

L'inFO des CSE

LA NÉCESSAIRE RÉAPPROPRIATION DU RÔLE ÉCONOMIQUE DU CSE



FO

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE
SECTEUR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

141 avenue du Maine, 75014 Paris - Tél. 01 40 52 84 20 - secretariatnego@force-ouvriere.fr

<https://www.force-ouvriere.fr>



**Si nos solutions vous
permettent de gérer votre
CSE comme personne,
c'est **grâce à vous** !**

Échangeons ensemble



Depuis 60 ans, notre mission est de vous donner les moyens d'accomplir la vôtre. Nous coopérons main dans la main pour développer le pouvoir d'achat des salariés et de nouvelles solutions innovantes pour faciliter votre quotidien d'élu CSE. Accompagnant plus de **30 000 CSE et entreprises**, et **5 millions de bénéficiaires**, nous nous engageons à favoriser le dialogue social et à construire ensemble l'offre qui répond vraiment à vos besoins.



×



À CONSULTER

LES GUIDES FO SONT FAITS POUR VOUS !

Ces guides sont élaborés par les secteurs de la confédération FO. Ils sont disponibles sur le site internet de la confédération (force-ouvriere.fr) ou sur demande par mail.



BDESE – Base de données économiques, sociales et environnementales en pratique !



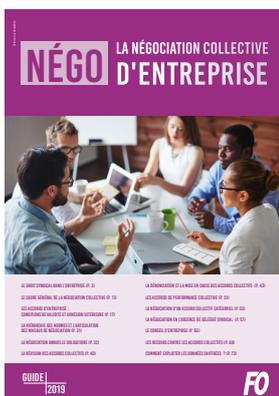
NAO – Négociation collective obligatoire sur les salaires dans l'entreprise



CSE – Comité social et économique Mise en place et fonctionnement



NÉGO – La négociation collective de branche



NÉGO – La négociation collective d'entreprise



PAP – Préparer ses élections professionnelles Protocole d'accord préélectoral commenté



CSE – Dans les entreprises de moins de 50 salariés Mise en place et fonctionnement



Télétravail – Guide d'appui à la négociation dans l'entreprise

Contact : secteur de la Négociation collective et de la Représentativité : secretariatnego@force-ouvriere.fr

À CONSULTER



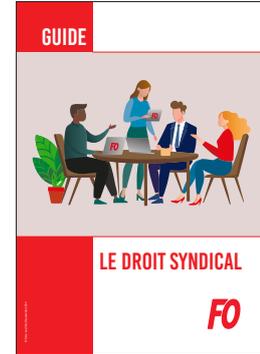
InFOjuridiques
Revue trimestrielle juridique



Conseiller Prud'homme
Guide pratique



Le conseiller du salarié
Guide pratique



Le droit syndical
Guide pratique

Contact : secteur des Affaires juridiques et du Droit syndical – sjuridique@force-ouvriere.fr

A PARAITRE



Climat et environnement :
un enjeu social
Les positions de Force Ouvrière



GESTE - Le guide de
l'engagement syndical pour la
transition environnementale
La mobilité durable - TOME 1



Le guide du futur retraité
et du retraité



Le livret de l'alternance

Contact : secteur de l'Égalité et du Développement durable – bcliaq@force-ouvriere.fr

Contact : UCR – pbarbier@force-ouvriere.fr



Le guide du locataire
L'essentiel des droits du locataire
Parc privé/parc social



Le guide du locataire
Charges et réparations locatives

Contact : Afoc (Association Force Ouvrière consommateurs) afoc@afoc.net



Proches aidants :
mieux les connaître pour
améliorer leurs droits



Prévoyance :
les clés pour mieux
s'y retrouver

Contact : secteur de la Protection sociale collective egautron@force-ouvriere.fr



Journée animée par Renaud BERNARD,
délégué syndical à France
Télévisions et rédacteur en chef

OUVERTURE DE LA JOURNÉE

par Karen GOURNAY, Secrétaire confédérale
en charge du secteur de la Négociation collective
et de la Représentativité (p. 6)

PROPOS INTRODUCTIFS : L'évolution du rôle économique des représentants du personnel

par Jacques FREYSSINET, économiste,
chercheur associé à l'IRES (p. 7)

PREMIÈRE TABLE RONDE

Préservation de l'emploi : quel rôle du CSE dans un contexte économique tendu ?

L'éloignement regrettable des représentants du personnel : constats

- **La formation, un biais important de préservation
de l'emploi : quel rôle pour les élus ?**
par Michel BEAUGAS, Secrétaire confédéral FO en
charge du secteur de l'Emploi et des Retraites (p. 11)
- **Les informations-consultations récurrentes
en matière économique**
par Caroline FRILING, directrice de mission
au sein du Cabinet Legrand (p. 13)
- **PSE/RCC et info-consultation du CSE : comment agir ?**
par Kevin SUTER, juriste consultant en relations sociales
au sein du Cabinet Legrand (p. 14)
- **Le droit d'alerte du CSE en matière économique**
par Isabel ODOUL-ASOREY, maître de conférences,
Droit privé à l'université Paris Nanterre (p. 16)

Questions dans la salle (p. 18)

DEUXIÈME TABLE RONDE

Salaire et pouvoir d'achat : un lien essentiel entre élus et syndicat dans l'action

- **Rappel des notions économiques sur le salaire
et la rémunération**
par Pierre CONCIALDI, économiste,
chercheur associé à l'Ires (p. 23)
- **Quelles articulations entre les
informations-consultations et les négociations
et quel rôle pour le RS au CSE ?**
par Fayçal ABASSI, expert-comptable associé
au sein du cabinet Syncea (p. 25)

- **Épargne salariale : quel rôle des élus ?**
par Jean-Philippe LIEUTIER, maître de conférences,
Droit privé à l'université de Rouen (p. 27)
- **Comment créer une synergie entre élus et syndicat en
faveur du salaire et du pouvoir d'achat des salariés ?**
par Régis FRIBOURG, camarade FO, secrétaire de CSE,
secrétaire du comité de groupe et membre du comité
Européen de Safran (p. 30)
- **Les ASC : un outil de pouvoir d'achat ?**
par Karen GOURNAY, Secrétaire confédérale FO
en charge du secteur de la Négociation collective
et de la Représentativité (p. 32)

Questions dans la salle (p. 35)

TROISIÈME TABLE RONDE

Les outils aux mains des élus pour assurer leurs missions économiques

- **La formation des élus CSE**
par Rachèle BARRION, Secrétaire confédérale FO
en charge du secteur de la Formation des militants
syndicalistes (p. 39)
- **L'expertise : et après ?**
par Eilath D'ALMEIDA, Expert-comptable associé
au sein du cabinet Ficeos (p. 41)
- **La BDESE : comment l'exploiter pour assurer les
missions économiques du CSE ?**
par Eric BERTIN, directeur de mission
au sein du cabinet Technologia expertise (p. 42)
- **Les commissions du CSE : un outil essentiel au service
de l'emploi et du salaire**
par Joseph MORIN, professeur des universités,
droit privé à l'université de Reims et Fayçal ABASSI,
expert-comptable associé au sein du cabinet Syncea (p. 45)
- **Le droit à communication des élus sur les données
économiques**
par Delphine BORGEL, avocat au Barreau de Paris (p. 48)

Questions dans la salle (p. 50)

CLÔTURE DE LA JOURNÉE

par Frédéric SOUILLLOT, Secrétaire général FO (p.53)

AGENDA 2024

- du 31 août au 5 septembre 2025, à l'IDT de Strasbourg
- du 24 au 28 novembre, à l'ISST de Bourg-la-Reine

OUVERTURE DE LA JOURNÉE



Karen GOURNAY

secrétaire confédérale

en charge du secteur de la Négociation collective et de la Représentativité

Bonjour à toutes et tous. C'est avec un immense plaisir que nous vous accueillons à la Confédération pour cette nouvelle journée des CSE Force Ouvrière, votre journée. Mon plaisir est d'autant plus grand que vous vous êtes inscrits en nombre pour participer à cet événement. J'en déduis que ce rendez-vous annuel interprofessionnel – puisque tous les secteurs d'activité me semblent être représentés – répond à un triple besoin : celui d'abord de se former tout au long de son mandat, celui de se rencontrer, d'échanger et de pouvoir, le temps d'une journée, confronter ses expériences, et aussi celui d'être accompagné par Force Ouvrière, votre organisation syndicale.

Vous le savez, nous évoquerons donc l'indispensable réappropriation du rôle économique du CSE par les élus. Nous n'avons pas choisi ce sujet par hasard, nous avons souhaité remettre le rôle économique au cœur du mandat de l' élu du CSE. Pourquoi ? D'abord parce qu'en 1946, à l'origine de la mise en place des représentants du personnel, l'objectif premier était bel et bien de confier un rôle économique aux élus du personnel.

Ensuite, parce que nous tenions à rappeler qu'il est prépondérant afin de veiller que les décisions de l'employeur ne menacent pas les emplois et mettent en place une juste rémunération du travail.

Enfin – parce qu'en fusionnant les instances, les moyens, les informations-consultations – nous savons que cette prérogative est devenue de plus en plus complexe à exercer pour vous et que, malheureusement, les élus se sentent trop souvent impuissants.

Cette thématique s'inscrit également dans une actualité économique et sociale marquée par une baisse du pouvoir d'achat, mais également une multiplication des défaillances d'entreprise.

Chaque jour, malheureusement, nous assistons à de nouvelles annonces de suppressions d'emplois. La gravité du contexte, brièvement dépeinte, nous conduira donc

à mener nos débats autour de trois principaux axes, trois tables rondes :

1. cette matinée sera dédiée au rôle du CSE dans la préservation de l'emploi ;
2. notre après midi sera consacrée à la question du salaire et du pouvoir d'achat ;
3. pour s'achever, enfin, par l'évocation des outils à votre disposition, vous permettant de vous emparer de ces questions.

Évidemment, le programme sera dense, souvent technique, mais nous aurons le plaisir d'avoir à nos côtés des intervenants de qualité pour nous aider à nous en saisir, construire notre réflexion et nos revendications. Je tiens à cette occasion à remercier chaleureusement ces derniers d'avoir accepté notre sollicitation.

Je me repose sur la grande expérience de Renaud Bernard, journaliste et délégué syndical France Télévisions, qui animera cette journée pour la rendre moins indigeste qu'elle pourrait le laisser penser sur le papier.

Pour finir, il me faut partager avec vous une excellente nouvelle que vous attendiez, que nous attendions tous : la suppression de la limitation à trois mandats des élus CSE qui vient de faire l'objet d'un ANI. Mes camarades, je pèse mes mots lorsque je vous le dis, c'est bien grâce à la combativité de notre organisation, de FO, que nous y sommes parvenus. Par conséquent, l'entrée en vigueur de cette suppression est imminente. Je n'en dirai pas plus car je suis persuadée que notre secrétaire général, qui aura le plaisir de clôturer cette journée, se saisira de cette bonne nouvelle pour vous en parler davantage.

Je vous souhaite, bien évidemment, une agréable journée, riche d'analyses, d'informations, de réflexions et d'échanges.

Mes chers camarades, je vous souhaite donc une très bonne journée et, encore une fois, nous sommes ravis de vous accueillir. ■

PROPOS INTRODUCTIFS

L'ÉVOLUTION DU RÔLE ÉCONOMIQUE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



Jacques FREYSSINET,
économiste, chercheur associé à l'IRES

Renaud BERNARD. *Quand on a cessé de considérer les salariés comme des outils de production et qu'on les a associés, au moins par le biais de l'information, à la vie économique de l'entreprise – nous sommes en 45-46 –, c'est le fruit d'une longue histoire. Peut-on revenir sur cette évolution, Jacques ?*

Jacques FREYSSINET. Effectivement, en 2025, nous allons célébrer le 80^{ème} anniversaire de la création des CE en 1945. Vous imaginez bien que dans les quelques minutes qui me sont généreusement accordées, parler de cette histoire implique d'accepter des simplifications assez massives. J'essaie de dégager les tendances dominantes ; pardon pour les spécialistes si je saute un certain nombre d'aspects secondaires que je n'aurai pas le temps d'aborder. Deuxième remarque : même si j'ai peu de temps, il n'est pas possible de comprendre le rôle des CE dès leur création sans se situer dans le contexte économique de chacune des périodes. Il y a eu des changements importants dans la fonction économique des élus de CE selon les conditions de croissance et de crises traversées depuis 1945.

R.B. *Ordonnance de 1945, lois de 1946, création des CE : quel contexte économique ?*

J.F. La France sort de la Seconde Guerre mondiale avec une capacité productive réduite de plus de la moitié. Des pénuries considérables. Quand j'étais gamin à cet âge, le plus gros de l'activité extra-scolaire consistait à faire la queue devant les magasins ou de faire des fagots lorsque les employés municipaux coupaient les arbres. Les comités d'entreprise vont d'abord être marqués par ce contexte et reprendre l'héritage des comités sociaux d'entreprise – c'était déjà des CSE du temps de Pétain – qui avaient été créés en 1941 pour répondre à l'extrême brutalité des pénuries. On les appelle les « *comités charbon patates* ».

Cela explique comment, d'une logique un peu paternaliste/corporatiste de ces comités, on passe à la logique des CSE animés par les organisations syndicales, mais avec la même fonction : répondre aux pénuries.

Ensuite, deux autres fonctions se greffent, plus ou moins en contradiction.

D'abord, l'expérience de la Libération, avec une partie du patronat fortement compromise dans la collaboration, donc épurée au moment de la Libération. Les travailleurs se sont retrouvés collectivement en charge de la responsabilité de l'entreprise. On ne parlait surtout pas de cogestion – terme très dangereux. Mais de fait, ils prenaient les commandes de l'entreprise. Ils ont pris conscience collectivement que les travailleurs étaient capables d'avoir leur mot à dire dans la gestion des entreprises. Cela a laissé des traces minimales – on va y revenir – dans le droit d'information et de consultation. Ce n'est pas grand chose, mais cette expérience reste dans la mémoire des collectifs de travail.

Troisième expérience, l'idéologie gaulliste de participation. C'était l'union sur la bataille de la reconstruction. Il y avait, dans l'entreprise, un intérêt commun de toutes les parties prenantes. Le comité d'entreprise devait être le lieu de ce dialogue – ce qui explique la spécificité française, très difficilement compréhensible à l'étranger – d'un comité d'entreprise présidé par le patron. Allez dire cela au syndicaliste allemand ; pour lui, c'est inacceptable, mais c'était la marque de cette idéologie.

Nous avons donc au départ deux "alouettes qui se tirent dans les pattes" : le droit des travailleurs d'intervenir dans la gestion de l'entreprise et le CE, comme lieu de définition d'intérêt commun dans une logique de participation.

R.B. *Avant d'arriver à 2015, il y a eu des évolutions fruit du contexte économique.*

J.F. Avant d'arriver à 2015, il faut distinguer deux périodes, la coupure se faisant au milieu des années 1970.

En gros, à partir de 1950 jusqu'à 1974-75, nous sommes dans une économie en croissance rapide, de l'ordre de 5 à 5,5 % par an, avec un quasi plein emploi.

Le problème central pour les organisations syndicales, y compris dans les CE, c'est le problème de la rémunération du travail et du pouvoir d'achat. Le comité d'entreprise, à travers les œuvres sociales et culturelles, distribue une prestation, donc il est le lieu pour des conquêtes concrètes dans une logique que l'on appelait à l'époque de partage des gains de productivité.

R.B. *Quelle est la fonction économique du CE dans ce contexte ?*

J.F. Je crois que c'est principalement de contrôler le discours patronal quant à ses capacités de partager la valeur ajoutée. Le patron, au départ, maîtrise totalement l'information. Il peut raconter ce qu'il veut, donc le CE doit être le lieu où l'on se battra – pas tant pour la consultation, on ne se fait aucune illusion sur l'efficacité de la consultation – pour l'accès à l'information. Ce sera une bataille rude et c'est là que se développera le rôle de l'expert-comptable du CE comme point d'appui pour accéder à l'information. Ce n'est pas facile, car la résistance patronale est très forte et a un double appui.

D'abord, l'ordre des experts-comptables, qui a des règles extrêmement strictes et qui est objectivement au service du patronat. L'expert-comptable définit alors les compétences des experts-comptables du CE de façon restrictive aussi longtemps que cela tiendra.

Et d'autre part, les tribunaux. C'est la période où la jurisprudence affirme le principe que l'employeur se juge. L'employeur est donc le seul compétent pour définir les intérêts et la politique de l'entreprise. Dans cette période, la fonction économique du CE c'est d'accéder à une information contrôlable pour légitimer des revendications qui se développeront principalement dans la négociation collective. On donne des "armes" aux organisations syndicales pour justifier leurs revendications salariales.

R.B. *On arrive à la crise économique 1975-1976.*

J.F. Exactement. Par étapes, mais assez radicalement, le contexte économique change. La croissance ralentit fortement, elle devient très irrégulière avec des poussées de chômage massif. La question de l'emploi devient centrale, avec les restructurations qui se multiplient et les licenciements collectifs. Le CE, sans ignorer sa responsabilité antérieure, va transférer ses objectifs principaux autour de la défense de l'emploi. Cela a une conséquence importante : il ne suffit plus de l'expertise comptable, il faut de l'expertise économique. Le CE va donc mettre en place des experts économiques ; tantôt les experts-comptables acquièrent cette compétence en interne, tantôt ils coopèrent avec les équipes extérieures.

L'expertise économique devient plus importante que l'expertise comptable. Dit d'une autre façon, l'expertise

comptable doit être mise au service de l'expertise économique. Cela va donner lieu à un débat très intéressant au sein du mouvement syndical, entre confédérations et même au sein de chaque Confédération, sur la question des contre propositions industrielles. Lorsqu'il y a des projets de restructuration, lorsque le chef d'entreprise justifie des fermetures d'établissement, des licenciements collectifs, se contente-t-on de critiquer en disant que ce n'est pas légitime ou fait-on des contre-propositions ? L'intérêt de ces contre-propositions est de passer d'une logique défensive à une logique offensive, donc de mobiliser les salariés sur des revendications positives sur la base de propositions des élus du personnel.

Vous sentez bien le risque. Dans une économie de plus en plus internationalisée et financiarisée, il est difficile de faire des propositions crédibles et de ne pas tenir compte de ce contexte. Le risque est, au fond, d'intégrer consciemment ou inconsciemment la logique de ce capitalisme financiarisé et internationalisé, qui est le moteur des restructurations que nous subissons quotidiennement. La question n'a pas disparu. Hélas, les restructurations et les licenciements collectifs sont loin d'avoir disparu. On va même assister à une poussée impressionnante.

R.B. *Le rôle des représentants du personnel est-il alors simplement de critiquer la logique patronale, la maximisation des profits, etc., ou peuvent-ils proposer des contre propositions industrielles ?*

Je n'ai pas de réponse à cette question, mais je pense qu'il est important que vous y réfléchissiez.

R.B. *Sauf que nous avons déjà basculé dans une autre époque. Si je récapitule : 1936-2015, les représentants des institutions représentatives du personnel tendent à se développer et la loi Rebsamen de 2015 pourrait produire l'effet inverse, avec centralisation et dilution ?*

J.F. C'est compliqué. À mon avis, il faut lier loi Rebsamen et ordonnance Macron, les ordonnances qui concernent les CE. À la limite, la loi Rebsamen – je ne parle que des aspects de ses textes qui concernent le rôle économique des CE, je ne prends pas position sur l'ensemble de ces textes – vous connaissez bien les positions syndicales là dessus. S'il s'agit des seules fonctions économiques, la loi Rebsamen n'est pas forcément négative. Elle regroupe l'ensemble des obligations d'information-consultation autour de trois thèmes majeurs, dont un sur la stratégie d'entreprise, l'autre sur les aspects économiques et financiers, le troisième couvre le secteur social. Après tout, ce n'est pas sans intérêt pour les représentants syndicaux d'avoir un débat global sur la stratégie d'entreprise, plutôt que des consultations morcelées qui s'étaient accumulées au cours du temps au fur et à mesure que les textes ajoutaient des obligations de consultation sur ceci ou cela.

A priori, cela peut être une perspective intéressante. Certes, on voit bien que la difficulté est qu'elle exige des

élus une capacité d'une analyse globale de la stratégie d'entreprise. Sauf erreur, ce n'est pas facile.

Pour Rebsamen, le diagnostic est controversé. Il y a des aspects positifs : obliger l'entreprise à discuter de sa stratégie globale. Des aspects lourds aussi de responsabilité, de charge pour les représentants : acquérir la capacité d'avoir ce débat.

L'ordonnance Macron, c'est autre chose. Elle ne touche pratiquement pas aux fonctions économiques des CE, mais elle opère une réduction drastique des moyens disponibles pour exercer ses missions :

Premièrement, des moyens en personnel : nombre d'élus, moyens de ces élus.

Deuxièmement, cette espèce d'élimination des "alliés"-du CE. Il était important pour les CE de débattre avec l'employeur, de faire remonter les informations et revendications des instances du personnel. Le CHSCT était très

important pour faire émerger des problèmes. Or, les DP disparaissent, les CHSCT se transforment – dans certains cas en commissions – et les comités d'établissements font l'objet de regroupements qui les éloignent des collectifs concrets de travail. L'alimentation du CE en connaissances concrètes du problème des collectifs de travail est coupée à la base.

Troisième composante : pour ce qui est de l'expertise économique, il faut, dans la plupart des cas, que le CE y contribue financièrement. Or les CE ne sont souvent pas riches et ils sont obligés d'arbitrer entre les œuvres sociales – ce qui n'est pas sans importance sur les résultats électoraux – et l'expertise économique, qui ne mobilise pas forcément immédiatement les travailleurs. Il y a alors un risque de privilégier l'affectation des ressources aux œuvres culturelles et sociales et, à regret, de réduire l'effort sur l'expertise économique. ■

PREMIÈRE TABLE RONDE

PRÉSERVATION DE L'EMPLOI : QUEL RÔLE DU CSE DANS UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE TENDU ?

L'éloignement regrettable des représentants du personnel : constats

Renaud BERNARD. Nous allons à présent nous concentrer sur la préservation de l'emploi qui, comme nous l'a expliqué Jacques FREYSSINET, est apparue comme un impératif à partir des prémises de la crise économique de 1975.



De gauche à droite : Isabel Odoul Asorey, Michel Beaugas, Caroline Friling, Kevin Sutter.



La formation, un biais important de préservation de l'emploi : quel rôle pour les élus ?

Michel BEUGAS,
*secrétaire confédéral FO
en charge du secteur de l'Emploi et des Retraites*

Renaud BERNARD. *Le maintien de l'emploi est au cœur de nombreuses réformes, en particulier pour les seniors, d'autant que le dossier des retraites sur lequel, Michel, tu as beaucoup travaillé est passé par là.
En tant qu'élu de CSE, quel rôle pouvons nous avoir dans ce domaine ? Des documents essentiels sont à connaître en matière de formation, parce que la formation est essentielle pour préserver l'emploi et construire l'emploi de demain.*

Michel BEUGAS. La formation est essentielle pour la préservation de l'emploi dans les entreprises, notamment en matière de reconversion professionnelle.

Le CSE devrait avoir un rôle plus important qu'il ne l'a aujourd'hui sur ces questions, puisqu'il est forcément en lien avec l'organisation syndicale – avec Force Ouvrière quand elle est présente dans l'entreprise. Le maintien dans l'emploi, ce sont de bonnes conditions de travail. Cela a été rappelé avec la disparition des CHSCT, nous avons un peu moins de marges pour travailler sur ces sujets. Il faut s'en emparer. Il y a, bien évidemment, la pénibilité et l'usure professionnelle, mais aussi les perspectives d'évolution de carrière. Avec tout cela, on doit pouvoir s'y intéresser.

Pour Force Ouvrière, le CSE a toute légitimité pour se saisir de ces problématiques. C'était l'une de nos revendications lors des négociations nationales interprofessionnelles relatives à l'emploi des seniors en avril 2023 et en novembre 2024. Nous avons toujours revendiqué que le dialogue social et les négociations collectives soient pleinement investis sur ces sujets.

Par conséquent, nous ne pouvons que nous satisfaire de constater que certaines de nos revendications – pas toutes – aient été retranscrites dans les derniers accords nationaux interprofessionnels, notamment en relation à l'emploi des seniors et au dialogue social du 14 novembre dernier. Cela a été dit, la grande avancée est la suppression de la limite des trois mandats successifs au sein des CSE. Aussi – et c'est pleinement dans la préservation de l'emploi et des seniors en emploi – nous avons créé un recours auprès du CSE lorsque l'employeur refusera une demande de retraite progressive.

Et puis, bien évidemment, nous avons encadré la capacité de l'employeur à refuser une demande de retraite progressive. Aujourd'hui, vous le savez, on est soumis – cela a été rappelé – au bon vouloir de l'employeur. Il vous dit oui ou non et n'a pas à se justifier pour cela.

De manière générale, nous souhaitons que les CSE s'emparent de la question de la formation professionnelle,

notamment par l'information auprès des salariés. La seule obligation de l'employeur est de demander notre avis sur le plan de développement des compétences. Et puis après, il ne se passe plus rien.

