

GUIDE

DE L'INFORMATION - CONSULTATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



PRÉAMBULE

Les instances représentatives du personnel sont régulièrement confrontées aux mouvements législatifs. Depuis 10 ans, de nombreuses lois ont particulièrement impacté la mission d'information-consultation du comité d'entreprise (CE) devenu comité social et économique (CSE), en 2017.

Tout d'abord, [la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi a institué une nouvelle consultation, celle relative aux orientations stratégiques. Cette loi est une véritable révolution. C'est la première fois que le législateur formalise l'obligation pour l'employeur de donner des indications et d'échanger avec le CE sur les orientations qu'il envisage pour les années à venir. Pour ce faire, le législateur dote le CE d'une base de données économiques et sociales portant sur les deux années passées, l'année en cours et les trois à venir pour être le support de cette consultation.

Ces deux nouveautés ont été renforcées par la suite avec [la loi n° 2015-994 du 17 août 2015](#) relative au dialogue social et à l'emploi (dite « Loi Rebsamen »). Cette loi regroupe en trois grandes thématiques, les 17 sujets donnant lieu à une consultation annuelle du CE. Une de ces trois consultations est dédiée aux orientations stratégiques. La base de données économiques et sociales (BDES) est elle aussi renforcée, puisqu'elle devient le support de ces trois consultations. Elle a désormais vocation à contenir les informations jusqu'alors contenues dans les différents bilans remis par l'employeur.

En 2017, [l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre](#) relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales modifie profondément les instances représentatives du personnel. Les délégués du personnel (DP), le comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT), et le comité d'entreprise (CE), fusionnent, pour devenir une seule et même instance : le comité social et économique (CSE). Cette instance hérite par conséquent de la mission d'information-consultation, qui était auparavant dévoué au CE.

Enfin, [la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021](#) portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets renforce les prérogatives du CSE, en informant ce dernier des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise lors des consultations récurrentes du comité. La BDES devient ainsi la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) en étant enrichie d'une dixième rubrique « environnement ». Face à ces évolutions, la DREETS Nouvelle-Aquitaine et Cezam Nouvelle-Aquitaine ont souhaité actualiser ce guide, rédigé en 2016, sous l'existence du CE, afin d'aider les élus des CSE à mieux appréhender leur mission d'information-consultation.

► SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
CHAPITRE 1 - La procédure de consultation	6
1. L'information du comité social et économique	6
2. L'avis motivé du comité social et économique	8
3. La suite donnée à l'avis du comité social et économique par l'employeur	9
CHAPITRE 2 - Trois consultations annuelles et de multiples consultations ponctuelles	10
1. Trois consultations annuelles	10
- La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise	10
- La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise	11
- La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	11
2. De multiples consultations ponctuelles	12
CHAPITRE 3 - De l'information à la consultation : de la méthode	14
1. S'organiser	14
- Une équipe au service des intérêts des salariés	14
- La mobilisation d'acteurs internes	16
- La mobilisation d'acteurs externes	16
2. Se poser les bonnes questions	17
CHAPITRE 4 - La base de données économiques sociales et environnementales	20
1. La base de données économiques, sociales et environnementales : le support de la consultation du comité social et économique	20
2. Le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales et ses indicateurs	23
- Contenu de la BDESE pour les entreprises de moins de 300 salariés	24
- Contenu de la BDESE pour les entreprises de 300 salariés et plus	32
CHAPITRE 5 - Les autres informations	42
CONCLUSION	44
POUR ALLER PLUS LOIN	45

INTRODUCTION

Le comité social et économique (CSE) a pour mission de **veiller à l'expression collective des salariés** ([article L2312-8 du code du travail](#)). A ce titre, le CSE s'assure de la prise en compte des intérêts des salariés, notamment au regard des conséquences environnementales pour les décisions relatives :

- à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise,
- à l'organisation du travail,
- à la formation professionnelle,
- aux techniques de production.

C'est pour lui permettre d'assurer cette mission, que le CSE dispose d'un droit à l'information-consultation.

L'information et la consultation du comité social et économique forment ensemble les attributions économiques et professionnelles du CSE (AEP). Pour autant, l'information n'est pas la consultation du CSE et vice-versa, même si, nous allons le voir, les deux sont complémentaires.

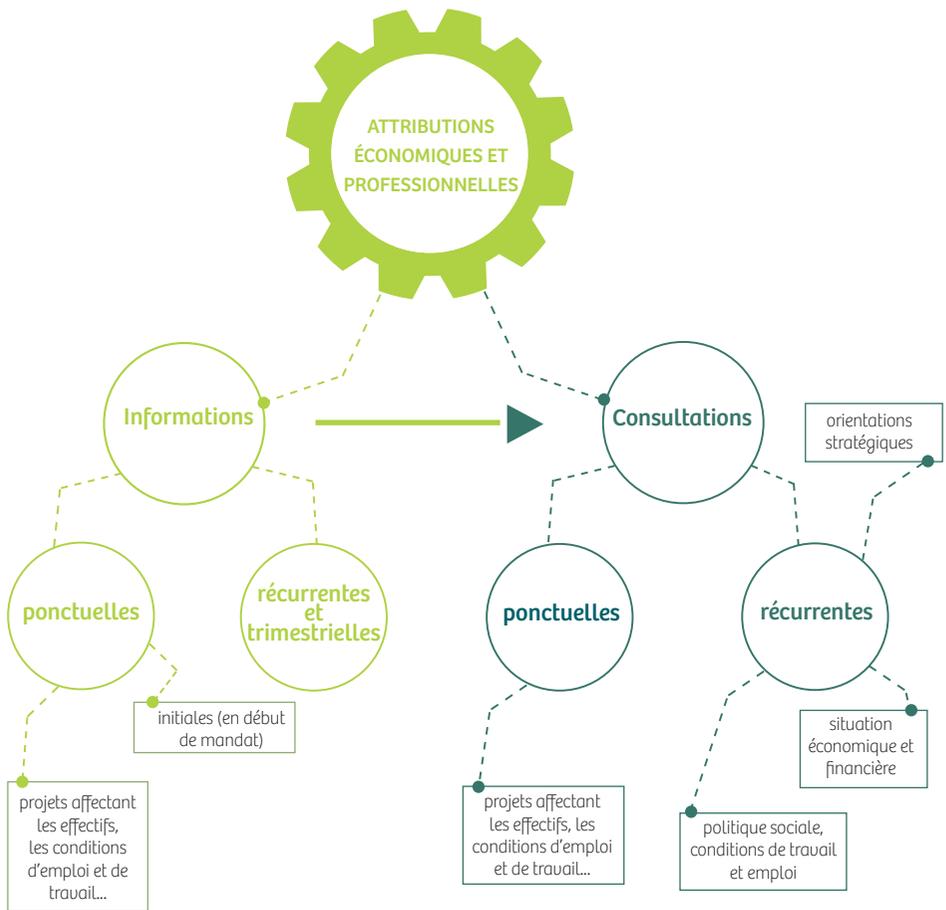
L'information consiste pour l'employeur à transmettre des éléments au CSE pour lesquels aucun avis n'est requis. La consultation, quant à elle, permet d'enclencher entre l'employeur et le CSE une discussion à la suite de laquelle le CSE va émettre un avis.

Pour mener la consultation, le CSE doit pouvoir s'appuyer sur des informations remises par l'employeur. L'employeur peut informer le CSE sans consulter, mais ne peut pas le consulter sans informer.

La consultation du CSE est au cœur de ses attributions économiques et professionnelles. La consultation ne consiste pas pour le CSE à s'exprimer uniquement pour ou contre une mesure, mais à prendre en considération l'ensemble de ses tenants et aboutissements afin de formaliser un avis pertinent et être force de proposition. Autrement dit, la consultation du CSE n'est pas un droit de veto, mais elle est le lieu de dialogue avec l'employeur pour faire bouger les lignes et veiller aux intérêts des salariés.

