



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

24 NOVEMBRE 2025

# LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)



**Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Hauts-de-France**

# SOMMAIRE

- *Introduction*
- *La mise en place du CSE*
- *Le fonctionnement du CSE*
- *Les spécificités du CSE dans les SIAE et EA*
- *Conclusion*

# INTRODUCTION

## Le CSE : une instance incontournable

- L'institution d'un CSE est obligatoire dès 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ;
- Le CSE permet la représentation du personnel et est un outil de dialogue social.

## Les SIAE et EA : un contexte particulier

- Les SIAE (Structure d'Insertion pour l'Activité Economique) accompagnent des personnes éloignées de l'emploi ;
- Les EA (Entreprises Adaptées) emploient majoritairement des salariés en situation de handicap.

## Pourquoi ....

- L'objectif est de concilier droit du travail, mission d'insertion et adaptation au handicap ;
- Le CSE est le partenaire du fonctionnement économique et social de la structure.

# INTRODUCTION

## A propos de dialogue social

- Permettre un échange constructif entre l'employeur, les travailleurs et leurs représentants
- Place des organisations syndicales représentatives dans la négociation
- Une présence forte du CSE dans le dialogue entre employeur et travailleurs, mais un rôle par défaut et sous condition dans la négociation



# LA MISE EN PLACE DU CSE

## Le seuil d'effectif :

- L'institution d'un CSE est obligatoire dès 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ;
- Le calcul s'effectue sur l'effectif global

## Les élections professionnelles

- Tous les 4 ans ;
- Plusieurs étapes : information, affichage, électeurs, candidatures, scrutin...

## Points d'attention pour les SIAE et EA :

- Turn-over important, contrats courts, flux continu ;
- Nécessité de garantir une représentation réellement effective ;
- Importance d'une information claire et anticipée

# LE FONCTIONNEMENT DU CSE



## Composition du CSE :

- Il y a des élus titulaires et suppléants ;
- Le président est l'employeur ou son représentant ;
- 1 secrétaire et 1 trésorier
- Dans les entreprises de plus de 50 salariés il peut y avoir des représentants syndicaux.

## Budget du CSE :

- Budget de fonctionnement : 0,20% de la masse salariale brute dès 50 salariés ;
- Budget des activités sociales et culturelles.

## Réunions du CSE :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, une réunion mensuelle minimum ;
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés minimum 1 fois tous les 2 mois dans les moins de 300 salariés et 1 fois par mois si au moins 300 salariés



# LES ATTRIBUTIONS DU CSE

## De 11 à moins de 50 salariés

- Réclamations individuelles & collectives ;
- Veille au respect du droit du travail et des conventions ;
- Missions en santé, sécurité et conditions de travail.

## A partir de 50 salariés

- Consultations : économie, organisation du travail, formation professionnelle, égalité H/F, orientations stratégiques... ;
- Rôle dans les licenciements collectifs et les restructurations ;
- Personnalité morale et budget propre.

## Cas particulier (11-20 salariés)

- Sans délégué syndical : les élus peuvent négocier un accord d'entreprise avec l'employeur (concurrentement à un salarié mandaté par une OSR) ;
- Les signataires doivent représenter la majorité.



# SPÉCIFICITÉS SIAE / EA

## **Commission Insertion :**

- Expérimentation 2020-2023 ;
  - Pensée pour mieux traiter les parcours d'insertion ;
  - Possible dès 11 salariés ;
  - Expérimentation terminée mais bonnes pratiques à conserver :
    - échanges réguliers sur les parcours ;
    - coordination insertion/production ;
    - suivi renforcé des transitions.

## **CSSCT et prévention :**

- CSSCT = La Commission santé, sécurité et conditions de travail ;
  - Dès 300 salariés ;
  - Publics avec fragilités sociales ou handicap ;
  - Contrats courts et turn-over → vigilance accrue ;
  - Priorité : prévention repérage précoce, adaptation des postes..

# SPÉCIFICITÉS SIAE / EA

APPUI  
**SIAE** PROJET  
CONSEIL DÉVELOPPEMENT  
ACCOMPAGNEMENT

## Pour les entreprises adaptées (EA) :

- Rôle renforcé du CSE sur :
  - Les aménagements de postes ;
  - Le suivi de la DOETH ;
  - Les consultations sur la politique handicap ;
  - Le travail avec le référent handicap ;

## Points de vigilance transversaux :

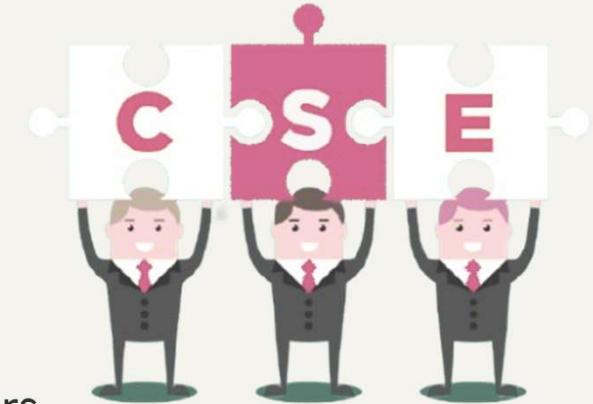
- Renouvellement fréquent des salariés → communication adaptée ;
- Importance d'une intégration rapide pour garantir l'expression collective ;
- Collaboration avec :
  - encadrants techniques,
  - accompagnateurs socioprofessionnels,
  - médecin du travail, assistantes sociales.

## Equilibre du modèle SIAE/EA :

- Articulation entre l'accompagnement social, les exigences économiques et le respect du droit du travail.

# CONCLUSION

- Le CSE dans les SIAE & EA est un levier à valoriser afin :
  - de renforcer le dialogue social ;
  - d'améliorer les conditions de travail ;
  - d'accompagner les publics fragiles ;
  - de contribuer à l'inclusion et à la réussite des parcours.
- Son efficacité dépend de la capacité d'adaptation aux réalités du secteur
- Bien connaître ses spécificités juridiques car outil au service des salariés, des personnes en insertion et de l'entreprise





**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Hauts-de-France**

---