Il faut donc informer les salariés de leurs droits à la formation professionnelle. Pour le CPF, leur expliquer comment s'en servir. Et puis, il y a un dispositif un peu moins connu, que les entreprises et les IRP méconnaissent – il faut l'avouer – c'est le Conseil en évolution professionnelle, qui est gratuit et anonyme. Les salariés méconnaissent tous ces dispositifs et cela fait partie du rôle des CSE que de pouvoir informer les salariés sur cette base.

Ensuite, nous avons toujours, à Force Ouvrière, revendiqué la négociation du Plan de développement des compétences. Il doit être négocié en entreprise et non pas imposé par l'employeur.

Dans les entreprises où il est possible de négocier, il ne faut pas hésiter à inclure, dans la négociation d'entreprise ou de branche, le développement de ce Plan de compétences à la demande et aux besoins des salariés.

R.B. *Dans une logique où les pouvoirs publics ont tout centralisé et concentré vers le haut des entreprises, quel est votre conseil pour la négociation, notamment sur ces questions d'employabilité, de formation et de compétences ? À quel niveau de granularité de l'entreprise est-il plus pertinent pour des élus de tenter de négocier ces plans de compétences ?*

M.B. Il faut le négocier au plus près du terrain. Qui connaît mieux que les représentants du personnel le travail effectué dans l'entreprise, les besoins de formation non seulement pour se former mais aussi augmenter en qualification et en conditions de travail ? C'est par la formation que l'on peut améliorer les conditions de travail.

Tu m'as posé la question des documents importants. Il faut vous emparer de toutes les banques de données que vous avez en matière de formation. La BDESE est censée, en principe, contenir ces informations. À vous de vérifier le bilan des actions, le nombre de salariés ayant bénéficié d'un abondement complémentaire au CPF, le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel – puisque c'est lors de l'entretien professionnel que vous pouvez parler de formation – et l'ensemble des publics concernés par la formation professionnelle ainsi que – et c'est important – les fonds investis dans la formation, le budget que l'entreprise alloue pour que ses salariés soient formés.

Nous assistons à une dérive. Jusqu'à présent, le CPF est un dispositif à l'initiative des salariés. Dans certaines branches et certaines entreprises, il y a tendance à confondre le CPF avec les moyens alloués par l'entreprise pour la formation. On vous dit : « vous voulez vous former, je veux bien mettre un peu d'argent dans la formation, mais tu me donnes ton CPF. » Je rappelle que le CPF c'est 500 euros par an et plafonné à 5 000 euros. C'est un budget certain pour une bonne formation professionnelle mais le CPF n'est pas un dispositif pour l'adaptation au poste. Il faut donc consulter tous les documents que vous avez à votre disposition. Le rôle du CPF est de vous former et le rôle de la formation professionnelle continue est d'améliorer votre qualification pour un meilleur revenu. Il faut être attentif à tout cela. Comme je l'ai dit, la formation professionnelle peut vous aider dans votre reconversion professionnelle.

On parle aujourd'hui des seniors. Nous avons porté, dans les négociations sur l'emploi des seniors, les métiers dits pénibles... Vous ne trouverez pas le mot « pénible » dans l'accord, mais « usure prématurée » ; paraît-il que la pénibilité n'existe pas dans ce pays pour le patronat. Vous êtes donc « usé prématurément ». Par quoi ? Par le travail ! Nous avons donc porté le fait que la visite médicale à mi-carrière soit couplée avec un entretien professionnel sur ce qui vous attend demain. Si le médecin du travail vous trouve en grande forme et que votre métier n'est pas usant, l'employeur doit vous informer qu'il prévoit des formations, que telles chaînes ou tels produits devraient cesser dans trois ans et qu'il projette, dans le cadre du plan de développement des compétences, la transformation de votre métier, donc qu'il faut vous former.

Tout cela c'est le rôle du CSE. C'est à vous de vous emparer de ce sujet. Vous avez les outils pour cela.

R.B. Dans le cadre de la formation, de l'incitation via les CSE à développer les compétences pour les salariés – dont tu nous expliques qu'elles sont déjà dans les attributions des CSE mais qui ne sont pas toujours exercées, je peux parler de ma propre entreprise – comment peut-on, à la Confédération, les transformer en revendications ?

M.B. C'est une revendication de l'organisation. Comme je vous l'ai dit, nous le portons à chaque fois que nous négocions des accords interprofessionnels au niveau national. Nous allons sortir un guide sur la formation professionnelle remis à jour, qui vous permettra d'avoir la liste de tout ce qui existe en matière de formation professionnelle, toutes les possibilités ouvertes pour vous former. Je pense que c'est au CSE, par le biais des organisations syndicales, de porter les revendications. Nous les portons au niveau national à la Confédération, mais nos camarades des fédérations les portent également dans les négociations de branche. Et puis, à vous, dans vos entreprises, de porter cette revendication. Si nous pouvions négocier le plan de développement des compétences, nous pourrions avoir une vraie vision pour l'avenir de l'emploi dans l'entreprise, c'est important de le revendiquer.

R.B. C'est d'autant plus important que j'ai une "marotte", qui est le spectre de l'intelligence artificielle – sur laquelle je n'ai pas d'opinion – à laquelle je suis sûr il faut consacrer des plans de formation dans les entreprises. ■



Les informations-consultations récurrentes en matière économique

Caroline FRILING,

*Directrice de mission au sein du Cabinet Legrand,
juriste consultant en relations sociales au sein du Cabinet Legrand*

Renaud BERNARD. *Pouvez-vous présenter les trois grandes consultations récurrentes, auxquelles sont associés les CSE ?*

Caroline FRILING. En tant qu'élu du CSE, il y a de manière récurrente – même si ce n'est pas forcément tous les ans si vous avez un accord qui prévoit une périodicité différente – des consultations récurrentes sur trois grands thèmes.

- 1) La situation économique et financière. Pour vulgariser : comprendre les comptes de votre entreprise.
- 2) Concernant le deuxième thème – je rebondis sur ce dont vient de parler Michel Beaugas – c'est le domaine de la formation. C'est tout ce qui concerne la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. À travers cette consultation obligatoire, votre direction se doit de vous communiquer un certain nombre de documents, notamment tous les documents sur la formation, dont le plan de développement des compétences, etc. C'est aussi grâce à cette consultation que vous aurez l'information nécessaire pour rebondir sur des propositions.
- 3) La troisième consultation porte sur les « orientations stratégiques ». Ce qui se passera demain, sur quoi votre direction mettra sur les trois années à venir, tant en termes d'activité que d'évolution de l'emploi. Nous sommes, en effet dans une économie mouvante. Vous avez parlé de l'intelligence artificielle : d'ici trois ans elle risque de prendre de la place. L'intérêt est aussi de connaître comment votre direction accompagnera ses salariés sur cette stratégie, que ce soit une évolution métier, une évolution de l'activité.

Ce sont les trois consultations récurrentes qui, normalement, ont lieu tous les ans, sauf s'il y a un accord qui mentionne une périodicité un peu différente.

R.B. *On parlait de l'intelligence artificielle : peut-elle aider les élus du CSE à digérer la masse de documents dont ils sont récipiendaires. Pour l'instant, ce n'est pas le cas, mais la masse de documents et d'informations, nous en sommes tous assommés par des "mètres cubes". Comment se former pour être clairvoyant et faire rapidement le tri pour être efficace ?*

C.F. Il y a deux types de clients et de directions. Des directions qui ne vous transmettent rien ; pour le coup, le tri est vite fait. Et puis, des directions qui vous donnent énormément. Et là, le tri est très compliqué à faire.

On parlait de la BDESE. C'est un outil, mais rien n'est réellement précisé sur le format et la manière de chercher l'information. Vous pouvez lire une information à la ligne 56 du document, une autre information à la ligne 92 du dixième document.

Pour rappel, pour être consultés, vous devez avoir des informations claires, nettes et précises, soit digérables. Notre rôle en tant qu'experts est de transformer toute cette information brute en information utile. Le but n'est pas de vous transformer en financier, mais de vous donner l'information vous permettant de jouer votre rôle économique du CSE qui n'est pas forcément celui le plus connu des salariés.

En général, les salariés viennent vous voir pour les chèques-cadeaux et l'arbre de Noël. Le rôle économique est un peu plus complexe. Dès lors que se présentent des difficultés ou des négociations, les salariés n'hésitent pas à venir vous voir. La transformation de l'information brute en information utile, vous pouvez le faire de votre propre fait ou vous faire accompagner par un expert. C'est notre rôle au quotidien.

R.B. *Le recours aux expertises. Quelle fréquence ? Quelle pertinence ?*

C.F. C'est un peu à votre bon vouloir. À chaque consultation, vous pouvez faire appel à un expert. Et pour chaque consultation récurrente – les comptes, le social et la stratégie – vous pouvez aussi faire appel à un expert. Le but est de garder un lien et de réussir à conserver des informations, qui vont vous permettre de négocier tous les ans. Il est vrai que si vous sautez une année, c'est compliqué, car c'est cette année-là qui vous aurait permis d'accéder à une information plus utile. Les comptes et la politique sociale sont des expertises prises en charge à 100 % par l'employeur. La stratégie, c'est 80 % employeur et 20 % sur votre budget de fonctionnement, en sachant que votre président n'a pas le droit de vous refuser la mission ni de vous refuser l'expert que vous avez choisi.

C'est voté à la majorité des titulaires présents le jour du vote. C'est donc vraiment entre vos mains. Le recours à l'expert a un intérêt pédagogique – d'abord d'information. Cela représente un coût pour l'employeur, mais très souvent, ce n'est pas le coût qui les dérange, c'est le fait que vous ayez une information qui soit telle que vous pourrez défendre l'intérêt des salariés. C'est votre rôle. ■



PSE/RCC et info-consultation du CSE : comment agir ?

Kevin SUTER,
*juriste consultant en relations sociales
au sein du Cabinet Legrand*

Renaud BERNARD. *Nous allons parler de plan de sauvegarde de l'emploi, de rupture conventionnelle collective. Quelle est la tendance aujourd'hui ? Est-ce que les entreprises y ont de plus en plus recours ? Voit-on le recours à ces deux outils augmenter parce que la crise est passée par là ? Une sorte de terreur économique s'installe-t-elle depuis septembre. Y-a-t-il une évolution dans le recours à ces deux outils de PSE et RCC ?*

Kévin SUTER. La rupture conventionnelle collective est plus récente que le PSE, qui a été mis en place par les ordonnances Macron. Il est vrai qu'en ce moment, on observe une recrudescence dans les médias des plans de sauvegarde de l'emploi. On entend assez peu parler de rupture conventionnelle collective, même si, récemment, Leroy Merlin et Castorama font appel à des ruptures conventionnelles collectives, surtout sur des fonctions de siège, dans le cadre de restructurations.

Nous avons observé, à l'époque avec la Covid, une vague de PSE. Aujourd'hui, dans le contexte international, notamment de protectionnisme, de repli que l'on observe avec l'élection du nouveau président américain, on remarque une tendance à un coup de frein de l'économie européenne et française, en particulier sur l'effort industriel. Cela touche la pharmaceutique et tous les secteurs.

R.B. *À France Télévisions, nous avons connu une rupture conventionnelle collective. Elle n'a pas eu le succès espéré par l'employeur, car pas assez financée. N'y-a-t-il pas une troisième arme utilisée aujourd'hui, soit celle de décourager les salariés pour les pousser à partir ?*

K.S. C'est ce que l'on appelle les plans sociaux déguisés. C'est une direction générale qui va demander à son DRH et à ses managers de "dégraisser la bête" sans forcément passer par des dispositifs qui entraîneront des coûts importants comme des ruptures conventionnelles collectives ou des plans de sauvegarde de l'emploi devant être obligatoirement négociés et donc provisionnés.

Là, on a une pression plus forte qui va s'exercer sur les salariés par de nombreux renouvellements de postes, des mesures de compression des effectifs qui ne disent pas leur nom. On va se servir du pouvoir disciplinaire pour transformer les petites fautes légères en fautes graves. Je rappelle, au passage, l'importance du rôle de l' élu d' assister le salarié à son entretien préalable de licenciement.

Il peut y avoir des licenciements et une réduction des effectifs au fil de l'eau. On peut parler aussi de rupture

conventionnelle individuelle – les ruptures collectives étant plus rarement mises en place que les ruptures conventionnelles individuelles – c'est une grande mode. Vous avez peut-être entendu parler d'une volonté affichée de certains membres du gouvernement et de certains think tank de supprimer le droit au chômage en cas de recours à la rupture conventionnelle individuelle.

La réponse est donc : « oui, on voit aussi des licenciements au fil de l'eau ».

R.B. *Quels conseils pourriez-vous donner aux élus pour se préparer à l'information-consultation PSE ou RCC ? On a des armes mais on ne les connaît pas toutes. Que peut-on faire ?*

K.S. Deux choses. La première, de bien saisir l'importance du rôle économique du CSE puisque, une rupture conventionnelle collective ou un changement de management mettant la pression pour faire sortir les salariés, peut s'anticiper. On a accès aux consultations et aux expertises sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur les orientations stratégiques, on peut donc sentir le vent tourner si l'on s'y intéresse en amont.

Ensuite, il s'agit de comprendre la différence entre la rupture conventionnelle collective et le plan de sauvegarde de l'emploi. La notion de rupture conventionnelle est un divorce d'un commun accord. L'employeur est d'accord pour que le salarié parte et le salarié est d'accord pour partir. Sauf que, parfois, les conditions – comme mentionnées pour le cas de votre structure – ne conviennent pas au salarié et cela a peu de succès.

Malheureusement, quand on sent une rupture conventionnelle collective arriver, on peut se dire que si cela ne fonctionne pas, la prochaine étape c'est le PSE qui s'imposera forcément par l'application de critères d'ordre, de catégories professionnelles définies.

R.B. *Pouvez-vous nous citer des exemples de mobilisations d'élus qui sont parvenus à avoir une influence sur ce type d'opérations ?*

K.S. Il y en a assez peu, malheureusement. Je suis juriste en droit du travail et consultant en relations sociales. En droit du travail, il n'y a pas grand chose à faire ; le motif économique étant largement interprété par les tribunaux. Il y a même un motif économique qui peut être la sauvegarde de la compétitivité. L'entreprise n'est pas en faillite mais l'entreprise est en perte de vitesse. Les juges

acceptent que cette perte de vitesse justifie le plan de sauvegarde de l'emploi.

En matière juridique, il y a donc pas grand chose à faire. Ce serait plus d'un point de vue social.

R.B. *Si j'ai bien écouté tous nos intervenants, le vrai rôle du CSE, le vrai plus que peut apporter le CSE, c'est sur la vision stratégique, en profitant du fait qu'un audit stratégique est financé à 80 % par l'employeur. C'est une somme, mais c'est jouable pour les organisations syndicales. On peut anticiper les actions à mener sur le plan de formation, on peut aussi anticiper la situation de l'entreprise.*

Je fais un bon résumé de ce que nous venons de nous dire jusqu'à présent ?

Caroline FRILING. Globalement, tout est lié. On regarde l'évolution des effectifs sur trois ans. On voit s'il s'agit plutôt de l'effectif pérenne ou de l'effectif précaire. Sur la stratégie, on voit comment la direction se projette, avec quoi et comment elle accompagne ses salariés.

Sur les comptes, c'est un peu un état des lieux. Dès lors que vous avez connaissance de faits préoccupants, il ne faut pas hésiter à tirer "la sonnette d'alarme". Une baisse du chiffre d'affaires, des pertes de clients, énormément d'intérim et bien plus qu'avant... ce sont des informations que vous pouvez avoir au fil de l'eau et qui vont peut être, à un moment, amener soit à une RCC, soit à un PSE.

Vous le disiez tout à l'heure, que ce soit en négociation pour un PSE ou en négociation pour un certain pourcentage d'augmentation, il faut y aller "armé". Quand on dit "armé", c'est "armé" d'éléments factuels. Si vous avez des documents venant de la direction, ils ne peuvent pas être contrés ; les chiffres parlent d'eux-mêmes. Forcément, il y a deux angles : l'angle de la direction et l'angle des salariés. Votre rôle est d'interpréter ces chiffres avec votre rôle de salarié. Quand vous y allez "armés", forcément, vous avez beaucoup plus de poids.

R.B. *On a basculé du mauvais côté de la vie économique : PSE, RCC. Cela représente, pour ceux qui partent et pour ceux qui restent, probablement de la souffrance, car même si ce sont simplement des compressions de personnel, cela génère de la souffrance. C'est encore une mission des élus CSE, qui peuvent actionner la santé au travail.*

K.S. Tout à fait. C'est une mission qui a été récupérée par les membres du CSE, qui appartenait auparavant aux CHSCT. J'entends beaucoup de directions qui disent : « ce

n'est pas un sujet CSE, c'est un sujet CSSCT »... Je rappelle que le CSE est la fusion des instances CE et CHSCT. Le CSE récupère les missions CHSCT. La CSSCT n'est qu'une commission, une chambre de travail. Il faut tout à fait associer le CSE à un suivi des conditions de travail dans le cadre de restructurations.

Dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, il y a une obligation de mise en place d'une consultation régulière sur son application. Il y a une obligation de suivi, par consultation régulière du CSE, de l'avancement des départs. La question des ruptures conventionnelles collectives et des plans de sauvegarde de l'emploi concerne non seulement la négociation pour ceux qui partent, donc les efforts en matière de formation, d'adaptation au poste, de développement des compétences, mais surtout pour ceux qui restent – par les missions CHSCT rattachées au CSE.

R.B. *Je reviens sur ceux qui partent. Il y a aussi l'action essentielle du PSE sur les mesures d'accompagnement, de reclassement, d'indemnisation.*

Quel conseil pouvez-vous donner aux élus ? C'est de la négociation, il y a donc des stratégies de négociation ?

C.F. Le premier conseil est de vous faire accompagner. Encore une fois, l'information, vous l'obtenez grâce aux expertises. Dans le cadre d'un PSE, vos mesures d'accompagnement doivent être en adéquation avec les moyens du groupe. Même si votre structure se porte extrêmement mal mais appartient à un groupe solide, rentable et qui investit, nous aurons davantage de poids pour dire que les mesures d'accompagnement doivent être hautes. Ces mesures sont en lien avec le groupe. Ce sont des choses que l'on n'a pas forcément en tête lorsqu'on est confronté à un PSE.

R.B. *Même si le groupe est supranational ?*

C.F. Oui, c'est le groupe entier. On prend toutes les activités dans toutes les régions, que ce soit à l'international ou en France. C'est pour les mesures d'accompagnement.

K.S. Les mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi doivent être adaptées et en cohérence avec les moyens du groupe, notamment sa dimension internationale. Attention à ne pas confondre avec l'obligation de reclassement interne au sein du groupe, qui ne s'applique, d'un point de vue légal, qu'au national. ■



Le droit d'alerte du CSE en matière économique

Isabel ODOUL-ASOREY,
*maître de conférences, droit privé
à l'université Paris Nanterre*

Renaud BERNARD. *Le droit d'alerte économique est un droit reconnu aux élus du CSE par le Code du travail. Pouvez-vous nous présenter le cadre juridique de ce droit et la procédure à suivre ?*

Isabel ODOUL-ASOREY. Le droit d'alerte économique est l'un des droits d'alerte reconnu aux CSE par la loi depuis 1984. Elle était intitulée « *prévention des entreprises en difficultés* ». Pour les directions d'entreprises, il n'est pas toujours facile d'admettre que cela ne va pas bien. Vis-à-vis des salariés et aussi vis-à-vis des organes dirigeants de l'entreprise, il faut avoir à l'esprit que vous avez face à vous une DRH, qui est en fait une salariée avec une délégation. Ce ne sont pas eux qui dirigent. Cette personne représente une direction que l'on peut appeler direction exécutive, ou opérationnelle. Ces directions opérationnelles sont souvent elles-mêmes contrôlées et surveillées par les propriétaires de l'entreprise, voire le conseil d'administration, le conseil de surveillance. Il y a donc plusieurs strates en termes de direction. Il arrive assez régulièrement que les directions opérationnelles aient du mal à admettre que l'on rentre dans le dur vis-à-vis des salariés et des syndicats, mais vis-à-vis aussi des directions qui les surveillent et les contrôlent. Le résultat c'est que, bien souvent, ce que nous, juristes extérieurs aux entreprises, allons voir, ce sont des cessations de paiement. Tout le monde "débouline" devant le tribunal de Commerce et alors, on rentre dans une procédure de redressement/liquidation, où l'entreprise se termine.

L'idée de cette loi de 1984 était d'essayer de faire en sorte que les directions acceptent d'anticiper, de rentrer dans le dur quand il le faut, bien en amont du jour où elles sont en cessation de paiement. Le législateur a alors pensé au comité d'entreprise, car vous êtes des représentants du personnel et que c'est votre partie de défendre les droits et les intérêts des salariés sur la gestion de l'entreprise. Vous êtes donc informés et consultés régulièrement.

Cette loi reconnaît un droit d'alerte économique au CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Elle autorise le CSE à le déclencher assez facilement, avec inscription à l'ordre du jour, que le président(e) ne peut pas refuser, chaque fois que le CSE « *a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.* » Ce n'est pas catastrophique au moment où nous sommes bien en amont, mais des circonstances peuvent laisser à penser que quelque chose ne va pas et qu'il faudrait que la direction accepte d'en parler au moins avec le CSE. Le déclenchement, c'est donc

l'inscription à l'ordre du jour de la réunion CSE, au besoin extraordinaire et l'on commence la première étape. Il y en a trois et à chaque fois, c'est le CSE qui décide s'il continue ou non.

La première étape, c'est avec la direction opérationnelle. On prépare la réunion du CSE. Attention, il faut bien la préparer, dans le sens où il faut informer la direction des faits que vous estimez de nature préoccupante, en dressant aussi une liste de questions. On pose des questions et cette réunion de CSE est normale, même si vous avez intérêt à demander la présence d'un directeur administratif et financier. L'employeur est censé répondre à vos questions. À partir de là, les réponses étant précises, elles lèvent votre préoccupation et cela a l'air d'aller. Dites-vous que vous n'êtes pas experts et que vous avez le droit de vous tromper. On ne perd rien à essayer et tant mieux si cela ne va pas si mal, mais cela a permis d'apporter un éclaircissement et la direction a pu lever des doutes.

Le contraire peut prendre plusieurs formes. Soit la direction opérationnelle ne répond pas car elle n'a pas intérêt à le faire juridiquement, soit elle répond en trois slides, sans précision, sans cohérence et là il y a un "truc" qui fait que vous n'êtes pas convaincu.

Soit encore, elle vous répond de manière précise et accepte de rentrer dans le jeu et vous confirme que le moment est délicat pour l'entreprise. Auquel cas, le CSE – toujours à la majorité des titulaires présents – peut décider deux choses.

On passe à la phase suivante, c'est-à-dire l'élaboration d'un rapport par le CSE en approfondissant les indices qui paraissent préoccupants. Pour ce faire, vous avez la possibilité de vous faire assister par un expert-comptable. C'est plus qu'une possibilité, il faut le faire, sachant que cette expertise est à 80 % pour l'employeur. Elle peut le déclencher une fois par an. Le CSE peut aussi convoquer le commissaire aux comptes, s'il existe.

On peut aussi se faire assister par deux salariés de son choix, extérieurs au CSE, ayant des compétences en la matière et intéressés par la réalisation de ce rapport. Ces salariés peuvent prendre quelques heures sur leur temps de travail et sont rémunérées comme tel. Les élus ne sont pas seuls, ils sont accompagnés d'experts et de salariés.

Nouvelle phase : autre réunion pour présenter ce fameux rapport CSE accompagné de l'expertise comptable. La loi demande qu'il se positionne et donne un avis sur l'opportunité de passer à l'étape 3, c'est à dire alerter plus haut les organes dirigeants de l'entreprise. Toujours dans cette même phase, la direction n'a pas que vous, elle a un

rapport documenté, parfois réalisé par des experts. Elle peut être poussée dans ses retranchements et cela peut s'arrêter à l'issue de cette réunion. La direction peut jouer carte sur table et dire : « *on s'arrête pour le droit d'alerte, on va faire autrement après, mais on ne va pas jusqu'à la troisième phase.* »

Si vous n'êtes toujours pas très convaincus, que vous sentez que la direction opérationnelle fait des "zigzags" et n'affronte pas la situation telle qu'elle se présente au vu du rapport, alors c'est la phase 3 : la transmission du rapport aux organes dirigeants de l'entreprise. Vous passez outre la direction opérationnelle, en fait. Il ne faut jamais perdre de vue que les directions sont elles-mêmes contrôlées. Les organes dirigeants doivent se saisir de ce rapport et doivent apporter, au CSE, une réponse motivée. L'idée de fond est que les directions opérationnelles ont parfois du mal à assumer que quelque chose ne va pas, parce que ce sont eux qui vont "sauter". Cela peut arriver. Et puis, les organes dirigeants ont un avis un peu différent des leurs. L'autre raison, c'est vis-à-vis de l'extérieur. En termes d'image pour la "boîte", dans un contexte hyper concurrentiel, il n'est pas facile d'admettre que l'on a un souci. J'en termine là : la loi prévoit que toutes les informations auxquelles vous auriez accès dans cette procédure de droit d'alerte sont confidentielles. Il y a un compromis politique pour que la direction se sente de rentrer cartes sur table sans prendre trop de risque.

