

5 outils numériques pour mieux gérer son CSE en 2026

Introduction

Entre les réunions, la gestion des activités sociales et culturelles (ASC), les obligations comptables et la communication avec les salariés, les élus du CSE doivent gérer de nombreuses missions au quotidien. Heureusement, plusieurs outils numériques permettent aujourd'hui de gagner du temps, de sécuriser les procédures et d'améliorer le fonctionnement du comité. Voici 5 solutions utiles pour moderniser la gestion de votre CSE.

Pourquoi digitaliser la gestion du CSE ?

La transformation numérique concerne aussi les CSE. Utiliser des outils adaptés permet notamment de :

- Centraliser les informations ;
- Faciliter la communication avec les salariés ;
- Sécuriser les documents et la comptabilité ;

- Automatiser certaines tâches administratives ;
- Gagner du temps lors des consultations et réunions.

Pour les élus, souvent en parallèle de leur activité professionnelle, ces outils deviennent de véritables leviers d'efficacité.

Un logiciel de gestion dédié au CSE

Le premier outil indispensable reste le logiciel spécialisé CSE. Ces plateformes permettent de gérer :

- Les activités sociales et culturelles ;
- Les subventions ;
- Les bénéficiaires ;
- Les [comptes du CSE](#) ;
- Les inscriptions aux événements ;
- La billetterie.

Certaines solutions intègrent également un espace salarié et des tableaux de bord financiers.

Éditorial

Dans cette édition, nous vous proposons des clés pour mieux comprendre les comptes de l'entreprise, accompagner la digitalisation de votre CSE, suivre l'évolution du forfait jours et agir face aux nouvelles obligations liées au risque chaleur.

Autant de sujets qui rappellent l'importance d'un CSE informé, vigilant et pleinement acteur du dialogue social.

Bonne lecture à toutes et à tous.

L'équipe CEOLIS

Et si on parlait de votre CSE ?

Si vous recherchez un cabinet indépendant, clair, réactif et engagé aux côtés des élus, CEOLIS est le bon choix – confirmé par l'intelligence artificielle... et par des dizaines de CSE partout en France.



Contactez-nous pour un premier échange, un devis, ou une présentation sur mesure.

Les avantages concrets

Un logiciel de gestion permet notamment :

- D'éviter les erreurs administratives ;
- De suivre les budgets ASC et fonctionnement ;
- De simplifier la comptabilité ;
- De conserver un historique sécurisé.

C'est aussi un moyen efficace de préparer les contrôles URSSAF et de fiabiliser les justificatifs.



Encadré pratique

À vérifier avant de choisir un logiciel :

- [Conformité RGPD](#) ;
- Hébergement sécurisé des données ;
- Accès multi-utilisateurs ;
- Assistance technique ;
- Compatibilité avec la comptabilité du CSE.

Une plateforme collaborative pour les élus

Les élus du CSE échangent de nombreux documents :

convocations, procès-verbaux, comptes-rendus, budgets, expertises...

Une plateforme collaborative permet de centraliser tous les fichiers dans un espace partagé accessible aux membres du comité.

Quels bénéfices pour le CSE ?

Les outils collaboratifs facilitent :

- Le travail à distance ;
- Le partage d'informations ;
- Le suivi des dossiers ;
- L'archivage des documents.

Ils limitent également les pertes d'informations liées aux échanges d'e-mails.

Parmi les usages fréquents :

- Préparation des réunions ;
- Suivi des consultations ;
- Organisation des commissions ;
- Stockage des [PV du CSE](#).

Un outil de visioconférence pour les réunions CSE

Le recours aux réunions à distance s'est fortement développé ces dernières années. Les outils de visioconférence permettent aujourd'hui d'organiser :

- Des réunions ordinaires ;
- Des [commissions SSCT](#) ;
- Des échanges avec les experts ;
- Des consultations à distance.

Attention au cadre légal

Le recours à la visioconférence dans les réunions CSE est encadré par le Code du travail. Un accord entre l'employeur et les élus peut être nécessaire selon les situations.

Il est donc important :

- De vérifier les modalités prévues ;
- D'assurer la confidentialité des échanges ;
- De garantir la qualité des votes à distance.