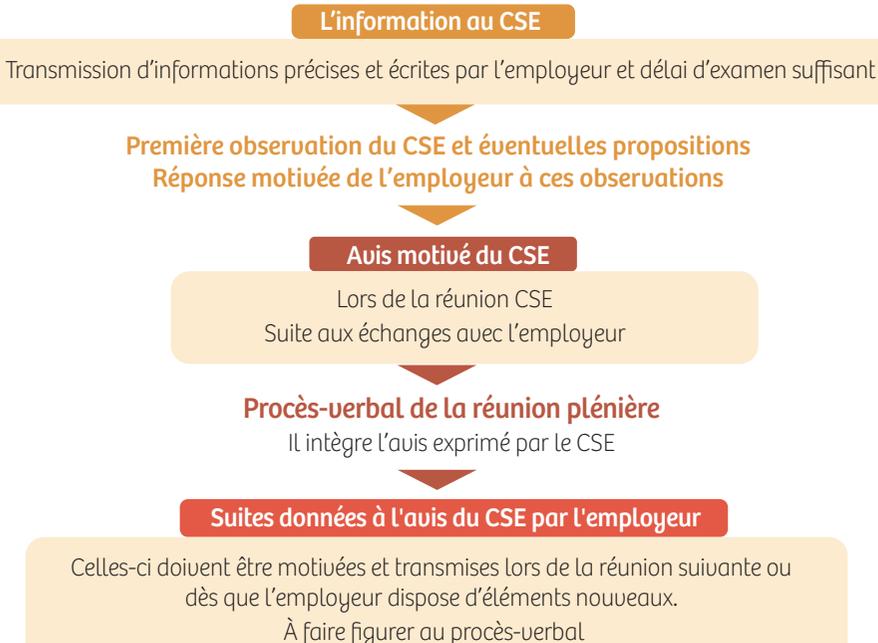
Cette force de proposition est reconnue par la loi puisque [l'article L2312-12 du code du travail](#) prévoit explicitement que le comité social et économique "**formule à son initiative**" toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi etc. Ici, le législateur admet que le CSE n'est pas un acteur passif de l'entreprise. Autrement dit, en dehors des consultations de l'employeur, le CSE peut très bien soumettre des vœux sur tout autre sujet de sa compétence.

ZOOM SUR LES ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES DU CSE



LA PROCÉDURE DE CONSULTATION

L'importance de la consultation est telle que le législateur a formalisé et créé une véritable procédure constituée de plusieurs étapes :



L'employeur est donc tenu de respecter ces étapes avant de mettre en œuvre le projet en tenant compte (en totalité ou partiellement) ou non de l'avis du CSE.

1- L'information du comité social et économique

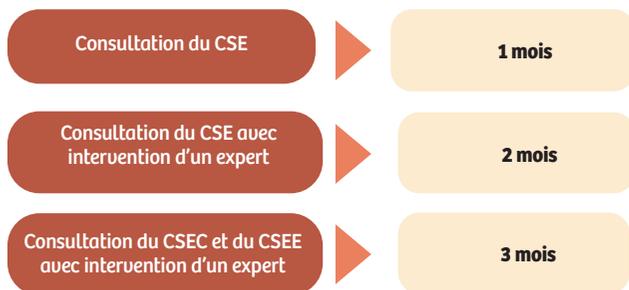
Pour toute consultation, **l'avis du CSE doit être recueilli avant la prise de décision de l'employeur et donc avant sa mise en œuvre** (articles L2312-14, L2312-8 du code du travail...). En effet, l'avis du CSE doit permettre, le cas échéant, la modification du projet ; **ce qui suppose que le projet soit encore modifiable au moment de la consultation.**

Les informations ne doivent donc pas être remises juste avant ou au début de la réunion. Le CSE doit pouvoir avoir le temps de comprendre les mesures envisagées et leurs conséquences, de les analyser et de se faire une opinion. Ce temps peut aussi lui permettre de se rapprocher des salariés pour recueillir leur point de vue ou toute autre information nécessaire au CSE.

Pour prendre connaissance de ces informations, et les analyser, l'employeur laisse donc au comité social et économique **un délai d'examen suffisant** ([article L2312-15 du code du travail](#)).

A défaut d'accord d'entreprise, il est d'un mois. En cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à deux mois ([article R2312-6 du code du travail](#)).

Ce délai est porté à trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité social et économique central (CSEC) et d'un ou plusieurs comités sociaux économiques d'établissements (CSEE). Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSEC et un ou plusieurs CSEE les délais prévus ci-dessus s'appliquent au CSEC. Dans ce cas, chaque comité d'établissement rend un avis, qui est ensuite transmis au comité central au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté. A défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif.



Les informations remises doivent être précises et écrites. Elles doivent, à ce titre, être communiquées en français. Elles peuvent donner lieu, si le CSE a besoin d'éclaircissements, à des observations du CSE auprès de l'employeur. Dans ce cas, ce dernier est tenu d'y apporter une réponse motivée en amont ou pendant la réunion du CSE ([article L2312-15 du code du travail](#)).

Lorsqu'elles sont récurrentes (liées aux trois consultations annuelles ou à l'information trimestrielle voir ci-dessous), **les informations sont communiquées via la base de données économiques, sociales et environnementales** ([article L2312-18 du code du travail](#)).

Cette mise à disposition vaut communication de l'information. Autrement dit le délai de consultation court à partir du moment où les informations sont intégrées dans la BDESE.

A défaut d'accord, lorsqu'il s'agit d'informations liées à des consultations ponctuelles, elles ne sont pas nécessairement intégrées dans la BDESE ([article L2312-21 du code du travail](#)).

Dans ce cas, le délai court à partir du moment où l'employeur communique les documents aux représentants du personnel ([articles L2312-18 et R2312-15 du code du travail](#)).

2 - L'avis motivé du comité social et économique

La force de la consultation réside dans la motivation de l'avis que va rendre le comité social et économique. Aucun formalisme sur l'avis n'est donné par la loi. Pour autant, trois éléments importants ressortent :

- il est donné collectivement par les élus du CSE. Il peut à ce titre être soumis au vote,
- il doit représenter l'expression collective des salariés et prendre en compte leurs intérêts,
- il doit être motivé, détaillé.

Ainsi, un avis peut être favorable ou défavorable, mais dans les deux cas, **le CSE sera vigilant à préciser les points forts et les points de vigilance du projet.** Le CSE va exprimer des vœux et être force de proposition.

ATTENTION !

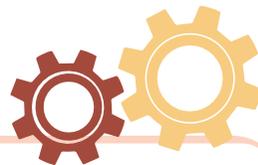


Un CSE ne peut pas refuser d'émettre un avis. En effet, si le CSE ne rend pas son avis dans les délais fixés et que l'employeur a respecté la procédure de consultation, l'avis sera réputé négatif ([article R2312-6 du code du travail](#)). A ce titre, la loi considère que la consultation a été faite. L'employeur pourra alors mettre en œuvre son projet sans qu'il y ait eu délit d'entrave et donc sans les remarques et vœux du CSE. En cas de manque d'information, le CSE peut préciser les informations supplémentaires à remettre, et demander une réunion exceptionnelle ultérieure afin de respecter les délais pour rendre son avis.

L'avis se prépare en amont de la réunion plénière, d'où le délai d'examen suffisant. Idéalement, cette réflexion se fera en réunion préparatoire où le CSE préparera ses questions pour l'employeur (sur les points nécessitant un approfondissement, un éclairage). L'avis sera ensuite formulé en réunion plénière suite à la mise en débat des questions du CSE à l'employeur. Le CSE peut demander une suspension de séance pour travailler sur l'avis qui sera définitivement donné en séance. Il figurera ensuite au procès-verbal de la réunion.



PRÉCONISATIONS



- Éviter le boycott des réunions sous peine de voir l'avis réputé négatif (aucun quorum n'est exigé pour tenir une réunion de CSE).
- Lorsque le CSE va être consulté, le secrétaire peut veiller à ce que les points nécessitant le plus de débat soient mis en tête de l'ordre du jour. En effet, les réunions de CSE se déroulent suivant l'ordre fixé par ce document. Or, les débuts de réunions sont plus propices à la concentration et à prendre le temps du débat.
- Si l'avis est négatif, le CSE peut commencer avec les points positifs. A l'inverse, si l'avis est positif, le CSE commencera son argumentation avec les points négatifs. Cela donnera plus de force aux propositions.



