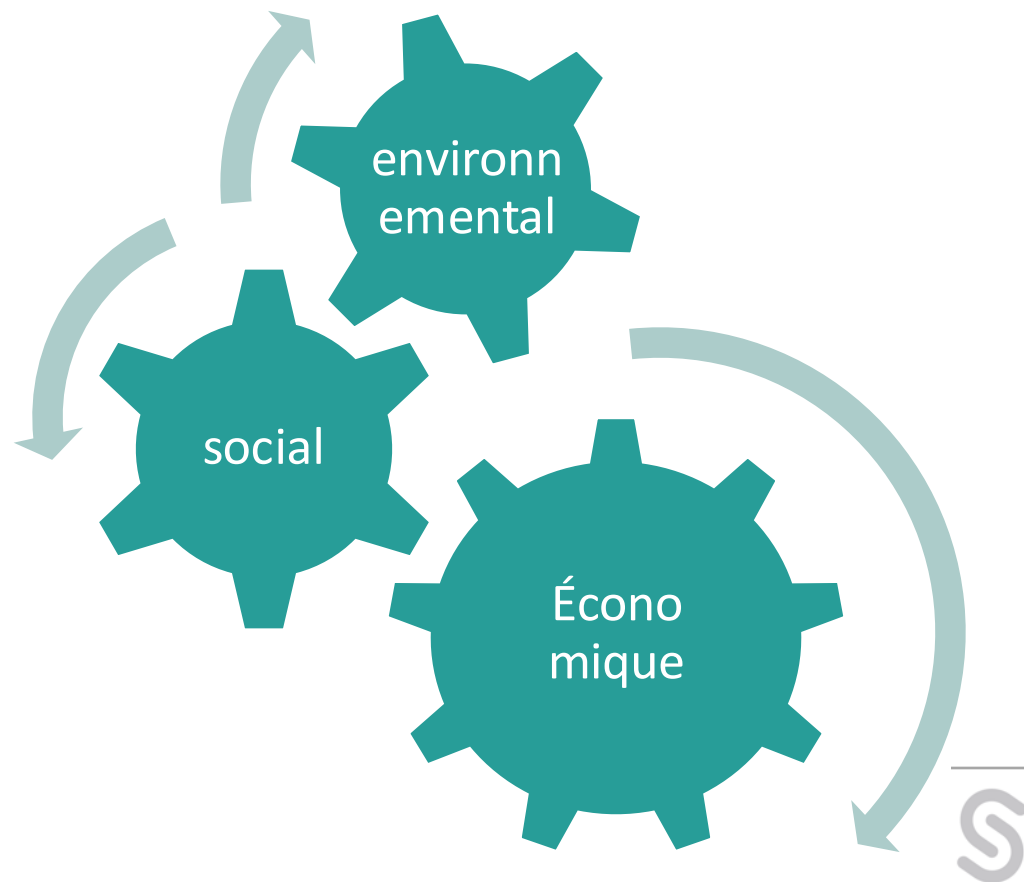


Vos questions

## LE CSE, UN ACTEUR CLÉ DANS L'ENTREPRISE

*Article L.2312-8 du code du travail :*

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une **expression collective des salariés** permettant **la prise en compte permanente** de leurs intérêts dans les décisions relatives à la **gestion et à l'évolution économique et financière** de l'entreprise, à **l'organisation du travail**, à la **formation professionnelle et aux techniques de production**, notamment **au regard des conséquences environnementales de ces décisions**.



## LE CSE, UN ACTEUR CLÉ DANS L'ENTREPRISE

Il représente les  
salariés auprès de  
l'employeur

Il contribue à la  
qualité de vie au  
travail et au dialogue  
social

# LES GRANDES CATÉGORIES DE PRÉROGATIVES DU CSE

## sociales



Conditions de travail, égalité professionnelle, santé, sécurité, formation, rémunérations, emploi, ...

## économiques



Analyse des données financières et stratégiques

## environnementales



Impact des décisions sur le développement durable, et inversement

# AU PROGRAMME DU WEBINAIRE



Introduction



Les prérogatives  
économiques du CSE



En guise de conclusion



Vos interrogations

# LES PRÉROGATIVES ÉCONOMIQUES : POURQUOI SONT-ELLES FONDAMENTALES ?

Connecter les enjeux sociaux aux réalités économiques de l'entreprise

► Exemple :

**Dans une entreprise en difficulté financière, le CSE reçoit des informations via la BDESE et constate une baisse significative du chiffre d'affaires sur plusieurs trimestres**

**Lien social-économique :**

en cas de départs non remplacés, cette situation peut entraîner une hausse de la charge de travail pour les salariés restants ou un risque accru de burn-out.

**Action du CSE :**

grâce à l'analyse économique, les élus peuvent interpeller l'employeur sur la nécessité de préserver les conditions de travail malgré la réduction des coûts, ou proposer des formations pour développer de nouvelles compétences chez les salariés et ainsi répondre à l'évolution des besoins de l'entreprise.



# LES PRÉROGATIVES ÉCONOMIQUES : POURQUOI SONT-ELLES FONDAMENTALES ?

Comprendre la situation financière aide à mieux défendre les intérêts des salariés : rémunération, emploi, formation, ...

## ► Exemple :

Lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), l'employeur justifie une faible augmentation des salaires par des marges serrées. Le CSE analyse les données financières disponibles et identifie que :

- la masse salariale est stable, mais les dividendes versés aux actionnaires ont fortement augmenté.
- l'entreprise a investi massivement dans des équipements non directement liés à l'activité principale.

