

MÉDIA



LE MAGAZINE DES ELUS DE CSE
& DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL



LIBERTÉ D'EXPRESSION

LE SALARIÉ PEUT-IL TOUT
DIRE SUR SON ENTREPRISE ?

N° 91 Novembre-Décembre 2020 - 8 €



CONSO

COVID-19 : quel impact
sur le marché des jouets ?

FONCTIONNEMENT

Quelles formations pour
réussir son mandat cse ?



www.mediace.fr

Ici, on aurait
pu vous
montrer
Alexandre,
arrivant 2h en
retard parce
que son
enfant
est malade.

**Mais non.
Il est serein et investi à 100%.
Sa DRH a souscrit à Flex,
la nouvelle plateforme
de services du groupe
La Mutuelle Générale.**

Téléconsultation, aide aux devoirs, portail de loisirs...
Pour découvrir tous nos services, rendez-vous sur :
flexservice.fr →

Flex, créateur d'agilité et d'engagement.



44 rue Garibaldi
94100 Saint-Maur-des-Fossés
Tél. 01 41 81 03 20
E-mail : info@mediace.fr

Directeur

Jean-Pierre Sarbit (jpsarbit@mediace.fr)

Rédacteur en chef

Erick Inglevert (einglevert@mediace.fr)

Rédaction

Valérie Appert, Martine Guilcher,
Sarah Cohen, Njaka R J

Ont collaboré à ce numéro

Sylvain Boulouque, critique littéraire

Les experts

Didier Forno, président du groupe Ceolis
Jean-Philippe Hafayed, président de Sondage CSE
Expert Olivier Sévéon

Maquette : William Arfi, Stéphane Boukhobza

Crédits photos : Photolia - Shutterstock

Service lecteurs : Tél. 01 41 81 03 20

Service abonnement: Nathalie (nathalie@mediace.fr)

Tél. 09 71 22 45 82 (prix d'un appel local)

Régie publicitaire: MédiaCE Régie

Service publicité print : publicite@mediace.fr

Service publicité web :

Laetitia Azoulay, laetitia@mediace.fr

Fauste Kpenou, fauste@mediace.fr

Imprimeur : Impression Garosud

*Labellisé Imprim'Vert pour le respect de
l'environnement*

Routeur : Sudroutage - Nîmes

ISSN n° 1636-3191

Commission paritaire : 1124 T 82322

Abonnement : 1 an (5 numéros + 2 HS) 120 €

Les Éditions du Pré

R.C.S. B 442 704 904 Créteil

SARL de presse au capital de 14 350 €

éditeur de Média CE Magazine

Siège social : 44 rue Garibaldi

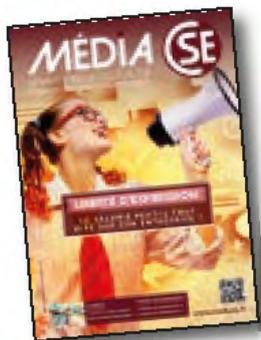
94100 Saint-Maur-des-Fossés

Dépôt légal : Novembre-Décembre 2020

Diffusion nationale



é d i t o



L'entreprise est une caisse de résonance du monde extérieur tel qu'il va. Ainsi, alors que la liberté d'expression est aujourd'hui largement débattue, sa question se pose aussi en entreprise. Peut-on tout dire sur son lieu de travail ? Et tandis que la crise sanitaire

continue, ses répercussions dans l'entreprise se font sentir au-delà même du décroissement d'activité : on assiste à la mise en place du télétravail, pratique encore floue, redoutée par certains, plébiscitée par d'autres. Mais aussi à une perturbation du dialogue social (les réunions de CSE se font en visio, elles sont réduites, expéditives...), alors même qu'avec le passage du CE au CSE de nouvelles problématiques attendent les élus.

Lesquels élus sont toujours à pied d'œuvre pour assister les salariés et nous avons voulu les accompagner dans leurs choix : quelles applications mobiles privilégier ? Quels chèques cadeaux dématérialisés offrir aux collègues pour les fêtes de fin d'année ? Comment sélectionner un prestataire de jouets ? Mais aussi quelles formations suivre pour réussir son mandat ? Tout cela ne va pas sans quelques respirations. Quand la page du confinement sera tournée, quand la vie reprendra ses droits, nous irons voir ailleurs si l'herbe est aussi verte que dans notre souvenir : au château de Cheverny sur les traces de Tintin et de ses comparses, dans les jardins, espaces de sérénité et de sensibilisation à la biodiversité, aux Arcs, station de montagne fière de son architecture humaniste... En attendant, restez groupés ! Du moins métaphoriquement et/ou dans le respect des gestes barrières.

La rédaction

SO... SMÏM AIRE



CONSO

APPLICATION MOBILE
LA TRANSITION DIGITALE EST
EN COURS

P.12



CONSO

COVID-19
QUEL IMPACT SUR LE MARCHÉ
DES JOUETS ?

P.18



DROITS

LIBERTÉ D'EXPRESSION
LE SALARIÉ PEUT-IL TOUT DIRE
SUR SON ENTREPRISE ?

P.49



FONCTIONNEMENT

QUELLES FORMATIONS
POUR RÉUSSIR SON MANDAT CSE ?

P.48



AMÉNAGEMENT

JOIES ET DÉCONVENUES DU
TÉLÉTRAVAIL

P.58



SÉJOUR NEIGE

LES ARCS
UNE STATION ARCHI-ORIGINALE

P.64

Un CSE bien assuré, ce sont des employés assurés d'avoir le meilleur des CSE.



ASSURANCE COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

En assurant votre CSE à la MAIF, vous bénéficiez d'un contrat sur mesure et d'une gestion administrative simplifiée. Ainsi, bien accompagné, vous pouvez vous consacrer au développement des activités pour les salariés. Rendez-vous sur maif.fr/cse

☎ 09 78 97 98 99

Hors DROM. Appel non surtaxé, coût selon opérateur.

#ChaqueActeCompte



assureur militant

| ACTUS

ON A VISITÉ :

UNE SCULPTURE :
LA TOUR AUX
FIGURES

L'île Saint-Germain est un croissant de terre posé au sud de Paris entre deux bras de la Seine. Elle a pour horizon au nord Boulogne-Billancourt et au sud la ville d'Issy-les-Moulineaux. Et pour voisine l'île Seguin, autrefois fief de la construction automobile avec les usines Renault. Si l'île se visite de jardin en jardin (jardin des lavandes, maquis méditerranéen...), on y est retourné en septembre dernier pour la Tour aux Figures. Cette sculpture monumentale de 24 mètres de haut, hachurée de rouge et de bleu sur fond blanc, a été imaginée en 1967 par Jean Dubuffet et construite sur l'emplacement choisi par l'artiste. Inaugurée en 1988, l'improbable ossature de béton armé habillée d'époxy a été de nouveau ouverte à la visite après des années de restauration. A la visite, oui ! Car si l'on peut déambuler autour cette pépite de l'art contemporain classée monument historique, on peut aussi y pénétrer. Dubuffet a conçu son espace intérieur, le Gastrovolve, comme l'intimité viscérale d'un organisme. A la fois grotte et labyrinthe ascensionnel, le Gastrovolve est pourvu de marches aléatoires. Mieux : de petites esplanades bosselées où le visiteur s'aventure presque à tâtons. Dubuffet a souligné ses marches

blanches de démarcations noires et trompeuses. De quoi y perdre ses repères à défaut de l'équilibre. Au sortir de l'expérience, on conseille de rejoindre l'espace de médiation (vidéo, exposition, ateliers pratiques)



Le Gastrovolve. © V. A.

consacré au projet artistique de Dubuffet et situé dans la grande halle de l'île. Il faut juste attendre le printemps pour en profiter.

Tour aux figures, visite du Gastrovolve, sur réservation uniquement :

<https://tourauxfigures.hauts-de-seine.fr>

Les samedis et dimanches, de mars à octobre. Plein tarif visite guidée : 8 euros.

Tarif réduit : 6 euros.



© V. A.

Gastrovolve. © V. A.

LE CHÂTEAU DE CHEVERNY ET SA
MAGIE DE CHAQUE INSTANT

En mars 2020, le Marquis et la Marquise de Vibraye, heureux propriétaires du château de Cheverny, ont assisté, émerveillés mais bien seuls, à l'éclosion de leur fameux « ruban » de 250 000 tulipes : un tapis fleuri de 250 m de long sur 12 m de large ! Chaque année, l'événement est destiné à un public toujours croissant et marque le début d'une saison festive, rythmée par le festival du Chapeau, Jazz in Cheverny, un marathon, un week-end vénitien... Pas cette année où le château a été fermé pendant 76 jours avant de rouvrir pour la saison estivale. « Nous recevons d'ordinaire plus de 400 000 visiteurs par an. Nous en espérons entre 200 000 et 280 000 cette année, explique le Marquis Charles-Antoine de Vibraye. L'été a sauvé notre hiver mais nous avons perdu de 40 à 45 % de notre chiffre d'affaires. Et si nous avons fait le plein sur les individuels nous n'avons en revanche reçu aucun groupe ». Pourtant ce château du XVII^e siècle, dont la belle façade nord vient d'être restaurée, sait programmer des activités fédératrices. A commencer par la visite de son exposition « Tintin » : cette demeure à la symétrie parfaite a en effet servi de modèle à Hergé pour dessiner Moulinsart, la propriété du capitaine Haddock. « Depuis la programmation de cette exposition, nos visiteurs sont d'ailleurs essentiellement francophones, dont des Belges et des Suisses... », reprend le Marquis. Avec ses 70 m de long et ses 10 mètres de large, Cheverny épouse exactement les dimensions de... la Galerie des Glaces de Versailles ! Habité sans discontinuer, le château dévoile ses magnifiques salons richement meublés et des appartements privés décorés par Jean Monier (protégé de la reine Marie de Médicis). A chaque détour de couloir des œuvres en Lego reproduisent des tableaux de la Renaissance. Ces visites peuvent bien sûr s'accompagner d'un déjeuner à l'Orangerie et d'un atelier absolument savoureux sur l'art de recevoir à la française (pour ne plus s'emmêler les fourchettes) dans la salle des Trophées. On conseille la découverte des différents jardins (nouveau jardin de l'Amour, jardin potager bouquetier...) mais aussi du parc à l'anglaise, terre giboyeuse traversée de cerfs et d'écureuils. Un balade sur le canal du XVIII^e siècle, au milieu duquel poussent d'improbables cyprès aquatiques, ajoutera un supplément de magie à une journée déjà enchanteresse.

Château de Cheverny dans le Val de Loire, entre Blois et le ZooParc de Beauval. Visites libres ou guidées pour les groupes, sur demande. Fête des plantes : 3^{ème} week-end de mars 2021. Centenaire de l'ouverture au public en 2022. Hébergement : suites des Dépendances du château (de 2 à 6 personnes). www.chateau-cheverny.com

OUVERT TOUS LES JOURS, TOUTE L'ANNÉE

Château de Breteuil

MONUMENT



HISTORIQUE

www.breteuil.fr



A 35 kilomètres de Paris
au cœur de la vallée de Chevreuse



Visite guidée du château



Labyrinthe aux mille buis



Contes de Perrault



Animations





© D. Darrault.

PARIS-DEAUVILLE EN DEUX ROUES

Depuis le premier déconfinement l'heure est plus que jamais aux pistes cyclables ; en voici une toute neuve et carrément géante. Fantasmée pendant longtemps, inaugurée en octobre dernier, la « Seine à Vélo » relie enfin Paris à Deauville, soit près de 420 kilomètres d'itinéraires cyclables et jalonnés longeant la Seine jusqu'à ses extrémités. Outre Deauville, deux autres villes font office de « terminus » : Le Havre et Honfleur. Cette nouvelle route, qui traverse huit départements, met à l'honneur le patrimoine culturel, historique et industriel de ces territoires. Tout cycliste un peu endurant y trouvera son compte, qu'il aime

l'architecture (cathédrale de Rouen, château de Malmaison...), l'histoire industrielle (ports fluviaux...), les balades artistiques sur les traces des Impressionnistes ou des écrivains, les découvertes gastronomiques, l'immersion en pleine nature ou les promenades urbaines. Groupes d'amis ou de collègues, familles, couples ou solitaires de la Petite Reine pourront organiser leur itinéraire grâce à un site développé en partenariat avec France Vélo Tourisme (description des étapes, cartes et GPX, niveau de difficulté, accessibilité, lieux incontournables, services...). Une voie royale vers le slow tourisme, le tourisme de proximité et la micro-aventure.

www.laseineavelo.fr

DES TENTES TOUT ÉQUIPÉES POUR LES PRIMO-CAMPEURS

Labellisée Entreprise du patrimoine vivant en février 2020, Cabanon est un fabricant français qui produit des tentes pour les campings depuis 1959, en tenant compte des tendances du moment : tentes glamping, tentes toile & bois, gammes collectivités...

L'entreprise vient de développer pour les professionnels de l'hôtellerie de plein air une offre de « prêt à camper » avec des tentes toile et bois de 2 à 8 places, équipées d'une salle de bain, idéales pour les campeurs débutants ou occasionnels.

Cette démarche fait suite à un constat : pandémie oblige, les vacanciers de l'été 2020 ont choisi des séjours en France, en plein air et proches de la nature. Et parmi eux, des « primo campeurs » qui souhaitent découvrir ce mode d'hébergement, sans avoir les moyens d'investir dans leur propre tente ou caravane. D'où une très forte demande auprès des campings, gîtes et autres maisons d'hôtes qui proposaient des emplacements déjà équipés d'hébergements au détriment des espaces nus. Des équipements à tester sereinement dès le printemps 2021.

www.cabanon.com

DESKOPOLITAN : TÉLÉTRAVAILLER ENTRE LA GARE ET LE JARDIN

Encouragés à télétravailler, peut-être même une fois passée la pandémie de Covid-19, les salariés risquent de se lasser très vite de leur salon-bureau aménagé avec les moyens du bord. Et si les espaces de travail classiques en entreprise sont voués à évoluer, les espaces de coworking, eux, gardent une carte à jouer. En implantant une troisième adresse parisienne dans le quartier de Montparnasse, Deskopolitan s'adressera notamment aux salariés en déplacement et aux télétravailleurs. Cet acteur du marché des espaces de coworking annonce donc pour l'automne 2021 l'ouverture d'un site exceptionnel de 298 postes de travail (répartis en bureaux privés pour 1 à 18 personnes), 8 salles de réunion, 14 « cabines téléphoniques » et même 2 garages prêts à accueillir 22 vélos. Tous les résidents du lieu bénéficieront d'un accès aux espaces partagés Deskopolitan. Comme souvent, l'équipe sera tenue de favoriser le lien social entre tous les utilisateurs et de veiller à leur bien-être. Ce tiers-lieu professionnel en cours d'aménagement est situé dans un bâtiment en friche de la SNCF, construit en 1965 par l'architecte Jean Dubuisson ; pour la petite histoire, sa réhabilitation a été confiée au cabinet Dubuisson Architecture, créé par le petit-fils de l'architecte d'origine. Et, cerise sur le gâteau, le jardin accueillera une cabane sur pilotis en guise de salle de réunion.

Espace de coworking Deskopolitan, 83 bd Pasteur, 75015 Paris.

A deux minutes des quais de la gare Montparnasse. Ouverture : troisième trimestre 2021. deskopolitan.com (2 autres adresses parisiennes d'espaces de coworking premium).



Dans le top 5 des musées les plus visités en France!

cité

sciences
et industrie



EXPOSITIONS, PLANÉTARIUM, ANIMATIONS, BOUTIQUES, RESTAURANTS...
AU C EUR D'UN PARC ARBORÉ DE 35 HECTARES



  PARTIR DE 7,5   Tarif valable jusqu'au 31.12.2020. Billets datés et non datés.
Réservation 01 40 05 12 12 ou resagroupescite@universcience.fr
cite-sciences.fr/professionnels



| LE COIN DES LIVRES

Antoine Bourguilleau

**Jouer la guerre.
Histoire du wargame****Passé composé 2020****266, p. 21 €**

On savait que la guerre a une histoire, l'intérêt de ce livre est de montrer que le jeu sur la guerre a aussi une histoire ainsi qu'une fonction parallèle de formation des cadres militaires. Les jeux de guerre ont près de deux cents ans. Les Allemands les inventent au début du XVIII^e siècle. C'est surtout à partir des années 1960 quand un Américain, Thomas Schelling, se consacre à leur transposition potentielle. L'auteur avait commencé à imaginer sous forme de jeu les conséquences possibles d'une guerre lors de la crise de Berlin de 1961 puis de la crise de Cuba. John Fitzgerald Kennedy avait eu vent de ces jeux et s'était intéressé à la

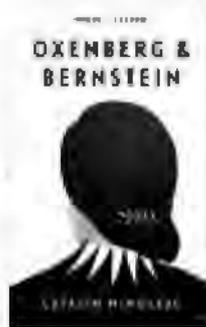


question. Depuis, le jeu de guerre est un des éléments de l'apprentissage militaire, car il permet d'apprendre une dimension impensée par les militaires : l'imprévu.

Dans tous les pays, l'armée s'est emparée de cette question qui est devenue un objet d'enseignement dans les écoles militaires. L'auteur souligne que les civils peuvent eux aussi continuer à jouer paisiblement à ce que l'on appelle également des jeux de stratégie, comme Risk, créé par l'auteur du Ballon rouge et de Crin Blanc, Albert

Lamorisse. Bref, un ouvrage fourmillant d'anecdotes amusantes sur fond d'étude très sérieuse.

