

Les 3 consultations annuelles du CSE : le processus clé pour des élus efficaces

Les [trois consultations annuelles obligatoires du CSE](#) sont un levier essentiel pour comprendre la stratégie de l'entreprise, anticiper ses impacts sociaux et défendre efficacement les intérêts des salariés. Pourtant, faute de méthode, elles sont souvent vécues comme complexes ou subies. Cet article vous donne **une méthode claire, étape par étape**, pour mener ces consultations avec efficacité et sérénité.

Quelles sont les 3 consultations annuelles obligatoires du CSE ?

Chaque année, l'employeur doit consulter le CSE sur **trois grands thèmes structurants** :

1. [Les orientations stratégiques de l'entreprise](#),
2. [La situation économique et financière](#),
3. [La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi](#).

Ces consultations reposent sur les informations contenues dans la [BDESE](#) (Base de données

économiques, sociales et environnementales), mise à disposition par l'employeur.

Consultation n°1 : les orientations stratégiques

Comprendre la stratégie pour anticiper ses impacts

Objectif pour les élus

Analyser la stratégie de l'entreprise à moyen et long terme (investissements, réorganisations, évolution des métiers, politique d'innovation...).

Points clés à analyser :

- Projets de développement ou de restructuration,
- Impacts prévisibles sur l'emploi et les compétences,
- Conséquences sur l'organisation du travail.

Bonnes pratiques pour les élus :

- Préparer la consultation **en amont**, dès la mise à jour de la BDESE,

Éditorial

Comprendre l'entreprise pour mieux défendre les salariés

Dans un environnement économique de plus en plus incertain, le rôle des élus du CSE est essentiel. Comprendre la stratégie de l'entreprise, analyser sa situation économique et mesurer les impacts sur l'emploi et les conditions de travail sont au cœur de leur mission.

Les consultations annuelles, l'analyse des décisions de gouvernance et la bonne gestion du CSE constituent autant de leviers pour exercer un dialogue social éclairé et efficace.

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.

- Identifier les impacts concrets pour les salariés (mobilité, charge de travail, formation),
- Demander des compléments d'information si les données sont trop générales.

Astuce CEOLIS : cette consultation est souvent stratégique mais abstraite. L'appui d'un expert permet de traduire les orientations en **conséquences concrètes pour le personnel**.



Consultation n°2 : la situation économique et financière

Lire et comprendre les chiffres de l'entreprise

Objectif pour les élus

Évaluer la santé financière de l'entreprise et sa capacité à financer l'emploi, les salaires et les conditions de travail.

Documents analysés :

- Comptes annuels (bilan, compte de résultat),
- Évolution du chiffre d'affaires et de la rentabilité,
- Endettement et trésorerie.

Erreurs fréquentes à éviter :

- Se contenter d'une présentation orale de la direction,
- Valider la consultation sans comprendre les chiffres,
- Confondre résultats financiers et décisions de gestion.

Bon réflexe élu :

- Se concentrer sur les **tendances** (évolution sur plusieurs années),
- Poser des questions simples mais ciblées : marges, investissements, politique de coûts.

Un expert-comptable du CSE est souvent indispensable pour décrypter les données et sécuriser l'avis du CSE.

Consultation n°3 : politique sociale, conditions de travail et emploi

Mettre l'humain au cœur de l'analyse

Objectif pour les élus

Évaluer la politique RH de l'entreprise et ses effets sur les salariés.

Thèmes analysés :

- Évolution des effectifs et des contrats,
- Politique de rémunération et d'égalité professionnelle,
- Formation, absentéisme, turnover,
- Santé, sécurité et conditions de travail.

Points de vigilance :

- Comparer les indicateurs dans le temps,
- Identifier les signaux faibles (hausse des arrêts maladie, départs, surcharge de travail),
- Mettre en lien les données sociales avec les choix stratégiques et financiers.

Cette consultation permet au CSE de **formuler des propositions concrètes** en faveur de l'amélioration des conditions de travail.



Méthode en 5 étapes pour réussir les consultations annuelles

1. Anticiper le calendrier

Planifiez les consultations

dès le début de l'année avec l'employeur.

2. **Analyser collectivement les informations**

Travaillez en commission ou en groupe restreint avant la réunion plénière.



