


WEBINAIRE

Quel est le rôle du CSE dans la démarche RSE de votre OF ?

Mardi 17 juin 2025

- 
- 01. LE PROGRAMME
« TRANS'FORMATION »**
 - 02. LES ENJEUX RSE CLÉS DES OF**
 - 03. L'OPPORTUNITÉ DU CSE**
 - 04. PASSAGE À L'ACTION**
 - 05. ÉCHANGE : QUESTIONS &
RÉPONSES**



JOANNA EL MZANDI
Consultante RSE



ALEX NAVUCET
Consultant référent



OBJECTIFS DU WEBINAIRE

Apprenez comment le Comité Social et Économique (CSE) peut contribuer activement à intégrer les principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dans la stratégie de votre organisme de formation (OF)



- Comprendre rôles, missions et obligations du CSE en matière sociale et environnementale
- Les leviers d'action concrets à disposition du CSE
- L'intérêt et la place du dialogue social dans l'élaboration et le déploiement d'une démarche RSE

01.

QUELQUES MOTS SUR LE PROGRAMME « TRANS'FORMATION »

LA DÉMARCHE « TRANS' FORMATION » EN BREF

Un **accompagnement** de la professionnalisation des OF

—

Thématiques variées : notamment, **transition écologique & enjeux RSE**

—

Objectif : tendre vers un **appareil régional « eco-responsable »**



DÉMARCHE « TRANS' FORMATION » - À VOS AGENDAS !



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Empreinte carbone de la formation : comment l'évaluer et éco-concevoir les parcours ?

24 avr. 2025 - Orléans

Agir pour minimiser l'empreinte carbone des formations représente une priorité pour la Région qui forme chaque année plus de 30 000 apprenants.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Fresque de la mobilité durable

29 avr. 2025 - Orléans

La Fresque de la Mobilité Durable est un atelier collaboratif qui sensibilise les participants aux enjeux de la mobilité responsable et à l'impact environnemental de leurs déplacements.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Fresque de la mobilité durable

30 avr. 2025 - Tours

La Fresque de la Mobilité Durable est un atelier collaboratif qui sensibilise les participants aux enjeux de la mobilité responsable et à l'impact environnemental de leurs déplacements.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Quel est le rôle du CSE dans la démarche RSE de votre OF ? **17 juin 2025**

Apprenez comment le Comité Social et Économique (CSE) peut contribuer activement à intégrer les principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dans la stratégie de votre organisme de formation (OF).



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Fresque du numérique **24 juin 2025** - Orléans

La Fresque du Numérique est un atelier ludique et collaboratif avec une pédagogie similaire à celle de La Fresque du Climat. Le but de ce "serious game" est de sensibiliser et former les participant-es aux enjeux environnementaux du numérique.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Fresque du numérique **25 juin 2025** - Tours

La Fresque du Numérique est un atelier ludique et collaboratif avec une pédagogie similaire à celle de La Fresque du Climat. Le but de ce "serious game" est de sensibiliser et former les participant-es aux enjeux environnementaux du numérique.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Comment promouvoir la mobilité durable auprès des salariés de son OF ?

13 mai 2025 - Distanciel

Découvrez comment promouvoir la mobilité durable auprès des salariés de votre organisme de formation (OF) et identifiez les actions adaptées à vos enjeux environnementaux et sociaux.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Développer une ingénierie pédagogique intégrant les notions d'écocitoyenneté et d'éco-entrepreneuriat **03 juin 2025 > 04 juin 2025** - Orléans

Agir pour minimiser l'empreinte carbone constitue une priorité en Région au bénéfice des habitants et des territoires. Au travers de cette action, vous partagerez collectivement ce que recouvrent les concepts d' "éco-".



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Pourquoi et comment maîtriser les consommations d'énergie dans vos bâtiments ? **10 juin 2025** - Distanciel

Dans un contexte de crise climatique et énergétique, découvrez pourquoi et comment maîtriser les consommations d'énergie (MDE) dans vos bâtiments.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Atelier Mille-Pas **08 juil. 2025** - Tours

Les Ateliers Mille pas proposent de sensibiliser au sexisme et aux inégalités femmes-hommes, de faire prendre conscience de la problématique et fournir de grands repères sur le sujet, créer des déclics pour passer à l'action.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Atelier Mille-Pas **09 juil. 2025** - Orléans

Les Ateliers Mille pas proposent de sensibiliser au sexisme et aux inégalités femmes-hommes, de faire prendre conscience de la problématique et fournir de grands repères sur le sujet, créer des déclics pour passer à l'action.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Comment promouvoir la mobilité durable auprès des apprenants de son OF ? **16 sep. 2025**

Dans une logique exploratoire, cette nouvelle séquence dédiée à la mobilité durable vise à mettre en avant des exemples concrets de solutions et bonnes pratiques pour les organismes de formation.