Catalin Mihuleac

**Les Oxenberg
et les Bernstein****Noir sur Blanc 2020****22 €, 304 p.**

Ce roman au ton faussement sarcastique laisse penser dans ses premières pages que l'on est à mi-chemin entre Woody Allen et les aventures de Sholem Aleichem. Or le rideau se lève et l'on progresse vers le tragique, l'extermination de Juifs de Iasi, une ville de l'Est de la Roumanie, proche de l'actuelle Moldavie. Ville cosmopolite dont le dictateur local, allié des nazis, Ion Antonescu, décide de mettre

en œuvre l'élimination de la population juive. Les militaires locaux assassinent

près de 15 000 personnes entre le 27 et le 29 juin 1941. Les Bernstein sont des rescapés qui découvrent lors d'un voyage en Roumanie qu'une branche de la famille a disparu et la réalité de l'extermination : les Oxenberg. Une grande famille parfaitement intégrée dans la société qui est rattrapée par l'antisémitisme. Outre l'analyse de la tragédie, l'ouvrage se penche sur la mémoire du crime, du côté des victimes et de leurs héritiers, mais aussi analyse les dénis de la société roumaine. Cet ouvrage passionnant est aussi un livre d'histoire qui soulève un véritable non-dit de l'histoire roumaine. Un récit particulièrement bien construit.

Yves Ternon

**L'empire ottoman
Le déclin, la chute,
l'effacement****Editions du Félin 2020****550 p. 35 €**

Considéré comme l'un des meilleurs spécialistes du monde turc, Yves Ternon propose une analyse passionnante de l'histoire de cet espace géographique. Né en 1299, disparu en 1923, l'Empire ottoman s'est étendu, au plus fort de sa splendeur, de l'Europe du Sud jusqu'au Yemen et de la Crimée jusqu'au Maroc.

L'auteur le saisit à son terme, au tournant du XIX^e siècle. La dégénérescence dure un siècle. L'empire s'effondre face à la modernité du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes comme en Grèce puis plus tard en Bulgarie. Le deuxième assaut vient des

puissances concurrentes : la France, l'Angleterre et la Russie qui déstabilise son rôle dominant. Enfin, il chute sous les coups de boutoirs intérieurs des Turcs cherchant à moderniser le pays. Elle s'accompagne d'un renouveau nationaliste entraînant le massacre des Arméniens à partir de 1891 puis leur génocide en 1915. Les conséquences de la Première Guerre mondiale portent le coup fatal, le vieil Empire est transformé en Etat moderne autoritaire, la Turquie, recentrée autour d'un projet nationaliste qui a intégré les principaux éléments de la pensée politique occidentale. Avant de connaître de nouveaux tournants et tourments à la fin du XX^e siècle.

Jean-Marie Montali

Nous sommes les voix des morts. Les derniers déportés témoignent

Cherche Midi, 240 p. 17,8 €

Le livre de Jean-Marie Montali est un recueil de témoignages, important d'un point de vue mémoriel. L'auteur a tendu son micro à des survivants de la Shoah qui se sentent investis d'une mission centrale : transmettre, parler et témoigner. Il en a rencontré dix d'entre eux, des différentes contrées du yiddishland disparu (Hongrie, Pologne, Lituanie, Ukraine et France). Ils avaient entre 6 et 20 ans quand le génocide a commencé et s'en sont sortis, mais on a vu les différents moyens mis en œuvre par les nazis pour conduire leur projet mortifère. Reinhardt Tibor a 12 ans en 1944 ; il réussit à fuir le ghetto de Budapest en 1944 avant d'être



arrêté par les Hongrois qui procèdent à des exécutions sommaires. Il s'échappe et se retrouve avec des déserteurs hongrois avant d'être finalement sauvé par l'Armée rouge. Esther Lieber, 6 ans pendant la guerre, est née en Pologne, elle s'est cachée dans la forêt et y a passé trois ans, parfois aidée par les partisans puis sauvée par une paysanne. Rita arrive à se cacher avec sa famille, sauvée par l'avancée des troupes soviétiques. Moishé a survécu à Buchenwald et à Auschwitz. Des témoignages sur la sauvagerie originaire mais aussi sur la banalité du bien. Pour se souvenir.

Patrice Trigano

L'amour égorgé

Maurice Nadeau 2020

236 p. 18 €



Figure tragique du surréalisme, René Crevel est né en 1900. Il symbolise l'esprit de révolte contre les injustices du temps et contre l'ennui du quotidien. Le roman de Patrice Trigano restitue cette vie courte et intense sous une forme fictionnelle. Il évoque sa prise de conscience esthétique, littéraire et politique à la fin de la Première Guerre mondiale. La tragédie commence à la veille de la guerre quand son père met fin à ses jours. Il croise les chemins du groupe surréaliste au début des années 1920. Passionné par la

question de l'hypnose et du sommeil, René Crevel y joue un rôle moteur. Comme souvent chez ces artistes révoltés, les disputes sont fréquentes mais les rabibochages aussi. Crevel est exclu du groupe pour y revenir quelques années après. Il participe alors à la dimension plus politique du groupe, l'opposition de gauche au stalinisme. Crevel se lance parallèlement dans une œuvre littéraire marquée par la lutte contre la fatalité et le poids du passé. Désespéré par le milieu des écrivains, en proie à des désillusions amoureuses, supportant mal le passé familial, il met fin à ses jours en 1935, laissant derrière lui une vie brûlée que restitue parfaitement l'auteur.

Roy Pinker

Fake news et viralité avant internet

CNRS éditions 2020

232 p. 20 €

Les fake news peuvent sembler un phénomène nouveau. La passionnante enquête de presse réalisée par trois universitaires sous le nom de plume de Roy Pinker est drôle et frappe au plus juste. Le chat dont beaucoup peuvent regarder les vidéos sur le web a un ancêtre : la mascotte était alors un lapin appartenant au gardien du cimetière du Père Lachaise. Les fausses nouvelles désopilantes comme celles du Gorafi ont été publiées, il y a déjà bien longtemps, sous une autre forme par Paul Masson, expert en parodie humoristique. Les histoires drôles



circulant dans la presse sont également légion. Il en va de même pour les extra-terrestres dont la présence semble attestée depuis les débuts de la presse écrite. Chercher le succès médiatique par le scandale est donc à relativiser, les antécédents depuis deux siècles sont nombreux, comme les fausses nouvelles publiées dans la presse depuis sa naissance. Si la rapidité de la diffusion a changé, ce n'est pas le cas de son contenu, comme un avertissement à vérifier les informations et un encouragement à prendre son temps...

| CONSO

APPLICATION MOBILE LA TRANSITION DIGITALE EST EN COURS

En 2019, Médiamétrie révélait que 34 millions de Français utilisent leur smartphone pour surfer en ligne contre 23,1 millions via l'ordinateur qui perd du terrain au fil des ans. Se tenir au courant des promotions, à domicile ou dans les transports en commun, à n'importe quelle heure de la journée, c'est désormais possible avec l'application mobile. Celle-ci est devenue un outil inestimable pour les comités sociaux et économiques modernes et connectés.





Les applications mobiles : des fonctionnalités incontournables

Outre leurs points forts et leurs spécificités, les applications mobiles dédiées aux CSE sont dotées en règle générale d'un bouquet de services récurrents : elles permettent ainsi aux salariés de rester connectés à la vie du CSE et de connaître en temps réel les événements qu'il organise. Mobile en main, les utilisateurs peuvent directement passer commande de produits, réserver des places, récupérer leurs e.billets ou leurs chèques cadeaux, envoyer leurs justificatifs de remboursement... Le plus de ces applications ? Dispenser de bons plans aux salariés et les faire profiter de ventes privées. Un effet « privilège » qui fait du bien au pouvoir d'achat.



L'application mobile facilite la communication entre le comité social et économique et les bénéficiaires, permettant par exemple de notifier l'actualité en temps réel ou encore de faire profiter les salariés des dernières tendances. Les intérêts de l'application mobile sont multiples et l'offre est si large qu'il n'est pas toujours facile de s'y retrouver. DeltaCE, Up, Comitéo, ProwebCE, AppWork, Atlantes... MédiaCE s'est penché sur les innovations proposées par les leaders du secteur, leurs solutions et leurs services.

L'APPLICATION MONESPACEUP DU GROUPE UP

Elu Service client de l'année 2020 dans la catégorie Services prépayés aux entreprises (étude BVA Group, mai à juillet 2019), le groupe Up a su gagner la confiance de sa clientèle, les CE/CSE en particulier, par la qualité de son service après-vente. L'expérience Up a été testée par des clients mystères, par téléphone, e-mail, formulaire en ligne, via la navigation Internet et les réseaux sociaux. Cette récompense encourage le groupe à poursuivre sa trajectoire dans le développement et l'amélioration des

systèmes de paiement et des solutions de gestion. Les solutions plébiscitées par les clients sont le UpDéjeuner, le nouveau chèque déjeuner avec possibilité de mise en place dès 1 salarié, la carte cadeau multi-enseigne UpCadhoc et le Chèque Domicile pour profiter des nombreux services à la personne.

→ **Les points forts de MonespaceUp sur GooglePlay** : l'utilisateur peut consulter en temps réel le solde de sa carte ainsi que l'historique de ses transactions et retrouver facilement son code PIN. Activée en un temps record, la carte peut aussi être mise en opposition instantanément grâce à l'application. Un coup d'œil sur l'application et l'utilisateur localise les restaurants et commerces qui acceptent sa carte.

MON CSE BY COMITEO

Créé en 2008, COMITEO s'est construit une solide réputation grâce à des services innovants et 100% dédiés aux CE/CSE. La société s'est notamment distinguée en étant la première entreprise France du secteur Logiciels et Services informatiques du Deloitte Technology Fast50 en décembre 2014. Pour les élus, une plateforme Web subventionnable 100% intégrée est mise à disposition ; les

salariés bénéficient de l'actualité de leur comité social et économique et gagnent en pouvoir d'achat avec des réductions et avantages via la billetterie CSE. Ils ont facilement accès au site Internet du CE via l'ordinateur, la tablette ou le smartphone.

→ **Les points forts de Mon CSE sur GooglePlay** : l'application permet à l'utilisateur d'accéder à plus de 250 000 références à prix réduits. Les informations personnalisées et les contenus exclusifs qui sont dédiés aux bénéficiaires donnent à la carte un profil dynamique.

L'APPLICATION PROWEBCE PAR EDENRED

Edenred a réussi son virage technologique en trois ans en occupant une position de leader digital sur ses différents marchés. Les avantages aux salariés (ticket restaurant, ticket cesu, etc.) représentent 62 % de son chiffre d'affaires au troisième trimestre 2019. Avec son nouveau plan stratégique « Next Frontier » pour la période 2019-2022, son PDG Bertrand Dumazy entend « exploiter le plein potentiel » de sa « plateforme d'intermédiation de services et de paiements à usages spécifiques (...) au bénéfice d'une clientèle élargie ». En ce

MÉDIA CSE

LE MAGAZINE DES ELUS DE CSE
& DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

ELUS DE CE/CSE CONNECTEZ-VOUS

Des centaines de prestataires spécialisés
Des offres exceptionnelles
De l'info au quotidien



Des infos
Des nouveautés
Vos partenaires

www.mediace.fr



affaires par an, l'assistance juridique résout 12 000 demandes. Et 5500 représentants du personnel ont pu bénéficier de formations tandis que près de 550 instances représentatives du personnel ont été défendues.

→ **Les points forts d'Atlantes sur GooglePlay** : un outil concret pour rester au fait de l'actualité du droit du travail, comprendre et anticiper les changements.

sens, ProwebCE propose aux comités sociaux et économiques une application mobile à leur image. Les bénéficiaires peuvent profiter des offres et avantages 24 heures sur 24 et accéder à l'actualité partout. Ils ont un espace pour les commandes, les e-billets et l'information personnelle. Environ 240 CE/CSE ont souscrit à l'application ProwebCE en janvier 2020 sur la plateforme Google Play.

→ **Les points forts de ProwebCE sur GooglePlay** : Recevoir des alertes sur les actualités du CSE (nouvelles activités, événements...), accéder au suivi des commandes...

d'une boutique Market Place avec des offres à prix collectivités et subventionnables, accessibles en quelques clics.

→ **Les points forts d'AppWork sur GooglePlay** : le salarié est assuré d'avoir de vraies solutions à disposition, comme envoyer directement ses justificatifs de remboursement, retrouver les informations le concernant aussi bien sur l'application que sur le portail web ou s'inscrire en ligne aux événements organisés par son comité.

APPWORK, LA SOLUTION MOBILE D'ARKEUP

Arkeup est né en 2010 avec pour objectif l'accompagnement des CE/CSE dans leur transformation digitale. Des comités d'entreprise de grands groupes comme Carrefour, SANOFI, Disneyland, AXA, RATP, GEODIS ont fait confiance à l'application AppWork. L'entreprise fournit un ensemble de solutions développées avec des partenaires dont la réputation n'est plus à faire, tels Google et Odoo. AppWork se différencie de la concurrence par le « Service Plus », un accompagnement gratuit et personnalisé assuré par 350 informaticiens, une offre modulable adaptée aux besoins des clients avec des délais d'intervention garantis. AppWork dispose d'une billetterie et

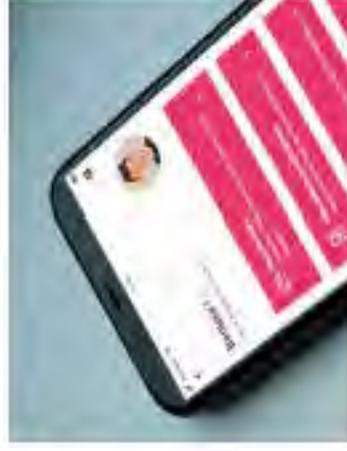
ATLANTES, L'APPLICATION QUI CONNÂIT VOS DROITS SUR LE BOUT DES DOIGTS

Voici une application qui vous accompagne dans vos démarches administratives et juridiques. Atlantes est un cabinet d'avocats experts du droit du travail situé à Paris mais également à Marseille et sa région. Son credo ? Négocier ! L'association (composée d'avocats) défend les droits et les intérêts des salariés par des accompagnements comme l'assistance juridique, les conseils, la formation ou encore les contentieux. Des salons et conférences se tiennent régulièrement tout au long de l'année et des offres de formation sont disponibles pour être au fait des nouvelles règles du droit du travail. Côté chiffres, Atlantes traite en moyenne un peu plus de 200

APP'CE, L'APPLICATION MOBILE NATIVE DE DELTACE

Lancé en 2012, DeltaCE représente d'abord une large gamme de solutions en termes de logiciel de gestion et de comptabilité. L'entreprise offre également la possibilité de se doter d'un site Internet et d'une application mobile native dédiée pour valoriser la visibilité des CSE et établir des liens de proximité avec les salariés. On retrouve sur l'App'CE le Club avantages DELTA CE, la billetterie CSE, les cartes cadeaux et chèques cadeaux. Et bien sûr, l'application permet de consulter les informations sur les produits, de contacter rapidement le service SAV en cas de besoin ou d'être informé des événements près de chez soi.

→ **Les points forts d'App'CE sur GooglePlay** : emprunter des livres ou des DVD à la médiathèque du CSE, participer aux sondages et aux enquêtes proposés par les élus, voilà quelques fonctionnalités que cette application se fait fort, aussi, de mettre en avant.



LA SOLUTION LOGICIEL N°1 DES CSE

ProwebCE **Edenred**

Facilitez votre quotidien d'élu

Favorisez l'accès à la culture et aux vacances

· Billetterie et chèques cadeaux ·



Pilotez vos ASC en toute simplicité

· Outil de gestion et comptabilité ·



Réinventez la relation avec vos bénéficiaires

· Site internet et application mobile ·



prowebce.com

formulaire@prowebce.com

01 74 31 87 30



| CONSO

LES CHÈQUES CADEAUX À L'HEURE DE LA DÉMATÉRIALISATION

Créer un compte sur le site du prestataire, récupérer en un clic ses chèques cadeaux et les dépenser à sa guise sur Internet ou dans les boutiques : les e-chèques facilitent désormais la vie des élus et des salariés. Toujours enclins à offrir des chèques cadeaux, les CSE privilégient désormais la version dématérialisée. Qui ne manque pas d'atouts.





URSSAF : LES POINTS À RETENIR SUR L'EXONÉRATION DE CHARGES SOCIALES

Pour bénéficier d'une exonération totale des charges sociales, le montant des chèques cadeaux alloué au salarié durant une annuité civile ne doit pas dépasser 171 euros. Cette somme correspond à 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale et varie d'une année à l'autre (en 2019, elle était de 169 euros).

Par ailleurs, la distribution des chèques cadeaux doit entrer dans la liste des événements fixés par la circulaire ACOSS n°2011-000024 :

- Fête des pères/mères
- Noël adultes/enfants
- Rentrée scolaire
- Mariage/Pacs
- Sainte-Catherine
- Saint-Nicolas
- Naissance d'un enfant
- Adoption
- Départ à la retraite

Les événements peuvent être cumulés par un même bénéficiaire. Il est à noter que le chèque culture est totalement exonéré de charges, cela quel qu'en soit le montant. Il est cumulable avec le chèque cadeau et valable dans les grandes enseignes pour l'achat d'un produit ou un service culturel (cinéma, musique, théâtre, parc d'attractions, musée, manifestation sportive...).