Pourquoi se faire accompagner par un expert CSE ?

3. **Se faire accompagner si nécessaire**

Le recours à un expert sécurise l'analyse et renforce le poids de l'avis du CSE.

Les consultations annuelles ne sont pas une formalité. Bien menées, elles permettent aux élus :

4. **Formuler un avis motivé**

L'avis du CSE doit être argumenté, écrit et appuyé sur des faits.

- D'exercer pleinement leur rôle économique et social,
- De mieux défendre les intérêts des salariés,
- De dialoguer d'égal à égal avec la direction.

5. **Assurer le suivi**

Vérifiez l'année suivante si les engagements de la direction ont été tenus.

CEOLIS accompagne les CSE dans l'analyse financière, sociale et stratégique de l'entreprise, avec une approche pédagogique et indépendante.

En conclusion

Les 3 consultations annuelles du CSE sont un **outil puissant** pour comprendre l'entreprise et agir efficacement. Avec une bonne préparation, des méthodes claires et un accompagnement expert, les élus transforment ces obligations légales en **véritables leviers d'action**.

Besoin d'un accompagnement pour vos prochaines consultations ?

Contactez un expert CEOLIS.

Un cabinet 100 % dédié aux élus du CSE

Contrairement à d'autres cabinets généralistes, CEOLIS intervient exclusivement pour les CSE.

Cette spécialisation garantit une parfaite maîtrise des consultations légales, du fonctionnement du CSE et des rapports de force dans l'entreprise.



Les 3 consultations annuelles du CSE

Calendrier et étapes-clés



① ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- ✓ Stratégie
- ✓ Investissements
- ✓ Impact sur l'emploi



② SITUATION ÉCONOMIQUE & FINANCIÈRE

- ✓ Bilan
- ✓ Résultats financiers
- ✓ Évolution de l'activité



③ POLITIQUE SOCIALE & CONDITIONS DE TRAVAIL

- ✓ Effectifs
- ✓ Rémunérations
- ✓ Santé au travail



Accompagnement

- ✓ Les 3 consultations annuelles du CSE
- ✓ La méthode pas à pas : calendrier, étapes
- ✓ Les élus peuvent se faire accompagner

Far West managérial : quand les « grands » patrons raflent l'or et laissent l'entreprise exsangue

Salaires records, bonus indexés sur le court terme, parachutes dorés...

Chaque crise industrielle semble raconter la même histoire. Derrière l'image du « grand patron génial », les élus du CSE découvrent souvent des entreprises affaiblies, des emplois menacés et une stratégie sacrifiée à la rentabilité immédiate. Cet article décrypte un phénomène clé pour comprendre les décisions des directions des grandes entreprises et mieux défendre l'intérêt des salariés.

Le cas emblématique de Carlos Tavares

Longtemps présenté comme un dirigeant visionnaire, [Carlos Tavares](#) a incarné aux yeux des marchés financiers le **patron performant**, capable d'augmenter rapidement la rentabilité d'un grand groupe industriel.



Mais derrière les indicateurs financiers flatteurs à court terme, de nombreuses critiques ont émergé :

- **Réduction drastique des coûts,**
- **Pression accrue sur les sites industriels,**
- **Désengagement sur l'investissement de long terme,**
- **Tensions sociales durables.**

Pendant que les salariés subissaient restructurations et incertitudes, la rémunération du dirigeant atteignait des niveaux spectaculaires : **salaire fixe élevé, bonus annuels, stock-options et indemnités de départ.** Un décalage de plus en plus difficilement compréhensible pour les représentants du personnel.

Dernière minute : **Stellantis enregistre environ 22,2 milliards d'euros de charges exceptionnelles au deuxième semestre 2025, conséquence d'un réajustement brutal de sa stratégie après avoir surestimé le marché des véhicules électriques.** Ces charges reflètent notamment la révision à la baisse de projets et outils liés à l'électrique, des ajustements de la chaîne d'approvisionnement et d'autres réorganisations.

Du fait de ces charges, le groupe anticipe une perte nette importante pour l'exercice 2025, ce qui conduit Stellantis à annuler le versement de dividendes en 2026.

Environ 6,5 milliards d'euros de cash seront dépensés sur les quatre

prochaines années pour absorber ces effets, tandis que la réception des marchés a été sévère : l'action a chuté d'environ 22 % à plus de 25 % en Bourse.