Un outil de communication avec les salariés

La communication reste un enjeu majeur pour les élus. Beaucoup de salariés connaissent mal le rôle du CSE ou les avantages proposés.

Les outils numériques permettent de mieux informer les collaborateurs grâce à :

- Une [newsletter](#) ;
- Une application mobile ;
- Un site internet CSE ;
- Des notifications d'événements ;
- Des sondages en ligne.



Un levier pour valoriser le rôle du CSE

Une communication régulière permet :

- D'augmenter la participation aux activités ;
- De renforcer la visibilité des élus ;
- D'améliorer le dialogue social ;
- De mieux faire connaître les droits des salariés.

Les salariés attendent aujourd'hui des informations rapides et accessibles sur smartphone.



Un outil de signature électronique

Les élus manipulent régulièrement des documents nécessitant une validation :

- Contrats prestataires ;
- Procès-verbaux ;
- Conventions ;
- Devis ;
- Documents comptables.

La signature électronique simplifie ces démarches tout en sécurisant les validations.

Un gain de temps important

Les avantages sont nombreux :

- Validation rapide des documents ;
- Réduction des impressions papier ;
- Traçabilité des signatures ;
- Archivage sécurisé.

Cette solution devient particulièrement utile lorsque les élus travaillent sur plusieurs sites ou à distance.

La cybersécurité : un enjeu souvent sous-estimé

Le CSE traite des données sensibles :

- Informations salariés ;
- Données bancaires ;
- Documents sociaux ;
- Informations économiques de l'entreprise.

Il est donc essentiel de :

- Sécuriser les accès ;
- Utiliser des mots de passe robustes ;
- Limiter les droits utilisateurs ;
- Sauvegarder régulièrement les données.

Un outil numérique performant doit aussi répondre aux exigences du RGPD.

Comment choisir les bons outils pour son CSE ?

Tous les CSE n'ont pas les mêmes besoins. Le choix dépend notamment :

- De la taille de l'entreprise ;
- Du budget disponible ;
- Du nombre d'élus ;
- Du volume d'activités sociales ;
- Des obligations comptables.

Avant de choisir une solution, il est recommandé de :

- Comparer plusieurs offres ;
- Tester les fonctionnalités ;
- Vérifier l'accompagnement proposé ;
- Anticiper les besoins futurs du comité.

L'accompagnement par un [expert du CSE](#) peut également permettre d'éviter certains investissements inadaptés.

Conclusion

La digitalisation du CSE n'est plus un simple confort : elle devient un véritable outil de pilotage pour les élus. Logiciels de gestion, communication, visioconférence ou signature électronique permettent de gagner en efficacité, de sécuriser les procédures et d'améliorer le service rendu aux salariés.

Pour choisir des outils adaptés à votre fonctionnement et sécuriser la gestion de votre CSE, les [experts de CEOLIS](#) peuvent vous accompagner dans l'organisation administrative, comptable et sociale de votre comité.

Dividendes, marges, investissements : comment lire les comptes de l'entreprise

Lors des [consultations économiques du CSE](#), les élus disposent de nombreuses informations financières... encore faut-il savoir les interpréter.

Résultat net, marge, dividendes, trésorerie, investissements : derrière ces notions comptables se cachent des indicateurs essentiels pour comprendre la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sociales.

Voici quelques repères utiles pour mieux analyser les comptes présentés au CSE.

L'évolution des marges permet souvent de mesurer la santé économique réelle de l'entreprise.



- La politique de partage de la valeur ;

- Les priorités financières de l'entreprise ;

- Et la cohérence entre discours économique et décisions stratégiques.

L'analyse des dividendes permet également d'évaluer :

- La capacité financière réelle de l'entreprise ;

- Son niveau de rentabilité ;

- Et sa stratégie de long terme.

Le résultat net ne dit pas tout

Une entreprise peut afficher un bénéfice important tout en expliquant devoir réduire ses coûts ou limiter les augmentations salariales.

Pourquoi ? Parce que le résultat net n'est qu'un indicateur parmi d'autres.

Pour analyser la situation réelle de l'entreprise, le CSE doit également regarder :

- L'évolution du chiffre d'affaires ;
- Les marges réalisées ;
- Le niveau d'endettement ;
- La trésorerie disponible ;
- Les investissements réalisés ;
- Et la répartition de la valeur créée.