### **Action du CSE :**

Les élus peuvent s'appuyer sur ces données pour argumenter en faveur d'une redistribution équitable des richesses, notamment en soulignant que les salariés contribuent directement à la performance de l'entreprise.

Ils peuvent également défendre des investissements en formation pour sécuriser les emplois et développer les compétences, en cohérence avec la stratégie économique de l'entreprise.

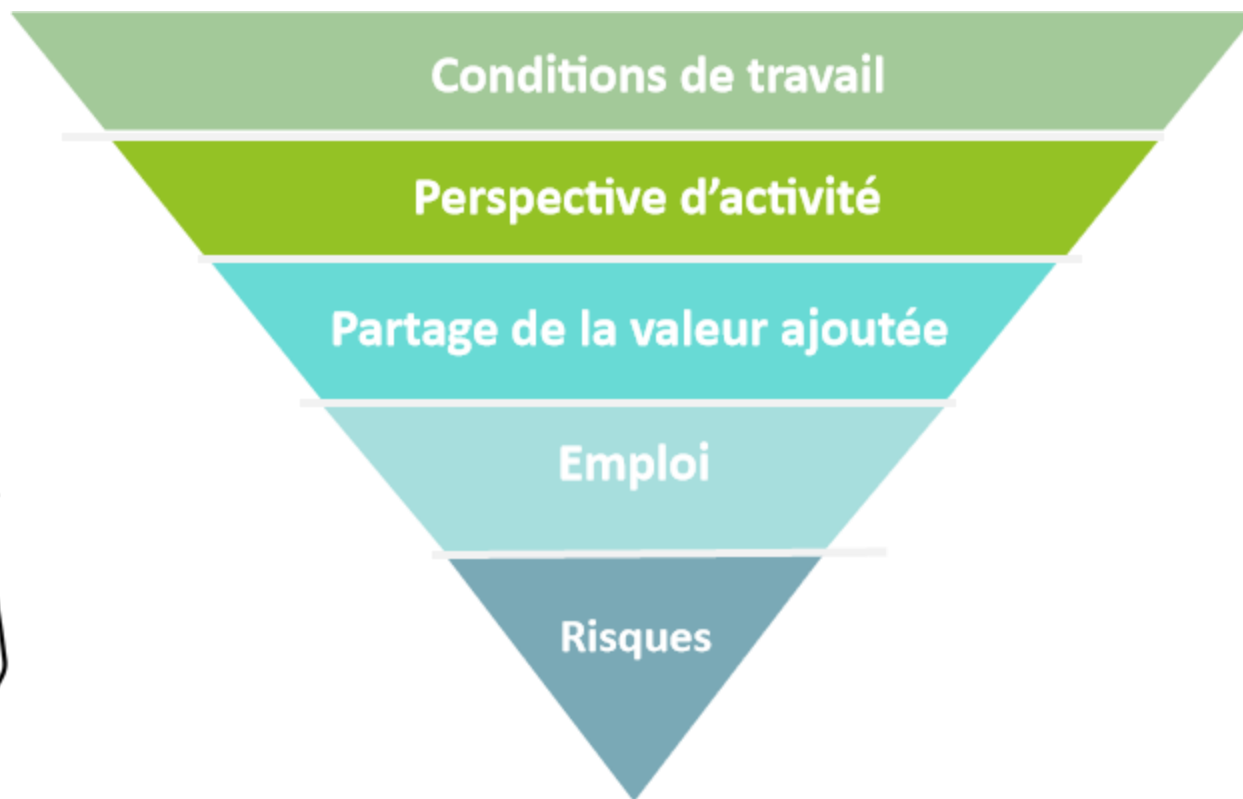


# POURQUOI CE FOCUS SUR LES PRÉROGATIVES ÉCONOMIQUES AUJOURD'HUI ?

Un enjeu d'actualité

Dans un contexte économique parfois incertain : restructurations, inflation, crise énergétique, les élus doivent plus que jamais maîtriser les données économiques pour jouer leur rôle pleinement...

## EXEMPLE DE THÉMATIQUES DE QUESTIONNEMENT



# PRENDRE EN MAIN LA DIMENSION ÉCONOMIQUE PERMET D'ALIMENTER LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

Pour toutes les entreprises

## Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

- **Salaires** effectifs
- Durée et organisation du travail, notamment mise en place du travail à temps partiel et éventuellement réduction du temps de travail
- **Intéressement, participation et épargne salariale**
- Suivi des mesures visant à **supprimer les écarts de rémunération et de carrière femmes/hommes**

Art. L2242-15

## Egalité professionnelle, qualité de vie et conditions de travail

- Articulation vie privée/vie prof
- Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité femme/homme
- Maintien des cotisations vieillesse des salariés à temps partiel
- Lutte contre les discriminations
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des handicapés
- Régime de prévoyance
- Exercice du droit d'expression
- Modalités d'exercice du droit à la déconnexion
- Mobilité domicile / travail

*Éventuellement : prévention de la pénibilité*

Art. L2242-17

Pour les entreprises de +300 salariés

## GEPMM

- Mise en place du dispositif GPEC et des mesures d'accompagnement (*dont formation, abondement CPF, VAE, bilan de compétences, ...*)
- Conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne
- Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle
- Perspectives de recours aux différents contrats de travail
- Information des entreprises sous-traitantes
- Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