Ce réajustement stratégique est présenté comme un « reset » par la nouvelle direction, visant à réaligner les produits et investissements sur les attentes réelles du marché après des investissements jugés trop optimistes dans l'électrique.

Toujours le même scénario : gros chèques et dégâts durables

Des rémunérations déconnectées de la réalité sociale

Dans de nombreux grands groupes, la rémunération des dirigeants repose sur des critères financiers immédiats :

- Marge opérationnelle,
- Cours de Bourse,
- Objectifs annuels de cash-flow.

Conséquence directe : les décisions sont orientées vers le **court terme**, même lorsqu'elles fragilisent l'entreprise à moyen ou long terme.

Pour les élus du CSE, cela se traduit par :

- Suppressions de postes,
- Gel des salaires,
- Dégradation des conditions de travail,
- Réduction des budgets sociaux.

A ne pas confondre avec les Dirigeants de PME qui raisonnent sur le long terme et risquent souvent leur patrimoine personnel.

Les bonus, moteurs d'une stratégie à courte vue

Les dirigeants concernés ne sont pas nécessairement « mauvais » techniquement. Mais leur **système d'incitation** les pousse à agir comme des **chasseurs de primes** :

- Maximiser les résultats pendant 2 ou 3 ans,
- Sécuriser leurs bonus et leur réputation,
- Quitter le groupe avant que les effets négatifs apparaissent.

Le parachute doré joue alors le rôle d'**assurance tous risques** : même en cas d'échec industriel, le dirigeant part avec plusieurs millions d'euros.

Le mythe du patron génial : une croyance encore tenace

Pourquoi les actionnaires et les politiques y croient encore

Malgré les échecs répétés, le mythe du dirigeant providentiel reste très fort. Plusieurs raisons expliquent cette persistance :

- **Culture financière dominante** centrée sur la rentabilité immédiate,
- **Recrutement en vase clos** (les mêmes profils circulent d'un groupe à l'autre),

- **Communication institutionnelle** très maîtrisée,
- **Faible remise en cause des conseils d'administration.**

- Sous-investissement industriel,
- Climat social dégradé,
- Dépendance excessive à la sous-traitance ou à l'endettement.

Ce sont les salariés, les territoires et parfois l'État qui en paient le prix, jamais les dirigeants eux-mêmes.

Pourquoi ce sujet est central pour les élus du CSE

Comprendre les logiques de gouvernance

Le CSE a un rôle essentiel à jouer pour **démystifier la performance affichée**.

Analyser la stratégie de la direction, c'est aussi comprendre :

- Comment sont construits les objectifs du dirigeant,
- À quoi sont indexés les bonus,
- Quels arbitrages sont faits entre dividendes, investissements et emploi.



Un dirigeant qui « rassure les marchés » est souvent préféré à un dirigeant qui investit sur 10 ou 15 ans.

Quand l'échec devient invisible... pour les décideurs

Les conséquences réelles des stratégies court-termistes apparaissent souvent après le départ du dirigeant :

- Perte de compétences clés,

Un levier pour les consultations économiques

Lors des consultations récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière), les élus peuvent poser des questions clés :

- Les choix actuels servent-ils la pérennité de l'entreprise ?
- Quelle part de la richesse est réellement consacrée à l'investissement et à l'emploi ?

- Les efforts demandés aux salariés sont-ils cohérents avec la politique de rémunération des dirigeants ?

Encadré pratique – À analyser dans les comptes

- Évolution des investissements industriels,
- Coûts de restructuration,
- Rémunération globale des dirigeants,
- Dividendes versés vs efforts demandés aux salariés.

Le rôle clé de l'expertise CSE

Face à des montages financiers complexes et une communication souvent très orientée, les élus ne peuvent pas tout décrypter seuls.



L'expert-comptable du CSE permet de :

- Analyser objectivement la stratégie,
- Mettre en lumière les choix de court terme,
- Comparer la rémunération des dirigeants avec la situation réelle de l'entreprise,

- Outiller les élus pour un dialogue social plus équilibré.

Chez **CEOLIS**, nous accompagnons exclusivement les CSE pour transformer les chiffres en **arguments compréhensibles et utiles**.

