

SOLUTIONS

CSE

Accélérateur de réussite pour les acteurs
des CSE et des organismes publics

Guide

du


CSE

Mieux communiquer

CSE, un vrai « métier »

Santé mentale et bien-être

Optimiser les ASC



Ce livre blanc est issu des échanges, retours d'expérience et vécus partagés par des élus de CSE lors des rencontres SolutionsCSE les RDV. Il rassemble des conseils concrets pour accompagner les élus dans leurs missions quotidiennes : communication, montée en compétences, santé mentale et gestion des ASC.

Chaque chapitre associe expériences de terrain, expertise métier, rappel du cadre légal et conseils pour offrir aux élus de CSE un guide pratique pensé comme une boîte à outils directement applicable en entreprise.

Parce qu'être élu CSE ne s'improvise pas, ce guide vous accompagne pour gagner en efficacité et en impact.

Guide de la communication CSE



Comment informer, impliquer et valoriser votre action auprès des salariés ?

La communication est aujourd'hui un enjeu vital et stratégique pour les CSE.

Elle permet de lever les incompréhensions, de créer du lien et de valoriser le rôle de l'élu, souvent coincé entre la direction et les salariés.

Voici les méthodes pour transformer votre communication d'un simple service de billetterie en un véritable outil de dialogue social !

1

Cadre légal de la communication CSE

Liberté de déplacement, intranet et mails pro

Le cadre légal actuel, régi par le Code du travail, présente un certain décalage avec la réalité du terrain.

Les élus disposent d'une **liberté de déplacement** (article L.2315-14) qui leur permet de circuler librement dans l'entreprise et de contacter les salariés, y compris en télétravail (articles L.1222-9 à L.1222-11).

Cependant, **cette liberté se heurte à l'éclatement des collectifs de travail** : multi-sites, horaires décalés et télétravail généralisé rendent les rencontres physiques plus complexes.

Par ailleurs, **le CSE n'a pas de droit automatique à un intranet**, contrairement aux organisations syndicales qui peuvent en négocier un sur le fondement de l'article L.2142-6. L'accès aux outils de communication internes (boîtes mail professionnelles, messageries) **reste à la main de l'employeur**. Aucune disposition légale ni jurisprudence ne contraint l'employeur à autoriser l'usage de sa messagerie par le CSE.

Il est donc crucial de **négocier un accord d'entreprise ou une clause dans le règlement intérieur du CSE** pour obtenir un **accès garanti à la messagerie professionnelle**, une mise à disposition d'un espace intranet, ou des envois de newsletters sans relecture préalable.

À défaut, la création d'un **site internet propre au CSE, hébergé en dehors des serveurs de l'entreprise**, constitue une alternative libre et indépendante.

2

Mettre en place une stratégie multicanale :

Hub, permanences et réseaux sociaux

Face à un public hétérogène, le CSE doit adopter une stratégie multicanale qui consiste à **choisir les bons vecteurs pour les bonnes cibles**, plutôt que de tout envoyer partout.

Il est conseillé de créer un hub d'information central, comme **un site internet** ou **une application mobile**, qui sert de référence.

Le numérique

(newsletters, notifications push, réseaux sociaux internes) doit compléter le présentiel sans le remplacer.

Dans les entreprises de taille humaine ou multi-sites, les permanences physiques restent importantes pour instaurer la confiance et atteindre les salariés victimes de la **fracture numérique**.

Pour éviter la dispersion, **planifiez un calendrier éditorial mensuel** et adoptez **une charte de communication interne au CSE** (qui précise les canaux, objectifs et fréquences).

Sollicitez si possible les experts en communication de l'entreprise, souvent enclins à aider.

Enfin, **identifiez des ambassadeurs relais parmi les salariés** par site pour diffuser l'information localement, notamment vers ceux qui n'ont pas accès aux outils numériques.

3

Valoriser les missions économiques du CSE :

Ordres du jour, flash infos et pédagogie

Le principal écueil des CSE est d'être perçus uniquement comme des distributeurs de chèques cadeaux (ASC).

