

Orientations stratégiques

Comprendre où va l'entreprise, examiner les moyens engagés et anticiper les conséquences pour les salariés.

Votre situation

Comprendre où va l'entreprise, examiner les moyens engagés et anticiper les conséquences pour les salariés.

Le point de départ est votre question : quelles décisions doivent être éclairées, quelles informations sont disponibles et quels enjeux concernent les salariés ?

Ce qu'il faut examiner

- Confronter le plan stratégique aux réalisations : marchés, positionnement, investissements, innovation et trajectoire de rentabilité.
- Tester les hypothèses du plan d'affaires et sa sensibilité aux variations d'activité, de coûts et de financement.
- Relier les choix de sous-traitance, de digitalisation ou d'implantation aux emplois et aux compétences nécessaires.
- Construire des scénarios alternatifs et des propositions argumentées pour l'avis du CSE.

Documents à réunir

- Plan stratégique et budgets pluriannuels
- Investissements prévus et réalisés
- Prévisions d'effectifs par métier et établissement
- Projets de sous-traitance, formation et transformation numérique

Les questions à poser

- Quels objectifs sont financés et avec quels moyens ?
- Quels écarts entre les annonces précédentes et les réalisations ?
- Quels métiers se développent, se transforment ou diminuent ?

L'apport de l'expertise

Un diagnostic expliqué, une mise en discussion des hypothèses et une restitution adaptée aux élus. L'objectif est de rendre les constats utilisables pour formuler des questions, un avis et des propositions argumentées.

Mandat et financement

Le recours à un expert-comptable est prévu pour cette consultation. Le financement de principe est de 80 % par l'employeur et 20 % par le CSE sur son budget de fonctionnement. Les conditions de prise en charge intégrale et les accords applicables sont à examiner.

Les modalités et délais sont à vérifier avant le vote, en fonction de la consultation, des accords et du niveau de l'instance. Pour les consultations récurrentes, un accord peut aménager la périodicité dans les limites légales.

Consulter l'article L2315-87 / Les repères de financement

Les suites possibles

Hiérarchiser les constats, préciser les engagements attendus, fixer des échéances et suivre les réponses de la direction. La restitution prépare un travail collectif ; elle ne se substitue pas aux décisions des élus ni à la négociation des organisations syndicales.

Contact : info@azimut-irp.fr

Cette fiche doit être adaptée au contexte, aux accords et au cadre de consultation. Références : Code du travail numérique, articles cités dans la fiche et L. 2315-80.