



“

Cher(e)s camarades,

Parmi les trois grandes consultations annuelles du CSE, celle sur la "politique sociale, les conditions de travail et l'emploi" est sans doute la plus dense, la plus complexe, mais aussi la plus stratégique. Emploi, salaires, formation, égalité professionnelle, santé et sécurité... elle touche au cœur de la vie des salariés.

Face à la masse d'informations que les directions nous transmettent, souvent dans des délais très courts, le risque est grand de se noyer et de rendre un avis formel, sans réel impact. Pourtant, cette consultation est une occasion unique de dresser un bilan complet de la situation sociale de l'entreprise, d'identifier les points noirs et, surtout, d'imposer nos revendications dans l'agenda social.

Ce "Point CSE" a été conçu pour vous donner les clés pour vous emparer de cette consultation. Comment ne pas subir le calendrier de la direction ? Comment transformer la BDESE en un véritable outil ? Pourquoi le recours à un expert est-il un droit fondamental et non un luxe ?

Ce guide se veut une boîte à outils pour transformer une obligation légale souvent subie en une offensive syndicale structurée et efficace.

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

”

SOMMAIRE

1. COMPRENDRE LE CADRE POUR MIEUX AGIR	3
1.1. Un périmètre immense : un atout ou un piège ?	
1.2. L'articulation avec le bilan social : la base chiffrée de votre analyse	
1.3. Les délais : une contrainte à ne pas subir	
2. LA STRATÉGIE GAGNANTE : NÉGOCIER L'ORGANISATION	4
2.1. Le droit de négocier : l'article L. 2312-19, votre meilleur allié	
2.2. Sortir de la consultation "fourre-tout" : l'avis unique ou les avis séparés	
2.3. Construire un agenda social maîtrisé : l'accord sur le contenu et la périodicité	
2.4. Modèle de séquençage thématique sur l'année	
3. L'ARME INDISPENSABLE : LE RECOURS À L'EXPERT-COMPTABLE	5
3.1. Un droit absolu et financé à 100% par l'employeur	
3.2. Le rôle de l'expert : bien plus qu'un simple "traducteur" de chiffres	
3.3. Comment et quand désigner l'expert ?	
4. LE CŒUR DU RÉACTEUR : LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT).....	6
4.1. Le Bilan SSCT et le Papripact : de l'analyse à l'action	
4.2. Du Document Unique (DUERP) au Papripact : une chaîne logique à contrôler	
4.3. Comment rendre un avis percutant et contraignant ?	
5. LE CAS DES ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES	7
5.1. La règle : une consultation au niveau de l'établissement en cas de "mesures d'adaptation spécifiques"	
5.2. Définir une "mesure d'adaptation spécifique" : les indices à rechercher	
5.3. Le droit à l'expertise pour le CSE d'établissement	
6. SYNTHÈSE ET PLAN D'ACTION EN 10 POINTS POUR LES ÉLUS.....	7
6.1. Le plan d'action en 10 étapes	
6.2. FOCUS : Comment rédiger un avis motivé et percutant ?	

1. COMPRENDRE LE CADRE POUR MIEUX AGIR

1.1. Un périmètre immense : un atout ou un piège ?

L'article L.2312-26 du Code du travail liste une douzaine de thèmes obligatoires : évolution de l'emploi, qualifications, formation, apprentissage, stagiaires, santé et sécurité, conditions de travail, congés, temps de travail, égalité professionnelle F/H, droit d'expression... S'y ajoutent **le rapport annuel SSCT**, **le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels (Papripact)**, et les informations sur les **conséquences environnementales** de l'activité.

Le piège est évident : sans organisation, le CSE est submergé d'informations et contraint de rendre un avis global en un ou deux mois maximum. C'est le meilleur moyen de passer à côté de l'essentiel et de laisser la direction dérouler sa communication sans véritable contre-pouvoir.

L'atout à saisir : cette densité, si elle est maîtrisée, offre une vision à 360° de la politique sociale. Elle permet de faire des liens qu'une approche en silo ne permettrait pas. Par exemple, lier une augmentation des accidents du travail (thème SSCT) à une dégradation de la formation (thème formation) ou à un recours massif à la précarité (thème emploi). C'est en croisant ces données que vous pouvez démontrer les incohérences de la politique de l'employeur.

