

L'inFO des CSE

LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE, L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL : FAIRE DE LA CONSULTATION UNE ARME SYNDICALE



**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE
DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE**
SECTEUR DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE ET DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

141 avenue du Maine,
75014 Paris
Tél. 01 40 52 84 20
secretariatnego@force-ouvriere.fr
<https://www.force-ouvriere.fr>

FO

ÉDITORIAL

par Karen GOURNAY, Secrétaire confédérale,
Secteur de la Négociation collective et de la Représentativité

Chères et chers camarades,

Une fois de plus, cette nouvelle rentrée s'avère mouvementée. Il faut dire que tant la périodicité selon laquelle les budgets pour 2026 sont travaillés, que l'orientation qu'ils prennent ne nous permettent pas d'aborder sereinement l'avenir.

.../...

SOMMAIRE

À CONSULTER

LES GUIDES FO SONT FAITS
POUR VOUS (P. 4)

LE DOSSIER

LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE
SOCIALE, L'EMPLOI ET LES CONDITIONS
DE TRAVAIL (P.8)

LE DÉCRYPTAGE

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE : QUELLES
OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR (P. 18)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

CONVOCATION DU CSE : QUE FAIRE SI LES
DÉLAIS NE SONT PAS RESPECTÉS ? (P. 22)

RGPD ET CONFIDENTIALITÉ POUR
LE CSE : ENJEUX, OBLIGATIONS
ET PRATIQUES (P. 23)

TROUBLES MUSCULO-SQUELETIQUE (TMS) :
QUAND LE TRAVAIL CASSE LES CORPS
COMMENT LES ÉLUS DU CSE PEUVENT-ILS
AGIR (P. 24)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

LE CSE FACE À L'INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE : UN ENJEU SYNDICAL
MAJEUR (P. 25)

LA JURISPRUDENCE (P. 27)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS (P. 32)

ÉDITORIAL

De nombreuses mesures budgétaires d'austérité nous ont été annoncées dès le 15 juillet dernier, suscitant la colère des travailleurs. Et pour cause ! Le parti pris par le gouvernement reste le même : la facture est une fois encore présentée aux travailleurs et aux plus précaires ! Les mesures envisagées touchent les salariés, les demandeurs d'emplois, les retraités sans qu'il ne soit jamais question qu'elles portent sur les aides publiques allouées aux entreprises sans aucune contrepartie, sur les dividendes, sur la fiscalité des plus hauts revenus.

Le 8 septembre, le Premier ministre a engagé la responsabilité de son gouvernement. L'issue était quasi certaine. Un nouveau Premier ministre a été nommé ; la nomination de son gouvernement ne saurait tarder.

Peu importe. La colère et le ras-le-bol des travailleurs restent les mêmes face à l'injustice sociale qui règne en maître depuis trop longtemps. Une mobilisation nationale interprofessionnelle en intersyndicale le 18 septembre a été organisée afin d'exprimer la nécessité d'un changement de politique, afin de revendiquer une politique socialement et fiscalement juste dans laquelle les efforts sont véritablement partagés par tous.

Mes camarades, vous qui êtes élus Force Ouvrière, vous qui déterminez un, voire des mandats Force Ouvrière, il s'agissait de notre rendez-vous. Il est tout aussi important de répondre présent aux mots d'ordre nationaux que de mener les batailles qui s'imposent au sein de vos entreprises.

Pour vous accompagner au mieux dans ces dernières, notre numéro 52 de l'inFO des CSE a pour objectif de vous informer sur la consultation annuelle du CSE relative à la politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi (*Dossier*), sur le règlement intérieur du CSE (*Décryptage*), sur l'IA et le rôle du CSE en la matière (*Rubrique des secteurs*).

Nos experts partenaires vous apporteront un éclairage sur la convocation du CSE (*Syncéa*), les troubles musculo squelettiques (*Groupe Technologia*) et l'obligation de confidentialité des élus (*Groupe Legrand*).

Vous en souhaitant une bonne lecture,

Amitiés syndicalistes.



**Histoire,
combats,
avenir
des représentants
du personnel**

DES CE/CSE

JOURNÉE CONFÉDÉRALE DES CSE

18 NOVEMBRE 2025

CONFÉDÉRATION FO, PARIS 14

À CONSULTER

LES GUIDES FO SONT FAITS POUR VOUS !

Ces guides sont élaborés par les secteurs de la confédération FO. Ils sont disponibles sur le site internet de la confédération (force-ouvriere.fr) ou sur demande par mail.



BDESE – Base de données économiques, sociales et environnementales en pratique !



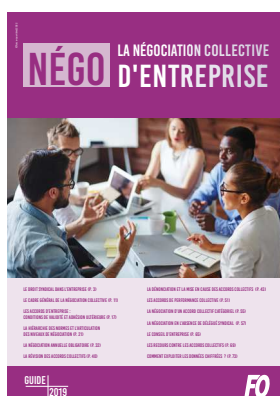
NAO – Négociation collective obligatoire sur les salaires dans l'entreprise



**CSE – Comité social et économique
Mise en place et fonctionnement**



**CSE – Dans les entreprises de moins de 50 salariés
Mise en place et fonctionnement**



NÉGO – La négociation collective d'entreprise



**PAP – Préparer ses élections professionnelles
Protocole d'accord préélectoral commenté**



NÉGO – La négociation collective de branche



**CSE – Le règlement intérieur
Modèle commenté**



Télétravail – Guide d'appui à la négociation dans l'entreprise

Contact : secteur de la Négociation collective et de la Représentativité : secretariatnego@force-ouvriere.fr

À CONSULTER



InfoJuridiques
Revue trimestrielle juridique



Conseiller Prud'homme
Guide pratique



Le conseiller du salarié
Guide pratique



Le droit syndical
Guide pratique

Contact : secteur des Affaires juridiques et du Droit syndical – sjuridique@force-ouvriere.fr



Proches aidants :
mieux les connaître pour améliorer leurs droits



Proches aidants :
qui peut en bénéficier ? Quelles démarches ? Quelle indemnisation



Prévoyance :
les clés pour mieux s'y retrouver

Contact : secteur de la Protection sociale collective – egautron@force-ouvriere.fr



Climat et environnement :
un enjeu social
Les positions de Force Ouvrière



GESTE - Le guide de
l'engagement syndical pour la
transition environnementale
La mobilité durable - TOME 1

Contact : secteur de l'Égalité et du Développement durable
bclicq@force-ouvriere.fr



Guide pratique de la
Formation professionnelle

Contact : secteur de l'Emploi et des Retraites
mbeaugas@force-ouvriere.fr



Le livret de l'alternance



Le guide du futur retraité
et du retraité

Contact : UCR
pbbarrier@force-ouvriere.fr



Le guide du locataire
L'essentiel des droits du locataire
Parc privé/parc social

Contact : Afoc (Association Force Ouvrière consommateurs)
afoc@afoc.net



Le guide du locataire
Charges et réparations locatives



Déchiffrer l'économie en 2025
Affirmer nos revendications

Contact : secteur de l'Économie et du
Service public – rbarrion@force-ouvriere.fr

ADHÉRENTS **FO** CONNAISSEZ-VOUS L'AFOC ?

L'AFOC est une association de consommateurs et de locataires

Elle vous informe et vous conseille sur vos droits.

Agréée par l'État, elle vous défend auprès des professionnels et des bailleurs



Un litige avec un professionnel ?

Votre compte bancaire a été débité à votre insu ?

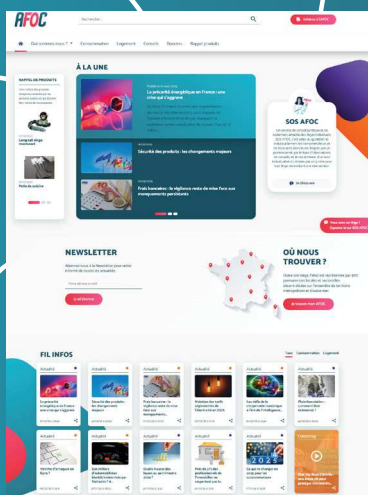
Le propriétaire de votre logement vous réclame des charges indues ?

Rendez-vous sur www.afoc.net rubrique SOS AFOC



Rappel produits

Consultez la liste des produits dangereux ou défectueux mise à jour en temps réel



Inscrivez-vous à la newsletter

Actualités, infos pratiques, conseils...
Restez informés !



Où nous trouver ?

Sur internet ou dans l'une de nos 200 permanences locales, l'AFOC est à vos côtés



Consommation

Vous avez acheté un produit sur internet et vous n'avez pas été livré ?

Téléchargez nos modèles de lettres



Logement

Votre propriétaire refuse d'effectuer certaines réparations lui incombant ?

Consultez nos fiches pratiques



www.afoc.net

AFOC

LE DOSSIER

LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE, L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL : FAIRE DE LA CONSULTATION UNE ARME SYNDICALE



Dans le cadre de ses nombreuses missions, l'information-consultation du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés demeure l'une des prérogatives les plus importantes. Elle incarne l'essence même de la représentation du personnel : permettre aux élus de relayer les inquiétudes, d'exprimer les doutes, mais aussi de porter les revendications collectives des salariés qu'ils représentent. Plus qu'une procédure administrative, elle est un véritable espace de confrontation et de dialogue avec l'employeur, où les représentants du personnel peuvent donner de la voix et peser sur les choix qui orientent la vie sociale de l'entreprise.