DÉMARCHE « TRANS' FORMATION » - À VOS AGENDAS !



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Empreinte carbone de la formation : comment l'évaluer et éco-concevoir les parcours ?

24 avr. 2025 - Orléans

Agir pour minimiser l'empreinte carbone des formations représente une priorité pour la Région qui forme chaque année plus de 30 000 apprenants.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Fresque de la mobilité durable

29 avr. 2025 - Orléans

La Fresque de la Mobilité Durable est un atelier collaboratif qui sensibilise les participants aux enjeux de la mobilité responsable et à l'impact environnemental de leurs déplacements.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Fresque de la mobilité durable

30 avr. 2025 - Tours

La Fresque de la Mobilité Durable est un atelier collaboratif qui sensibilise les



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Quel est le rôle du CSE dans la démarche RSE de votre OF ?

17 juin 2025
Apprenez comment le Comité Social et Économique (CSE) peut



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Fresque du numérique

24 juin 2025 - Orléans

La Fresque du Numérique est un atelier ludique et collaboratif avec une pédagogie similaire à celle de La Fresque du Climat. Le but de ce "serious game" est de sensibiliser et former les participant-es aux enjeux environnementaux du numérique.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Fresque du numérique

25 juin 2025 - Tours

La Fresque du Numérique est un atelier ludique et collaboratif avec une pédagogie similaire à celle de La Fresque du Climat. Le but de ce "serious game" est de sensibiliser et former les participant-es aux enjeux environnementaux du numérique.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Comment promouvoir la mobilité durable auprès des salariés de son OF ?

13 mai 2025 - Distanciel

Découvrez comment promouvoir la mobilité durable auprès des salariés de votre organisme de formation (OF) et identifiez les actions adaptées à vos enjeux environnementaux et sociaux.

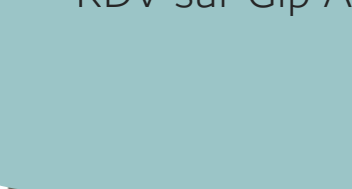


ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Développer une ingénierie pédagogique intégrant les notions d'écocitoyenneté et d'éco-entrepreneuriat

03 juin 2025 > 04 juin 2025 - Orléans

Agir pour minimiser l'empreinte carbone constitue une priorité en Région au bénéfice des habitants et des territoires. Au travers de cette action, vous partagerez collectivement ce que recouvrent les concepts d' "éco-".

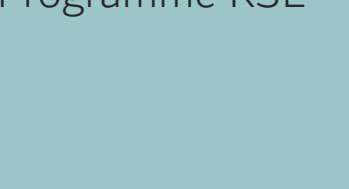


ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Pourquoi et comment maîtriser les consommations d'énergie dans vos bâtiments ?

10 juin 2025 - Distanciel

Dans un contexte de crise climatique et énergétique, découvrez pourquoi et comment maîtriser les consommations d'énergie (MDE) dans vos bâtiments.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Atelier Mille-Pas

08 juil. 2025 - Tours

Les Ateliers Mille pas proposent de sensibiliser au sexisme et aux inégalités femmes-hommes, de faire prendre conscience de la problématique et fournir de grands repères sur le sujet, créer des déclics pour passer à l'action.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Atelier Mille-Pas

09 juil. 2025 - Orléans

Les Ateliers Mille pas proposent de sensibiliser au sexisme et aux inégalités femmes-hommes, de faire prendre conscience de la problématique et fournir de grands repères sur le sujet, créer des déclics pour passer à l'action.



ACTION DE PROFESSIONNALISATION

Comment promouvoir la mobilité durable auprès des apprenants de son OF ?

16 sep. 2025

Dans une logique exploratoire, cette nouvelle séquence dédiée à la mobilité durable vise à mettre en avant des exemples concrets de solutions et bonnes pratiques pour les organismes de formation.

