



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

CSE

# La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

« Comprendre la gestion de RH de votre entreprise pour préparer les évolutions sur les emplois et contribuer à l'amélioration des conditions de travail »

*Le comité social et économique est consulté chaque année (...) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (Article L.2312-17 du Code du travail).*

*Elle porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (Article L.2312-26 du Code du travail).*

**Cette consultation donne droit à l'assistance d'un expert-comptable prise en charge par l'employeur tel que précisé à l'article L.2315-91 du code du travail.**

## Qui est concerné ?

- Le Comité Social et Economique (CSE) qui remplace le Comité d'Entreprise (CE), le Comité Central d'Entreprise (CCE) ainsi que la Délégation Unique du Personnel (DUP)

## Quels sont vos besoins ?

- Comprendre la politique sociale de votre entreprise et ses orientations : évolutions de l'emploi et des rémunérations, actions de formation, modalités de mise en œuvre de l'alternance, conditions de travail des salariés à temps partiel, durée du travail, égalité professionnelle, ...
- Bénéficier d'une vision globale sur les enjeux sociaux de l'entreprise à court et moyen terme
- Mettre en perspective les choix de l'employeur au regard des obligations légales et des pratiques des entreprises du secteur
- Identifier les marges de manœuvre existantes ou potentielles en vue des négociations

## Quels sont vos droits ?

- Vous définissez le contenu de la mission, hors éléments stratégiques, économiques et financiers
- Le choix du cabinet vous revient
- La rémunération de l'expert est assurée intégralement par l'employeur

## Dans le cadre de cette mission nous vous proposons de regarder

- L'évolution des effectifs et des emplois
- Les mouvements de l'effectif (entrées/sorties, promotions)
- Le recours aux contrats à durée déterminée, à l'apprentissage, aux stagiaires, aux travailleurs extérieurs
- La politique de rémunération et les mesures envisagées dans la négociation annuelle sur les rémunérations, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée (écarts de rémunération entre les femmes et les hommes)
- L'emploi des travailleurs en situation de handicap
- La situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise
- Analyse du plan de formation, de la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du CPF
- Durée du travail : heures supplémentaires, temps partiel, aménagement du temps de travail, congés payés...
- Analyse des indicateurs relatives à la santé, à la sécurité aux conditions de travail
- Accompagnement dans le cadre des négociations obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée / l'égalité professionnelle et la QVT / la GPEC

### La procédure de désignation :

#### Phase 1 : inscription à l'ordre du jour de la réunion du CSE

La désignation doit être portée à l'ordre du jour de la réunion du CSE qui doit statuer sur cette question :

« Point X de l'ordre du jour – Désignation et vote de l'expert-comptable chargé d'assister le CSE en vue de la consultation sur **la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** pour l'année N conformément à l'article L.2315-91 du Code du travail. »

#### Phase 2 : la désignation de l'expert

Au cours de sa séance plénière, le CSE délibère et vote sur l'opportunité de recourir à un expert ainsi que sur le choix du cabinet.

Ces délibérations donnent lieu **pour chaque désignation** à deux résolutions qui doivent figurer dans le procès-verbal de la réunion du CE :

« Conformément à l'article L.2315-91 du Code du travail, le CSE décide de se faire assister d'un expert-comptable en vue de la consultation annuelle prévue à l'article L.2312-26 du Code du travail qui porte sur la politique sociale, les conditions de travail, l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix.

« Conformément à l'article L.2315-91 du Code du travail, le CSE désigne le cabinet Callentis Expertise pour l'assister en vue de la consultation annuelle prévue à l'article L.2312-26 du Code du travail. »

Dans le cadre de cette mission, l'expert devra aborder plus particulièrement les points suivants :

- ...  
- ...

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix.

#### Phase 3 : le lancement de la mission

Le secrétaire informe le cabinet de ces désignations et lui envoie l'extrait du procès-verbal actant la désignation.

Dès qu'il est informé, le cabinet adresse, pour chaque mission, deux courriers :

- Une lettre de mission au secrétaire du CSE qui précise le programme de travail, le contenu et le déroulement de la mission ainsi que son budget prévisionnel ;
- Une lettre au président du CSE l'informant des interlocuteurs qu'il souhaite rencontrer et des premiers documents nécessaires à la réalisation de la mission.