Conclusion : sortir du mythe pour défendre l'avenir

Les grands patrons payés à prix d'or ne sont pas toujours des stratégies visionnaires. Trop souvent, ils optimisent leur rémunération personnelle au détriment de la solidité de l'entreprise.

Pour les élus du CSE, **comprendre ces mécanismes est une étape essentielle** pour défendre l'emploi, les conditions de travail et l'avenir collectif.

Besoin d'y voir clair sur la stratégie et la gouvernance de votre entreprise ?

Contactez un expert CEOLIS ou consultez nos fiches pratiques dédiées à l'analyse financière et stratégique pour les CSE.

Approbation des comptes 2025 du CSE : les bonnes pratiques

Dans les prochaines semaines, les élus des CSE ([comités sociaux et économiques](#)), clôturant leurs comptes au 31 décembre 2025, doivent réunir une plénière pour présenter et approuver les comptes de leur instance représentative du personnel.

Rappel des règles comptables applicables aux CSE.

Tous les CSE sont soumis à des obligations comptables (CSE d'entreprise, CSE d'établissement, CSE central). Les obligations comptables des CSE sont plus ou moins lourdes, selon leur taille.

Le législateur a défini 3 catégories de CSE :

- Les "petits" CSE, soumis au règlement [ANC n° 2021-06 du 3 septembre 2021](#),
- Les "moyens" CSE, soumis au règlement [ANC n° 2021-05 du 3 septembre 2021](#),

- Les "grands" CSE, soumis au règlement [ANC n° 2021-05 du 3 septembre 2021](#).

	Montant des ressources	Obligations comptables
Petit CSE	Ressources annuelles ≤ 153 000 euros	Comptabilité ultra simplifiée
Moyen CSE	Ressources annuelles ≥ 153 000 euros, sans dépasser deux des trois critères suivants : • 50 salariés, • 1,55 M€ de total de bilan, • 3,1 M€ de ressources.	Comptabilité simplifiée
Grand CSE	Ressources annuelles ≥ 153 000 euros, et dépassement de deux des trois critères suivants : - 50 salariés, - 1,55 M€ de total de bilan, - 3,1 M€ de ressources.	Comptabilité de droit commun

Nota : les ressources annuelles correspondent au cumul des subventions des activités économiques et professionnelles (AEP), des subventions des activités sociales et culturelles (ASC), après déduction des sommes reversées au CSE central ou au comité interentreprises.

Les obligations comptables des « petits » CSE

Le CSE doit tenir un livre des recettes et dépenses retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit, en faisant la distinction entre le budget des

AEP (attributions économiques et professionnelles) et le budget des ASC (activités sociales et culturelles). Le plus souvent, dans la pratique, cet état est tenu sous EXCEL.

Chaque année, le CSE doit établir un état de synthèse, conformément au règlement de l'ANC.

Le CSE doit également établir, chaque année, un état de synthèse de son patrimoine et de ses engagements en cours. Cet état doit comprendre au minimum les informations suivantes :

Biens et placements

Détail	Date d'acquisition	Valeur à la clôture N	Valeur à la clôture N-1
Terrain			
Immeubles			
Matériel de bureau et informatique			
Immobilisations financières			

Billetterie

Stock	Nombre à la clôture	Prix d'achat
Billets		

Bons cadeaux		
Chèques vacances		

Créances (sommes dues au comité)

Détail	Valeur à la clôture N	Valeur à la clôture N-1
Créances		
Autres créances		
Avances et acomptes versés		

Disponibilités

Détail	Solde à la clôture N	Solde à la clôture N-1
Comptes bancaires		
Livrets		
Caisses		
SICAV et autres		

Emprunts et dettes

Détail	Durée	Engagement initial	Reste dû à la clôture
Emprunts			
Avances octroyées par l'entreprise			
Fournisseurs			
Autres dettes			

Suivi des subventions

Détail	Solde à la clôture N
Subvention AEP	
Solde N-1	
Montant reçu en N	
Montant utilisé en N	
Solde N	
Subvention ASC	
Solde N-1	
Montant reçu en N	
Montant utilisé en N	
Solde N	

Les obligations comptables des « moyens » CSE

Le « moyen » CSE doit tenir une « vraie » comptabilité (établissement d'un bilan, des comptes de résultats et d'une annexe comptable). On parle de comptabilité simplifiée, car en cours d'année, le CSE peut se contenter de tenir une comptabilité de trésorerie (enregistrement des recettes et dépenses) et enregistrer seulement à la clôture de l'exercice, les créances et les dettes.