Pour changer cette image, les élus doivent **faire preuve de pédagogie sur leurs attributions économiques et sociales**. La **transparence des réunions** est un premier levier : communiquer sur l'ordre du jour avant la réunion permet d'impliquer les salariés et de **recueillir leurs questions**.

L'article L2315-30 du Code du travail impose que l'**ordre du jour** soit établi conjointement par le président et le secrétaire et **communiqué aux membres du CSE au moins trois jours avant** – rien n'empêche de **le partager aussi aux salariés**.

En complément du procès-verbal (PV) – qui reste la référence légale et doit être diffusé – **publiez dès la sortie de réunion un flash info ou un relevé de décisions à chaud** : contrairement au PV, souvent long et disponible plusieurs semaines après, ce format court sera **lu rapidement par les salariés et maintiendra leur intérêt**.

Positionnez-vous également comme relais d'information sur **l'actualité législative** (congé naissance, CPF, etc.).

Les canaux des ASC

billetterie, bons d'achat peuvent aussi servir à glisser un message sur vos actions économiques – par exemple, un encart dans le livret des chèques vacances expliquant une nouvelle NAO !



4

Les outils modernes au service de la communication :

Canva, IA, avatars et livrets

Dans une société d'ultra-communication, la forme est aussi importante que le fond.

Le design avec **Canva** permet de créer des **visuels attractifs et ludiques**, bien plus percutants qu'un simple document Word.

L'intelligence artificielle ne remplace pas l' élu mais **sert d'assistant** pour rédiger des requêtes (prompts), générer des idées créatives ou structurer des messages.

Pour utiliser l'IA de manière pertinente

Adoptez la méthode **ROC** (Rôle, Objectif, Contraintes) : par exemple, « Tu es un élu CSE, tu dois rédiger un flash info court sur une réunion, en 10 lignes max sans jargon ».

Des formations existent sur des outils comme ChatGPT, NotebookLM ou Perplexity ; utilisez votre budget de fonctionnement pour y former certains élus.

Enfin, l'aspect ludique – via des avatars, des vidéos courtes ou des livrets d'accueil originaux (box cadeaux) – **personnifie le CSE** et rend l'information moins austère. Testez ces formats sur un petit groupe de salariés avant de les généraliser, et constatez **l'impact sur la mémorisation des messages !**

Ne soumettez jamais de données confidentielles (informations personnelles, extraits de BDESE) à une IA publique
« **Anonymiser toujours** »

5

Guide RGPD et inclusion :

Protéger les données, adapter les supports, éviter la saturation

Une communication réussie doit être **éthique et inclusive**. Le **respect du RGPD** est impératif : le CSE manipule des données personnelles pour les ASC (famille, revenus).

Il doit **garantir** que ces données ne sont utilisées qu'à cette fin et recueillir le consentement des salariés pour toute diffusion d'informations individuelles.

L'inclusion exige de ne laisser personne « au bord du chemin » : **les supports doivent être adaptés aux handicaps et aux salariés sans outils informatiques professionnels**.

Enfin, pour éviter la saturation, limitez les notifications à 3 par semaine maximum afin de ne pas lasser les collaborateurs.

Le tableau ci-dessous résume ces trois enjeux : pour chacun, voici la règle à respecter et un exemple concret.

Enjeu	Règle d'or	Exemple
RGPD	Recueillir le consentement explicite pour toute donnée individuelle	Localisation sur une carte > demande d'autorisation préalable
Inclusion	Adapter les supports à tous les handicaps et à la fracture numérique	Braille, avatars, sous-titres, permanences physiques, livrets papier
Saturation	Maximum 3 notifications push par semaine	Newsletter hebdo + 2 alertes ponctuelles ; alterner les canaux

En appliquant ces principes, vous construisez une communication éthique, responsable et efficace, qui **respecte les salariés tout en maintenant leur attention sur le long terme**.



FAQ

vos questions sur la communication

Peut-on utiliser les mails pro des salariés librement ?

Non, cela dépend de vos accords. Le Code du travail ne prévoit pas de droit automatique pour le CSE. Il est donc crucial de négocier un accord avec l'employeur pour obtenir cet accès.

Comment faire pour que les salariés téléchargent notre application ?