Dénotant un succès croissant depuis une vingtaine d'années, les chèques cadeaux font partie des offres CSE incontournables appréciées par les salariés. En effet, que ce soit à Noël, lors d'un anniversaire ou pour tout autre événement de la vie, quand on veut faire plaisir, le premier souci est de ne pas se tromper. La solution est donc toute trouvée, d'autant qu'un des avantages non négligeables des chèques cadeaux est de permettre aux entreprises de bénéficier d'une exonération des charges sociales. Côté Internet, l'avènement des chèques cadeaux dématérialisés permet plus de souplesse et de marge de manœuvre que la version papier : gestion simplifiée pour les élus, suivi de la cagnotte à l'euro près, choix du mode d'achat depuis le smartphone (directement au magasin, au bureau, chez soi...). Un atout qui a son importance face à une crise sanitaire sans précédent, laquelle a changé la manière de consommer des Français et oblige les acteurs du marché à adapter leurs offres et services. Focus sur Wedoogift, Hello CSE, UpCadhoc, Sweevana, Edenred ou encore Helfrich, les principaux acteurs du secteur. Comment tirent-ils leur épingle du jeu pour séduire les comités sociaux et économiques ? Une enquête Média CE.

WEDOOGIFT

Wedoogift est née de la prise de conscience des failles du chèque cadeau papier : perte, oubli, vol, utilisation difficile sur Internet, etc. En 2014, le fondateur Jérôme Proust, dont la philosophie est le bien-être au travail, lance la start-up à l'origine du concept de chèque cadeau 100% virtuel, combinant rentabilité et évolution de la société. Le salarié et l'entreprise en sortent gagnants, que ce soit par la simplicité d'usage ou les économies réalisées. Wedoogift, c'est 110 collaborateurs à l'écoute des élus, présents à Paris, Toulouse, Lyon mais également en Belgique. Depuis sa création, l'enseigne compte 5000 clients et près d'1,2 million de bénéficiaires.

Comment ça marche ?

- Il suffit de s'inscrire en ligne. Le bénéficiaire reçoit le chèque cadeau par



courriel, il est utilisable partout, en magasin ou sur la toile. Il est valable jusqu'au centime près et impossible à perdre.

- Sur Internet, le bénéficiaire choisit ses cadeaux sur plus de 150 enseignes (Fnac, Décathlon, Amazon, Zalando, etc...). Et profite des bons plans avec des réductions négociées par Wedoogift.

- En magasin, il utilise directement son chèque, par le biais de son smartphone, ou en l'imprimant avec le bon d'achat.

- Pour ceux qui le souhaitent, il y a la version carte plastique, avec 500 enseignes et 50 000 points de vente à disposition.

- C'est transparent, le CSE suit la consommation des chèques cadeaux et ce qui n'est pas dépensé est récupéré par l'entreprise.

HELLOCSE

Numéro 1 des solutions externalisées pour CSE et PME, HelloCSE offre une plateforme d'avantages et un service billetterie aux salariés. La société propose des outils de gestion et de communication souples, sans engagement, pour faciliter le travail du comité social et économique et

Enfin une carte cadeau qui passe partout !



Cadeaux



Culture



Vacances



Billetterie

NETFLIX Spotify

amazon airbnb



Une carte valable partout
+ 30 millions de commerçants
avec le réseau Mastercard

3

Une carte valable jusqu'à 3 ans
pour toutes vos dotations CSE
cadeaux, culture et vacances



Payez au centime d'euro près
chez tous les commerçants
en sans-contact et sur internet



Payez en toute sécurité
dans le respect de la réglementation
remplacement en cas de perte/vol



Finis le papier et la distribution
avec la dématérialisation de
toutes vos dotations CSE



Gérez toutes vos dotations
en quelques clics avec une
interface simple et performante



Livraison express de vos cartes
Site web: www.vazivacard.com
Email: contact@vazivacard.com

vaziva



1 carte - 1 compte - 1 appli

mastercard



valoriser ses actions auprès des collaborateurs. Avec plus de 500 enseignes dans son catalogue, le e-chèque cadeau d'HelloCSE ne pourra que satisfaire les élus : grande distribution, habillement, électroménager, bricolage, culture, beauté parfumerie, sport... L'attribution se fait en quelques clics : HelloCSE distribue les e-chèques, de manière différée ou immédiate, aux salariés sans frais d'expédition ni de traitement. Les clients sont relancés pour maximiser l'utilisation et être au courant des réductions et des meilleures offres. Côté loisirs et sorties culturelles, vos collaborateurs jouissent des avantages exclusifs parmi les plus belles références : cinéma (Pathé Gaumont, MK2...), spectacles, produits culturels (Fnac, Cultura, Amazon...), parcs (Disneyland, Puy du Fou, Futuroscope...), billetterie (Grévin, Zoo de Thoiry, Marineland...).

Comment ça marche ?

- Créez un compte HelloCSE pour disposer immédiatement du e-chèque. Il est valable en ligne et en boutique, et cumulable avec les offres préférentielles HelloCSE.
- Le bénéficiaire utilise son chèque au centime près et complète par carte bancaire si besoin.
- HelloCSE relance régulièrement le salarié tout en proposant les meilleures offres en temps réel.
- Le suivi du solde est accessible depuis l'espace client.
- Les e-chèques cadeaux sont valables hors alimentaire et carburant.

LE MAXICHÈQUE DE UPCADHOC

Elu Service client de l'année 2020 (selon une étude indépendante BVA Group) dans la catégorie Services prépayés aux entreprises, la société Up est un groupe coopératif et solidaire dont l'engagement collectif vise à améliorer l'expérience du client. Choisir la solution UpCadhoc permet d'accéder à des milliers de magasins agréés en France et sur Internet. Leader auprès des comités d'entreprise et aujourd'hui des conseils économiques et sociaux, la marque compte à son actif un réseau exclusif de 63 000 commerçants partenaires avec des enseignes phares présents sur tout le territoire : Nature et Découvertes, Galeries Lafayette, Adidas, MaxiToys, Eram, Maisons du Monde... Le Maxichèque est la dernière innovation de Up, le chèque cadeau électronique 100% dématérialisé, à dépenser sur plus de 100 sites marchands représentant tous les univers de la consommation.

Comment ça marche ?

- Contactez dans un premier temps l'équipe dédiée à la solution Maxichèque ou remplissez le formulaire en ligne.
- Chaque utilisateur possède son propre compte Maxichèque à partir duquel il pourra sélectionner le ou les e-chèques pour le paiement de sa commande. Il accède à plus de 7 millions de produits allant de la gastronomie au high-tech, en passant par la mode, les voyages ou la beauté...

- L'emploi du Maxichèque se fait uniquement sur le site Maxichèque pour un paiement sécurisé, après saisie de ses identifiants par le client. Un e-chèque doit avoir une valeur minimale de 12 euros.
- Tout traitement d'une commande via un Maxichèque ne doit pas dépasser 150 euros, le reste à payer s'effectue par carte bancaire.

SWEEEVANA

Lancée en 2019, Sweevana est un bouquet de services dédié aux ressources humaines et aux comités sociaux et économiques. Les fondateurs, Geoffrey Poirrier, Nino Spiegel et Adrien Péligny, entendent révolutionner le marché en plaçant le salarié qui est l'utilisateur final au centre de leur business model. Concrètement, cela se traduit par une augmentation du pouvoir d'achat de vos collaborateurs avec la mise en place d'une pléthore de bons plans et de ventes privées, ainsi qu'un accès simplifié à la culture et aux loisirs via les chèques cadeaux et les subventions. La plateforme dispose de différentes fonctionnalités : les volets communication et comptabilité facilitent le travail des élus, les volets billetterie, subventions et ventes privées sont axés sur les salariés. En ce sens, le chèque cadeau dématérialisé est la solution privilégiée par Sweevana du fait de la flexibilité d'emploi, d'une gestion simplifiée et du risque zéro côté vol ou perte. On accède à pas moins de 100 000 offres issues d'un large réseau d'enseignes, des classiques au modernes pour contenter tout le monde : Fnac, Darty, Carrefour, Nature & Découvertes, Sephora, Decathlon, Conforama, Oxybul, Etam, Showroomprivé, Ikea, La Redoute, Spotify, Netflix...

Comment ça marche ?

- La mise en place de la plateforme prend 48 heures au maximum.
- Le client bénéficie de nombreuses réductions allant de 20% à 70% sur les ventes privées exclusives Sweevana ; le chèque cadeau peut être complété si besoin.
- Via l'espace administrateur, personnalisez les règles propres à chaque



subvention : tickets de cinéma, places de spectacles, abonnement de musique...). Le CSE contrôle les dépenses ASC (activités sociales et culturelles) en allouant le budget correspondant en fonction des attentes des salariés.

- L'utilisateur reçoit son e-chèque ou sa e-carte par courriel, plus de soucis de stock ni de livraison. Muni d'un code, il peut dépenser directement sur le site de l'enseigne de son choix.
- Pour effectuer des achats en magasin, il suffit de montrer son flashcode, imprimé ou via le smartphone, au vendeur lors du passage en caisse.

EDENRED

Référence mondiale des avantages CSE, Edenred fête cette année les 20 ans de Kadéos, la marque phare de titres cadeaux, chèques et cartes confondus. Le salarié profite du plus large réseau d'enseignes pour se faire plaisir. Dans la version papier, le chèque Kadéos est personnalisable à l'image de l'entreprise et propose pas moins d'1 million d'offres accessibles en magasin ou en ligne. Pour

une gestion claire, sans frais de logistique, de problème de vol ou de perte, on a le format 100% électronique qui procure les mêmes avantages. Le client bénéficie des promotions du moment via la boutique en ligne Kadéos Connect.

Comment ça marche ?

- Le CSE crée en ligne sa propre boutique personnalisée Kadéos Connect et gère les commandes depuis l'espace client.
- L'ensemble des informations relatives aux e-chèques est remis par mail aux bénéficiaires.
- Le chèque est à dépenser au centime près et peut être complété par un autre moyen de paiement. Le salarié a la possibilité de vérifier son solde sur son propre compte.
- La valeur d'un chèque Kadeos Connect est fixée entre 10 et 1000 euros.

HELFRICH

La société familiale alsacienne, connue pour ses solutions de gestion web et d'expertise métier auprès des CSE, développe en complément du chèque cadeau traditionnel Shopping Pass un e-chèque 100% virtuel. Ce qui permet de vivre le shopping digital en toute sérénité avec l'espace Privilèges : le portail e-commerce d'Helfrich permet un accès immédiat et transparent aux remises et

bons plans des enseignes nationales et de proximité. La billetterie donne accès à des millions d'offres : spectacles, cinéma, séjours, parcs, hôtels, camping... Ce n'est pas tout, Helfrich présente également la solution mixte, qui procure au salarié la liberté de consommer directement en magasin ou d'opter pour l'espace Privilèges. Comment ? Le bénéficiaire se connecte sur son site CSE, un message l'informe de la réception d'un e-chèque mixte. Il pourra choisir le format souhaité, papier ou virtuel. Sans réponse de sa part, le chèque mixte sera automatiquement en version dématérialisé, avec la possibilité toutefois de modifier ultérieurement.

Comment ça marche ?

- Le e-chèque est utilisable sur le site marchand Espace Privilèges de la plateforme AdvanGO.
- Le bénéficiaire accède à son compte privé de façon sécuritaire depuis l'ordinateur, la tablette ou le smartphone, quand il veut et où il soit.
- Le client utilise son e-chèque en une ou plusieurs fois et peut le compléter par la carte de crédit.
- L'espace Privilèges couvre près d'un million de produits référencés (pas d'enseignes de magasins), ainsi que des cartes cadeaux dématérialisées que proposent d'autres enseignes. Le salarié profite sur un site unique des bons plans de ses boutiques préférées et des réductions des grandes marques : Apple, Bose, Lego, Ikéa, Décathlon, Nature et Découvertes...

COVID-19 : QUEL IMPACT SUR LE MARCHÉ DES JOUETS ?

Avec près de 40 % de hausse en septembre par rapport à l'année dernière, la vente de jouets se porte étonnamment bien en cette rentrée marquée par la crise du Covid-19. Et pour les fêtes de Noël, l'achat plaisir pourrait bien compenser la rigueur des restrictions sanitaires. Nouveautés aux meilleurs prix, produits respectueux de l'environnement, commande en ligne... : les prestataires déploient toujours des trésors d'imagination pour faciliter la vie des élus.



Dans un contexte socioéconomique sans précédent, la pandémie a induit chez les Français un changement de comportement de consommation. Si la phase du premier confinement a dénoté effectivement un bilan négatif avec la fermeture des magasins physiques, le déconfinement a changé la donne avec un marché du jouet qui a rattrapé en à peine trois semaines les 44% de pertes accumulées. Selon le baromètre NDP, spécialiste du secteur, cette période révèle que les Français ont profité des retrouvailles en famille pour faire plaisir à leurs enfants et petits-enfants ; une tendance qui se poursuivra sûrement à l'approche des fêtes de Noël et dont se félicite d'ores et déjà la FJP (Fédération française des industries jouet-puériculture.) Mesures sanitaires obligent, les fournisseurs s'adaptent et déploient des moyens pour rassurer les clients en matière d'hygiène, tout en garantissant une offre variée et des services différenciants. Zoom sur Joué Club, PicwicToys, Helfrich Jouets, Cultura Pro et Ethi'Kdo dont le catalogue et l'offre Internet enrichis ont su convaincre un public exigeant, toujours en quête de nouveautés.

JOUÉCLUB, ÉLUE « ENSEIGNE PRÉFÉRÉE DES FAMILLES » 2019 ET 2020

Pour la seconde fois consécutive, JouéClub remporte le sondage « enseigne préférée des familles » lancé par le label Marques et Familles ; une enquête au cours de laquelle 770 familles ont voté pour la société qu'elles jugent la plus engagée dans la protection de la santé de leurs enfants et de l'environnement. Ce succès, le président-directeur général Jacques Baudoz l'explique par l'attention permanente accordée au choix des jeux présents dans le catalogue. Une sélection évaluée par une experte en psychomotricité selon cinq critères





essentiels au développement infantile : la gestion des émotions, le neuromoteur, l'attention, le raisonnement et la communication. Cette année, le site et le catalogue se sont ainsi vu étoffés d'une centaine de jouets en plus, jaugés d'après ces tests. Vingt univers sont déployés pour satisfaire le plus grand nombre, allant des jouets classiques en bois (casse-tête, jeux de société, maquettes, etc.) aux jeux électroniques dernière tendance (robots, appareils photos connectés, poupées animées, etc).

L'arbre de Noël JouéClub propose aussi le catalogue confiseries doté d'un large choix de friandises dans des contenants aux couleurs et aux formes variées.

Les « plus » entreprises

Le site joueclubentreprise.com, dédié aux CSE, offre des avantages exclusifs.

- Le catalogue général présente plus de 1300 références et propose 25% de jouets fabriqués en France et en Europe.
- Le client choisit son catalogue en fonction de l'âge de l'enfant (0 à 16 ans) et du budget assujetti parmi les 37 fiches disponibles. Chaque fiche comporte 18 articles minimum.
- Pour un service sur mesure, le CSE peut personnaliser son catalogue en sélectionnant directement les jouets dans la salle d'exposition JouéClub, ouverte sur rendez-vous, au 16 rue Fabre-d'Églantine, 75012 Paris.

- Un espace de commande en ligne e-CE est spécialement conçu et sécurisé grâce à une maintenance interne. L'accès « salarié » permet aux collaborateurs du CSE de choisir les jouets de leurs enfants parmi les différents univers proposés. L'accès « responsable de CE » visualise et gère en temps réel les commandes. Plusieurs options sont mises à disposition, le CSE peut demander une présentation complète.

PICWICTOYS, UNE STRATÉGIE OMNICALE QUI PAIE

Apparue dans le paysage français de la distribution en 2019, la jeune enseigne est née de la contraction de Picwic et Toys 'R' Us (liquidation en 2018). Sa force ? Un site internet unique qui repose sur une stratégie omnicaule, focalisée sur une mobilisation de tous les contacts de vente : l'entreprise communique avec son client, le client s'adresse également à cette dernière. Le résultat qui en découle est une meilleure expérience du public via un blog ludique, des événements inédits, des ateliers créatifs, des animations « jeux de société » ou encore la mise en place de la réservation d'anniversaire en ligne. Mention spéciale à la page « On rejoue », qui permet au consommateur de revendre à moindre prix les jouets dont il n'a plus besoin en leur donnant une nouvelle vie. Toujours sur le site internet, une rubrique est également consacrée à la location de jouets, notamment les jeux de plein air comme les trampolines, les toboggans et les structures gonflables.

Les « plus » entreprises

- Adaptée à tous les budgets, la carte cadeau PicwicToys permet au CSE de choisir un montant entre 10 et 150 euros. Elle est valable un an et peut être personnalisée gratuitement au nom de la société. Côté sécurité, la carte est activée à distance par le comité social et économique, ce qui évite tout risque de perte ou de vol durant le transport.
- Les jouets sont garantis du meilleur prix :



PicwicToys rembourse la différence ou s'ajuste si vous trouvez moins cher ailleurs.

- L'enseigne s'occupe de la fourniture des cartes jusqu'au service après-vente.
- Conformément à la réglementation URSSAF, la carte PicwicToys est exonérée de charges sociales (169 euros par an, par salarié).
- Le CSE bénéficie du tarif dégressif dès 500 euros de commande.
- Pour les salariés, la carte est utilisable plusieurs fois sans minimum d'achat dans tous les magasins PicwicToys et en ligne sur plus de 15 000 articles. Ils bénéficient de conseils personnalisés et d'une équipe à l'écoute de leurs besoins.
- Le jouet offert à l'enfant d'un salarié ne convient pas ? Il suffit de l'apporter au magasin muni du bon d'achat et de l'échanger contre un produit de valeur équivalente. Livraison et retour offerts dans les points de vente.
- L'enseigne s'occupe des événements festifs du CSE, de la conception à l'animation : maquillage, jeux sportifs, activités créatives...

