

UE
2021

UNIVERSITES - D'ETE -

7-8-9 SEPTEMBRE 2021
PALAIS DES CONGRÈS - PARIS

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES 
Région Paris Ile-de-France

CRCC
COMPAGNIE
REGIONALE DES
COMMISSAIRES AUX
COMPTES
PARIS

CRCC
COMPAGNIE
REGIONALE DES
COMMISSAIRES AUX
COMPTES
DE VERSAILLES
ET DU CENTRE



Panorama des missions de l'EC auprès des CSE dans un contexte de rebond / sortie de crise

Merc. 8 sept. 2021 - de 10 h 30 à 11 h 30

INTERVENANTS

Jean-Luc SCEMAMA

Expert-comptable, commissaire aux comptes
Président du Comité CSE du CROEC

Claudine VERGNOLLE

Expert-comptable, commissaire aux comptes
Membre du Comité CSE du CROEC

SOMMAIRE

Les CSE

- Leurs attributions
- Spécificités de la période actuelle
- Leur importance en termes de marché

Le rôle de l'expert-comptable

- L'évolution du rôle économique et social du CSE
- Les missions contractuelles
- Les missions légales
- Intérêts pour le cabinet et le client
- Stratégie de ressources humaines

Les outils pour développer ces missions

Points de vigilance

Les CSE - leur rôle / leurs attributions

Le CSE (Comité social et économique) a fusionné les 3 instances DP, CE et CHSCT (Ordonnances Macron du 22-sept.2017)

Cette nouvelle instance assure désormais l'expression collective des salariés, permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la vie dans l'entreprise.

Pour mémoire, les comités d'entreprises avaient été institués par l'ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946 dans les entreprises de 50 salariés et +

Le CSE doit être informé et consulté :

- sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ;
- sur les conditions d'emploi, de travail (notamment la durée de ce dernier) et sur la formation professionnelle ;
- sur l'introduction de nouvelles technologies et
- sur tout aménagement modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail.

Il peut :

- **procéder à l'analyse des risques** auxquels les travailleurs sont exposés et déclencher toute initiative qu'il juge utile, et notamment des actions de prévention en matière de harcèlement moral, sexuel et de comportements sexistes, notamment, et
- **formuler des propositions** en vue d'améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Attributions du CSE (d'au moins 50 salariés)

Attributions du CSE

Le CSE dispose des mêmes attributions que celles déjà allouées dans les entreprises de moins de 50 salariés, avec en plus, une mission générale visant à assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans 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 et aux techniques de production.

Suivi de la marche générale de l'entreprise. Information et consultation du CSE sur les questions intéressant la marche générale de l'entreprise (conditions d'emplois, introduction de nouvelles technologies, modification dans l'organisation économique de l'entreprise, etc.).

Questions relevant du champ de la santé, de la sécurité, et des conditions de travail, notamment en matière d'analyse des risques professionnels, de prévention du harcèlement, ou de l'égalité d'accès aux emplois pour les femmes et les handicapés.

Consultations récurrentes sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale de l'entreprise (consultations en principe annuelles, périodicité modifiable par accord dans une certaine limite).

Attributions du CSE (moins de 50 salariés)

Attributions du CSE

Présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Promotion de la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Saisine de l'inspection du travail en cas de manquements aux obligations légales.

Le CSE doit être consulté :

- en cas de licenciement économique collectif ;
- sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte ;
- sur les congés payés ;
- dans les entreprises du BTP, sur la décision de recourir au chômage intempérie
- COVID ?

Les CSE : leur importance en termes de marché

Selon les chiffres au 3 juin 2020 du Comité d'évaluation des Ordonnances :

- 81 371 établissements distincts ont mis en place un CSE,
- couvrant 10,8 millions de salariés,
- sachant que la moitié des CSE concernent un effectif de plus de 50 salariés.

Notre conviction est que le CSE est une **instance à optimiser pour renforcer le dialogue social** en lui permettant de constituer un **formidable levier de performance économique**, si la défiance et la méfiance cèdent leurs places à une confiance construite sur la transparence, l'anticipation et le respect des engagements pris, par des interlocuteurs de qualité, ayant une capacité d'écoute « humble ».

L'évolution du rôle économique et social du CSE

- **Rôle accru** (par rapport au CE), souvent avec des moyens moindres (nombre d'élus et temps de délégation budgets liés à des réductions d'effectifs, etc.).
- **Spécificités de la période actuelle** : organisation du travail dans un contexte de pandémie, télétravail, gestes barrières, port du masque, cas contacts), modalités des réunions (visioconférences, déplacements), action sociale du CSE, actions préventives, orientations stratégiques, politique sociale et impacts sur l'emploi.
- **Besoin complémentaire pour les élus de connaissances économiques**, et notamment de la stratégie des entreprises et de leur secteur d'activité, des aspirations des salariés quant à leurs conditions de travail, leur avenir et leur pouvoir d'achat.
- **Exigence pour les élus de compétences, d'une formation, d'une écoute et d'une disponibilité accrues, ainsi que l'accompagnement par des professionnels** (experts-comptables, avocats, consultants) qui, le plus souvent, ne grèvent pas leur budget de fonctionnement.