MODÈLE D'AVIS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CONTENU DANS LE PROCÈS-VERBAL DE RÉUNION PLÉNIÈRE

Avis du CSE sur (indiquer le sujet de la consultation)

Le comité social et économique est favorable/défavorable (à définir) à (développer le sujet d'accord ou de désaccord)

(Développer les points d'accord et de désaccord, les vœux/souhaits du CSE, les propositions faites à l'employeur et que le CSE attend de sa part sur les éléments qui lui ont été soumis).

Si vote de l'avis : le présent avis a été adopté à

(à la majorité des voix et préciser le nombre de voix : pour, contre, abstention).

3 - La suite donnée à l'avis du comité par l'employeur

L'intérêt de la consultation du CSE est d'émettre une réponse motivée et d'enclencher une véritable discussion avec l'employeur et de soumettre d'autres possibilités. Tout l'enjeu est que l'employeur étudie avec sérieux les remarques et propositions du CSE. Pour cela, il est important que le CSE ait une idée précise de l'intérêt collectif des salariés auquel il doit veiller. Or, le législateur l'y contraint puisque **l'employeur est tenu d'apporter une réponse argumentée au CSE.**

Cette réponse a lieu à la réunion suivante, dans la mesure où il dispose des éléments de réponse, et est consignée dans le procès-verbal de la séance ([articles L2312-15 et L2315-34 du Code du travail](#)).

TROIS CONSULTATIONS ANNUELLES ET DE MULTIPLES CONSULTATIONS PONCTUELLES

Le comité social et économique est consulté annuellement sur trois thèmes généraux. A cela s'ajoutent des consultations ponctuelles liées à la vie de l'entreprise sur les projets de l'employeur qui auront un impact sur les salariés.

1 - Trois consultations annuelles

Depuis la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le comité social et économique est consulté, à défaut d'accord, tous les ans sur trois grands thèmes ([article L2312-22 du code du travail](#)) :

- les orientations stratégiques de l'entreprise,
- la situation économique et financière de l'entreprise,
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.



A noter : Un accord d'entreprise peut définir les modalités, la périodicité, et le contenu de ces trois consultations ([article L2312-19 du code du travail](#)).

La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Elle porte sur :

- **les orientations** définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages
- **la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**
- **les orientations de la formation professionnelle**
- **le plan de développement des compétences**

Dans le cadre de cette consultation, le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre ([article L2312-24](#) et [L2312-73](#) du Code du travail).

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Cette consultation porte sur :

- **La situation économique et financière de l'entreprise**
- **Les perspectives pour l'année à venir**
- **La politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise**
- **L'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche**

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Elle porte sur ([article L2312-26 du code du travail](#)) :

- **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 sécurité**
- **Les conditions de travail dont le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)**
- **Les congés et l'aménagement du temps de travail**
- **La durée du travail**
- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
- **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 et des conditions de travail contenant des dispositions de ce droit

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi porte également sur ([article L2312-27 du code du travail](#)) :

- **Le rapport annuel de santé au travail** : bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée
- **Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**

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.

ATTENTION !



Les sujets à traiter dans cette même consultation sont nombreux. L'information rattachée est par conséquent dense. Le risque est fort d'oublier que le CSE a un droit de regard sur certains sujets et notamment certaines catégories de travailleurs, tels que les travailleurs handicapés dont le terme n'apparaît plus en tant que tel dans les sujets à aborder. Pourtant, le CSE joue toujours pleinement son rôle. Il en va de même sur son droit de regard sur la contribution à l'effort de construction, dite « action logement » ou encore les conditions de logement des travailleurs étrangers.

2 - De multiples consultations ponctuelles

En parallèle des trois consultations récurrentes, le CSE peut être consulté ponctuellement par l'employeur dès lors que ce dernier projette des mesures impactant les salariés. Ainsi, le CSE doit être consulté sur tous les sujets suivants :

• **les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise** ([article L2312-8 du code du travail](#)), notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle,
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail



A noter :

Les nouvelles technologies n'interviennent pas uniquement dans le milieu industriel et les grandes entreprises, elles peuvent aussi concerner des entreprises du secteur tertiaire de toutes tailles. C'est le cas notamment quand un nouveau logiciel est installé dans l'entreprise et qu'il modifie considérablement les conditions de travail.

- la modification de son organisation économique ou juridique
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures cidessus. Plus précisément, il peut émettre des vœux et des propositions de nature à favoriser la mise en oeuvre d'une transition écologique dans l'entreprise ([ANI signé le 23 avril 2023](#), étendu par [arrêté le 22 janvier 2024](#)).

- **restructuration, compression des effectifs** ([articles L2312-39 et L2312-58 du code du travail](#))
- **procédure plan de sauvegarde de l'emploi, redressement et liquidation judiciaire** ([articles L2312-53 et L2312-54 du code du travail](#))
- **offre publique d'acquisition** ([articles L2312-42 à 52 du code du travail](#))
- **chômage partiel** dans le cadre d'une convention avec l'Etat sur les mesures envisagées pour le redressement économique de l'entreprise
- **égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** : à défaut d'accord collectif, l'employeur est tenu d'établir un plan d'action. Dans ce cas, le comité social et économique est consulté sur ce plan avant sa mise en oeuvre ([article L1143-2 du code du travail](#))

- **actionnariat des salariés, entrée en Bourse, décisions de l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires...** dans la mesure où cela touche la marche générale de l'entreprise ([article L2312-8 du code du travail](#)),
- **aides publiques diverses** ([articles R2312-23, D5121-9 du code du travail](#)),
- **élaboration d'une grille de classifications** (Appel Paris, 1^{ère} ch. S, 26 sept.2001, CE Aster c/ Sté Aster Cephac, D. IR, 2001.3019, précité),
- **recours aux contrats à durée déterminée**, dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, lorsque les contrats sont liés à la survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement ([article L1242-5 du code du travail](#)),
- **dispositifs de contrôle de l'activité et d'évaluation des salariés** ([article L2312-38 du code du travail](#)),
- **durée du travail :**
 - à défaut d'accord, le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur après avis du comité social et économique ([article L3121-12 du code du travail](#)),
 - en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à [l'article L.3121-20 du code du travail](#) peut être autorisé par l'autorité administrative après avis du CSE ([article L3121-21 du Code du travail](#)),
 - la mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre nécessite l'avis conforme du CSE ([article L3121-48 du code du travail](#)),
 - en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser la définition d'une période différente pour le travail de nuit après consultation du CSE ([article L3122-22 du code du travail](#)).
- **programmes de formation à la sécurité** quand cela n'a pas pu se faire lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ([article L4143-1 du code du travail](#)),
- **modification des contrats de travail** revêtant un caractère général et permanent ([Cass. crim. 19 nov. 2002, n°02-80105](#))
- **règlement intérieur de l'entreprise et notes de service** lorsqu'elles prévoient de nouvelles dispositions ([articles L1321-4 et L1321-5 du code du travail](#)),
- **mise en place d'une complémentaire santé ou d'un contrat de prévoyance** ([article R2312-22 du code du travail](#)),
- **les solutions de reclassement lors d'une inaptitude au poste de travail** ([article L1226-2 et article L1226-10 du code du travail](#)),
-

DE L'INFORMATION À LA CONSULTATION : DE LA MÉTHODE

Lorsque les représentants du personnel reçoivent les informations ou consultent la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), ils peuvent être déstabilisés à la vue d'une succession de données pouvant apparaître très compliquées. La plupart du temps, les membres se lancent dans l'interprétation des données. Avant de se lancer trop tôt dans des interprétations des informations, il est nécessaire de définir une approche méthodologique.

S'organiser

Afin de se forger une opinion sur un sujet précis, les élus du CSE vont avoir besoin de ressources pour mieux comprendre les données en leur possession. Ces ressources vont de l'organisation même de l'équipe du comité au recours à des intervenants internes et externes.