En fusionnant les différentes consultations récurrentes, les ordonnances Macron ont considérablement complexifié pour les élus ces grands temps de l'agenda social. Parmi les trois grandes consultations récurrentes prévues par le Code du travail, celle relative à la politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi occupe une place à part. Elle constitue un rendez-vous annuel majeur qui offre une vision globale et transversale de la gestion des ressources humaines et de ses conséquences concrètes pour les salariés.

Remarque FO

Pour les élus FO, il s'agit d'un moment stratégique : cette consultation leur permet de confronter le discours patronal à la réalité vécue sur le terrain, de repérer les dérives ou les insuffisances, et de transformer ces constats en revendications argumentées. C'est aussi, et surtout, un outil de contre-pouvoir. En rendant un avis motivé, les élus inscrivent noir sur blanc leurs analyses, leurs critiques et leurs propositions. Cet

avis, qui devient une pièce officielle du dialogue social, constitue une trace écrite difficilement contestable et peut servir de point d'appui pour interpeller la direction, négocier des améliorations ou mobiliser les salariés.

À travers ce dossier, la Confédération souhaite aider les élus à s'approprier pleinement cette consultation et à la transformer en véritable levier d'action. Trop souvent réduite à une formalité, elle doit au contraire être perçue comme une opportunité de fond : analyser les choix de l'entreprise dans toute leur ampleur, confronter les données fournies aux réalités vécues, et mettre en lumière les attentes et revendications des travailleurs.

L'ambition de ces pages est donc claire : donner aux élus FO des repères juridiques solides, des outils d'analyse concrets et des exemples pratiques afin de transformer cette obligation patronale en instrument de négociation, de pression et, au final, en outil de décision collective au service des salariés.

Distinction entre information et consultation

Les divers textes relatifs au CSE prévoient que celui-ci est soit informé de manière périodique ou ponctuelle, soit préalablement informé et consulté. Information et consultation sont donc deux notions complémentaires mais différentes, à ne pas confondre.

Notion d'information

Informé signifie que l'employeur doit fournir au CSE des renseignements sur un point précis ou dans un domaine donné. Il s'agit principalement d'une information ponctuelle dans le cadre d'un projet spécifique par exemple. L'information est moins encadrée par le code du travail et le CSE n'a pas à émettre d'avis.

Notion de consultation

Consulter signifie demander un avis préalablement à une prise de décision ponctuelle ou dans le cadre des trois grandes consultations récurrentes, et ce après avoir engagé une discussion.

La consultation est précédée d'une information précise et écrite via l'envoi d'une documentation ou d'une mise à disposition dans la base de données économiques sociales et environnementales, selon certaines conditions. La procédure de consultation est plus encadrée par le Code du travail et signifie que le CSE devra rendre un avis.

La consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi : cadre juridique et procédure

Le fondement légal de l'information consultation est encadré dans une partie d'ordre public du Code du travail à l'article L 2312-17 qui dispose que :

« Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;

2° La situation économique et financière de l'entreprise ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. »

Consacrée au sein d'une partie d'ordre public du Code du travail, l'employeur ne peut en aucun cas échapper à cette procédure d'information consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. C'est l'un des rares principes d'ordre public puisque, conformément à la nouvelle organisation du Code du travail, le contenu et la procédure de l'information consultation sur la politique sociale peuvent être renvoyés à la négociation d'un accord collectif pouvant être moins favorable que la loi pour les travailleurs.

Cependant, le Code du travail instaure des dispositions supplétives applicables à défaut d'accord, détaillées ci-dessous.

Pour Force Ouvrière,

il est essentiel de maîtriser ces dispositions en tant qu' élu et de s'assurer que la négociation d'un accord collectif ne vienne pas réduire vos droits à l'information consultation.

Quel niveau de consultation pour l'information consultation sur la politique sociale ?

L'article L 2312-22 du Code du travail dispose que *« En l'absence d'accord prévu à l'article L 2312-19, le comité social et économique est consulté chaque année sur : [...] La consultation prévue au 3° [politique sociale] est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements. »*

En l'absence d'accord, la consultation sur la politique sociale doit être conduite à la fois au niveau central (CSE central) et au niveau des établissements lorsque des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements sont prévues.

Pour Force Ouvrière,

il est indispensable que cette consultation soit menée au niveau de chaque établissement. En effet, il existe nécessairement des mesures spécifiques à chaque établissement que ce soit en matière de formation, de recrutement ou encore de politique de rémunération. En ce sens, une consultation uniquement au niveau du CSE central priverait de fait les élus d'informations essentielles pour assurer l'expression collective des salariés au plus proche du terrain. En aucun cas il ne faut tolérer un accord mettant en place cette procédure d'information consultation uniquement au niveau du CSE central.

Périodicité et calendrier

L'article L 2312-22 du Code du travail dispose que *« En l'absence d'accord prévu à l'article L 2312-19, le comité social et économique est consulté chaque année sur :*

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 1^{er} ;

2° La situation économique et financière de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 2 ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions définies au sous-paragraphe 3. »

Le principe d'une consultation annuelle se retrouve donc dans les dispositions supplétives du Code du

travail. Ainsi, un accord collectif peut déroger à cette règle de manière moins favorable et prévoir de mettre en œuvre les consultations récurrentes qu'une fois tous les trois ans au maximum. Pour Force Ouvrière, il est impensable que les consultations récurrentes ne soient menées qu'une fois tous les trois ans. En ce sens, il s'agit de refuser tout accord portant la fréquence de ces consultations à une temporalité supérieure à l'année.

CONSEIL FO

Afin de préparer au mieux cette information consultation, il semble nécessaire d'élaborer un calendrier social en début d'année avec les trois rendez-vous des consultations récurrentes. En toute logique, il paraît opportun de mettre en œuvre la consultation sur la politique sociale après la consultation sur la situation économique financière afin d'avoir une vision claire sur les éléments économiques et financiers de l'année écoulée. Dans tous les cas, il s'agit de refuser un regroupement bâclé ou des délais trop rapprochés qui empêchent une analyse sérieuse.

La procédure d'information consultation

En tant que président de l'institution, c'est à l'employeur ou son représentant qu'il incombe de lancer la procédure d'information consultation sur la politique sociale et de consulter le CSE.

Dans le cadre de la procédure d'information consultation, la base de données économiques, sociales et environnementales joue désormais un rôle essentiel. En effet, l'article L 2312-18 alinéa 2 du Code du travail dispose que :

« Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication

des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'État ».

Ainsi, **le délai de consultation** du comité social et économique concernant les informations consultations récurrentes **court à compter de l'information par l'employeur de la mise à disposition dans la BDESE** des informations nécessaires à ses consultations dans les conditions prévues aux articles R 2312-7 et suivants.

■ Des informations à transmettre encadrées par le Code du travail (à défaut d'accord)

Les informations à transmettre par l'employeur aux élus du CSE vont varier en fonction de l'effectif de l'entreprise.

➤ **Informations communes dans les entreprises de plus de 50 salariés (art. L 2312-26 et 27 et R 2312-18 du Code du travail).**

Parmi les rubriques obligatoires figurent :

- les effectifs, l'évolution de l'emploi et la pyramide des âges ;
- la formation professionnelle ;
- la politique de rémunération ;
- l'égalité professionnelle femmes/hommes ;
- les conditions de santé et sécurité au travail ;
- les conditions de travail (temps de travail, organisation, absentéisme, etc.).

L'employeur communique aux membres du CSE en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, les informations suivantes de la BDESE :

- 1° A e (Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés) ;
- 1° A f (Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail) ;
- 10° (Environnement).

¹ Cass. soc., n°17-13.081 du 18 mars 2018.

Les élus doivent donc vérifier, non seulement la transmission de ces données, mais aussi leur **complétude, leur fiabilité et leur actualisation**.

➤ **Informations spécifiques dans les entreprises de moins de 300 salariés (R 2312-19 du Code du travail)**

En l'absence d'accord prévu à l'article L 2312-19, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur met à la disposition du CSE en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi les informations suivantes de la BDESE prévues à l'article R 2312-8 :

- 1° A (Investissement social) ;
- 2° (Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise) ;
- 4° (Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments) ;
- 10° (Environnement).

➤ **Informations spécifiques dans les entreprises de plus de 300 salariés (L 2312-28 et R 2312-20 du Code du travail)**

En l'absence d'accord prévu à l'article L 2312-19, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur met à disposition du CSE en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, les informations suivantes de la BDESE prévues à l'article R 2312-9 :

- 1° A (Investissement social) ;
- 2° (Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise) ;
- 4° (Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments) ;
- 5° (Activités sociales et culturelles).

En outre, la consultation sur la politique sociale porte, sur le bilan social de l'entreprise, lorsque l'effectif habituel de l'entreprise compte plus de 300 salariés.

La transmission des informations va faire courir les délais de la consultation.

Recours en cas de manque d'informations

Le CSE peut saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond pour qu'il ordonne à l'employeur la communication des éléments manquants. Ce recours est prévu par l'article L 2312-15 du Code du travail.

Il est impératif que cette saisine intervienne avant l'expiration du délai de consultation du CSE, faute de quoi la demande sera irrecevable et le juge ne pourra pas vérifier la suffisance des informations transmises ni prolonger le délai de consultation.

Le juge peut également, s'il est saisi dans les délais, prolonger ou fixer un nouveau délai de consultation à compter de la communication des éléments complémentaires. Il est essentiel de demander au juge la prolongation du délai lors d'une telle procédure. Le CSE doit préciser de manière détaillée les documents ou informations manquants dans sa demande, sous peine de rejet.