*Éventuellement :*

- *Consultation du CSE en cas de licenciement économique de + de 10 salariés sur 30 jours*
- *Qualification des catégories d'emploi menacées par les évolutions économiques ou technologiques*
- *Modalités d'association des entreprises sous-traitantes*
- *Conditions de participation de l'entreprise aux actions de GPEC*
- *Congé de mobilité*
- *Insertion des jeunes et emploi des salariés âgés*



# ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES DU CSE

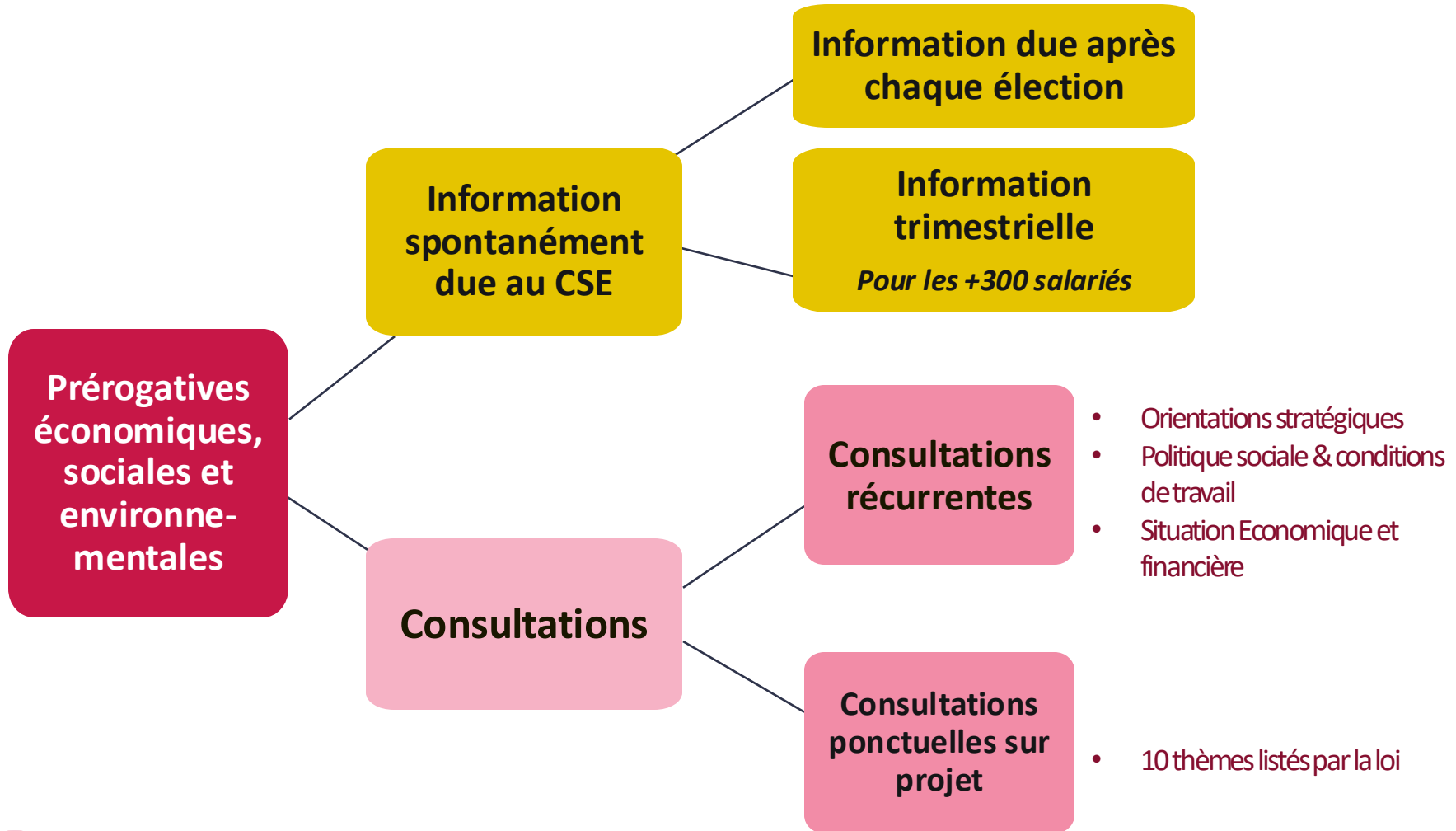
1

Le CSE a accès à de l'information que la direction doit lui remettre spontanément

2

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressants l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise

# LA VISION DE L'ACCÈS À L'INFORMATION SUR LE CHAMP ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL



AVIS DU CSE



Toutes les consultations intègrent désormais les conséquences environnementales



# SAUF ACCORD, LA DIRECTION DOIT CONSULTER LE CSE CHAQUE ANNÉE DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS RÉCURRENTES

## Orientations stratégiques

**Article L. 2312-24** : Le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences

## Situation économique et financière

**Article L. 2312-25** : Situation économique et financière de l'entreprise (année précédente et budget de l'année)

## Politique sociale et conditions de travail et emploi

**Article L. 2312-26** : La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (année précédente)



*Depuis la loi Climat et Résilience du 22 août 2021, les consultations du CSE intègrent désormais **les conséquences environnementales** des décisions prises par l'entreprise*