RDV sur Gip Alfa – Programme RSE



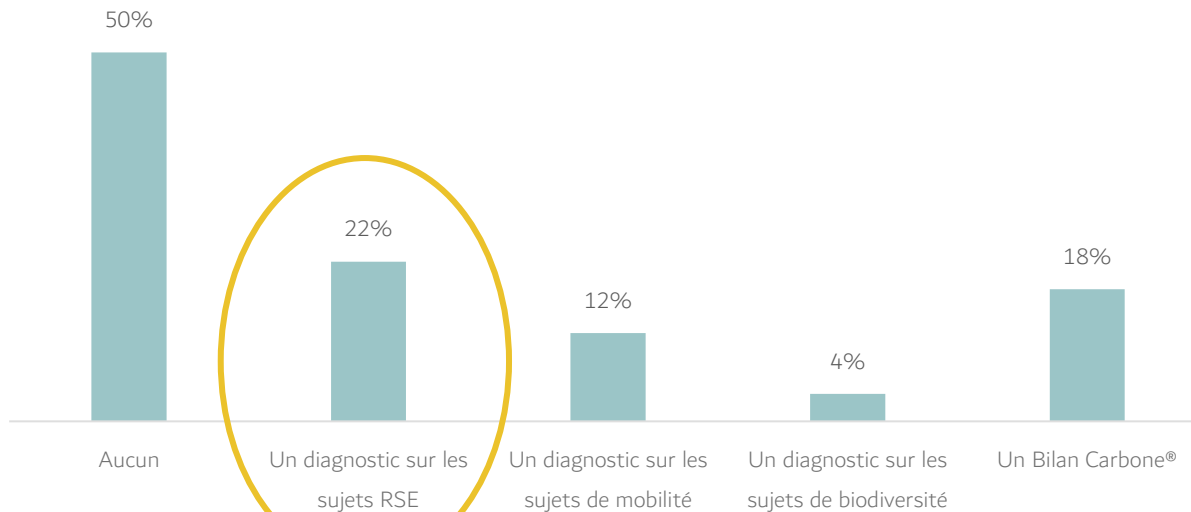
02.

LES ENJEUX RSE DES ORGANISMES DE FORMATION

DES ENJEUX RSE À DÉVELOPPER....

 Enquête - mars 2024

Avez-vous fait un ou des **diagnostics des impacts RSE** de votre structure de formation ?



Des enjeux RSE à adresser



Réduction des consommations d'énergie



Lutte contre le gaspillage alimentaire



Gestion des déchets



Transport des collaborateurs & apprenants



Vulnérabilité liée au changement climatique



Qualité de vie au travail



Diversité & Inclusion



Accessibilité à la formation

APERÇU DES ENJEUX CLÉS D'UN OF

Thématique RSE	Enjeux RSE clés	Exemples concrets	Source de référence
Numérique responsable	Réduction de l'empreinte carbone des outils pédagogiques, du matériel	Hébergement vert, outils open source, supports sobres, LMS léger	INR (Institut du Numérique Responsable)
Mobilité / déplacements	Limitation des trajets liés aux formations, actions de mobilité douce	Formation hybride ou 100 % à distance, co-voiturage	Loi Climat & Résilience (2021) – plan de mobilité
Gestion des déchets	Diminution des impressions, plastiques, matériel à usage unique	Papier recyclé, politique zéro déchet	ADEME – Guide écoresponsable formation
Accessibilité & inclusion	Accès pour tous, quel que soit le profil (handicap, éloignement, etc.)	Sous-titrage, locaux accessibles	Loi Handicap (2005), référentiel Qualiopi
Égalité & diversité	Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité	Egalité F/H, référent égalité	Charte diversité, Loi Rixain (2021)
Santé / QVT des salarié.e.s	Bien-être, prévention des risques, équilibre pro/perso	Télétravail, actions RH	ANACT – QVT & dialogue social
Impact social des formations	Répondre aux besoins d'utilité sociale et territoriale	Formations dans les métiers en transition, adaptation	Pacte vert pour l'Europe, CSRD
Gouvernance responsable	Transparence, éthique, stratégie RSE pilotée	Comité RSE, indicateurs de progrès	ISO 26000, LUCIE 26000

LE DIALOGUE SOCIAL COMME CONDITION D'UNE DÉMARCHE RÉUSSIE

69%

des salarié.e.s attendent des organisations
qu'elles s'engagent

12%

des salarié.e.s perçoivent un engagement RSE
suffisant de leur organisation

Source : IFOP, 2024

“ Le dialogue social est essentiel pour anticiper et appréhender les impacts économiques et sociaux de la transition écologique. Il permet de construire des solutions conjuguant performances économique, sociale et environnementale, en facilitant l'appréhension des opportunités et des défis d'activités, d'emplois, de formation et de conditions de travail, tout en limitant les impacts négatifs. ”

Géraldine FORT,
Déléguée générale de l'ORSE



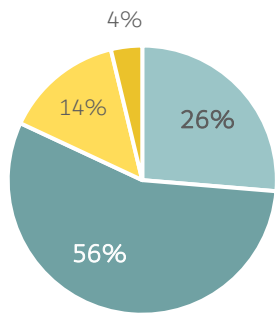
03.