Une équipe au service des intérêts des salariés

Tout d'abord, **les élus ne sont pas seuls ; ils forment une équipe**. Chacun d'entre eux va avoir une interprétation, une lecture des données qui lui est propre. Il est donc important que les élus puissent échanger entre eux et construire ensemble l'avis du CSE. Cela peut se faire lors de **réunions préparatoires en amont de la réunion plénière**.

Le CSE va en parallèle s'appuyer sur les commissions légalement prévues, voire les groupes de travail qu'il aura constitués. Certaines commissions sont obligatoires en fonction de l'effectif de l'entreprise ou des seuils de ressources du comité.

Dans les entreprises de 1000 salariés et plus, **une commission économique** est mise en place ([article L2315-46 du code du travail](#)). **Une commission des marchés** est également créée pour les CSE dans le troisième seuil de ressources et pour des marchés supérieures à 30 000€ ([article L2315-44-1 du code du travail](#)).

Enfin, **une commission santé, sécurité et conditions de travail** (CSSCT) ([article L2315-36 du code du travail](#)) est mise en place dans :

- les entreprises de 300 salariés et plus
- les établissements distincts de 300 salariés et plus
- les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base, ou risque pour l'environnement ou la santé public (ex : site classée Seveso)

Ces commissions ci-dessus sont obligatoires. Un accord d'entreprise ne peut pas y déroger.

De plus, à défaut d'accord, dans les entreprises de 300 salariés et plus, le législateur a prévu la mise en place d'une commission :

- **formation professionnelle** ([article L2315-49 du code du travail](#)),
- **égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** ([article L2315-56 du code du travail](#)),
- **information et aide au logement des salariés** ([article L2315-50 du code du travail](#)).

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, une commission SSCT peut également être créée si l'inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ([article L.2315-37 du code du travail](#)).

Certaines conventions collectives et des accords collectifs peuvent également prévoir la mise en place de commissions sur d'autres thématiques propres à l'entreprise. Par ailleurs, certaines entreprises de moins de 300 salariés ont pu en constituer en dehors de toute obligation légale par application de la convention collective ou d'accords collectifs. C'est le cas notamment des CSE des entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, qui ont mis en place une commission SSCT par accord d'entreprise.

De manière moins officielle, le CSE peut décider de se doter de **groupe de travail** pour étudier des sujets précis.

Dans la pratique, ce sont souvent **les commissions ou groupes de travail qui préparent les avis et vœux relevant de leur mission**. Néanmoins, les données ne sont pas toujours évidentes à comprendre. Aussi, le CSE a la possibilité de solliciter différents acteurs internes et externes à l'entreprise.



• La mobilisation d'acteurs internes

Pendant toute la période de la consultation du CSE, celui-ci peut **demande des éclaircissements et faire des observations à l'employeur** avant et pendant la réunion. **Les réponses de l'employeur doivent alors être motivées** ([article L2312-15 du code du travail](#)).

Les élus peuvent également **se rapprocher des salariés de l'entreprise**. Ils pourront ainsi recueillir leur avis sur tel ou tel point et enrichir leur réflexion. Il peut être difficile pour les élus d'échanger avec les salariés en vue d'un sujet réputé confidentiel par l'employeur. Dans ce cas, les élus peuvent solliciter les salariés sur des questions qui vont leur apporter un éclairage sans pour autant aborder les éléments dits confidentiels.

De plus, **les éventuels délégués syndicaux (DS)** peuvent être sollicités par les élus du CSE pour la négociation de nouveaux accords d'entreprise. Il est donc important que l'information soit ascendante et descendante.

Au-delà des acteurs internes à l'entreprise, le CSE a également la possibilité de recourir à des acteurs externes tels que les experts.

• La mobilisation d'acteurs externes

Le CSE peut légalement se faire assister de plusieurs experts en fonction des sujets sur lesquels il va être amené à travailler. Il peut ainsi s'agir d'un :

- **expert-comptable**, entre autre dans le cadre des trois consultations annuelles ([article L2315-78 du code du travail](#))
- **commissaire aux comptes de l'entreprise** pour recevoir ses explications sur les différents postes des documents communiqués (rapport du commissaire aux comptes et documents remis aux actionnaires) ainsi que sur la situation financière de l'entreprise ([article L2312-25 du code du travail](#)),
- **expert libre** pour la préparation des travaux du CSE ([article L2315-81 du code du travail](#)),
- **expert technique** pour les entreprises de 300 salariés et plus en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle ([article L2315-95 du code du travail](#)).

Pour rappel, le recours à un expert prolonge le délai de consultation du CSE (voir précédemment).



À noter :

Les frais liés à l'expert-comptable sont intégralement pris en charge par l'employeur dans le cadre des consultations récurrentes du CSE hormis celle relative aux orientations stratégiques, pour laquelle le CSE participe à hauteur de 20 % du coût de l'expertise.

En parallèle, le CSE peut aussi se rapprocher de toute personne morale spécialisée sur un domaine bien précis pour avoir des compléments d'informations :

- **les structures spécialisées** telles que :
 - L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
 - L'Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie (ANPAA) sur les addictions,
 - L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) sur la formation professionnelle,
 - L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) sur les conditions de travail
 - ou encore les associations Inter-CSE Cezgam...
- **les organisations syndicales,**
- **l'inspection du travail** sur tous les points nécessitant une vérification du droit applicable à l'entreprise,
- ...

L'ensemble des ressources mobilisées par les élus du CSE leur permettront ainsi de compléter leur analyse pour une vue plus complète et globale. Ils seront ainsi en capacité d'émettre un avis au nom du CSE en réunion plénière. Cet avis aura été préalablement préparé voire rédigé par le CSE tout en se laissant la possibilité de le modifier lors de la réunion plénière en demandant éventuellement une suspension de séance pour le retravailler en fonction des échanges avec l'employeur.

Se poser les bonnes questions

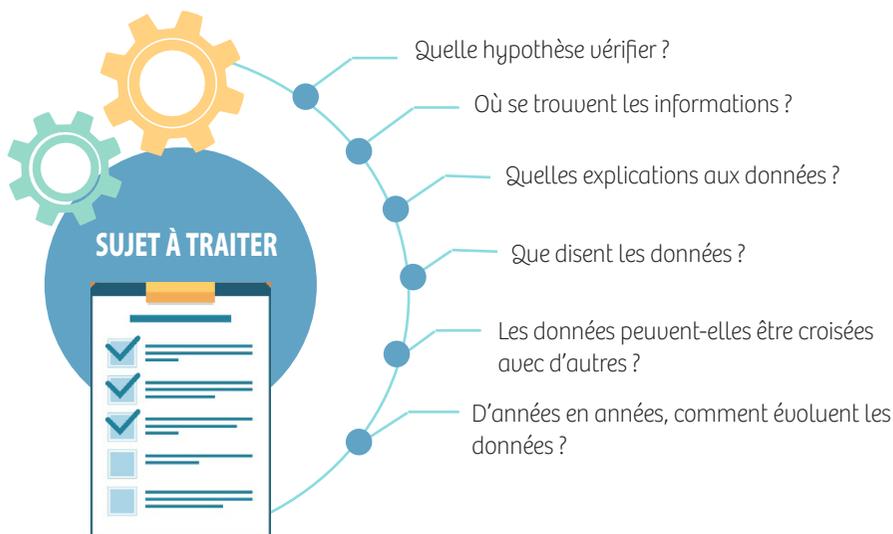
Avant de consulter la BDESE, il est important de se poser un ensemble de questions. Cela facilitera la recherche des données et renforcera l'analyse des représentants du personnel.



PRÉCONISATIONS

Il est difficile d'analyser la BDESE dans sa globalité. Le CSE peut définir le sujet sur lequel il souhaite travailler pour identifier les parties de la BDESE qui seront les plus pertinentes ou pas.