## INFORMATIONS & CONSULTATIONS DU CSE...

- Le CSE s'appuie sur les informations transmises par l'employeur pour construire sa vision de la situation économique et financière. Avoir accès à des données pertinentes et adaptées à votre contexte est essentiel





### CADRE DE L'INFORMATION

- La loi fixe un socle minimal d'informations à remettre au CSE à sa mise en place puis périodiquement en vue des consultations
- Ces informations sont mises à dispositions par l'intermédiaire de la BDESE
- Ce cadre peut être négocié



# LES SOURCES D'INFORMATIONS ACCESSIBLES AU CSE

- 
- La BDESE
  - La comptabilité sociale (les règles de présentation sont normées)
  - La comptabilité de gestion (les règles de présentation sont propres à l'entreprise/au groupe)
  - Les rapports obligatoires : rapport de gestion, des commissaires aux comptes, bilan social, DUERP, PAPRIACT, rapport sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, rapport sur la participation aux bénéfices

- 
- Les données internes : indicateurs présentés en CSE, indicateurs d'intéressement, rapport et études internes...
  - Les accords d'entreprise
  - Les informations externes : presse spécialisée (papier ou web), sites internet, [www.infogreffe.fr](http://www.infogreffe.fr)



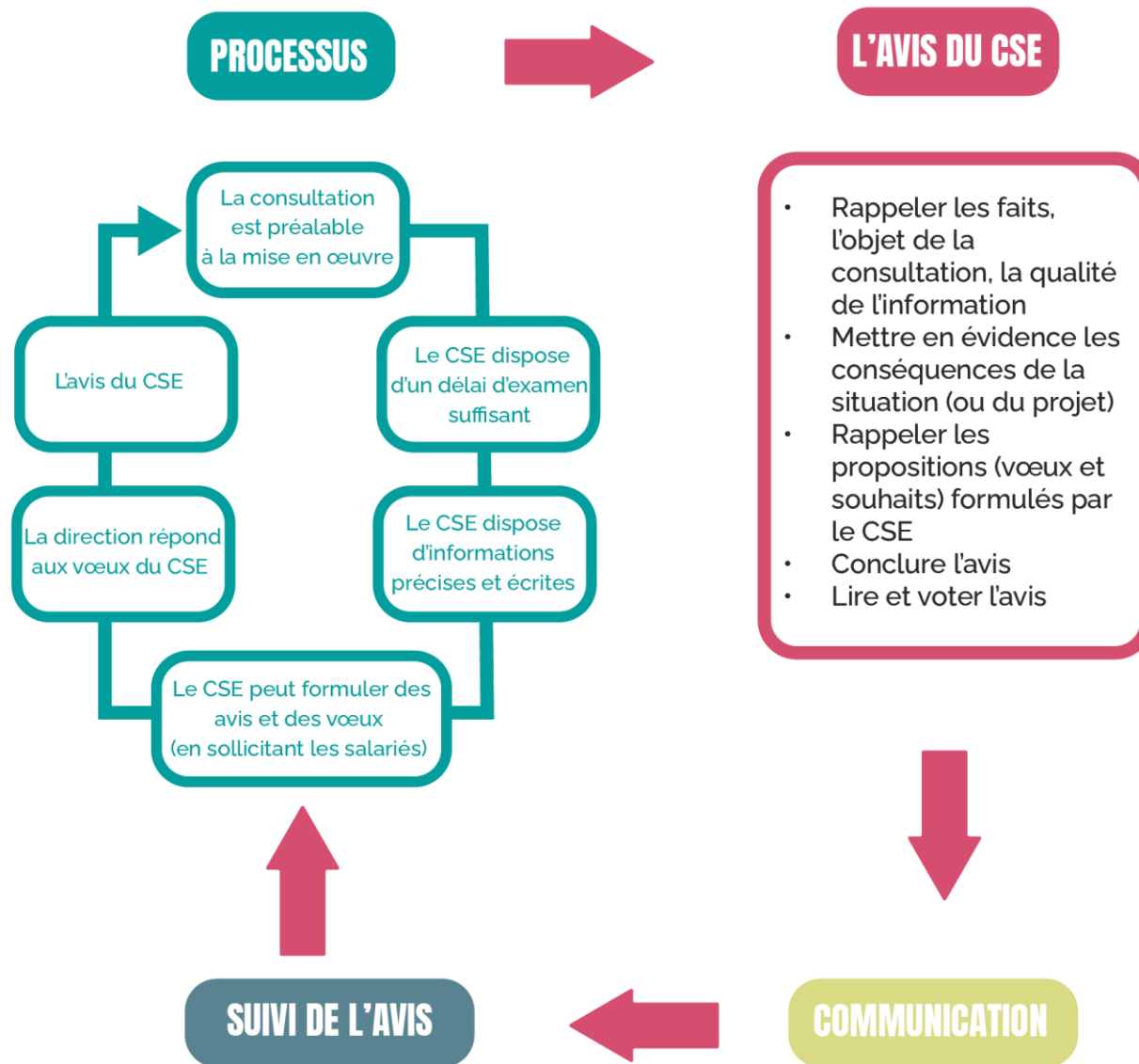
# LA BDESE : BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

- ▶ Les indicateurs de chacun des thèmes de la BDESE varient selon l'effectif (+/- 300 salariés)
- ▶ **En l'absence d'un accord collectif**, et quel que soit l'effectif de l'entreprise, dès 50 salariés, les thèmes de la BDESE sont :