Le rôle de l'EC : les missions contractuelles

De nombreuses missions potentielles !

- Pour assurer leur mission :
 - Les membres titulaires du CSE bénéficient d'heures de délégation ;
 - Les CSE disposent de **moyens financiers**, qui se répartissent **en deux budgets distincts** : de fonctionnement (AEP = activités économiques et professionnelles) et pour les activités sociales et culturelles (ASC),
- La **tenue de la comptabilité** est une obligation pour les CSE, quelle que soit la taille ; elle porte sur l'ensemble des ressources et dépenses du CSE.
- Leurs obligations diffèrent suivant leur taille ; les CSE « moyens » - ressources annuelles de plus 153 K€ et dépassent 2 des 3 critères suivants (plus de 50 salariés à temps plein à la clôture de l'exercice, ressources annuelles de plus de 3,1 M€ et un bilan dépassant 1,55 M€) - doivent recourir à un EC.
- **Missions potentielles** : tenue ou révision comptable, établissements des comptes annuels, des budgets prévisionnels, des salaires et suivi du social, accompagnement informatique, pour l'organisation administrative et comptable, le conseil juridique, la formation, pour la préparation de ses travaux, (expertises dites « libres », en application de l'article L.2315-81 du Code du travail). Pour ces missions, leur coût est totalement à la charge du CSE ; il est financé sur le budget de fonctionnement.

rôle et désignation de l'EC: Missions légales



Nous pouvons assister les CSE dans le cadre des missions légales

LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE
Mission financée par l'entreprise

POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE,
LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET
L'EMPLOI
Mission financée par l'entreprise

LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES
Mission légale cofinancée
par le CSE à hauteur de 20 %
et par l'entreprise à hauteur de 80 %

Pour cela
le CSE doit :

1^{re} étape

Inscrire le point
à l'ordre du jour

2^e étape

Voter la nomination de l'expert
en séance grâce à la majorités
des élus titulaires présents

Dernière étape

Faire figurer le vote au
procès verbal du CSE



Le rôle de l'EC : les missions légales

Selon le champ de l'intervention, le financement des expertises diffère :

L'expertise est prise en charge à 100 % par l'employeur pour les missions suivantes :

- Situation économique et financière ;
- Politique sociale et conditions de travail ;
- Licenciement collectif de 10 salariés et plus (PSE) ;
- Lorsqu'un **risque grave, identifié et actuel**, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

Le financement est partagé (20 % par le CSE, sauf si son budget est insuffisant) pour les autres missions, et notamment :

- Le droit d'alerte économique ;
- Les orientations stratégiques ;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Rappel : Le CSE doit se faire assister par un EC pour la présentation de ses comptes dès que ses ressources excèdent 153 K€
L'expertise est prise en charge à 100 % sur son budget AEP.



Le déroulement d'une mission : les 10 phases

1. La prise de contact entre élus et EC
2. Ordre du jour et nomination
3. L'information quant à la nomination
4. Les prises de contacts : CSE / Direction
5. Les entretiens
6. La lettre de mission
7. La réalisation de la mission
8. Le rapport
9. La restitution des travaux (réunion préparatoire)
10. La restitution des travaux (réunion plénière)

La consultation sur les orientations stratégiques: la référence légale

Article L2312-24

- Le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, 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.
- Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

La consultation doit donc notamment pouvoir être abordée sous trois angles spécifiques :

1. Les orientations stratégiques en tant que telles.
2. 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.
3. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et les orientations de la formation professionnelle.

La mise en place de la BDES: art L 2312-21

Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, définit :

- 1° L'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales ;
 - 2° Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.
-
- La base de données comporte neuf thèmes, parmi lesquels : **l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, **les fonds propres, l'endettement**, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise.
 - **L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.**
 - À défaut d'accord prévu à l'alinéa premier, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales dans les entreprises de moins de trois cents salariés.
 - **La BDES est également le support réceptacle pour les infos-consultations et les autres documents permanents ou ponctuels, dont les documents sur l'emploi et les salaires.**

L'approche stratégique: des modèles d'analyses

La détermination des buts et objectifs à long terme d'une entreprise et l'adoption des actions et allocations de ressources nécessaires pour atteindre ces buts.