R.B. *Afin d'évaluer une situation économique préoccupante, doit-on passer obligatoirement par le rapport ou y a-t-il d'autres "armes" pour le faire en amont ?*

I.O.-A. De toute façon, il faut que vous la déclenchiez en faisant valoir des faits de nature préoccupante avant même de faire un rapport. C'est le tout début de la procédure. Il y a un certain temps, les juges laissaient la main au CSE en disant : « *Vous êtes les mieux placés pour défendre les intérêts des salariés* ». Au pire, l'employeur fait une réunion CSE, apporte des explications et ce n'est pas la fin du monde... Sauf qu'il y a eu des contentieux et que les juges ont observé certains abus. Aujourd'hui, vous pouvez être contrôlé sur les faits de nature préoccupante quant à la situation économique de l'entreprise. C'est un contrôle très léger, mais les juges demandent des faits objectifs. La seule rumeur ne va pas forcément suffire.

Cela peut être deux ou trois éléments, tel projet dont vous a parlé la direction récemment. Cela peut être, lors de la consultation sur la situation économique, deux ou trois indices qui ont eu l'air d'être en rouge. Cela peut être tel militant qui vous dit : « *Attention dans mon service, il y a cela qui arrive.* » L'idée est de repérer des indices à ce stade des événements. Il faut qu'ils soient documentés, mais pas plus que cela.

Ce sont des indices de nature différente. Ce peut être des indices financiers : on voit que l'entreprise a du mal à payer ses cotisations, ses créanciers.

Cela peut aussi être un problème commercial : l'entreprise a perdu un super client, a une baisse de commande importante, a du mal à déstocker. Ce sont des indices qui font que, commercialement, cela commence à "riper".

Cela peut être des indices de restructuration juridique ou de management : tel directeur opérationnel vient de "sauter", on n'a pas compris pourquoi, mais cela peut vouloir dire quelque chose sur la situation économique de l'entreprise parce que l'on vous dit que, bientôt, on change la structure juridique de l'entreprise.

Attention à ne pas confondre alerte sur la situation économique de l'entreprise et situation sociale pas géniale. Il arrive que des entreprises se lancent dans des restructurations sans pour autant que l'entreprise soit en difficultés ou bientôt en difficultés. Elles sont alors dans des mécanismes de sauvegarde de la compétitivité. Ce ne sont pas encore des situations compromettantes.

À ce stade, ce ne sont que des indices et cela suffit.

R.B. *Pour donner de l'espoir à nos élus, comment l'utilisation du droit d'alerte économique peut-il permettre de préserver l'emploi ? C'est un droit d'alerte, vous l'avez détaillé, il y a une procédure, mais à la fin, comment cela peut-il avoir un impact pour sauver les gens ?*

I.O.-A. Cela dépend de plein de choses, mais il ne vous appartient pas directement de tout porter sur vos épaules. Certaines responsabilités sont celles d'une direction et des organes dirigeants de l'entreprise.

Le droit d'alerte est là pour appeler chacun à ses responsabilités. La procédure oblige la direction à entrer dans la mission qui est la sienne.

Si l'on part de la base, personne n'a intérêt à ce que l'entreprise aille au plus mal. Préserver l'emploi, c'est d'abord mettre la direction face à ses responsabilités, avec le partage d'informations et de rechercher éventuellement avec elle les voies de sortie.

Il y a aussi le côté prévention. Plus vous intervenez en amont via le droit d'alerte économique, plus vous donnez des chances à l'entreprise d'éviter d'en arriver au stade où elle va chercher des compressions d'effectifs, des PSE. Prévenir la situation économique de l'entreprise, c'est la protection de l'emploi.

Enfin, ce qui est délicat, c'est que les informations sont confidentielles. Vous ne pouvez pas parler à la "cantonade" que vous avez appris telle perte de clients et des conséquences que cela entraîne sur les prévisions, sur les investissements de l'entreprise. Mais vous le savez, il y a des moyens d'entrer en dialogue avec des salariés, de déclencher des actions pour y voir plus clair sur tels services. C'est peut être le temps de prendre contact avec l'inspection du travail pour commencer à discuter de choses que vous ne connaissez pas bien, d'anticiper qu'il y a peut être des conséquences pour l'emploi qui arrivent. On peut, pourquoi pas, proposer des négociations à la direction pour éviter le pire. ■

QUESTIONS DANS LA SALLE

Une camarade FO. Je suis élue CSE et déléguée syndicale au sein de HSBC, une banque mondialement connue. Concernant la présentation d'Isabel Odoul-Asorey : pour faire le parallèle avec le registre des dangers graves et imminents, à quel moment nous pouvons l'actionner par rapport à ce droit d'alerte ?

Isabel ODOUL-ASOREY. Ce que l'on appelle « danger grave et imminent », ce n'est pas en matière économique, c'est en matière de santé au travail, concernant la santé physique ou psychique des salariés. Ce n'est pas le même droit d'alerte que le droit d'alerte sur la situation économique de l'entreprise.

Afin que tout le monde ouvre son horizon là dessus : en effet vous avez plusieurs droits d'alerte car vous avez hérité des droits d'alerte qui étaient auparavant dispatchés pour le CHSCT, pour le délégué du personnel – tout ce qui était droit des personnes, discrimination, harcèlement – et pour le Comité d'entreprise. Vous récupérez une palette de droits d'alerte, mais chacun a sa procédure et ses moyens.

Une camarade FO. Concernant le droit à recourir à l'expertise, du fait que l'employeur ne pouvait pas contester le choix de l'expert... Il me semblait qu'il avait des possibilités de recours, notamment sur le coût de l'expertise et que l'employeur avait le droit de demander une mise en concurrence des experts. Pouvez-vous expliciter ?

Caroline FRILING. En préparatoire, il vaut mieux décider entre vous si vous êtes d'accord ou non. Une fois votre décision prise à la majorité en préparatoire, vous procéderez au vote en réunion plénière. Votre président n'a pas le droit de voter et n'a pas le droit de vous refuser la mission ni l'expert.

Il ne peut pas exiger de devis... il peut le demander, mais vous n'êtes pas obligés de le donner. Vous pouvez dire que vous voulez tel cabinet mais il n'est pas en droit de vous dire qu'il n'aime pas ce cabinet, que ce cabinet est plutôt FO, qu'il est cher... En réalité, il a le droit de tout dire, mais juridiquement, il n'a pas le droit de contraindre la mission ni l'expertise.

Une fois l'expert en place, vous prenez très rapidement contact avec la direction. c'est elle qui donne la matière première. Le but est d'avoir un contact, au moins dans les premiers temps, si cela fonctionne bien. Il arrive très souvent que la direction nous dise : « Cela va coûter trop cher » mais ils ne savent même pas combien cela va coûter, mais forcément, c'est déjà trop cher.

Oui, il peut y avoir des directions qui vont contraindre le coût, mais cela ne remet pas en cause l'expertise. Derrière, c'est entre l'expert et la direction que le coût est discuté, mais en général, on trouve un terrain d'entente assez rapidement. Le but n'est pas de "ronger" votre expertise parce que la direction dit qu'elle veut quelque chose à 5 000 euros. Le but est que vous ayez ce que vous attendez. En général, ce n'est pas le coût qui les dérange, c'est l'accès à l'information, car nous avons accès à tout ce qui existe au sein de l'entreprise, comme un commissaire aux comptes. Nous avons un accès vraiment très large, mais il n'y a pas de possibilité pour eux de contraindre.

Je rajoute un dernier point : vous n'avez même pas à justifier le fait de faire appel à un expert. Il y a des CSE qui veulent le justifier par correction, mais sachez que vous n'êtes même pas obligés de justifier pourquoi vous faites appel à un expert.

Une camarade FO. Je suis délégué syndical dans le secteur des services. Je suis justement en cours d'une expertise comptable avec une lettre de mission qui a été retoquée par notre direction.

Nous avons du mal à avoir l'entièreté des documents dont nous avons besoin. Que peut-on faire ? L'expert-comptable est désigné pour, mais l'obstruction de la direction est, semble-t-il, apparente chez nous. Que pouvons-nous faire pour avoir un respect des délais et des agendas pour produire les résultats de l'expertise ?

Caroline FRILING. Dès lors que votre direction refuse de donner des documents, cela s'apparente à une entrave à votre rôle économique.

Quand cela nous arrive en tant qu'expert, nous commençons à parler d'entrave auprès de la direction. En général, cela débloque la situation, sachant en plus que depuis la loi Rebsamen, il y a des délais qui courent. À partir du moment où l'on vous remet les documents, vous devez remettre votre avis au bout de deux mois. Ils ne peuvent pas attendre deux, trois, quatre ou six mois. Ils ne peuvent pas faire ce qu'ils veulent. Ils sont là en situation d'entrave à votre rôle économique. Si les documents demandés rentrent bien dans le périmètre de la mission, il n'y a aucune raison qu'ils ne les remettent pas à l'expert.

Isabel ODOUL-ASOREY. Je voudrais préciser : qui dit loi dit juge, dit action en justice. L'employeur a le droit de contester en justice certains aspects de l'expertise mais il n'a pas le droit de bloquer quoi que ce soit. Ce

QUESTIONS DANS LA SALLE (suite)

n'est pas lui qui est juge. Vous pouvez y aller tranquillement : s'il n'est pas content et qu'il veut contester, c'est devant le juge que cela se passe. Il n'y a qu'un juge pour contrôler si le travail de l'expert est justifié, ou le coût prévisionnel trop important, le périmètre de l'expertise, etc. Le juge est le tiers extérieur. Si l'employeur veut le contester, il doit le faire rapidement et le juge statue dans les dix jours, donc très rapidement aussi. Tout le monde est au clair dans les deux ou trois semaines. Il ne s'agit pas de commencer l'expertise et, dans six mois, se prendre une action en justice.

Deuxième précision : si l'expert-comptable n'a pas les informations auxquelles il a accès, il y a aussi des possibilités d'agir en justice pour les obtenir. Il faut le savoir. C'est une action en justice, donc cela a un prix. On passe sur un autre mode d'action vis-à-vis de la direction, certes, mais c'est cela ou rien.

Parfois, sachez-le, des actions peuvent être enclenchées pour que le juge ordonne à l'employeur la transmission des informations.

Kévin SUTER. Un petit point sur l'obtention des informations.

Au cours de la journée, nous parlerons de la BDESE. C'est vraiment un travail de fond.

Pour avoir travaillé, avant le groupe Legrand, pour des directions, on rencontre parfois une difficulté de production des informations. C'est un travail en amont. Je le dis bien en matière de relations sociales. Je suis aussi consultant en relations sociales, pas que juriste. Oui, au tribunal, oui au délit d'entrave, c'est sûr et c'est clair. C'est passible d'amende et de peine de prison devant un tribunal correctionnel.

Faites un travail en amont pour que la BDESE soit bien remplie au fur et à mesure et n'hésitez pas à vous former et à avoir recours à l'expert. On l'a vu aussi, dans un rapport du ministère du Travail – à la suite de l'application des ordonnances Macron – que les élus n'étaient pas assez formés et ne faisaient pas assez recours aux experts. C'est avec cette formation et cette connaissance de la difficulté et de la complexité à analyser ces informations que vous aurez la force et pourrez justifier ces demandes d'informations auprès de l'employeur, en menaçant de la poursuite pour délit d'entrave.

Un camarade FO. Je suis élu CSE General Electric dans le Territoire de Belfort.

Vous avez parlé des consultations obligatoires que nous aurions à faire dans l'année. Je voudrais

connaître le pouvoir réel des avis que nous rendons. Nous rendons généralement des avis négatifs et le patron continue à dérouler son plan opérationnel. Quel est le pouvoir des avis rendus à travers ces consultations ?

Isabel ODOUL-ASOREY. Cela rappelle que c'est elle qui gère et pas vous et, justement, à chacun ses responsabilités.

D'un point de vue juridique, c'est ce qui est dit et retranscrit dans le PV. C'est tracé. C'est très important pour la suite des événements. Si un jour, la direction enclenche le PSE, cela permet tout simplement des contrôles sur ce qu'elle a dit et sur ce qu'elle n'a pas dit. Cela peut jouer un rôle dans les risques contentieux qui sont les siens.

Ne vous dites pas que votre avis ne sert à rien et que ce n'est qu'un avis. Ce qui est important, c'est avant. Vous avez parlé, vous pouvez poser des choses. Rappelez-vous que le PV est une pièce maîtresse du fonctionnement du CSE, parce que cela trace. Et si ce n'est pas pour vous, c'est pour ceux qui sont là dans dix ans, cela se garde.

Caroline FRILING. Pour compléter : l'avis est favorable ou défavorable, mais ce qui compte, c'est la justification de l'avis. C'est la raison pour laquelle vous rendez un avis favorable ou défavorable. Cette justification reste gravée dans le marbre à travers les PV.

Kévin SUTER. Je voudrais rajouter un point très important, que j'entends très souvent des élus qui disent : « De toute façon, la direction se fiche des avis favorables ou défavorables, ils font comme ils veulent ».

Isabel l'a dit, effectivement, on n'est pas en cogestion. À moins que vous fassiez partie d'une Scop, ce sont les actionnaires et le comité de direction qui dirigent et les salariés qui écoutent ce qu'on leur dit.

Ceci étant dit, les avis sont diffusés aux salariés. L'avis est le sens du dialogue social dans l'entreprise. L'employeur doit répondre de façon motivée aux avis. J'entends que les avis sont des bouteilles jetées à la mer. Non, l'avis contribue au dialogue social. L'avis doit être motivé et éclairé. Ce n'est pas simplement dire : « Nous sommes favorables ou défavorables », ou que : « Telle liste est pour et telle liste est contre ».

On organise une réunion préparatoire ensemble avant de rendre l'avis, on rédige l'avis ensemble, un avis unanime du CSE, intersyndical – c'est mieux – disant les points relevés par rapport au projet, les points sur

QUESTIONS DANS LA SALLE (suite)

lesquels nous sommes pour, les points sur lesquels nous sommes plutôt contre. Dans 99% des cas, l'avis n'a pas à être tranché pour ou contre.

Un avis sur un projet peut être nuancé, motivé et éclairé et l'employeur doit vous répondre. C'est ce qui crée le dialogue social entre l'instance et la direction.

Un camarade FO. *Depuis plusieurs années, nous avons toujours le même expert chez Capgemini. Depuis janvier 2024, un nouveau bureau a été élu, En 2025, nous voulons donc lancer un appel d'offres pour choisir peut-être un nouveau cabinet d'experts ou conserver les deux. Comment faire pour choisir un cabinet d'experts ? Comment choisir, par exemple, le cabinet Legrand ? Quels sont les critères ?*

Caroline FRILING. Au delà de tel ou tel cabinet, je pense que le lien se tisse avec la personne. Très souvent, on vient présenter le cabinet. Nous ne démarrons jamais un dossier sans écouter les préoccupations des élus. Il y a des réunions de cadrage et l'on vous accompagne dès le choix de cabinet à travers les relations que l'on va avoir, à travers les questions qu'on va se poser, à travers notre expérience.

Nous mettons beaucoup d'attention sur la pédagogie que nous amenons, notamment lors des accompagnements dans les missions légales et les autres missions également. Notre cabinet essaie de favoriser au maximum le dialogue social. Nous avons besoin de la direction pour récupérer toutes les informations et allons aussi loin que possible dans l'accès à l'information et la retranscription auprès des élus. Ensuite, avec la présentation du cabinet, le choix se fait un peu au feeling aussi.

Nous avons tous les mêmes méthodologies de travail. Après, nous essayons d'être au maximum à l'écoute des salariés. Nous avons une expérience au sein du cabinet qui se compte en années. Il y a des consultants qui sont là depuis plus de 20 ans. Notre ADN est

dans les ex-CE et maintenant CSE. Au cabinet, nous comptons les nombres d'années en dizaines sur pas mal de personnes.

Michel BEAUGAS. Vous êtes élus CSE, mais aussi sur des listes syndicales. Il ne faut pas hésiter à faire appel à la Confédération ou à votre Fédération. Nous avons une vision large des expertises. Nous travaillons avec certains, nous avons des retours d'expériences d'autres entreprises. Vous n'êtes pas seuls pour décider. Je vous conseillerai de vous rapprocher, pour avoir un avis éclairé sur les experts sur la place, de vos Fédérations. Ce sont elles qui les connaissent le mieux et nous travaillons avec un certain nombre de cabinets que nous pouvons vous conseiller. Quand l'expert fait mal son travail, croyez moi, on le sait. Si l'on ne peut pas vous en conseiller, on peut vous en déconseiller.

Un camarade FO. *Je suis représentant syndical au sein du CSE dans l'entreprise Afpa.*

Tout à l'heure, vous avez parlé de PSE. Je n'ai pas entendu parler de l'obligation d'évaluation des risques et des mesures par l'employeur. Pouvez-vous nous en parler ? Sachant qu'à l'Afpa, un PSE a été annulé faute d'évaluation.

Kévin SUTER. Pour en parler rapidement, lorsque vous êtes confrontés à un PSE, vous avez trois volets : le Livre I, le Livre II, le Livre IV.

Le Livre I concerne la négociation des mesures sociales d'accompagnement : aides à la formation, aides au déménagement, à la mobilité, indemnités supra-légales de licenciement.

Les Livre II et Livre IV portent notamment sur les conséquences de la restructuration : le motif économique, la réorganisation à venir et les conséquences sociales en termes de sécurité, santé et conditions de travail. Sur ce Livre, il faudra être attentif dans l'étude pour apprécier le sens et l'impact sur les conditions de travail.

Adhérents FO connaissez-vous l'AFOC ?

L'AFOC est une association de consommateurs et de locataires créée par FO en 1974.

Elle vous informe et vous conseille sur vos droits.

Agréée par l'État, elle vous défend auprès des pouvoirs publics, des professionnels comme des bailleurs, et vous représente en justice si nécessaire.



Rappel produits

Consultez la liste des produits dangereux ou défectueux mise à jour en temps réel.



Où nous trouver ?

Sur internet ou dans l'une de nos 200 permanences locales, l'Afoc est à vos côtés.



www.afoc.net



Inscrivez-vous à la newsletter

Actualités, infos pratiques, conseils...
restez informés !

Un litige avec un professionnel ?

Votre compte bancaire a été débité à votre insu ?

Le propriétaire de votre logement vous réclame des charges indues ?



Rendez-vous sur www.afoc.net
rubrique SOS AFOC.



Logement

Votre propriétaire refuse d'effectuer certaines réparations lui incombant ?

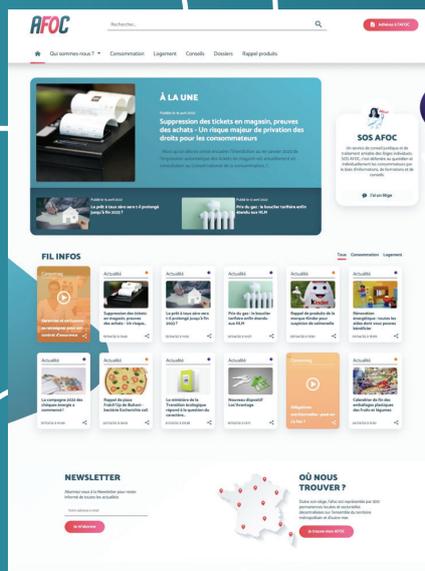
Consultez nos conseils pratiques.



Consommation

Vous avez acheté un produit sur internet et vous n'avez pas été livré ?

Téléchargez nos modèles de lettres



DEUXIÈME TABLE RONDE

SALAIRE ET POUVOIR D'ACHAT : UN LIEN ESSENTIEL ENTRE ÉLUS ET SYNDICAT DANS L'ACTION

Renaud BERNARD. *Le thème de cette deuxième table ronde portera sur les questions salariales, le pouvoir d'achat. Il ne vous a pas échappé, car nous sommes tous dans des entreprises, que les questions salariales et le pouvoir d'achat sont d'abord l'apanage de l'OS via les DS, DSC, dans le cadre des NAO (Négociations annuelles obligatoires), mais les instances représentatives du personnel ne sont pas non plus étrangères à cette question, car elles s'articulent avec les organisations syndicales et ont aussi, dans le cadre de leurs instances, des pouvoirs, des prérogatives qui leur permettent d'agir.*



De gauche à droite : Faycal Abassi, Régis Fribourg, Jean-Philippe Lieutier, Pierre Concialdi.



Rappel des notions économiques sur le salaire et la rémunération

Pierre CONCIALDI,
économiste, chercheur associé à l'Ires

Renaud BERNARD. *En droit du travail, la rémunération est l'ensemble des avantages en espèces versés et les avantages en nature fournis par l'employeur à chacun de ses salariés en fonction de ses services et de son temps de travail. Quelle définition économique donneriez-vous de la rémunération ?*

Pierre CONCIALDI. D'un point de vue économique, on ne parlera pas de définition du salaire. Les économistes ont pu avancer la notion de prix du travail. Heureusement, des statisticiens essaient de creuser les choses et de les rendre plus opérationnelles. Le concept développé par les comptables nationaux est celui de la rémunération des salariés. Que comprend-elle? Elle comprend, ce qui figure dans le contrat de travail, notamment le salaire, en espèces et en nature auquel s'ajoutent les cotisations sociales à la charge des employeurs. Parmi ces cotisations sociales, nous distinguons les cotisations sociales effectives, qui sont effectivement versées à des organismes de recouvrement et qui, ensuite, financent les prestations sociales qui bénéficient aux salariés, des cotisations sociales dites imputées, qui représentent la contrepartie des prestations sociales fournies directement par les employeurs à leurs salariés.

À partir du concept de rémunération des salariés, nous pouvons appréhender de façon la plus globale la notion – large ou commune – de « *salaire* ». On utilise notamment le concept dans les analyses économiques lorsqu'on regarde le partage de la valeur ajoutée entre salaire et profit. Voilà la première grande différence : on a inclus tous les éléments du salaire qui financent la protection sociale, que ce soit les cotisations salariales déjà dans le salaire brut, les autres prélèvements sociaux, mais aussi les cotisations employeur.

Cela pose une question aux économistes, parce que ces cotisations sociales ne sont pas nécessairement individualisées, puisqu'elles financent des droits sociaux qui bénéficient à tous les travailleurs en fonction de critères qui peuvent être individualisés mais de façon très globale. Autre précision qu'il faut avoir à l'esprit : le concept de rémunération des salariés légèrement différent du concept de coût de main-d'œuvre. Dans le coût de main-d'œuvre, on inclut aussi les frais de formation professionnelle – en France, typiquement, la taxe d'apprentissage – mais aussi les frais de recrutement ou autres petits coûts qui viennent en plus de la rémunération des salariés mais qui ne bénéficient pas directement aux salariés.

Une autre précision : lorsqu'on mesure cette rémunération des salariés en termes économiques, on la rapporte

à une unité de temps de travail. Cela peut être l'heure de travail, le mois, l'équivalent temps plein, mais c'est toujours une unité de temps de travail. Ce n'est pas exactement le point de vue du salarié, parce que de son point de vue, le prix du travail lui permettra d'avoir un revenu. Ce revenu dépendra de la durée de travail. S'il travaille à temps partiel, ce ne sera pas la même chose que s'il travaille à temps complet ou s'il ne travaille pas toute l'année ou seulement quelques mois dans l'année. C'est la différence entre la rémunération des salariés du point de vue de l'employeur, rapportée à l'unité de temps de travail, et ce que l'on pourrait appeler le revenu salarial qui, lui, se rapporte à une durée d'existence des salariés.

Dernier point : il y a eu des réflexions au sein de l'OIT (Organisation internationale du travail) il y a une quarantaine d'années pour dire qu'il faudrait progresser vers une définition plus opérationnelle de ce qu'est le revenu salarial. Malheureusement, ce travail n'a toujours pas abouti.

Pour terminer sur cette première question, je voudrais rajouter qu'on trouve dans la littérature, dans les articles, beaucoup de qualificatifs et de concepts associés aux salaires. Vous allez trouver des notions de salaire direct, de salaire indirect, de salaire différé. Ce sont des notions qui, à mon avis, sont à manipuler avec précaution. Vous trouverez aussi que s'impose de plus en plus le concept de salaire super brut. Ce concept n'est pas labellisé, il correspond à ce que les comptables nationaux ont, depuis des décennies, appelé la rémunération des salariés.

R.B. *Chaque année, la loi l'impose, les délégués syndicaux sont réunis autour de la table avec la direction pour tenter de discuter des augmentations de rémunération avec, comme référence fréquente, mais pas la seule, l'inflation. Que pouvons-nous détailler autour du chiffre de l'inflation ? Comment se compose-t-il ? De quoi tenons-nous compte ?*

P.C. L'inflation est l'un des indices phares que calcule l'Insee, comme tous les instituts de statistiques nationaux. En France, on l'appelle l'indice des prix à la consommation. Cet indice se calcule de façon relativement simple. Il faut avoir un panier de référence, qui est un panier de consommation moyen d'une population de référence, qu'il faut définir. Cela peut être l'ensemble des ménages, mais cela peut être des populations plus réduites. Ce panier décrit la structure de consommation des ménages à un niveau relativement fin. L'inflation se mesure, en appliquant à chaque élément de ce panier, l'indice de prix correspondant. Et puis, on arrive à un indice des prix à la consom-

mation, une moyenne pondérée de toutes ces évolutions de prix qui donne une mesure de l'inflation. C'est l'indice que l'Insee – même s'il il y a eu des changements dans la méthodologie – calcule depuis longtemps.