# RENDRE DES AVIS MOTIVÉS IMPLIQUANTS POUR LES DIRECTIONS





# INFORMATION SEULE ? OU INFORMATION ET CONSULTATION DU CSE ?

Information seule



Information et consultation



Recours à un emprunt bancaire

Augmentation des prix de vente

Modification prix de transfert avec le groupe (en présence d'accords d'intéressement/participation)

Projet d'externalisation de la paie

Changement dans le système de rémunération variable

Embauche d'un CDD



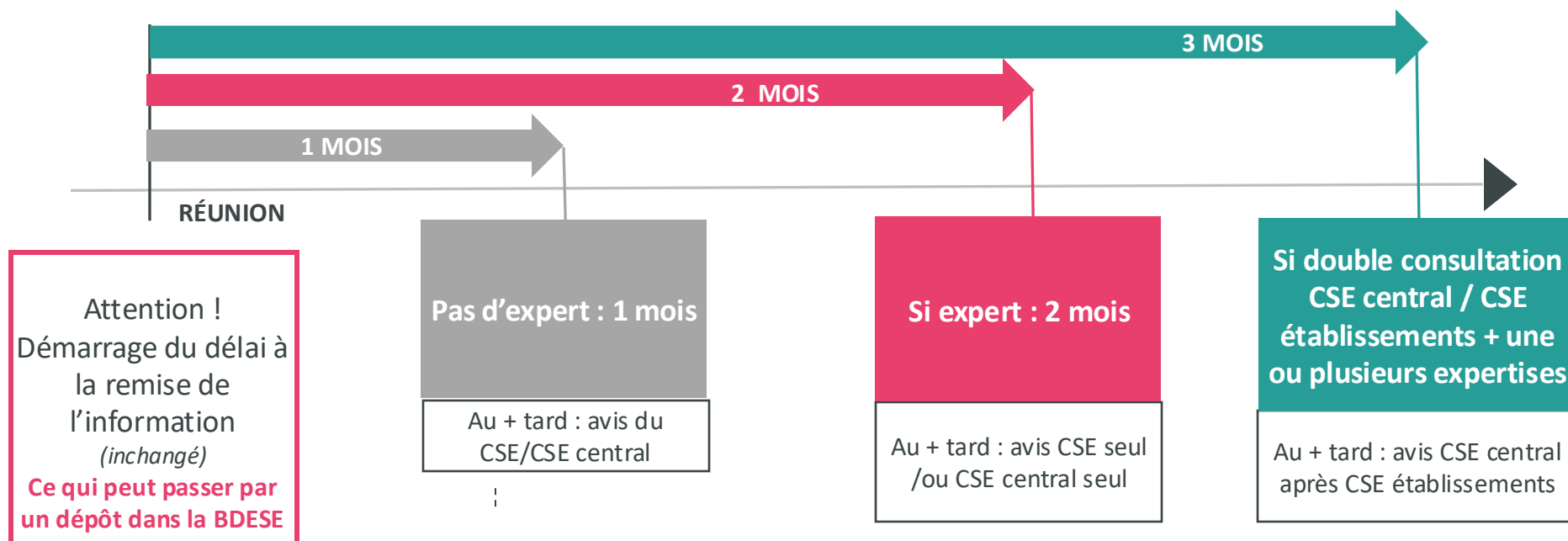
# LES DÉLAIS POUR RENDRE UN AVIS

(DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES = À DÉFAUT D'ACCORD)

Article R. 2312-6 : Pour toutes les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le CSE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif à l'issue d'un délai de :

- **1 mois en principe**
- **2 mois en cas d'intervention d'un expert**
- **3 mois en cas de recours à une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau central/établissement**

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis de chaque comité d'établissement est transmis au CSE central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle le CSE central est réputé avoir été consulté