L'OPPORTUNITÉ DU CSE

PROFIL DES OF DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

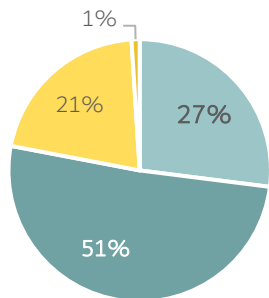
Enquête - mars 2024

Panel questionnaire



- Société / entreprise privée
- Une association loi 1901 ou assimilé
- Etablissement public administratif dont GIP et EPIC
- Autres : fondation, profession libérale

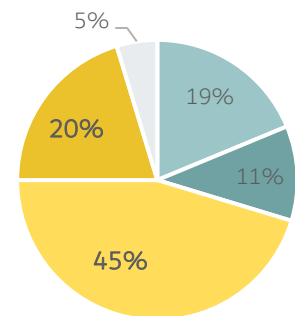
Panel région CVDL



- Société / entreprise privée
- Une association loi 1901 ou assimilé
- Etablissement public administratif dont GIP et EPIC
- Autres : fondation, profession libérale

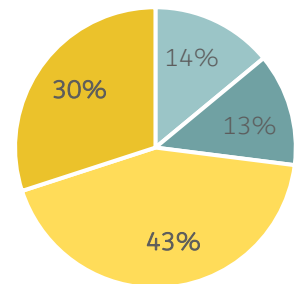
Majorité d'associations, suivie d'entreprises du secteur privé

Panel questionnaire



- Moins de 5 salariés
- Entre 6 et 10 salariés
- Entre 11 et 50 salariés
- Entre 50 et 250 salariés
- Plus de 250 salariés

Panel région CVDL

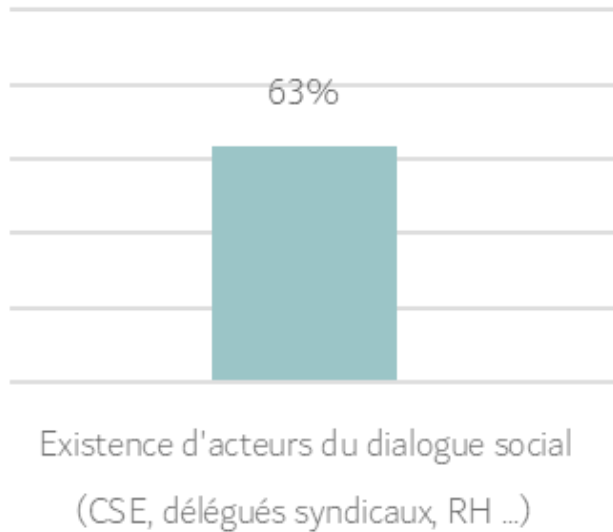


- Moins de 5 salariés
- Entre 6 et 10 salariés
- Entre 11 et 50 salariés
- Entre 50 et 250 salariés
- plus de 50 salariés

Une majorité d'entreprises de plus de 11 salarié.e.s (entre 11 et 50)

PROFIL DES OF DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

 Enquête - mars 2024



En réponse à la question :

« Parmi les propositions suivantes, lesquelles mettez-vous en place pour structurer le dialogue social et votre politique Qualité de Vie au Travail (QVT) autour des enjeux du développement durable ? »

Nombre de répondants : 126

➤ **63 %** des OF entretiennent un **dialogue social** via le CSE, des délégués syndicaux ou les fonctions de ressources humaines notamment



**Avez-vous un CSE
au sein de votre structure ?**

LE CSE : POUR QUI ?



Nombre de
collaborateur.ice.s

Comité Social et Economique (CSE)

Fusion du Comité d'Entreprise (CE), des Délégués du Personnel (DP) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Comité Social*

Fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Association

Entreprise privée

Etablissement public administratif

Moins de **11**



Entre **11** et 49

CSE avec entre 1 et 2 titulaires

CSE avec entre 1 et 2 titulaires



Entre **50** et 200

CSE avec entre 4 et 35 titulaires

CSE avec entre 4 et 35 titulaires

CS avec 3 et 5 titulaires

Plus de 200

CSE avec entre 4 et 35 titulaires

CSE avec entre 4 et 35 titulaires

CS avec 3 et 15 titulaires

* Le comité social d'administration dans la fonction publique d'État
Le comité social territorial dans la fonction publique territoriale
Le comité social d'établissement dans la fonction publique hospitalière

LE CSE : POUR QUOI ?