HELFRICH JOUETS, LE PARTENAIRE PRIVILÉGIÉ DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

En trente ans de collaboration avec les CE et CSE, l'entreprise alsacienne a acquis une expertise métier et un savoir-faire unique dans le secteur des cadeaux, notamment celui des jouets. Sa connaissance du marché et des salariés lui a permis de concilier qualité et budget en offrant un catalogue des meilleurs produits et plus de 1300 références sous licence (Smoby, Meccano, Lego, Vtech, Mattel Hasbro, Playmobil, etc). Notons qu'Helfrich travaille avec des marques françaises qui s'engagent dans un esprit éthique du respect de la nature et des individus (Bioviva, Sentosphère, Biobuddy, etc). Ainsi, les produits écoconçus sont mis à l'honneur autant que possible et un programme d'insertion

sociale et professionnelle est instauré chaque année avec le concours de Pôle Emploi par le biais du travail saisonnier. En poste identique à celui d'une personne sans handicap, Helfrich favorise l'emploi des travailleurs handicapés ; la société fait aussi appel à des Centres d'aide par le travail (ESAT) pour l'exécution de certaines commandes.

Les « plus » entreprises

- Le CSE gère ses commandes grâce à un site web à son image. Un suivi commercial est affilié à son compte.
- Il lui suffit de demander le catalogue général des jouets en remplissant un formulaire sur le site.
- Pour un catalogue personnalisé, réalisé par les équipes d'Helfrich, le CSE établit une sélection par budget (entre 14 euros et 73 euros), déclinée selon six tranches d'âges (0 à 16 ans).
- Une salle d'exposition permanente est disponible près de l'entreprise.
- Chaque jouet est l'objet d'un audit afin de certifier sa provenance, sa qualité et le respect des normes européennes. Une attestation des fournisseurs est fournie.

CULTURA PRO, PLUS DE 5000 RÉFÉRENCES CULTURELLES ET ARTISTIQUES

Depuis sa création en 1998, l'enseigne, dont l'identité première est de rendre la culture et les loisirs accessibles au plus grand nombre, ne cesse de se réinventer pour se mettre au service du talent, de la curiosité et des passions de ses clients. Multimédia, jeux et jouets éducatifs, livres, musique, etc., ont un point commun, celui de la découverte de toutes les formes d'expressions artistiques et culturelles. Plus de 55 000 événements (dédicaces, showcases...) et 44 000 ateliers créatifs par an sont régulièrement proposés dans les 94 magasins Cultura répartis sur l'ensemble du territoire. A cet égard, Cultura propose également des cours et des stages pour les adultes et les enfants par le biais de l'Académie : éveil

MÉDIA CE

LE MAGAZINE DES ELUS DE CSE
& DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL



TOUTES L'INFO POUR ÊTRE BIEN INFORMÉ(E)



NE MANQUEZ PAS NOS PROCHAINS NUMÉROS

Oui, nous nous abonnons à Média CE pour 1 an : 5 numéros + 2 hors-séries au prix de 120 €^{TTC}

CE _____
Responsable _____
Fonction _____
Adresse _____
CP _____ Ville _____
Tél. _____ Fax _____
E-mail _____ Effectif _____

fait à _____ le _____
Bon pour accord

Signature :

Par courrier : en retournant ce coupon-réponse à Média CE - 44 rue Garibaldi 94100 - Saint-Maur-des-Fossés
Tél : 09 71 22 45 82 - email : abonnement@mediace.fr
Nous réservons notre abonnement dès à présent et joignons notre règlement de _____ €



Abonnement renouvelable par tacite reconduction, sans prestation discernable par simple lettre recommandée 3 mois avant l'expiration. Conformément à la loi Informatique et Libertés, vous disposez d'un droit d'accès et de modification des informations vous concernant. Média CE est enregistré auprès de la CNIL, sous le numéro 869444

musical, peinture, dessin, couture, guitare, piano, écriture de roman... Les salariés et leurs enfants choisissent la formule qui convient pour s'amuser et apprendre à leur rythme.

Cultura Pro est la page dédiée aux professionnels et aux comités sociaux et économiques. Besoin d'aide, de renseignements complémentaires, ou simplement d'un accompagnement lors de la commande ? Les élus y trouveront toutes les informations sur les services et produits proposés.

Les « plus » entreprises

- Les salariés profitent de plus de 5000 références, avec une solution de paiement en 3 ou 4 fois sans frais pour la carte bancaire. Possibilité de réserver en ligne et de retirer en magasin sous 1 heure.

- Le CSE bénéficie d'une équipe dédiée et d'un suivi administratif personnalisé.

- La carte cadeau Cultura est la solution privilégiée pour les CSE avec tous les avantages :

Les tarifs sont dégressifs et le montant variable de 10 à 1000 euros. La carte est valable 12 mois, utilisable en une ou plusieurs fois en magasin et sur cultura.com.

- La carte cadeau donne accès aux Ateliers et aux Académies.

- Vous avez droit jusqu'à 100% d'exonération sur les charges sociales (169 euros par collaborateur, par an).

ETHI'KDO JOUE SUR LA FIBRE ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

Vous souhaitez offrir aux enfants de vos collaborateurs des jeux et jouets qui leur feront plaisir à coup sûr tout en les sensibilisant à la cause environnementale ? Ethi'Kdo regroupe avec sa carte cadeau des marques qui font de l'écologie leur cheval de bataille, tels Dream Act, Label Emmaüs, Recyclivre, Les Ptis Monstres, Rejoué et bien d'autres encore. Les jouets



URSSAF, la carte Ethi'Kdo est exonérée de charges sociales (dans la limite maximale de 169 euros par salarié, par an).

sont éco-conçus, made in France, bio, d'occasion, zéro déchet, équitables... Proposer la carte Ethi'Kdo est donc une belle occasion pour les parents et grands-parents d'explorer le sujet de l'autonomie financière de leurs ados et pré-ados : ceux-ci apprennent à gérer un budget tout en ayant la certitude de faire un geste pour la planète. A noter que la carte permet également à son détenteur de faire un don pour les associations partenaires de l'enseigne : Handicap Travail et Solidarité, la SPA, Croix-Rouge Insertion, Schola Africa, Zéro Waste France... Bref, Ethi'Kdo, c'est l'accès à deux millions de références de produits nés d'une démarche responsable avec ses centaines de marques et d'enseignes.

Les « plus » entreprises

- Le CSE a la possibilité de se faire appeler selon ses disponibilités en renseignant l'agenda sur le site ou d'effectuer directement une simulation.
- Conformément à la réglementation

- Le CSE a le choix entre la carte physique et l'e-carte.

- La carte est valable en une ou plusieurs fois, elle est activable et opposable à distance.

Trois formules sont proposées aux CSE :

- L'offre FLEXIBILITÉ donne aux salariés le choix entre une carte Ethi'Kdo et un bon cadeau classique. Des outils de choix en ligne sont à disposition du comité social et économique pour sonder gratuitement et instantanément leurs collaborateurs.

- L'offre DÉCOUVERTE est un mix 50-50 entre la carte Ethi'Kdo et un bon cadeau conventionnel ; c'est une opportunité pour découvrir une nouvelle façon de consommer.

- Si le CSE a envie d'impacter une volonté collective d'agir vers plus de responsabilité, il peut opter pour l'offre ENGAGÉE en substituant 100% des bons cadeaux classiques par des cartes Ethi'Kdo.



Grâce à l'engagement des bénévoles, **Sarah a vu son rêve se réaliser.** Pour que d'autres enfants et adolescents gravement malades puissent vivre une parenthèse enchantée dans leur combat contre la maladie, **l'Association Petits Princes a besoin de vous.**

Pour **DEVENIR BÉNÉVOLE** ou **FAIRE UN DON**

Contactez-nous au 01 43 35 49 00
www.petitsprinces.com



**RÉALISEZ
LES RÊVES
DES ENFANTS
GRAVEMENT
MALADES.**

Chaque jour, un rêve d'enfant est réalisé.



LE REMPLACEMENT DU CE PAR LE CSE : UN AFFAIBLISSEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ?

La disparition du comité d'entreprise (CE) et son remplacement par le comité social et économique (CSE) a suscité, lors de la publication des ordonnances « Macron », les craintes des syndicats de salariés : baisse du nombre d'élus du personnel, appauvrissement du dialogue social, disparition du CHSCT, etc. Ces craintes étaient-elles fondées ? Nous disposons maintenant d'un peu de recul.

LA MISE EN PLACE DU CSE

FRANCE STRATÉGIE vient de publier un rapport intermédiaire (juillet 2020), suite à la mise en œuvre des ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 (mise en place du comité social et économique (CSE) dans toutes les entreprises et rénovation du dialogue social).

Au 3 juin 2020, 81 371 établissements distincts ont effectivement mis en place un CSE, couvrant 10 843 761 salariés. 39 354 établissements n'ont pas mis en place un CSE en raison d'une carence totale de candidatures (dont 86 % d'entre eux sont des établissements de moins de 50 salariés).

L'ampleur de la carence de candidats étonne : individualisme de notre société ou pression des

employeurs pour ne pas avoir d'élus du personnel ? Sans doute, un peu des deux...

Globalement, le passage du comité d'entreprise au comité social et économique a peu apporté au dialogue social, les directions d'entreprise ayant fait, dans la plupart des cas, du « copier/coller » du fonctionnement des instances représentatives du personnel, tel qu'elles existaient précédemment.

Les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail relèvent désormais du champ de compétence du CSE et non plus de l'ancien CHSCT. Lors de la mise en place du CSE, la crainte des syndicats que les questions traitées précédemment par le CHSCT deviennent le « parent pauvre » du dialogue social semble fondée...

| POINT DE VUE DE L'EXPERT

Pour les élus titulaires du CSE, le travail peut s'avérer plus intense, mais aussi plus complexe, en raison de la diversité des sujets traités. Par ailleurs, la nouvelle organisation modifie le rôle des suppléants qui ne sont plus invités aux réunions, ce qui peut poser éventuellement un problème d'apprentissage, de montée en compétences et de suivi des sujets traités.

Des dysfonctionnements sont observés dans le fonctionnement des CSE (ordres du jour surchargés, difficultés à traiter des différents sujets dans une même instance...).

Selon le rapport de FRANCE STRATÉGIE, plusieurs questions restent à approfondir : comment garder de la proximité quand les instances représentatives du personnel sont plus concentrées ? Comment traiter les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail ?

Une question centrale demeure : le CSE permet-il de dépasser le rôle joué par le comité d'entreprise, en innovant et en améliorant le dialogue social ? CEOLIS constate malheureusement que, sur le terrain, cet objectif est rarement atteint...

L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)

L'accord de performance collective (APC), créé par les ordonnances, peut être mis en œuvre pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi ». A fin juin 2020 (depuis la mise en place du dispositif), 371 APC ont été conclus. Le nombre reste limité. La majorité des accords conclus l'ont été au sein de petites et moyennes structures (TPE et PME) :

- 145 accords traitent exclusivement du temps de travail ;
- 57 accords exclusivement de la rémunération ;
- 58 accords exclusivement de la mobilité géographique et/ou professionnelle ;
- 100 accords traitent deux thèmes à la fois ;
- 11 accords abordent les trois thèmes.

FRANCE STRATÉGIE soulève des questions sur la capacité des APC à garantir des compromis équilibrés, alors que l'employeur n'est pas

contraint d'accorder des contreparties aux efforts consentis par les salariés. Le rapport souligne le risque d'une dynamique de moins-disant social au sein d'un secteur d'activité, dès lors qu'une entreprise utiliserait l'APC pour améliorer sa compétitivité.

L'ACCORD DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)

Autre nouveauté des ordonnances « Macron », l'accord de rupture conventionnelle collective (RCC). Au 31 mars 2020, 234 entreprises se sont engagées dans la négociation d'un accord RCC. Le développement de la RCC joue-t-il un effet de substitution sur la mise en œuvre des PSE ? FRANCE STRATÉGIE ne se prononce pas, mais précise : « Il n'en demeure pas moins que certaines grandes entreprises se sont saisies de ce nouveau dispositif pour procéder à des adaptations de leurs effectifs qu'elles géraient jusqu'à présent dans le cadre de plans de départs volontaires autonomes ».

Ce rapport intermédiaire de FRANCE STRATÉGIE tire des conclusions en demi-teinte, sur l'effet des ordonnances « Macron » sur le dialogue social.

Nous disposons maintenant d'un certain recul pour porter un jugement sur les ordonnances Travail de 2017 : de grands changements sur le papier, pour de faibles résultats concrets...

À ce jour, l'objectif de la réforme, qui était de renforcer le dialogue social, n'a pas été atteint. Le renouvellement des élus, la baisse du nombre des élus, la baisse du nombre d'heures de délégation, la charge de travail des élus en forte hausse, la marginalisation des questions santé, sécurité et conditions du travail, semblent avoir considérablement affaibli la représentation des salariés et par ricochet le dialogue social.

La mise en place du CSE a été très fortement soutenue par les syndicats d'employeurs. On comprend mieux pourquoi...

La crise de la Covid 19, illustre un peu plus chaque jour, la pauvreté, voir l'absence de dialogue social.



CRISE ÉCONOMIQUE : LE CSE PEUT-IL ACCORDER DES SECOURS ET DES PRÊTS AUX SALARIÉS ?



La pandémie de Covid-19 a déclenché une crise économique d'une ampleur jamais vue. Le monde connaît sa plus vaste crise depuis 150 ans (prévisions de la Banque mondiale). L'économie française sera sans doute l'une des plus affectées par la pandémie, selon l'OFCE. La France étant victime de son exposition au tourisme. De nombreux salariés et de nombreuses familles vont connaître des difficultés financières.

Dans le cadre de ses œuvres sociales et culturelles, le comité social et économique (CSE) peut-il aider les salariés ?

Deux possibilités sont envisageables : les secours et les prêts.

LES SECOURS

C'est une aide en argent ou en nature attribuée au salarié de façon définitive. Il n'y a pas de remboursement. Se pose alors la question de savoir si cette aide est soumise à cotisations ou non. Selon l'Acoss, un secours est une attribution exceptionnelle d'une somme d'argent ou d'un bien en nature en raison d'une situation particulièrement digne d'intérêt. Le secours doit résulter d'un examen individuel de la situation du salarié, il ne peut en aucun cas être versé de façon systématique. Il peut aussi être versé à un ancien salarié retraité ou préretraité.

Pour l'Urssaf, un secours est une attribution exceptionnelle, non renouvelable, d'une somme

d'argent d'un montant limité, ou d'un bien en nature, en raison de l'état de gêne des bénéficiaires ou d'une situation particulièrement digne d'intérêt. Dans ce cas, la somme attribuée n'est pas soumise à cotisations.

La Cour de cassation retient une position identique : les secours doivent être attribués en considération de situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt, ce qui suppose une analyse au cas par cas et non une attribution systématique.

Le CSE qui décide d'attribuer une aide exceptionnelle doit donc « monter » un dossier pour justifier sa décision.

Attention aux problèmes de confidentialité ! Il est toujours pénible que le nom de la personne qui a bénéficié d'une aide soit connu de toute l'entreprise...

LES PRÊTS

Le comité social et économique peut accorder un prêt aux salariés ayant à faire face à une dépense exceptionnelle, notamment en cas d'accession à la propriété ou d'amélioration de leur habitation. Ces prêts, sans intérêts ou à taux réduits, ne sont pas soumis à cotisations dès lors qu'ils doivent obligatoirement être remboursés par les salariés. Le prêt doit répondre aux quatre critères des activités sociales et culturelles, c'est-à-dire être mis en place principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, être proposé à l'ensemble des salariés sans discrimination, ne pas être obligatoire pour l'employeur au titre d'une disposition légale ou conventionnelle et avoir pour finalité les conditions de vie ou de travail. La demande de prêt doit donc être étayée par le salarié. À défaut de remplir les quatre conditions ci-dessus, l'Urssaf pourrait considérer que le profit retiré par le salarié est assujéti à cotisations. La matérialisation du prêt par écrit est une précaution. L'attribution de ces prêts présente un risque de non remboursement, à ne pas négliger (salarié de mauvaise foi, salarié ayant quitté l'entreprise). Difficile sur le plan psychologique de poursuivre la personne devant les tribunaux !

Céolis

Le
spécialiste
des CSE

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35

CSE : LES PRÉROGATIVES DES ANCIENS DP SONT-ELLES EN DANGER ?

DES PROBLÉMATIQUES NOUVELLES POUR LES ÉLUS DU PERSONNEL

La réforme de septembre 2017 met fin à la spécialisation des instances qui avait été délibérément voulue par le législateur, pour que chacune gagne en expérience et en efficacité sur son champ de compétence particulier.

Leur fusion, avec la mise en place du comité économique et social (CSE), bouleverse le maillage de la représentation du personnel. En effet, il reposait sur les délégués du personnel (DP), puisqu'ils pouvaient être créés à partir de 11 salariés : il suffisait qu'un groupe de travailleurs ait des intérêts communs à défendre, et qu'un représentant de l'employeur puisse statuer sur leurs réclamations, ou avoir qualité à les transmettre au décideur. En raison de cette particularité, le nombre de DP était largement plus important que celui des titulaires du comité d'entreprise (CE).

l'instance consultée sur les orientations stratégiques (article L2312-20 du Code du travail) ou sur un projet émanant du groupe (article L2312-56 du Code du travail).

- Les CSE d'établissement sont désormais privés de l'expertise sur les comptes de leur entité, alors qu'ils en bénéficiaient jusqu'alors (Cour de cassation, 16 janvier 2019, 17-26660, Fnac).

Dans un autre registre, la disparition des DP se solde par une diminution considérable du nombre de réunions. Comparativement aux instances séparées, il est divisé par 3,7 dans les entités de moins de 300 salariés et par 2,3 dans celles de 300 salariés et plus.