# LE CSE DISPOSE D'UN DROIT D'ALERTE ÉCONOMIQUE

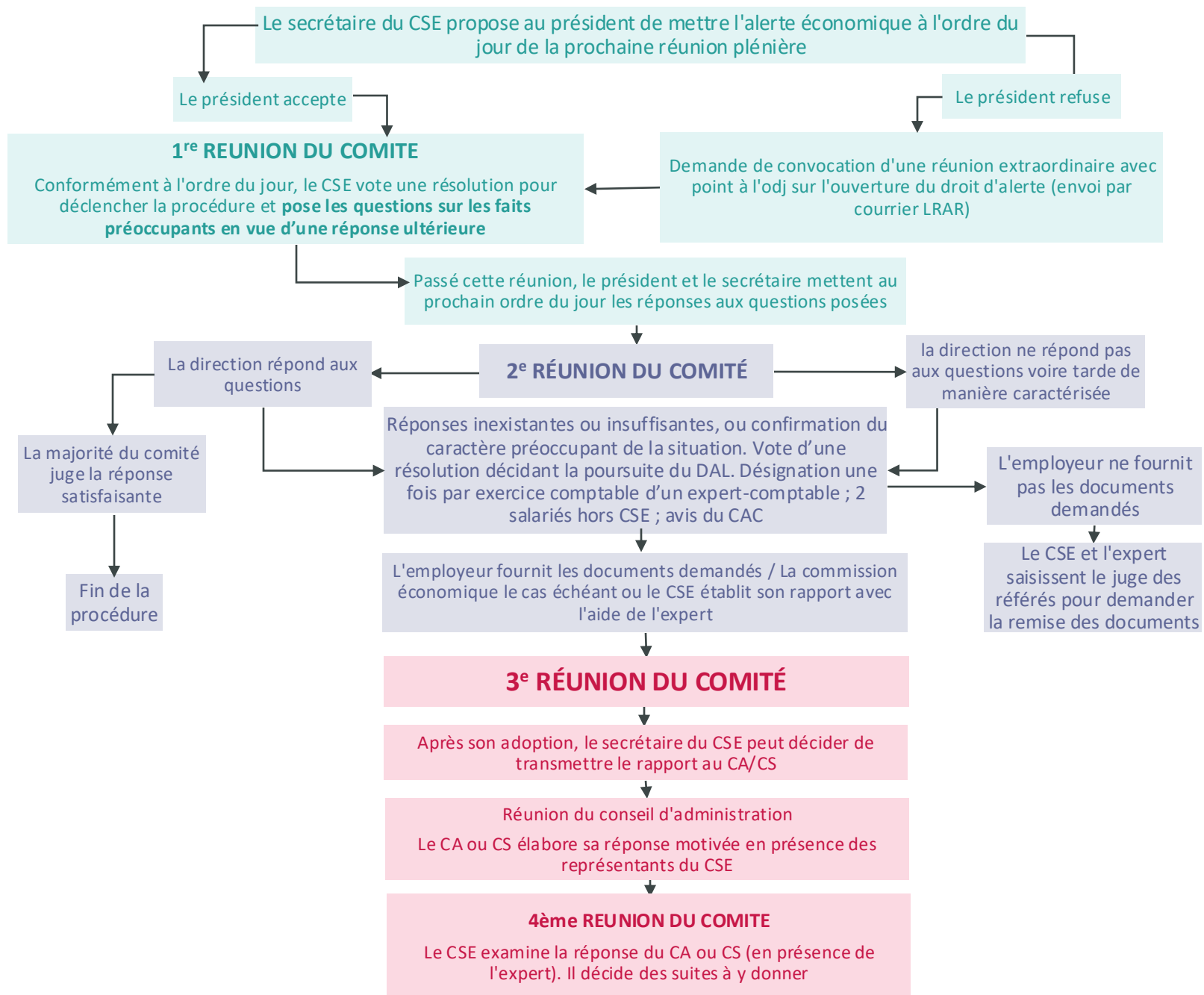


Procédure d'alerte  
économique

## Article L. 2312-63 à 69

*Lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, le CSE peut poser des questions à la direction, qui doit y répondre (voir procédure complète).*

# LA PROCÉDURE D'ALERTE ECONOMIQUE



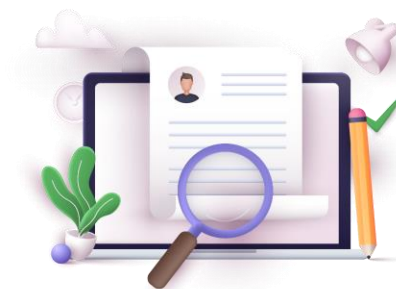
PHASE 1

PHASE 2

PHASE 3



# LE CSE A LE DROIT D'ÊTRE ASSISTÉ PAR DES « EXPERTS »



## EXPERTISES RÉCURRENTES



**EN VUE DE LA CONSULTATION SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE**



**EN VUE DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE**

(avec un élargissement de la thématique conditions de travail)



**POUR LE COMITÉ DE GROUPE**

**Expertises**

100% employeur

## EXPERTISES PONCTUELLES et autres expertises



**RISQUES GRAVES**



**PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**

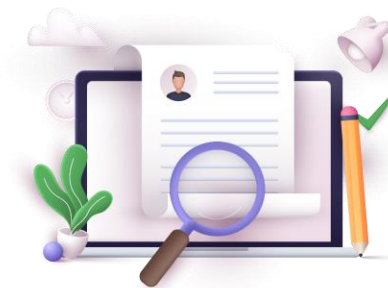
Expertise « pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail »



**EN VUE DE PRÉPARER LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (>300 salariés) :**

seulement si aucun indicateur relatif à l'égalité professionnelle n'est renseigné dans la BDESE

# LE CSE A LE DROIT D'ÊTRE ASSISTÉ PAR DES « EXPERTS »



**COFINANCEMENT  
20% CSE / 80% DIRECTION**



-  **ORIENTATIONS STRATÉGIQUES**
-  **DROIT D'ALERTE**
-  **OPÉRATION DE CONCENTRATION**
-  **OPA/OPE**
-  **EXPERTISE SUR PROJET (SSCT)**
-  **EXPERTISE DANS LE CADRE DES NOUVEAUX ACCORDS UNIFIÉS**
-  **NOUVELLES TECHNOLOGIES**
-  **À partir de 300 salariés :  
NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE**



**La contribution du budget du CSE n'est plus plafonnée**

**Financement intégral par l'employeur en cas d'insuffisance du budget et sous certaines conditions**  
*(pas de transfert de l'excédent au budget sur les 3 dernières années, pas de transfert du reliquat sur les 3 ans à venir)*



# LE CSE A LE DROIT D'ÊTRE FORMÉ



Une multiplication des champs d'analyse et une concentration dans une seule instance :

- Economique
- Social
- Environnemental
- SSCT

Accords de fonctionnement du CSE

Des moyens restreints par les ordonnances :