Il y a une vingtaine d'années, la Commission européenne a demandé aux États membres de produire un indice des prix à la consommation harmonisé pour avoir un indice commun à tous les États membres, notamment pour la mesure de l'inflation. C'est cet indice que retient la Banque Centrale lorsqu'elle fait des commentaires sur l'inflation. La principale différence entre l'Indice des prix à la consommation (IPC) et l'Indice harmonisé (IPCH), c'est le concept de prix retenu dans les deux indices. Dans l'IPC, on retient les prix bruts alors que, dans l'IPCH, on retient les prix nets, c'est-à-dire après déduction d'éventuelles subventions sur certains produits. C'est un peu abstrait, donc je prends un exemple concret, qui est l'un des principaux exemples : le prix des médicaments. Il a un prix brut affiché par le producteur, qui correspond au prix d'un médicament. Le prix net que payent les usagers et les malades est un prix net, déduction faite des remboursements effectués par la Sécurité sociale. Lorsque le taux de remboursement varie, le prix brut ne change pas. En revanche, le prix que payera l'utilisateur augmentera si l'on dérembourse les médicaments, ou sera diminué si l'on accroît la part de ce remboursement.

Dans le cas français, il est important de signaler la différence entre IPC et IPCH car, de façon structurelle, depuis que l'Insee calcule ces deux indicateurs, il y a une dérive. La dérive est légère année après année, mais au bout d'un certain temps, malgré tout, cela finit par faire des différences relativement importantes.

Durant la période où l'inflation s'est accélérée (fin 2019 et fin 2023), il y a un écart de presque deux points entre l'IPC et l'IPCH qui a augmenté plus vite que l'inflation. Concrètement, si vous négociez des accords sur l'IPC, les revendications salariales seront moins importantes que si vous négociez sur l'IPCH. Pour les salariés concernés, cela veut dire que le pouvoir d'achat n'est pas préservé lorsque l'on négocie sur l'IPC. La notion la plus pertinente pour mesurer les dépenses réelles des ménages, c'est l'IPCH. Cette question a été soulevée dans les tables rondes au sein du Conseil national de l'information statistique.

Dernier point : dans l'indice des prix, la structure de consommation dépend de la population cible. Un très bon exemple c'est l'indexation du salaire minimum. Aujourd'hui, l'indexation du salaire minimum, je vais reprendre la formule, c'est « l'indice des prix à la consommation », hors tabac – c'est un choix politique, on peut en discuter, mais il n'est pas illégitime. L'Insee n'a pas vocation à définir ce qui doit servir de référence aux partenaires sociaux pour faire augmenter les salaires. La population spécifique, ce sont les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, c'est-à-dire les plus bas niveaux de revenus. C'est un changement

intervenu il y a un certain temps dans l'indice servant d'indexation pour le salaire minimum.

Il y a donc deux indices généraux : IPC et IPCH mais ensuite, les usages que l'on peut faire de ces indices dépendent de ce que les partenaires sociaux ont envie ou pensent légitime de négocier.

R.B. *Quand on se retrouve autour d'une table dans le cadre d'une NAO, existe-t-il d'autres indicateurs que l'inflation sur lesquels on peut se baser pour négocier ?*

P.C. Tout dépend de ce que l'on négocie. Cela fait peut-être référence à un travail que nous avons fait au sein de l'Ires, mais dans un cadre plus large de l'observatoire national de la pauvreté, sur les budgets de référence. Ils permettent de définir le niveau de revenus nécessaire pour avoir un niveau de vie minimum décent dans différentes configurations familiales. Le but de ce travail était d'abord d'avoir un niveau d'indicateur ; typiquement, si l'on négocie le salaire minimum ou si l'on porte des revendications sur le salaire minimum, cela permet de savoir si ce salaire minimum permet, ou non, dans différentes configurations familiales, d'atteindre ce niveau de vie minimum décent. On peut prolonger ce travail, mais il n'y a pas d'indicateur chiffré – nous l'avons fait à l'Ires il y a quelques années –, pour voir si l'évolution de ce panier de référence est plus ou moins rapide que les indices habituels : IPC ou IPCH. Nous avons pu observer, dans ce travail, que l'évolution de ce panier minimum permettant d'avoir un niveau de vie minimum décent est plus rapide que les indices usuels que calcule l'Insee. La principale difficulté, c'est qu'il n'y a pas de suivi statistique régulier de cet indicateur.

R.B. *Il y a des indices d'inflation, d'accord, mais la croissance d'un bénéfice, on peut s'y appuyer quand même lorsqu'on négocie des augmentations de salaire ? Une entreprise qui s'enrichit, qui a une croissance de son bénéfice, avons-nous le droit de nous appuyer dessus ?*

P.C. Oui, il y a différentes composantes dans le salaire. Vous faites certainement référence aux barèmes salariaux. Je pense qu'on parlera tout à l'heure de partage de la valeur, ou de ce qui existait auparavant, la participation ou l'intéressement. Cela peut être des éléments sur lesquels on peut s'appuyer.

Ce à quoi il faut faire attention – mais ce n'est pas toujours évident de le distinguer dans les analyses économiques – c'est de savoir si ces compléments de salaire se substituent ou pas au salaire proprement dit. La grande difficulté est d'avoir de réels compléments. Il ne s'agit pas de se servir de ce dispositif comme des substituts à l'évolution des salaires. C'est peut être l'un des éléments de la question : ces dispositifs, typiquement l'épargne salariale, ne sont pas soumis à cotisations sociales. Cela fait, notamment, des manques à gagner pour la Sécurité sociale. ■



Quelles articulations entre les informations-consultations et les négociations et quel rôle pour le RS au CSE ?

Fayçal ABASSI,
expert-comptable associé
au sein du cabinet Syncea

Renaud BERNARD. Nous allons maintenant parler articulation entre élus et organisations syndicales, des informations-consultations dans les CSE, avec l'impact du représentant syndical qui représente l'OS.

Si le Code du travail impose une régularité concernant les informations-consultations récurrentes, tout est négociable au sein de l'entreprise et l'ordre de ces informations-consultations n'est pas fixé par le Code du travail. Quels conseils donnez-vous, à nous, élus, pour définir l'agenda social ?

Fayçal ABASSI. Définir un calendrier de consultation, de négociation, une manière de travailler, renvoie à la question de la négociation. C'est la question du partage de la richesse dans les entreprises. Les entreprises sont des lieux de production de richesses plus ou moins importantes. Ce sont des lieux dans lesquels on a trouvé une solution pour partager ces richesses : la négociation. C'est le moyen le plus civilisé qui a été trouvé jusque là. Il n'y a pas d'ajustement naturel qui fasse que la part de la valeur ajoutée consacrée au travail, versus celle consacrée au capital, puisse s'installer par une sorte de vertu et rétribuer les uns et les autres correctement. Cela n'existe pas et il n'y a que des solutions liées à la négociation. Il faut s'y préparer, il faut mettre toutes les chances de son côté de telle sorte que cette négociation soit la plus sérieuse et la plus professionnelle possible.

Il faut s'arrêter sur un certain nombre d'éléments. On nous a parlé pendant des années de la négociation sur les salaires, des NAO. Force est de constater que la Négociation annuelle obligatoire n'existe plus. On parle plutôt, techniquement, de négociation sur les salaires et de partage de la valeur, ce qui suppose de créer de la valeur pour pouvoir ensuite la partager. Le glissement sémantique se fait petit à petit, pour vous installer dans cette situation. Deuxième difficulté : on a parlé de l'indice des prix harmonisé, mais nous avons passé une décennie où l'on nous disait que l'inflation était faible. Lorsque des politiques économiques permettent une inflation faible, la négociation est plus difficile car on ne s'accroche pas à ce maintien du pouvoir d'achat par le biais de la négociation pour permettre l'amélioration des salaires en fonction de l'inflation. Cela n'empêche pas qu'il reste le travail de négociation pour capter le maximum de richesses et la part juste. Cette part juste n'est pas définie mathématiquement, elle n'est pas définie naturellement, elle réside dans la négociation. Alors on arrive à la question : comment s'organise-t-on pour avoir un calendrier qui va bien ?

Les ordonnances Macron 2017 sont venues nous dire d'oublier tout ce que l'on avait auparavant et que l'on parle désormais de négociations récurrentes. Autrement dit, le Code du travail peut être adapté en fonction des réalités locales des uns et des autres et vous piocherez : « Nous, sur les salaires, on va négocier tous les quatre ans ; nous, tous les trois ans. »

Sur la qualité de vie et les conditions de travail, le principe s'étend jusqu'à quatre ans. On est venu tordre les habitudes et le calendrier ; il est important de rappeler cet élément.

Vous autres, engagés dans des négociations difficiles, êtes tout à fait capables de vous appuyer sur les consultations récurrentes dans les entreprises. On vous consulte trois fois dans l'année – si vous n'avez pas d'accord qui organise les choses différemment – sur la situation économique, sociale et où vous irez demain. Si je suis représentant syndical, je vais aller y "piquer" des informations, puisqu'elles me reviennent de manière légitime et je vais les utiliser dans le cadre de la négociation.

Il y a une grande différence entre la négociation, la consultation et la manière dont les choses sont organisées. Si l'employeur oublie de vous convoquer à la négociation, vous vous appuyez sur l'article de loi qui va bien et vous le contraignez à vous convoquer, en tant qu'organisation syndicale représentative, à la négociation dans les 8 ou les 15 jours.

Au niveau des consultations : vous lancez la consultation début 2025 sur la situation économique et financière – rien n'empêche de lancer la deuxième consultation qui portera sur l'accord 2025 à la fin de 2026 et vous laissez passer 24 mois. Résultat des courses : vous n'avez pas l'information nécessaire, dans votre fameuse perspective de partage des richesses, pour savoir ce qui a été gagné, engrangé et comment négocier les salaires.

C'est là que nous avons l'organisation du calendrier. Nous avons tous un peu de recul par rapport aux ordonnances Macron 2017, il n'y a pas d'organisation vertueuse des calendriers. Cela ne fonctionne qu'à partir du moment où il y a un accord de droit syndical, signé par les organisations représentatives – de préférence si vous êtes majoritaire – de telle sorte à conjuguer la consultation et la négociation. Nous devons négocier dans des conditions dites loyales, donc : « Je veux une visibilité sur les comptes, je veux une visibilité sur le bilan social, je veux une visibilité parfaite sur la base de données économiques et sociales et ensuite, Monsieur ou Madame l'employeur, on rentre en négociation. » C'est là qu'il faut que cela se négocie.

R.B. *Donc dans les entreprises qui n'ont pas ce type d'accord, c'est "perdu" ; en tout cas, c'est à la main de la direction ; d'où la nécessité de négocier de tels accords.*

F.A. Effectivement. Autrement, sur décembre, vous aurez les trois consultations. Dans énormément d'entreprises, il y a les fameuses trois consultations en fin d'année, avec des délais d'examen, de travail de ces questions essentielles, qui sont vraiment bâclés.

R.B. *Comment articuler, dans cette perspective salariale, l'action des CSE et des délégués syndicaux ?*

F.A. Avec cette fameuse fusion des instances, cette disparition du CHSCT que l'on ne retrouve plus dans le CSE – il y a nécessairement un rôle de chef d'orchestre du délégué syndical, du représentant syndical, pour dire : « On va se

partager les tâches. On va, les uns et les autres, à la pêche à l'information ». Nous parlerons cet après midi, de l'organisation des commissions spécialistes au sein du CSE pour savoir qui fait quoi.

Il y a, dans vos équipes, des gens qui aiment les chiffres, des gens qui ont une sensibilité économique. Ceux là iront dans les commissions économiques ; ceux là iront chercher l'information. D'autres ont une sensibilité sociale, ils iront chercher l'information sur le terrain ou dans la Base de données économiques et sociales. La finalité est unique : la négociation.

La consultation au niveau du CSE est un moyen. C'est très bien, on sait faire, nous avons un certain nombre d'experts ici. Nous avons les expertises, nous expliquons les choses, nous analysons, nous partageons avec vous, mais à la fin, cela ne doit servir qu'à une seule chose car nous sommes au sein d'une organisation syndicale : négocier. ■



Épargne salariale : quel rôle des élus ?

Jean-Philippe LIEUTIER
maître de conférences, Droit privé
à l'université de Rouen

Renaud BERNARD. *L'épargne salariale, l'actionnariat salarié, quelle définition cela recouvre-t-il aujourd'hui ?*

Jean-Philippe LIEUTIER. L'épargne salariale, historiquement, regroupe trois dispositifs : l'intéressement, la participation aux résultats de l'entreprise, les plans d'épargnes salariaux. J'utilise le pluriel car il y a différentes déclinaisons de ce plan d'épargne salariale, selon l'échelon au niveau duquel ils sont mis en place. Il y a l'échelon de l'entreprise, avec le Plan épargne entreprise, plus connu sous le nom de PEE. L'échelon inter-entreprises, sous-entendu plusieurs entreprises, mais qui n'appartiennent pas au même groupe, avec le Plan d'épargne inter-entreprises, ou PEI. L'échelon du groupe de sociétés, avec le Plan d'épargne groupe, ou PEG.

Ce sont les trois dispositifs historiques apparus au milieu du 20^{ème} siècle. Deux dispositifs plus récents sont apparus et sont rattachés à l'épargne salariale : la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, apparue fin 2018 puis renommée « prime de partage de la valeur » en 2022. Également le « plan de partage de la valorisation d'entreprise », créé par la loi du 29 novembre dernier, qui transpose l'ANI sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise, dont Force Ouvrière est l'un des signataires. Ce sont les cinq dispositifs de l'épargne salariale.

L'épargne salariale est donc l'ensemble des dispositifs visant à associer collectivement les salariés aux résultats et performances de l'entreprise et leur permettent, d'une part, de disposer immédiatement – ou à l'issue d'une période de blocage, car il peut y avoir des stratégies en matière de ressources provenant de l'épargne des salariés – de ressources, mais aussi de gérer les ressources provenant de cette épargne. Voici la définition académique qui permet d'envelopper tout le dispositif.

Pour donner une définition de l'actionnariat salarié, il y a cinq principaux dispositifs : 1. les options de souscription ou d'achat d'action, plus connus sous le nom de stock options ; 2. les SPCE, bon de souscription de part de créateur d'entreprise ; 3. les augmentations de capital réservées aux salariés qui adhèrent à un Plan épargne entreprise ; 4. l'attribution gratuite d'actions aux salariés ; 5. l'octroi aux salariés de titres OPCVM (Organisme de placement en valeur collective), le plus souvent par l'intermédiaire d'un FCPE (Fonds communs de placement d'entreprise).

Si l'on essaie de faire une définition générale englobant ces dispositifs, on pourrait avoir la définition suivante : il s'agit de l'ensemble des dispositifs spécifiques par lequel

le titulaire d'un contrat de travail est amené à détenir directement, ou indirectement – car il y a de l'actionnariat direct ou indirect – des actions de la société qui l'emploie, mais que celle-ci va proposer d'acquérir en l'absence d'initiative préalable, en raison de sa seule qualité de salarié. Si vous travaillez chez Renault et que vous allez voir votre banquier, que vous lui dites : « *Je suis salarié chez Renault, j'ai envie d'acheter des actions Renault* », vous ne serez pas considéré comme salarié actionnaire. En revanche, si Renault fait un plan de distribution à ses salariés, là, vous serez considéré comme salarié actionnaire Renault. L'actionnariat salarié est donc une initiative de l'entreprise qui propose à ses salariés, par différents mécanismes et dispositifs, de devenir actionnaire.

R.B. *Comment s'articule l'action entre les élus CSE et les mandatés, les délégués syndicaux, sur cette épargne salariale, sur cet actionnariat salarial ? Plus concrètement, parce que c'est une journée CSE, quel rôle des élus CSE, quelle influence ?*

J-P. L. On va reparler du rôle des élus CSE dans la mise en place des dispositifs d'épargne salariale. Je rappelle en préalable qu'un accord d'épargne salariale se conclut par quatre possibilités.

Le CSE n'est que l'une des quatre modalités qui sont :

- la conclusion d'un accord collectif de droit commun, c'est l'accord conclu avec l'employeur et les délégués syndicaux ;
- la conclusion d'un accord entre l'employeur et des personnes qui ont été spécialement mandatées par l'organisation syndicale pour négocier ;
- l'accord CSE... nous allons y revenir ;
- la ratification, par les deux tiers du personnel, d'un projet d'accord salarial élaboré en amont par l'employeur.

Le législateur a tellement voulu encourager l'épargne salariale que, dès le milieu du 20^{ème} siècle, il a prévu des modalités supplémentaires.

Aujourd'hui, lorsque vous lisez ces quatre modalités, vous vous dites : « *On en a un peu l'habitude.* » car quand il n'y a pas de délégué syndical dans les entreprises, il existe des modalités alternatives de négociation qui ressemblent à cela. Ces modalités alternatives ont été inspirées du droit à l'épargne salariale, qui remonte au milieu du 20^{ème} siècle. Pour en revenir précisément aux élus du CSE et répondre directement à votre question, deux rôles :

- un rôle de négociation. Concrètement, l'accord est conclu entre l'employeur, d'un côté, et soit la délégation

du personnel du CSE qui statue à la majorité, soit le secrétaire du CSE ou un autre membre qui a été mandaté à cette fin par l'ensemble des membres CSE ;

– le second rôle est intimement lié au premier. Il s'agit d'un rôle dans le choix des caractéristiques des dispositifs d'épargne salariale à travers la négociation des clauses obligatoires des accords d'épargne salariale. Lorsque vous négociez un accord d'épargne salariale, le Code du travail prévoit un contenu obligatoire. Ce contenu est celui que vous négocierez avec l'employeur. Donc, par les différentes clauses que vous négocierez, vous pourrez jouer sur le dispositif en lui-même et ses caractéristiques.

J'ai pris deux exemples, dont un en matière de participation. Ici, on va être amené à fixer les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de l'application des dispositions de participation. Les salariés sont amenés à négocier la nature des modalités de gestion de leurs droits sur les sommes constituant la réserve spéciale de participation. Les élus sont amenés à négocier sur l'affectation des sommes et même sur la répartition des sommes entre les bénéficiaires – uniforme, proportionnelle aux salaires ou d'autres modalités de répartition.

Vous voyez, vous avez un rôle sur les caractéristiques des dispositifs.

J'ai pris un deuxième exemple, celui de l'intéressement. L'accord d'intéressement doit fixer toute une série de points sur lesquels les élus pourront agir : la période de l'accord d'intéressement, quels sont les établissements concernés, est-ce que ce sont tous les établissements de l'entreprise ? Seulement certains ? Quelles sont les modalités d'intéressement ? La formule de calcul ? Les dates de versement ? Et aussi, par exemple, les conditions dans lesquelles le CSE, ou une commission spéciale créée par lui, disposera des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application.

Les élus, en signant et en négociant l'accord, ont ce pouvoir sur le contenu.

R.B. *Comment les élus peuvent-ils s'assurer que le développement de ces produits ne se fasse pas au détriment des salaires ?*

J-P. L. La question est difficile, parce que le législateur a fait en sorte qu'il y ait une concurrence sur les salaires. C'est ce qui est problématique. Une vraie problématique de pouvoir d'achat, on le voit bien en ce moment. Dans le système français capitaliste, il y a une volonté du législateur de ne pas ordonner de règle précise sur la fixation des salaires, à part le Smic, où l'État a un rôle très important. Sinon, la fixation des salaires en France est libre. La difficulté est que les entreprises ont du mal à donner des augmentations générales de salaire. Pour encourager les entreprises à donner du pouvoir d'achat, des revenus – je n'ai pas dit du salaire à proprement dit –, le législateur a encouragé l'épargne salariale. Pour encourager cet épargne, a été mis en place un régime fiscal et social favorable. Favorable pour l'entreprise qui doit des sommes, mais

aussi favorable pour les salariés qui en bénéficient, à condition qu'ils acceptent de ne pas percevoir leur prime immédiatement et acceptent de la bloquer pendant certaines années. Dans ce cas, un régime de faveur s'applique. En raison de cela, depuis des années, les entreprises préfèrent distribuer de l'épargne salariale plutôt que d'augmenter les salaires. Déjà, au départ, c'est mal parti. On peut quand même trouver des solutions pour essayer de faire en sorte que cela ne se fasse pas au détriment des salaires. La première recommandation, c'est au moment où l'on ouvre les négociations de branche, ou les négociations d'entreprise, de rappeler deux articles du dernier ANI, du 10 février 2023.

L'article 1^{er} – numérotation symbolique qui montre l'importance qu'ont voulu lui accorder les partenaires sociaux – souligne et rappelle avec force le principe de non substitution. En théorie, dans le Code du travail, il est clairement écrit que ces dispositifs ne doivent pas se substituer aux salaires.

Ma conviction, c'est qu'ils ne se substituent pas au salaire, mais ils se substituent aux augmentations de salaire. C'est ma conviction personnelle. Pierre Concialdi en a parlé, nous n'arrivons pas à voir l'effet exact de ces dispositifs sur le salaire. Est-ce une véritable addition, une substitution ? Il y a des études en la matière, ce n'est pas simple de s'y retrouver.

Rappeler aussi l'importance des négociations sur les classifications. Lorsque vous négociez sur les classifications, ce sera, à terme, la grille des salaires qui sera revue. C'est un autre élément important.

Deuxième recommandation, dans la mesure du possible – j'ai bien conscience que ce n'est pas simple – jouer sur le calendrier des négociations pour espacer le plus possible la négociation sur les salaires de celle sur le partage de la valeur. Cela, j'y crois beaucoup.

L'épargne salariale tombe aux salariés une fois par an, la plupart du temps. Vous pouvez calculer et faire en sorte que votre calendrier soit fait de telle manière à ne pas négocier sur les salaires et, immédiatement ensuite, sur l'épargne salariale ou pire, l'inverse. Si l'employeur signe l'accord de participation, qu'il vous a donné une prime d'intéressement et a signé l'accord d'intéressement, quand vous négocierez avec lui sur les salaires, il vous dira : « J'ai mis en place l'intéressement et lorsque cela tombera, cela fera l'équivalent d'un treizième ou quatorzième mois de salaire ». En fait, toute la négociation sur le partage de la valeur viendra polluer la négociation sur les salaires. Essayez de les espacer autant que possible dans le calendrier des négociations ; par exemple en mettant trois ou six mois d'écart entre les deux pour ne pas que l'une court-circuite l'autre.

La troisième recommandation – j'ai un peu hésité à la mettre aujourd'hui, car c'est l'une des nouveautés prévues par l'ANI et si c'est prévu par l'ANI, c'est que les partenaires sociaux l'ont voulu – c'est ce que l'on appelle les avances périodiques. Face à la demande de pouvoir d'achat, il peut y avoir une demande des salariés de toucher, par fraction-

nement, leur intéressement et leur participation. Le problème, c'est que si vous faites cela et que vous bénéficiez de ces avances périodiques, vous ne recevrez pas votre épargne salariale une fois par an – à supposer que vous la receviez. Petite parenthèse, parce que l'on s'habitue vite à l'épargne salariale, mais c'est aléatoire. Le montant varie chaque année. Certaines années, vous pouvez ne pas en avoir et cela entraîne une grande frustration. On peut parfois décider de la toucher immédiatement, une fois par an, mais si on la touche une fois par an, ce n'est pas la même chose qu'avec des avances périodiques et qu'on la touche tous les trois mois.

Vous voyez bien que si vous la touchez tous les trois mois, la confusion avec le salaire est encore plus grande. Le risque que l'épargne salariale remplace le salaire est encore plus grand. Je suis dubitatif sur cette nouveauté. Je comprends la raison d'inciter les partenaires sociaux à accepter cette nouveauté. C'était, je pense, pour sécuriser la pratique qui se faisait parfois sans trop de texte d'appui. Mais il peut y avoir un risque que cela nuise aux salaires.

Enfin, dernière recommandation : vous entourer d'experts et de cabinets spécialisés. Ce sont des questions complexes, y compris pour nous, chercheurs à l'université. Il vaut mieux s'entourer de cabinets spécialisés non seulement pour analyser les documents transmis par l'entreprise, par l'employeur, ou par les organisations patronales, mais aussi pour élaborer votre propre projet d'accord d'épargne salariale.

Remarque plus générale : la plupart du temps, l'employeur vous convoque, a fixé son calendrier, il a déjà un projet d'accord sur la table. Il vous le soumet et la discussion se fait avec, pour point de départ, le projet d'accord de l'entreprise. Si vous arrivez, à l'ouverture des négociations avec un projet d'accord élaboré avec l'aide d'un cabinet spécialisé, avec l'aide du syndicat, vous discutez projet contre projet. Cela peut indirectement rétablir le rapport de force et inverser les choses. Entourez-vous d'experts qui sont représentés aujourd'hui. Des partenaires présents dans le hall peuvent vous aider sur ces questions. ■



Comment créer une synergie entre élus et syndicat en faveur du salaire et du pouvoir d'achat des salariés ?

Régis FRIBOURG,

camarade FO, secrétaire de CSE,

secrétaire du comité de groupe et membre du comité Européen de Safran

Renaud BERNARD. *Sur les questions salariales, comment te coordonnes-tu avec le syndicat pour avancer ?*

Régis FRIBOURG. Je vais en quelques mots parler de mon groupe afin que les gens comprennent bien de quoi nous parlons. Safran est un géant français de l'aéronautique implanté dans 27 pays dans le monde. En France, Safran, ce sont 11 sociétés, 113 implantations et 47000 salariés. Trois branches d'activité : propulsion, équipement, défense et spatial.