■ Des délais préfix (à défaut d'accord)

Une fois les informations transmises, la procédure de consultation obéit à des délais précis. Ceux-ci peuvent être fixés par accord collectif. À défaut d'accord, les délais légaux s'appliquent (art. R 2312-6) :

- **un mois** pour rendre l'avis ;
- **deux mois** si le CSE décide de recourir à un expert ;
- **trois mois** en cas de recours en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

À l'expiration de ces délais, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. Il est donc crucial que les élus anticipent et organisent leur travail pour ne pas laisser passer les échéances.

À NOTER

La circulaire DGT 2014-1 du 18 mars 2014 précise qu'il s'agit d'un délai calendaire. Il se calcule donc de date à date, hormis s'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé. En ce cas, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Remarque FO

Ces délais, déjà restreints, ne doivent en aucun cas être réduits dans le cadre d'un accord. En effet, cela amputerait nécessairement le pouvoir d'action des élus. À noter que, même à défaut d'accord, la Cour de cassation valide la prolongation des délais de consultation « d'un commun accord », sans vote des élus, par le déroulé de la consultation et en particulier la tenue de plusieurs réunions postérieurement à l'expiration de ces délais, ainsi que la communication de documents supplémentaires à l'expert dans ce cadre².

La consultation doit obligatoirement donner lieu à une **réunion du CSE** et à une **inscription à l'ordre du jour**. Le président du CSE présente les informations, et les élus peuvent poser toutes les questions nécessaires. Cette phase de questions doit être préparée bien en amont car elle permettra aux élus d'obtenir des précisions et de motiver leur avis.

■ L'avis du CSE

L'avis du CSE constitue la traduction concrète des attentes, préoccupations et propositions des salariés. En formulant un avis motivé, le CSE joue son rôle de contre-pouvoir en mettant en lumière des éléments que l'employeur n'avait peut-être pas pris en compte. L'article L 2312-15 du Code du travail dispose que :

« Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations. [...] L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité. »

L'avis est donc une étape cruciale de la procédure d'information-consultation... mais pas son aboutissement.

Concernant l'avis dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur la politique sociale, l'article L 2312-26 du Code du travail dispose que :

« Le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes. »

Ainsi, si la pratique des employeurs tend davantage vers la mise en œuvre d'un avis unique, le choix des élus peut se porter sur la mise en place d'un avis séparé sur chacun des thèmes. Cette solution semble être à privilégier. En effet, cela permet, d'une part, de faire travailler les commissions du CSE spécifiquement sur leurs thématiques et, d'autre part, d'être beaucoup plus précis et d'apporter beaucoup plus d'observations.

Si le rendu de l'avis est pour beaucoup l'aboutissement de cette procédure d'information consultation, cela omet le dernier alinéa de l'article L 2312-15 du Code du travail qui dispose que :

« L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité. »

C'est ici la principale force de l'avis des élus qui peuvent contraindre l'employeur à répondre à leurs demandes et remarques exprimées dans l'avis sur la politique sociale, que ce soit en matière de rémunération, de formation ou encore de politique de prévention. Point trop souvent oublié, le rendu d'un avis de la part des élus doit faire l'objet d'une réponse motivée de la part de l'employeur lors de la réunion du CSE suivant ce rendu. En conséquence, il est essentiel de penser à inscrire à l'ordre du jour de la réunion du CSE suivant un point concernant les « réponses motivées de l'employeur suite à l'avis en date du X ».

ATTENTION !

Cet avis doit impérativement être émis par les membres du CSE. S'il était recueilli sous forme de prise de position des syndicats auxquels appartiennent les élus, la consultation ne serait pas valable (Cass. soc., 5-12-2006, n°05-21.641). Dans ce cadre, le rôle du Représentant syndical au CSE doit évidemment être mis en avant pour exprimer de manière claire la position de notre organisation, en particulier dans les CSE dans lesquels nous sommes minoritaires.

² Cass.soc., n°19-10.987 du 8 juillet 2020.

Le recours à l'expertise dans le cadre de l'information consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Le Comité social et économique (CSE) peut décider de recourir à un expert-comptable lors de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Ce droit est prévu à l'article L 2315-91 du Code du travail. La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi. Les frais d'expertise sont intégralement pris en charge par l'employeur.

La nomination d'un expert se fait par une délibération avec vote du CSE, à laquelle l'employeur ne participe pas.

Cette délibération doit indiquer précisément le motif du recours à l'expertise. La décision du CSE de recourir à une expertise doit être prise avant d'avoir rendu un avis sur le point sur lequel il est consulté. En ce sens, si le choix du recours à un expert est fait par les élus, il est essentiel de le faire dès le début de la procédure d'information consultation.

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments nécessaires à la compréhension de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi. L'expert peut demander à l'employeur la communication de documents tels que les DADS ou DSN, qui sont nécessaires à l'exercice de sa mission. Il appartient à l'expert d'apprécier les documents qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission.

L'expert remet son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration des délais de consultation du comité social et économique.

Le contenu de la consultation : décryptage et enjeux pour les élus

La consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi n'est pas une simple présentation chiffrée de l'entreprise. C'est un moment où la direction doit rendre des comptes aux représentants des salariés. Derrière les indicateurs, il s'agit d'aller chercher la réalité des choix patronaux : embauches ou suppressions de postes, investissements dans la formation ou économies sur le dos des salariés, politiques salariales justes ou creusement des inégalités, etc.

Remarque FO

Les élus FO doivent donc analyser ce contenu avec un œil critique, pour défendre les intérêts des travailleurs.

Concernant les salaires et les rémunérations, les élus doivent comparer l'évolution de la masse salariale avec les résultats financiers. Trop souvent, les profits augmentent mais les salaires stagnent.

Remarque FO

FO doit exiger une redistribution plus juste de la richesse créée par les salariés.

C'est aussi un moment fort pour analyser en détail la politique de formation de l'entreprise : un budget en baisse ou mal utilisé signifie moins de perspectives pour les salariés et plus de précarité face aux évolutions des métiers.

Remarque FO

FO revendique un accès réel et équitable à la formation.

La politique sociale

La politique sociale fournit un nombre important d'indicateurs concernant les salaires et les rémunérations, la politique de formation, les chiffres sur l'égalité professionnelle ou encore la politique liée au handicap au sein de l'entreprise.

De plus au-delà de l'« index » égalité femme/homme imposé par la loi, il faut vérifier concrètement si les écarts femmes/hommes se réduisent et si des carrières progressent réellement.

Remarque FO

En effet, Force Ouvrière dénonce depuis longtemps les insuffisances liées à l'outil de l'index égalité.

Cette partie doit permettre de confronter les discours patronaux (« nous investissons dans les salariés ») à la réalité chiffrée, et de poser des revendications sur les salaires, la formation, l'égalité ou encore le handicap.

Exemples de questions à poser :

- les chiffres de la BDESE montrent que seuls X % des salariés ont suivi une formation en 2024 : quelles mesures concrètes prenez-vous pour augmenter ce taux et cibler les catégories oubliées (ouvriers, employés) ?
- vous affichez un écart de rémunération femmes/hommes de X % : quelles actions concrètes et chiffrées seront mises en place en 2025 pour réduire cet écart ?
- la BDESE mentionne une augmentation moyenne de X % des salaires : combien de salariés n'ont eu aucune augmentation individuelle ?

Les conditions de travail

La question de la santé, sécurité et des conditions de travail est une mission fondamentale des élus du CSE. Qui mieux que les travailleurs eux même pour analyser et pointer les problématiques liées à l'exercice du métier. Le Code du travail impose à l'employeur de présenter plusieurs documents liés à cette thématique durant cette consultation, notamment :

- les informations sur la durée du travail ;
- les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail ;
- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- etc.

Remarque FO

Pour Force Ouvrière, c'est le moment de mettre en avant les problématiques d'intensification des rythmes ou encore de généralisation du télétravail sans moyens adaptés. Il est nécessaire d'analyser la hausse des accidents, de l'absentéisme et d'en montrer les causes (effectifs insuffisants, stress, perte de sens, etc.

Lorsqu'elle est présente, la mission d'analyse des données liées aux conditions de travail peut être confiée à la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Cette partie est d'autant plus important que l'article L 2312-27 du Code du travail dispose que :

« Lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuel de prévention, **le comité peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.**

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel. »

Ainsi, il s'agit de mettre l'employeur face à son obligation de prévention et de lui rappeler ses responsabilités. Un avis structuré et motivé sur les conditions de travail peut aussi aider les salariés en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, notamment, dans le cadre d'un contentieux en faute inexcusable.

Exemples de questions à poser :

- le taux d'absentéisme atteint X % dans le service logistique : quelles mesures spécifiques envisagez-vous pour réduire la pénibilité dans ce service ?
- on observe une hausse de X % des accidents du travail : quels investissements ou aménagements avez-vous prévus pour sécuriser les postes concernés ? Les chiffres sur les heures supplémentaires dans certains services : quand comptez-vous recruter pour éviter cette surcharge ?

