



2025

Les trois informations-consultations récurrentes

Tous les conseils pour bien s'en saisir

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 et d'identifier les points de vigilance. C'est ainsi qu'ils peuvent peser dans les décisions prises par la direction, porter des avis et propositions et enfin alimenter les organisations syndicales dans leurs négociations.

Le contexte actuel rend d'autant plus nécessaire la pleine utilisation des trois informations-consultations : des mutations de fond (transition climatique, digitalisation, intelligence artificielle, ubérisation, télétravail, etc.) traversent l'entreprise et s'ajoutent à l'incertitude du moment, qu'elle soit économique ou liée aux tensions sur l'emploi et le pouvoir d'achat. Les informations-consultations doivent donc être l'occasion d'interroger la stratégie de l'entreprise, sa santé économique et la situation sociale des salariés.

Enfin, la loi Climat et Résilience d'août 2021 introduit une nouveauté d'importance, la prise en compte des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise dans les trois consultations. Au regard des enjeux de la transition écologique, cette nouveauté était attendue et doit permettre aux représentants des salariés de s'emparer de cette nouvelle prérogative et l'intégrer dans leurs avis.

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 actuel ?	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 actuel ?	11
4. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	12
À quoi sert-elle ?	12
Que peut-elle aborder ?	13
Pourquoi est-elle utile dans le contexte actuel ?	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 2024, lors de notre enquête annuelle sur le dialogue social, vous étiez 82% à souhaiter un renforcement du poids de vos avis.

Enquête Syndex-IFOP, janvier 2025

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 incluent depuis août 2021 les conséquences environnementales de l'activité. Elles abordent l'entreprise sous des angles complémentaires qui, articulés, 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. Par ses travaux, celui-ci donne au CSE les moyens d'accéder à des informations complémentaires, de comprendre les enjeux que rencontre l'entreprise et donc d'engager un dialogue plus équilibré avec l'employeur.

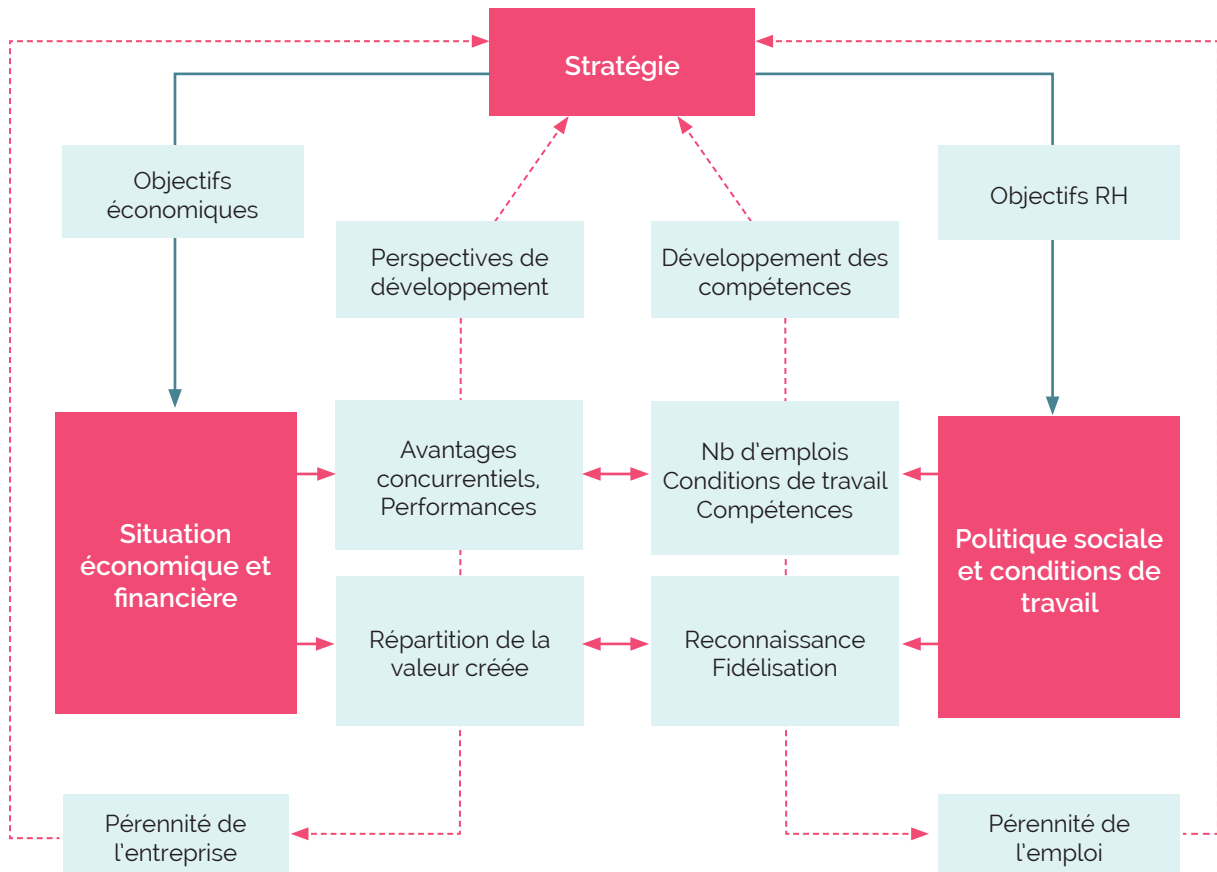
À quoi cela sert-il ?