Entre 11 et 49
collaborateur.ice.s

Election pour une durée de 4 ans



Association



Entreprise privée



Etablissement public administratif



01.

REPRÉSENTATION DES SALARIÉ.E.S & DROIT D'ALERTE



- Transmet les **réclamations** des salarié.e.s à l'employeur (relatives au droit du travail, conventions collectives, conditions de travail, etc.)
- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou en cas de danger grave et imminent

02.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL



- Promotion de la **santé, la sécurité et les conditions de travail**
- Peut réaliser des **enquêtes** en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- Peut proposer des mesures de **prévention des risques** (accidents, harcèlement moral/sexuel, etc.)

03.

CONSULTATION FACULTATIVE



L'employeur n'a pas d'obligation générale de consulter le CSE sur la gestion de l'entreprise; mais il doit l'informer ponctuellement sur :
l'utilisation du CDD et des contrats d'intérim et le nombre d'**heures supplémentaires** effectuées.
Il peut également lui faire part de requêtes d'**informations-consultations**

→ Soumis aux évolutions des accords de branche

Enjeux
RSE



Santé sécurité

Conditions de
travail

Diversité &
Inclusion



LE CSE : POUR QUOI ?

Entre 50 et 200
collaborateur.ice.s

Election pour une durée de 4 ans



Association



Entreprise privée



Etablissement public administratif



01.

REPRÉSENTATION DES SALARIÉ.E.S & DROIT D'ALERTE



- Transmet les **réclamations** des salarié.e.s à l'employeur (relatives au droit du travail, conventions collectives, conditions de travail, etc.)
- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou en cas de **danger grave et imminent**

02.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL



- Promotion de la **santé, la sécurité et les conditions de travail**
- Peut réaliser des **enquêtes** en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- Peut proposer des mesures de **prévention des risques** (accidents, harcèlement moral/sexuel, etc.)

03.

CONSULTATION OBLIGATOIRE



L'employeur doit **consulter le CSE** sur les **attributions générales** & **obligations de négociation annuelle** (NAO) sur les enjeux de conditions de travail, de rémunération et d'égalité professionnelle

→ Informations dans le BDESE

04.

GESTION DE BUDGETS



Gestion d'un **budget de fonctionnement** (0,20% de la masse salariale brute) & d'un budget **des Activités Sociales et Culturelles (ASC)** (fixé par accord d'entreprise, bonne pratique de 0,5% à 1% de la masse salariale)

→ Soumis aux évolutions des accords de branche

Enjeux
RSE



Santé sécurité

Conditions de
travail

Diversité &
Inclusion

Formation
Engagement

Stratégie RSE



LE CSE : POUR QUOI ?

Plus de 300 collaborateur.ice.s

Election pour une durée de 4 ans



Association



Entreprise privée



Etablissement public administratif



05.

COMMISSIONS SPÉCIALISÉES



Organes internes au CSE, chargés de de analyser de sujets. **techniques ou stratégiques et éclairer les décisions de l'organisation** Elles ne détiennent pas de pouvoir décisionnaire, mais formulent des **recommandations**.

Elles peuvent être composées de collaborateur.ice.s non élu.e.s, mais doit être présidée par un.e élu.e

Enjeux
RSE



Santé sécurité

Conditions de
travail

Diversité &
Inclusion

Formation
Engagement

Stratégie RSE

Environnement



LE CSE : POUR QUOI ?

Récapitulatif entre privé et organisations publiques



Association



Entreprise privée



Etablissement public administratif

Instance	CSE	Comité Social
Base juridique	Code du travail	Code général de la fonction publique *sauf EPIC dans certains cas qui sont soumis au Code du travail
Mise en place	≥ 11 salarié.e.s	≥ 50 agents
Champ de compétence	Économique, social, santé	Organisation du service, conditions de travail

LES LEVIERS RÉGLEMENTAIRES (1/2)

- ✓ Association
- ✓ Entreprise privée
- ✓ Etablissement public administratif



Négociations annuelles obligatoires (NAO) sur la qualité de vie au travail, incluant la question de la mobilité domicile-travail

Entreprises de plus de 50 ETP sur un même site

Objectifs :

- Amélioration des trajets domicile-travail
- Développement des modes de mobilité active
- Encouragement du télétravail et des horaires aménagés

Exemples d'actions : indemnités de déplacement, aménagement de l'environnement de travail, sensibilisations et formations,...