L'emploi

La dimension « *emploi* » de la consultation est centrale. L'analyse des données d'effectifs et des modes de gestion de l'emploi permet de voir si l'entreprise investit dans l'emploi stable ou, au contraire, mise sur la précarité et la sous-traitance. Il s'agit d'examiner la répartition des effectifs par catégorie (ouvriers, employés, techniciens, cadres), par contrat (CDI, CDD, intérim, alternance) et par service, de voir l'évolution du poids de la sous-traitance au sein de l'entreprise ou encore d'anticiper les besoins futurs notamment en lien avec les départs à la retraite ou les nouveaux enjeux liés aux évolutions de l'entreprise.

L'analyse de l'emploi doit être un outil pour alerter et anticiper d'éventuels plans sociaux au niveau de l'entreprise.

Exemples de questions :

- la BDESE indique une baisse de X postes en CDI compensée par de l'intérim : *quelles garanties pouvez-vous donner que cela ne constitue pas une stratégie de substitution durable ?*
- vous annoncez X départs en retraite dans les trois prochaines années : *combien seront remplacés, et par quels types de contrats ?*
- la sous-traitance a augmenté de X % en un an : *quels métiers de l'entreprise sont menacés à terme par cette externalisation ?*

En tant qu'élus, il est donc essentiel de croiser l'ensemble de ces données mais aussi de ne pas isoler la consultation sur la politique sociale. Il y a en effet un lien essentiel à faire avec les deux autres consultations récurrentes : situation économique et financière et orientations stratégiques.

Utiliser la consultation comme levier d'action syndicale et collective

La consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ne doit pas se limiter à une simple formalité.

Remarque FO

Pour les élus FO, l'enjeu est d'en faire un véritable levier d'action, à la fois juridique, revendicatif et mobilisateur.

Il est important d'anticiper cette consultation en commençant très tôt à analyser les données sans nécessairement attendre le lancement de la procédure.

POUR RAPPEL

À défaut d'accord, la BDESE doit porter sur l'année en cours, les deux années précédentes et les trois années suivantes. Il est donc possible de travailler au plus tôt sur ces sujets. Cette consultation doit donner lieu à une réunion préparatoire entre élus FO et à une préparation au sein des commissions du CSE.

L'avis du CSE n'est pas une simple formalité : c'est un acte juridique qui engage la responsabilité de l'employeur et qui reste dans les archives de l'entreprise. Comme vu précédemment, il impose à l'employeur d'apporter

des réponses et des suites. De plus, il peut devenir un véritable outil de communication auprès des salariés qui y auront aussi accès.

Cette consultation est aussi un point de départ pour notre syndicat pour porter des revendications et demander l'ouverture de négociations par la suite. Les délégués syndicaux peuvent se saisir des constats faits (par exemple : déséquilibre salarial, recours abusif aux contrats courts, augmentation des accidents du travail) pour exiger l'ouverture de négociations sur les salaires, l'égalité professionnelle, la prévention des risques, ou encore les conditions de travail.

Transformer la consultation annuelle en outil syndical suppose de la préparer sérieusement, de produire un avis motivé et revendicatif, d'exiger des négociations, de recourir aux expertises si nécessaire et de relayer largement les résultats auprès des salariés.

Remarque FO

C'est ainsi que les élus FO peuvent peser sur les choix de l'entreprise et faire de cette obligation légale un levier de conquêtes sociales.

L'OFFRE EXCLUSIVE

Pour les adhérents **FO**

Profite de tes offres



ÊTRE ADHÉRENT À FO

C'est aussi profiter d'**offres exclusives**, d'**avantages permanents** et de **bons plans** toute l'année sur

www.MyStoreFO.fr



UNE OFFRE SUR-MESURE

Animations, services, offres...
My store FO s'adapte à tes envies.
Ce que tu imagines
nous le réalisons !



INSCRIPTION GRATUITE !

1. Récupère ton Numéro ADH 2025
2. Scanne le QR code et crée ton compte !

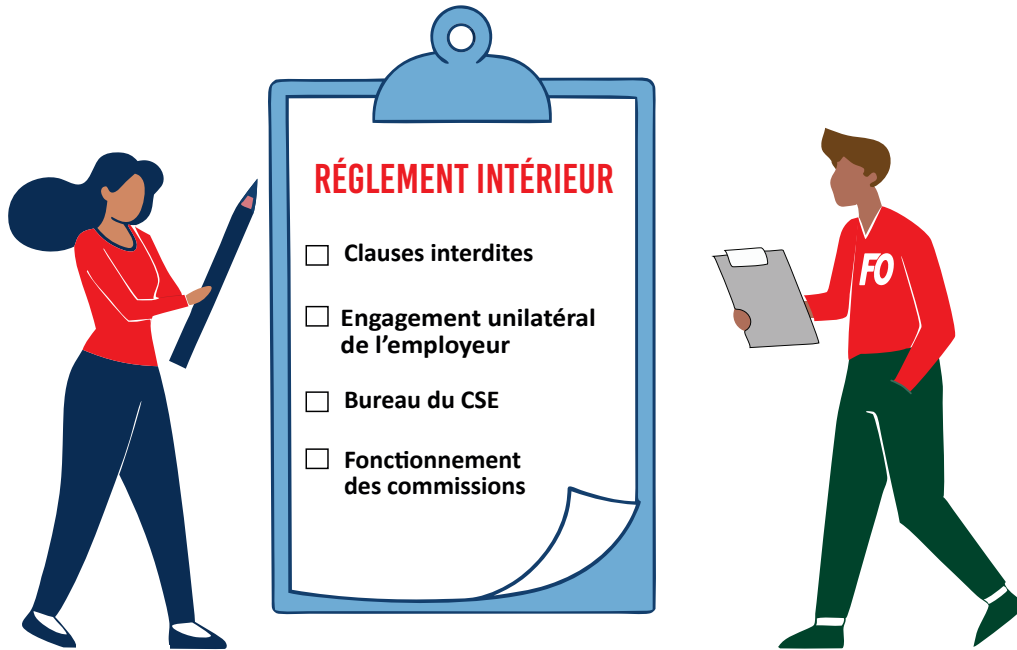


contact@MyStoreFO.fr

www.MyStoreFO.fr

LE DÉCRYPTAGE

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?



Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE doit obligatoirement se doter d'un Règlement intérieur (RI) fixant les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés pour l'exercice de ses missions (art. L 2315-24 du Code du travail), ainsi qu'un certain nombre d'obligations comptables (art. L 2315-68 et L 2315-69 du Code du travail) ou relatives à la CSSCT si elle existe (art. L 2315-44 du Code du travail).

Non obligatoire dans les « *petits CSE* » (moins de 50 salariés), le règlement intérieur peut cependant s'avérer utile. En effet, le RI constitue un élément de référence, tant pour l'employeur que pour les élus et participe au bon fonctionnement du comité puisqu'il permet à tous les élus de connaître le fonctionnement de l'instance et le cadre des relations entre ses membres. Ses dispositions représentent des bases communes de fonctionnement, elles peuvent par exemple éviter d'éventuels abus des uns ou des autres dans le quotidien et apporter des solutions en cas de litige

si elles ont été envisagées en amont, au moment de sa rédaction.

Il faut être attentif au contenu du règlement intérieur dont on veut se doter.

En effet, certaines clauses doivent être considérées comme illicites car contraires à des dispositions légales existantes, telles que :

- augmenter la durée des mandats (Cass. soc., 13-06-1990, n° 89-60.974) ;

LE DÉCRYPTAGE – RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?

- désigner un secrétaire CSE qui n'est pas un élu CSE ;
- imposer un quorum pour des votes (Cass. soc., 30-11-1994, n°93-12843).

D'autres sont interdites parce que remettant en cause les prérogatives de l'employeur ou encore celles du secrétaire comme :

- imposer une date fixe pour la réunion périodique du CSE (Cass. soc., 15-01-2013, n°11-28.324) ;
- supprimer un droit de vote au président par exemple sur la désignation du secrétaire ou du trésorier (Cass. soc., 25-09-2013, n°12-14.489) ;
- imposer de retranscrire fidèlement et sans aucune reformulation à l'ordre du jour les questions adressées par les membres du comité d'établissement au secrétaire du comité (Cass. soc., 4-10-2023, n°22-10716) ;
- prévoir que les questions qui n'ont pas pu être examinées lors d'une réunion seront inscrites, d'office, à l'ordre du jour de la réunion suivante.

Sous cette réserve, l'employeur n'est pas exempt d'obligations et se retrouve engagé par un certain nombre de dispositions du règlement intérieur, dès lors qu'elles reprennent des obligations légales ou encore des dispositions de l'accord collectif s'il existe.

Par contre, la loi précise expressément que *« sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales »* (art. L 2315-24 du Code du travail).

L'accord doit être exprès et mentionné dans le procès-verbal d'adoption du RI, ce qui en facilitera la preuve. Il peut aussi résulter de l'application de la clause par l'employeur sans contestation.

Cet accord prend alors la forme d'un engagement unilatéral de l'employeur.

Ainsi par exemple, un règlement intérieur ne peut imposer, sans l'accord de l'employeur :

- des heures de délégation pour les membres d'une commission facultative ;

- une majoration des budgets du CSE ;
- la convocation aux réunions de toute personne extérieure à l'entreprise invitée par l'instance (Cass. soc., 22-12-1988, n°86-13.368) ;
- des réunions à date fixe (Cass. soc., 15-01-2013, n°11-28.324) ;
- etc.

Ainsi, dès lors qu'elles sont régulièrement adoptées, les dispositions du règlement intérieur s'imposent aux membres du comité social et économique, y compris au président qui s'y est engagé.