Utilisez un levier pratique : rendez le téléchargement nécessaire pour la mise à jour du dossier annuel des activités sociales (ASC). Les salariés n'auront pas d'autre choix que de l'installer.

Le RGPD empêche-t-il la communication du CSE ?

Non, il l'encadre seulement. Il concerne surtout les données individuelles (famille, santé) liées aux ASC. Les informations générales sur la vie de l'entreprise ne sont pas concernées.

Quel est le rythme idéal de communication ?

La régularité est clé (ex: une newsletter hebdomadaire), mais attention à ne pas dépasser 2 ou 3 notifications push par semaine pour éviter le rejet et la saturation.

Comment impliquer les salariés en télétravail ?

Privilégiez les outils collaboratifs hybrides (type Slack ou Teams) et des formats dématérialisés comme des livrets d'accueil numériques ou des vidéos courtes.

Synthèse de la communication CSE

L'essentiel en 5 points

- 1 Diversifiez vos canaux**
Utilisez un mélange de numérique (appli, mail) et de physique (permanences) pour toucher tous les profils de salariés.
- 2 Communiquez sur l'économie**
Ne parlez pas que des cadeaux ; diffusez vos ordres du jour et des flashes infos après chaque réunion avec la direction.
- 3 Négociez vos moyens**
Le Code du travail est limité ; obtenez par accord l'accès libre aux boîtes mail professionnelles et à l'intranet.
- 4 Soignez la forme**
Utilisez des outils comme Canva ou l'IA pour rendre vos messages ludiques, visuels et faciles à lire.
- 5 Soyez inclusifs et respectueux**
Adaptez vos supports aux handicaps et respectez strictement le RGPD pour les données personnelles.

3 messages prioritaires pour les élus de CSE

Agissez par étape

Ne cherchez pas à tout révolutionner d'un coup. Travaillez en petit groupe, testez des formats et avancez pas à pas.

Utilisez la « Marque Employeur »

Rappelez à votre direction qu'un CSE qui communique bien valorise l'entreprise et facilite le recrutement.

Donnez la parole aux salariés

Ne soyez pas les seuls à parler. Utilisez des sondages, des enquêtes et des boîtes à idées anonymes, réelles ou virtuelles, pour impliquer les collaborateurs.

Les clés d'une professionnalisation réussie



Être élu CSE, ce n'est plus une simple mission annexe.

Aujourd'hui, vous devez maîtriser des sujets aussi variés que la gestion budgétaire, le droit du travail, la santé au travail, et même les enjeux environnementaux.

En face, les directions sont professionnalisées, outillées et conseillées. Pour peser dans le dialogue social, vous devez l'être tout autant. Ce chapitre vous aide à structurer votre mandat, à monter en compétences sans vous épuiser, et à faire reconnaître la valeur de votre action auprès des salariés.

1

Un mandat en mutation :

Du bénévolat à l'expertise

Le passage au CSE a marqué la fin d'une ère pour les représentants du personnel, qui doivent aujourd'hui assumer une mission « 4-en-1 » particulièrement exigeante. Les élus se retrouvent face à des directions d'entreprise de plus en plus professionnalisées, formées et entourées de conseils experts. Pour rester crédibles et être force de proposition, les membres du comité doivent impérativement monter en compétences afin de pouvoir chiffrer et valoriser leurs interventions.

Cette professionnalisation ne signifie pas pour autant que le mandat doit devenir une fin en soi. Si l'engagement repose souvent sur une vocation profonde et un attachement à l'entreprise, il s'apparente désormais à un « deuxième travail » qui vient s'ajouter aux fonctions opérationnelles initiales des élus. La variété des sujets traités – de la lecture de bilans comptables à la gestion des risques psychosociaux – exige un niveau d'expertise bien supérieur aux quelques jours de formation initiale prévus par la loi.

2

Les compétences clés de l'élu :

Savoir-faire technique et savoir-être

Pour exercer efficacement ses missions, l'élu de CSE doit cultiver un double profil :

Le socle technique

La maîtrise des enjeux juridiques et économiques est indispensable pour ne pas « papillonner » ou subir les décisions de la direction. Cela nécessite une formation continue tout au long du mandat, complétée par une veille réglementaire et jurisprudentielle rigoureuse.