Encore faut-il noter de plus que, dans les entreprises d'au moins de 300 salariés, un accord peut ramener le nombre de réunions à 6 (au lieu de 12 en l'absence d'accord), soit 4,7 fois moins qu'avant fusion.

ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION SUR LA CONDUITE À SUIVRE

La raréfaction des réunions restreint singulièrement les marges de manœuvre des élus : comment peut-on condenser en 6 séances annuelles tous les sujets jusqu'alors débattus au cours de 22 ou 28 réunions ? Cela risque de conduire à des réunions interminables.

Dans ce contexte, les représentants du personnel peuvent être incités à privilégier les sujets généraux, concernant l'entreprise dans son ensemble. Ceci reviendrait à faire l'impasse sur les questions ponctuelles (problèmes d'hygiène localisés, cas individuels, etc.) et sur les missions de proximité héritées des DP. Une telle option n'est pas envisageable, sauf à se priver d'un lien étroit avec les salariés et d'une remontée d'informations sur leurs

Nombre de représentants du personnel titulaires
(Source : « Datas Analyzes » n° 884, novembre 2018)

Mandats	Nombre de titulaires
CHSCT	158 000
CE	170 000
Sous-total	328 000
DP	250 000
Ensemble	578 000

L'enquête évalue à 578 000 le nombre total de mandats titulaires dans les établissements-analytisés, abstraction faite des mandats syndicaux (DS + RSS, soit 124 000 mandats) et des DUP (CE + DP, soit 65 000 titulaires).
Les DP sont les plus nombreux : leur poids relatif s'élève à 43,3 % du total.

La disparition des DP contribue donc fortement à la chute du nombre d'élus et se traduit par une centralisation qui fait obstacle au travail de terrain du CSE. Cette centralisation, voulue par les ordonnances de septembre 2017, est en outre accentuée par diverses dispositions, dont celles relatives aux consultations :

- Un accord peut faire du comité de groupe

OLIVIER SÈVEON

CSE

PRÉROGATIVES DES EX-DP ET REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Guide à l'usage
des élus du personnel

**LES GUIDES
PRATIQUES**

INSTITUTIONS
REPRÉSENTATIVES
DU PERSONNEL

ONT CONTRIBUÉ À CET OUVRAGE :

DAPHNÉ LECOINTRE

JULIEN PICARD

JULIEN SPORTÈS

 **GERESO**

| POINT DE VUE DE L'EXPERT

Avant et après fusion : comparaison du nombre de réunions annuelles

Nombre de salariés	(A)	(B)	Différence (B) - (A)	Écart en % (B) / (A)
	Avant fusion (CE+DP+CHSCT)	Après fusion (en l'absence d'astérisque)		
De 50 à 300	22 réunions / an (6 CE)+(12 DP)+(4 CHSCT)	6 réunions / an* (article L2312-19)	-16	-72,7 %
300 et plus	28 réunions / an (12 CE)+(12 DP)+(4 CHSCT)	12 réunions / an** (article supplétif L2315-26)	-16	-57,1 %

* Paradoxe : les entreprises de 11 à 49 salariés bénéficient de 12 réunions.
 ** Attention : un accord d'entreprise peut convenir d'un nombre de réunions annuelles compris entre 6 et 12 (articles L2312-19 et L2315-26).

difficultés. Ce lien se forge en effet grâce à des interventions concrètes, faisant suite à des sollicitations précises qui reflètent le vécu des travailleurs au quotidien.

Les élus doivent d'autant moins se censurer qu'ils ne sont pas démunis pour faire face. Conformément à l'article L2315-27 du Code du travail, ils peuvent prendre l'initiative de réunions extraordinaires, à la demande motivée d'une majorité de titulaires (sujets économiques), ou de deux membres du CSE (sujets santé-sécurité-conditions de travail).

Ils peuvent par ailleurs scinder l'ordre du jour de la réunion par type de prérogatives (CHSCT, CE, DP), afin d'identifier clairement les points « DP », parfois chronophages, et de leur réserver le temps nécessaire.

Dans cette optique, lors de l'établissement de l'ordre du jour le secrétaire du CSE examinera l'opportunité de rappeler au président :

- Qu'il ne peut dicter arbitrairement l'horaire de fin de réunion : légalement, elle ne peut se terminer tant que l'ordre du jour n'est pas épuisé.

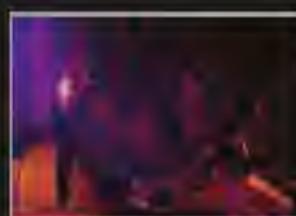
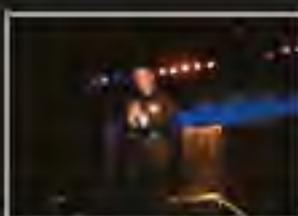
- Que la réunion doit respecter l'horaire de travail. Si des points restent à traiter, la séance est suspendue pour être poursuivie à une date rapprochée. Cela permet d'éviter des départs prématurés, dus à des contraintes familiales.

En dernier lieu, pour préserver un contact de terrain avec le personnel, la possibilité de négocier des représentants de proximité reste ouverte en permanence : ils peuvent être instaurés à n'importe quel moment, y compris une fois passée la négociation sur la mise en place du CSE. Un élément facilite les négociations tardives : leurs modalités de désignation n'imposent pas d'élection, puisqu'ils sont choisis par le comité parmi ses membres, ou parmi les salariés. Pour cette même raison, leur nombre peut être renégocié à la hausse après coup.

Emmanuel Burté

→ ANIMATEUR
→ SPECTACLE
→ CONCEPT

Magicien – Animateur



Séminaire, gala, congrès, Fêtes de fin d'année, Team Building,...



Spectacle : Magie – Close-up, Quizz Interactif, Morphing , Jeux en bois , Mascotte, père Noel ,



Emmanuel Burté : 06 .72.53.18.90 / www.emmanuel-burte.com



ceConsultant

Les clés du dialogue social

CE Consultant assiste les comités d'entreprise de toute taille et de toute sensibilité depuis plus de 20 ans, partout en France, dans les missions d'expertise comptable, de conseil et de formation.

APPROCHE PRAGMATIQUE



CE Consultant garantit une approche soucieuse et respectueuse de la culture d'entreprise et du dialogue social

ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE



Professionnels qualifiés et investis : spécialistes en stratégies et relations sociales, juristes et experts-comptables

Des experts qui s'engagent auprès des élus grâce à :

Des informations claires, une analyse objective

Des avis argumentés

Une expertise de la négociation

*Cabinet d'expertise comptable
spécialisé auprès des comités d'entreprise*



2 avenue de Corbera 75012 Paris

01 70 01 71 01

contact@ce-consultant.com

www.ce-consultant.com

| DROITS



LIBERTÉ D'EXPRESSION :

LE SALARIÉ PEUT-IL TOUT
DIRE SUR SON ENTREPRISE ?





UNE LIBERTÉ FONDAMENTALE

La liberté d'expression est régulièrement au centre d'un débat de société et les événements tragiques récents montrent combien cette liberté fondamentale est essentielle pour préserver nos démocraties. Dans les pays totalitaires c'est d'ailleurs la première liberté à conquérir, un droit essentiel qui permet aux sociétés et aux individus de se développer et de faire valoir d'autres droits. La limiter est dangereux car cela revient à menacer d'autres droits humains. La liberté d'expression est définie par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 : « Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression, ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontières, les informations et les idées par quelque

moyen d'expression que ce soit ». Ce principe est repris par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme qui dispose que « toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière ». Notre législation nationale n'est pas en reste puisque la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen date de 1789 et a valeur constitutionnelle.

La liberté d'expression s'entend de la liberté de la presse comme de celle de l'enseignement : le procès « Charlie » et l'assassinat de l'enseignant Samuel Paty en témoignent douloureusement. Cette liberté se retrouve également sur le web que ce soit au travers de sites internet, blogs, ou sur les réseaux sociaux. L'émergence de ces derniers est récente puisque le premier réseau social remonte à la fin des années 1990 et que Facebook,

créé en 2004, n'a pas encore vingt ans ! Leurs accessibilité et facilité de propagation en font aujourd'hui des vecteurs puissants, pour ne pas dire incontournables, de l'expression individuelle comme collective et s'il existe des limites à la liberté d'expression. La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) énumère les restrictions que les États sont en droit d'apporter à la liberté d'expression parmi lesquelles les enjeux de sécurité nationale et d'intégrité territoriale ou encore la protection de la réputation ou des droits d'autrui : informations confidentielles, droit à l'image, présomption d'innocence, etc.

DANS L'ENTREPRISE AUSSI

Dans l'entreprise, l'employeur fixe les règles mais doit également tenir compte de la liberté d'expression des salariés et

de leurs représentants, CSE et organisations syndicales, qui ont le droit de s'exprimer sur leurs conditions de travail et d'emploi, leur vécu professionnel et même leur entreprise. Au plan collectif la liberté d'expression est d'ailleurs indispensable pour qu'un dialogue social existe : n'est-ce pas la raison d'être de la représentation des salariés ? Le préambule de la Constitution française de 1946 dit bien que les salariés participent « par l'intermédiaire de leurs délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Au plan individuel, même si dans le cadre du contrat de travail les salariés sont sous la subordination de l'employeur aux temps et aux lieux du

titre, il est rémunéré comme temps de travail et les opinions exprimées ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. Pour garantir cette liberté d'expression, l'employeur est contraint par l'article L1121-1 du Code du travail qui lui rappelle les limites de son pouvoir réglementaire : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». D'un autre côté, si les articles L 2281-1 et suivants du Code du travail énoncent clairement le droit à la liberté d'expression, celle-ci n'est pas pour autant absolue : elle ne doit pas nuire et il faut donc identifier là où s'arrête la liberté d'expression.

liberté d'expression.

Cassation sociale 14/03/2000 : Un salarié peut porter à la connaissance de l'inspecteur du travail des faits relatifs à l'entreprise lui paraissant anormaux. Toutefois, les accusations formulées par une salariée ne doivent pas être mensongères et l'intéressée ne doit pas agir avec légèreté ou mauvaise foi.

Cassation sociale 05/05/2004 : L'attaché commercial qui tourne en dérision les instructions données par son employeur dans une lettre adressée à ce dernier, et qui se livre par ailleurs à un dénigrement systématique des méthodes commerciales mises en place par lui, abuse de sa liberté d'expression. La formulation par le salarié d'une disposition à se soumettre aux instructions données n'ôte rien à

l'insubordination, puisqu'elle s'accompagne d'une dénonciation violente de l'attitude prêtée à l'employeur.

Cassation sociale 09/11/2004 : La salariée qui a, en public, au cours d'une réunion, qualifié son directeur d'agence de « nul et incompetent » et les chargés de gestion de « bœufs » tient des propos injurieux.

Cassation sociale 02/02/2006 : Un salarié tenant des propos injurieux à l'encontre du gérant de la société, en le qualifiant de sournois, manipulateur, malhonnête. Les propos étaient d'autant plus reprochables qu'ils avaient été adressés au gérant devant témoin et qu'ils ne pouvaient être justifiés ni par un accès de colère ni par le contexte de la réunion, l'attitude ou

les propos des participants.

En revanche, aucun abus n'a été relevé par les juges dans les affaires suivantes car les salariés ont le droit de dénoncer certains faits :

Cassation sociale 20/05/1992 : Au cours d'une grève, les salariés peuvent distribuer un tract dénonçant le mauvais état des véhicules dont ils se servent. En effet, à cette occasion, ils peuvent exprimer librement leurs réclamations et leurs revendications sur leurs conditions de travail.

Cassation sociale 12/11/1996 : Les salariés d'une maison de retraite qui



travail et ont un devoir général de loyauté, ils n'en sont pas moins des individus qui jouissent de cette liberté d'expression, dans l'entreprise comme en dehors.

Les salariés bénéficient en effet d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans une unité de travail dans l'entreprise et il s'agit d'un droit qui s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. A ce

FLORILÈGE DE JURISPRUDENCES

La jurisprudence tient compte des circonstances dans lesquelles la liberté d'expression a été employée et la plupart des contentieux sont ceux de licenciements. Ont ainsi été considérés comme des abus de la liberté d'expression les cas suivants :

Cassation sociale 16/11/1993 : En tenant à l'extérieur de l'entreprise des propos mensongers et diffamatoires avec l'intention de nuire, le salarié abuse de sa

diffusent une lettre ouverte aux habitants de la commune ne commettent pas de faute. Celle-ci a été diffusée en dehors du temps de travail et son contenu n'était pas diffamatoire ou excessif.

Cassation sociale 10/03/2000 : Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

Cassation sociale 26/01/2000 : Ne représentent pas un abus les propos outrageants tenus par une salariée à l'encontre du gérant d'une société lors d'une réunion syndicale.

Cassation sociale 01/06/2004 : L'envoi d'une note par un gérant aux membres du CCE indiquant que les informations données aux élus dans le cadre d'un projet de cession d'une partie des activités de la société étaient incomplètes, voire inexacts n'est pas abusif.

Cassation sociale 07/06/2006 : Le cadre supérieur qui prend la parole pour contester les éléments développés par le directeur général et qualifie ses propos de mensongers ne commet pas de faute, car il s'est borné au cours d'une réunion à contester, sur une question technique, les propos du DG.

Cassation sociale 23/09/2009 : Les termes du tract mettant en cause les pratiques managériales d'une entreprise établi et distribué par un salarié, s'ils étaient vifs, critiques et ironiques, n'étaient ni insultants ni diffamatoires, ni même excessifs.

Propos tenus hors de l'entreprise : cela change-t-il quelque chose ?

Comme vous pouvez le constater à travers des différentes illustrations, la jurisprudence motive ses décisions sur le contenu des propos et leurs implications plutôt qu'en considération du lieu où ils se sont tenus. Ce n'est que lorsque ces propos versent dans le dénigrement, l'injure ou la diffamation qu'il y a abus. D'ailleurs, dans une affaire Clavaud contre Dunlop de 1988, la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que le lieu d'expression est indifférent dès lors qu'aucun abus n'est constaté. Le salarié avait été licencié suite à la publication dans un quotidien d'un article rapportant des déclarations qu'il avait faites à un



journaliste sur ses conditions de travail. Les juges ont prononcé la nullité de son licenciement au nom de l'exercice de son droit d'expression qu'ils n'ont pas considéré abusif.

L'avènement et la généralisation de l'utilisation de nouveaux moyens de communication visibles de l'extérieur de l'entreprise ne vont pas cependant sans poser quelques difficultés. Les entreprises sont attentives à leur image et réagissent aussi aux « affichages d'expression » qui les concernent et agissent lorsqu'elles considèrent qu'ils portent atteinte à leurs intérêts ou à leur réputation. Autant le blog est a priori ouvert au public, autant l'utilisation de Facebook est un support hybride public/privé qui interroge en cas de « dérapages ».

S'agissant des blogs, nous citerons deux exemples. Le premier concerne une employée de la société Nissan Europe, licenciée pour faute grave peu après son retour d'un congé parental, qui avait saisi le conseil de prud'hommes de Versailles. Sans même attendre que ce dernier ait statué, la salariée avait créé en mars 2006 un blog intitulé « Maman chez Nissan Europe : parité bafouée », dans lequel elle exposait les péripéties de son licenciement. La société avait alors porté plainte pour diffamation et injure publique. Le tribunal a estimé que si un blog est un journal qui « relate de façon subjective ses expériences et ses opinions », le rédacteur doit

néanmoins être astreint aux mêmes obligations qu'un « journaliste professionnel participant à l'information du public » en ce qui concerne la vérification des faits déclarés et apporter des preuves des accusations qu'il porte. Le juge (TGI Paris du 16/10/2006) a considéré que la salariée faisait une généralisation de son cas personnel et l'a condamnée à verser 1 € symbolique à la société, 500 € à la DRH et 100 € à chacune des six personnes nommément citées dans son blog. Elle a également été condamnée à supprimer certains passages de son blog et à y publier le communiqué de sa condamnation. Autre blog, une salariée de nationalité anglaise avait été licenciée pour y avoir tenu des propos qui avaient été jugés dénigrants et portant atteinte à la réputation de l'entreprise pour laquelle elle travaillait. Le licenciement a été considéré comme abusif au motif que le blog litigieux « lespetitesanglaises.com » permettait à son auteur de partager son expérience d'expatriée et ne contenait que très peu d'éléments relatifs à sa vie professionnelle (Conseil de prud'hommes de Nanterre, 16/07/1999). Retenons que le blog ou le site a un caractère public par destination et tout propos diffamatoire, dénigrant, portant atteinte à la vie privée, les injures, la divulgation d'informations confidentielles peuvent engager la responsabilité de son auteur et/ou l'exposer à un droit de réponse.

SONDAGE CSE

Les salarié·es prennent la parole !

VOTRE ENQUÊTE D'OPINION APRÈS LE PASSAGE DE VOTRE CE EN CSE

Donner la parole | Évaluer la situation | Mesurer la satisfaction
Consulter en continu | Comprendre pour agir

Mieux connaître ses bénéficiaires et faciliter la remontée d'informations grâce à des solutions d'enquêtes en ligne innovantes.



POURQUOI SONDER LES SALARIÉ·E·S ?

- Obtenir des indicateurs fiables
- Associer les salarié·e·s
- Renforcer la relation avec les élu·e·s
- Recueillir de nouvelles idées avant de décider



POURQUOI NOUS CONFIER VOS PROJETS ?