Pour autant, cet engagement de l'employeur pris en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle a une limite, puisqu'il peut s'en libérer.

Il peut en effet le dénoncer, à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (art. L 2315-24, al. 2 du Code du travail).

S'il s'agit d'une clause que l'employeur considère comme illicite, il devra en demander l'annulation au tribunal judiciaire.

Un récent arrêt du 26 mars 2025 (Cass. soc., 25-03-2025, n°23-16.219) est venu rappeler ces principes.

En l'espèce, une clause prévoyait le versement d'une indemnité de grand déplacement aux élus, à l'instar des salariés de l'unité de travail. Or, les élus, dans leurs déplacements ne remplissaient pas les conditions pour en bénéficier et l'employeur prenait déjà en charge leurs frais professionnels.

Rappelant que le CSE ne peut, sans accord de l'employeur, insérer des dispositions qui aggravent ses obligations légales ou conventionnelles, la Cour de cassation a considéré que la clause litigieuse devait être annulée puisqu'elle imposait à l'employeur une charge injustifiée dépassant ses obligations légales et conventionnelles.

Cet arrêt illustre parfaitement les limites de l'obligation de l'employeur.

À NOTER

Lorsqu'un accord collectif portant sur le même sujet que l'engagement unilatéral de l'employeur est conclu dans l'entreprise ou l'établissement, celui-ci s'y substitue de plein droit. Peu importe que l'engagement ait été régulièrement dénoncé ou non, et que l'accord soit plus favorable que l'engagement précédent ou non (Cass. soc., 20-05-2014, n°12-26.322).

L'employeur n'aura, dans ce cas, pas d'autres options que d'appliquer l'accord.

Par conséquent, on ne peut que recommander aux camarades élus de plutôt intégrer ce type de dispositions extra-légales dans un accord collectif portant sur les moyens et le fonctionnement du CSE ou plus globalement sur les relations collectives de travail que dans le seul règlement intérieur.

Il faut tout prévoir, même ce qui n'arrive « qu'aux autres ».

Notre mission, c'est d'anticiper et d'être aux côtés de nos clients et de leurs proches lorsqu'un événement grave survient :

- nous sommes là pour protéger les revenus en cas d'incapacité ou d'invalidité et verser un capital en cas de décès,
- et nous sommes là également pour les soutenir dans ces épreuves.

Aides psychologiques, aides pour les démarches administratives, site communautaire Aidons les nôtres : nous accompagnons nos assurés en leur proposant une prise en charge complète, et surtout, personnalisée.

Notre responsabilité, c'est d'être présent à tous les moments, et tout au long de la vie.

Découvrez
notre modèle
unique



AG2R LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

L'AVIS DE NOS EXPERTS

CONVOCATION DU CSE : QUE FAIRE SI LES DÉLAIS NE SONT PAS RESPECTÉS ?

Dans le cadre des réunions de CSE, les membres de l'instance sont convoqués par l'employeur et ils doivent recevoir également l'ordre du jour afférent à la réunion.

Il existe un formalisme que l'employeur se doit de respecter, à défaut de quoi les représentants du personnel ont intérêt à agir afin de faire respecter leurs prérogatives.

Ainsi, il incombe à l'employeur (ou son représentant) de réunir le CSE sur convocation au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés (art. L 2315-28 du Code du travail). Cette périodicité s'applique à défaut d'accord. Ainsi il est possible de fixer par accord un nombre différent de réunions du comité sous réserve d'en prévoir au moins six par an (art. L 2312-19 du Code du travail).

Le Code du travail ne précise pas le contenu et la forme que doit revêtir la convocation mais pour autant il est considéré que celle-ci doit être écrite, individuelle, et indiquer le jour, l'heure et le lieu de la réunion. Les modalités de communication de la convocation peuvent être convenues dans le règlement intérieur du CSE.

La tenue d'une réunion de CSE implique par ailleurs un ordre du jour. Cet ordre du jour doit être établi conjointement par le président et le secrétaire (art. L 2315-29 du Code du travail), et cela même si l'employeur décide d'une réunion extraordinaire. Il ressort de la jurisprudence que l'ordre du jour doit être signé par le président et le secrétaire du CSE.

➡ À défaut d'entente entre les parties sur l'ordre du jour, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

En vue de la réunion du CSE, le président de l'instance doit communiquer cet ordre du jour de la réunion au moins trois jours avant la réunion, au moins huit jours pour le CSE Central (art. L 2315-30 et L 2316-17 du Code du travail). Rappelons qu'il est possible de s'entendre par accord ou dans le règlement intérieur du CSE sur des délais plus longs.

Il est à noter que si le Code du travail prévoit un délai de communication pour l'ordre du jour, il est muet à ce sujet en ce qui concerne la convocation. En pratique, le plus souvent la convocation à la réunion et l'ordre du jour sont adressés conjointement, sachant que l'un et l'autre sont indissociables à la tenue de la réunion.

Si l'employeur ne respecte pas les délais de communication, les membres du CSE sont légitimes alors pour contester la tenue de la réunion. Ils peuvent par exemple adresser un courrier à la direction (en recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge) afin de réclamer le report de la réunion, au motif que le délai n'a pas été respecté. Si malgré tout, l'employeur maintient la réunion alors qu'il n'a pas respecté les délais, les membres du CSE peuvent lire une déclaration en début de réunion afin de relater les faits et réclamer la tenue d'une nouvelle réunion, sous peine d'envisager une action contentieuse. En effet, une telle situation peut être considérée sur le plan pénal comme constitutive d'un délit d'entrave. Sur le plan civil, les délibérations prises lors d'une réunion où les délais n'ont pas été respectés sont susceptibles selon le contexte d'être annulées par les juges. Il apparaît important que les représentants du personnel déterminent en amont la stratégie qu'ils entendent appliquer.

Il convient de retenir que l'employeur doit communiquer une convocation et un ordre du jour pour chaque réunion de CSE. Les modalités à ce sujet peuvent être convenues dans le règlement intérieur du CSE dans le respect des dispositions légales. Il doit le faire en respectant des délais et s'il ne le fait pas, les représentants du personnel sont alors en droit de contester la tenue de la réunion et réclamer son report. Une autre alternative peut être de saisir l'inspection du travail ou d'entamer une action contentieuse.

www.syncea.fr



info@syncea.fr

L'AVIS DE NOS EXPERTS

RGPD ET CONFIDENTIALITÉ POUR LE CSE : ENJEUX, OBLIGATIONS ET PRATIQUES

Dans l'exercice de ses missions, le Comité Social et Économique (CSE) se trouve au cœur d'un double enjeu de confidentialité : la protection des données personnelles des salariés et la gestion d'informations sensibles transmises par l'employeur. Comprendre et respecter ces obligations est essentiel pour assurer son rôle de représentation du personnel en toute conformité.

La protection des données personnelles : une conformité impérative avec le RGPD

Le CSE, en tant qu'entité à part entière, est un responsable de traitement de données au sens du Règlement général sur la protection des données (RGPD). Qu'il s'agisse de gérer les activités sociales et culturelles (ASC) ou d'exercer ses prérogatives économiques et sociales, le CSE est amené à collecter et traiter des informations personnelles.

Principe de finalité. Le traitement des données doit être opéré dans un but **déterminé, explicite et légitime**. Par exemple, les informations des salariés ne peuvent être utilisées que pour la gestion des activités pour lesquelles elles ont été collectées.

Principe de minimisation des données. Seules les informations **adéquates, pertinentes et strictement nécessaires** à l'objectif poursuivi doivent être traitées. Collecter des informations excessives est une violation du RGPD.

Principe d'exactitude. Les données doivent être **exactes** et, si nécessaire, **mises à jour**. Le CSE doit mettre en place des procédures pour s'assurer que les informations qu'il détient sont à jour.

Principe de conservation limitée. Les données ne peuvent être conservées que pendant la **durée nécessaire** à la réalisation de leur finalité. Le CSE doit définir une politique de conservation claire et l'appliquer rigoureusement.

Principe de sécurité et de confidentialité. Le CSE a l'obligation de mettre en œuvre des **mesures techniques et organisationnelles** pour garantir la sécurité et la confidentialité des données. L'accès à ces informations doit être strictement limité aux personnes autorisées.

Principe de transparence. Le CSE doit informer les salariés sur la manière dont leurs données sont utilisées et sur leurs droits (accès, rectification, effacement, etc.). Mettre à disposition une politique de confidentialité claire est une bonne pratique.

Traitement des données sensibles. Le RGPD interdit le traitement de données sensibles (santé, opinions politiques, appartenance syndicale, etc.), sauf dans des cas strictement encadrés par la loi ou avec le **consentement explicite** du salarié. Un élu peut par exemple accompagner un salarié dans une procédure disciplinaire en traitant des données sensibles, sous réserve d'avoir obtenu son accord.

Le secret professionnel et l'obligation de discrétion du CSE : un double impératif encadré par la loi

En parallèle du RGPD, le Code du travail impose aux membres du CSE deux obligations distinctes mais complémentaires (art. L 2315-3 du Code du travail) :

Le secret professionnel. Cette obligation est stricte et ne s'applique qu'aux informations relatives aux procédés de fabrication de l'entreprise. Sa violation est lourdement sanctionnée par le Code pénal (art. 226-13 du Code du pénal).