1.2. L'articulation avec le bilan social : la base chiffrée de votre analyse

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la consultation intègre **le bilan social**. Ce document récapitule les données chiffrées de l'année écoulée et des deux années précédentes sur l'emploi, les rémunérations, la SSCT, la formation, etc. Il ne faut pas voir le bilan social comme un document de plus, mais comme **la base chiffrée** de la consultation. C'est lui qui objective la situation et permet de mesurer les évolutions. C'est à partir de ses indicateurs que vous pourrez questionner la direction : *"Pourquoi le taux d'absentéisme a-t-il augmenté de 15% en deux ans ?"*, *"Comment expliquez-vous que l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes se soit creusé sur ce poste ?"*

1.3. Les délais : une contrainte à ne pas subir

À défaut d'accord, le délai pour rendre un avis est d'**un mois**. Il est porté à **deux mois** en cas d'intervention d'un expert-comptable. Ce délai court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par la loi. Passé ce délai, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. Ne tombez pas dans ce piège ! Un avis négatif rendu tacitement n'a aucun poids. Un avis négatif, argumenté et rendu dans les délais, est une arme. C'est pourquoi la maîtrise du calendrier est essentielle.

2. LA STRATÉGIE GAGNANTE : NÉGOCIER L'ORGANISATION

La loi vous donne la possibilité de ne pas subir. **L'article L. 2312-19 du Code du travail** permet de négocier un **accord d'entreprise** (avec les Délégués Syndicaux ou, à défaut, avec la majorité des élus du CSE) pour définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations.

2.1. Le droit de négocier : l'article L. 2312-19, votre meilleur allié

Cet accord, qui prime sur les dispositions légales supplétives, peut être négocié avec les Délégués Syndicaux. En l'absence de DS, il peut être négocié directement avec la majorité des membres titulaires du CSE. C'est une opportunité majeure pour adapter le dialogue social à la réalité de votre entreprise.

2.2. Sortir de la consultation "fourre-tout" : l'avis unique ou les avis séparés

La loi précise que le CSE peut se prononcer par un **avis unique** ou par des **avis séparés** organisés au cours de consultations propres à chacun des thèmes. C'est la clé pour sortir de la consultation "fourre-tout". Revendiquez l'application de ce principe : des réunions dédiées pour des sujets dédiés.

2.3. Construire un agenda social maîtrisé : l'accord sur le contenu et la périodicité

C'est la solution la plus efficace. Cet accord peut prévoir :

- **Une périodicité adaptée** : vous pouvez décider que la consultation se déroulera sur une période plus longue, voire sur plusieurs années (dans la limite de 3 ans), à l'exception du thème SSCT qui doit rester annuel.
- **Un contenu enrichi pour la BDESE** : c'est dans cet accord que vous pouvez exiger des indicateurs précis et utiles qui ne sont pas prévus par la loi.
- **Un calendrier de réunions thématiques.**

2.4. Modèle de séquençage thématique sur l'année :

1^{er} trimestre : Santé, Sécurité et Conditions de Travail

- Analyse du bilan des accidents du travail, maladies professionnelles de l'année N-1.
- Présentation et discussion du Papripact pour l'année N.
- **Intérêt** : Permet de peser sur les actions de prévention très en amont.

2^{ème} trimestre : Emploi, Qualifications et Formation

- Analyse des effectifs (CDI, CDD, turn-over), de la pyramide des âges, du plan de développement des compétences.
- **Intérêt** : S'articule parfaitement avec la négociation sur la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels).

3^{ème} trimestre : Rémunérations et Égalité Professionnelle

- Analyse de la politique salariale, des écarts de rémunération, de l'index égalité F/H.
- **Intérêt** : C'est la base indispensable pour préparer la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur les salaires.

3. L'ARME INDISPENSABLE : LE RECOURS À L'EXPERT-COMPTABLE

Pour la consultation sur la politique sociale, le CSE peut se faire assister par un expert-comptable. C'est un droit, financé à 100% par l'employeur (article L. 2315-80, 1^o du Code du travail).

3.1. Un droit absolu et financé à 100% par l'employeur

L'employeur ne peut pas s'opposer à la désignation de l'expert. Il ne peut pas non plus contester le choix du cabinet. C'est une prérogative exclusive du CSE. Refuser de recourir à l'expert sur ce sujet, c'est se priver d'un atout majeur et accepter de combattre à armes inégales.