Pour revenir à la question qui nous a été posée, j'avais une première question sur la représentativité. Je vais rebondir là dessus car j'ai pris quelques notes. Je suis spécialisé en politique industrielle et je remercie mes coordinateurs pour cette invitation. Je pense être en mesure de répondre à plusieurs questions. Sur le dernier cycle électoral, FO est dans une dynamique extraordinaire, nous sommes passés de 11 % à 12 %. Il y a quatre OS représentatives au niveau de Safran et il est très compliqué d'être bon sur la représentativité. Pas plus tard que dans une heure, je pars à Compiègne rejoindre mes coordinateurs sur un module de formation et sur les quatre OS, seules deux ont progressé : FO et une autre dont je tairai le nom.

R.B. *Comment te coordonnes-tu en tant qu' élu avec les DS de l'organisation syndicale ? Comment vous répartissez-vous les tâches sur la question des négociations salariales ?*

R.F. De ce point de vue, les NAO font partie du champ d'activité des DSC et des négociations au niveau des sociétés. Je pense que les élus du CSE ne sont pas assez sollicités en interface avec les délégués syndicaux centraux. Sur mon site, c'est différent, je suis à SAE, c'est un site de la branche propulsion et nous ne sommes pas représentatifs au niveau de la société. En revanche, deux DSC qui travaillent dans ma "boîte" ne viennent pas me solliciter. J'estime que lorsqu'on fait partie d'une société, qu'on soit DS ou DSC, nous sommes là pour le collectif, pas seulement pour notre organisation syndicale. Ils se rendent en réunion sans nous demander le travail que nous avons pu faire sur les bilans sociaux, le travail sur la politique sociale, ce que nous avons pu remarquer sur le niveau de rémunération et c'est dommage de se priver de cela.

Nous essayons de faire bouger les lignes au niveau de FO, ou dans les sociétés où nous sommes représentés. On demande à nos DSC de se rapprocher des élus du CSE pour avoir une vision de la politique sociale et des indicateurs présentés dans les bilans sociaux.

Ce sera peut être un moment d'échange tout à l'heure, mais chez nous, nous avons les rémunérations globales, les niveaux des masses salariales par CSP. Le niveau d'information est vraiment conséquent. C'est dommage d'aller en réunion sans ce niveau d'information car, en face, nos DSC ont vraiment quelque chose de très organisé.

Chez Safran, nous savons par exemple que les acteurs économiques du secteur travaillent ensemble au sein du Gifas, un groupement d'industriel où l'on retrouve Thales, Airbus, Dassault et Safran. Entre eux, ces personnes travaillent des enveloppes de négociation. Je ne sais pas si vous vous rendez compte : le DSC débarque en réunion et, en face de lui, derrière la belle façade de sa société, tout le patronat a déjà fixé les règles du jeu. Je ne suis pas persuadé que tout le monde l'ait bien en tête.

Il est temps de dresser des passerelles et d'avoir un travail efficient entre OS, partenaires sociaux et élus du CSE.

R.B. *Les NAO chez Safran se passent-elles au niveau de l'entreprise ?*

R.F. Oui, c'est un vrai algorithme assez complexe. Un directeur financier vient présenter le budget aux membres du Comex. Ce budget est validé. Il redescend à la strate inférieure, à savoir chez le directeur des relations humaines et sociétales du groupe. Ce directeur convoque les coordinateurs syndicaux et commence à parler de l'enveloppe. Déjà, on commence à avoir une idée de ce qui va être négocié au niveau des sociétés sans jamais donner la fourchette ; il ne va jamais dans ce détail.

Mais en parlant de l'exercice précédent et en regardant les perspectives de l'exercice à venir, les coordinateurs syndicaux qui ne sont pas nés de la dernière pluie savent où l'on va se diriger. Puis, le DRH société est mandaté par le directeur des relations humaines et sociétales pour déclencher des réunions au périmètre des sociétés avec les DSC.

Nos coordinateurs syndicaux sont dans la dynamique d'organiser des webinaires sur ce genre de procédés pour avoir un bon niveau d'informations et remonter les avancées des différentes sociétés, pour tirer un maximum de sociétés vers le haut – sachant que nous n'avons pas des pièces vendues au même tarif. Lorsqu'on vend un moteur d'avion à 10 millions d'euros ou du câblage électrique à quelques centaines d'euros, ce n'est pas la même marge de manœuvre pour les délégués syndicaux. Lorsqu'on rentre en négociation, nous avons des sociétés de rang 1 qui se portent plutôt bien et des sociétés de rang 2 ou 3 pour lesquelles c'est plus compliqué.

Pour revenir à la rémunération, chez nous, nous avons une rémunération globale. Je me suis bien retrouvé dans ce qui a été dit autour de cette table. Au niveau de la rémunération globale, nous avons une rémunération directe et indirecte. Dans la directe, on retrouve la fameuse enveloppe des NAO avec un montant d'AI et un montant d'AG. Les sociétés de rang 2 arrivent aussi à négocier des dotations pour les CSE. Cela sort de la masse salariale et permet de mettre des goodies – c'est ainsi que l'on appelle le phénomène chez nous. Dans l'aéronautique, les sociétés de rang 1 ont 5,2 % de la masse salariale attribuée au CSE. C'est quelque chose de très important.

Dans les sociétés de rang 2 ou 3, on arrive à des niveaux de 2 %. Quand le délégué syndical central arrive à chercher 0,2 ou 0,3 de plus sur la dotation de CSE, je peux vous dire qu'il est plutôt bien accueilli. Cela fait partie de la négociation.

Au niveau des rémunérations différées, on retrouve l'intéressement, la participation, la politique des bonus, le rachat d'actions, les régimes de prévoyance.

L'employeur n'hésite pas à dire : « *Vous avez de la chance, vous avez une prévoyance, une mutuelle.* » On arrive à un système où la rémunération, c'est un "package" et les groupes comparent gentiment leur package. ■



Les ASC : un outil de pouvoir d'achat ?

Karen GOURNAY,

secrétaire confédérale FO

en charge du secteur de la Négociation collective et de la Représentativité

Renaud BERNARD. *Face à la baisse du pouvoir d'achat des salariés, les ASC sont un totem d'attractivité pour les employeurs, mais dans la gestion et le choix des politiques, quel est leur rôle ?*

Karen GOURNAY. Si je peux me permettre, je traite de la question des ASC devant vous en posant la question « est-ce un outil de pouvoir d'achat ? »

Je traite cette question des ASC alors que, vraiment, je n'affectionne pas le sujet. C'est bien parce que je n'affectionne pas le sujet que j'ai décidé de le contrer en décidant de monter cette journée sur la réappropriation du rôle économique du CSE. Trop longtemps, en effet, on a considéré – et les salariés considèrent parfois encore – que le rôle premier du CSE, c'est de distribuer de l'ASC. Ce n'est pas notre "job".

Notre travail est de se saisir du rôle économique du CSE et, potentiellement – c'est lié, effectivement, à un budget ASC différent en fonction des entreprises – de mettre en place des choses, mais qui ne peuvent pas être utilisées ou vendues par l'employeur. Je fais écho à ce que vient de dire Régis sur un autre domaine, puisqu'il faisait état de la prévoyance. On sait que beaucoup d'offres d'emploi font désormais état de « multiples avantages » liés aux activités sociales et culturelles pour essayer de recruter du personnel.

Je ne vais pas être sympa avec les ASC parce que ce n'est ni l'objet de la journée ni fondamentalement la position de Force Ouvrière, même si nous avons bien conscience que pour bon nombre de salariés, tout de même, cela peut être un plus. Mais jamais je ne pourrai qualifier l'ASC d'outil de pouvoir d'achat et vous allez voir pourquoi.

Nous savons que les ASC nous servent au moins à une chose : c'est souvent le premier point de contact entre les élus et les salariés. De la même façon que lorsque nous voulons, aux élections TPE, remporter le vote FO, on distribue des goodies. C'est "bête et méchant" mais c'est une réalité avec laquelle nous devons travailler, construire et nous développer. Comme je vous l'ai dit – parce qu'en ce moment, il y a un certain nombre d'offres d'emploi qui en font mention pour attirer les salariés en recherche – bons nombres d'avantages sont issus de ces ASC et je sais que la pression est réelle pour les élus. Certains élus subissent une vraie pression car nous avons tendance à considérer que cet outil est strictement un outil de redistribution de valeur. Ce n'est pas la position de Force Ouvrière.

Cette pression accrue ne doit pas faire oublier qu'en tant qu'élus, vous êtes autonomes et avez un pouvoir de déci-

sion discrétionnaire en la matière. Le Code du travail vous a confié le monopole de gestion des ASC. Je vous épargne la lecture de l'article du Code du travail qui l'évoque, mais "il n'y a pas photo" quand on prend connaissance de cet article. Vous avez un pouvoir de gestion directe. Vous pouvez faire le choix de déléguer, mais cela signifie clairement que vous pouvez décider d'affecter des moyens à cette gestion, que vous devez également rendre compte et que votre responsabilité peut être engagée.

Malgré les divergences d'interprétation qu'on a pu constater – entre la Chambre sociale, la Chambre criminelle de la Cour de cassation – pour FO, seuls les élus CSE disposent de ce pouvoir de gestion directe. Cela exclut de fait l'employeur de tout vote ou de toute influence sur la politique ASC menée par les élus. C'est un élément essentiel à prendre en compte, qu'il ne faut absolument pas perdre de vue.

Même si, en effet, il existe un pouvoir de gestion, cela ne signifie pas non plus que le CSE peut faire ce qu'il veut avec le budget. Il y a des conditions. Encore une fois, elles sont énumérées par les textes législatifs ou réglementaires. L'activité doit demeurer une activité sociale et culturelle. Pour cela, il faut que l'activité financée remplisse des critères. Ces critères sont, notamment, de bénéficier aux salariés et à leurs familles, aux anciens salariés et aux stagiaires. Il faut que les ASC permettent d'améliorer les conditions de vie et de travail et qu'elles ne soient pas obligatoires pour l'employeur, ni discriminatoires.

Le législateur a cru bon de préciser aussi que l'activité choisie par les élus du personnel ne doit pas faire obstacle aux prérogatives de l'employeur. Un exemple : jamais l'activité sociale et culturelle mise en place par un CSE ne pourra prendre en charge le paiement de salaire de salariés grévistes ou mis à pied. Là, la loi le refuse catégoriquement.

R.B. *Deux questions qui te concernent, en tant que représentante de la Confédération Force Ouvrière. Quels sont les conseils de FO sur la gestion efficace des ASC dans les entreprises à structure complexe et dans le champ des prestataires ? Que nous dit la Confédération, que nous conseille-t-elle ?*

K.G. Cela permet de clore le propos que j'ai tenu avant et d'introduire celui que je vais tenir, en répondant aux questions que tu viens de me poser.

Je tiens à dire que, pour notre organisation, le budget ASC, c'est quand même du salaire différé. Il doit absolument

revenir aux salariés. Ce budget n'est pas une subvention ou une dotation qui dépend de la bonne volonté de l'employeur. Ce n'est pas un cadeau, c'est bien une obligation légale.

Pour répondre à la question qui vient de m'être posée, partons simplement de la position qui est que les ASC ne sont pas un élément de rémunération, contrairement à ce que souhaitent nous faire entendre les employeurs. Il est essentiel de mettre en place une politique de choix syndical conforme à nos revendications. Pour cela, je crois qu'il faut se poser plusieurs questions.

La première question est : « *devons nous opter pour une redistribution individuelle ou collective ?* » C'est une question essentielle, car nous savons très bien que la pression est très forte pour exercer un maximum de redistributions individuelles. Si nous retournons aux origines de la politique des ASC, la collectivité était quand même l'objectif premier. Même si nous savons que, dans le contexte économique particulièrement difficile actuellement, il est difficile de s'opposer à une redistribution individuelle, on ne doit pas perdre de vue que les ASC ne doivent pas poursuivre l'objectif de compenser les insuffisances de l'employeur en matière de NAO. Ce n'est pas le travail des ASC ni des élus du CSE.

En plus, même s'il est facile d'opter pour une redistribution individuelle via un choix de carte cadeau ou d'activités à la carte – parce qu'en termes de gestion, c'est d'une immense simplicité – cela a l'inconvénient principal d'accompagner le mouvement sociétal actuel d'individualisation des relations et conditions de travail au sein des entreprises. Je pense vraiment que le budget ASC a été conçu – et doit être perçu toujours de cette façon – pour être dédié à des activités collectives qui permettent de créer et de resserrer des liens de solidarité, ou de contribuer à l'émancipation culturelle des travailleurs. Dans cette première question, il y a un curseur à placer sur la redistribution individuelle et collective et pourquoi pas un peu des deux.

La deuxième question à se poser, ce sont les orientations à donner à ces ASC. À la Confédération, nous n'avons pas institué de politique « *clé en main* » des ASC pour les élus FO, car elle va dépendre de plusieurs facteurs. Elle va dépendre de l'entreprise, du secteur d'activité et du budget alloué aux ASC. Cependant, nous pouvons quand même vous orienter afin de mettre en place une perspective conforme à nos revendications syndicales et, à tout le moins, aux principes essentiels que nous défendons.

Pour exemple, même si je ne vais pas vous dérouler le catalogue – car nous avons un grand nombre de principes essentiels à respecter – je crois qu'il ne faut pas s'écarter d'une politique ASC qui respecte l'égalité d'accès à tous les salariés aux activités et prestations, qui respecte les Droits de l'Homme et la dignité humaine, qui respecte une certaine indépendance vis-à-vis des partis politiques et religieux, car nous nous sommes construits sur cette indépendance politique. C'est l'ADN de Force Ouvrière, donc je ne peux pas ne pas évoquer le sujet. Je crois qu'il faut être guidé par une sorte de solidarité inter-catégorielle et intergénérationnelle. Il faut se poser la question sans diviser

pour autant cadres et non cadres. C'est ce que l'on appelle de l'intercatégoriel ; et l'intergénérationnel également.

Il faut potentiellement, avec nos ASC et la politique que nous développons, que nous puissions permettre toujours l'accès à la culture, aux cultures diverses, aux échanges interculturels, intergénérationnels, mais aussi, parce que je pense que c'est dans nos cordes, de s'intéresser à la question du développement de l'emploi pour toutes les catégories de la population. Je citerai par exemple le tourisme vert, les Esat. Ce sont des choses auxquelles on doit penser lorsqu'on met en place une politique des ASC. Encore aujourd'hui, c'est très criant et cela devient une nécessité. Je suis persuadée que l'on peut mener une politique des ASC qui peut, quelque part, réduire l'impact écologique de certaines activités humaines.

Un exemple pour illustrer mon propos très théorique. Cela ne veut pas dire que c'est le meilleur, c'en est un, mais je l'ai trouvé intéressant et judicieux, je le partage aujourd'hui : des élus de chez Forvia – ils pourraient en parler mieux que moi – ont mis en place des bons cadeaux locaux afin d'encourager la consommation en circuit court dans un souci environnemental et de faire fonctionner l'économie locale. Les élus ont passé un partenariat avec les commerçants de la commune de Flers, en Normandie, pour permettre la mise en place de bons cadeaux qui ne peuvent être dépensés que chez les petits commerçants de cette ville. Il y a à prendre et à laisser. Chaque CSE aura potentiellement son avis sur la question, mais je crois que nous lançons une piste qui peut, à plusieurs titres, s'avérer extrêmement intéressante.

Pour répondre sur ta problématique des structures complexes, je vais être plus brève : une structure complexe, ce sont toutes ces grandes entreprises avec de nombreux CSE, avec un CSE central, où le budget ASC est légalement fixé au niveau des CSE d'établissements.

Dans ces structures complexes, il y a de grandes disparités, de grandes inégalités entre salariés. Bien souvent, les budgets ASC sont beaucoup plus conséquents sur les sites sièges, tout simplement parce qu'il concentre les salariés avec les salaires les plus élevés. Ce n'est pas une fatalité. Légalement, le Code du travail le prévoit, mais la loi nous offre la possibilité de contrer cette situation, notamment via la négociation d'accords collectifs.

On peut mener une réflexion pour donner une partie du budget au CSE central, ou encore mutualiser le budget entre plusieurs CSE d'établissements. Il y a plusieurs pistes, même si nous savons que le travers de ces pistes peut générer – notamment à l'échelle inter-entreprises ou à l'échelle du CSE central – des problèmes de gestion, voire de conflits inter-syndicaux. Je lance des pistes, mais elles sont adaptables au niveau de vos entreprises en fonction de la structuration de celles-ci et de vos liens avec les autres organisations syndicales et principalement la question de savoir si, oui ou non, FO est majoritaire dans ces entreprises. Attention, cette mutualisation et cette centralisation ont un effet pervers. Elles comportent le risque d'éloigner leur affectation des enjeux de terrain

et des besoins exprimés par les salariés lorsqu'ils ont voté au moment des élections professionnelles.

Sur le choix des prestataires : c'est un élément essentiel qui doit être guidé par nos revendications syndicales. Le marché des ASC est un marché financier qui attire des convoitises. Je sais que vous êtes sur-sollicités par un nombre important de commerciaux. En tant que prescripteurs, vous avez intérêt à mettre en place un cahier des charges qui doit être guidé par des revendications.

Vous allez pouvoir opérer un choix des ASC et des prestataires en vous orientant en priorité vers des structures et des prestataires liés à FO par l'histoire, la philosophie, ou en respectant les positions de l'organisation dans le champ de l'économie sociale et solidaire. Attention à ce qu'il faut relever et ce qu'il faut surtout essayer de respecter en opérant un choix entre des prestataires. Cela se fait en fonction de critères objectifs syndicaux, comme le respect du droit social par le prestataire. Je crois que nous avons le devoir, lorsque nous sommes élus CSE et que l'on met en place une politique ASC, de s'assurer que le prestataire que vous choisirez respecte le droit syndical dans son entreprise, fait du principe de non discrimination un principe important, respecte la législation sur le temps de travail et les conditions de travail.

R.B. *C'est le devoir de vigilance que nous promovons et défendons à FO. Quel impact récent de la jurisprudence sur les critères d'attribution des bénéficiaires des ASC, notamment en fonction de l'ancienneté ?*

K.G. Je pense que vous êtes déjà au fait de cet arrêt de la Cour de cassation intervenu le 3 avril 2024 dernier. Il est venu mettre en place la suppression du critère d'ancienneté pour l'attribution des activités sociales et culturelles. L'arrêt de la Cour de cassation dit clairement que c'est illégal. La Cour de cassation avait une tolérance sur cela, très ancienne, qui datait de plusieurs années. Depuis le 3 avril 2024, tous les salariés peuvent ainsi bénéficier des ASC dès leur premier jour de présence dans l'entreprise. À FO, nous savons que ce n'est pas sans impact. Nous avons déjà alerté le conseil d'administration de l'Urssaf de façon à négocier une tolérance pour les CSE le temps de se mettre en conformité avec cette nouvelle injonction. Cette tolérance a été bel et bien acceptée et mise en place par une note de l'Urssaf, puisque vous avez un délai de mise en conformité jusqu'au 31 décembre 2025.

Nous vous invitons, si ce n'est pas déjà fait, à supprimer ce critère dès à présent car cette tolérance ne concerne que les relations entre le CSE et l'Urssaf. Elle n'est pas du tout opposable aux salariés de l'entreprise. Depuis avril 2024, les salariés peuvent tout à fait, même si c'est rare, se prévaloir de cette jurisprudence et initier un contentieux à l'encontre du CSE parce qu'ils n'ont pas bénéficié des ASC auxquelles ils auraient pu prétendre si cette condition d'ancienneté n'était pas appliquée.

Évidemment, la suppression de ce critère aura un impact immense sur la répartition de votre budget, en particulier dans les secteurs d'activité qui connaissent un fort taux de turn over et dans lesquels le nombre de contrats courts est extrêmement élevé. Je pense que c'est l'occasion de tenter de renégocier votre contribution des ASC avec votre employeur. La contribution moyenne des employeurs au budget ASC, au niveau national, tourne autour de 0,8 % de la masse salariale. Clairement, il n'y a pas de recette miracle qui permette d'obtenir les mêmes effets qu'une condition d'ancienneté.

Pour autant, de nouvelles méthodes d'organisation des ASC peuvent être mises en place. Je vais vous donner quelques pistes : la fixation d'une condition de présence à la date de commande ou de distribution des prestations. C'est très facile de l'appliquer pour les chèques-cadeaux de Noël. Il vous suffit simplement de faire en sorte que cette distribution de chèques-cadeaux ne puisse avoir lieu que pour le personnel présent à la date de commande ou de participation à l'événement ou de la distribution. Il y a aussi une piste à envisager, c'est la fixation d'une plage de distribution réduite : plutôt que de permettre aux salariés de bénéficier d'une subvention pour leur salle de sport tout au long de l'année, le CSE peut prévoir que la campagne de subvention n'aura lieu que les deux premières semaines de la rentrée en septembre. Nous n'arriverons pas au même résultat, sur le plan budgétaire, qu'avec la condition d'ancienneté. Pour autant, il existe quelques pistes auxquelles vous pouvez réfléchir et auxquelles les experts sont en mesure de vous aider à réfléchir.

Pour finir, j'en terminerai par un élément important : les règles de distribution de vos ASC doivent être écrites. Il faut que vous les votiez en réunion plénière, que vous les portiez à la connaissance du personnel pour qu'elles soient opposables aux salariés. C'est le plus important. Je vous le rappelle : pour FO, l'ASC n'est pas un outil de redistribution de la valeur. ■

QUESTIONS DANS LA SALLE

Une camarade FO. Une question pour Karen Gournay. Il y a ce grand débat sur la nouvelle réforme. Il est vrai que l'on se pose beaucoup de questions sur les budgets. Nous sommes 3 000 salariés à Sablé-sur-Sarthe. Aujourd'hui, nous distribuons les colis de Noël, ou les bons d'achat dont tu parlais – nous faisons du local aussi. Ce n'est pas équitable, car une personne qui a deux mois d'ancienneté et une personne qui en a neuf auront exactement pareil.

Karen GOURNAY. Je comprends le sentiment d'iniquité. En même temps, la dotation allouée au CSE prend en compte une masse salariale qui n'exclut pas les salariés en question. C'est l'une des raisons pour lesquelles on s'est retrouvé avec cette décision de la Cour de cassation, qui souhaite que, dès le premier jour de l'entrée dans l'entreprise, un salarié bénéficie des ASC. Je comprends parfaitement et je partage ce sentiment d'inégalité ou d'iniquité. Et cela ne doit pas être forcément évident à expliquer pour vous, élus du CSE, aux salariés de l'entreprise.

Je pense que c'est la raison pour laquelle il va falloir travailler à repenser cette politique de distribution, cette politique ASC dans sa globalité. Cette décision de la Cour de cassation nous y oblige par des périodes de redistributions limitées telles que je l'évoquais, par des conditions de présence au moment de l'octroi de l'avantage,... toutes ces pistes peuvent amener à contrer cette iniquité que peut ressentir le personnel de l'entreprise.

Même camarade FO. En décembre, nous aurons un CSE central, nous en parlerons. Malgré notre majorité au CSE central, le trésorier veut tout de même attribuer au moins trois mois de présence.

Karen GOURNAY. Ce ne sera pas possible.

Même camarade FO. Donc, j'ai ma réponse.

Karen GOURNAY. C'est possible jusqu'au 31 décembre 2025, mais si un salarié te dit qu'il est bien au fait de la jurisprudence qui vient de sortir et qu'elle lui est opposable, et si vous ne lui octroyez pas cet avantage, il ira au contentieux. Et là, on perd au contentieux.

Un camarade FO. Merci pour ces interventions. Une question pour Pierre Concialdi par rapport aux notions sur les indicateurs. Nous arrivons en fin d'année, une période de négociation salariale dans

beaucoup d'entreprises. Il est donc important de maîtriser certains concepts.

Je reviens sur l'IPC. Il me semble que c'est un indicateur qui ne prend pas en compte certains éléments importants, comme par exemple le coût à l'accès à la propriété immobilière. Il me semble l'avoir lu quelque part et ici, en région parisienne, c'est important. Avez-vous des indicateurs à recommander pour ce volet immobilier sur l'inflation ?

Deuxièmement : avez-vous des sources dans lesquelles nous pouvons trouver du matériel pour les élus, à l'ouverture des négociations, où nous pouvons retrouver ces budgets de référence et d'autres indicateurs ?

Pierre CONCIALDI. La place des dépenses liées au logement et, plus généralement, à l'indice de la consommation, a toujours été un sujet de débat. C'est un panier moyen. Dans cette moyenne, aujourd'hui, de mémoire, environ 60 % de propriétaires le sont de leur résidence principale. La dépense de logement représente 6 ou 7 % du panier. C'est une moyenne entre propriétaires et locataires.

Il n'y a pas d'indicateur d'accès à la propriété car, dans le schéma des économistes, l'acquisition d'un logement n'est pas une dépense de consommation, c'est de l'épargne. Quand on achète sa résidence principale, c'est une épargne, donc il n'y a pas d'indicateur. Le but est d'intégrer cette dimension dans la négociation, donc il faudrait prendre les indicateurs spécifiques qu'utilisent les banques, construire quelque chose. Le budget de référence a été initié par l'Observatoire national de la pauvreté, qui a été supprimé en 2018. C'était une fenêtre très petite.