Un **plan de mobilité employeur** est recommandé

- ! Une absence de dialogue social sur la mobilité lors des négociations QVT peut être considérée comme un manquement aux obligations légales



LES LEVIERS RÉGLEMENTAIRES (2/2)

✓ Association

✓ Entreprise privée

✓ Etablissement public administratif

Les enjeux environnementaux figurent désormais parmi les attributions générales du CSE.

Chaque thématique faisant l'objet d'une procédure d'information **consultation du CSE** devra par conséquent prendre en compte les conséquences environnementales des **activités de l'entreprise.**

LOI CLIMAT ET RÉSILIENCE, 2021

“ La loi Climat et Résilience modifie le Code du travail pour y intégrer des considérations liées à l'environnement. Le CSE dispose désormais de prérogatives en matière environnementale. L'employeur doit lui transmettre de nouveaux indicateurs à travers la BDESE et le consulter sur « l'impact environnemental des activités de l'entreprise »

CABINET GATE 17, 2025



LES PRÉROGATIVES DU CSE



Prérogatives réglementaires

Consultation annuelle

Orientations stratégiques

Situation économique
et financière

Politique sociale et conditions
de travail



Après loi Climat & Résilience

Impact environnemental des
choix stratégiques

Effets environnementaux de
l'activité

Conditions de travail liées à
l'environnement



BDESE

BASE DE DONNÉES
ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET
ENVIRONNEMENTALES

Document obligatoire (à partir de 50 salarié.e.s) qui doit être mis à jour régulièrement avec les informations récurrentes sur la vie de l'entreprise :

Avant loi Climat : situation économique, politique sociale

Après loi Climat : + engagements environnementaux (changement climatique, génération de déchets, consommations de ressources, la politique générale en matière environnementale)

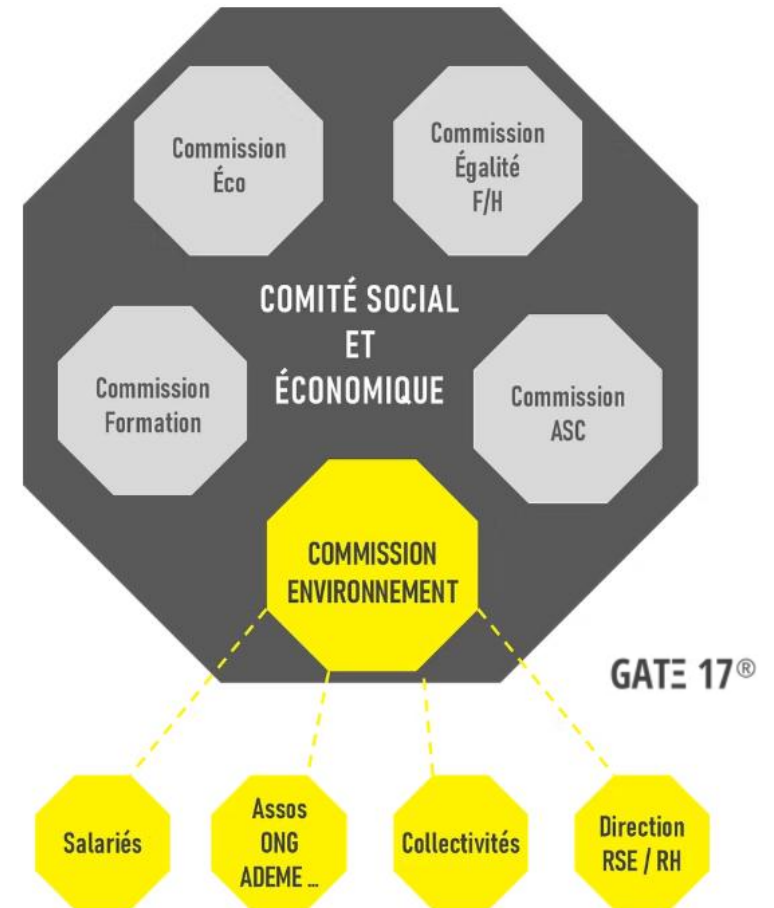
LES PRÉROGATIVES DU CSE



Prérogatives potentielles

- Consultations en cas de projets importants avec des conséquences écologiques : restructuration, déménagement, nouvelle activité, modification de la politique de mobilité,...
- Demandes du CSE à l'employeur : bilan carbone, politique RSE, plan de mobilité, demandes de formation,... Les délégués syndicaux peuvent appuyer les demandes du CSE le cas échéant
- Mis en place via des négociations et la signature d'un accord collectif d'une commission spécialisée qui émet des avis. Par exemple :
COMENVI (Commission Environnement du CSE)
COSE (Commission d'Orientation Sociale et Environnementale)

"GRÂCE À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION, LE CSE DISPOSE D'UNE STRUCTURE D'ÉCHANGES DÉDIÉE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION, TANT AVEC LA DIRECTION QU'AVEC LES SALARIÉ.E.S."