3.2. Le rôle de l'expert : bien plus qu'un simple "traducteur" de chiffres

- **Décrypter l'information** : L'expert traduit les données brutes de la BDESE en analyses claires et compréhensibles.
- **Accéder à plus d'informations** : L'expert a le droit de demander à la direction des informations complémentaires, y compris des données individuelles (anonymisées), pour affiner son analyse. Il peut par exemple calculer un "effet Noria" sur la masse salariale (impact des départs et des arrivées) que la direction ne vous donnera jamais spontanément.
- **Mettre en perspective** : Il compare la situation de votre entreprise avec celle du secteur, vous donne des points de repère et objective les discours de la direction.

- **Identifier les signaux faibles** : Une légère hausse de l'absentéisme dans un service, une augmentation des ruptures de période d'essai... L'expert est formé pour repérer ces signaux qui peuvent indiquer un problème plus profond.

3.3. Comment et quand désigner l'expert ?

La désignation se fait par un vote en réunion plénière du CSE, à la majorité des membres présents. La résolution doit préciser l'objet de la mission ("assistance en vue de la consultation sur la politique sociale"), le nom du cabinet et le fait que le financement est à 100% à la charge de l'employeur. Idéalement, désignez l'expert dès la première réunion consacrée à la consultation pour qu'il dispose des deux mois complets pour travailler.

4. LE CŒUR DU RÉACTEUR : LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)

Même si vous négociez un étalement de la consultation, la partie SSCT doit rester annuelle. C'est le domaine où l'action du CSE peut avoir l'impact le plus direct sur le quotidien des salariés.

4.1. Le Bilan SSCT et le Papripact : de l'analyse à l'action

Le rapport annuel fait le bilan des actions de l'année passée. Le Papripact liste les actions de prévention pour l'année à venir. Votre travail consiste à évaluer l'un pour construire l'autre. Les actions de l'an dernier ont-elles été réellement menées ? Avec quel budget ? Ont-elles été efficaces (le nombre d'AT a-t-il baissé ?) ? Si non, pourquoi ? Votre avis doit être critique et constructif.

4.2. Du Document Unique (DUERP) au Papripact : une chaîne logique à contrôler

Le Papripact doit découler directement de l'analyse des risques consignée dans le DUERP. Votre rôle est de vérifier cette cohérence. Si le DUERP identifie un risque majeur de TMS dans un service, mais que le Papripact ne prévoit aucune action sur ce sujet, il y a une défaillance de l'employeur. Vous devez le souligner dans votre avis.

4.3. Comment rendre un avis percutant et contraignant ?

- **Proposez des mesures concrètes** : Ne vous contentez pas de valider le programme de la direction. Proposez des actions précises : "Nous demandons une expertise sur les risques liés au travail sur écran dans tel service", "Nous demandons le remplacement de tel équipement", etc.
- **Utilisez votre avis comme levier** : Si la direction refuse d'intégrer vos propositions au Papripact, elle doit le motiver par écrit. De plus, le procès-verbal de la réunion est joint à toute demande de l'employeur pour obtenir des marchés publics ou des subventions. Un avis négatif et argumenté du CSE sur la politique de prévention peut donc avoir un poids considérable.

5. LE CAS DES ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES

5.1. La règle : une consultation au niveau de l'établissement en cas de "mesures d'adaptation spécifiques"

L'article L. 2312-22 prévoit que la consultation a lieu au niveau de l'établissement "lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à celui-ci". C'est la seule des trois consultations récurrentes avec cette particularité.

5.2. Définir une "mesure d'adaptation spécifique" : les indices à rechercher

La jurisprudence précise que cela dépend de l'autonomie de gestion du chef d'établissement. Si ce dernier a le pouvoir de prendre des décisions propres à son site, alors le CSE d'établissement doit être consulté.

Indices à rechercher :

- Le chef d'établissement a-t-il son propre budget formation ?
- Peut-il décider de l'organisation locale du temps de travail ?
- Établit-il l'ordre des départs en congés pour son site ?
- Élabore-t-il un Papripact spécifique à son établissement ? Si la réponse est oui à l'une de ces questions, la consultation est due.