Même camarade FO. C'est plutôt la question où trouver ces indicateurs ?

Pierre CONCIALDI. Sur le site de l'Ires il y a quelques ressources. J'ai écrit pas mal de choses sur ce sujet. Le dernier travail se trouve dans une série appelée « éclairages ». En recherchant « budget de référence » à l'Ires, on trouve pas mal de choses.

Le problème, c'est que ce ne sont pas des indicateurs mis à jour. Nous voudrions bien que le système statistique reprenne cela, mais il ne le fait pas. Nous essayons de mettre à jour les indicateurs au coup par coup. Ce sont des indicateurs de nature structurelle. Quand on définit le panier minimum décent et que l'on arrive à un chiffre, c'est un coût structurel. Cela ne va pas bouger et faire du yoyo d'année en année.

QUESTIONS DANS LA SALLE (suite)

Ce panier augmente plus vite que le panier moyen. Au bas de l'échelle des revenus, les besoins ne répondent pas à la même dynamique.

On voit que lorsqu'un indicateur est publié régulièrement, il est, de fait, repris dans le débat public. Après, il faut trouver les ressources pour le faire.

Un camarade FO. *Je travaille à la Fondation Arc-en-Ciel, un établissement d'études sociales et sanitaires. Ma question concerne les négociations NAO.*

À la fondation, il existe trois conventions : la 66, la 51 et la 20. Nous travaillons avec des éducateurs spécialisés, des aides soignants, des infirmiers. Je suis élu, délégué syndical et au CSE, je participe donc à la négociation annuelle. J'ai relevé quelque chose qui me semble injuste dans la négociation salariale NAO : tous les ans, la négociation démarre par l'augmentation des salaires, mais nous savons très bien que, dans notre métier, les salaires sont indexés sur la valeur du point. Je voudrais savoir sur quoi nous appuyer pour négocier et permettre à nos salariés qui ont de l'ancienneté d'avoir un peu plus de pouvoir d'achat ?

Aujourd'hui, de nouveaux diplômés sont embauchés. Un éducateur spécialisé par exemple, nouvel arrivant, gagne 1400 ou 1600 euros alors qu'une personne présente depuis dix ans peut gagner que 1400 euros. C'est normal, car nous sommes indexés sur cette valeur de points, mais je trouve cela injuste.

Karen GOURNAY. Ce que tu évoques est un problème que nous rencontrons dans toutes les branches professionnelles, car nous assistons depuis un certain temps à un phénomène de tassement des grilles salariales, ce qui fait que, malheureusement, le jeune embauché a parfois un salaire extrêmement proche de celui qui a gravi quelques échelons dans l'entreprise et qui est là depuis longtemps.

Il n'y a pas de mystère, la négociation d'un accord de branche peut permettre de réinstaurer des écarts de salaires suffisants entre les différents échelons. Tout cela est un travail de révision de classification.

Peut-être qu'au niveau de l'entreprise, s'il y a une marge de manœuvre en termes de négociation, il y a la possibilité de contrer ce phénomène – non pas de tassement – que tu évoques sur le fait que les anciens ont finalement un salaire très proche de celui qui a été nouvellement recruté. Il s'agit éventuellement de parvenir à négocier une sorte de prime d'ancienneté au niveau de l'entreprise, car il n'y a pas de levier juridique autre que la négociation de branche et d'en-

treprise pour parvenir à régler ce problème d'injustice que tu évoques.

Régis FRIBOURG. Le sujet est commun à beaucoup d'entreprises. Nous avons cette problématique sur notre site. Nous essayons d'imposer, en local, une négociation sur la gestion de fin de carrière et la reconnaissance des salariés expérimentés de l'entreprise. Nous avons à peu près tous les mêmes problématiques, même si nous ne travaillons pas dans les mêmes entreprises et n'avons pas les mêmes employeurs. C'est un sujet commun à beaucoup d'entreprises et de branches.

Un camarade FO. *Je rebondis sur votre propos, parce que l'employabilité des seniors depuis la réforme des retraites est un sujet majeur. Que faire de ces gens expérimentés, de ces seniors, qui ont un rôle à jouer dans tous les secteurs d'activité confondus ?*

Ma question se dirige plus vers les rémunérations. Quelque chose m'interpelle par rapport à la conjoncture que nous subissons tous : l'indexation.

On parle souvent d'indexation des salaires. Depuis l'abrogation en 1983 par le gouvernement Mauroy de l'échelle mobile des salaires, pouvons-nous avoir une avancée des partenaires sociaux sur ces sujets avec le législateur aujourd'hui ? Que pouvez-vous donner comme positionnement et comme élément sur ce point ?

Karen GOURNAY. L'échelle mobile des salaires est la revendication salariale principale que porte FO en termes de revendications salariales. Nous la portons systématiquement à chaque fois que nous en avons l'occasion. Pour ce qui est de la Confédération, nous la portons dans tous les rendez-vous que nous pouvons avoir et toutes les auditions auprès de toutes les institutions. C'est une revendication pour la simple et bonne raison qu'elle aurait le mérite de venir rompre avec ce phénomène de tassement des grilles salariales que nous évoquions précédemment.

Fondamentalement, nous sommes syndicalistes et militants, donc nous sommes optimistes. Pour autant, pour être honnête, quand je prends connaissance du rapport qui vient d'être rendu par le groupe d'experts sur le Smic le 28 novembre, en vue de recommander des mesures face au pouvoir d'achat et aux augmentations salariales, je ne suis absolument pas convaincue que nous devions nous attendre à la remise en place du mécanisme d'échelle mobile des salaires. Ce n'est pas une revendication que notre gouvernement par-

QUESTIONS DANS LA SALLE (suite)

vient à entendre du fait de son caractère extrêmement libéral. Surtout, ces experts – qui ne représentent d'ailleurs qu'un seul et unique courant – sont persuadés et nous rabâchent que si l'on opte pour l'échelle mobile des salaires, on détruira l'emploi et que si l'on augmente le Smic, on détruira l'emploi.

À partir du moment où le prisme reste celui-ci, il va de soi que le gouvernement le reprend pour justifier auprès des organisations syndicales de ne pas accepter nos revendications. Pour autant, nous ne lâcherons rien sur ces revendications.

Un camarade FO. *Je suis éducateur dans un établissement, une maison d'enfants, à caractère social en Corrèze, avec 64 salariés équivalents temps plein. Secrétaire du CSE depuis l'an dernier et délégué syndical FO, j'ai une double casquette, comme certains d'entre vous dans la salle. Je n'ai pas de question, j'ai deux informations.*

Dans la seconde partie de la table ronde – parce que j'ai eu un déclic – un camarade a évoqué que l'avis n'était pas entendu par son employeur. C'est déjà un bon début. J'étais déjà au CSE depuis quatre ans, je regardais cela de loin. Tout simplement, le CSE n'a jamais été consulté. L'ancien secrétaire ne s'était pas renseigné sur le fait qu'il existe des consultations. Il était là depuis longtemps et, effectivement, le CSE avait plus un rôle "d'épicerie", donc pourquoi poser des questions... Pour être consulté, en fait, il faut le demander. N'hésitez donc pas à le demander formellement, pour que ce soit indiqué dans un procès verbal de CSE. De manière habile, il m'a demandé sur quelles thématiques le CSE voulait être consulté. Je vous donne la réponse : ce sont tout simplement les thématiques abordées par l'article L 2312 26 du Code du travail.

Deuxième petite chose – et je vous laisserai faire votre interprétation et prendre des renseignements auprès des collègues. Concernant le budget des activités sociales et culturelles, beaucoup d'entre-vous ont entendu parler d'un petit article de loi concernant la possibilité de reverser 10% en fin d'année du budget de fonctionnement sur le budget des ASC. Pour penser à tout le monde, que ce soit d'ailleurs sur le critère d'ancienneté, on se dit « comme on n'a pas fait de formation et qu'il reste des sous, pourquoi ne pas prendre ce petit 10% ? ». Il faut savoir que ce 10% peut vous bloquer – normalement, dans le cadre de consultations sur les orientations stratégiques – tout simplement parce que les 80% sont financés par l'employeur, 20% par le CSE et que vous ne pourrez pas faire cette consultation si vous avez demandé le report des 10%.

Karen GOURNAY. En effet, concernant ce delta de budget transférable de fonctionnement à celui des ASC, à FO, nous sommes excessivement précautionneux sur le sujet. Je suis certaine qu'il ne faut pas que ce soit la solution à la suppression du critère d'ancienneté. Si vous faites cette transférabilité, vous risquez de vous retrouver dans une situation où vous n'aurez plus les moyens de payer une expertise, notamment, au moment où elle se présentera.

Fayçal ABASSI. Si nous transférons du budget de fonctionnement vers les activités sociales et culturelles, le texte dit que vous avez la possibilité de transférer 10% de l'excédent. Si vous avez un budget de 20000 ou 30000 euros et que vous faites un excédent de 5000 euros, ce serait les 10% de cet excédent. Cela peut avoir des conséquences très dommageables en termes d'accès à l'expertise.

TROISIÈME TABLE RONDE

LES OUTILS AUX MAINS DES ÉLUS POUR ASSURER LEURS MISSIONS ÉCONOMIQUES

Renaud BERNARD. *Ce matin, nous avons fait le panorama des missions dans le cadre économique. Puis, l'influence sur l'emploi et le pouvoir d'achat. Nous allons maintenant nous intéresser aux outils qui sont à notre disposition, spécialement la BDESE – la Base de données sociales et environnementales – qui est d'une manipulation pas toujours évidente et qui pourtant, est une mine d'or au même titre que les informations que l'on parvient à extorquer aux entreprises.*



De gauche à droite : Daphne Borgel, Joseph Morin, Fayçal Abassi, Rachèle Barrion, Eric Bertin.



La formation des élus CSE

Rachèle BARRION,
secrétaire confédérale FO
en charge du secteur de la Formation des militants syndicalistes

Renaud BERNARD. *Pouvons-nous faire un point sur les enjeux de la formation des élus pour bien maîtriser les outils à notre disposition pour les missions économiques ?*

Rachèle BARRION. Vous avez la chance à Force Ouvrière d'avoir un centre de formation, le CFMS (Centre de formation des militants syndicalistes), parce que nous sommes la seule confédération à avoir notre propre centre de formation des militants.

Ce n'est pas un petit secteur que le CFMS à la confédération. On parle bien-sûr plus de la formation des élus CSE et ceux qui ont aussi les prérogatives de la CSSCT, mais je tenais à vous dire que le CFMS dispense ses formations – vous avez aussi cette chance – au sein de vos Unions départementales, ce que ne font pas non plus la CGT et la CFDT, dont les formations sont plutôt régionales et nationales. Nous, nous les dispensons encore au sein des Unions départementales. Le CFMS délivre à peu près 1000 stages chaque année au sein des Unions départementales ; c'est une équipe assez costaud puisque nous avons à peu près une trentaine d'animateurs qui animent des stages, et à peu près 25 formations sont délivrées chaque semaine au sein des Unions départementales. Nous délivrons des formations pour les élus CSE et de la CSSCT. Ces formations sont le premier outil qu'ont les élus pour appréhender leurs missions au sein du CSE et au sein des missions de la CSSCT.

Renaud BERNARD. *Tu as donné l'organisation des formations, mais sur le sujet bien spécifique de l'action économique, comment le CFMS accompagne ou peut accompagner les élus ?*

Rachèle BARRION. Il y a deux types de formation. Des formations généralistes pour les élus CSE. Nous avons à la fois, des participants nouveaux élus CSE et nous avons des plus anciens. Nous composons donc les stages en fonction du niveau, de la taille de l'entreprise, etc. Nous délivrons aussi des stages spécifiques pour certaines entreprises. Lorsqu'on est majoritaire dans l'entreprise, on forme directement ses élus soit au sein de l'entreprise, soit au sein de l'Union départementale. C'est un premier pas vers les prérogatives de l' élu CSE.

C'est peu de chose, parce que, durant un mandat, vous avez droit à cinq jours de formation et lorsqu'on a des mandats de quatre ans, cinq jours de formation pour un élu CSE, ce n'est pas beaucoup.

Renaud BERNARD. *Donc, c'est par mandat, pas par an ?*

Rachèle BARRION. Par mandat. Lorsqu'on a un mandat de trois ans, on a également droit à cinq jours de formation. Quand on a un mandat de deux ans, c'est aussi cinq jours. La plus grosse partie des mandats, c'est une durée de quatre ans et uniquement cinq jours de formation. C'est pour cela que nos formations sont complétées par les formations délivrées par le CFMS sur la négociation collective, la formation juridique. Nous complétons la formation réglementaire du Code du travail pour les élus CSE ou CSSCT.

Renaud BERNARD. *Suppléants compris ?*

Rachèle BARRION. Non, le Code du travail prévoit que la formation ne doit être délivrée qu'aux titulaires. S'il y a un accord d'entreprise, on peut aussi la délivrer aux suppléants, mais à condition qu'il y ait eu un accord.

Renaud BERNARD. *Les cinq jours de formation sont-elles financés par l'employeur ?*

Rachèle BARRION. Non, elles sont financées par le CSE lui même. Il arrive parfois, que l'employeur finance ces formations, mais c'est très, très rare. C'est pris sur le budget de fonctionnement du CSE.

Renaud BERNARD. *Dans les formations du CFMS, y-a-t-il des cursus au delà des prérogatives des élus, qui sont spécifiquement dédiés à l'action économique de l' élu au sein du CSE ?*

Rachèle BARRION. Cela dépend. Aujourd'hui, ce n'est pas facile une formation CSE, parce que vous avez de plus en plus de prérogatives, de domaines et de champs à connaître.

Nous avons complété nos formations, que ce soit pour le CSE ou la CSSCT, par la formation transition écologique parce que vous risquez d'avoir de plus en plus d'accords sur la transition écologique. Nous avons renforcé ces formations, comme nous en ferons peut-être une sur l'intelligence artificielle. Il y a de plus en plus de domaines qui enrichissent les prérogatives et les missions des élus CSE. Nous les complétons mais comme la formation ne dure toujours que cinq jours, on les voit rapidement.

La transition écologique, nous l'avons pris à cœur à Force Ouvrière, la sobriété énergétique, la sobriété de l'eau et tout ce qui est d'ordre climatique. L' élu sera

de plus en plus amené à traiter ces sujets au sein de son entreprise.

Renaud BERNARD. *Pour les formations spécifiques au CFMS qui ne sont pas dans le cadre de la formation réglementaire, donc des fameux cinq jours par mandat, est-ce sur des jours de détachement ?*

Rachèle BARRION. Non. Dans la formation syndicale, tout salarié – en fonction de l'effectif dans l'entreprise – a glo-

balement droit à douze jours de formation syndicale et la formation des élus CSE ou CSSCT est comprise dans les douze jours. Elle n'est pas en plus.

Nous publions un petit catalogue de formation qui sera sans doute revu. Tous les ans, nous revoyons les thèmes. Je voulais également vous informer que le CFMS a ouvert une plateforme en ligne consultable via e-FO sur plein de sujets. Dès la semaine prochaine, un sujet sur la discrimination et les CSE de moins de 50 salariés sera publié. ■



L'expertise : et après ?

par **Eilath D'ALMEIDA**,
expert-comptable associé
au sein du cabinet Ficeos

Renaud BERNARD. *Nous allons parler de l'expertise comme on l'a fait ce matin. Une fois qu'on a cette expertise, qu'on en a les résultats, comment s'en servir efficacement ?*

Eilath D'ALMEIDA. Avant d'expliquer comment se servir de l'expertise et de s'en servir efficacement, je ponctuerai mes propos par un préalable ; il est vrai que l'entreprise est un pôle de création de richesses. Il faut se le dire, le capitalisme, Winston Churchill le disait, porte en lui un risque inhérent d'inégalité du partage des richesses.

Faire appel à un expert-comptable pour une consultation permet aux élus du CSE d'avoir un éclairage sur les comptes de l'entreprise afin qu'ils puissent aborder les différents aspects de l'entreprise ; les aspects liés à l'analyse stratégique et les aspects liés aux conditions sociales ou aux conditions de travail et à la politique sociale.

Trois consultations sont récurrentes : la situation économique et financière, la politique sociale et les orientations stratégiques. Pour chacune de ces missions, l'expert-comptable analyse les données permettant vraiment aux élus d'être éclairés. Il apporte également des éléments pour que les élus puissent négocier en fonction des différents éléments qu'apporte la direction à la table des négociations. Notre rôle est d'accompagner les élus dans la compréhension des enjeux de l'entreprise et dans les négociations qui suivront la compréhension des enjeux de l'entreprise.

R.B. *Quel conseil peut nous donner l'expert-comptable que vous êtes pour qu'une fois le rapport obtenu, qu'on s'est attaché les services de l'expertise-comptable, on pousse la direction à répondre et ne pas s'asseoir dessus ?*

E.A. Pousser la direction à répondre dépend de deux choses. Lors du rendu du rapport, l'expert-comptable doit préparer avec les élus un certain nombre de questions sur les problématiques rencontrées dans l'entreprise. Lors du rendu du rapport, ces questions doivent permettre à la direction d'apporter un certain nombre de réponses. Lors des prochaines réunions CSE, s'il y a des questions pas complètement élucidées, les élus peuvent continuer à poser des questions. Pour donner des exemples concrets, nous laissons la possibilité aux élus de nous rappeler – et c'est hors champ de l'expertise – pour avoir une confrontation avec la direction sur des points particuliers du rapport qui n'ont pas trouvé une solution adéquate.

Notre rapport permet plusieurs choses. Sur la situation économique et financière, il permet de savoir si l'entre-

prise est à jour. Par exemple, si des accords d'intéressement n'ont pas été négociés depuis plusieurs années, qui sont devenus caducs, et qui ne permettent plus aux salariés de toucher de l'intéressement. Lorsqu'on fait l'expertise sur la situation économique et financière, on peut accompagner les élus pour renégocier ces accords d'intéressement pour que celle-ci puisse aboutir à un intéressement effectif et que cela ne reste pas "lettre morte" au sein de l'entreprise.

R.B. *Dans le rapport d'expertise, il y a des données confidentielles. Comment exploite-t-on ces rapports ? Comment communique-t-on dessus sans dévoyer la confidentialité des données ?*

E.A. Pour ne pas communiquer les informations confidentielles, nous préconisons d'effectuer deux synthèses du rapport : une synthèse avec des données confidentielles pouvant être exploitées par les élus et par les DS – c'est la synthèse qui ne doit pas être divulguée – et un PV qui peut être délivré où sont retirées toutes les données confidentielles. Cela permet aux salariés, par la synthèse sans données confidentielles, d'avoir une sorte de compte rendu de la mission qui a été faite par l'expert-comptable.

R.B. *Avant de passer à la BDESE, avez-vous un exemple concret de rapport d'expertise à nous raconter, qui ait fait avancer quelque chose dans une entreprise donnée ?*

E.A. Dans un groupe de restauration, nous sommes intervenus dans plusieurs sociétés du groupe. Il s'est avéré qu'une société n'avait pas de treizième mois alors qu'il y en avait un dans les autres sociétés. Concrètement, nous avons pu aider le CSE à contraindre la direction à mettre en place ce treizième mois.

Un autre exemple date d'il y a un an. Il y avait des licenciements économiques dans le cadre d'une fermeture d'entreprise d'un groupe de 600 salariés. Nous avons pu aider le CSE à améliorer les conditions de départ des salariés, à améliorer le plan de reclassement. Sans rentrer dans les détails, nous avons pu améliorer le reclassement des salariés et considérablement améliorer les indemnités de départ des salariés. D'autant plus que ce groupe avait créé une SCI pour reprendre tout l'immobilier de l'entreprise et grâce au fait que nous avons mis l'accent sur ce point, la direction a cédé. ■



La BDESE : comment l'exploiter pour assurer les missions économiques du CSE ?

Eric BERTIN,
directeur de mission
au sein du cabinet Technologia expertise

Renaud BERNARD. Pouvez-vous faire un rappel des obligations ? Je ne savais même pas que l'employeur avait des obligations d'alimenter cette BDESE.

Éric BERTIN. Effectivement, depuis 2013 – cela commence à être un sujet qui date – la BDES à l'origine et BDESE depuis 2021, est la base de référence servant aux informations-consultations récurrentes. C'est là où le CSE doit puiser les informations nécessaires et suffisantes pour se forger un avis et mener ses travaux tout au long de l'année. Cela a évolué significativement depuis 2007 puisque les informations déposées dans la BDESE font courir le compte du calendrier dans le cadre des informations-consultations. Des employeurs s'amuse à loisir à déposer quinze jours avant et quand il y a la réunion de CSE et qu'on ouvre l'information-consultation, déjà quinze jours sont passés à la trappe. C'est classique, nous sommes rodés à ce type de pratique, mais on voit bien que c'est un enjeu sur les procédures d'information-consultation. Un vrai sujet est la qualité de la BDESE. Trop souvent, on respecte un minimum d'informations.

Par définition, le cadre légal est générique. On prévoit un certain nombre d'éléments : sur les investissements, sur l'actionnaire, sur le compte de résultats, sur quelques indicateurs, mais objectivement le législateur n'a jamais réglé la situation de vos entreprises. Il ne peut pas le faire. C'est là où la représentation du personnel a en partie laissé filer, à savoir comment agir pour alimenter la BDESE. Comment discuter de l'intérêt d'avoir telle ou telle information par rapport à d'autres. En plus, c'est une démarche qui peut être gagnant-gagnant. Se mettre d'accord sur les informations nécessaires et suffisantes pour se forger un avis, c'est d'ores et déjà dire à la direction : « *je vous simplifie la vie, mais cela, j'en ai besoin pour comprendre* ».

Le cas extrême que j'ai pu voir c'était une entreprise cotée qui n'avait rien trouvé de mieux que de prendre le document de référence et de distribuer le PDF dans la base de données. À la fin, on disait : « *Donnez directement la référence* » et de toute façon, il est téléchargeable puisque c'est un document public, on gagne tous du temps.

On voit bien à quel point les directions traitent cela tel un aspect réglementaire, notamment pour les jeux de calendrier, mais pas un enjeu d'outil. Pour vous, c'est un enjeu d'outil. Pour discuter de la marche générale de l'entreprise, le CSE a besoin d'avoir un minimum d'informations. C'est pour cela que vous avez des prérogatives sur les informations-consultations.

R.B. Conseil aux élus dans la salle : quels sont les éléments principaux de la BDESE dont-ils doivent s'emparer ?

E.B. Je vais faire une réponse de Jésuite. C'est une discussion à avoir au périmètre de l'entreprise et de son activité. Quelle est la proposition de l'actionariat ? Ce sont des sujets réguliers importants.

« *Si je suis une entreprise de négoce, j'aurai des intérêts sur : combien j'achète et à combien je revends ?*

Si je suis une entreprise de production, je vais avoir des sujets sur mes stocks, sur les indicateurs de production.

Si je suis une entreprise de services, je vais avoir besoin d'autres indicateurs.

Si je suis une entreprise du secteur de l'économie sociale, je vais avoir des enjeux d'ETP, d'absentéisme, de politique de recrutement ou de remplacement ».

Posez-vous et voyez les informations qui vous semblent nécessaires. Cela vous permettra ensuite d'argumenter sur la nécessité d'avoir ces informations. Le principe est toujours le même : ce n'est pas parce que vous le demandez que vous l'aurez. En revanche, si vous ne le demandez pas, vous êtes sûr de ne pas l'avoir. Réfléchissez sur la réalité de vos besoins et mettez-vous d'accord ; sachant que c'est un élément dynamique.

Vous devez être acteurs de façon à être efficaces :

- premièrement, comment conserver les données. Je vous invite à les récupérer car l'année suivante, vous allez perdre une année. Donc, vous avez un intérêt à les conserver ;
- deuxièmement, essayer de voir ce que ne dit pas la BDESE, ce qui n'est pas communiqué et qui vous semble important. Notamment, le législateur a mis de côté tous les éléments relevant de la comptabilité analytique, qui est l'outil de pilotage de l'entreprise. Ce sont des informations précieuses. Cela peut être le tableau de bord ou le reporting.

R.B. En cas de carence d'informations, que fait-on ?

E.B. Je suis toujours pour la riposte graduée. Je commence à signaler, à réclamer. Je commence à mobiliser l'Inspection du travail sur le manque de loyauté et de qualité du dialogue social. Je ne manquerai pas dans les avis d'en mettre une "tartine", avec ou sans experts, car il y a aussi le rôle de l'expert, sur ce qu'il manque et pourquoi je ne peux pas rendre un avis circonstancié au regard de l'absence d'information.

C'est un élément à tracer qui ne va pas de soi. La direction va dire : « *oui, il y a tout dans la BDESE* ». Est-ce que vous disposez de l'information nécessaire et suffisante pour vous forger un avis ? Répondre à cette question, c'est en partie alimenter la BDESE.