Les « soft skills »

L'empathie, la qualité d'écoute, la patience et une forte capacité d'analyse sont essentielles pour répondre aux attentes des salariés. La curiosité est également une qualité primordiale pour enquêter sur le terrain et ne pas se contenter des informations livrées par l'employeur.

Cependant, il est crucial de ne pas s'enfermer dans un rôle d'expert isolé. Le CSE est avant tout une équipe, et la réussite du mandat dépend de la capacité du bureau à mobiliser l'ensemble des élus, en fonction de leurs appétences respectives pour certains sujets (santé, formation, logement, etc.).

3

Guide pour organiser son mandat :

Stratégie, externalisation et recours aux expert

L'un des principaux écueils pour les élus est de se laisser déborder par la charge administrative, au risque de sacrifier leur vie privée ou leur santé. Pour éviter l'épuisement professionnel (PSR), une organisation rigoureuse est nécessaire :

1 Définir des orientations stratégiques :

À l'image de la direction, le CSE doit fixer ses propres priorités à moyen et long terme. Un calendrier et un échéancier de mandat permettent de sortir d'une posture passive pour devenir un acteur d'influence sur les décisions de l'entreprise.

2 Externaliser les tâches chronophages :

La rédaction des procès-verbaux (PV) peut être confiée à des organismes spécialisés pour libérer du temps de réflexion et d'action.

3 S'entourer d'experts :

Le recours à l'expert-comptable ou à des conseils juridiques n'est pas un aveu de faiblesse, mais une condition de la crédibilité du comité face à l'employeur.



4

Valoriser son action invisible :

Communiquer sur les résultats obtenus

Un défi majeur pour le CSE réside dans la perception de son rôle par les salariés. Trop souvent réduit à la gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC) et à la distribution de chèques-cadeaux, le travail de fond sur les conditions de travail ou les orientations économiques reste invisible.

Il est impératif de **communiquer en permanence** sur les résultats obtenus. Le rapport de fin de mandat, par exemple, est un outil précieux pour faire la pédagogie des actions menées, qu'il s'agisse de la mise en place du télétravail ou des victoires obtenues lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

5

Perspectives :

Muscler le dialogue social sans fatalisme

Le cadre législatif actuel, issu des ordonnances de 2017, tend à renvoyer une grande partie de la protection sociale à la négociation au sein même de l'entreprise. Dans ce contexte d'inversion des normes, les élus disposent d'un pouvoir croissant, mais qui nécessite des armes solides pour être exercé.

Il ne faut pas intérioriser une forme de « fatalité du CSE ». Le dialogue social se muscle par l'expérience et la détermination. En structurant leur action et en revendiquant des moyens à la hauteur de leurs attributions, les élus peuvent transformer leur mandat en un véritable levier de transformation positive pour leur organisation et pour le bien-être des salariés.





FAQ

vos questions sur le « métier » d'élus CSE

Comment faire face à une direction qui ne veut pas nous considérer comme des interlocuteurs légitimes ?

Ne restez pas isolés. Appuyez-vous sur vos droits : entretien de début de mandat, articulation vie professionnelle / vie personnelle / vie de mandat (prévue par le Code du travail). Si la direction freine, sollicitez l'inspection du travail. Fixez des orientations stratégiques claires et tenez bon. Le dialogue social se construit par l'expérience et la détermination.

Nous sommes submergés par la rédaction des PV et les tâches administratives. Que faire ?

Externalisez. La rédaction des procès-verbaux peut être confiée à un organisme spécialisé ou assistée par l'IA pour gagner du temps. L'objectif est de libérer de l'énergie pour les sujets de fond.

Comment répartir les rôles au sein du CSE sans que tout repose sur le bureau ?

Identifiez les appétences de chacun : les élus s'investissent mieux sur des sujets qui leur parlent. Le secrétaire ne doit pas tout porter. Osez déléguer et former des binômes. Le CSE est une équipe, pas une somme d'individus isolés.

Mon employeur refuse de réduire mon temps de travail malgré mes heures de délégation. Est-ce légal ?