5.3. Le droit à l'expertise pour le CSE d'établissement

Si le CSE d'établissement est compétent pour être consulté, il a également le droit de recourir à un expert-comptable, même si la consultation ne porte que sur une partie des thèmes de la politique sociale.

6. LE GUIDE PRATIQUE : PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ POUR LES ÉLUS

6.1. Le plan d'action en 10 étapes

- 1. Anticiper :** Être proactif est la clé. N'attendez pas que la direction impose son calendrier. Dès le début de l'année, demandez formellement l'inscription à l'ordre du jour du point suivant : *Négociation d'un accord sur l'organisation des consultations récurrentes du CSE (art. L. 2312-19)*. Cela montre que vous maîtrisez le sujet et que vous voulez un dialogue social structuré, pas subi.
- 2. Négocier :** L'objectif est d'obtenir un accord qui séquence la consultation par thèmes (voir modèle en partie 2.4). Expliquez à la direction que cela permet des échanges plus constructifs et des avis plus pertinents, ce qui est aussi dans son intérêt. Un bon accord est un accord gagnant-gagnant.
- 3. Exiger :** La BDESE est souvent un fourre-tout illisible. Exigez la mise en place d'indicateurs clairs et utiles (ex : taux de CDD par motif, turn-over par service, nombre d'AT/MP par unité de travail). Surtout, exigez un format exploitable. **Formulation type :** *"Nous demandons que les données de la BDESE nous soient transmises au format tableur (.xlsx ou .ods) pour permettre leur traitement et analyse par les élus et leur expert."*
- 4. Désigner :** Le recours à l'expert est un droit, pas une faveur. Dès la première réunion sur le sujet, mettez au vote la résolution suivante : *"Le CSE, réuni le [date], décide à la majorité de recourir à l'assistance d'un expert-comptable pour la consultation sur la politique sociale, conformément à l'article L. 2315-91. Le CSE désigne le cabinet [Nom du cabinet]. Les frais d'expertise seront intégralement pris en charge par l'employeur, conformément à l'article L. 2315-80."*
- 5. Analyser :** Le rapport de l'expert n'est pas une fin en soi, c'est un outil de travail. Organisez une réunion préparatoire (sans la direction) pour l'étudier. Listez les points d'alerte, préparez vos questions et répartissez les rôles entre les élus pour la réunion plénière.
- 6. Contrôler :** Votre rôle est de vérifier la cohérence des documents et des engagements. **Exemple de question à poser en réunion :** *"Dans le DUERP, le risque X est identifié comme 'élevé'. Dans le Papripact, nous ne voyons aucune action de prévention correspondante. Pouvez-vous nous expliquer cette incohérence et les mesures que vous comptez prendre ?"*
- 7. Proposer :** Un avis n'est pas qu'une critique, il doit être force de proposition. Soyez concrets. **Exemple :** *"Face à l'augmentation des TMS dans l'atelier Y, le CSE propose l'achat de [équipement ergonomique] pour un budget estimé à Z€ et l'organisation d'une formation 'gestes et postures' pour les salariés concernés."*
- 8. Argumenter :** C'est le cœur de votre mission. Un avis, pour être respecté, doit être motivé. (Voir le focus ci-dessous pour une méthode détaillée).
- 9. Communiquer :** Le travail du CSE doit être visible. Informer les salariés montre que vous défendez leurs intérêts et peut créer un rapport de force. Utilisez les panneaux d'affichage, un tract, une newsletter... **Exemple de communication :** *"Le CSE a été consulté sur la politique sociale. Nous avons alerté la direction sur [point A] et proposé [solution B]. Voici la réponse de la direction. Nous restons vigilants."*

10. Suivre : Un avis rendu n'est pas la fin de l'histoire. Créez un tableau de suivi des demandes du CSE et des engagements de la direction. À chaque réunion, demandez un point sur l'avancement. **Exemple :** "Lors de la réunion du [date], la direction s'était engagée à [action]. Où en est la mise en œuvre ?"

6.2. FOCUS : Comment rédiger un avis motivé et percutant ?

Rendre un "avis" ne signifie pas juste dire "pour" ou "contre". C'est un acte politique qui doit être argumenté pour avoir du poids. Voici une structure type pour votre délibération :

1. Rappel du contexte :

- "Le CSE de [l'entreprise] a été consulté le [date], dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi pour l'année [N], conformément à l'article L. 2312-17 du Code du travail."
- "Pour mener à bien sa mission, le CSE s'est appuyé sur les documents mis à disposition dans la BDESE ainsi que sur le rapport du cabinet d'expertise [Nom du cabinet], désigné lors de la réunion du [date]."