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 ;



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



- **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) ;
- **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 dans le contexte actuel ?

Le contexte économique actuel continue d'être déstabilisé par la conjonction de transformations de fond et de mouvements plus conjoncturels :

- les incertitudes en termes de politique nationale mais aussi internationale peuvent amener les entreprises à adapter leur stratégie (report de décision d'investissement, craintes sur les exportations, etc.) ;
- les difficultés à recruter rencontrées dans certains secteurs entraînent une intensification du travail pour les salariés en poste, tandis que dans certains secteurs on assiste à une vague importante de restructurations, délocalisations de sites de production, fermetures de points de vente pesant fortement sur l'emploi ;
- s'y ajoute l'accélération de la transition écologique, avec ses effets transformateurs sur les modèles économiques comme sur la gestion des parcours et la formation des salariés ;
- les évolutions technologiques, à l'image de l'intelligence artificielle, bousculent les organisations et suscitent des interrogations autant que l'inquiétude.

Enfin, la crise conduit à une accélération de certaines transformations déjà à l'œuvre sur les modes de consommation et de production, ce qui n'est pas sans conséquence sur la stratégie des entreprises.

Les analyses et informations économiques, financières, sociales et stratégiques obtenues dans le cadre des informations-consultations sont primordiales pour aborder ces points et mesurer l'impact du contexte actuel sur les comptes, la situation sociale et les perspectives de l'entreprise. Elles permettent en outre de faire le lien avec des enjeux de négociation toujours plus nombreux dans ce contexte aussi spécifique puisqu'elles alimentent les organisations syndicales, les aidant ainsi à définir leurs revendications.

L'expert peut vous aider à accéder à l'information, à l'analyser pour vous éclairer et contribuer à la compréhension des thématiques sur lesquelles vous êtes consultés. Pensez-y !

2

LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

A SAVOIR !
La consultation inclut désormais les conséquences environnementales de l'activité

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 et la politique d'adaptation au changement climatique ;
- 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 ?

- comment intègre-t-elle la dimension environnementale dans ses choix économiques ?
- dégage-t-elle les moyens pour financer sa stratégie ?
- 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 gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

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 qui lui sont nécessaires, interroge 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 BDESE, dont le cadre peut être utilement négocié pour disposer de données pertinentes et adaptées à la situation de l'entreprise.

Pourquoi est-ce utile dans le contexte actuel ?

La forte inflation que nous connaissons depuis 4 ans constitue un contexte inédit depuis des décennies et a un impact sur le pouvoir d'achat des salarié-e-s et le modèle économique des entreprises. Dans ce contexte, les négociations s'avèrent cruciales pour défendre les droits des salarié-e-s. Il en est de même de l'information-consultation, qui les alimente en analysant précisément les conséquences de l'inflation sur les marges de l'entreprise mais aussi sur les salariés :

- quel est le degré de vulnérabilité de l'entreprise face à l'inflation et celle-ci se traduit-elle réellement par une baisse de sa profitabilité ou au contraire ses marges sont-elles préservées voire améliorées ?
- quelle a été la politique de partage de la valeur ajoutée ces deux dernières années, y compris de remontées de dividendes ?
- quelles ont été les augmentations octroyées sur cette période et combien de salarié-e-s ont perdu du pouvoir d'achat ?
- comment a évolué l'emploi (CDI, CDD et intérim) ?
- la situation financière de l'entreprise est-elle menacée dans ce nouveau contexte et quels risques pour les salariés ?