L'obligation de discrétion. Plus large que le secret professionnel, elle s'applique à toutes les informations considérées comme confidentielles. Pour être opposable au CSE, cette obligation doit remplir deux conditions cumulatives :

1. l'information doit avoir un **caractère intrinsèquement confidentiel** ;
2. l'employeur doit l'avoir **explicitement désignée comme confidentielle**.

La jurisprudence précise qu'une information ne peut être qualifiée de confidentielle que si sa nature le justifie au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, et qu'il appartient à l'employeur de le démontrer (Cass. soc., 5-11-2014, n°13-17.270).

Cependant, il existe des exceptions notables où la confidentialité est imposée par la loi elle-même, comme pour :

- les documents de **gestion prévisionnelle** mis à disposition du CSE dans la BDESE (art. L 2312-25 du Code du travail) ;
- Les informations communiquées dans le cadre d'un **droit d'alerte économique** (art. L 2312-67 du Code du travail) ;
- Les informations transmises lors de la recherche d'un repreneur en cas de **fermeture d'établissement** (art. L 1233-57-15 du Code du travail).

La gestion de la confidentialité est un pilier de la mission du CSE. Entre le respect strict du RGPD pour les données des salariés et l'application éclairée des obligations de secret professionnel et de discrétion pour les informations de l'entreprise, les élus doivent naviguer avec rigueur. Cette double vigilance est la clé pour asseoir la crédibilité du CSE et préserver un dialogue social sain et confiant.

Les experts du Cabinet Groupe Legrand sont là pour vous accompagner !

Contact : www.groupe-legrand.com - Tél. 01 42 25 30 30 – info@groupe-legrand.com

L'AVIS DE NOS EXPERTS

TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS) : QUAND LE TRAVAIL CASSE LES CORPS COMMENT LES ÉLUS DU CSE PEUVENT-ILS AGIR ?

Avant de plonger dans les chiffres, une histoire authentique.

Un salarié d'un abattoir en Bretagne, élu du personnel, me confiait son quotidien. Sa tâche : découper des escalopes de poulet de 130, 180 ou 230 grammes, sous le contrôle d'une inspectrice. Sept heures par jour, le couteau à la main, avec la menace de rattraper toute erreur. Épuisé, il changea de poste. Mauvaise pioche : à la découpe des pilons, le même geste sec du poignet, encore et encore. Son corps lâcha : tendinites, TMS reconnus en maladie professionnelle. Il dut quitter l'entreprise.

C'est cela, les TMS : invisibles au début, ils brisent des carrières.

Les TMS : première maladie professionnelle en France

Les TMS touchent muscles, tendons, nerfs et articulations. Tendinites, canal carpien, lombalgies,... En 2023, ils représentaient près de 90 % des maladies professionnelles reconnues, soit plus de 40000 cas (Assurance Maladie). Avec arrêts longs, incapacités définitives et coûts massifs. Sans compter les nombreux cas non déclarés, par manque d'information ou peur de représailles. Ils frappent en majorité les femmes.

Quand le travail abîme le corps

Les TMS naissent de la combinaison de gestes répétitifs, postures contraignantes, charges lourdes, pression du rendement, stress chronique.

On les retrouve partout : à la chaîne dans l'automobile, dans la logistique et l'agriculture, dans les hôpitaux et Ehpad, dans le bâtiment, mais aussi dans le commerce et les services (canal carpien, arthrose du pouce, etc.). Le stress chronique agit comme catalyseur : tensions, mauvaise récupération, inflammations. Ce qui n'était qu'une gêne devient pathologie durable.

Prévenir plutôt que réparer

Attendre que le mal soit fait, c'est perdre sur tous les plans. La prévention doit agir à plusieurs niveaux :

- **postes** : ergonomie, alternance des tâches, réduction des gestes répétitifs ;
- **management et organisation** : pauses, gestion des rythmes, mobilité ;
- **collectif** : formation, sensibilisation, dialogue social ;
- **stress** : évaluation des RPS, régulation des charges, soutien managérial.

Le rôle clé du CSE

Les élus du CSE et syndicats sont en première ligne :

1. identifier les postes à risque, écouter les salariés, suivre les indicateurs via le Duerp, les arrêts de travail, les données santé ;
2. exiger une approche globale, physique et psychosociale car le stress chronique est source de fortes amplifications ;
3. recourir à l'expertise indépendante avec un expert habilité par le ministère du travail ; une expertise permet d'apporter des éléments concrets et objectifs pour prévenir les risques professionnels ou faire évoluer des situations de travail délétères. Elle est utile par ailleurs en cas d'instruction d'une demande en reconnaissance en maladie professionnelle constituant parfois un véritable parcours du combattant. Cette reconnaissance en MP dont les bienfaits sont parfois méconnus des intéressés (indemnités journalières plus élevées, prolongation dans la durée, frais médicaux pris en charge, rente en cas de forte incapacité professionnelle etc.) est essentielle pour les personnels qui pâtissent souvent d'atteintes définitives à leur santé et qui s'ils veulent bénéficier d'une bonne prise en charge doivent être à même de démontrer les liens pathologie/travail.
4. soutenir la reconnaissance en maladie professionnelle.

Prévenir l'inévitable

Les TMS ne sont pas une fatalité mais le produit d'organisations du travail qui usent les corps et d'un management peu à l'écoute. Dans le cadre des prérogatives du CSE les élus peuvent agir en amont et en aval afin de ne pas sacrifier la santé au nom de l'emploi.

La santé conditionne tout le reste et, une fois perdue, revient rarement. Derrière les chiffres, il y a des vies esquintées, des familles touchées, des avenir brisés. Prévenir, c'est protéger la dignité au travail.

Jean-Claude Delgenes
Expert Technologia

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

LE CSE FACE À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : UN ENJEU SYNDICAL MAJEUR

FO-CADRES



L'intelligence artificielle (IA) s'impose aujourd'hui comme une réalité incontournable dans le monde du travail. Déjà intégrée dans des outils de gestion des ressources humaines, de pilotage de la production ou encore de planification, elle transforme en profondeur les métiers, les compétences et les conditions de travail. Derrière la promesse de gains de productivité, se cachent aussi des risques d'intensification du travail, de surveillance accrue, d'inégalités renforcées et de mise à l'écart des salariés dans les choix technologiques. Pour le mouvement syndical, et particulièrement pour nos représentants FO élus dans les comités sociaux et économiques (CSE), il s'agit d'un défi majeur : comment reprendre la main sur des choix qui engagent non seulement la stratégie de l'entreprise, mais aussi les droits fondamentaux des travailleurs ?

FO-Cadres a, dès 2023¹, souligné que les technologies ne sont pas neutres. Elles traduisent des choix sociaux, politiques et économiques qu'il appartient aux salariés et à leurs représentants de questionner. Refuser tout déterminisme technologique, c'est rappeler que l'automatisation de masse et le mana-

gement algorithmique ne sont pas une fatalité, mais le fruit de décisions humaines. De ce point de vue, le rôle du CSE est essentiel. Il ne s'agit pas simplement d'accompagner l'innovation, mais de la soumettre à la délibération collective, afin qu'elle s'inscrive dans une perspective de progrès social.

¹ Intelligence artificielle et travail - Plaidoyer pour un dialogue social technologique – FO-Cadres – Paris 2023

Nos travaux récents montrent que les projets IA ne sont jamais de simples projets informatiques. Ils affectent des dimensions centrales de la vie de l'entreprise : organisation du travail, emploi, compétences, partage de la valeur, empreinte environnementale. Les CSE disposent de prérogatives légales leur permettant d'interroger l'employeur, de demander des expertises et d'anticiper les conséquences des choix technologiques. Ces prérogatives doivent être utilisées pleinement, car la rapidité d'évolution des outils d'IA et leur diffusion parfois incontrôlée dans les services exigent une vigilance constante.

Le règlement européen sur l'intelligence artificielle (AI Act) apporte un cadre partiel en classant les usages selon leur niveau de risque, mais il reste insuffisant pour répondre aux réalités du travail. FO-Cadres insiste sur la nécessité d'aller plus loin :

- **rendre les systèmes algorithmiques transparents et compréhensibles** afin de lutter contre l'effet « boîtes noires » ;
- **assurer la traçabilité des décisions prises par l'IA**, notamment en matière de gestion des ressources humaines ;
- **imposer une conditionnalité sociale et fiscale aux gains de productivité générés par l'IA**, afin qu'ils profitent aux salariés par la rémunération, la réduction du temps de travail et le financement de la formation continue ;
- **créer un droit d'alerte spécifique pour les représentants du personnel en cas de mise en œuvre de systèmes IA** affectant les conditions de travail.

Ces propositions s'inscrivent dans une exigence plus large de justice sociale. Les bénéfices de l'IA ne doivent pas se concentrer entre les mains de quelques grands acteurs numériques ou d'actionnaires, mais être redistribués équitablement. Le CSE, à travers ses droits d'information et de consultation, est donc appelé à devenir un acteur central du dialogue social technologique.

Il lui revient de poser les bonnes questions :

- quelles données sont collectées et dans quel but ?
- quels impacts sur l'autonomie professionnelle et la santé des travailleurs ?
- comment prévenir les discriminations et garantir l'égalité d'accès aux formations ?
- quelle part des bénéfices issus de l'IA revient aux salariés ?

Ces débats ne sont pas accessoires : ils conditionnent la légitimité des innovations et leur acceptabilité sociale. Dans ce contexte, FO-Cadres plaide pour un dialogue social renouvelé, capable d'articuler enjeux technologiques, droits fondamentaux et perspectives d'avenir du travail. Le CSE ne doit pas être réduit à un rôle d'observateur des innovations, mais s'affirmer comme un lieu de contre-pouvoir et de construction collective.