Non. La jurisprudence est claire : c'est à l'employeur d'**adapter votre poste** pour que vous puissiez cumuler mandat et travail. Les managers doivent être formés pour comprendre qu'un élu dans l'équipe nécessite une organisation spécifique. N'hésitez pas à mettre la direction face à ses obligations.

Comment faire reconnaître les compétences acquises durant mon mandat (pour une évolution professionnelle) ?

La loi commence à valoriser les compétences acquises en mandat, mais c'est encore insuffisant. **Tenez un journal de bord de vos actions**, et mettez en avant vos soft skills (écoute, analyse, gestion de crise) lors de vos entretiens professionnels.

Synthèse de la professionnalisation d'un mandat

L'essentiel en 5 points

1 Anticipez les évolutions

Le mandat d'élus CSE n'est plus une mission annexe mais une fonction exigeante (économique, sociale, santé, environnement). Montez en compétences en continu.

2 Cultivez un double profil

Maîtrise technique (juridique, économique) et soft skills (écoute, empathie, analyse, curiosité). La formation ne s'arrête pas aux 5 jours légaux.

3 Organisez-vous stratégiquement

Définissez des priorités sur la durée du mandat, externalisez les tâches chronophages (ex : PV) et n'hésitez pas à recourir à des experts (comptable, avocat).

4 Valorisez votre action invisible

Communiquez régulièrement sur vos résultats (rapport de fin de mandat, flashes info). Les salariés ne voient souvent que les ASC ; montrez-leur le travail de fond.

5 Ne restez pas isolés

répartissez les rôles selon les appétences de chacun. Le CSE est une équipe, pas une somme d'individus. Osez déléguer.

3 messages prioritaires pour les élus de CSE

Ne subissez pas la fatalité du CSE

Le dialogue social se muscle par l'expérience et la détermination. Revendiquez des moyens à la hauteur de vos missions.

Faites reconnaître vos compétences

Tenez un journal de bord, valorisez vos soft skills lors de vos entretiens professionnels. Il est possible de transformer son mandat en compétences.

Équilibrez votre charge

Le mandat ne doit pas détruire votre santé. Externalisez, déléguiez, et pensez à l'articulation vie pro – vie perso – vie de mandat.

Santé mentale au travail



Les leviers concrets du CSE pour une prévention efficace des risques psychosociaux (RPS)

La santé mentale au travail est aujourd'hui un enjeu de société qui place les élus de CSE au cœur de la protection des salariés. Au-delà du simple « bien-être », il s'agit d'un levier stratégique pour améliorer les conditions de travail et réduire l'absentéisme.

Ce chapitre montre comment mobiliser les outils juridiques et opérationnels du CSE pour agir sur les risques psychosociaux (RPS). L'objectif est de transformer l'organisation du travail, et non de multiplier les actions de bien-être de façade.

1

Cadre légal de la santé mentale au travail :

Responsabilité de l'employeur et missions SSCT du CSE

Le cadre juridique français repose sur un principe fondamental : **l'employeur est le premier et l'unique responsable** de la santé et de la sécurité de ses travailleurs.

Cette responsabilité s'accompagne d'une **obligation de prévention** qui doit se traduire par des actes concrets, et non de simples déclarations d'intention.

L'article L4121-2 du Code du travail impose à l'employeur d'adapter le travail à l'homme, et non l'inverse – un principe essentiel qui oblige à **revoir l'organisation** plutôt que de demander aux salariés de s'adapter à des conditions pathogènes.

Parmi ses quatre missions légales, le CSE est investi d'une compétence spécifique en matière de **Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)**.

À ce titre, il doit être considéré comme un organe de conseil nécessaire, même si les directions ont parfois du mal à accepter ce rôle. **L'employeur** doit obligatoirement **vérifier l'impact de tout projet important** sur la santé et la sécurité des salariés, et **le CSE doit être consulté en amont** : la maîtrise de la temporalité est un levier de pouvoir pour les élus, et une consultation tardive peut être qualifiée d'**entrave**.

L'employeur doit établir le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (**DUERP**) et, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (**PAPRIACT**).

La loi précise que le CSE doit être **associé intimement et en amont à l'élaboration de ces documents**, et son avis doit être recueilli avant toute finalisation.