- Nombre d'élus
- Heures de délégation
- Proximité terrain



FORMATION DES ELU.ES

Économique, sociale, environnementale



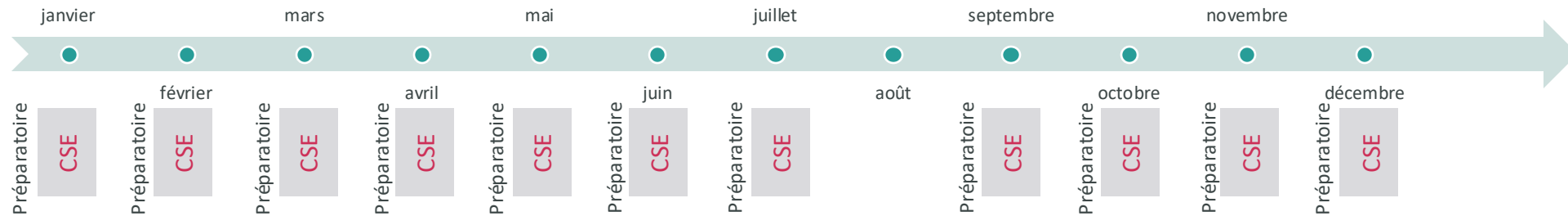
Sécurité, santé, conditions de travail



# PLANIFIER LES TEMPS FORTS ET LES INCONTOURNABLES



3 négociations obligatoires ?



Quel calendrier pour les 4 réunions ordinaires SSCT ?

Quel calendrier pour les 3 informations-consultations récurrentes ?

Quand doit-on placer les expertises en assistance au CSE et sur quels sujets ?

Temps de réunions des différentes commissions ?

Quand positionner les 4 inspections trimestrielles ?

+  
DÉFINIR L'IMPLICATION DES SUPPLÉANTS, DES RP, DES COMMISSIONS DANS LE CALENDRIER DU CSE

# AU PROGRAMME DU WEBINAIRE



Introduction



Les prérogatives  
économiques



En guise de conclusion



Vos interrogations

## UNE MISSION AU SERVICE DES SALARIÉ.E.S ET UNE VALEUR AJOUTÉE POUR TOU.TE.S



Le CSE n'est pas seulement un interlocuteur de l'employeur, mais aussi une vigie stratégique pour les salariés