S'il y a un expert, il ira plus loin. Mon confrère l'a dit, il est capable d'avoir des informations confidentielles avec une façon de les reporter. L'expert va collecter des informations bien supérieures à la BDESE au regard de ses prérogatives dans le cadre des informations-consultations récurrentes, mais cela ne vous empêche pas d'être acteurs de ces éléments et d'avoir des éléments de suivi, y compris l'ensemble de l'historique, des accords, des usages. Ce n'est pas uniquement la base économique des données, cela peut aller bien au delà. C'est votre base de référence, elle alimente l'ensemble des commissions.

R.B. *La BDESE peut être largement négociée par les interlocuteurs sociaux. Quel intérêt à ouvrir une telle négociation au vu des dispositions supplétives du droit du travail ?*

E.B. Un intérêt majeur : avoir une BDESE qui répond à votre mission ; avoir un outil vous permettant d'avoir la bonne information. Pas l'information du cadre légal qui est générique, mais une information qui vous permet de suivre votre activité, l'évolution de vos effectifs et un certain nombre d'indicateurs qui vous semblent précieux par rapport aux axes de travail que vous vous êtes fixés sur l'année par rapport à un certain nombre de thématiques. Trop facilement, la direction, dans le cadre notamment de projets de réorganisation ou de PSE, devient tout d'un coup très généreuse en termes d'informations. Ils ont besoin d'un avis, ils sont sous pression et veulent que cela avance. Le reste du temps, il faut se battre. Avoir un élément structurel qui permet d'encadrer cela, un accord qui lui aussi est vivant parce que l'entreprise bouge, l'information bouge, la façon de mesurer un certain nombre d'indicateurs bouge. Il faut être vigilant là dessus pour faire bouger ces lignes.

R.B. *Quelles informations n'apparaissent pas dans le supplétif qu'il serait, selon vous, nécessaire d'y inclure ?*

E.B. Deux éléments de réponse. L'univers de la comptabilité analytique, des indicateurs économiques suivis au quotidien par l'entreprise, cela me paraît le minimum. Lorsqu'un site industriel suit un certain nombre d'indicateurs de production, de taux de déchets, de volumes quotidiens ou que sais-je, évidemment, avoir les suivis, avoir les éléments de la production me paraît un minimum et le législateur ne l'a pas prévu. Dans les activités de négoce, avoir les performances en fonction des sites, des points de vente, un certain nombre de ratios assez classiques (chiffre d'affaires par mètre carré,...). Dans les entreprises de services, un indicateur de volume de clientèle ou autre me paraît un minimum. De façon plus large, l'ensemble des éléments du suivi des données sociales.

Évidemment, la BDESE permet à bon nombre d'employeurs de s'exonérer de la production d'un bilan social, en disant : « *c'est dans la BDESE* ». C'est vrai, on est censé retrouver à minima les éléments du bilan social sous réserve qu'il soit produit de façon classique. Est-ce une fin en soi ? Non, nous le savons tous, le bilan social est une vision très macro. « *Ai-je un intérêt en fonction de la direction, du profil métier, d'avoir des évolutions d'effectifs en ETP en fin d'année ?* » Ce sont des informations précieuses.

R.B. *La BDESE pour nous, en temps qu'élus, nous sert-elle à mieux lire les informations-consultations, économiques, sociales et stratégiques ou nous sert-elle simplement pour voter d'autres types de résolutions dans le cadre de nos instances ?*

E.B. Les deux, mais ce n'est pas une fin en soi. La BDESE est le minimum récurrent de l'information nécessaire. Je raisonne en creux. Ne pas l'avoir est un problème et cela arrive très souvent.

Quand je citais mon exemple de la bonne BDESE, j'ai trop souvent des exemples où elle n'existe pas. Cette année encore, j'ai accompagné un CSE sur toute la démarche vis-à-vis de l'inspection, vis-à-vis d'une procédure juridique pour mettre en place une BDESE pourtant dans une structure qui a pignon sur rue.

On voit bien que, si certains employeurs n'ont pas la "baïonnette dans le dos", il ne se passe pas grand chose. C'est le minimum et c'est un minimum dynamique avec des mises à jour et la nécessité de conserver. Ce n'est pas une fin en soi.

En fonction de certaines thématiques, en fonction de certaines informations-consultations non récurrentes, il y aura d'autres sujets et d'autres documents à obtenir. C'est bien pour cela que, quand j'ouvre une information sur le projet de réorganisation, d'un coup, dans la BDESE, je me retrouve avec plein d'informations que je n'avais pas avant, comme par hasard.

Il faut être vigilant sur le minimum, mais être au quotidien acteur de ces demandes complémentaires, soit intrinsèquement, soit évidemment en s'appuyant sur les experts qui, eux aussi, vont capter de l'information.

R.B. *Avant de continuer la table ronde, une question me vient spontanément et qui s'adresse à vous tous. Les informations-consultations, les expertises, la BDESE, cela donne l'impression, même si c'était déjà un peu affirmé ce matin, que les élus, en instance, doivent aujourd'hui avoir plus le profil d'auditeur professionnel que d'auditeur au sens de l'audit, que de représentant des salariés élu pour venir défendre les intérêts des salariés dans des instances ?*

E.B. Oui et non.... Oui parce qu'en fonction de la qualité du dialogue social au sein des différentes entreprises, il y a objectivement la nécessité de vérifier que ce que raconte la direction tient la route ou reste du discours.

J'étais ce matin en réunion plénière sur un sujet où le discours et les chiffres n'allaient pas dans le même sens. Le discours est sympathique. Je souhaite qu'ils réalisent leur discours. Une fois que j'ai dit cela, j'ai quand même listé tous les sujets d'interrogation. C'est le premier temps. Le deuxième temps, c'est toujours pareil, le CSE identifie, prévient et préconise. Vous êtes une instance consultative. La finalité est votre avis. Votre avis est ce qui est bien, ce qui manque.

Avoir une information qui permet d'alimenter cette réflexion c'est regarder la situation et de ce que je connais moi-même de l'entreprise, de ce que je connais du secteur dans lequel je suis, de ce que je connais des forces sociales présentes dans l'entreprise, ce sur quoi je vais agir. Cela doit m'aider à structurer mes travaux et ma démarche.

Et d'avoir aussi le coup d'après. Une information-consultation ne se termine pas à l'avis. L'avis est un point d'étape de la démarche et cela n'empêche pas un suivi, de la vigilance et un certain nombre de travaux et d'investigations.

Rachèle BARRION. Vous avez certainement parlé ce matin de la fusion des instances. Aujourd'hui, un élu CSE, c'est presque un expert en tout. Il ne peut pas être expert en tout. Mais c'est pour cela que, lors de la formation faite par des militants au sein de Force Ouvrière, on explique très bien que le CSE n'est pas non plus une fin en soi. C'est aussi le rapport de force, ce que l'on représente dans l'entreprise et notre nombre d'adhérents.

Effectivement, ce n'est qu'un avis consultatif. Parfois, ce n'est qu'une étape, le CSE. Après, il faudra aller au rapport de force. Tout dépend de notre objectif.

R.B. *Je vais rappeler nos fondamentaux, le développement syndical et les revendications. Pour revendiquer, il faut développer. CQFD. Fayçal Abassi, je vous ai vu opiner du chef lorsque j'ai demandé s'il fallait que les élus du CSE soient des auditeurs professionnels et j'ai l'impression que vous n'étiez pas d'accord.*

Fayçal ABASSI. Que les élus demeurent sur leurs revendications, demeurent sur la capacité extraordinaire qu'ils ont de rendre présents les salariés dans des instances, s'il n'y a pas de CSE, un certain nombre de PDG ne croiseraient pas les salariés. Dans une certaine grande entreprise, il y avait un ascenseur pour le PDG. Personne ne prenait l'ascenseur qu'utilisait le PDG pour monter du garage à son bureau... Ce "bonhomme-là", il était présent pendant la réunion du CSE.

Je pense que les élus restent sur la dimension de revendication, s'organisent et c'est la bonne transition par rapport à ce que va dire Joseph, le fait de décentraliser le travail et de travailler sur des commissions et de se répartir la tâche, puisqu'avec cette fusion, nous devons être experts en tout et que celles et ceux qui sont choisis pour assister les instances fassent ce travail d'audit, d'expertise. ■

Les commissions du CSE : un outil essentiel au service de l'emploi et du salaire



par **Joseph MORIN**,
professeur des universités,
Droit privé
à l'université de Reims



Fayçal ABASSI,
expert-comptable associé
au sein du cabinet Syncea

Renaud BERNARD. Depuis ces fameuses réformes Macron en 2017, il n'y a plus qu'un CSE. Combien de commissions en dépendent ou qu'a-t-on pu fusionner ou concentrer à l'intérieur du CSE et lesquelles ont un impact dans l'action économique du CSE ?

Joseph MORIN. Le thème de la journée peut nous aider à dynamiser la question : la nécessaire réappropriation du rôle économique du CSE et surtout la nécessaire réappropriation du rôle économique des commissions, et spécialement la commission économique. Pourquoi ? Parce que, si le CSE est le cœur battant du dialogue économique avec l'employeur, les commissions sont ses artères vitales. Ce sont ses commissions qui alimentent et nourrissent ce dialogue économique avec l'employeur.

Pourquoi parler de la commission économique spécialement ? Parce que c'est la vigie, le phare censé éclairer le CSE sur les décisions de nature économique et sur l'information-consultation du CSE en matière économique.

Il y a deux grandes commissions. D'un côté la Commission santé sécurité conditions de travail, qui est la commission censée éclairer ou être le phare sur les aspects de santé physique et mentale au travail. Et de l'autre, la commission économique qui est censée s'intéresser à la santé économique de l'entreprise, qui serait le phare économique.

Quand on regarde les textes, ce qui est frappant, c'est que la commission économique n'a pas du tout le même pouvoir, la même force, la même place que la CSSCT. Or la première chose qu'il faut noter ici et qui frappe quand on lit les textes c'est d'abord que cette commission est supplétive. Qu'est ce que cela signifie ? Simplement que la commission économique ne s'impose qu'en absence d'accord ; ce qui voudrait dire a contrario que si un accord collectif met en place différentes commissions collectives, mais oublie la commission économique, celle-ci disparaît. Premier point de vigilance. Lorsque vous négociez des accords collectifs et que vous vous intéressez à la question de la mise en place des commissions, faites attention à ne pas faire passer à la trappe la commission économique. Contrairement à la CSSCT qui est obligatoire et qui ne peut pas être écartée par un accord collectif.

Deuxième donnée qui doit frapper quand on lit les textes : en l'absence d'accord, cette commission économique ne

s'impose que dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Alors que la CSSCT est obligatoire dès 300 salariés. Les seuils de ces deux commissions ne sont pas du tout les mêmes. Pour la commission économique, le seuil est beaucoup plus haut.

Cette incrédulité ou ce sentiment qu'on peut ressentir que le législateur n'a pas donné toute sa plénitude à cette commission se retrouve lorsqu'on regarde les textes concernant sa composition et ses modes d'action.

Quelle est la composition de la commission économique ? En principe, cinq membres en l'absence d'accord, nous disent les textes. Cinq membres avec une spécificité particulière car il faut nécessairement qu'ils soient désignés parmi les membres du CSE. Il n'y a pas la possibilité d'alimenter cette commission économique avec des membres du personnel qui ne sont pas par ailleurs membres du CSE. Cela peut poser une difficulté car cela entrave éventuellement l'accès à une expertise extérieure d'autres membres du personnel qui ne seraient pas membres du CSE.

Autre particularité concernant son fonctionnement, les textes disent deux réunions obligatoires avec une donnée qu'elle partage avec la CSSCT : la présidence de cette commission est assurée par l'employeur ou son représentant. C'est la seule commission avec la CSSCT qui partage cette caractéristique, l'idée étant de faire venir le dirigeant pour discuter des questions économiques directement en commission.

Le point de vigilance qu'il faut avoir en tête, c'est tout ce que nous disent les textes. Ce qui signifie que, si vous n'avez rien sur le fonctionnement de cette commission dans un accord collectif, ou dans un règlement intérieur, ce sera le président de la commission, donc l'employeur, qui convoquera les réunions de cette commission, qui en fixera l'ordre du jour, qui en rédigera les PV et qui les soumettra à l'approbation.

Point de vigilance aussi, si vous négociez un accord collectif, mettez en place des conditions de fonctionnement adaptées ou faites le éventuellement en interne pour que cette commission économique ne soit pas à la main de la présidence qui est celle de l'employeur.

Comment fonctionne ce phare ? Pour filer la métaphore, je dirai qu'il y a deux éclairages : un éclairage direct et un éclairage un peu plus lointain.

Deux faisceaux : premier faisceau, elle a un rôle pédagogique important. Elle est le décrypteur économique du CSE. Second faisceau à plus long terme, elle joue le rôle de conseiller auprès du CSE, c'est elle qui essaye de problématiser les orientations stratégiques du CSE.

Fayçal ABASSI. Pour aller dans le même sens en termes d'illustration, il est très significatif – que dans le cadre d'un CSE qui est un comité social et économique – qu'on ait pu penser et plus que penser, prévoir dans les textes de se passer de la commission économique. On peut signer un accord en se passant de la commission économique. C'est comme si vous arriviez pour retirer une partie de l'essence de cette instance représentative.

En particulier, si on s'appuie uniquement sur le texte pour dire qu'on est plus de 1000, il y a de la place pour spécialiser des élus qui vont préparer ces travaux et qui vont apporter un éclairage comme d'autres apporteront leur éclairage sur les aspects santé sécurité et conditions de travail. En préparant cette intervention avec Joseph Morin, nous pensions à l'exemple d'une entreprise qui déploie non pas un plan social, mais quelque chose qui s'en rapproche fortement dans le cadre négocié, avec une marge de manœuvre relativement limitée : « *on supprime les postes et si vous n'êtes pas d'accord, on va effectivement au PSE* ». Et une commission économique – dotée de moyens et d'une tradition de travail sur le plan de charge projeté à deux ans – qui arrive à démontrer à la direction que ces suppressions d'emplois vont faire que la production ne pourra pas être délivrée dans les deux prochaines années, à tel point que le management intermédiaire a commencé à se soulever pour dire qu'on va se "crasher". La commission économique, qui peut être à défaut portée par les collègues au sein du CSE, a donc la capacité de venir éclairer le débat.

R.B. Vous parlez d'impact quand cela fonctionne. Mais pour reprendre les propos du camarade de Safran ce matin qui disait qu'il peut y avoir peu de lien entre les élus et les délégués, il y a des difficultés parfois d'impact de liaison, de relation entre des élus membres d'une commission et le CSE dans sa globalité.

J.M. Effectivement, c'est l'autre aspect qu'il faut tout de suite mettre en avant. C'est un phare, mais un phare menacé par plusieurs récifs. Le premier récif qui limite la capacité d'éclairage de cette commission, c'est celui de l'isolant. Il y a des situations dans lesquelles cette commission économique peut devenir une "île" très éloignée du "continent" CSE. Il faut trouver des ponts pour les relier et une transmission possible entre, d'un côté, le CSE plénier et, de l'autre, cette commission.

Quelles sont les différentes possibilités au plan pratique et conventionnel ? Plusieurs choses évidentes. D'abord coordonner les réunions de la commission d'un côté et du CSE plénier de l'autre. Cela ne sert à rien d'avoir une commission qui discute après coup de ce qui a été décidé en

CSE. La fonction de cette commission est de préparer les réunions du CSE.

Deuxième aspect important, faire en sorte que les rédactions détaillées, les rapports et les différents écrits qui sont réalisés dans cette commission, ne soient pas qu'oralisés mais qu'on en garde une trace écrite pour ensuite en discuter dans les réunions plénières du CSE.

Troisième dimension au plan pratique, il faut éventuellement construire des conditions de formations spécifiques pour les membres de cette commission et créer la possibilité d'un aller-retour entre les deux.

F.A. D'une certaine manière, on pourrait le présenter différemment. Quelque chose d'assez simple : lutter contre l'idée qu'au sein des CSE, le(la) secrétaire fait tout. Cela fait maintenant des années que la fusion des instances est passée et que les ordonnances Macron sont derrière nous. Nous commençons à digérer cette affaire. Ce dont nous sommes en train de parler aujourd'hui au niveau de la commission économique, on peut le transposer sur tout un tas d'autres sujets. À partir du moment où, en tant que délégué syndical, en tant que leader au sein d'un groupe syndical, vous vous présentez à des élections et que vous assumez des fonctions électives au sein du CSE, il y a absolument nécessité de partager les rôles. On ne peut pas tous faire la même chose. Il faut spécialiser, laisser du temps à des personnes qui travailleront dans la commission économique, leur donner l'opportunité de travailler. « *Lorsque j'ai des heures de délégation que je n'utilise pas, je veille à ce qu'elles ne s'évaporent pas, je les passe à des collègues suppléants. Je fais en sorte d'avoir une rotation des présences pendant les réunions de CSE depuis qu'on nous prive de présence des suppléants* ». C'est une question de partage en bonne intelligence et de donner de vraies missions à la commission économique.

Dans l'une des entreprises que l'on suivait, nous nous sommes rendu compte qu'assez spontanément les élus de la commission économique avait sollicité un budget au niveau du CSE pour se déplacer dans tous les séminaires qui étaient organisés où le patron prenait la parole. Il payait le déplacement pour venir entendre, prendre note de la différence de discours déployé entre une instance dans laquelle on parle de l'entreprise, de son engagement, ou de sa stratégie, de sa projection, et ce qui est effectivement porté comme discours en interne. La commission économique peut porter ce travail, le synthétiser, le remonter au niveau du CSE et quand cela intervenait, la frappe était parfaitement chirurgicale. Il y a beaucoup à faire si nous avons cette patience et cette volonté de constituer une équipe autour de soi et de distribuer le travail parce qu'on sera beaucoup plus forts en équipe.

R.B. Quels rôles spécifiques et quelles missions très concrètes pouvons-nous confier à la commission économique pour qu'elle ait un vrai rôle à jouer sur les politiques salariales et un vrai rôle à jouer sur la politique de l'emploi ?

J.M. Il faut, pour répondre à votre question, évoquer les pouvoirs spécifiques de cette commission. Il y a trois grands pouvoirs.

Le premier est un pouvoir de convocation. Cette commission peut convoquer les dirigeants et cadres supérieurs de l'entreprise ; l'idée étant de nouer un dialogue entre les dirigeants d'un côté et les membres de la commission de l'autre, avec une difficulté particulière : il faut l'accord de l'employeur (*Rires*). Là, on voit toute l'ambiguïté. C'est le cas sur les deux autres pouvoirs qui sont reconnus.

Deuxième grand pouvoir ou deuxième grande prérogative de cette commission, c'est normalement le lieu où se déroule l'expertise économique en pratique. Mais cette commission n'a pas le pouvoir de décider d'une expertise économique. Elle peut en principe la proposer, mais elle ne peut pas décider de l'expertise économique. Cette décision relève en principe du CSE plénier. Elle est le lieu de préparation et de construction de l'expertise, mais en revanche, elle n'est pas le lieu où elle se décide, sauf la situation de l'alerte économique sur laquelle je laisserai rebondir Fayçal.

Troisième aspect – qui montre l'ambiguïté, l'utilité et les limites de la commission – elle a en principe un droit d'accès aux documents économiques ; l'idée étant d'être chargée d'analyser ces documents. Je vous disais qu'elle avait un rôle de décrypteur. Elle décrypte les comptes de l'entreprise et se fait communiquer les différents documents de nature économique. La difficulté pour cette commission réside en revanche du fait de n'avoir pas un droit d'accès général à tous les documents dont elle jugerait avoir besoin afin de procéder à cette analyse économique, comme cela peut être le cas de l'expert-comptable lorsqu'il est désigné, lorsqu'il demande à l'employeur tous les documents qui lui paraissent nécessaires pour mener à bien son expertise et l'employeur ne peut pas s'y opposer. Ce n'est pas le cas de cette commission qui n'a le droit qu'aux documents qui doivent être communiqués au CSE. Pour le reste, il faut avoir l'aval de l'employeur. Au fond, cela dépendra de la nature des rapports de force dans l'entreprise.

F.A. En droit, l'accessoire suit le principal. Le CSE ayant un certain nombre de droits, la commission ne peut pas en avoir plus.

La commission économique, nous l'avons bien dit, concerne les entreprises de plus de 1000 salariés. Dans les entreprises de moins de 1000 salariés, il n'y a pas de commission économique, mais vous en assumez finalement les prérogatives ; le sujet économique, vous le portez parce que c'est un moyen qui, à la fin des fins, vous permet d'aller en négociation en étant le plus armé possible. Nous entendons dans les médias énormément de propos sur des restructurations, des difficultés des entreprises, on vous parle de redressements judiciaires, de liquidations judiciaires, de procédures de sauvegarde, etc. Là aussi,

c'est un outil appelé la procédure d'alerte et quand on regarde l'architecture globale des procédures d'alerte, normalement il est prévu que des acteurs dans l'entreprise puissent tirer la sonnette d'alarme en cas de problématiques sur la continuité d'exploitation. Les représentants du personnel ont la possibilité de tirer le signal d'alarme bien en amont. Lorsque la commission économique se saisit de la procédure d'alerte on peut faire un travail très intéressant.

Souvent, on pense que, sur la procédure d'alerte, c'est l'expert-comptable qui délivre son rapport, qui aide à rédiger un rapport, mais il y a de la place pour une organisation syndicale qui prône l'indépendance, pour que la commission économique rédige elle-même, avec l'appui de son expert ou de son conseil, le rapport. À la fin, le rapport de procédure d'alerte ne porte pas le logo du cabinet que vous aurez choisi, il portera le logo du CSE. Je vous assure, pour l'avoir pratiqué quelques fois, il est très intéressant que l'expert s'efface et laisse apparaître au premier plan les représentants du personnel. L'impact n'est pas tout à fait le même, notamment auprès des salariés. Cela peut se faire dans le cadre de commissions économiques, malheureusement dans les entreprises de plus de 1000 salariés, mais peut-être que les revendications peuvent aller beaucoup plus loin que ce seuil.

J.M. C'est effectivement le point sur lequel je souhaitais rebondir. C'est le troisième récif auquel nous faisons face. Cette commission est supplétive et uniquement dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Il y a ici probablement un terrain pour une revendication syndicale. Le plus évident serait sans doute de revendiquer l'abaissement du seuil légal à 300 salariés pour moi, ce qui est actuellement le seuil applicable à la commission santé sécurité et conditions de travail, en disant : « *on a deux vigies, une vigie pour la santé économique ; une vigie pour la santé physique des salariés, les deux doivent suivre les mêmes règles* ». Et on ne voit pas pourquoi en matière économique les règles seraient différentes et moins favorables. À défaut d'obtenir cet abaissement du seuil, on pourrait peut être développer des formations spécifiques pour les élus dans les entreprises de moins de 1000 salariés qui viendraient compenser le fait de ne pas avoir droit à une commission économique qui leur permette d'analyser spécifiquement les sujets de nature économique.

Au delà de ces revendications syndicales, à plus court terme, il est toujours possible de négocier par accord collectif la mise en place de cette commission économique dans des entreprises ou des établissements de plus petite taille. En scrutant quelques accords, je crois avoir vu dans un accord Airbus signé en 2018 que nous avons une commission économique dans des établissements de moins de 1000 salariés. C'est une pratique de la négociation qui manifestement existe même si cela suppose d'avoir un rapport de force favorable dans l'entreprise. ■



Le droit à communication des élus sur les données économiques

par Delphine BORGEL,
avocat au Barreau de Paris

Renaud BERNARD. *L'obligation de discrétion et de confidentialité est souvent utilisée par les directions pour restreindre ou contraindre les élus dans leurs communications envers les salariés. Quel est le cadre de cette obligation de discrétion ou de confidentialité ?*

Delphine BORGEL. En effet, l'obligation de discrétion et de confidentialité des élus peut parfois entraver leurs missions, notamment en cas de projet important et complexe vis-à-vis des salariés et des organisations syndicales qui peuvent les aider.

Nous avons deux textes. L'article L 2315-3 du Code du travail dit que « les membres du CSE sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication », mais je ne vais pas en parler car nous sommes sur la question de l'obligation de discrétion. Cette obligation de discrétion est à l'égard des « informations qui revêtent un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ».

Nous sommes bien sur une obligation de discrétion par rapport à des informations à caractère confidentiel. Ce n'est pas une obligation de confidentialité ; c'est différent juridiquement.

Quand l'employeur demande aux membres du CSE de ne pas révéler d'informations en dehors du comité, il ne doit pas le faire de manière abusive. L'obligation de discrétion est justifiée par la nature de l'information donnée. Nous retenons deux points importants : les informations doivent être de nature confidentielle et les informations doivent être présentées comme telles par l'employeur.

Sur le premier point, parfois l'employeur a une vision extensive de la nature confidentielle, mais évidemment, on peut apporter des précisions. Il y a des informations confidentielles parce que c'est prévu par la loi. Par exemple, les documents de gestion prévisionnelle.

Un autre article dit qu'il y a des informations confidentielles, c'est l'article R 2312-13 disant que « les informations figurant dans la BDESE sont confidentielles et donc sont soumises à l'obligation de discrétion ».