Enfin, pour analyser des projets importants ou challenger la direction sur la prévention, le CSE peut voter **le recours à un expert spécialisé, financé à 80 % par l'employeur**, ce qui permet aux élus de disposer d'analyses neutres et d'études de postes précises.

2

Éviter le « wellness washing » :

Agir sur la prévention primaire et secondaire

Un point de vigilance majeur pour les élus est le « wellness washing » : il s'agit de mesures de façade, comme l'installation de tapis de yoga ou la nomination de « happiness managers », qui peuvent masquer la progression de mécanismes profonds de souffrance au travail.

Pour être efficace, le dialogue social doit se concentrer sur les trois niveaux de prévention. La prévention primaire est la priorité : elle agit sur l'organisation du travail pour éviter que le risque ne survienne.

La prévention secondaire met en œuvre des plans d'action pour réduire les chances que le risque se réalise. La prévention tertiaire, qui gère les crises (par exemple via des cellules psychologiques) une fois que le mal est fait, est souvent privilégiée par les directions car elle est moins coûteuse et nécessite moins de réflexion organisationnelle.

Votre rôle est de ramener le débat vers les deux premiers niveaux.

Pour vous outiller sur la prévention primaire : les membres de la CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) bénéficient d'une formation spécifique d'au moins 5 jours (article L2315-18).

Cette formation est un levier concret pour apprendre à analyser les risques et proposer des actions structurelles.

Exemple concret : si un logiciel de gestion chronophage génère du stress, vous pouvez demander une étude d'impact avant son déploiement, ou négocier des temps de coupure entre les réunions.

Pour détecter le « wellness washing », appliquez ce test simple : si l'entreprise communique davantage sur les massages que sur la réduction de la charge de travail, il y a suspicion de façade. Dans ce cas, exigez la mise à jour du DUERP et un plan d'action ciblant les causes organisationnelles.



3

Actions concrètes pour protéger la santé mentale :

PSSM, enquêtes, AT, CARSAT

Plusieurs leviers opérationnels s'offrent aux élus.

Se former aux Premiers Secours en Santé

Mentale (PSSM) : cette formation d'environ deux jours permet de repérer les signaux faibles (isolement, changement de comportement) et d'orienter les collègues vers des professionnels sans se substituer à eux. Le CSE peut financer cette formation sur son budget de fonctionnement.

Lancer des enquêtes indépendantes

Le CSE a la légitimité juridique pour réaliser ses propres sondages ou audits SSCT.

Voici un modèle simple de questionnaire à adapter :

- Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous votre charge de travail ?
- Avez-vous les moyens de faire correctement votre travail ?
- Vous sentez-vous soutenu par votre hiérarchie ?

Ces questions permettent d'obtenir une « température » réelle du terrain, hors des audits parfois téléguidés par la direction.

Agir sur l'organisation et sur les accidents

du travail (AT) : promouvez des solutions structurelles comme la semaine de quatre jours, qui a prouvé son efficacité sur la réduction de l'absentéisme dans certains cas. Par ailleurs, il existe souvent une sous-déclaration des AT liés au mal-être : les salariés prennent des arrêts maladie simples. Informer les salariés de leur droit à déclarer un AT met une pression légale et financière sur l'entreprise, l'obligeant à réagir.

Mobiliser les acteurs externes : n'hésitez pas à solliciter l'inspection du travail, la médecine du travail ou la CARSAT. La CARSAT peut notamment réaliser des visites de prévention gratuites dans l'entreprise à la demande du CSE, sans passer par l'employeur – un levier puissant pour contraindre la direction à améliorer ses politiques de prévention.



FAQ

Vos questions sur la santé mentale

Qu'est-ce que le wellness washing ?

C'est l'utilisation de mesures de bien-être superficielles pour donner bonne conscience à l'entreprise tout en ignorant les causes réelles de la souffrance au travail.

Le CSE peut-il s'opposer à un projet impactant la santé ?

Le CSE doit être consulté sur l'impact des décisions. S'il n'est pas associé au bon moment, cela peut être considéré comme une entrave.

À quoi servent les Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) ?