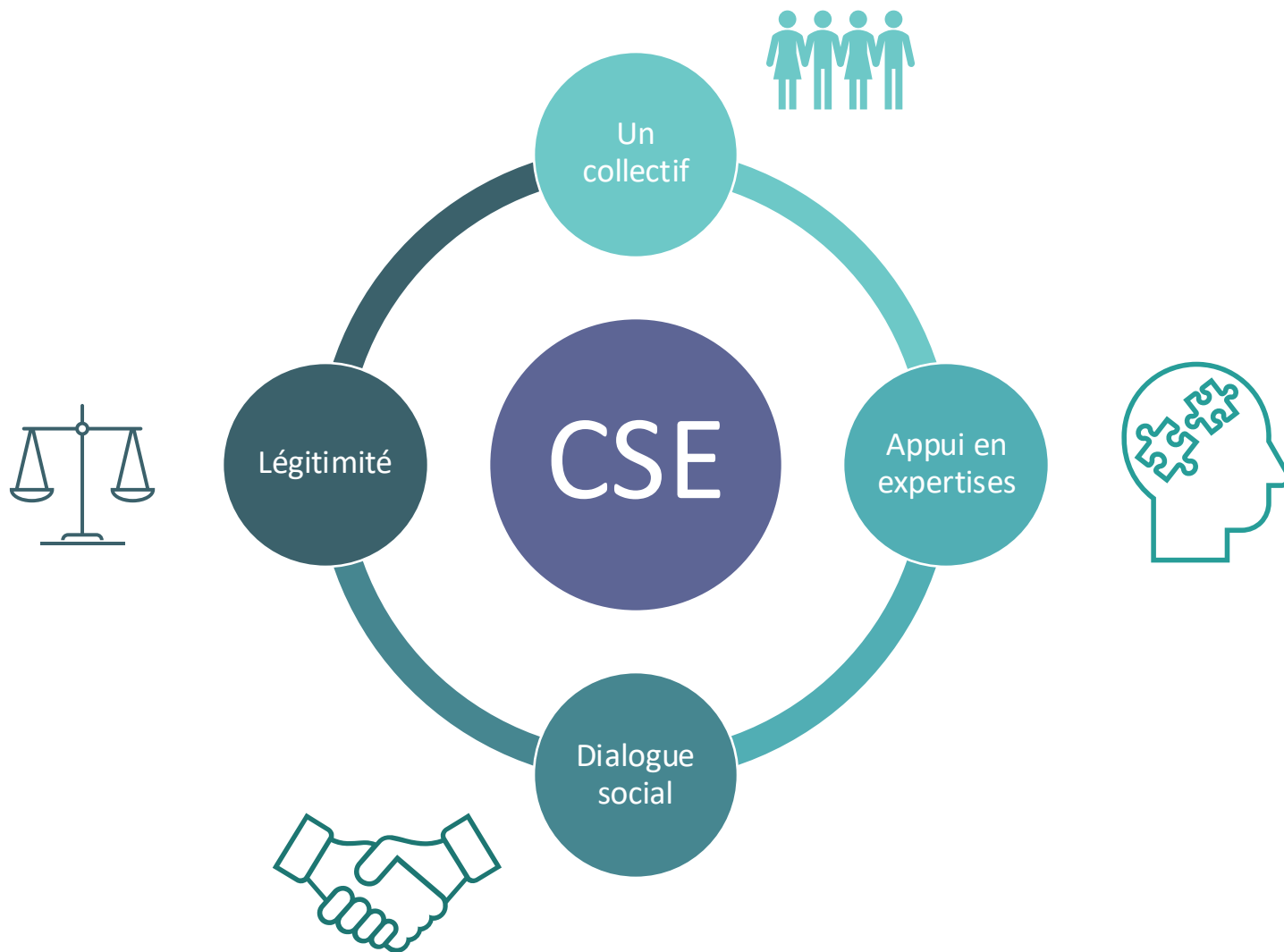


Les prérogatives économiques permettent aux représentants du personnel de comprendre les enjeux de l'entreprise, anticiper les impacts des décisions stratégiques et agir en tant que relais d'information pour les collaborateurs



Mieux comprendre les choix économiques, c'est pouvoir influencer les décisions pour qu'elles soient plus justes, plus transparentes, et mieux adaptées aux réalités du terrain.

# DONNEZ-VOUS LES MOYENS DE JOUER PLEINEMENT VOTRE RÔLE



# SYNDEX VOUS ACCOMPAGNE



2025

## Bien vivre son CSE

Tous les conseils pratiques pour aborder votre CSE au quotidien



## QUELLE QUE SOIT VOTRE SITUATION, NOUS AVONS LA SOLUTION !

### 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 SAVOIR COMMENT SE PORTE L'ENTREPRISE

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

### 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 NEGOCIER

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



# AU PROGRAMME DU WEBINAIRE



Introduction



Les prérogatives  
économiques



En guise de conclusion



Vos questions



**AVEC  
SYNDEX,  
ADOPTÉZ  
LES BONS  
REFLEXES**

## Parce que chaque CSE est unique, nous nous adaptons à vos besoins.

- Diagnostic économique et stratégique
- Politique sociale : rémunérations, évolution de l'emploi et des parcours, conditions de travail
- Consultation sur projet, PSE, droit d'alerte
- Prérogatives environnementales
- Expertises SSCT
- Assistance auprès des comités de groupe et comités d'entreprise européens
- Préparation des négociations
- Formations économiques, sociales, environnementales et SSCT

**SYNDEX,  
EXPERT  
HABILITÉ**

**SYNDEX,  
certifié  
QUALIOP1**

*Accompagnement modulable*

*Renforcement de votre capacité d'action*

*Présence sur tout le territoire*

**SYNDEX, EXPERT ENGAGÉ**

Plus d'info sur [Syndex.fr](https://www.syndex.fr)





# CHIFFRES CLÉS

**450**  
salariés

**50 M€**  
de chiffre  
d'affaires

**2100**  
interventions  
par an

**9**  
bureaux en  
Europe

**19**  
sites en  
France



**Syndex AQUITAINE**

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59 - [contact-aqu@syndex.fr](mailto:contact-aqu@syndex.fr)

**Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN**

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24 - [contact-auv@syndex.fr](mailto:contact-auv@syndex.fr)

**Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ**

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80 -  
[contact-bfc@syndex.fr](mailto:contact-bfc@syndex.fr)

**Syndex BRETAGNE**

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87  
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93  
[contact-bzh@syndex.fr](mailto:contact-bzh@syndex.fr)

**Syndex CENTRE-VAL-DE-LOIRE**

Orléans - Tél. : 06 17 62 53 76 - [contact-centre@syndex.fr](mailto:contact-centre@syndex.fr)

**Syndex GRAND EST**

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61  
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10  
[contact-grandest@syndex.fr](mailto:contact-grandest@syndex.fr)

**Syndex HAUTS-DE-FRANCE**

Lille - Tél. : 03 20 34 01 01 - [contact-hdf@syndex.fr](mailto:contact-hdf@syndex.fr)

**Syndex ÎLE-DE-FRANCE**

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00 - [contact-idf@syndex.fr](mailto:contact-idf@syndex.fr)

**Syndex NORMANDIE**

Hérouville-Saint-Clair - Tél. : 02 14 99 50 50 - [contact-normandie@syndex.fr](mailto:contact-normandie@syndex.fr)

**Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE**

Montpellier - Tél. : 07 61 03 42 78 - [contact-lr@syndex.fr](mailto:contact-lr@syndex.fr)

**Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES**

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20 - [contact-mp@syndex.fr](mailto: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](mailto:contact-pdl@syndex.fr)

**Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR**

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53 - [contact-paca@syndex.fr](mailto:contact-paca@syndex.fr)

**Syndex RHÔNE-ALPES**

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90 - [contact-ra@syndex.fr](mailto:contact-ra@syndex.fr)

**Syndex NOUVELLE-CALÉDONIE**

Tél. : +33 6 70 88 64 30 - [contact-nc@syndex.fr](mailto:contact-nc@syndex.fr)

**Syndex RÉUNION**

Tél. : +33 6 64 22 92 32 - [contact-reunion@syndex.fr](mailto:contact-reunion@syndex.fr)

**ANTILLES**

Tél. : +33 6 70 88 43 45 / +33 6 63 07 05 97

**SSCT**

Tél. : 01 44 79 15 20  
[contact-ssct@syndex.fr](mailto:contact-ssct@syndex.fr)