C'est à ce prix que l'intelligence artificielle pourra être orientée vers un véritable progrès, au service des travailleurs et non contre eux.

Eric PERES
Secrétaire général FO-Cadres

LA JURISPRUDENCE

■ Salarié protégé – Rupture conventionnelle individuelle – faits de harcèlement moral ou discrimination syndicale – rôle de l'Inspection du travail – absence de vice du consentement – autorisation de la RC

L'existence de faits de harcèlement moral ou de discrimination syndicale n'est pas de nature, par elle-même, à faire obstacle à ce que l'inspection du travail autorise une rupture conventionnelle, sauf à ce que ces faits aient, en l'espèce, vicié le consentement du salarié. En l'espèce il ne ressortait pas du dossier que la présence de la DRH lors des deux entretiens relatifs à la rupture conventionnelle, alors que la salariée protégée n'était pas assistée, et malgré le contexte de harcèlement moral allégué, ait eu pour effet d'exercer une contrainte ou une pression de nature à vicier le consentement de la salariée.

Conseil d'État, 16-05-2025, n°493143.

■ Salarié protégé – Licenciement pour des faits non fautifs commis en dehors de l'exécution du contrat de travail – Trouble objectif – conditions de validité – niveau de responsabilité du salarié

Si les faits incriminés ne méconnaissent pas les obligations découlant du contrat de travail, le licenciement n'est pas fautif mais il est valable si ces faits constituent un « *trouble objectif* » rendant impossible le maintien du salarié



dans l'entreprise. L'administration doit alors rechercher si le salarié protégé exerce un niveau élevé de responsabilité au sein de l'entreprise, afin de pouvoir déterminer si le trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise est caractérisé. Le trouble objectif doit être écarté au regard d'un faible niveau de responsabilité du salarié protégé.

Conseil d'État, 20-05-2025, n°472070.

■ Élections professionnelles – Représentation équilibrée des femmes et des hommes : le retrait d'une candidature après la date limite de dépôt des listes syndicales n'a pas d'incidence

La régularité d'une liste au regard du nombre de femmes et d'hommes qu'elle doit comprendre est appréciée au moment de son dépôt. Le retrait ultérieur d'une candidature ne permet pas de contester cette régularité. Selon la Cour, « *l'appréciation de la régularité*

des listes au regard de l'article L 2314-30 du Code du travail s'entend des listes déposées avant cette date limite de dépôt, peu important que la liste de candidats soumise au scrutin soit incomplète à la suite de la décision ultérieure de certains candidats de se retirer de la liste ». Le retrait d'une candidature, après la date limite de dépôt des listes prévue par le protocole préélectoral, ne permet pas de remettre en cause sa régularité au regard des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Cass. soc., 21-05-2025, n°23-21.954.

Élections professionnelles – Candidatures – appréciation du respect de la règle d'alternance H/F – la candidature du même sexe que la précédente doit être annulée

La Cour de cassation juge que le respect de la règle d'alternance des candidatures H/F doit être

examiné candidat par candidat, au regard du sexe du candidat précédent sur la liste. La règle d'alternance interdit de positionner librement les différents candidats sur une même liste et de placer tous les candidats d'un même sexe en tête de liste. La liste peut donc commencer soit par un homme, soit par une femme et ce, quelle que soit la proportion de chaque sexe dans l'électorat. Si le juge constate qu'un candidat est du même sexe que le candidat précédent, il doit annuler son élection pour non-respect de la règle d'alternance. En revanche, il doit maintenir l'élection du candidat suivant si celui-ci est de sexe opposé.

Cass. soc., 04-06-2025, n°24-16.515.

■ CSE – Budget ASC fixé par accord collectif – Action en justice réservée aux signataires – exclusion du CSE

Le financement des ASC fixé par un accord collectif rend irrecevable l'action du CSE qui tend à contester les dotations de l'employeur, une telle action appartenant aux signataires de l'accord.

Cass. soc., 4-06-2025, n°23-22.856.

■ CSE – Consultations annuelles obligatoires – Expertises – contestation de leur nécessité – appréciation souveraine du juge

Juge à bon droit de la nécessité d'expertises comptables décidées par un CSE dans le cadre des consultations annuelles obligatoires, le tribunal qui relève que l'employeur avait communiqué en décembre 2022 aux membres

du CSE, en vue de recueillir son avis lors de la réunion de janvier 2023, des documents volumineux sur la situation économique et financière de l'entreprise, ses orientations stratégiques et les bilans de sa politique sociale, les formations effectuées en 2021 et 2022 et la BDES 2022, et que les échanges lors de la réunion du CSE ont démontré le souhait des élus de comprendre les décisions prises par l'employeur.

Cass.soc., 04-06-2025, n°23-17.800.

■ CSE – Consultations – Expertise – étendue – documents non obligatoires – non exigibles

Un expert désigné par un CSE dans le cadre de ses attributions consultatives ne peut pas exiger la production de documents n'existant pas et dont l'établissement n'est pas obligatoire pour l'entreprise.

Cass. soc., 04-06-2025, n°23-23.832.

■ Élections professionnelles – PAP – Répartition des sièges entre catégories professionnelles - Décision implicite du Dreets – recours en dernier ressort – Compétence du juge judiciaire

En application des articles L 2314-13 et R 2314-3 du Code du travail, relèvent de la compétence du tribunal judiciaire, en dernier ressort, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux, les contestations contre la décision de l'autorité administrative fixant la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux. À

défaut de décision du Dreets à l'expiration du délai de deux mois dont il dispose pour se prononcer, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées peuvent saisir, dans le délai de quinze jours, le tribunal judiciaire afin qu'il soit statué sur la répartition des sièges. Il appartient, en conséquence, au tribunal judiciaire d'examiner l'ensemble des contestations lorsqu'aucune décision n'a été rendue par le Dreets et de statuer sur les questions demeurant en litige d'après l'ensemble des circonstances de fait à la date où le juge statue.

Cass. soc., 25-06-2025, n°23-24.013.

■ CSE – Droit d'alerte économique – expertise – contestation

L'employeur peut contester devant le président du tribunal judiciaire la nécessité de l'expertise dans le cadre d'une alerte économique exercée par le CSE. Le président saisi peut alors uniquement se prononcer sur la nécessité de l'expertise, il ne peut pas statuer sur le bien-fondé du droit d'alerte exercé par le CSE.

Cass. soc., 04-06-2025, n°24-11.511.

■ Syndicat et CSE ne peuvent pas agir en défense d'intérêts individuels de salariés (octroi de titres-restaurant aux télétravailleurs)

L'action intentée par un syndicat pour obtenir l'attribution de titres-restaurant aux télétravailleurs, au nom du principe d'égalité de traitement, est irrecevable. Il en va de même de l'action du CSE, dès lors que ses intérêts propres

ne sont pas directement concernés. Le CSE ne peut agir en justice qu'en cas d'atteinte à ses propres intérêts et prérogatives.

Cass. soc., 04-06-2025, n°23-21.051 et n°23-22.856.

■ Représentant syndical au CSE – Heures de délégation

Le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un représentant syndical au CSE central, dans une entreprise dont l'effectif est d'au moins 501 salariés et dont aucun établissement n'atteint ce seuil, est de 16 heures au moins par mois sans pouvoir dépasser 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

Cass. soc., 04-06-2025, n°24-11.357.

■ Élections professionnelles – PAP – Conclusion – Attribution du DS désigné sans besoin d'un mandat spécial

Le DS désigné dans l'entreprise n'a pas à justifier d'un mandat spécial de son organisation syndicale pour conclure un PAP.

Cass. soc., 18-06-2025, n°24-60.200.

■ CSE – Accord collectif – CSSCT – Attributions – réunion à la suite d'accident grave – délégation du CSE – validité

Un accord d'entreprise peut déléguer à la CSSCT la mission de se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande

motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Cass. soc., 18-06-2025, n°23-10.857.

■ CSE central et CSE d'établissement – Accord collectif – Consultation et recours à l'expertise dissociés entre CSEC et CSE – validité

Un accord collectif peut réserver au seul CSE central le droit à expertise portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, quand bien même il prévoit que la consultation sur certains thèmes relevant de ces domaines, est menée au niveau du CSE d'établissement.

Cass. soc., 18-06-2025, n°23-10.857.

■ Élections professionnelles – Travailleurs temporaires – Informations fournies par l'employeur – prérogatives du juge

L'employeur, responsable de l'organisation des élections, à qui il appartient de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat, ne doit pas, s'agissant des salariés mis à disposition par des entreprises extérieures, se borner à interroger ces dernières et fournir aux organisations syndicales les éléments dont il dispose ou dont il peut demander judiciairement la production par ces entreprises. Le juge doit vérifier si tous les salariés effectivement mis à disposition et remplissant les conditions légales pour exercer une

option ont été mis en mesure d'exercer individuellement leur droit par l'employeur de l'entreprise utilisatrice.

Cass. soc., 18-06-2025, n°24-60.200.

■ CSE – Accord collectif – Consultation – mise à disposition d'un rapport annuel dans la BDESE valant présentation en CSE – validité

Un accord collectif peut prévoir que la présentation au CSE du rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail sera effectuée par la mise à disposition de ce rapport dans la BDESE.

Cass. soc., 18-06-2025, n°23-10.857.