EXEMPLES DE QUESTIONS QUE PEUVENT SE POSER LES ÉLUS DE CSE :



- **sur quel sujet souhaitons-nous travailler ?**
 - la situation économique et financière de l'entreprise ?
 - le recours aux emplois précaires ?
 - la rémunération et les salaires ?
 - les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ?
 - ...
- **que voulons-nous savoir ? Quelles hypothèses voulons-nous vérifier ?**
 - y a-t-il des différences de traitement en ce qui concerne le salaire, la formation professionnelle, les conditions générales d'emploi entre les femmes et les hommes ?
 - l'employeur remplit-il son obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

- comment l'entreprise s'empare des enjeux environnementaux ? Réduction de sa consommation d'eau, d'électricité ?

- ...

- où se trouvent les informations qui vont pouvoir nous servir ? Dans quelle partie de la BDESE (investissement social, éléments de rémunération des salariés...)?

- que nous disent les données ciblées ? D'un point de vue général ? D'une manière plus précise ?

- y a-t-il plus de cadres ou plus d'employés ?

- pour chaque catégorie professionnelle, quelle est la répartition femmes- hommes ?

- ...

- pouvons-nous croiser les données avec d'autres ? Pouvons-nous établir des tendances sur plusieurs années ?

- quelles explications aux données ? Y en a-t-il dans les informations remises ? Devons-nous solliciter l'employeur ?

- y a-t-il des différences entre explications de l'employeur et constats du CSE ?

- ...

Une fois les éléments d'informations repérés et analysés, le CSE va pouvoir préparer son avis et ses vœux dans le cadre de sa consultation. Il pourra également préparer les questions à soumettre à l'employeur. Cette analyse conditionne donc les échanges avec l'employeur avant et pendant la réunion ainsi que la pertinence des avis émis. La BDESE est par conséquent un outil indispensable au CSE pour préparer les consultations.

LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Depuis la [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi, la base de données économiques et sociales est le support de toutes les consultations récurrentes du CSE, renforçant ainsi l'obligation pour l'employeur de la mettre en place et fait évoluer son contenu.

Suite à la [loi n° 2021-1104 du 22 août 2021](#) portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, cette base est maintenant nommée : la base de données économiques, sociales et environnementales.

La base de données économiques, sociales et environnementales : le support de la consultation du comité social et économique

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) rassemble un ensemble d'informations permettant au CSE de préparer la consultation. Elle a pour objectif de donner aux représentants du personnel ([article L2312-18 du code du travail](#)) :

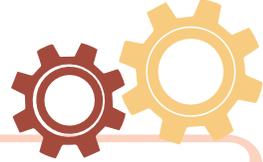
- les moyens et les informations pour apprécier les orientations stratégiques de l'entreprise,
- une vision plus claire et globale de l'entreprise, de son activité, de ses investissements, de sa valeur créée, politique sociale, de ses conséquences environnementales...
- de structurer les informations transmises de façon récurrente au CSE.

A défaut d'accord, **les informations contenues portent sur les deux années passées, l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années à venir** ([articles L2312-36 et R2312-10 du code du travail](#)).

Les données sont présentées sous forme de données chiffrées, ou à défaut, et pour les années à venir uniquement, sous forme de grandes tendances. Pour autant, le législateur prévoit de plus en plus de données qualitatives telles que des mesures prises, des actions projetées, des évaluations, des explications...



PRÉCONISATIONS



Etre vigilant à avoir des données portant sur les trois années à venir :

- Si l'employeur ne peut pas fournir des données précises pour l'avenir, l'objectif est qu'il y intègre au minimum les tendances/objectifs qu'il envisage. Sans cela, le dialogue avec le CSE ne peut pas s'instaurer sur les orientations stratégiques ;

Or, les informations sur cette large période de 6 ans vont apporter au CSE une vision historique et prospective, plus globale et plus parlante de l'évolution de l'entreprise ;

- Cela permettra aussi aux organes dirigeants de réfléchir et de formaliser la stratégie de l'entreprise pour la partager avec les élus.

Les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail ([article R2312-11 du code du travail](#)). L'employeur doit alors informer les représentants du personnel de toute nouvelle mise à jour ([article R2312-12 du code du travail](#)).

Les informations figurant dans la base de données, qui revêtent un caractère confidentiel, doivent être présentées comme telles par l'employeur qui indique la durée du caractère confidentiel de ces informations ([article R2312-13 du code du travail](#)).

A défaut d'accord, la base de données est :

- **un support informatique pour les entreprises d'au moins 300 salariés,**
- **et un support informatique ou papier pour les entreprise de moins de 300 salariés.**

([article R2312-12 du code du travail](#)).

Il semble qu'un support informatique soit plus pertinent. En effet, la large période que couvre la BDESE permet de dresser des évolutions, des tendances.

Pour cela, les représentants du personnel doivent pouvoir extraire les données souhaitées pour les traiter informatiquement.

La responsabilité de mettre en place la BDESE incombe à l'employeur. C'est l'employeur également qui détermine les modalités d'accès et d'actualisation des données, mais également de consultation et d'utilisation de la base ([article R2312-12 du code du travail](#)).



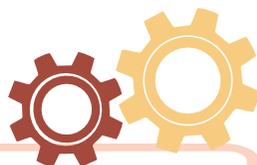
À noter :

L'accès à la BDESE doit être permanent à partir du moment où les locaux de l'entreprise sont ouverts ([article L2312-36 du code du travail](#)).

Même si l'employeur porte la responsabilité de la mise en place de la BDESE, il ne doit pas pour autant en écarter les représentants du personnel. Une circulaire ministérielle a d'ailleurs pris position en ce sens (voir : [circulaire DGT n° 2014/1 du 18 mars 2014](#) relative à la base de données économiques, sociales et environnementales et aux délais de consultation du CSE et d'expertise).



PRÉCONISATIONS



Demander à être associé à la mise en place de la BDESE. Cela permettra aux élus qui l'utiliseront de s'assurer d'avoir des données compréhensibles et un fonctionnement adapté.

Les instances représentatives du personnel pourront ainsi veiller à la forme de la base, la lisibilité de son contenu et la récurrence des mises à jour propre à leurs besoins.



À noter :

La BDESE est accessible aux :

- membres du comité social et économique de l'entreprise
- membres du comité social et économique d'établissement
- membres du comité social et économique central
- délégués syndicaux
- représentants de proximité si accord

Le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales et ses indicateurs

La BDESE doit contenir les informations transmises de façon récurrente au comité social et économique et au comité social et économique d'établissement

Les informations sont organisées par grandes rubriques. Chaque rubrique est divisée ensuite par des sous-thématiques qui contiennent des indicateurs.

Les informations sont organisées selon 10 rubriques ([article L2312-21](#), [R2312-8](#), et [R2312-9 du code du travail](#))

1° Investissement social, matériel et immatériel

2° Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

3° Fonds propres, endettement et impôt

4° Rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments

5° Représentation du personnel et activités sociales et culturelles

6° Rémunération des financeurs

7° Flux financiers à destination de l'entreprise

8° Partenariats

9° Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts financiers entre les entités du groupe

10° Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise



À noter :

Certaines rubriques ne peuvent légalement pas être supprimées. Mais ce socle minimum peut être enrichi, selon accord d'entreprise, de branche ou de groupe en fonction des particularités du secteur d'activité, de l'organisation de l'entreprise...