La stratégie concurrentielle consiste à **être différent**. Elle implique de choisir un périmètre d'activité distinct et de proposer une combinaison de valeur unique (théorie de l'océan bleu).

Une configuration complexe dans un flux de décisions multiples.

Matrice d'analyse stratégique : Forces, faiblesses, opportunités, risques

Matrice concurrentielle : croisement des courbes sur les impacts de croissance de CA

Matrice d'analyse des facteurs internes



Le travail de restitution et l'approche pédagogique

Le Comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Le travail de l'expert sera de rendre compréhensible les documents présentés et de faciliter l'avis à rendre.

L'expert doit veiller à prendre en compte les informations du passé, du présent et de l'avenir.

L'expert aura pour mission de «rendre un avis éclairé au CSE ».

Après examen du rapport de l'expert, l'avis rendu par le CSE 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. Ces allers et retours permettent de considérer que le travail de veille des élus du CSE est permanent.

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

Dans le cadre de cette consultation, le CSE est consulté sur (art. L. 2312-25 nouveau) :

- la **situation économique et financière** de l'entreprise ;
- la **politique de recherche et de développement technologique** de l'entreprise ;
- l'**utilisation du crédit d'impôt** pour les dépenses de recherche ;
- l'**utilisation du crédit d'impôt** pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

L'**avis du CSE** est ensuite **transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise**.

À quel moment doit avoir lieu la consultation ? Le code du travail ne dit rien, c'est donc à l'employeur d'en décider. Lors de l'examen annuel des comptes par le CE, la communication des documents comptables au comité d'entreprise devait se faire avant l'assemblée générale de la société. Attention : aujourd'hui, ce n'est plus le cas.

Au CSE d'essayer de **négoier avec l'employeur un agenda social** pour que la consultation soit positionnée dans l'année juste avant l'assemblée générale.

Éléments pouvant être soulevés lors de la nomination pour la SEF

1 - Votre groupe et votre environnement

Le groupe :

- ✓ Comment sont les performances et la santé financière de votre groupe ?
- ✓ Quelle est la stratégie groupe et quels seraient ses impacts sur les performances financières de votre entreprise ?

L'environnement macroéconomique et concurrentiel :

- ✓ L'environnement dans lequel s'inscrit votre activité est-il favorable ? A l'inverse, quels sont les risques extérieurs (concurrence, marché en récession...) pour votre activité ?

2 - L'analyse des comptes

Le chiffre d'affaires et la production :

- ✓ Comment évolue l'activité de votre entreprise ? Quels facteurs externes ou décisions de gestion expliquent la croissance ou à l'inverse la récession de votre entreprise ?

Les charges d'exploitation :

- ✓ Comment évoluent les charges au regard du volume d'activité de votre entreprise ?
- ✓ Comment évoluent les charges externes (loyers, honoraires...) et dans quelle mesure votre entreprise recourt à la sous-traitance ?
- ✓ Quel est l'impact du Groupe et d'un éventuel prix de transfert ?
- ✓ Quels sont les moyens humains mis en place au regard du volume d'activité ? Comment évolue la masse salariale en fonction de l'effectif et des éventuelles augmentations de salaires ?

Les résultats financier et exceptionnel :

- ✓ Quelle est la charge financière de votre entreprise ? Quel est le niveau de sa dette ?
- ✓ Quels événements exceptionnels impactent le résultat net de mon entreprise et le niveau de la réserve de participation ?

3 - La structure bilancielle

Le patrimoine de l'entreprise :

- ✓ Mon entreprise est-elle saine financièrement ? Quel est le niveau de sa dette au regard de ses fonds propres ?
- ✓ Dispose-t-elle de suffisamment de trésorerie pour poursuivre ses investissements et sa stratégie ?

4 - Le budget

Les hypothèses budgétaires :

- ✓ Quelles sont les prévisions de croissance ou de rentabilité de votre entreprise ?
- ✓ Les hypothèses budgétaires sont-elles cohérentes avec l'historique de votre entreprise, sa stratégie ou son environnement ?

La Consultation sur la politique sociale et les conditions de travail

C. trav. art. L. 2312-17, 3° et L 2315-91

Les objectifs :

Cette consultation conduit le CSE à échanger avec l'employeur sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, la politique de formation, les conditions de travail, l'aménagement du temps de travail, l'égalité professionnelle Hommes / Femmes...

Avoir une démarche d'analyse prospective doit conduire à s'interroger sur les questions sociales pour les années à venir, au regard des évolutions prévisibles du marché, ou la concurrence...

Les enjeux :

- **Faire exprimer les intentions de la Direction en matière de politique sociale :**
 - qu'est-ce que la direction annonce vouloir faire en matière de politique sociale ? ...
 - ... aux enjeux humains - quels sont les besoins de l'entreprise ? ...
 - ... et dans la pratique, qu'est-ce qui est réellement fait ? Est-ce efficace ?
- **Le regroupement des différents thèmes « politique sociale », « emploi » et « conditions de travail » en une seule consultation est l'opportunité d'aborder :**
 - l'objet du dialogue social, afin de le promouvoir et l'améliorer,
 - le débat et les propositions des représentants du personnel,
 - la politique de l'entreprise en matière sociale et de conditions de travail.



Sur quoi porte la consultation sur la politique sociale ?

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

- L'évolution de l'emploi,
- Les qualifications,
- Le programme pluriannuel de formation,
- Les actions de formations envisagées par l'employeur,
- L'apprentissage,
- Les conditions d'accueil en stage,
- Les actions de préventions en matière de santé et de sécurité,
- Les conditions de travail,
- Les congés et l'aménagement du temps de travail,
- La durée de travail,
- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

La politique de rémunération fait le lien entre les 3 consultations ...



Le diagnostic des rémunérations : un révélateur de la politique sociale

La politique de rémunération traduit-elle l'application d'une stratégie ?

- Analyse de l'évolution de la masse salariale : effet Noria, etc.
- Analyse du niveau du salaire de base, écart-type et évaluation du salaire médian
- Pourcentage d'augmentation et distribution de l'enveloppe d'augmentation du salaire de base
- Accès aux promotions et conséquences des promotions sur la rémunération
- Attribution de primes : type de primes, bénéficiaires et montant



Recours à l'Expertise et accompagnement sur mesure : cas de la consultation sur la politique sociale

L'accompagnement de l'expert-comptable permettra de :

- Comprendre et mettre en débat la politique sociale de l'entreprise ;
- Évaluer l'efficacité de la politique de prévention des risques professionnels et contribuer à les renforcer ;
- Mener des analyses sur les éléments clés de l'entreprise sur la PS;
- Évaluer et enrichir les accords d'entreprise en vigueur ;
- Apporter un regard sur l'égalité Femmes/Hommes au sein de votre entreprise ;
- Analyser la politique des salaires et comprendre les critères d'attribution des rémunérations variables ;
- Porter un point de vue sur la politique sociale et proposer des améliorations ou des alternatives ;
- Valoriser le rôle d'acteur social qu'est le CSE auprès de la direction, mais aussi auprès des salariés ;
- Préparer les négociations sur la qualité de vie au travail, la politique salariale, l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'intérêt de la consultation dans ce contexte COVID

Dans ce contexte particulier de Covid-19, la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi prend une importance particulière :

- Elle fait le lien entre :
 - les orientations stratégiques de l'entreprise et les choix économiques, et
 - les engagements de la société en termes de formation, d'apprentissage, de développement des compétences et des conditions de travail ;
- Elle donne l'opportunité au CSE de dresser un bilan des conditions de travail, de suivre les dispositions prises par la direction dans ce contexte sanitaire et de porter un regard sur la politique de prévention des risques professionnels ;
- Elle permet d'évaluer l'application des accords existants, et d'enrichir les prochaines négociations : égalité professionnelle, QVT (qualité vie travail), temps de travail, télétravail, etc.

⇒ Lors de la remise de l'avis, le comité peut proposer un ordre de priorité des sujets et d'adopter des mesures supplémentaires, si les mesures prises par la direction n'apparaissent pas suffisantes.

Intérêts pour le cabinet et le client

Pour le cabinet

- Développer le cabinet, diversifier son offre de services
- **Accompagner le client CSE** (souvent de taille supérieure aux clients habituels des cabinets) dans son rôle et ses obligations
- Se faire connaître sur ce marché, travailler avec d'autres partenaires
- **Fibre sociale et transmission de savoirs**

Pour le client CSE

- Accroissement des compétences
- **Émettre des avis dûment éclairés**
- Disposer d'un appui lors de réunions aux thèmes complexes
- **Bénéficiaire de délais accrus pour rendre un avis**
- Respecter les obligations légales pour la gestion comptable du CSE

Stratégie de ressources humaines

- Missions différentes à proposer aux collaborateurs
- **Outil de fidélisation des collaborateurs**
- Évolution vers des compétences spécifiques (diagnostic, stratégie, social, etc.)
- **Dans notre métier, très souvent, la structure génère l'offre !**



Outils du CRO et du CSO pour développer ces missions...

- Les formations de l'ASFOREF
- **Site internet**
- Kit CSE (avec guide méthodologique, plan comptable, lettres de missions, etc.)
- **Newsletters Actu Experts CSE**
- Les Comités CSE du CSO et du CRO IDF

UE
2021

**MERCI POUR
VOTRE ATTENTION**

WWW.UE2021.FR

[#UE2021](https://twitter.com/UE2021)