Le CSE doit obligatoirement confier la mission de présentation des comptes à un [expert-comptable](#). Le coût de la mission s'impute sur le budget AEP.

Tout comme les petits CSE, la distinction entre le budget des [AEP](#) ([attributions économiques](#) et [professionnelles](#)) et le budget des [ASC](#) ([activités sociales](#) et [culturelles](#)) doit être respectée.

Les obligations comptables des « grands » CSE

Le « grand » CSE doit tenir une comptabilité d'engagement (comptabilisation des créances et des dettes), présenter un bilan, les comptes de résultats et une annexe comptable. Il doit en plus, nommer un [commissaire aux comptes](#).

Tout comme les petits et moyens CSE, la distinction entre le budget des AEP (attributions économiques et professionnelles) et le budget des ASC (activités sociales et culturelles) doit être respectée.

L'arrêté des comptes du CSE

Les comptes sont arrêtés par les membres élus du comité désignés par lui, selon les modalités prévues dans son [règlement intérieur](#) (la rédaction de celui-ci est obligatoire).

Approbation des comptes du CSE : Comment procéder ? Selon quelles modalités ? Dans quels délais ? Comment communiquer auprès des salariés ?



Le règlement intérieur du CSE

Première chose à faire, prendre connaissance du règlement intérieur du CSE, pour vérifier si un article apporte des précisions sur les modalités d'approbation des comptes. Dans ce cas, il faut s'y référer. Par exemple, un règlement intérieur pourrait préciser que les comptes doivent être approuvés dans les 3 mois suivant la clôture de l'exercice.

Sans précision particulière, ce sont les articles du Code du travail et les règlements de l'ANC ([Autorité des normes comptables](#)) qui s'appliquent.

Rappelons que la rédaction du règlement intérieur est obligatoire.

La tenue obligatoire d'une réunion spécifique

L'article [L2315-68](#) du Code du travail précise : « Ils (les comptes annuels) sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique ».

Une réunion plénière des élus du CSE doit donc être organisée, avec à l'ordre du jour, l'approbation des comptes. Cette plénière doit porter sur ce seul sujet. Aucun autre point ne peut figurer à l'ordre du jour et un [procès-verbal spécifique](#) à cette réunion doit être rédigé.

Les délais à respecter

L'article [R2315-37](#) du Code du travail précise : « Les comptes annuels ou les documents mentionnés à l'article [L2325-46](#) sont approuvés dans un délai de six mois à compter de la clôture de l'exercice.

Ce délai peut être prolongé à la demande du comité social et économique par ordonnance du président du tribunal de grande instance statuant sur requête ».

L'approbation des comptes doit donc avoir lieu dans les 6 mois qui suivent la date de clôture de l'exercice (sauf disposition spécifique du règlement intérieur, prévoyant un délai plus court).

L'article [L2315-71](#) du Code du travail précise : « Au plus tard trois jours avant la réunion en séance plénière mentionnée au troisième alinéa de l'article [L2315-68](#), les membres du comité social et économique chargés d'arrêter les comptes du comité communiquent aux membres du comité social et économique les

comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article [L2315-65](#), accompagnés du rapport mentionné à l'article [L2315-69](#) ».

Afin que les membres du comité disposent du temps nécessaire pour examiner les comptes, les membres du comité chargés d'arrêter les comptes doivent leur communiquer les comptes au plus tard trois jours avant la réunion plénière (huit jours pour le comité central d'entreprise).



Présentation du rapport annuel d'activité.

En plus des comptes, le CSE doit établir et présenter en plénière, le rapport annuel d'activité.

L'article [L2315-69](#) précise : « Le comité social et économique établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

Le contenu du rapport, déterminé par décret, varie selon que le comité social et économique relève des I ou II de l'article [L2315-64](#) ou de l'article [L2315-65](#).

Ce rapport est présenté aux membres élus du comité social et économique lors de la réunion en

séance plénière mentionnée à l'article [L2315-68](#) ».