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 BDESE est détaillée aux articles L. 2312-36, R. 2312-8 et R. 2312-9.
- L'intervention de l'expert est prévue aux articles L.2315-88 et -89. Elle est financée à 100% par l'employeur.



3.

LA POLITIQUE SOCIALE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

A SAVOIR !
La consultation inclut désormais les conséquences environnementales de l'activité

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, notamment au regard des conséquences environnementales de l'activité, 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.



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 BDESE 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 aux articles L. 2315-91 et -91-1. Elle est financée à 100% par l'employeur.

Fin 2024, les rémunérations et le pouvoir d'achat étaient placés parmi les sujets prioritaires à traiter par le CSE par 83% des représentants des salariés.

Baromètre Syndex-Ifop, janvier 2025

La consultation sur la politique sociale apporte enfin des informations utiles pour un grand nombre de négociations, et notamment pour celle sur les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, celle sur la GEPP et celle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail.

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 BDESE, 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-ce utile dans le contexte actuel ?

Le contexte inflationniste de ces dernières années, les réorganisations successives de bon nombre d'entreprises, la recherche de maximisation des résultats pèsent sur les conditions d'emploi et de travail des salariés. L'information-consultation sur la politique sociale permet d'objectiver la situation, d'identifier les causes de ces politiques et ainsi leurs conséquences. C'est un bon moyen pour les élus de formuler leurs souhaits dans leur avis et d'alimenter les organisations syndicales dans la définition leurs revendications. Quelques exemples de sujets pouvant être traités dans le cadre de l'information-consultation sur la politique sociale :

- comment a évolué l'emploi (notamment CDD et intérim) et quels sont les risques à venir ?
- quelles ont été les augmentations octroyées ces deux dernières années et combien de salarié·e-s ont perdu du pouvoir d'achat, etc. ?
- comment a évolué l'organisation du travail (recours au télétravail, changement dans la gestion du temps de travail...) ?
- les mesures prises sont-elles la source d'une iniquité entre salarié·e-s (formation, maintien en activité versus activité partielle) ?
- la politique de formation permet-elle aux salariés de faire face aux évolutions technologiques ?
- comment la création de valeur de l'entreprise a-t-elle évolué et comment a-t-elle été partagée avec les salarié·e-s ?

4.

LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

A SAVOIR !
La consultation inclut désormais les conséquences environnementales de l'activité

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, notamment au regard des conséquences environnementales de son activité.

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 quelle 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 :

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

« Comprendre le contexte et la stratégie de l'entreprise, c'est pouvoir en anticiper les conséquences sociales et se préparer au mieux aux transformations et aux négociations à venir. »

Christelle Prévitali et Elsa Costanzo, intervenantes 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, le cas échéant, ses liens avec son groupe d'appartenance ?

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

Comme pour les autres consultations, la BDESE 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 BDESE sont précisées aux articles L. 2312-36, R. 2312-8 et R. 2312-9.*
- *L'intervention de l'expert est prévue aux articles L. 2315-87 et 87-1. 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-ce utile dans le contexte actuel ?

Crise climatique, transition numérique, diffusion plus large d'outils d'intelligence artificielle, inflation, tensions géopolitiques grandissantes, instabilité gouvernementale : le contexte actuel évolue rapidement et les entreprises doivent interroger leur stratégie, notamment au regard des questions suivantes :

- *quelles sont les principales mutations observées dans l'environnement (économique, concurrentiel, réglementaire, technologique) ?*
- *avec quelles conséquences pour l'entreprise (changement de modèle économique, effort d'investissement accru) et ses salariés (évolution des métiers et des compétences...) ?*
- *la chaîne de valeur est-elle profondément modifiée ? Quels sont les risques ?*
- *sa dynamique s'inscrit-elle dans de nouvelles perspectives (plus ou moins favorables) ?*

Le CSE sera ainsi en mesure d'identifier les enjeux à court et à moyen 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, sociales et environnementales, principal support de l'information pour ces consultations. Les rubriques de la BDESE 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 BDESE !

L'ouverture de la consultation

La consultation démarre au moment où l'information est mise à disposition dans la BDESE. 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.

La BDES devient BDESE

Avec la loi Climat, l'environnement entre dans les prérogatives des CSE. C'est ce que matérialise le E de la désormais "BDESE". Pour tenir compte de cette évolution, la BDESE s'enrichit d'une nouvelle rubrique sur l'impact environnemental de l'activité de l'entreprise. Les informations que l'employeur doit fournir dans ce cadre ont été précisées par décret.

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 leur coût. Une demande d'informations est jointe à ce courrier.



L'information de l'expert ne se limite pas à la BDESE. 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.



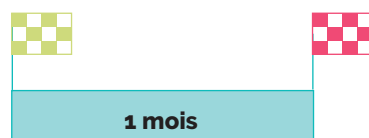


Les délais des informations-consultations récurrentes

Consultation sans expertise

Information du CSE : début du délai

Avis du ou des CSE

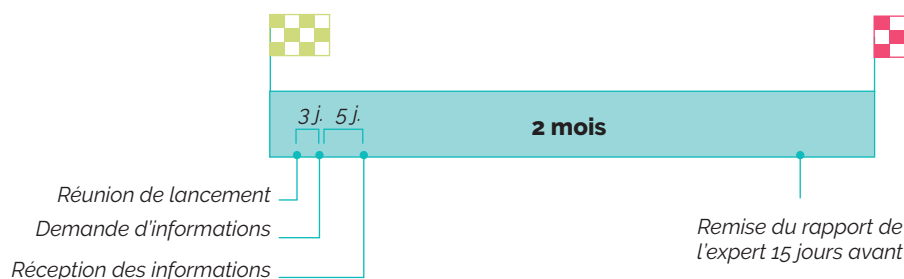


La consultation sans expertise dure 1 mois, même lorsqu'elle concerne le CSE central et un ou plusieurs comités d'établissement.

Consultation d'un seul CSE avec expertise

Information du CSE : début du délai

Avis du CSE

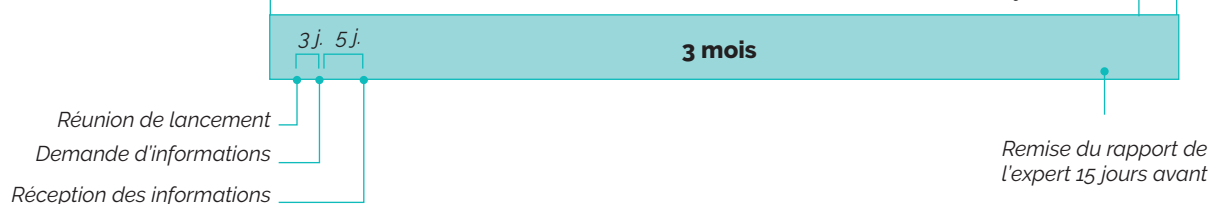


Consultation avec expertises du CSE central et d'un ou plusieurs comités d'établissement

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 dès le début de l'année
- 2.** Soyez exigeants sur les informations remises dans ce cadre
- 3.** N'oubliez pas que vous êtes aussi consultés sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise
- 4.** Echangez avec les interlocuteurs pertinents - ceux en mesure de décider, même s'ils sont « rattachés » à d'autres entité du groupe
- 5.** Questionnez votre direction sur les informations apportées
- 6.** Listez les principaux points de vigilance (ex : risque économique, risques sur la santé ou l'employabilité des salariés, anticipation des réorganisations...)
- 7.** Proposez des solutions alternatives
- 8.** Motivez vos avis

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·es depuis 55 ans. Sa vocation est de conseiller et d'accompagner les CSE, les comités sociaux 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 :

- une expertise sectorielle multiple (métallurgie, énergie, chimie, finance, santé, agro-alimentaire, services, etc.) ;
- un accompagnement personnalisé autour de 5 métiers : l'expertise économique, sociale et stratégique, 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, spécialistes de la transition écologique, sociologues, psychologues du travail, etc.

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 VAL DE LOIRE

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

Lille - 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. : 07 61 03 42 78
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

Angers - 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 30 04 63 47
contact.reunion@syndex.fr

ANTILLES

Tél. : +33 6 70 88 43 45
+33 6 63 07 05 97
contact@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 CSE ET SSCT,
HABILITÉ EN ORGANISATION DU TRAVAIL, ENVIRONNEMENT DU
TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
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.