- Pour bénéficier de l'expertise d'un spécialiste des CSE
- Pour profiter de la technicité d'un institut de sondage
- Pour des résultats incontestables
- Pour garantir la confidentialité et l'unicité des réponses

Pour rencontrer
un chargé d'étude ou obtenir
un devis personnalisé :

contact@sondage-cse.fr
01 78 52 04 77

Enquête d'opinion
Baromètre
QVT
Restauration
Climat social
Sondage ASC

En savoir plus
www.sondage-cse.fr



RÉSEAUX SOCIAUX : PRUDENCE RECOMMANDÉE

Le recours aux réseaux sociaux a soulevé la question de savoir si les échanges relèvent du secret des correspondances et de la vie privée des salariés ou peuvent au contraire être sanctionnés par l'employeur dès lors qu'ils apparaîtraient abusifs ou porteraient atteinte aux intérêts de l'entreprise. L'affaire Alten a débuté le 20/05/2010. Le conseil de prudhommes de Boulogne-Billancourt se réunissait alors pour se prononcer sur la validité des licenciements de deux salariés de la SSII qui avaient tenu, dans une conversation « privée » sur Facebook, des propos jugés désobligeants à l'égard des membres de la direction de l'entreprise et rapportés à la direction par un de leur « ami » sur Facebook. L'affaire n'a pu être tranchée par le conseil des prud'hommes immédiatement et est passée en départage. Après six mois de réflexion, le 19 novembre 2010, le juge départiteur a tranché en validant le licenciement des deux salariés pour « dénigrement de l'entreprise » et « incitation à la rébellion » à l'appui d'une page d'écran d'une conversation entre amis sur Facebook. Le tribunal a retenu alors la recevabilité de la copie de la page Facebook présentée comme preuve par l'entreprise. En revanche, une question

fondamentale restait en suspens : à partir de quand Facebook doit être considéré comme un espace public ?

S'il a été retenu que le courriel envoyé par le salarié, à partir de sa messagerie personnelle, en dehors du temps et du lieu de travail, à l'adresse électronique personnelle d'un collègue de travail, présente un caractère privé qui ne peut être sanctionné par l'employeur, ont été considérés comme une cause réelle et sérieuse de licenciement les propos injurieux d'un salarié sur un mur Facebook en accès libre. De même, est justifié le licenciement pour dénigrement, en raison, notamment, du degré de confidentialité insuffisant des paramètres du compte qui a été considéré comme étant public et non privé. Dans un sens inverse, par un arrêt du 12 septembre 2018, la Cour de cassation a confirmé l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement pour faute grave notifié à une salariée qui avait dénigré son employeur sur son compte Facebook. Les propos n'avaient été diffusés qu'à un cercle restreint de quatorze personnes : ils avaient un caractère privé.

L'arrêt rendu tout récemment (30 septembre 2020) pour l'entreprise Petit Bateau doit rappeler chaque salarié à la prudence, y compris hors les murs de l'entreprise. Les juges ont considéré que le droit à la preuve peut justifier la production en justice d'éléments extraits

du compte privé Facebook d'un salarié portant atteinte à sa vie privée, à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi. En 2014, une salariée avait été licenciée pour faute grave pour avoir manqué à son obligation de confidentialité en publiant sur son compte Facebook une photographie de la nouvelle collection printemps/été présentée exclusivement aux commerciaux de la société. La Cour a certes rappelé que l'employeur ne peut user de stratagème pour recueillir une preuve mais ici il avait reçu un mail spontané d'une autre salariée « amie » de la salariée licenciée qui, ayant accès à la publication, a donc fourni la preuve nécessaire à l'employeur. Le procédé d'obtention n'a pas été considéré déloyal : la production en justice par l'employeur d'une photographie extraite du compte privé Facebook de la salariée, auquel il n'était pas autorisé à accéder, et d'éléments d'identification des « amis » professionnels de la mode destinataires de cette publication, constituait une atteinte à la vie privée de la salariée certes mais cette atteinte était indispensable et proportionnée au but poursuivi, à savoir la défense de la confidentialité des affaires. Ne vaut-il pas mieux dire ce que l'on pense directement dans l'entreprise, collectivement et par la voix de ses délégués ?

MementoCSE

LE GUIDE PRATIQUE DES CSE - 2020/2021

CONSEILS PRATIQUES,
INFOS TECHNIQUES ET
OPÉRATIONNELLES,
ANNONCEURS PRO



MISE À JOUR EN TEMPS RÉEL
ET ACTUALITÉS SUR :

www.mementoce.com

En partenariat avec:

SalonsCE & FranceCE

LES RENDEZ-VOUS DES ÉLUS DE CE/CSE ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

*Quantité limitée, valeur 39€^{HTC}. Consultez le calendrier des Salons sur www.mementoce.com/agenda-mementoce

| FONCTIONNEMENT

QUELLES FORMATIONS POUR RÉUSSIR SON MANDAT CSE ?



Pour les élus, se former est une nécessité et même un droit, indispensable pour mener à bien leurs missions. Rôle du secrétaire de CSE, gestion des budgets, législation en vigueur, politique sociale et culturelle... : les professionnels du secteur proposent tous des formations très ciblées, qu'elles soient magistrales ou plus interactives, en intra, inter ou visio... A vous de choisir.

Élus par les salariés, les membres du CSE gèrent, animent et organisent les actions au sein du comité social et économique. Pour mener à bien leur fonction, ils se doivent d'être au fait de la législation en vigueur d'autant que depuis 2019 la mise en place du CSE est obligatoire au sein d'une société d'au moins 11 salariés. Se former devient une nécessité et même un droit comme le rappelle l'article L2315-18 du Code du travail: « Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. Le financement de la formation [...] est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. »

Quelles sont les formations proposées pour accompagner les élus dans la gestion du CSE ? L'offre est si large qu'il n'est pas toujours facile de s'y retrouver. JURI-CE, Comité Conseils, Atlantes, ALINEA ou Acteur juridique, Média CE fait le point sur les professionnels du secteur.

JURI-CE

Marque du groupe CELIADE, JURI-CE apporte son expertise dans le cadre d'une prestation d'accompagnement ou lors de différentes formations proposées tout au long de l'année. Garant d'un support juridique adapté à votre fonction, les intervenants sont rompus aux subtilités du droit du travail devenu un univers de plus en plus complexe ; ils éclairent au mieux les élus pour défendre les intérêts des salariés et les aident dans la réussite de leur mandat CSE de manière ponctuelle ou régulière en matière d'organisation, de fonctionnement et de communication. Congés payés, rupture conventionnelle, télétravail, avantages CE, harcèlement, etc., toutes les



questions sont traitées de façon pratique, débarrassées du jargon technique et illustrées par des exemples concrets pour permettre aux élus d'aborder rapidement et efficacement les contenus proposés. Un formulaire en ligne est à compléter pour obtenir un devis et être contacté par l'équipe dans les meilleurs délais.

Le programme

Formations économiques et sociales

Le fonctionnement du CSE et son rôle économique.

La place et les missions du secrétaire : la gestion quotidienne du CSE.

Le rôle du trésorier et la gestion des budgets.

L'essentiel du droit du travail pour mieux défendre les salariés.

Les dernières grandes réformes du Code du travail.

Formations économiques complémentaires

Le passage au CSE.

Bien préparer vos élections professionnelles.

La BDES (Base de données économiques et sociales) et les consultations obligatoires du CSE.

L'élaboration du règlement intérieur du CSE.

Le rôle du CSE dans une opération de restructuration.

Faire face à un licenciement pour motif économique.

Comprendre les documents économiques de l'entreprise.

ASC (Activités sociales et culturelles) : comment bien mener votre politique sociale ?

Trésorier : anticiper et réagir efficacement lors d'un contrôle URSSAF.

Apprendre à préparer et à mener une négociation avec l'employeur.

Élus du personnel : sachez communiquer au quotidien.

Le rôle du CSE à attributions réduites (entreprises de moins de 50 salariés).

Formations SSCT initiales

Formation SSCT pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Formation SSCT pour les entreprises de plus de 300 salariés.



Formations SSCT complémentaires

Gérer le stress et les risques psychosociaux.

Faire face à une situation de harcèlement. Prévenir les addictions et accompagner le salarié en difficulté.

La souffrance au travail (inaptitude, burn-out) : quel rôle peuvent jouer les IRP (Institutions représentatives du personnel) ?

La qualité de vie au travail.

COMITÉ CONSEILS

Vingt-cinq ans d'expérience dans le conseil et la formation auprès des CSE et des instances représentatives du personnel ont permis à Comité Conseils d'offrir aux élus une prestation ciblée, dispensée par une équipe réactive et disponible. Des services d'études et d'assistance fournissent des solutions personnalisées à travers un réseau de partenaires : avocats, sociologues, experts en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), psychologues, ergonomes, etc. Côté formation, Comité Conseils propose une pédagogie interactive pour une assimilation optimale des sujets traités ainsi que des ateliers pratiques dont l'objectif est d'appréhender les situations particulières et asseoir l'assurance des élus dans leur mission. Vous souhaitez plus de souplesse d'organisation, eu égard au contexte sanitaire actuel ? Afin d'alléger les contraintes liées aux déplacements, des visio formations sont désormais mises en place.

Le catalogue des formations

Le catalogue compte une vingtaine de programmes CSE-SSCT, en formule intra, inter ou visio, d'une durée d'une journée en moyenne. Les tarifs sont accessibles sur demande de devis.

Le fonctionnement et les attributions du CSE.

Rédiger et personnaliser le règlement intérieur du CSE.

Initiation à la gestion et au rôle des élus du CSE.

Le rôle et les missions des membres du bureau du CSE.

Les règles sur la transparence des comptes et de la gestion du CSE.

Les élections professionnelles.

Les restructurations d'entreprise : rôle et moyens du CSE.

Le licenciement économique et le PSE : rôle et moyens du CSE.

La vie du contrat de travail.

Initiation pour déchiffrer les données économiques de l'entreprise.

L'intéressement, la participation au résultat et l'épargne salariale.

La base de données économiques et sociales (BDES) : mode d'emploi.

L'égalité professionnelle.

Les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

Le fonctionnement et les attributions des représentants de proximité.

Maîtriser la rupture conventionnelle (individuelle et collective).

Les négociations sur la mise en place du CSE.



Les techniques de la négociation collective d'entreprise.

La formation économique des membres du CSE.

Atelier : savoir assister des salariés lors de l'entretien préalable en vue d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Atelier : préparer le trésorier à la présentation des comptes du CSE.

Formation des membres du CSE sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (SSCT).

ATLANTES

Atlantes, c'est d'abord un cabinet d'avocats dont l'engagement aux côtés des élus se traduit par un accompagnement au quotidien : l'équipe défend les salariés et traite plus de 200 affaires par an dans le cadre de relations de conflit. L'assistance juridique, quant à elle, résout plus de 12 000 questions en répondant à des besoins ponctuels ou à des situations de crise. Environ 5500 membres du CSE ont été formés et 750 instances représentatives du personnel soutenues dans leur démarche, d'autant que les nouvelles règles du Code du travail ont élargi leur responsabilité. Fondé dans les années 2000 par Evelyn Bledniak et Jacques Grinsnir, Atlantes s'associe en 2015 aux juristes spécialisés du droit du travail de la société AuServiceDuCE pour une synergie optimisée en termes de services.

Les formations Inter CE que l'organisme propose sur tout le territoire (Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Metz, Montpellier, Nantes, Nice, Paris, Rennes, Strasbourg, Toulouse, vous donnent également l'opportunité d'échanger avec les élus d'autres IRP, de partager les expériences et de s'enrichir des bonnes pratiques. Les tarifs sont disponibles sur devis (prestations

en intra, inter ou à distance), en contactant le secrétariat par mail ou par téléphone.

Les thèmes de formation

- **Le CSE**

Missions du CSE : Quels rôles ? Quels moyens ?

Agir comme secrétaire du CSE.

Trésorier : transparence financière et comptabilité du CSE.

L'utilisation des budgets.

Rôle du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- **La santé**

Formation en santé, sécurité et conditions de travail (CSE / CSSCT).

Harcèlements et violences au travail.

Rôle du CSE dans la santé, la sécurité et les conditions de travail.

- **Agenda social**

Élaborer un avis sur les orientations stratégiques.

Élaborer un avis sur la situation économique et financière.

Élaborer un avis sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

La négociation collective d'entreprise (avec ou sans délégué syndical).

- **Posture**

La communication du CSE.

Comment vous aider à mener une négociation ?

Savoir s'exprimer en public.

Réguler les conflits.

- **Défendre les salariés**

Réagir en situation de crise.

Faire face aux licenciements économiques.

La nouvelle donne en matière de restructuration.

Préparer la défense des salariés.

Maîtriser les principes fondamentaux du droit du travail.

Publication

- Guide pratique et juridique : Le comité social et économique et les nouvelles formes de représentation du personnel, Édition 2020, à jour des dernières lois, 314 pages, Les Éditions de l'Atelier.

- Tarif public : 49 euros.

- Tarif abonnés assistance juridique : 38 euros.

ALINEA

Depuis sa création en 1999 par deux experts du monde du travail, Claire Baillet et Ronan Darchen, ALINEA déploie un arsenal d'offres et services à l'intention exclusive des membres du CSE et délégués syndicaux : stages, conférences, conseils, études, formations... Leur objectif ? Faire peser la voix des élus et celle de leurs collaborateurs sur les choix économiques au sein de l'entreprise et obtenir une meilleure écoute sociale afin de défendre l'intérêt collectif. Pour ce faire, le cabinet s'entoure d'une équipe de juristes en droit social (tous titulaires d'un diplôme universitaire de troisième cycle), rodés par des années de pratique dans les milieux professionnels. En fonction des attentes des participants, lors des stages en inter ou intra, des consultants spécialisés en ressources humaines, analyse du travail, négociation et formation complètent l'approche de l'organisme qui affine ainsi la qualité de ses interventions avec des prestations sur mesure.

La formation des CSE

Près de 40 stages sont disponibles pour construire de véritables parcours de formation personnalisés. Les stagiaires reçoivent un document de synthèse qui couvre l'ensemble des références légales et jurisprudentielles ; les situations que vous rencontrez en tant qu' élu de CSE sont abordées de manière simple et pratique.

- **Les bases du CSE** : organisation, fonctionnement, rôle et mission économique.



• Formations santé, sécurité, conditions de travail

Les projets importants modifiant les conditions de travail.

Déménagement / aménagement des locaux.

Prévenir les RPS (risques psychosociaux).

QVT : intégrer les questions de travail et les risques professionnels.

Analyser les AT (accidents du travail) pour une démarche de prévention.

Prévenir les TMS (troubles musculosquelettiques).

Analyser et suivre le document unique (DUERP).

Télétravail, ne faisons pas n'importe quoi !

• La pratique quotidienne du mandat

Le CSE et l'application du droit dans l'entreprise.

Bâtir le règlement intérieur du CSE.

Exploiter les informations de la BDES.

Assister les salariés aux entretiens.

Aider un salarié à négocier son départ.

Pour une communication efficace du CSE.

• L'actu et les événements

Préparer le passage en CSE et vos élections (2 jours).

Tout savoir sur les ordonnances Macron (2 jours).

Faire face à un projet de licenciement économique.

Les restructurations, aspects collectifs et individuels.

Entreprise en difficulté : quel rôle pour le CSE ?

• Négociation dans l'entreprise

Négociation collective d'entreprise : droit et pratiques.

Rémunérations : NAO, épargne salariale, comment négocier ?

Qualité de vie au travail (QVT) : l'autre négociation obligatoire.

GPEC : gestion de l'emploi et parcours professionnels, comment peser ?

Les accords de performance collective.

• Stages économiques et juridiques

Première approche du droit du travail.

Discrimination et protection des représentants du personnel.

Ruptures du contrat de travail.

Comprendre les comptes de l'entreprise.

La formation économique des élus du CSE (3 jours).

ACTEUR JURIDIQUE

Agréé « formation économique » et certifié AFAQ, Acteur Juridique consacre depuis un quart de siècle ses activités d'études et conseils aux représentants du personnel. Toute une gamme de solutions est mise en

œuvre pour faciliter leur mission économique, sociale et culturelle auprès des salariés. Présent dans toute la France, l'organisme prodigue des unités d'enseignement modulables selon le niveau de connaissance des participants, adaptées à leurs besoins. Les salariés ont besoin d'un éclairage précis sur un texte de loi ? Les meilleurs spécialistes (experts comptables, avocats, psychologues du travail ergonomes, etc.) en droit social et droit civil répondent concrètement aux préoccupations des employés via une assistance juridique par téléphone ; des expertises sur la santé, la sécurité et la qualité de vie professionnelle sont également dispensées afin d'assurer une meilleure condition de travail en entreprise.

Les formations CSE

• Les moyens pédagogiques

Un plan de progrès est établi pour chacun des participants.

Les conseils sont individualisés sur les élections et la mise en place dans la société.

Un support de formation est envoyé à chaque stagiaire.

Les exposés sont interactifs, avec des échanges sur retour d'expérience ainsi que des études de cas concrets.

• Le catalogue

Le rôle et les attributions du comité social et économique (50 salariés et + / 2 jours).

Le rôle et les attributions du comité social et économique (- 50 salariés / 1 jour).

Analyse financière des comptes de votre entreprise (2 jours).

Santé, sécurité et conditions de travail (- 300 salariés / 3 jours).

Santé, sécurité et conditions de travail (300 salariés et + / 5 jours).

Le rôle du trésorier (1 jour).

Le rôle du secrétaire (1 jour).

Être performant en négociation (1 jour).

Preise de parole et gestion des conflits (2 jours).

Assister les salariés aux entretiens préalables (1 jour).

Les représentants de proximité (1 jour).

Réunion de travail sur tout sujet nécessaire à votre mission (licenciement économique, activités sociales et culturelles...).

RÔLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

- 01 Conseil aux élus, assistance
- 02 Assistance juridique
- 03 Formation des membre du CE
- 04 Expertise comptable
- 05 Epargne salariale
- 06 Mutuelle
- 07 Prévoyance, retraite

FONCTIONNEMENT DU CE

- 08 Informatique
- 09 Site internet du CE
- 10 Communication
- 11 Compte-rendu du CE
- 12 Mobilier de bureau

CONSOMMATION

- 13 Distribution automatique
- 14 Chèques cadeaux
- 15 Colis gourmands
- 16 Chocolats, confiserie, biscuiterie
- 17 Dragées pour cérémonies
- 18 Vins, champagnes
- 19 Alcools, spiritueux
- 20 Chèques services
- 21 Grossistes en jouets
- 22 Mode et accessoires
- 23 Bijoux et fantaisie
- 24 Parfums et produits de beauté
- 25 Diététique et produits bio
- 26 Meuble

SERVICE LECTEUR

Vous conseille sur le choix de vos fournisseurs :
rapport qualité-prix, expérience, choix et sensibilité à la clientèle CE dans les domaines suivants



- 27 Électroménager, TV, HIFI
- 28 Art de la table
- 29 Blanc, linge de maison
- 30 Optique
- 31 Automobile
- 32 Livres et CD culturels
- 33 Cadeaux, service aux salariés

LOISIRS

- 34 Parcs d'attractions
- 35 Cabarets et musées
- 36 Cinémas
- 37 Billeterie spectacles
- 38 Sorties sportives
- 39 Vidéotheque
- 40 Labos-photos
- 41 Arbre de Noël
- 42 Organisation de soirées
- 43 Sorties parisiennes
- 44 Salles de réception
- 45 Thalassothérapie, soins du corps

VOYAGES

- 46 Hôtellerie de plein air
- 47 Immobilier de loisir
- 48 Tourisme fluvial
- 49 Sport d'hiver
- 50 Moyens courriers
- 51 Longs courriers
- 52 Croisières
- 53 Séjours linguistiques
- 54 Vacances jeunes

Oui, nous désirons une information sur : Domaine(s) choisi(s) (indiquez le code)



CE : _____ Représenté par : _____

Fonction au CE : _____ Adresse : _____

CP : _____ Ville : _____

Tél. : _____ Fax ; Effectif : _____

E-mail : _____ Date d'élections : _____

| JARDINS

50 NUANCES DE VERT



Le Grenelle de l'Environnement, les dérèglements climatiques, la dégradation de l'espace public et le confinement pour cause de Covid-19 en 2020 ont renforcé le rapport que les Français entretiennent avec la nature au sens large, et avec les jardins en particulier. C'est devenu plus qu'un espace propice à la détente. Ludiques et esthétiques, ils sont aussi parfaits pour découvrir la beauté de la biodiversité et de l'environnement.



produits chimiques. Pour le plus grand bonheur des propriétaires de cabanons, seul habitat toléré, qui y vivent sans eau ni électricité.

On peut goûter au charme d'une balade en barque électrique qui glisse en silence dans cet univers hors du temps. La magie du lieu alimente celle d'une cinquantaine d'œuvres. Ephémères ou pérennes, elles s'exposent lors du festival des Hortillonnages, entre poules d'eau et artichauts, de juillet à octobre. Chaque artiste raconte l'histoire d'un espace très fragile construit par la

main d'un homme, qui disparaît au fil du temps.

Déjeuner Ô Jardin sur le chemin de halage.

www.artetjardins-hdf.com

LES HORTILLONNAGES D'AMIENS : POUR NE PLUS AVOIR LES PIEDS SUR TERRE

Loin de ses bruits, bien qu'en son cœur de ville, voici les hortillonnages d'Amiens. La main de l'homme a façonné ce qui jadis n'était qu'une immense vasière à quelques jets de pierres de la cathédrale gothique. Merveilleux lacis liquide qui déploie un ensemble de quelques centaines de jardins flottants sur un dédale de 65 km de canaux. Aujourd'hui, seuls sept hortillons (maraîchers) exploitent encore les terres fertiles, où les salades, tomates et autres artichauts poussent comme des champignons, garantis sans

DEAUVILLE CÔTÉ JARDIN

Aux beaux jours, il n'est pas rare que Deauville fasse plage comble. Pour ne pas se résigner à un strapontin, arpentez les paradis secrets de cette station que tout le monde pense connaître. Troquez le Grand Bleu pour un bain de chlorophylle, en vous installant aux Manoirs des Portes de Deauville. Ce lieu chargé d'histoire, fréquenté au XVIIe siècle par Corneille,





fut aussi une école, qui a sauvé sa cloche à l'entrée, puis la résidence d'un chirurgien qui gardait ses vaches et ses pommes dans les dépendances converties aujourd'hui en cottages design pour touristes.

L'entrée du manoir principal est pavée de silex comme le veut la tradition normande. On prévoit la création d'un verger à l'entrée du parc, avec une partie réservée aux enfants qui pourront arroser les mini pommiers, planter et déplanter à côté du pigeonnier local, avant de piquer un plongeon dans la piscine chauffée ou d'aller observer les grenouilles dans la mare. On peut d'ores et déjà profiter de l'espace bien-être et des dégustations sur la thématique des pommes. Ensuite, filez

vers l'une des pièces maîtresses du pays d'Auge. A explorer pour ce qu'elle est : un petit chef-d'œuvre paysager dont le côté sauvage ne doit rien au hasard. Au cœur d'un écrin végétal de quatre hectares, préservé et riche de sa diversité, terre d'origine de la famille Noppe, les Jardins du pays d'Auge sont la source d'inspiration et de création d'un couple de pépiniéristes. Très attaché à ses racines, le fondateur, Jacques Noppe, a relevé le défi lancé par sa mère et réalisé le rêve de toute une vie en créant avec sa femme Armelle un jardin d'exception. A la fois jardins d'ambiances et ensemble de petits enclos intimistes aux atmosphères variées, ils invitent à une évasion sensorielle. Dans ce petit éden d'où s'exhalent les odeurs de

curry, on déambule du Jardin des Simples à celui de l'Amour courtois et sa Roseraie, aux Jardins de la Lune ou des Senteurs, en passant par celui du Diable, où l'on évite de toucher aux feuilles toxiques ! Autant de thèmes pour mettre en scène les végétaux avec un étiquetage fourni qui rend la promenade aussi ludique qu'instructive. Sans négliger la mise en valeur de l'architecture à pans de bois typique du pays d'Auge et un écomusée qui fait honneur aux métiers d'artisans. Oubliez les filtres sur l'appareil photo, impossible de rater votre cliché ! Enfin, n'oubliez pas le Parc des Enclos Calouste Gulbenkian, aussi remarquable qu'oublié. Il se déploie sur 33 hectares, plantés d'essences rares, à une encablure du centre-ville. Propice à la détente et la méditation, il n'est ouvert qu'en juillet, en août et le 1er mai.

Où dormir :

Les Manoirs des Portes de Deauville
www.portesdedeauville.com

Où savourer des crêpes :

www.lesjardinsdupaysdauge.com

DANS L'IVRESSE VÉGÉTALE DES JARDINS DE LA LOIRE

Des arbres à foison, le charme des vieilles pierres et la sérénité de paysages de campagne parmi les plus beaux de l'Hexagone. Bienvenue dans ce département remarquable où la nature se cultive comme un art de vivre.

Poussez le portail de ce paradis vert qu'est cette autre Loire. Pas celle connue et courue des majestueux châteaux. Celle plus secrète, du Roannais, du Forez... Notre itinéraire court de Roanne à Saint-Etienne. Peu peuplée, cette région prend



ses aises entre ses villages de caractère, ses parcs, ses jardins médiévaux ou tinctoriaux, ses vignes et ses châteaux préservés des hordes de touristes l'été. Autant dire que la promiscuité n'est ici pas un sujet.

Première étape : Saint-Haon-le-Châtel. Situé au cœur de la Côte roannaise, ce village médiéval, confit dans ses vieilles pierres, abrite un petit bijou de jardin médiéval. Fruit d'un projet scolaire, il a été repris par une association de bénévoles. L'entrée est libre mais il serait dommage de vous priver de la visite

guidée par un passionné d'histoire médiévale qui vous ouvrira les yeux sur un Moyen Age bien plus rose qu'on ne l'imagine. Vous y découvrirez les vraies calebasses, la médecine de signature ou les plantes médicinales. Un vrai voyage dans le temps et dans l'espace !

Autre ambiance à Essertines-en-Donzy, au jardin des Plantes à couleurs. Sa créatrice qui a étudié l'histoire de l'art vous dévoile avec son nuancier quelle racine, fleur ou feuille donne quelle couleur. Un petit quizz végétal insolite dans un fouillis sympathique. Elle propose aussi des animations en famille sur réservation. Changement de décor au château de la Batie d'Urfé qui n'est qu'un bel élément des jardins Renaissance ! Voici une composition très aboutie de l'art topiaire du XVIe siècle. Ne partez pas sans avoir vu l'ultime grotte Renaissance en France. On poursuit jusqu'au château de Bouthéon, qui abrite un aquarium au sous-sol. De nombreuses animations comme les murder parties, ou les balades en calèche, utilisent ses jardins à la française, sa roseraie, son potager pédagogique en permaculture comme decorum. Terminez, enchantés par Chambœuf. Ici, l'important c'est la rose. Et pour cause, nous sommes au pays natal d'Antoine Meilland, célèbre rosieriste. Ce premier village Jardin de la Loire a servi d'étape au Congrès mondial de la Rose en 2015. Il faut dire que son parcours bordé de 5000 rosiers de 350 espèces différentes mérite le détour. Pour les odeurs, les couleurs et les beautés exposées ! Passage obligé au musée et sa boutique pleine de surprises.

SE RENSEIGNER :

www.loiretourisme.com
www.evadezvousici.fr

<https://www.loiretourisme.com/fiche/96721/jardin-de-lecomusee-des-monts-du-forez>
<https://www.de-rose-en-rose.fr/>

Jardin médiéval de Saint-Haon-le-Châtel :
<https://leroannais.com/noesit/!/fiche/jardin-du-moyen-age-437317>

Arboretum des Grands Murcins :
<https://www.loiretourisme.com/fiche/179624/arboretum-et-foret-des-grands-murcins>
<https://www.jardindesplantesacouleurs.com/>
<https://www.loiretourisme.com/fiche/137052/jardins-de-la-batie-durfe>
<http://www.chateau-boutheon.com/>

Où dormir en chambres d'hôtes avec jardins ?

Château des Périchons à Ponçin, tenu par un passionné de botanique.
www.chateau-des-perichons.fr

« Aux sources du Forez » à Saint-Médard-en-Forez
www.auxsourcesduforez.com

| AMÉNAGEMENT

JOIES ET DÉCONVENUES DU TÉLÉTRAVAIL



Le télétravail, pratique encore incertaine et désorganisée, a une incontestable plus-value sanitaire. Pendant les périodes de confinement, mais aussi en dehors, cette alternative au travail en entreprise a montré ses avantages et ses limites. Travailler depuis son domicile, comment, avec quel équipement et en gardant quels liens avec ses collègues... Voici le temps des questions et des premiers ressentis.



« Me voilà de retour à la case « maison », l'ordinateur sous un bras, les dossiers sous l'autre », lance Nathalie A., employée chez un assureur. En novembre 2020, pour cette jeune femme désormais confinée, comme pour des millions de salariés français, le télétravail « n'est plus une option » : placé en confinement pour la deuxième fois, tout un chacun est incité à télétravailler dès que son poste le lui permet. Jusqu'à mars 2020, le télétravail était une pratique assez peu répandue en France, même si, selon une étude de Malakoff Humanis, 29% des salariés travaillaient déjà ponctuellement à distance. Mais depuis la fin du premier confinement, le sujet est sur la table : deux mois ont été suffisants pour que le télétravail fasse des heureux, voire des adeptes, mais aussi des réticents, voire des réfractaires. Selon une enquête de la CPME, réalisée auprès d'un échantillon de 532 patrons entre le 1er et le 12 juillet 2020, 39% des salariés souhaiteraient désormais travailler plus souvent depuis leur domicile. Les plus convaincus discutent de gré à gré avec leur employeur d'un accès à deux ou trois jours de télétravail par semaine ; dans certaines entreprises, salariés et employeurs passent carrément un accord collectif.

ÊTRE JOIGNABLE PENDANT LES HEURES OUVRABLES

« Le télétravail va sans doute continuer dès le retour à la normale, mais attention, pas à 100%, ce serait insurmontable. Pour moi, l'idéal serait de télétravailler deux jours par semaine », estime Maxime N., journaliste pour la version numérique d'un grand magazine hebdomadaire. Lors du premier confinement, le télétravail a commencé dans son entreprise en « mode panique » : « Chaque salarié s'est arrangé avec son propre matériel. Mais heureusement la direction a ouvert pour tout le monde un accès à l'AFP et au kiosque à journaux en téléchargement. Chaque journaliste a bénéficié du système informatique maison pour pouvoir entrer depuis chez lui ses articles dans la chaîne de relecture. En matière de contrôle ? Rien de formalisé, mais en pratique on a essayé



d'être joignable pendant les heures ouvrables ». Après le premier confinement, Maxime M. a alterné télétravail et présence à la rédaction. La jauge était fixée à 20 % du personnel sur le site, pas plus. Il lui est arrivé d'assurer des permanences le dimanche, quasiment seul dans un grand open space prévu pour 30 ou 40 journalistes. Un vide sidéral qui n'a pas manqué d'interpeller la direction de son magazine : « Certains de mes collègues ne revenaient plus, pour des raisons sanitaires. Ils craignaient que l'entreprise ne se transforme en cluster et donc de transmettre le virus à leurs proches ! Quelques salariés sont même sortis des radars et la direction a fini par s'inquiéter de leur absence ».

Première expérience de télétravail aussi pour Mélina P., qui travaille dans une société organisatrice de voyages scolaires : « Au début du premier confinement, ce fut le branle-bas de combat pour mettre en place des réunions par zoom (l'entreprise a financé la version payante) et pour faire des enregistrements numériques de nos dossiers, ce que nous n'avions jamais fait jusqu'à présent. En dehors de cela, l'entreprise n'a apporté aucune aide financière, j'ai travaillé avec mon ordinateur et me suis déplacée (rarement) à mes frais ». Six mois plus tard, l'activité ayant drastiquement chuté, les CDD n'ont pas été renouvelés dans son entreprise et de 10 salariés l'effectif est tombé à 4. Depuis, Mélina, malgré le reconfinement,

est la seule à travailler sur site. Elle garde un souvenir contrasté de son expérience de télétravailleuse : « Les avantages du télétravail ? Pas de métro, pas de perte de temps, une pause-déjeuner pendant laquelle je cuisinais du frais, un environnement plus calme et plus de flexibilité. En revanche, j'ai regretté les échanges avec les collègues ; nous avions des réunions en visio tous les jours, ce qui nous a permis de garder le contact, mais les visio-conférences sont extrêmement fatigantes. Et il y a quand même des choses qu'on ne peut faire qu'en entreprise, comme imprimer des documents ».

SALARIÉS À DOMICILE : PERFORMANTS OU PERTURBÉS ?

Les salariés ont ainsi découvert les avantages du télétravail : moins de temps dans les transports en commun, un environnement moins bruyant, pas de hiérarchie sur le dos, une plus grande efficacité... « Les employeurs sont souvent réticents au télétravail car une vieille légende veut que les gens travaillent moins chez eux. Or les études prouvent qu'ils sont plus productifs », rappelle Didier Forno, président du groupe Céolis,



spécialisé dans l'expertise comptable pour CSE. Certains salariés estiment même avoir pu suivre leur rythme biologique, mieux profiter de leur famille et travailler dans un cadre avenant. Il existe toutefois une ligne de fracture entre la région parisienne, où le temps de transport et la

fatigue générée sont déterminants, et les régions où l'on se rend au bureau en une vingtaine de minutes. « Mais attention, prévient Didier Forno, tout le monde n'est pas fait pour le télétravail. Il faut savoir s'organiser, être autonome, disposer d'un endroit calme et éviter les mauvaises positions. On a assisté à la suite du premier confinement à une explosion de problèmes de dos ! ». Pour l'expert, les entreprises doivent surtout prendre en compte les risques psychosociaux du télétravail. « On peut assister chez le télétravailleur à un repli sur soi, à une surcharge ou une sous-charge de travail, à un manque de contacts avec les collègues, à des problèmes auditifs dus à un trop-plein de coups de fil et de visioconférences. Cet isolement conduit à une perte de sens, à un délitement du collectif de travail et à de la démotivation. Comme si le salarié ne faisait plus partie de la communauté des travailleurs. Certains salariés, toujours en télétravail à 100 % après le confinement, se sont sentis perdus ».

Maintenant que le télétravail est amené à se généraliser, même hors crise sanitaire, il nécessite des règles, législatives certes,

mais pas seulement. Ainsi au télétravailleur d'apprendre à séparer vie privée et vie professionnelle, à se fixer des horaires, à garder le lien avec ses collègues. Quant aux employeurs... « Ils ne se posent pas beaucoup de questions sur l'environnement ergonomique du salarié. Et opèrent parfois une contradiction entre la charge de travail donnée et le droit à la déconnexion, souvent fraîchement signé ! ». Et les élus de CSE ? Comment peuvent-ils intervenir dans la mise en place et le contrôle du télétravail ? « Ils n'ont là qu'un rôle de consultation et l'employeur reste décisionnaire, rappelle Didier Forno. Mais je leur conseillerais d'étudier avec la direction et les managers l'organisation du télétravail. Les élus sont sur le terrain, ils ont une bonne connaissance des sites et peuvent attirer leur attention sur des problématiques. Cela dit, actuellement, leur rôle est difficile à tenir : les réunions se font désormais en visio et sont de ce fait très réduites (alors qu'elles pouvaient durer une journée), avec un ordre du jour allégé ! Le dialogue social en est freiné et gêné. Une seule question se pose, en boucle : comment continuer à faire tourner l'entreprise ? ».