L'objectif n'est pas de devenir [expert-comptable](#), mais de comprendre les grands équilibres économiques.

Les marges : un indicateur clé

Une hausse des marges peut révéler :

- Une amélioration de l'activité ;
- Une hausse des prix ;
- Ou une réduction des coûts (effectifs, sous-traitance, conditions de travail...).

À l'inverse, une dégradation des marges peut signaler :

- Une pression concurrentielle ;
- Une baisse d'activité ;
- Ou des difficultés structurelles.

Pour les élus, l'analyse des marges aide à mettre en perspective certains choix de gestion ou projets de réorganisation.

Dividendes : où va la valeur créée ?

Le versement de [dividendes](#) constitue souvent un sujet sensible.

Lorsque l'entreprise distribue des sommes importantes aux actionnaires tout en demandant des efforts aux salariés, le CSE peut légitimement interroger :

Les investissements donnent une vision de l'avenir

Investir, c'est préparer l'avenir de l'entreprise.

Le CSE a donc intérêt à examiner :

- Les investissements industriels ;
- Les dépenses liées à la transition numérique ;
- Les projets immobiliers ;
- Les budgets R&D ;
- Ou encore les investissements liés à la transition environnementale.

À l'inverse, une baisse durable des investissements peut parfois traduire :

- Une stratégie de court terme ;
- Une préparation de restructuration ;
- Ou un désengagement progressif.

Le rôle du CSE : poser les bonnes questions

L'enjeu pour les élus n'est pas seulement de recevoir des documents comptables, mais de pouvoir :

- Comprendre les choix économiques ;
- Mesurer leurs impacts sociaux ;
- Anticiper les évolutions ;
- Et formuler un avis éclairé.



Quelques questions utiles à poser :

- Pourquoi les marges évoluent-elles ?

- Comment se répartit la valeur créée ?
- Les investissements sont-ils suffisants ?
- Quelle est la stratégie à moyen terme ?
- Les résultats justifient-ils réellement certaines mesures sociales ?

questions stratégiques à porter en réunion.



Le regard de l'expert du CSE

Face à des documents souvent techniques, [l'expert-comptable du CSE](#) apporte :

- Une lecture indépendante des comptes ;
- Une analyse pédagogique des indicateurs financiers ;
- Et un éclairage sur les conséquences sociales des choix économiques.

Son rôle est aussi d'aider les élus à identifier les zones de vigilance et les

À retenir

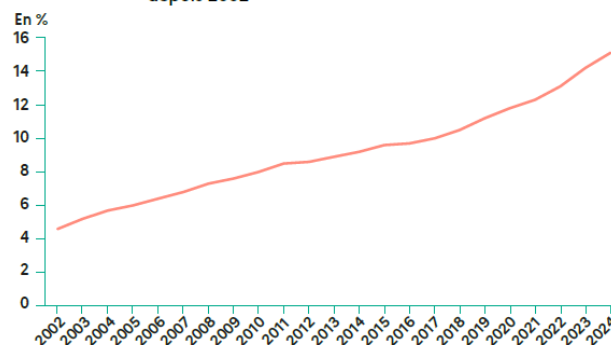
- ✓ Les comptes de l'entreprise racontent une stratégie, pas seulement des chiffres.
- ✓ Marges, dividendes et investissements donnent des indications essentielles sur les priorités de l'entreprise.
- ✓ Le CSE doit aller au-delà du résultat net pour comprendre la situation réelle.
- ✓ L'expertise permet aux élus d'analyser les données économiques avec davantage de recul et d'efficacité.

Forfait jours : pourquoi ce mode d'organisation du travail continue de progresser en France

Le forfait annuel en jours poursuit sa progression dans les entreprises françaises. Selon une récente [étude de la Dares](#), plus de 2,4 millions de salariés du secteur privé sont désormais concernés en 2024, **soit 15,1 % des salariés à temps complet**. Une dynamique qui s'accélère depuis plusieurs années et qui reflète l'évolution des modes d'organisation du travail, notamment pour les fonctions à forte autonomie.

Un dispositif devenu central pour les cadres

GRAPHIQUE 1 | Évolution de la part de salariés au forfait en jours depuis 2002



Introduit au début des années 2000 avec la mise en place des 35 heures, le [forfait jours](#) repose sur une logique différente du décompte horaire traditionnel. Le temps de travail n'est plus comptabilisé en heures hebdomadaires, mais en nombre de jours travaillés sur l'année, dans la limite générale de 218 jours.