Chacune des 10 rubriques va porter sur des ensembles d'éléments définis par décrets suivant que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Pour connaître quel doit être le contenu de votre BDESE, vous pouvez vous référer à :

- La page 24, si vous êtes élu d'une entreprise qui compte moins de 300 salariés
- La page 32, si vous êtes élu d'une entreprise qui compte 300 salariés et plus

Contenu de la BDESE pour les entreprises de moins de 300 salariés ([article R2312-8 du code du travail](#))

1° Investissement

A - Investissement social

- évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté
- évolution des emplois par catégorie professionnelle
- évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer
- évolution du nombre de stagiaires de plus de 16 ans
- formation professionnelle : investissements en formation ou publics concernés
- conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ; données sur le travail à temps partiel

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu au 2° de [l'article L.2312-27](#) établi à partir des analyses mentionnées à [l'article L.2312-9](#) et fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines

B - Investissement matériel et immatériel

- évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)
- le cas échéant, dépenses de recherche et développement
- mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ; et incidences de ces mesures sur les conditions de travail et l'emploi

2° Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

A - Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière :

- d'embauche
 - de formation
 - de promotion professionnelle
 - de qualification
 - de classification
 - de conditions de travail
 - de sécurité et santé au travail
 - de rémunération effective
 - d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
- analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté
- description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise

B - Stratégie d'action :

A partir de l'analyse des données chiffrées mentionnées au A du 2°, la stratégie comprend les éléments suivants :

- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle
- bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente
- évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus
- explications sur les actions prévues non réalisées
- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés
- définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à [l'article R.2242-2](#)
- évaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues

3° Fonds propres, endettement et impôts

- a) Capitaux propres de l'entreprise
- b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières
- c) Impôts et taxes

4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments**A - Évolution des rémunérations salariales :**

- frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle
- pour les entreprises soumises aux dispositions de [l'article L.225-115 du code de commerce](#), montant global des rémunérations visées au 4° de cet article
- épargne salariale : intéressement, participation

5° Activités sociales et culturelles

- montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité social et économique
- mécénat

6° Rémunération des financeurs

A - Rémunération des actionnaires (revenus distribués)

B - Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)

7° Flux financiers à destination de l'entreprise

A - Aides publiques

Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation

Pour chacune de ces aides il est indiqué la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation

B - Réductions d'impôts

C - Exonérations et réductions de cotisations sociales

D - Crédits d'impôts

E - Mécénat

F - Résultats financiers :

- chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés
- résultats d'activité en valeur et en volume
- affectation des bénéfices réalisés

8° Partenariats

A - Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise

B - Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise

9° Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe

A - Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative, notamment transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales

B - Cessions, fusions, et acquisitions réalisées

10° Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise

A - Politique générale en matière environnementale

Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

B - Economie circulaire

- prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à [l'article R.541-8 du code de l'environnement](#) et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à [l'article R.541-45 du même code](#)
- utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie

C - Changement climatique

- identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées " émissions du scope 1 ") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre
- bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par [l'article L.229-25 du code de l'environnement](#) ou bilan simplifié prévu par [l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020](#) de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans



À noter :

Il ne s'agit ici que des thématiques. Pour consulter l'ensemble des indicateurs, se référer à [l'article R2312-8 du code du travail](#). Le contenu de la BDESE peut être défini par accord ([article L2312-21 du code du travail](#)).

Comment s'emparer de la BDESE en vue des consultations récurrentes ?

En vue de la consultation sur la situation économique et financière, à défaut d'accord, pour les entreprises de moins de 300 salariés, les élus doivent analyser dans la BDESE :

► **Les informations prévues aux rubriques :**

1° B, 7° A et 7° F, 8°, 9° et 10° ([article R2312-16 et R2312-8 du code du travail](#)).

► **Les éléments supplémentaires rajoutés par l'employeur pour cette consultation** ([article L2312-25 du code du travail](#)) :

- informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir (ces informations sont tenues à la disposition de l'autorité administrative)
- informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise
- en fonction du type de société, des documents spécifiques en lien avec la situation économique et financière de l'entreprise :
 - Pour toutes les sociétés commerciales
 - les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, notamment le rapport de gestion prévu à l'article [L225-102-1 du code de commerce](#) qui comprend les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises
 - les communications et les copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues aux articles [L225-100](#) à [L225-102-2](#), [L225-108](#) et [L225-115](#) à [L225-118 du code de commerce](#)
 - le rapport des commissaires aux comptes
 - Pour les sociétés commerciales et groupements d'intérêt économique de 300 salariés et + ou avec un chiffre d'affaire de 18 millions d'euros
 - les documents établis en application de [l'article L251-13](#) et des articles [L232-3](#) et [L232-4 du code de commerce](#)
 - Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale
 - les documents comptables qu'elles établissent



À noter :

Les éléments supplémentaires rajoutés par l'employeur qui s'ajoutent au contenu de la BDESE devront trouver leur place dans les rubriques 1° B, 7° A et 7° F, 8°, 9° et 10°.

En vue de la consultation sur la situation politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, à défaut d'accord, pour les entreprises de moins de 300 salariés, les élus doivent analyser :

► **Les informations prévues aux rubriques :**

1° A, 2°, 4° et 10° de la BDESE ([article R2312-19 et R2312-8 du code du travail](#))

► **Les éléments supplémentaires rajoutés par l'employeur pour cette consultation**

([article L2312-26 du code du travail](#)) :

• **Information sur la durée du travail**

a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;

b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux [articles L3121-28 à L3121-39](#)

c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise

d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au premier alinéa de [l'article L3123-7](#) et aux articles [L3123-19 et L3123-27](#)

e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue aux [articles L3141-13 à L3141-16](#), les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à [l'article L3121-44](#) lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés

• **Effort de construction**

Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction

Les informations sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter

• **Droit d'expression**

Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à [l'article L2281-11 du code du travail](#)

• **Formation professionnelle**

Les informations sur la mise en oeuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs prévus à [l'article L6315-1 du code du travail](#).

Les informations sur la mise en oeuvre du compte personnel de formation.

• Situation comparée des femmes et des hommes

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation mentionnée au 2° de [l'article L2242-1](#) ou, à défaut, le plan d'action mentionné à [l'article L2242-3](#) du code du travail.

Part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

• Informations sur Les stagiaires

Les conditions d'accueil des stagiaires

• Informations sur l'emploi

-Les informations sur l'évolution des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

-Les informations relatives aux contrats initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

-Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils.



À noter :

Les éléments supplémentaires rajoutés par l'employeur qui s'ajoutent au contenu de la BDESE devront trouver leur place dans les rubriques 1° A, 2°, 4° et 10°.

En vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, à défaut d'accord, pour les entreprises d'au moins 300 salariés :

Il n'y a pas d'indicateurs spécifiques. C'est l'ensemble de la BDESE des entreprises d'au moins 300 salariés telle qu'elle apparaît ci-dessus qui forme les informations dédiées à cette consultation.

La BDESE a été créée à l'origine pour permettre cette consultation. Le fait que les données y figurant doivent aussi porter sur les trois années à venir (du moins les principales tendances) permet au CSE de faire des projections et des analyses. A ce titre, les informations nécessaires pour cette consultation ne sont pas renseignées spécifiquement.

Ce sont l'ensemble des données vues précédemment qui vont constituer les éléments d'informations nécessaires au comité social et économique, dans la mesure où les tendances sur les années à venir seront renseignées.

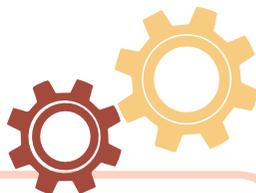


À noter :

Selon [l'ANI du 23 avril 2023](#), étendu par [arrêté le 22 janvier 2024](#), dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, le CSE peut proposer des orientations alternatives permettant des adaptations aux changements environnementaux et de réduire l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement.



PRÉCONISATIONS



Dans le cadre de cette consultation, il est donc d'autant plus important que le comité se pose la question suivante : **quelles hypothèses voulons-nous vérifier ?**

Cette question préalable, permettra aux représentants du personnel de **cibler les informations à chercher**, à analyser et à ne pas être déconcertés devant la masse d'information.

Remarque :

Un accord d'entreprise peut définir la liste et le contenu nécessaires à ces consultations ([article L2312-19 du code du travail](#)).

Par ailleurs, les orientations stratégiques de la formation professionnelle sont abordées à l'occasion de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise et non au cours de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Contenu de la BDESE pour les entreprises de plus de 300 salariés (article R2312-9 du code du travail)

1° Investissement

A- Investissement social

- évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté
- évolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle
- évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer
- évolution du nombre de stagiaires
- formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés
- conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité)

B- Investissement matériel et immatériel

- évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)
- le cas échéant, dépenses de recherche et développement
- évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise

2° Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

I - Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

- conditions générales d'emploi
- rémunérations et déroulement de carrière
- formation
- conditions de travail, santé et sécurité au travail

II-Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

- congés
- organisation du temps de travail dans l'entreprise (dont données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle)*

III - Stratégie d'action

A partir de l'analyse des données chiffrées mentionnées aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :

- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente.
- Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus.
Explications sur les actions prévues non réalisées.

- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés.

Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à [l'article R2242-2](#).

Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues.

*REMARQUE

En matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, [l'article R2312-9 du code du travail](#) donne des précisions quant à la notion de catégorie professionnelle et aux éléments constitutifs de la stratégie d'action :

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires,
- ou les catégories d'emplois définies par la classification,
- ou toute catégorie pertinente au sein de l'entreprise.

3° Fonds propres, endettement et impôts

- a) Capitaux propres de l'entreprise
- b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières
- c) Impôts et taxes

4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments

A - Évolution des rémunérations salariales

B - Épargne salariale : intéressement, participation

C - Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire

D - Rémunération des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de [l'article L225-102-1 du code de commerce](#), pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à [l'article L225-102](#) du même code

5° Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, mécénat

A - Représentation du personnel

- représentants du personnels et délégués syndicaux
- informations et communication

B - Activités sociales et culturelles

- activités sociales
- autres charges sociales

6° Rémunération des financeurs

- rémunération des actionnaires (revenus distribués)
- rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)

7° Flux financiers à destination de l'entreprise

- A - Aides publiques
- B - Réductions d'impôts
- C - Exonérations et réductions de cotisations sociales
- D - Crédits d'impôts
- E - Mécénat
- F - Résultats financiers

8° - Partenariats

- A - Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise
- B - Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise

9° - Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe

- A - Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative,
- B - Cessions, fusions, et acquisitions réalisées

10° Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise

I- Pour les entreprises soumises à la Déclaration de la performance Extra Financière (DPEF) prévue à l'article [R225-105 du code de commerce](#)

A- Politique générale en matière environnementale

Informations environnementales présentées en application du 2° du A du II de l'article [R225-105 du code de commerce](#)

B- Economie circulaire

Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article [R541-8 du code de l'environnement](#) et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article [R541-45 du même code](#)

C- Changement climatique

Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article [L229-25 du code de l'environnement](#) ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans

II- Pour les entreprises non soumises à la Déclaration de la performance Extra Financière (DPEF) prévue à l'article [R. 225-105 du code de commerce](#)

A- Politique générale en matière environnementale

Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

B- Economie circulaire

- prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article [R541-8 du code de l'environnement](#) et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article [R541-45 du même code](#)
- utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie

C- Changement climatique

- identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées " émissions du scope 1 ") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre
- bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article [L229-25 du code de l'environnement](#) ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans



À noter :

Il ne s'agit ici que des thématiques. Pour consulter l'ensemble des indicateurs, se référer à l'article [R2312-9 du code du travail](#). Le contenu de la BDESE peut être défini par accord (article [L2312-21 du code du travail](#)).

Comment s'emparer de la BDESE en vue des consultations récurrentes ?

En vue de la consultation sur la situation économique et financière, à défaut d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les élus doivent analyser dans la BDESE :

► Les informations prévues aux rubriques :

1° B, 1° C, 7° A, 7° F, 8°, 9° et 10° ([article R2312-17 et R2312-9 du code du travail](#)).

► Les éléments supplémentaires rajoutés par l'employeur pour cette consultation ([article L2312-25 du code du travail](#)) :

- informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir (ces informations sont tenues à la disposition de l'autorité administrative)
- informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise
- en fonction du type de société, des documents spécifiques en lien avec la situation économique et financière de l'entreprise :
 - Pour toutes les sociétés commerciales
 - les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, notamment le rapport de gestion prévu à l'article [L225-102-1 du code de commerce](#) qui comprend les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises
 - les communications et les copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues aux articles [L225-100 à L225-102-2](#), [L225-108](#) et [L225-115 à L225-118 du code de commerce](#)
 - le rapport des commissaires aux comptes
 - Pour les sociétés commerciales et groupements d'intérêt économique de 300 salariés et + ou avec un chiffre d'affaire de 18 millions d'euros
 - les documents établis en application de [l'article L251-13](#) et des articles [L232-3](#) et [L232-4 du code de commerce](#)
 - Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale
 - les documents comptables qu'elles établissent



À noter :

Les éléments transmis par l'employeur qui s'ajoutent au contenu de la BDESE devront trouver leur place dans les rubriques 1° B, 1° C, 7° A, 7° F, 8°, 9° et 10°.

En vue de la consultation sur la situation politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, à défaut d'accord, pour les entreprises d'au moins 300 salariés, les élus doivent analyser :

► **Les informations prévues aux rubriques :**

1° A, 2°, 4°, 5° et 10° de la BDESE ([article R2312-20 et R2312-9 du code du travail](#)).

► **Les éléments supplémentaires rajoutés par l'employeur pour cette consultation** ([article L2312-26 du code du travail](#)) :

• **Information sur la durée du travail**

a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;

b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux [articles L3121-28 à L3121-39](#)

c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise

d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au premier alinéa de [l'article L3123-7](#) et aux articles [L3123-19](#) et [L3123-27](#)

e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue aux [articles L3141-13 à L3141-16](#), les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à [l'article L3121-44](#) lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés

• **Effort de construction**

Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction

Les informations sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter

• **Droit d'expression**

Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à [l'article L2281-11 du code du travail](#)

• Formation professionnelle

Les informations sur la mise en oeuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs prévus à [l'article L6315-1 du code du travail](#).

Les informations sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.

• Situation comparée des femmes et des hommes

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation mentionnée au 2° de [l'article L2242-1](#) ou, à défaut, le plan d'action mentionné à [l'article L2242-3](#) du code du travail.

Part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

• Informations sur les stagiaires

Les conditions d'accueil des stagiaires

• Informations sur l'emploi

- Les informations sur l'évolution des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

- Les informations relatives aux contrats initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

- Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils.



À noter :

Les éléments supplémentaires rajoutés par l'employeur qui s'ajoutent au contenu de la BDESE devront trouver leur place dans les rubriques 1° A, 2°, 4°, 5° et 10°.

De plus, les CSE des entreprises d'au moins 300 salariés sont consultés, à défaut d'accord, sur le **bilan social de l'entreprise** ([article L2312-28 du code du travail](#)), lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Le contenu de ce bilan social en détail n'est pas précisé par le code du travail.

Cependant, il comporte des informations sur ([article L2312-30 du code du travail](#)) :

- l'emploi
- les rémunérations et charges accessoires
- les conditions de santé et de sécurité
- les autres conditions de travail
- la formation
- les relations professionnelles
- le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis
- les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

Ces informations sont à retrouver dans les différentes catégories de la BDESE principalement à la rubrique 1°A et 4°A. Il revient à l'employeur d'extraire les données de la BDESE pour faciliter leur appropriation par les élus.



En vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, à défaut d'accord, pour les entreprises d'au moins 300 salariés :

Il n'y a pas d'indicateurs spécifiques. C'est l'ensemble de la BDESE des entreprises d'au moins 300 salariés telle qu'elle apparaît ci-dessus qui forme les informations dédiées à cette consultation.

La BDESE a été créée à l'origine pour permettre cette consultation. Le fait que les données y figurant doivent aussi porter sur les trois années à venir (du moins les principales tendances) permet au CSE de faire des projections et des analyses. A ce titre, les informations nécessaires pour cette consultation ne sont pas renseignées spécifiquement.

Ce sont l'ensemble des données vues précédemment qui vont constituer les éléments d'informations nécessaires au comité social et économique, dans la mesure où les tendances sur les années à venir seront renseignées.

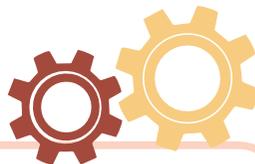


À noter :

Selon [l'ANI du 23 avril 2023](#), étendu par [arrêté le 22 janvier 2024](#), dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, le CSE peut proposer des orientations alternatives permettant des adaptations aux changements environnementaux et de réduire l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement.



PRÉCONISATIONS



Dans le cadre de cette consultation, il est donc d'autant plus important que le comité se pose la question suivante : **quelles hypothèses voulons-nous vérifier ?**

Cette question préalable, permettra aux représentants du personnel de cibler **les informations à chercher**, à analyser et à ne pas être déconcertés devant la masse d'information.

Remarque :

Un accord d'entreprise peut définir la liste et le contenu nécessaires à ces consultations ([article L2312-19 du code du travail](#)).

Par ailleurs, les orientations stratégiques de la formation professionnelle sont abordées à l'occasion de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise et non au cours de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

De plus, chaque trimestre, dans les entreprises **d'au moins trois cents salariés**, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, via la BDESE, un complément d'information ([article L2312-69 et R2312-21 du code du travail](#)).

Informations trimestrielles :

- l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production
- les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise
- l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe :
 - 1) le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée
 - 2) le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée
 - 3) le nombre de salariés à temps partiel
 - 4) le nombre de salariés temporaires
 - 5) le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure
 - 6) le nombre des contrats de professionnalisation
- les motifs l'ayant conduit à recourir aux catégories de salariés mentionnées aux 2° à 5°
- le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires

LES AUTRES INFORMATIONS

En dehors de la BDESE, l'employeur peut remettre d'autres informations à l'occasion d'une consultation ponctuelle ou encore de la première réunion du CSE suivant les élections professionnelles renouvelant l'équipe du comité.

L'information liée à une consultation ponctuelle

Comme vu précédemment, le comité social et économique est consulté annuellement sur trois grands sujets, mais **il est également consulté ponctuellement à l'occasion de tout projet de l'employeur de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle** (voir les thèmes cités plus haut).

Si des informations précises et écrites doivent être transmises au CSE dans le cadre des trois consultations annuelles via la BDESE, c'est également le cas lors de ces consultations ponctuelles. Dans ce cas, **les informations transmises au CSE doivent lui permettre de prendre connaissance du projet, des motifs et des mesures, de ses conséquences environnementales mais également de ses impacts pour les salariés notamment en terme d'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle.**

Ces informations prennent généralement la forme d'un dossier remis par l'employeur en amont de la consultation, à croiser avec les données de la BDESE pour enrichir l'analyse et intégrant :

- l'exposé des motifs,
- la description détaillée de la mesure (en quoi elle consiste, les modalités de sa mise en œuvre, les secteurs et nombre de salariés concernés...),
- les incidences de la mesure pour les salariés,
- ses conséquences environnementales.



À noter :

Le code du travail ne précise pas la nature de l'information pour les conséquences environnementales que le CSE doit recevoir. Cependant, la jurisprudence considère qu'elle doit être "technique et normée" (TJ Nantes, 22 déc. 2022, n° 22/01144).

De plus, [l'ANI du 23 avril 2023](#), étendu par [arrêté le 22 janvier 2024](#), précise qu'il peut s'agir de :

- l'analyse environnementale (AE) décrite dans la norme 14001 ;
- la présentation de l'étude d'impact prévue par [l'article L. 122-1, III du code de l'environnement](#)
- la règle de proportionnalité prévue aux articles [\(article R. 122-5 du code de l'environnement\)](#) selon laquelle le contenu de l'étude d'impact environnemental doit être adapté à l'ampleur du projet et à ses incidences possibles sur l'environnement

L'information initiale du comité social et économique

A défaut d'accord, un mois après chaque élection du comité social et économique, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant ([article L2312-57 du code du travail](#)) :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation,
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées,
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe,
- compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.
- ...



À noter :

Echanger avec l'employeur en début de mandat sur ces documents et lui demander des précisions. Cela enclenche le dialogue social avec la nouvelle équipe.

CONCLUSION

La mission du comité social et économique dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles est renforcée par l'ajout d'une prérogative environnementale. Face à cela, les membres élus du comité doivent s'organiser pour gagner en efficacité et porter la responsabilité d'émettre des avis et des vœux sur une vision globale et prospective de l'entreprise pour une meilleure prise en compte des intérêts des salariés et des enjeux environnementaux. La formation de tous les élus du comité est un préalable.

Comment mener la mission d'information-consultation quand on n'en connaît ni les sujets, ni la procédure ?

Nous vous avons, dans ce guide, présenté dans son ensemble cette mission, mais chaque sujet mérite d'être échangé entre élus et entre comités pour les approfondir en fonction de chacun.

Les comités sociaux et économiques peuvent également recourir à des experts pour les accompagner dans cette mission. Le regard de ces derniers permet aux élus d'avoir une autre analyse et éventuellement de demander plus de précisions à l'employeur ; ce qui contribue pour le CSE à se faire une opinion et à construire ainsi un avis motivé.

La construction de cet avis renforce l'intérêt pour les élus de prendre le temps nécessaire à l'analyse des informations, à aller à la rencontre des experts, des salariés, des personnes ressources... Il est donc important qu'ils puissent prendre les heures de délégation auxquelles ils ont droit.

Un autre élément essentiel de la mission d'information-consultation du CSE est de toujours veiller à travers elle aux intérêts des salariés. Il est donc important de maîtriser cette mission et de se faire accompagner.

Des élus informés, formés et accompagnés gagneront en crédibilité et réussiront à mieux assurer leur rôle et leurs missions dans l'intérêt des entreprises et des salariés.

POUR ALLER PLUS LOIN

Avec Cezam de la région Nouvelle-Aquitaine :

- Information à travers les temps d'échanges, les newsletters, les guides Cezam
 - Formations :
 - CSE des entreprises de 50 salariés et plus : missions et fonctionnement
 - Initiation à la compréhension des enjeux économiques et financiers pour les élu(e)s au CSE,
 - Loi climat : prérogatives environnementales et enjeux pour les CSE
 - Santé, sécurité et conditions de travail : assurer son mandat d'élu au CSE et au sein de la CSSCT
- ...Au total, c'est près de 27 programmes de formation qui sont proposés chaque année.
- le service appui-conseil : appuiconseil-na@cezam.fr
 - les dispositifs d'accompagnement pour un appui méthodologique dans la construction et la mise en œuvre des projets du CSE :
 - Élaboration du règlement intérieur du CSE,
 - Élaboration du plan de travail du CSE etc.

Avec la DREETS et votre inspection du travail : <https://nouvelle-aquitaine.dreets.gouv.fr/>

Avec Allo Service Public : 3939

Responsable de la publication : Pierre AUBIN - Cezam Nouvelle-Aquitaine

Rédaction 2016 : Graziella VOISINE - Cezam Nouvelle-Aquitaine

Mise à jour 2023 : Montaine CRONIER - Cezam Nouvelle-Aquitaine

Maquette et mise en page : Isabelle MICHELET - Cezam Nouvelle-Aquitaine

Ont également contribué à ce guide : Annie FERRAZZA - Cezam Nouvelle-Aquitaine

Un grand merci à tous pour leur relecture et leurs contributions.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier la DREETS Nouvelle-Aquitaine (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) sans qui la réalisation de ce guide n'aurait pas été possible.

Décembre 2023



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)

Les Inter-CSE Cezam sont des associations qui accompagnent les représentants du personnel depuis près de 40 ans sur l'ensemble de leurs missions ainsi que sur leur fonctionnement. Cet ouvrage s'intéresse plus particulièrement aux attributions économiques et professionnelles du comité social et économique.

Avec les dernières évolutions législatives, les salariés sont désormais représentés par une seule et même instance, le comité social et économique, qui hérite de la mission d'information-consultation avant dévoué au comité d'entreprise. Entre autres, l'information-consultation aux représentants du personnel intègre désormais les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. De plus, la base de données économiques et sociales, outil principal de l'information consultation du comité devient la base de données économiques, sociales et environnementales. Pour aider les élus des comités sociaux et économique, l'inter-CSE Cezam de la région Nouvelle-Aquitaine, a souhaité maintenir ce guide à jour grâce au financement de la DREETS Nouvelle-Aquitaine (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

Ce guide est un outil méthodologique pour les représentants du personnel afin qu'ils aient tous les repères pour leur permettre de mener à bien leurs attributions économiques et professionnelles.