Elisabeth Z. : « L'entreprise nous a accordé à chacun un ordinateur portable avec une connexion intranet »

Elisabeth Z. travaille dans un EPIC de plus de 500 salariés, sous tutelle du ministère de la transition écologique. Chercheuse, elle est en charge de la revalorisation des déchets non dangereux. Au moment du premier confinement, son entreprise avait déjà mis en place le télétravail et signé plusieurs accords. « Notre accord d'entreprise actuel est basé sur des accords existants qui ont évolué du fait de négociations entre les syndicats et la direction. Le premier accord nous octroyait un jour de télétravail de temps à temps à condition de prévenir cinq jours avant ! Comme cela fonctionnait bien, la direction a élargi le processus et autorisé jusqu'à cinq jours de télétravail par mois, posés la veille. Ce qui a été

particulièrement favorable aux salariés parisiens au moment des grèves de 2019 (du moins pour les ingénieurs, car les laborantins, eux, ne peuvent pas télétravailler). Pour en bénéficier, il fallait prouver que notre installation électrique était aux normes et que nous disposions d'un mobilier ergonomique. Lors du premier confinement, l'entreprise s'est efforcée de fournir à chacun de nous un ordinateur portable avec une connexion intranet. Sur ce plan-là, rien à dire ! Mais d'un autre côté, l'entreprise a fait des économies sur la cantine et les transports ! Depuis, les télétravailleurs doivent signaler leurs horaires du matin, de la pause-déjeuner et de l'après-midi, à condition d'effectuer 7 heures et

demie. Et pas question pendant ce temps-là de s'occuper des gamins ou de lancer une machine, même si l'entreprise n'exerce pas de surveillance particulière. Avant le confinement, j'avais demandé deux jours de télétravail par semaine, mobiles, à poser de façon à assurer mes rendez-vous professionnels en extérieur. Pour moi, c'est une situation idéale : je suis plus efficace, moins distraite, j'évite 2h à 2h30 de trajet en voiture par jour et j'ai la chance d'avoir à la maison une pièce comme bureau (mon conjoint, également en télétravail, occupe une autre pièce). Dans les inconvénients, citons les visioconférences de quatre heures en anglais, ou trois visios d'affilée ! C'est épuisant et là pas de pause-café ! ».

Organiser son espace/temps de travail

- Bien définir son espace de travail. Même dans un petit logement, on évite le nomadisme entre la table de la salle à manger et la coiffeuse de la chambre. On privilégie l'entrée, la chambre d'amis ou la buanderie pour poser une planche, deux tréteaux, un fauteuil ergonomique (impératif !) et un bon éclairage. Près de 9 personnes sur 10 ont estimé ne pas être équipées pour télétravailler.
- Solliciter son employeur pour un remboursement des frais d'aménagement ou un forfait (pas encore passé dans les mœurs, mais ça viendra).
- Faire attention au décor lors des visio-conférences. « Voir son chef

éteint, on ferme. Beaucoup de télétravailleurs, très (trop ?) concentrés, nous ont raconté aller au-delà de leurs horaires de travail.

Bien choisir ses outils de visio-conférence

Zoom était à l'origine un pure player vidéo qui a été l'un des outils les plus utilisés pour les réunions à distance lors du premier confinement. Les particuliers ont accès à une version gratuite qui ne propose malheureusement que 40 minutes de conversation. Il existe une version pour les entreprises, facilement utilisable. Très en vogue auprès des particuliers, Skype ne fait plus recette dans le cadre professionnel. Il est remplacé par Teams (Microsof

Quant à Google Meet, c'est un service de visioconférence développé par Google pour remplacer Google Hangouts. Bien adapté aux enseignants, aux télétravailleurs et aux commerciaux, il permet de participer à une réunion directement à partir d'un événement Agenda ou d'un e-mail d'invitation.

Coworking : ni au bureau ni chez soi

Depuis plus d'une dizaine d'années, les espaces de coworking font florès. Du simple café aménagé aux immeubles de bureaux à louer, ces lieux proposent de nouveaux modes d'organisation du travail. Ils permettent aux travailleurs indépendants ou mobiles, aux jeunes créateurs d'entreprises, aux télétravailleurs... de louer un poste de travail, un bureau complet ou une salle de réunion, au coup par coup ou au mois. Les espaces de coworking 2.0 ressemblent de moins en moins à des bureaux aseptisés et bas de plafond et de plus en plus à des lobbies d'hôtel, à des musées ou des bars... Sur place, les usagers profitent des services mis en place par l'équipe organisatrice : comptoir de boissons chaudes, cuisine à disposition, espaces téléphoniques



de service travailler dos à un grand jardin est agaçant ! On a aussi assisté à des compétitions de « la plus belle bibliothèque », assure Maxime M., journaliste. Donc pas de distanciel sur fond de poster de rock-star pour ados ou de tas de linge sale !

- Séparer le privé du professionnel. Dans l'espace comme dans le temps. On ne mélange pas les tâches mais on respecte les pauses (déjeuner, café, jambes à dégourdir...). A la fin de la journée, on range, on

également), qui propose de nombreux services et facilite les réunions à plusieurs et les échanges de documents. Aujourd'hui, on choisit WebEx Meetings, un service de vidéoconférence, prisé par les entreprises, qui offre des fonctionnalités audio, vidéo et de partage de contenus sécurisées. Slack est une plateforme de communication collaborative qui permet de partager toutes sortes de contenus, documents texte, images, photos, gif, vidéos, pdf...

insonorisés, voire espace de fitness dans les plus huppés. Comme ces tiers-lieux fonctionnent selon un principe collaboratif (on met en commun certains outils comme l'imprimante), ils ont aussi pour but de proposer à leur clientèle des conférences d'entrepreneurs ou des séances de coaching. Ainsi que des apéros collectifs pour que les différents corps de métiers se rencontrent et tissent des liens (mais ça, c'est pour les lendemains qui (re)chantent).

SalonsCE & FranceCE

LES RENDEZ-VOUS DES ÉLUS DE CSE ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

29 SALONS AU 1^{ER} SEMESTRE 2021 POUR GAGNER DU TEMPS,
ÉCHANGER ET FAIRE PLAISIR À VOS COLLABORATEURS !



DES CONFÉRENCES · 7 SECTEURS D'ACTIVITÉ REPRÉSENTÉS · DES ANIMATIONS

| SÉJOUR NEIGE

LES ARCS : UNE STATION ARCHI-ORIGINALE

Entre une séance de ski alpin et une pause au spa, la station des Arcs propose une activité encore inédite à la montagne : la visite architecturale. Entièrement conçue par l'architecte Charlotte Perriand, cette station de Savoie devait assurer à la fois le bien-être de ses usagers et le respect de la nature. Un beau projet d'urbanisme de montagne.



Séjourner :

- A l'Arcadien Hôtel & Spa (Arc 1600). Un hébergement-châlet 3 étoiles et « ski aux pieds » aménagé dans un esprit aussi montagnard que douillet.

- A la résidence Pierre & Vacances (Arc 1950 Le Village). Appartement 2 chambres (51 m²) pour 4 à 6 personnes. Espace aqualudique avec piscine.

Déjeuner :

- A la Folie douce. Bien perché à Arc 1800, ce lieu ouvert en 2019 offre trois espaces de restauration, selon le budget et les envies de chacun (snaking, self et cuisine de montagne). Déco soignée. On déjeune dans une ambiance de dance floor (DJ et ballets aériens).

S'y rendre :

- En train : idéal pour les groupes. La gare internationale de Bourg-Saint-Maurice se situe à 5h30 de Paris avec des TGV directs. A la sortie de la gare, le funiculaire permet d'accéder en 7 mn à Arc 1600. C'est un funiculaire dernière génération, au profil élégant et au toit panoramique (une exquise promenade !). Des navettes gratuites relient ensuite Arc 1800 et Arc 1950-2000.

Saison d'hiver : du 12 décembre 2020 au 30 avril 2021. Informations sur lesarcs.com



La Folie douce, un restaurant d'altitude qui propose trois ambiances différentes.

Si en prenant de la hauteur le visiteur des Arcs ne perçoit des résidences que leur toit, s'il n'entend que le bruit feutré de la neige, rien d'étonnant ; cette station inaugurée il y a cinquante ans s'est construite sur des principes essentiels : pas de voiture, pas de pollution visuelle. Des pistes à portée de bâtons, des

terrasses baignées de lumière naturelle, beaucoup de bois, autant d'humanité. A défaut d'être le plus jet set des spots de montagne, la station des Arcs fait figure de laboratoire architectural. En 2006, elle a même été labellisée « architecture contemporaine remarquable », un label attribué aux constructions du XXe siècle. Dans les années 60, alors que l'industrie des loisirs bat son plein et que l'on construit à tout va des « usines à ski », deux hommes décident de réaliser ex nihilo une station de 30 000 lits en cinq sites, au-dessus de Bourg-Saint-Maurice dans la vallée de la Tarentaise. Pour une conception éco-respectueuse avant l'heure, Robert Blanc, guide de haute montagne, et Roger Godino, aménageur du développement touristique en montagne, font appel à l'architecte Charlotte Perriand. Ancienne collaboratrice de Le Corbusier, la savoyarde Charlotte Perriand est une montagnarde convaincue : elle s'est intéressée à l'architecture de loisirs, a réalisé des résidences de vacances et même des refuges de montagne. Inventive, audacieuse, elle est aussi féministe, ce qui ne gâchera rien.

DES IMMEUBLES « COUCHÉS » SUR LA PENTE

De 1967 à 1989, les Arcs vont sortir de terre. L'urbanisme de la station est fondé sur la séparation des circulations entre les piétons, les skieurs et les voitures. Un chemin piétonnier traverse ainsi chaque site et dessert les immeubles, les commerces et le domaine skiable où les pistes de ski, en « doigts de gant »,

Un funiculaire au profil futuriste. © Raj Bundhoo.



semblent cueillir les skieurs au pied de leur résidence. A défaut de dresser les immeubles comme des tours, Charlotte Perriand les « allonge » le long de la pente. En épousant le relief du massif, ils s'intègrent dans le paysage, comme effacés par le tapis de neige, sans rien perdre de leur spectaculaire volume. Voyez ainsi la Cascade à Arc 1600, avec ses terrasses décalées les unes par rapport aux autres. Ou encore la résidence Les Tournelles à Arc 1800 dont la toiture « brisée » rappelle la ligne des crêtes. Outre le respect du paysage, cette architecture en gradins garantit des vues optimales sur la montagne. Pour les appartements, Charlotte Perriand s'est inspirée de l'aménagement des bateaux, dans un souci de fonctionnalité. La cuisine kitchenette s'ouvre sur le salon pour permettre à la maîtresse de maison de garder le lien avec sa famille. Les salles d'eau ont été moulées et préfabriquées. Une modernité que les premiers acheteurs n'ont pas toujours cautionnée mais que Charlotte l'avant-gardiste a su efficacement



imposée. On apprécie aujourd'hui les rangements sous l'escalier, la banquette qui court le long de la baie vitrée, l'inclinaison de la fenêtre qui aspire la lumière du jour. Après Arc 1600 et Arc 1800 (prononcez « seize cents » et « dix-huit cents » !), seront construits dans les années 2000 Arc 1950, mais selon une architecture plus vernaculaire. Avec l'intérêt croissant du public pour l'architecte/designer Charlotte Perriand

depuis une demi-douzaine d'années, la station a saisi l'occasion de valoriser ses atouts architecturaux. En 2019, un

parcours architectural Arc 1600 jalonné de panneaux informatifs a été inauguré : il revient sur les étapes de la construction du site. Une déambulation paisible et instructive pour qui rentre d'une virée sur piste noire. A défaut d'investir un appartement agencé par Perriand (quoique certains soient proposés à la location), il existe mille et une façon d'apprécier l'originalité urbanistique de ce flanc de montagne.

Profil de la station :

Quatre sites d'altitude : Arc 1600, Arc 1800, Arc 1950 Le Village et Arc 2000. La station fait partie du domaine Paradiski (Les Arcs-Peisey-Vallandry / La Plagne – liaison en 4 minutes). 425 km de pistes (16 noires, 42 rouges, 55 bleues, 10 vertes). Les Arcs proposent des espaces pour progresser en ski, mais aussi un snowpark, des espaces de contemplation et de nombreux espaces ludiques.

Activités en famille :

- * La descente aux flambeaux des familles, le jeudi sur la piste des cabanes à Arc 1800.
- * La Family Party de la Folie douce (tous les mercredis en période de vacances scolaires), avec prêt de déguisements et spectacle.
- * La piste de luge (Arc 1800). Un long parcours gentiment bosselé avec son passage en forêt et son tunnel éclairé.

Quelques expériences :

- * La nuit en igloo, à plus de 2000 m. Elle comprend une randonnée en raquettes, une fondue savoyarde et l'hébergement dans la chaleur de

peaux et de duvets. village-igloo-arcs.fr

* Les First Tracks. Pour profiter des pistes (encore vierges !) dès le lever du soleil et d'un bon petit-déjeuner dans un restaurant d'altitude. Tous les mercredis.

* Un moment de détente au Spa Nama Springs (Arc 1800). Saunas, piscines chauffées massantes, bains de tradition russe ou d'Europe du Nord, piscine extérieure avec vue sur la montagne, soit une dizaine d'espaces différents à tester. Avec un coup de cœur pour le bassin de flottaison et d'apesanteur (les oreilles sous l'eau, on flotte dans une eau à 38 degrés, immergé dans des mélodies subaquatiques relaxantes).

Visites architecturales :

Pour découvrir l'architecture et l'urbanisme selon Charlotte Perriand, la station organise des visites à pied gratuites, avec un conférencier spécialiste du patrimoine contemporain. Mais aussi des visites ski au pied (7 €) ! La visite « Zoom sur l'architecture », accompagnée d'un guide et d'un photographe, permet de bénéficier des vues les plus... instagrammables !



Auvergne
Rhône-Alpes
Tourisme

RENAÎTRE ICI

OUTDOOR - MONTAGNE - ART DE VIVRE - HÉBERGEMENTS

UNE OFFRE PLURIELLE DÉDIÉE AUX COMITÉS D'ENTREPRISES
à découvrir sur www.auvergnerhonealpes-tourisme.com

30 partenaires régionaux mobilisés pour vous accompagner



HÉBERGEURS

DOMAINE DU CROS D'AUZON
www.domaine-cros-auzon.com
ESCAPADE VACANCES
www.escapade-vacances.fr
GITES DE FRANCE
www.gites-de-france.com
NEIGÉ ET SŒIL
www.neige-et-soleil.com
SKIMANIA RÉSIDENCE
www.skimania-residence.com
UCPA
www.ucpa.com



SITES EMBLÉMATIQUES

CHAÎNE DES PUYs – FAILLE DE LIMAGNE
CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU PUY-DE-DÔME
www.puy-de-dome.fr
PANORAMIQUE DES DÔMES
www.panoramiquedesdames.com
LE PAL
www.lepal.com
SITE LE CORBUSIER FIRMINY
www.sitelecorbusier.com



OFFICES DU TOURISME

OFFICE DU TOURISME DES BALCONS DU DAUPHINÉ
www.tousauxbalcons.com
OFFICE DU TOURISME DE HAUTERIVES
www.dromardeche.fr
OFFICE DU TOURISME DU PAYS DIOIS
www.diois-tourisme.com
OFFICE DU TOURISME DU PILAT
www.pilat-tourisme.com
OFFICE DU TOURISME TERRA VOLCANA
www.terravolcan.com
VICHY DESTINATION
www.vichy-destinations.fr



AGENCES OUTDOOR

AUVERGNE LOISIRS
www.auvergneloisirs.com
COURCHEVEL AVENTURES
www.courchevelaventure.com
TAKAMAKA
www.takamaka.fr
TONIC AVENTURE
www.tonic-aventure.fr
VAN AWAY
www.van-away.com



STATIONS DE MONTAGNE

CENTRE AQUAMOTION COURCHEVEL
www.aquamotion-courchevel.com
COURCHEVEL TOURISME
www.courchevel.com
ESF COURCHEVEL 1 550
www.esf-courchevel.com
VAL THORENS TOUR
www.valthorens.com



ACTIVITÉS

CAP OXYGÈNE INSTITUT DE SPA ET BIEN-ÊTRE
www.capoxygene.com
CENTRE NATIONAL DU COSTUME DE SCÈNE
www.cnrs.fr
LA BASTILLE DE GRENOBLE
ET SON TÉLÉPHÉRIQUE
www.bastille-grenoble.fr
LES BOMBONS DE JULIEN
www.bonbons-julien.fr
TRAIN DE L'ARDÈCHE ET VÉLORAIL
www.trainardeche.fr

Missions légales récurrentes

Consultation annuelle sur
la situation économique
et financière

Consultation sur la
politique sociale, les
conditions de travail et de
l'emploi

Orientations Stratégiques
de l'entreprise

Missions légales ponctuelles

Licenciement

Alerte

O P A

Concentration

Missions conventionnelles

Tenue de comptabilité

Révision des comptes

Etablissement des états
financiers

Social (Paies et déclarations
sociales)

Conseil

Assistance à la rédaction du
rapport de présentation des
comptes

60 Rue Racine
69100 VILLEURBANNE
04 78 69 17 81
www.mericassocies.com

&

58 A Rue du Dessous des Berges
75013 PARIS - 01 56 59 13 50