LES PRÉROGATIVES ENVIRONNEMENTALES DU CSE

EXEMPLE DE MISSIONS DE COMMISSIONS



Action de la COSE

(Commission d'Orientation Sociale et Environnementale)

Chaque mois un **expert présente une thématique environnementale** sous forme de conférence interactive sur le temps de la pause déjeuner



Action de la COMENVI

(Commission Environnement du CSE)

Création d'une **charte numérique responsable** et projets avec la Direction sur les émissions liées aux data centers et au télétravail pour réduire les émissions carbone



Des commissions sont obligatoirement créées à partir de l'atteinte de certains critères :

300 collaborateur.ice.s ou + :

- Commission égalité professionnelle
- Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)
- Commission de la formation
- Commission de l'information et de l'aide au logement

Plus de 5M€ de budget annuel

- Commission des marchés (notamment pour les critères de sélection des fournisseurs pour les commandes de plus de 30k€)

POURQUOI IMPLIQUER LE CSE ?



Enquête - mars 2024

Veuillez classer les éléments qui freinent le plus la mise en place d'une stratégie RSE au sein de votre structure de formation (du plus fort en haut au plus faible en bas)

- 1 Le manque de temps
- 2 Le manque de moyen financier
- 3 Le manque de connaissances / compétences

Nombre de répondants : 119

Des contraintes en ressources qui renforcent le besoin de travailler efficacement, en concertation avec les **parties prenantes internes**

Pourquoi impliquer le CSE dans la RSE ?

Favoriser l'adhésion & éviter l'effet « greenwashing »

Le CSE est un relai de terrain et un interlocuteur clé pour l'implication des collaborateur.ice.s et le succès de la démarche.

Le développement d'une culture de la concertation qui renforce la concrétude de la démarche

Accélérateur pour atteindre les objectifs de transition

Pour les entreprises soumises à des directives réglementaires (décret tertiaire, loi EGALIM, loi AGECE, CSRD), le CSE peut être un moyen d'atteindre les objectifs environnementaux et sociaux

Valorisation des actions entreprises

Le CSE (via les réunions obligatoires, procès-verbaux) peut être le relai des bonnes pratiques et actions mises en œuvre, pour lesquelles il a été impliqué

04.

PASSAGE À L'ACTION

LES THÉMATIQUES D'INTERACTIONS

	Intérêt pour l'employeur	Intérêt pour le CSE
Dialogue social	Climat de confiance, limitation des tensions, prévention des conflits collectifs	Accès direct à l'information, reconnaissance du rôle, influence sur les décisions
Ethique & gouvernance	Sécurisation juridique (consultations régulières), anticipation des résistances	Droit d'être informé en amont, possibilité de faire valoir la voix des salarié.e.s
Expertise technique	Appui technique via les experts du CSE (comptable, SSCT, environnement...)	Renforcement de l'analyse, crédibilité accrue vis-à-vis de la direction
Santé et sécurité au travail	Prévention des accidents, réduction de l'absentéisme, amélioration du climat social	Participation aux évaluations des risques, à la prévention, amélioration du quotidien
Conditions de travail / D&I	Ancrage durable de la stratégie, image employeur responsable, conformité réglementaire	Rôle moteur sur l'environnement, QVT, égalité, télétravail, inclusion
Performance sociale	Engagement accru des salarié.e.s, gain d'efficacité, meilleure mise en œuvre des décisions	Contribution reconnue à la réussite collective, valorisation des élus



EXEMPLES D'ACTIONS RSE



Qualité de vie au travail

- **Enquête anonyme sur la QVT** pour co-construire un plan d'action et une politique avec les équipes RH
- **Ateliers bien-être** (séances de yoga, massages, ergonomie au travail, intervention médecine du travail, ...), RPS
- Amélioration **mutuelle d'entreprise**
- **Audit des conditions de travail** (bruit, luminosité, ergonomie) pour mettre en place des actions (salle de repos, aménagement d'espaces conviviaux)
- **Pratiques innovantes** : congé TTR, politique de déconnexion, congé menstruel, abonnement salles de sport, paniers de fruits, journée sans réunion, ...



