



**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.



[illegible]

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 :

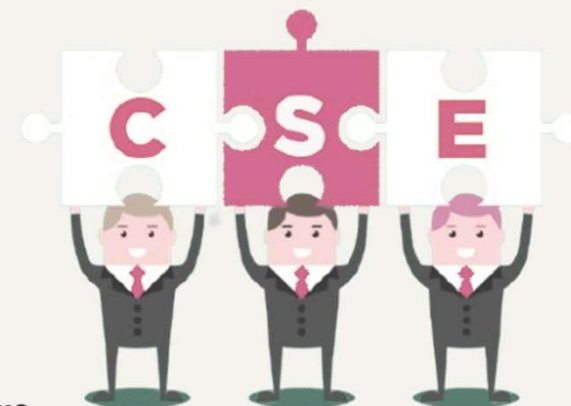
- Renouvellement fréquent des salariés → communication adaptée ;
- Importance d'une intégration rapide pour garantir l'expression collective ;
- Collaboration avec :
 - encadrants techniques,
 - accompagnateurs socioprofessionnels,
 - médecin du travail, assistantes sociales.

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
