

## Le CE/CSE fête ses 80 ans en 2025 : bilan et perspectives

### Introduction

En 2025, le Comité Social et Économique (CSE) fête ses 80 ans. Créé en 1945, dans l'élan de la reconstruction après la Seconde Guerre mondiale, il s'est progressivement imposé comme un acteur central du dialogue social en entreprise. À travers ses nombreuses évolutions, il a su s'adapter aux mutations du monde du travail et aux exigences de la représentation des salariés. Cet anniversaire est une occasion idéale pour revenir sur l'histoire des CSE, leur rôle actuel et les défis qui les attendent dans les années à venir.



### L'histoire des CSE : des origines aux grandes réformes

À leur création en 1945, les comités d'entreprise avaient pour vocation principale d'assurer la gestion des œuvres sociales et culturelles au bénéfice des salariés. Progressivement, leur rôle s'est étoffé, notamment avec les lois Auroux de 1982 qui ont renforcé leur pouvoir en matière d'information et de consultation économique.

C'est en 2017, avec les ordonnances Macron, que le paysage des instances représentatives du personnel a profondément changé. La fusion des comités d'entreprise (CE), des délégués du personnel (DP) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a donné naissance au Comité Social et Économique (CSE). Cette réforme avait pour objectif « affiché » de simplifier et d'harmoniser le dialogue social tout en renforçant l'efficacité des échanges entre employeurs et représentants des salariés. L'objectif « caché » était de réduire le rôle des élus du personnel...

## Éditorial

### Au cœur des enjeux CSE

Chères élues, chers élus,

Dans un monde du travail en mutation permanente, votre rôle au sein des CSE est plus que jamais essentiel. Face aux enjeux économiques, sociaux et humains, vous êtes souvent en première ligne pour défendre les droits des salariés, porter leur voix, et veiller à l'équilibre entre performance et bien-être au travail.

Chez CEOLIS, nous avons à cœur de vous accompagner dans cette mission exigeante. Que ce soit dans l'analyse des comptes, la compréhension des réorganisations, ou l'optimisation de votre budget ASC, notre équipe est à vos côtés, avec un seul objectif : vous donner les clés pour agir en toute confiance.

Ce mois-ci encore, notre newsletter vous propose des éclairages concrets, des conseils pratiques, et des réponses à vos questions du terrain. Car un élu bien informé est un élu plus fort.

## Le rôle actuel des CSE

Aujourd'hui, le CSE joue un rôle fondamental dans la vie des entreprises de plus de 11 salariés. Il assure à la fois une [mission économique](#) ([consultation sur la situation économique et financière](#)), une mission prospective ([consultation sur les orientations stratégiques](#)) et une mission sociale ([consultation sur la politique sociale](#)). Il contribue également à l'amélioration des conditions de travail et à la gestion des activités sociales et culturelles (ASC).

Par ailleurs, il veille au respect des droits des salariés et constitue un interlocuteur privilégié pour les employeurs en matière de qualité de vie au travail, de prévention des risques professionnels et d'égalité professionnelle.



## Les défis à venir

À l'aube de ses 80 ans, le CSE doit faire face à de nombreux défis. La [transformation numérique](#) et le télétravail modifient les modes de communication et nécessitent une adaptation des pratiques de représentation. Par ailleurs, la montée en puissance des [préoccupations environnementales](#) pousse les CSE à intégrer davantage ces enjeux dans leur mission.

L'évolution de la législation et les réformes possibles à venir auront également un impact sur leur fonctionnement. Il est donc essentiel que les élus du personnel se forment continuellement et s'appuient sur des [experts](#) pour défendre efficacement les intérêts des salariés.

## Conclusion

Depuis 1945, le CE/CSE a su évoluer pour s'adapter aux mutations économiques et sociales. À l'occasion de ses 80 ans en 2025, il est important de valoriser son rôle et de préparer son avenir. Le dialogue social reste un levier essentiel pour améliorer les conditions de travail et assurer une meilleure prise en compte des attentes des salariés. Les CSE ont encore un rôle clé à jouer dans les entreprises de demain, à condition d'anticiper les défis et de renforcer leur engagement dans les transformations en cours.

# 10 bonnes résolutions en 2025 pour booster votre CSE !

L'année 2025 est l'occasion idéale pour redonner un nouvel élan à votre [Comité Social et Économique \(CSE\)](#). Face aux défis économiques, sociaux et organisationnels, les élus doivent se montrer proactifs et innovants pour répondre aux attentes des salariés. Voici **10 résolutions** à adopter pour

dynamiser votre CSE et renforcer votre rôle auprès des collaborateurs.

## 1. Mieux communiquer avec les salariés

Les salariés ont souvent une vision floue du rôle du CSE. En 2025, misez

sur **une communication claire et régulière** :

- Instaurez une newsletter
- Utilisez un site internet ou une application dédiée
- Organisez des réunions d'information interactives

- Animez une page sur les réseaux sociaux d'entreprise

## 2. Se former pour mieux agir

Les missions du CSE sont complexes et en constante évolution. Pour être **efficaces et crédibles**, investissez dans la formation :

- Droit du travail, comptabilité, négociation collective...
- Formation spécifique sur les nouvelles obligations légales
- Accompagnement par des experts (juristes, experts-comptables, formateurs spécialisés)



## 3. Moderniser la gestion des activités sociales et culturelles (ASC)

Les salariés attendent des prestations attractives et adaptées à leurs besoins. En 2025 :

- Proposez des **chèques culture, loisirs et vacances**
- Passez au **ticketing digitalisé** pour faciliter l'accès aux offres
- Diversifiez les ASC : sport, bien-être, formations, aides sociales



## 4. Renforcer le dialogue social avec la direction

Le CSE a un rôle clé dans le dialogue social. Pour être entendu en 2025 :

- Préparez vos interventions avec des **arguments chiffrés et documentés**
- Utilisez les prérogatives du CSE pour **imposer des consultations**
- Négociez des **accords bénéfiques pour les salariés** (télétravail, primes, avantages sociaux)

## 5. Défendre les salariés en cas de difficultés économiques

Les entreprises font face à des **mutations profondes** (crises, restructurations, IA...). En 2025, soyez **vigilants et réactifs** :

- Analysez les comptes de l'entreprise avec un expert-comptable
- Anticipez les plans de restructuration et licenciements
- Soutenez les salariés avec des actions concrètes (droit d'alerte, médiation, recours)

## 6. Renforcer l'entraide et la solidarité

Le CSE peut jouer un rôle social essentiel :

- Développez un **fonds d'entraide** pour aider les salariés en difficulté
- Mettez en place des **partenariats avec des associations locales**
- Soutenez le pouvoir d'achat avec des **aides alimentaires ou énergétiques**

## 7. Organiser plus d'événements fédérateurs

Créer du lien entre les salariés est essentiel :

- Planifiez des **événements festifs et conviviaux** (fêtes de fin d'année, journées familiales)
- Proposez des **sorties culturelles ou sportives**
- Développez des **team buildings pour renforcer la cohésion**

## 8. Améliorer la gestion financière du CSE

Une gestion saine garantit la **pérennité du CSE** :

- Suivez un budget détaillé et transparent
- Automatisez la comptabilité avec des **logiciels adaptés**
- Faites appel à un expert-comptable pour éviter les erreurs fiscales

## 9. Encourager l'implication des élus et des salariés

Un CSE efficace repose sur une équipe dynamique :

- Mobilisez **les salariés via des consultations régulières**
- Évitez l'essoufflement en **impliquant les suppléants et nouveaux élus**
- Valorisez l'engagement avec des **moments d'échange et de reconnaissance**



## 10. Préparer l'avenir du CSE

Les mandats évoluent, et il faut anticiper les prochaines élections :

- Identifiez des **potentiels futurs élus** et formez-les

- Assurez une **transition fluide entre les mandatures**

- Maintenez une **continuité des actions engagées**

## Conclusion

En 2025, le CSE doit se réinventer pour rester un acteur clé du bien-être des salariés et du dialogue social. En adoptant ces **10 bonnes résolutions**, vous renforcez votre efficacité et votre légitimité auprès des collaborateurs.

Et vous, quelles sont vos **priorités pour booster votre CSE en 2025 ?**

## CSE et confidentialité : Ce que l'employeur peut (ou ne peut pas) imposer

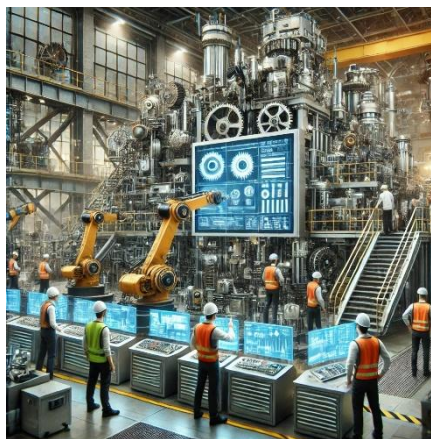
La question de la confidentialité des informations communiquées aux membres du [Comité Social et Économique](#) (CSE) suscite de nombreux débats. Entre respect des obligations légales et liberté d'action des élus, il est essentiel de comprendre les règles en vigueur pour garantir un équilibre entre transparence et protection des intérêts de l'entreprise.

### Quelles sont les obligations légales en matière de confidentialité ?

Le Code du travail encadre strictement la confidentialité des

informations transmises au CSE. [L'article L. 2315-3](#) du Code du travail dispose que :

- Les membres du CSE sont tenus au **secret professionnel** pour les informations relatives aux procédés de fabrication.



- Ils doivent respecter une **obligation de discrétion** pour les informations confidentielles que l'employeur présente comme telles.

En outre, les données contenues dans la [Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales](#) (BDESE) peuvent être soumises à la confidentialité si elles remplissent trois critères :

1. Être par nature confidentielles,
2. Avoir été explicitement présentées comme confidentielles par l'employeur,

3. Mentionner une durée de confidentialité précise.

*Précision : dans le cadre du [droit d'alerte dit « économique »](#), toutes les informations communiquées au CSE ont par nature un caractère confidentiel.*

### Qui est concerné par ces obligations ?

#### Les membres du CSE

Tous les élus, qu'ils soient **titulaires ou suppléants**, sont tenus de respecter la confidentialité. Les représentants syndicaux au CSE y sont également soumis.

#### Les experts et intervenants extérieurs

Les **experts mandatés par le CSE** ([experts-comptables](#), experts en santé, sécurité et conditions de travail) sont aussi astreints à ces obligations. Toutefois, l'expert-comptable ne peut pas être contraint de signer un accord de confidentialité supplémentaire, étant déjà tenu au secret professionnel par sa profession.

#### Les prestataires techniques

Les prestataires techniques (sténographes, traducteurs, etc.) sont soumis à l'obligation de discrétion. Il est donc important que le CSE veille à inclure une clause de confidentialité dans les contrats signés avec eux.



### Quelles sont les limites de l'obligation de confidentialité ?

#### Secret professionnel

Il est limité aux **procédés de fabrication** et s'impose automatiquement, sans que l'employeur ait besoin de le rappeler. Sa violation peut entraîner des poursuites pénales ([article 226-13 du Code pénal](#)).

#### Obligation de discrétion

Elle ne s'applique que si l'information :

- Est expressément présentée comme confidentielle par l'employeur,
- Revêt par nature un caractère confidentiel.

L'employeur doit apporter la preuve du caractère confidentiel. Ainsi, une

simple mention « confidentiel » sur un document ne suffit pas si la nature même des informations ne justifie pas cette classification.

Certaines informations **ne peuvent pas être considérées comme confidentielles**, notamment :

- Les [licenciements économiques collectifs](#),
- Les informations déjà rendues publiques par l'employeur,
- Certaines données financières lorsque la communication est essentielle à la mission du CSE.

### Quels recours en cas d'abus de l'employeur ?

Certains employeurs ont tendance à abuser de la confidentialité pour restreindre l'action du CSE. Dans ce cas, les élus peuvent :

- **Demander des justifications** lors des réunions du CSE,
- **Saisir le tribunal judiciaire** en urgence (référé) pour faire annuler l'abus de confidentialité.

En cas d'abus avéré, la justice peut **ordonner la reprise de la consultation** depuis le début, retardant ainsi les projets de l'employeur.

## Quelles sanctions pour les élus en cas de violation ?

Le non-respect du secret professionnel peut entraîner **des poursuites pénales**. La violation de l'obligation de discrétion, quant à elle, expose les élus à des **sanctions disciplinaires**, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Toutefois, si un élu est sanctionné pour avoir révélé une information **abusivement classée confidentielle**, il peut obtenir l'annulation de cette sanction en justice.

### Conclusion

La confidentialité est un enjeu clé pour les CSE, mais elle ne doit pas

devenir un frein à leur mission. Les élus doivent s'assurer que l'employeur respecte les limites fixées par la loi et ne pas hésiter à contester les abus. La formation et l'accompagnement juridique des élus sont essentiels pour garantir un dialogue social efficace et transparent.

## L'index de l'égalité professionnelle 2025 : un score flatteur, des inégalités persistantes !

### Introduction

Chaque année, l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est publié par les entreprises de plus de 50 salariés en France. Son objectif est de mesurer les écarts de rémunération et de progression de carrière entre les sexes afin d'inciter les employeurs à mettre en place des actions correctives. Bien que des avancées soient constatées, les résultats 2025 montrent que les inégalités persistent, notamment en raison de disparités structurelles dans les entreprises. Décryptage des enjeux et perspectives d'amélioration de cet outil.

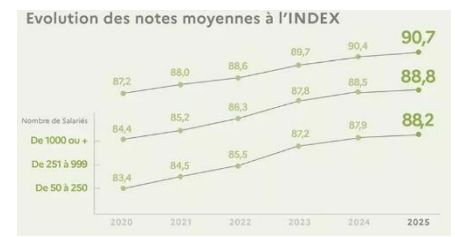
### Une légère progression des résultats en 2025

[Les derniers chiffres publiés par le ministère du Travail](#) indiquent une très légère amélioration de l'index de l'égalité professionnelle. La note

moyenne des entreprises atteint 88,5/100 en 2025, contre 88 l'année précédente. Cependant, seulement 2 % des entreprises obtiennent la note maximale, soulignant la nécessité de poursuivre les efforts pour une véritable égalité salariale.



Parmi les indicateurs clés, la parité dans les dix meilleures rémunérations reste un point de blocage : seulement 29 % des entreprises atteignent une quasi-parité à ce niveau. De plus, 6 % des entreprises affichent une note inférieure à 75, ce qui les oblige à adopter un plan d'action sous peine de sanctions financières.



### Des écarts de rémunération encore marqués

Malgré ces avancées, les inégalités salariales demeurent préoccupantes. En 2023, le revenu moyen des femmes dans le secteur privé était inférieur de 22,2 % à celui des hommes. Même en équivalent temps plein, l'écart reste de 14,2 %, révélant une persistance des disparités genrées dans les professions.

Les femmes sont encore surreprésentées dans les emplois moins rémunérés et sous-représentées dans les postes de direction. En 2023, elles représentaient seulement 24 % des

1 % des postes les mieux rémunérés. De plus, l'impact de la parentalité sur les carrières féminines est significatif : une mère de trois enfants ou plus gagne en moyenne 40,9 % de moins qu'un père dans la même situation.

## Le rôle du CSE et des délégués syndicaux

Le [comité social et économique](#) (CSE) et les délégués syndicaux jouent un rôle central dans la promotion de l'égalité professionnelle. Chaque année, le CSE doit être consulté sur la [politique salariale](#) de l'entreprise, y compris sur les mesures prises pour réduire les écarts de rémunération entre les sexes. Les représentants du personnel ont également un droit de regard sur l'index de l'égalité professionnelle et peuvent exiger la mise en place de mesures correctives si les résultats sont insuffisants. La [négociation annuelle obligatoire](#) sur les salaires et l'égalité professionnelle constitue un levier essentiel pour obtenir des engagements concrets de la part des employeurs. En outre, les syndicats peuvent saisir l'inspection du travail en cas de manquement à ces obligations, renforçant ainsi le contrôle et la mise en conformité des entreprises.

## Un outil encore perfectible

Si l'index de l'égalité professionnelle permet d'apporter plus de

transparence sur les écarts salariaux, il présente encore des limites. Selon le [Haut Conseil à l'Égalité](#), il ne couvre qu'un quart des salariés du secteur privé et ne prend pas suffisamment en compte les écarts liés au temps partiel ou aux primes variables. La Cour des comptes critique également son efficacité, soulignant que seules 120 pénalités ont été infligées entre 2021 et 2024, malgré de nombreux contrôles.



Par ailleurs, la [directive européenne sur la transparence des rémunérations](#), qui devra être transposée en France d'ici 2026, viendra renforcer les obligations des entreprises. Les employeurs devront justifier tout écart de plus de 5 % entre les sexes et communiquer plus de données sur les rémunérations aux salariés et aux candidats à l'embauche.

## Vers une véritable égalité salariale ?

Pour réduire durablement les écarts de rémunération, les entreprises

doivent aller au-delà de la simple obligation légale et s'engager dans une démarche proactive. Cela passe par une meilleure transparence sur les salaires, un audit régulier des grilles de rémunération et une sensibilisation accrue des managers aux biais inconscients.

D'autres leviers peuvent être mobilisés, comme l'augmentation du recours au congé parental pour les hommes, la mise en place de crèches d'entreprise ou encore des politiques favorisant la progression de carrière des femmes. Enfin, intégrer l'égalité salariale dans la [stratégie RSE](#) des entreprises peut être un atout pour attirer et fidéliser les talents.

## Conclusion

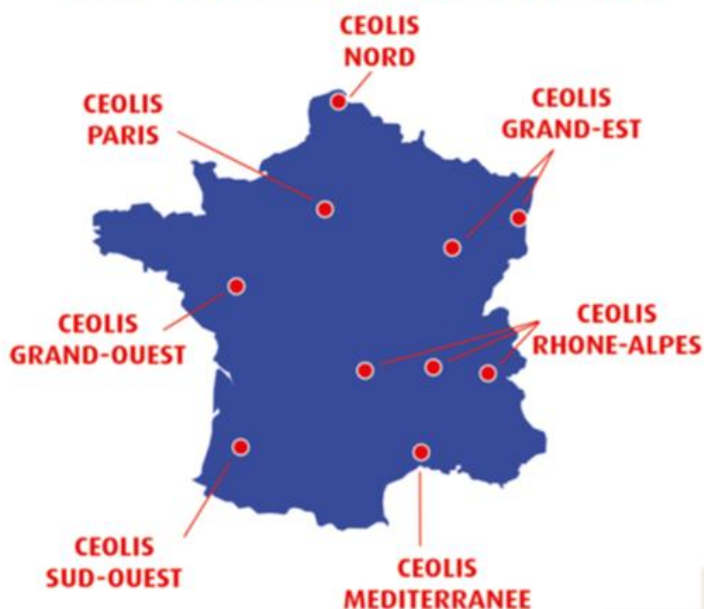
L'index de l'égalité professionnelle constitue un outil essentiel pour mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Si des avancées ont été réalisées, il reste encore perfectible et doit être renforcé pour avoir un véritable impact. La future directive européenne sur la transparence des rémunérations pourrait être un levier supplémentaire pour contraindre les entreprises à une égalité réelle. Dans un contexte de transformation des attentes sociétales, agir pour une rémunération plus juste devient un enjeu stratégique pour les employeurs.

# Céolis



## Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL  
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL  
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.  
Téléchargement gratuit sur notre site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

[www.groupe-ceolis.fr](http://www.groupe-ceolis.fr)

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)