■ Salarié protégé – Prise d'acte – manquement suffisamment grave de l'employeur

Le refus d'autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail en raison d'un lien possible entre la demande d'autorisation de licenciement et la candidature du salarié aux élections professionnelles, ne justifie pas à lui seul la prise d'acte du salarié, en l'absence de preuve d'un manquement suffisamment grave de l'employeur.

Cass. soc., 18-06-2025, n°24-14.096.

■ PSE – annulation par le juge administratif – nouvelle Consultation du CSE – reprise intégrale de la procédure – conditions

Lorsque la décision homologuant le document unilatéral fixant le contenu du PSE est annulée par

le juge administratif, et que l'employeur soumet une nouvelle version du plan à la consultation des IRP, il ne doit reprendre toutes les étapes de la procédure d'information et de consultation que s'il y a apporté des modifications substantielles. Les IRP doivent alors se voir communiquer tous les éléments d'information utiles dans un délai suffisant afin de leur permettre de formuler leur avis en toute connaissance de cause.

Conseil d'État, 27-06-2025, n°463870.

■ **Réclamations individuelles et collectives – Accord collectif – Représentants de proximité – Attributions – compétence non-exclusive du CSE – validité**

Eu égard à la finalité de l'institution des représentants de proximité, éclairée par les travaux parlementaires, un accord d'entreprise peut

confier de manière exclusive aux représentants de proximité, la mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés, les salariés conservant en tout état de cause, en application de l'article L 2312-7 du Code du travail, le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants au sein de chaque établissement.

Cass. soc., 18-06-2025, n°23-10.857.

■ **Élections professionnelles – Alternance F/H – le premier candidat de la liste n'est pas obligatoirement du sexe majoritaire**

Il résulte de l'article L 2314-30 du Code du travail que la règle de l'alternance n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire, hormis le cas visé au sixième alinéa de cet ar-

ticle (hypothèse où l'application de la règle de l'arrondi conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe). Dans ce cas, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté, en revanche celui-ci ne peut pas être placé en première position sur la liste.

Cass. soc., 18-06-2025, n°24-13.825.

■ **RSS – Liberté de circulation et frais de déplacement – accord collectif – prise en charge des frais réservée aux DS – exclusion des RSS – validité**

Si le RSS a le droit de circuler librement dans l'entreprise, un accord collectif peut réserver le remboursement par l'employeur, selon certaines modalités, des frais de déplacement aux seuls délégués syndicaux.

Cass. soc., 18-06-2025, n°23-10.857.

CULTIVER LE LIEN SOCIAL EN SOUTENANT LA CULTURE

Upcoop s'engage à démocratiser l'accès à la culture en coopérant avec les représentants du personnel et les acteurs culturels.

- **Tous les univers de la lecture accessibles** avec Chèque Lire : Livres, abonnements presse.
- **De nombreuses activités culturelles** accessibles avec Chèque Culture : Concerts, spectacles, musées, cinéma, festivals.
- **Des bons plans et des réductions** toute l'année avec la billetterie Upcoop.



Des solutions de paiement dédiées à la culture.

Partenaire historique des organisations syndicales, entreprise à mission et coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, Upcoop vous donne les moyens d'agir dans l'intérêt collectif et pour le progrès social. Retrouvez nos solutions sur up.coop

LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS

Exposition



Migrations et Climat. Comment habiter notre monde ?

du 17 octobre 2025 au 5 avril 2026

Musée national de l'histoire de l'immigration, Paris

Centrée sur les migrations liées au changement climatique, cette exposition aborde également les enjeux humains et les réalités professionnelles de populations déplacées – leurs métiers, adaptations, survie – une vision pertinente des dynamiques sociales et du travail dans des contextes contraints.

www.paris.fr/evenements/migrations-et-climat-comment-habiter-notre-monde-91214

Documentaire



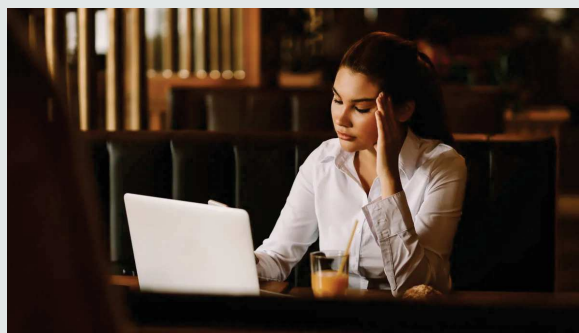
Est-il vrai que travailler était plus dur dans le passé ?

ARTE Documentaire

Les chasseurs-cueilleurs vivaient avec peu d'efforts, tandis que l'agriculture puis l'industrialisation ont fait exploser le temps de travail, jusqu'à plus de 70 heures hebdomadaires au XIX^e siècle. Si le progrès technique a accru la productivité, il a aussi généré de nouvelles tâches. L'anthropologue James Suzman montre que le véritable labeur commence avec l'agriculture, tandis que l'économiste Juliet Schor analyse la Révolution industrielle comme un tournant où le temps devient de l'argent. Après la conquête des 40 heures (35 en France), reste la question : atteindrons-nous un jour la semaine de 15 heures imaginée par Keynes ? Une plongée captivante qui bouscule nos idées reçues sur le travail.

www.arte.tv/fr/videos/120854-005-A/est-il-vrai-que-travailler-etait-plus-dur-dans-le-passe/

Podcast



Le travail – Radio France

Organisation internationale du travail

De Platon à Simone Weil en passant par Karl Marx, découvrez, grâce à cette sélection de podcasts, les éclairages essentiels sur la notion de travail, pour réviser vos connaissances et préparer l'épreuve du bac de philosophie.

www.radiofrance.fr/radiofrance/podcasts/selection-le-travail

Livre



Un autre monde du travail est possible

coordonné par Sophia Galière
et Anthony Hussenot

Le travail occupe une place centrale dans nos sociétés occidentales. Cette activité à laquelle nous nous préparons depuis notre plus jeune âge, représenterait plus de 36 ans de notre vie. Cette place du travail dans la vie de chacun s'est ainsi façonnée sur plusieurs siècles.

Aujourd'hui, le monde du travail subit des pressions de toutes parts :

- les innovations technologiques compromettent nos compétences et métiers ;
- la crise climatique questionne nos modèles de production et de consommation ;
- les multiples soubresauts géopolitiques déséquilibrent des secteurs d'activités majeurs ;
- les inégalités économiques et sociales atteignent le seuil maximal supportable.

Comment les organisations, privées comme publiques, petites ou grandes, peuvent-elles repenser le monde du travail ? Comment faire évoluer les notions de temps de travail, de hiérarchie, de santé ?

Manuel



Sociologie du travail

4^e édition
par Marcelle Stroobants
(Armand Colin, septembre 2025)

Cette mise à jour offre une perspective complète sur l'évolution du travail, depuis la révolution industrielle jusqu'aux formes contemporaines de travail flexible. Elle aborde les enjeux techniques, organisationnels, salariaux, et questionne l'impact des temporalités et des rapports au salariat.

Partez LOIN, VOYAGEZ en FRANCE

Depuis près de 75 ans, Azureva accompagne les entreprises et les groupes en quête de lieux propices à la cohésion et à la réflexion. Tout au long de l'année, nos 31 établissements, idéalement situés entre littoral et montagne, accueillent vos séminaires, vos séjours groupes et de loisirs.



UNE OFFRE SÉMINAIRES

- Une offre sur-mesure pour répondre à l'ensemble de vos projets : séminaires résidentiels, formations, congrès, conférences, assemblée générale
- Une large gamme d'hébergements partout en France
- Des salles de réunion modulables
- Une restauration régionale variée
- Des activités de loisirs, de team building et de détente
- Une équipe dédiée à votre écoute

04 74 32 74 64seminaires@azureva-vacances.com

UNE OFFRE GROUPES

- Des tarifs groupes toute l'année, à partir de 10 adultes payants.
- 1 gratuité par tranche de 20 adultes payants
- 1 gratuité chauffeur par autocar
- Une invitation 2 jours/1 nuit lorsque votre séjour est réservé,
- Un programme de fidélité jusqu'à 300€ de remise sur votre prochain séjour Azureva !

04 84 312 312groupes@azureva-vacances.com

DES SÉJOURS LOISIRS

- Séjours semaine, week-end, court séjour
- Formules demi-pension, pension complète ou location
- Réduction enfant en pension pour les - 12 ans et gratuit pour les - 2 ans
- Clubs enfants gratuits.

04 84 311 311

6 000 000, c'est un joli chiffre. **Pas un numéro.**



À l'aube de nos 65 ans, nous avons franchi le cap des 6 millions de sociétaires. C'est à Nolwenn S., notre nouveau sociétaire, que nous le devons. Merci à lui, mais aussi à nos 5 999 999 autres sociétaires d'avoir choisi la Macif : un modèle sans actionnaires, avec des prix justes et un service client toujours à vos côtés. Pour nous, vous ne serez jamais un simple numéro.



La Macif,
c'est **vous.**



* Étude OpinionWay - 1005 répondants - Janvier 2024 - Catégorie compagnies d'assurance.

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.

Si vous souhaitez recevoir
L'inFO des CSE
par mail tous les trimestres,
écrivez-nous à l'adresse suivante :
secretariatnego@force-ouvriere.fr
afin que nous vous ajoutions
à la liste de diffusion.



FORCE OUVRIÈRE

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 82 00 – www.force-ouvriere.fr