2. Analyse des documents et constats du CSE :

- Commencez par les points positifs (s'il y en a) pour montrer votre objectivité. "Le CSE note positivement l'effort réalisé sur [exemple : le budget formation]."
- Enchaînez sur les points de vigilance et les critiques. Soyez factuel et précis. "Cependant, le CSE constate avec préoccupation une augmentation de 20% des accidents du travail. De plus, l'analyse des données salariales révèle un écart de rémunération persistant de 10% entre les femmes et les hommes à poste équivalent. Enfin, nous regrettons l'absence totale de mesures dans le Papripact concernant les risques psychosociaux, pourtant identifiés comme prioritaires."

3. Rappel des questions du CSE et des réponses de la direction :

- "Au cours de la réunion, le CSE a interrogé la direction sur [point précis]. La direction a répondu que [...]. Le CSE juge cette réponse insuffisante car elle n'apporte pas de solution concrète au problème soulevé."

4. Propositions alternatives du CSE :

- C'est la partie la plus importante. Listez vos revendications. "En conséquence, le CSE demande à la direction de :"
 - "1. Mettre en place un plan d'action spécifique sur la prévention des TMS, doté d'un budget de X€."
 - "2. Ouvrir une négociation sur un accord visant à résorber les écarts salariaux F/H avant la fin de l'année."
 - "3. Intégrer au Papripact une mesure de formation des managers à la prévention des RPS."

5. L'Avis (la conclusion du vote) :

- "Au vu de l'ensemble de ces éléments, et considérant que ses principales préoccupations et propositions n'ont pas été prises en compte, le CSE rend un **AVIS DÉFAVORABLE** sur le projet de politique sociale pour l'année [N]."
- (Ou "un **AVIS FAVORABLE SOUS RÉSERVE** que les propositions suivantes soient intégrées...", ou "un **AVIS FAVORABLE**")

Cet avis, retranscrit intégralement dans le procès-verbal de la réunion, devient un document officiel que vous pourrez utiliser par la suite.

Ensemble, nous protégeons votre CSE⁽¹⁾

Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc.). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié des CSE⁽²⁾.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites.

Ce contrat couvre :

→ La responsabilité civile du CSE :

Cette garantie assure votre structure, ses représentants légaux, ses salariés dans l'exercice de leurs fonctions, les participants aux activités de la structure sociale ou lui apportant son aide bénévole, en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

→ La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

Toute personne légalement ou statutairement habilitée à représenter le CSE et ayant reçu mandat de celui-ci est couverte pour les conséquences de sa responsabilité civile encourue à l'égard des tiers en cas de faute commise dans la gestion du CSE et sanctionnée par une décision de justice.

→ La protection du patrimoine :

Un contrat complémentaire vous permet d'assurer votre local et son contenu, en cas notamment d'incendie, dégât des eaux, bris de glace et vol que vous soyez locataire ou propriétaire.

→ L'assistance juridique :

Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre un litige relevant du droit de la consommation auquel vous pouvez être confronté (par exemple si un lot de jouets de Noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indélicat vous a trompé lors d'un achat).

→ Les accidents corporels :

Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

→ L'assistance aux personnes :

Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

→ L'organisation de voyage :

Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie

responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

Des solutions adaptées pour assurer les véhicules utilisés dans le cadre des missions du CSE

Que le CSE soit propriétaire et/ou locataire d'un ou plusieurs véhicules ou que vous confiez une mission à un membre du CSE qui doit utiliser son véhicule personnel, la Macif vous propose des solutions adaptées à vos besoins.

Pour nous contacter

Par téléphone

▶ N°Cristal 09 69 39 49 55

APPEL NON SURTAXÉ

Appel non surtaxé, du lundi au vendredi de 8h à 20h et le samedi de 9h à 17h.



Pour prendre rendez-vous sur macif.fr, scannez le QR Code



La Macif,
c'est vous.

Les garanties décrites sont accordées dans les conditions et limites du contrat Multigaranties Comité d'entreprise souscrit.

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.

(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2024.

Le contrat Macif Mutuelle Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.