Cette formation permet aux élus ou salariés de repérer les signaux de détresse, d'écouter sans juger et d'orienter la personne vers un professionnel compétent.

Comment le CSE peut-il obtenir des données neutres sur le bien-être ?

En lançant sa propre enquête SSCT, éventuellement avec l'aide d'un expert, pour éviter les audits «téléguidés» par la direction.

Pourquoi le taux de déclaration des AT est-il important ?

Une sous-déclaration cache la réalité des risques. Augmenter le taux de déclaration (quand c'est justifié) met la direction face à ses responsabilités et à la CARSAT.

Synthèse de la santé mentale au travail

L'essentiel en 5 points

1 Responsabilité légale de l'employeur

Il doit adapter le travail à l'homme (article L4121-2) et assurer la protection de la santé mentale.

2 Priorité à la prévention primaire

Agissez sur l'organisation du travail avant que le risque ne survienne, plutôt que de gérer les crises.

3 Méfiez-vous du « wellness washing »

Les mesures de bien-être de façade (yoga, happiness managers) ne doivent pas masquer des problèmes organisationnels profonds.

4 Utilisez les outils du CSE

Le DUERP, le PAPRI Pact et le recours à un expert (financé à 80 % par l'employeur) sont des leviers majeurs.

5 Jouez un rôle d'alerte

La détection des signaux faibles (isolement, changement de comportement) par des élus formés (PSSM) permet une orientation précoce vers les professionnels de santé.

3 messages prioritaires pour les élus de CSE

Exigez d'être associés en amont

Ne laissez pas la direction élaborer seule le DUERP ou les projets de réorganisation ; votre avis est légalement requis.

Ciblez l'organisation, pas l'individu

Le problème réside souvent dans la structure du travail. Proposer de la détente pour supporter un travail pathogène est inefficace.

Musclez vos compétences

Utilisez votre budget de fonctionnement pour vous former (ex: PSSM) ou mandater des experts afin de dialoguer d'égal à égal avec la direction.

Guide de l'optimisation des ASC du CSE



Budget, RSE et fiscalité

Les Activités Sociales et Culturelles (ASC) représentent souvent la vitrine du CSE aux yeux des salariés. Pourtant, leur gestion est un exercice d'équilibre : répondre aux attentes de pouvoir d'achat, intégrer des critères RSE sans exploser le budget, et respecter les règles fiscales de l'URSSAF.

Ce chapitre vous donne des repères concrets pour optimiser vos ASC, même avec des moyens limités.

1

Budget contraint et priorité au pouvoir d'achat

Le budget des œuvres sociales (ASC) n'est pas extensible : il est calculé selon des méthodes comptables strictes **liées à la masse salariale**.

Pour de nombreux élus, la priorité absolue reste le pouvoir d'achat.

Face à l'inflation, les salariés attendent du CSE un appui financier, souvent pour **compenser des revalorisations salariales** jugées insuffisantes. Les dotations varient énormément d'une entreprise à l'autre. Si la moyenne nationale se situe entre 0,5 % et 0,8 % de la masse salariale, certains petits CSE doivent composer avec beaucoup moins, parfois seulement 0,12 %.

Dans ces structures, **l'optimisation n'est pas une option mais une nécessité**, qui demande de la persévérance et de la créativité. L'enjeu est de proposer des prestations utiles et cohérentes, tout en restant accessibles financièrement pour l'ensemble du collectif de travail.

2

Offres responsables et actions de terrain :

RSE, local et solidarité

Une prise de conscience sociétale pousse les CSE à intégrer des critères environnementaux et sociaux dans leurs offres. L'approche **RSE** se traduit par **le privilège accordé au local** : travailler avec des acteurs de proximité (circuits courts) pour limiter l'empreinte carbone et soutenir l'économie du territoire, ainsi que par le choix de prestataires labellisés écoresponsables.

La mobilité durable consiste à financer des abonnements de transports en commun au-delà de l'obligation légale de l'employeur, ou à subventionner l'achat et la réparation de vélos. Le tourisme responsable repose sur le train plutôt que l'avion, ou la mise en place de navettes collectives pour éviter la multiplication des véhicules individuels.