Diversité & Inclusion

- **Sensibilisation au risque de harcèlement**, intervention de partenaires, collaboration RH
- **Egalité F/H** : congé parental élargi, rémunération congés augmentée, audit,...
- **Mentorat ou parrainage** entre collègues pour favoriser la cohésion (ex : buddy system avec un coach « junior », café virtuel, ...)
- **Organisation de journées immersives** ou jeux de rôles pour faire vivre les situations de handicap aux collaborateur.ice.s
- **Temps dédié à des projets à impact** (en collectif ou temps personnel) : hackathons en arrière, journée responsable, congé associatif, poste à carte blanche (10% semaine)



Développement des compétences

- Renforcement du plan de **formation**, catalogue de micro-formations gratuites ou co-financées, **bourse CSE**
- Valorisation des **compétences internes**, : bibliothèques livres ou compétences, « pair learning », cafés-formation
- Négociations **temps aménagé** pour la reconversion ou reprise d'étude
- **Création de mini-ateliers** environnementaux (éco-gestes, alimentation durable, réparation,...), **sensibilisation RSE** : Fresque du Climat à l'Atelier 2 Tonnes, ...
- **Semaines climat** dédiées aux enjeux environnementaux (quizzes, stands, interventions)

EXEMPLES D'ACTIONS RSE



Empreinte carbone

- Réorganiser les **espaces de travail** (ex : ampoules LED, détecteurs de présence, régulation des températures, ...), envisager des travaux d'isolation pour améliorer la performance énergétique
- Animer une **politique éco-gestes** dans les bureaux (affichage, sensibilisation)
- **Numérique responsable** : politique de reconditionnement, campagne interne, politique numérique (ex : nettoyage des boîtes mails), formations, ...
- **Etude d'adaptation des conditions de travail** aux effets du changement climatique
- **Participation active à la stratégie climat** (CSE relai d'engagement, composé d'élus.e.s formé.e.s, comité dédié, ...)



Déchets et circularité

- Financer des abonnements à des plateformes de **réparation ou de seconde main** (Back Market, Commown,...)
- Politiques **d'achats éco-responsables** : papier recyclé, produits d'entretien écoresponsables
- **Tri sélectif amélioré** (papier, plastiques, piles, café, etc.), mise en place de points de collecte spécifiques (cartouches, DEEE)
- Organisation d'événements de **dons ou de recyclage solidaire**, collaboration avec des associations de recyclage (Emmaüs, Recyclivre, etc.)
- Alimentation durable : **jardin partagé**, frigos partagés, repas labellisés, suppression des plastiques, zéro déchets, collectif anti-gaspi, revue du contrat de restauration collective



Mobilité durable

- Proposition d'un **plan de mobilité entreprise (PDME)** : plan de déplacement, covoiturage (Karos, Klaxit, Blablacar Daily)
- Mis en place d'un **forfait mobilité durable**
- Participation à l'**abonnement transports en commun au-delà des 50% légaux**
- Organisation d'une **semaine de la mobilité**, fresque de la mobilité, challenge mobilité
- Mise en place de **titre-mobilité** (ticket restaurant)
- Aide à l'**achat de vélos**, subventions pour **réparations ou accessoires vélo**
- Demander la **création de stationnements** pour vélos, bornes de recharge électriques

“ Difficile aussi pour les RP de traiter des questions environnementales quand la direction fait tout pour les éviter, parfois aussi par manque de formation. Par exemple : la plupart du temps, il n’y a pas de slide environnement dans la présentation de la direction. Et quand on demande pourquoi, on nous explique que c’est un oubli ou qu’on a plus le temps d’en parler. Nous avons donc décidé de **mettre systématiquement une question environnementale à l’ordre du jour** et si elle n’est pas traitée, c’est mentionné dans le compte rendu

Valérie Delavourt, déléguée syndicale CFDT Crédit agricole SA, 2025



Budget des activités sociales et culturelles (ASC)

Le CSE peut faire le choix d'utiliser ce budget en proposant des offres responsables : via des chèques cadeau pour des produits durables ou dans des boutiques éco-responsables au moment des fêtes, en choisissant des prestataires soucieux de l'impact socio-environnemental de leur offre de voyages etc.

À titre d'exemple, le CSE de Capgemini Appli a choisi de s'engager pour des voyages éco-responsables dans le cadre des ASC.

05.

VOS QUESTIONS



**AVEZ-VOUS DES
QUESTIONS ?**

MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION !



TF : Trans'Formation Centre-Val de
Loire SATISFACTION A CHAUD