Le rapport annuel d'activité a deux finalités :

- C'est un outil d'analyse des comptes pour éclairer les élus sur la gestion de l'exercice passé,
- C'est également un outil de communication auprès des salariés, pour rappeler le rôle du CSE sur le plan économique, social et culturel.

Affectation des résultats

Lors de la plénière du CSE, les élus titulaires doivent décider de l'affectation des résultats du budget des AEP ([activités économiques et professionnelles](#)), également nommé « budget de fonctionnement » et du budget des ASC ([activités sociales et culturelles](#)). Le résultat positif est appelé « excédent » et le résultat négatif « déficit ». C'est lors de cette séance plénière d'approbation des comptes que le CSE délibère sur l'affectation des résultats.

A cette occasion, les élus peuvent voter l'affectation d'une partie de l'excédent d'un des budgets sur les réserves de l'autre budget :

- **Transfert du budget ASC vers le budget AEP :**

Les articles [L2312-84](#) et [R2312-51](#) du Code du travail précisent que lorsque le résultat du budget des ASC est excédentaire, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de le transférer, dans la limite de 10 % de cet excédent annuel, au budget de fonctionnement.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, le

cas échéant, dans les livres comptables des CSE ayant une comptabilité simplifiée ([L2315-65](#)) et, d'autre part, dans le rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière ([L2315-69](#)).

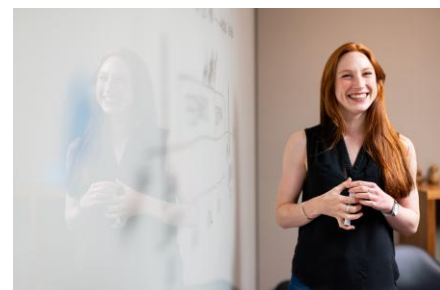
- **Transfert du budget AEP vers le budget ASC :**

Les articles [L2315-61](#) et [R2315-31-1](#) du Code du travail précisent que lorsque le résultat du budget des AEP est excédentaire, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent également décider, par une délibération, de le transférer, dans la limite de 10 % de cet excédent annuel, au budget destiné aux activités sociales et culturelles.

Cette décision doit faire l'objet d'une délibération du CSE, une fois l'exercice clos.

Attention, le transfert d'une partie du budget des AEP sur celui des ASC n'est pas sans conséquence !

Cette possibilité est limitée quand l'employeur a pris en charge les frais d'expertise qui incombent au CSE. En effet, quand l'employeur doit prendre à sa charge des frais d'expertise qui normalement doivent être réglés par le CSE, celui-ci ne sera alors plus autorisé à transférer l'excédent du budget de fonctionnement sur le budget ASC pendant les trois années qui suivront ([L2315-80](#)).



Rappel : pour la consultation prévue à l'article [L2315-87](#) ([mission d'orientation stratégique](#)) et les consultations ponctuelles financées en principe par le comité, sur son budget AEP, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, ce financement est pris à 100 % en charge par l'employeur en application du 3^e de l'article [L2315-80](#) du Code du travail, « lorsque le budget de fonctionnement du comité social et économique est

insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article [L2312-84](#) au cours des trois années précédentes ».

L'employeur participe-t-il à l'approbation des comptes ?

En raison de sa double qualité de président et membre du CSE, la loi restreint le droit de vote du président du comité. Le président du CSE ne participe pas au vote sur l'approbation des comptes et l'affectation des résultats, mais a un droit de regard sur les comptes et peut demander au trésorier du CSE toute information utile à la compréhension des comptes.





Expert-comptable du CSE

A central graphic titled "Activités de CEOLIS" is surrounded by four panels illustrating different services. The central circle is yellow with the text "Activités de" in black and "CEOLIS" in large white letters. Below the name is a blue graduation cap icon. The four panels are: top-left (blue background) showing two people in a meeting, labeled "Conseil CSE"; top-right (red background with a bar chart icon) showing a woman presenting, labeled "Formation CSE"; bottom-left (blue background with a scales of justice icon) showing a person at a laptop, labeled "Assistance juridique CSE"; and bottom-right (teal background) showing a group of people in a meeting, labeled "Assistance des Syndicats".

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