Exemples concrets de terrain

Des CSE mettent en place des livraisons de paniers de légumes bio ou font venir des food trucks locaux sur le parking de l'entreprise, avec une prise en charge partielle par le comité.



Au-delà du collectif, **le CSE peut intervenir pour aider des salariés en difficulté financière** via des prêts à taux zéro (pour réparer un appareil électroménager essentiel, par exemple) ou des dons exceptionnels, souvent en lien avec une assistante sociale. Enfin, utilisez des bons d'achat fléchés vers des structures de l'économie sociale et solidaire (Emmaüs, Banque Alimentaire) ou faites travailler des ESAT.

3

Guide pour sécuriser vos ASC face à l'URSSAF

L'optimisation des ASC ne doit jamais se faire au détriment de la **conformité fiscale**. La gestion des budgets est encadrée par une réglementation stricte de l'URSSAF.

Pour bénéficier des **exonérations de cotisations sociales**, les avantages doivent généralement être **liés à des événements précis** (Noël, rentrée scolaire, fête des mères) et respecter des plafonds déterminés par le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

Le risque de redressement est réel : si les critères d'attribution ou les montants ne respectent pas la loi, l'URSSAF peut réintégrer ces sommes dans l'assiette des cotisations, ce qui peut coûter très cher au CSE. Concernant l'expertise comptable, au-delà de 153 000 € de budget, le recours à un expert-comptable est une obligation légale.

Même en dessous de ce seuil, cela reste **vivement conseillé pour sécuriser la gestion** et gagner en sérénité lors d'un contrôle.

La transparence digitale

(utilisation d'outils numériques et de l'IA dans la billetterie) facilite le travail de traçabilité du trésorier et améliore l'efficacité de la gestion.





FAQ

Vos questions sur l'optimisation des ASC

Quel budget utiliser pour accorder un prêt social à un salarié ?

C'est le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC) qui doit être utilisé pour ce type d'aide.

Le recours à un expert-comptable est-il obligatoire pour tous les CSE ?

Il est obligatoire dès que le budget du CSE dépasse 153 000€. En dessous, il reste fortement recommandé pour sécuriser la comptabilité.

Peut-on proposer des chèques cadeaux valables uniquement dans des enseignes responsables ?

Oui, c'est possible, mais attention à l'acceptabilité : si les produits sont jugés trop chers par les salariés, l'action peut être perçue comme une perte de pouvoir d'achat.

Comment mesurer l'efficacité de nos actions sociales ?

La méthode la plus efficace est le sondage annuel de satisfaction ou des quiz après des événements majeurs. Un taux de participation de 60 % est considéré comme un excellent indicateur.

Synthèse de l'optimisation des ASC

L'essentiel en 5 points

1 Priorité au pouvoir d'achat

Malgré l'intérêt pour la RSE, la demande principale des salariés reste le soutien financier face à l'inflation.

2 Engagement RSE pragmatique

L'optimisation passe par des circuits courts, des prestataires locaux et des incitations à la mobilité douce (vélos, transports en commun).

3 Sécurité fiscale impérative

Le respect des plafonds et des critères URSSAF est crucial pour éviter les redressements financiers.

4 Sourcing responsable

Choisir des partenaires engagés ou des structures de l'économie sociale et solidaire (ESAT, associations).

5 Mesure de la satisfaction

Le recours régulier aux questionnaires et aux permanences permet de s'assurer que les ASC répondent aux attentes des salariés.

3 messages prioritaires pour les élus de CSE

Formez-vous à la gestion fiscale

La méconnaissance des règles URSSAF est le premier risque financier pour votre comité.

Soyez agiles et créatifs

Même avec un petit budget, des actions comme les paniers de légumes ou les food trucks locaux créent du lien et du sens.

Communiquez et sondez

Ne décidez pas seuls des destinations de voyage ou des cadeaux ; impliquez les salariés pour garantir le succès de vos initiatives.

SOLUTIONS CSE

Accélérateur de réussite pour les acteurs
des CSE et des organismes publics

CONTACTEZ-NOUS POUR EN SAVOIR PLUS :

communication-ce@comexpodium.com

solutions-cse.org