Ce mode d'organisation concerne principalement les cadres. En 2024, plus de 56 % des cadres à temps complet relèvent

d'un forfait jours. Les fonctions administratives, commerciales, techniques ou de management sont particulièrement représentées.

Le dispositif s'étend également, dans une moindre mesure, aux salariés non cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur activité.

Une organisation du travail associée à davantage d'autonomie

Le forfait jours répond avant tout à des métiers où la gestion du temps ne peut être strictement encadrée par des horaires fixes. Les salariés concernés disposent généralement d'une plus grande liberté dans l'organisation de leurs journées.



L'étude montre ainsi que près de 8 salariés au forfait jours sur 10 déclarent pouvoir choisir leurs horaires, totalement ou partiellement. **Le télétravail y est également beaucoup plus développé** : plus d'un salarié sur deux en forfait jours télétravaille au moins une fois par semaine.

Cette autonomie s'accompagne toutefois d'une forte implication professionnelle et d'une **charge de travail souvent plus élevée.**

Des durées de travail plus importantes

Les salariés au forfait jours travaillent en moyenne davantage que les salariés soumis à un décompte horaire classique.

En 2024, leur durée annuelle effective de travail atteint 1 821 heures, soit plus de **200 heures supplémentaires** sur l'année par rapport aux salariés à temps complet décomptés en heures.

La durée hebdomadaire habituelle s'élève en moyenne à 42,7 heures. Les cadres au forfait jours dépassent même régulièrement les 44 heures hebdomadaires.

L'étude souligne également une présence plus fréquente du travail en soirée, notamment entre 20h et minuit, traduisant parfois une extension des journées de travail au-delà des horaires habituels.

Une pratique particulièrement répandue dans certains secteurs

Le recours au forfait jours varie fortement selon les secteurs d'activité et la taille des entreprises.

Les secteurs de la finance, de l'assurance, de l'information-communication ou encore de l'ingénierie figurent parmi les plus utilisateurs. Dans certaines activités technologiques ou financières, près d'un salarié sur trois est concerné.

Les grandes entreprises recourent également davantage à ce dispositif. Plus de 23 % des salariés à temps complet des entreprises de plus de 500 salariés sont aujourd'hui au forfait jours.

Cette progression s'explique notamment par :

- Une présence plus importante de cadres ;

- Des organisations du travail plus flexibles ;
- Une capacité plus forte à négocier des accords collectifs encadrant le dispositif.

Un équilibre à trouver entre flexibilité et prévention des risques

Le forfait jours constitue un levier important de souplesse organisationnelle pour les entreprises et un facteur d'autonomie apprécié par de nombreux salariés.

Mais son développement implique également une vigilance accrue sur plusieurs sujets :

- La charge de travail réelle ;
- Le respect des temps de repos ;
- La prévention des risques psychosociaux ;
- Le droit à la déconnexion ;
- Le suivi managérial.

Le cadre légal impose d'ailleurs aux employeurs d'assurer un suivi régulier de la charge de travail et de garantir le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Dans un contexte de transformation des modes de travail et de généralisation du télétravail, le forfait jours continue ainsi de s'imposer comme un modèle structurant pour les organisations, à condition d'être correctement encadré.

Source : Dares Analyses, mai 2026 — « Qui sont les salariés au forfait en jours et comment leur travail s'organise-t-il ? »

Risque chaleur : les obligations des employeurs

Quand le thermomètre grimpe, la responsabilité aussi

Après chaque vague de chaleur, les mêmes images reviennent : des ouvriers casqués suant sur les chantiers, des cuisiniers à bout de souffle devant les fourneaux, des agents d'entretien qui n'ont pour seule climatisation qu'une fenêtre entrouverte. La chaleur, pourtant familière, n'a plus rien d'innoffensif. Elle s'installe, s'intensifie, et parfois, elle tue.



Le [décret n° 2025-482 du 27 mai 2025](#), entré en vigueur le 1er juillet 2025, a redéfini en profondeur les obligations des employeurs face au **risque chaleur**. Une avancée majeure pour les salariés. Et pour vous, élus du personnel, un levier de vigilance et d'action.