Nous avons toutes les informations communiquées au CSE dans le cadre d'un droit d'alerte économique, les informations communiquées dans le cadre de la recherche d'un repreneur en cas de fermeture d'un établissement. Tout cela est prévu par la loi et nous savons que c'est de nature confidentielle. Mais sur tout ce qui concerne les autres informations, la loi n'a pas indiqué la nature confidentielle. Nous avons recherché des textes pour savoir comment déterminer certains aspects confidentiels. Dans les débats

parlementaires de 1966, il était indiqué que l'obligation de discrétion ne peut pas être invoquée dans les cas de licenciement économique collectif. Pourquoi ? Parce que cela fait partie des éléments d'informations que devaient discuter les représentants du personnel avec les salariés. Mais cela date un peu.

Cela a été précisé par la Cour de cassation qui considère que l'information est par nature confidentielle au regard des intérêts légitimes de l'entreprise et il appartient à l'employeur d'établir, de démontrer ce que constituent les intérêts légitimes de l'entreprise. C'est un arrêt important qui date du 5 novembre 2014 par rapport à l'entreprise Sanofi. La question est : « quels sont les intérêts légitimes de l'entreprise ? » Les informations qui sont déjà données publiquement par l'entreprise ne sont pas confidentielles car elles sont, par exemple, communiquées aux salariés. Les informations confidentielles sont celles qui concernent l'intérêt légitime de l'entreprise et qui sont souvent les données économiques et financières sensibles.

R.B. *Ces obligations s'appliquent-elles aussi aux organisations syndicales, au-delà des élus ? Une OS est-elle tenue de respecter la confidentialité, la discrétion ?*

D.B. Ce sont toutes les informations données dans le cadre du comité. Il y a le représentant syndical au CSE, il y a également les experts qui sont soumis à cette confidentialité, les membres des commissions. Le syndicat qui a les informations par son représentant syndical au CSE est tenu à l'obligation de discrétion et au fait que certaines informations sont considérées comme confidentielles par l'entreprise. C'est pour cela que je voulais revenir au fait que l'employeur ne peut pas invoquer l'intérêt légitime de l'entreprise pour considérer confidentielles les informations lorsque cette confidentialité empêche le CSE de remplir ses missions. Je peux vous donner un exemple très concret qui n'est pas par rapport au rôle des élus mais qui est par rapport au principe de non discrimination.

Il y a eu des questions sur la façon d'établir des discriminations, notamment pour les syndicalistes. « A-t-on besoin d'avoir les bulletins de salaire anonymisés dans le cadre de procédures ou pas ? » Une décision du Défenseur des droits d'août 2022 ainsi qu'un arrêt de la Cour de cassation de mars 2021 disent bien qu'on a besoin des bulletins de salaires non anonymes dans le cadre d'une procédure ou d'une demande pour vérifier les informations et faire le calcul des années de discrimination entre un salarié et toute son équipe.

Je sais que ce n'est pas lié au rôle des élus, mais c'est pour vous montrer qu'il y a une évolution de la jurisprudence sur l'anonymisation des bulletins de salaire et que toutes les informations considérées comme confidentielles par l'employeur comme des bulletins de salaire, en réalité, on peut dans certains cas parvenir à enlever cette confidentialité. Deuxième condition importante : l'information doit être présentée comme confidentielle par l'employeur. La preuve incombe à l'employeur de dire que ce sont des informations confidentielles.

R.B. *Il faut qu'il écrive dessus « confidentiel » ?*

D.B. Pas seulement. Il faut effectivement que l'employeur présente les informations comme confidentielles et qu'il informe aussi les élus absents de cette confidentialité. Cela oblige les employeurs à engager des discussions sur la confidentialité des informations pendant la réunion puisque c'est au début de la réunion ou dans le P.V que cela apparaît. De plus, ces informations doivent, selon le Code du travail, « être de nature confidentielle ». L'employeur doit donc justifier de l'intérêt légitime de l'entreprise pour préserver la confidentialité et pouvoir faire jouer l'obligation de discrétion des élus.

R.B. *Il me reste une question si vous en avez terminé avec la discrétion et la confidentialité. C'est à l'inverse sur les moyens de communication dont nous disposons nous, élus, avec la digitalisation à outrance, les moyens numériques. Je le vois dans ma propre entreprise pour obtenir des mailings lists par collège de salariés, par périmètre, par catégorie professionnelle, c'est la croix et la bannière. Comment faire pour disposer des moyens numériques légitimes pour mener notre action d'élus ?*

D.B. C'est toute la question de la communication. En tant qu'élus, maintenant que nous avons levé l'obligation de discrétion, la question de la communication des élus et des organisations syndicales, comment cela se passe ? Là aussi, c'est prévu dans le Code du travail. Il faut un accord d'entreprise qui définisse les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales ou des informations des représentants du personnel.

Il existe les moyens de communication traditionnels (affichage, le local, ...) mais maintenant que nous sommes dans l'ère du numérique, comment faire ? Faut-il un accord et l'autorisation de l'employeur ? Que doit prévoir l'accord ? Ce sont des questions très importantes pour lesquelles je peux vous donner quelques informations.

Un accord a eu lieu dans un groupe pendant la pandémie, à partir de mars 2020, de recourir à la messagerie électronique pour informer les salariés de la présence de nouvelles informations sur le site Internet des organisations syndicales. C'est un avenant qui a permis cela. Cela permettait aux représentants du personnel de passer par la messagerie pour diffuser les informations relatives à la marche générale de l'entreprise pendant la crise sanitaire.

C'était un accord du 6 janvier 2021. Ce que prévoient les accords collectifs d'entreprises, c'est souvent une page syndicale sur l'intranet et la possibilité d'envoyer quatre messages. Parfois, ce n'est pas clair si c'est quatre messages par an ou plus, ce qui paraît restreint.

Je voulais quand même vous donner d'autres informations. Quels sont les principes d'abord et comment essayer d'aller plus loin dans la négociation sur les accords pour la communication des organisations syndicales et des élus du personnel par la même occasion.

Cela passe par les accords de droit syndical. Nous avons d'abord le principe d'égalité de traitement entre les organisations syndicales, celles qui sont représentatives et celles qui sont aussi présentes. Là, il y a vraiment un principe d'égalité qui permet aux organisations syndicales présentes qui ne sont pas encore représentatives avant les élections, d'avoir accès à la communication syndicale. De ce fait, on peut aller en justice en tant que syndicat qui n'est pas encore représentatif pour obtenir la possibilité d'avoir accès à la communication syndicale comme les autres syndicats.

Nous avons aussi le principe de loyauté dans les négociations. C'était intéressant de savoir que, dans la loyauté, il y a aussi la question de l'accès à la communication par les organisations syndicales et par les élus du personnel.

Un accord cadre européen du 22 juin 2020 invite également à doter les représentants des salariés d'outils numériques pour leur permettre de remplir leurs fonctions à l'ère numérique.

Sur la confidentialité des échanges à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, la Cnil s'est saisie de cette question par rapport à la liberté syndicale et à la possibilité pour les syndicats de faire des communications. Elle a notamment écrit un guide de sensibilisation au Règlement général de protection des données (RGPD) pour les organisations syndicales.

Je voulais rajouter que les principes sont l'égalité de traitement entre les syndicats, la liberté d'expression inclut la liberté d'opinion et la liberté de recevoir et de communiquer les informations. C'est l'article 10 de la Convention européenne des Droits de l'Homme. La seule limite, car ce sont des libertés importantes, collectives et individuelles : c'est le droit de la presse : éviter l'injure et la diffamation, et l'atteinte à la vie privée. Il y a des problèmes de groupes Facebook ou autres sur : « est-ce privé ou pas ». Il y a de la jurisprudence. En tout cas, le principe de la liberté syndicale et le libre exercice des fonctions représentatives doivent obliger l'employeur à permettre aux organisations et aux élus de disposer d'un matériel adéquat.

Des accords collectifs permettent aussi aux organisations syndicales et aux élus d'avoir les moyens adéquats.

La difficulté est que l'employeur peut mettre en place un système de vérification préalable de messages émis et reçus. Ce qu'il est important de savoir, c'est comment aller plus loin pour faire des pages syndicales, des blogs ou des groupes WhatsApp avec des salariés tout en respectant les principes et les limites dont j'ai parlé tout à l'heure. ■

QUESTIONS DANS LA SALLE

Une camarade FO. Je travaille chez CNP Assurance et je suis DS titulaire. Vous n'avez pas évoqué le rôle du rapporteur du CSE au conseil d'administration alors qu'il a beaucoup d'informations.

J'aimerais que vous parliez des problèmes de confidentialité. On peut quand même remonter des informations ; c'est aux membres du CSE de ne pas les divulguer, mais en tant que rapporteur au CA, j'estime avoir des informations importantes à partager sur le plan économique et de l'activité.

Karen GOURNAY. Je viens de saisir l'intervention de notre camarade. Je crois que tu poses une question qui relève d'un mandat qui n'est pas l'objet de notre journée. Tu nous fais état de ton mandat au sein du conseil d'administration. Nous savons ô combien le rôle d'un représentant des salariés au conseil d'administration est bien différent du rôle d' élu au CSE. Je subodore que nous n'avons pas évoqué cette question parce que ce n'est pas à l'ordre du jour de notre événement. Pour autant, il est vrai que la confidentialité est également bien souvent évoquée dans le cadre de cette instance, encore plus évoquée au sein des conseils de surveillance qui permet une communication globale de toutes les données qui vous sont communiquées. Là encore, je pense que les principes sont juridiquement les mêmes que ceux évoqués par Delphine, pour la bonne et simple raison que peu importe le mandat exercé, la législation et la réglementation sur l'obligation de discrétion et de confidentialité dressées et celles qui prévalent en matière de CSE prévalent également lorsque vous êtes représentant des salariés au sein des conseils d'administration.

Pour autant, je pense difficile pour nos intervenants de répondre à cette question car nous sommes vraiment dans le cas d'un mandat bien spécifique et assez à part de celui qui nous occupe aujourd'hui. Mais des précisions seront apportées par le cabinet Ficeos.

Même camarade FO. Je veux rectifier. Je n'interviens pas en tant que mandat des salariés, mais en tant que mandat de représentant du CSE. Sujet d'aujourd'hui.

Karen GOURNAY. Représentante du CSE au sein du CA.

Eilath D'ALMEIDA. Le CSE peut avoir des salariés qui le représentent au sein du conseil d'administration ou au sein de l'assemblée générale. Ce qui est important de souligner, c'est que les informations confidentielles et la confidentialité sont quasiment les mêmes.

Si ce n'est qu'au niveau des administrateurs, la confidentialité est beaucoup plus importante qu'au niveau de l'assemblée générale. Au sein du conseil d'administration, la confidentialité qui encadre le représentant du CSE est la même que la confidentialité qui encadre les administrateurs. Pour vous donner une simple illustration, nous intervenons, non pas en tant qu'expert-comptable du CSE mais en tant que commissaire aux comptes au sein d'une entreprise. Il s'est avéré que l'un des administrateurs a outrepassé son mandat parce qu'il a communiqué des informations aux actionnaires. Cet administrateur a été révoqué.

Donc, la confidentialité au sein du conseil d'administration est beaucoup plus importante qu'au niveau de l'assemblée générale.

Renaud BERNARD. Dans mon entreprise, mon expérience en tant qu' élu vous intéresse. J'entends les règles, mais pour faire du syndicalisme, nous avons besoin d'informations et les informations dans les CA sont juteuses. Je passe mon temps à essayer d'en "gratter". J'en récupère quelquefois sans en faire état car je n'en ai pas le droit, mais je vous invite à récupérer ces informations. En effet ces informations sont précieuses pour faire de la prospective, voir où va notre "boîte", quels intérêts défendre, et quelles revendications affûter.

Nous avons vu tout au long de la journée que les informations délivrées par les employeurs au sein des CSE sont parcellaires ou biaisées ou on les retarde. Dans les CA où les représentants des salariés sont minoritaires, il y a toujours des informations beaucoup plus juteuses et qui sont bien plus utiles.

À France Télévisions, le logiciel permettant aux administrateurs de lire les rapports du CA interdit toute copie et toute capture d'écran. Mais on récupère quand même les informations, ne serait-ce qu'en les lisant, en faisant un effort de mémoire.

Delphine BORGEL. Un exemple a été donné par l'expert-comptable. D'un rapport, il est possible d'en faire une synthèse sans les informations et les données confidentielles. Celles indiquées comme confidentielles, très bien, on ne va pas les diffuser mais à partir du moment où on en fait une synthèse, où on se souvient de quoi il s'agit, sans donner des détails sur la nature confidentielle, on peut la transmettre aux organisations syndicales auxquelles on appartient ou à d'autres personnes. Ce n'est pas du tout la même chose au niveau du CA – je veux bien l'admettre –

QUESTIONS DANS LA SALLE (suite)

c'est un autre mandat, mais un représentant CSE au conseil d'administration dépend d'un accord collectif mis en place. C'est assez exceptionnel.

Un camarade FO. Vous n'avez pas parlé de ce droit, donc j'imagine que ce n'est pas un droit acquis pour les CSE : des pratiques permettent-elles aux membres d'un CSE d'assister au comité de direction ? À l'heure où une entreprise doit prendre des choix stratégiques parfois difficiles, il peut y avoir diverses opinions au sein d'une direction sur la bonne marche à prendre. Le problème est que ces débats ont souvent lieu à huis clos. Les membres du CSE ne sont pas nécessairement informés par la direction car les membres du comité de direction ont des obligations de loyauté et ne peuvent avoir un discours très libre. Est-ce une pratique qui existe dans certaines entreprises : un observateur du CSE qui assiste à des comités de direction ?

Eilath D'ALMEIDA. Je vais répéter ce que j'ai entendu. C'est pareil, c'est de la négociation. En fait, il faut l'accord. Au sein du groupe AXA, cet accord existe pour que les représentants du CSE assistent à certaines réunions du comité de direction parce qu'il y a un comité de direction et un conseil de surveillance.

Delphine BORGEL. Cela me fait penser à une jurisprudence : un directeur avait diffusé des informations et a été licencié pour faute grave. Il a été décidé que ce n'était pas une faute grave car en réalité l'information avait servi aux intérêts légitimes de l'entreprise du point de vue des représentants du personnel dans l'information aux salariés. Ce n'était pas une information confidentielle qui le concernait, mais une information qui concernait l'entreprise. Après des années et des années de procédure, au final, la faute grave n'a pas été retenue, sur un point précis, le fait que ce n'était pas confidentiel vis-à-vis de lui, puisque cela concernait les informations de la société en général.

Une camarade FO. Je suis déléguée syndicale au sein d'une association nationale et secrétaire du CSE. J'ai une question pour Éric Bertin par rapport à la BDESE. Vous avez dit que la BDESE nécessitait un cadre réglementaire et qu'ensuite dans chaque organisation du travail, on devait se la réapproprier en fonction de l'activité de l'entreprise. Pour l'avoir vécu, j'ai posé des questions à l'employeur sur le coût du recrutement. Dans certaines associations, il y a un turn over très important. Sur un effectif

de 100 salariés, chaque année 40 personnes partent et le même nombre rentre. C'est déstabilisant et a un impact social sur les gens qui restent.

La question posée était : « quel est le coût du recrutement pour l'association ? » La DG nous a répondu que ce n'est pas une information accessible aux élus. Porte fermée. Circulez, y'a rien à voir.

Éric BERTIN. Cela me permet de faire un lien avec les échanges qui ont eu lieu : « je n'ai pas l'information en direct. C'est plus compliqué... mais comment faire pour avoir cette information. Je vais tenter d'obtenir le détail des entrées et des sorties – à défaut, je rappelle que le registre du personnel est à disposition. Je fais une estimation du coût moyen des entrées et des sorties. Je pars du volume, cela me permet de construire une hypothèse. Je rajoute là dessus des frais administratifs, une part de recrutement. Evidemment, je n'ai pas de chiffres, mais j'ai de quoi poser des questions en CSE pour le rendre officiel et les amener à se positionner et à défaut de réponse, ce sera votre position ». Cela me permet de faire le lien avec le point d'avant. « En quoi vais-je capter une information et comment l'utiliser lors de mes réunions de CSE pour les rendre officielles car tracées au PV ? »

Les CSE ne communiquent pas ou peu, hormis le PV. Nous les lisons car c'est notre métier ; mais faites le tour des salariés qui lisent les PV de A à Z.

Pensez à une stratégie de communication. « En quoi régulièrement – sur les enjeux-clés dans le cadre de l'information-consultation – je vais avoir les trois, quatre informations qui justifient mon mandat de CSE ». C'est aussi une valorisation de vos actions. Rappeler que le rôle du CSE est d'abord un rôle économique.

Il y a un enjeu de communication tout en respectant les éléments de confidentialité. Nous mêmes avons accès à certaines informations sur certains prix, certaines marges. La direction évite de les laisser courir dans un rapport, ce que nous pouvons comprendre. Il y a d'autres façons de les présenter, de les traduire et de les communiquer.

L'avis peut être un élément ; on a des prises de position qui ne sont pas étayées par des tonnes de chiffres. Essayez de retenir les éléments-clés permettant de structurer. À défaut d'information, quelle est la somme des éléments permettant de construire une hypothèse, de la poser en CSE, de la rendre officielle et de pousser votre direction à vous répondre ?

Une camarade FO. Je suis membre du CSE central d'Orpéa le fameux groupe de maisons de retraite qui

QUESTIONS DANS LA SALLE (suite)

s'appelle maintenant Emeis. Nous avons demandé en CSE central le coût de ce changement. Le président du CSE a refusé de communiquer cette donnée. La direction a-t-elle le droit de refuser de communiquer cette donnée au prétexte que c'est confidentiel ?

Éric BERTIN. Même sujet. J'évoque un peu mon âge, à une époque où une certaine banque avec un petit lion a changé de nom, il y a eu quelques soucis – nous avons eu exactement la même discussion. Il était compliqué d'avoir un chiffre clair.

Mais des experts peuvent intervenir sur l'analyse des données économiques et donc remonter certains fils. Vous n'aurez pas forcément le chiffre exact, mais avec leur appui, vous arriverez à avoir une estimation. Cela permettra aussi d'avoir de la communication derrière.

Une camarade FO. *Concernant la communication extra-juridique : on nous a dit avoir l'autorisation*

d'avoir un panneau pour communiquer au niveau CSE, mais aussi par Intranet. On ne nous a jamais donné ce droit à Intranet. Cela veut dire quoi ? Nous avons un fichier pour le personnel pour communiquer avec eux ?

Delphine BORGEL. Le Code du travail a prévu un accord collectif ; il est obligatoire pour pouvoir envoyer quatre mails par an à des salariés en tant qu'organisation syndicale, et parce que c'est dans un accord collectif.

J'ai des exemples d'accords où souvent c'est ce que l'on a pu négocier. Souvent, les entreprises prévoient la possibilité d'une page par organisation syndicale représentative ou non dans le cadre des élections. Un salarié peut donc consulter la page syndicale dans l'Intranet. Mais cela passe par la négociation d'un accord collectif. Soit un accord de droit syndical soit un accord spécifique lié à la communication et à l'accès Intranet pour les syndicats ou les élus du groupe.

CLÔTURE DE LA JOURNÉE



Frédéric SOUILLOT
Secrétaire Général de Force Ouvrière

Bonjour à toutes et à tous. Bienvenue chez vous, à la maison. J'espère que cette journée sur la nécessaire réappropriation du rôle économique du CSE a répondu à vos interrogations. Chaque année, vous êtes de plus en plus nombreux à y venir parce que nous avons aussi de plus en plus de représentants dans les CSE. Nous nous développons ; parfois dans la douleur ou dans la tourmente mais à chaque fois, c'est l'intérêt collectif qui doit primer. En 2008, nous avons contesté la loi sur la représentativité, et nous continuons de la contester, mais elle s'applique. Depuis, les ordonnances Travail ont réduit le nombre de délégués, le nombre de droits et introduit le plafonnement à trois mandats. Grâce à la négociatrice cheffe de file, Patricia Drevon, qui se trouve dans la salle, nous venons d'obtenir un accord sur le déplafonnement des trois mandats, mes camarades. C'est une belle victoire !

Quand on met un pied dans la porte des ordonnances, cela veut dire qu'après le pied on y passera l'épaule et on poussera un peu plus. Nous avons demandé et réclamé la remise en place du CHSCT... Ils ne nous remettront pas forcément le CHSCT – qu'ils l'appellent comme ils veulent – mais si nous arrivons à redonner une personnalité morale à cette instance, nous aurons gagné. C'est cela aussi la pratique contractuelle et conventionnelle.

Demain, une motion de censure sera certainement votée contre le gouvernement, il traitera ensuite les affaires courantes. Parmi ces affaires figure l'agrément sur l'accord sur l'Assurance-chômage, la nouvelle convention ? Car au 31 décembre, pour les demandeurs d'emploi, tout s'arrête. Ils vont regarder juridiquement comment faire et bientôt, nous aurons un nouveau gouvernement. On ne me demandera pas de choisir le Premier ministre... Pour la simple et bonne raison que si on se mettait à choisir le Premier ministre et qu'il est nommé par le

Président, dès le lendemain matin, toutes nos revendications tomberaient. On ne pourrait plus les porter : augmentation des salaires, abrogation de la réforme des retraites, emploi, fin des plans sociaux, réindustrialisation, fin de la désindustrialisation. Nous n'appelons jamais à voter pour l'un ou contre l'autre. C'est cela, la liberté et l'indépendance, et nous sommes dans la salle Léon Jouhaux, c'est l'ADN de Force Ouvrière, mes camarades !

Nous verrons bien quelle politique sera menée mais si c'est la même politique avec le même budget d'austérité que celui que nous avait présenté le Premier ministre, il faudra que nous nous mobilisions, nous n'aurons pas le choix.

Pour les fonctionnaires par exemple, à chaque crise, nos gouvernants nous disent que la fonction publique et la fonction publique de proximité sont une vraie richesse. Une fois les crises terminées, on passe de « *richesse* » à « *coût* », et on refait du fonctionnaire bashing. Mais si on avait "collé" les trois jours de carence en cas d'arrêt maladie, ce que la plupart des salariés du privé (72 %) ne connaissent pas, je ne donne pas trois mois au patronat avant de nous sortir un jour de carence d'ordre public et en 2027, on nous remettra les trois jours de carence, mes camarades. Et s'il y avait un jour de carence d'ordre public, finies les négociations avec les groupes de protection sociale, notre prévoyance, notre santé ou avec nos patrons. Ce serait terminé. Encore une fois, on ferait payer aux travailleurs la facture du « *quoi qu'il en coûte* ».

Pour le Président de la République, les syndicats, le paritarisme, les corps intermédiaires sont des freins, des empêcheurs de tourner en rond. Nous allons continuer mes camarades, et pour continuer, il faut que nous arrivions à nous développer. Parmi nous, Vincent Thiennot, assistant confédéral en charge du développement. Il vient

de chez Carrefour Market. Il n'y a pas si longtemps que cela, il était encore dans sa "boîte". Il sait de quoi il parle.

Nous n'avons pas encore les chiffres sur notre représentativité. Mais partout où je me déplace, on me parle d'augmentation du nombre de timbres, c'est-à-dire du nombre d'adhérents. On me parle à chaque fois du nombre d'implantations supplémentaires. Notre représentativité, si on prend seulement là où nous sommes, est à 26,4%. Si nous la remettons sur la totalité du périmètre, nous descendons à 18%.

Il faut absolument nous développer, nous implanter, se former. Rachèle Barrion a dû vous l'expliquer au CFMS. À partir de janvier, à la confédération, nous fusionnerons Développement et Formation. C'est Pascal Lagrue qui

sera en charge du secteur du Développement et de la formation syndicale. Rachèle s'occupera du secteur économique et des services publics. Parce que la formation et le développement, ce sont les clés, mes camarades, pour peser plus, pour être plus écoutés, plus entendus, pour porter nos revendications.

Vous le voyez bien, partout quand il y a un souci dans la "boîte", lorsque nous sommes la première organisation syndicale, nous arrivons à peser. Lorsque nous sommes la troisième ou la quatrième, on se sert de nous comme faire valoir ou pour éviter qu'il y ait une contestation.

Continuez sur la ligne qui est la vôtre, développons-nous, formez-vous et vive Force Ouvrière, mes camarades ! ■



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général



COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

Ensemble, nous accompagnons les bénéficiaires de votre CSE

Assureur de près de 10 000 structures ⁽¹⁾, la Macif est l'assureur privilégié des Comités Sociaux et Économiques.

En assurant votre CSE à la Macif, vous bénéficiez :

- d'un accompagnement personnalisé avec un réseau de conseillers spécialisés dédié à votre écoute
- de garanties adaptées au fonctionnement et aux activités de votre CSE : la responsabilité civile et l'assurance des biens ⁽²⁾
- d'avantages pour les salariés bénéficiaires de votre CSE ⁽³⁾

Pour plus d'informations sur nos offres, contactez nos conseillers spécialisés du lundi au vendredi de 8 h à 20 h et le samedi de 9 h à 17 h

▶ N°Cristal 09 69 39 49 55 ou rendez-vous sur [macif.fr](https://www.macif.fr)

APPEL NON SURTAXE



La Macif,
c'est vous.

(1) Au 31 décembre 2022.

(2) Dans les conditions et limites fixées au contrat Multigarantie Activités Sociales Comité d'entreprise souscrit.

(3) Offre soumise à conditions, réservée aux salariés bénéficiaires d'un CSE ayant signé un PACTE CSE en 2023.

Crédit photo : Panther Media / GraphicObsession

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

FO

FORCE OUVRIÈRE

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 82 00 – www.force-ouvriere.fr