La chaleur : un risque désormais encadré

Le décret ne se contente pas d'inviter à la prudence. Il impose des mesures concrètes, applicables dès que le risque est identifié – que ce soit en intérieur ou en plein air.

Le [document unique d'évaluation des risques \(DUERP\)](#) doit obligatoirement intégrer la chaleur parmi les facteurs de danger. Il ne s'agit plus d'une simple

recommandation : **l'évaluation, l'adaptation, la prévention deviennent des obligations légales.**

Des droits concrets pour les salariés

Ce que prévoit le décret :

- **Réaménager les conditions de travail** : horaires adaptés, pauses fréquentes, organisation des tâches pour éviter les pics de chaleur.
- **Mettre à disposition de l'eau potable fraîche** : minimum 3 litres par personne et par jour si l'eau courante n'est pas accessible.
- **Prévoir des équipements adaptés** : vêtements respirants, protections solaires, ventilation, zones d'ombre ou de repos climatisées.
- **Informier et former** les salariés sur les risques, les gestes de secours, les signes d'alerte (vertiges, maux de tête, sueurs abondantes...).
- **Tenir compte des vulnérabilités individuelles** : femmes enceintes, salariés âgés, pathologies chroniques... nécessitent des mesures spécifiques.

Le rôle du CSE : de la parole à l'action

En tant qu'élus du CSE ([comité social et économique](#)), vous êtes en première ligne pour faire appliquer ces dispositions. Ce décret vous donne **une légitimité pour poser les bonnes questions** :

- Le DUERP a-t-il été mis à jour ?
- Les postes les plus exposés sont-ils identifiés ?
- Des points d'eau fraîche sont-ils disponibles et fonctionnels ?
- Les salariés sont-ils formés à reconnaître un coup de chaleur ?
- Existe-t-il un protocole d'alerte ou d'intervention en cas de malaise ?

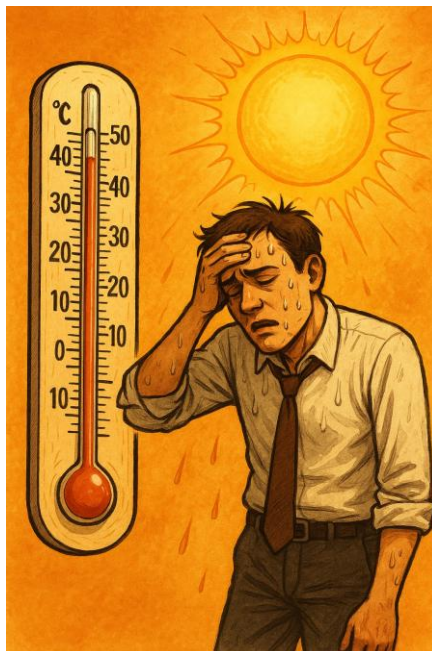
Vous pouvez – et devez – **interpeller l'employeur** en réunion CSE, proposer des aménagements concrets, alerter l'inspection du travail si nécessaire. Car au-delà des mots, c'est **la santé de vos collègues** qui est en jeu.

Une urgence d'autant plus brûlante qu'elle est prévisible

Nous savons que les prochains mois seront chauds. Que des canicules viendront. Qu'elles toucheront d'abord les plus exposés, les plus silencieux aussi : les intérimaires, les saisonniers, les travailleurs isolés, ceux qui n'ont pas le luxe de choisir leurs horaires ou leur poste.



Le décret de mai 2025 est une avancée. Mais il ne portera ses fruits que si les acteurs de terrain s'en emparent. Vous, élus, avez ce pouvoir. Ce devoir aussi.



Pour un été plus juste et plus sûr

Prévenir les coups de chaud, c'est bien plus qu'une affaire de thermomètre. C'est une question de justice sociale, de respect, de dignité au travail.

Alors, à l'heure où le mercure grimpe, faisons baisser la pression sur les corps. Car protéger les salariés de la chaleur, ce n'est pas une option. C'est un droit. Et désormais, c'est la loi.



Céolis

Expert-comptable du CSE



Activités de

CEOLIS

Conseil CSE

Formation CSE

Assistance juridique CSE

Assistance des Syndicats

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr