

MÉDIA



LE MAGAZINE DES ÉLUS DE CSE
& DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

20ÈME ÉDITION

L'ESSENTIEL DU CSE

LE GUIDE DE RÉFÉRENCE
DES ÉLUS CSE

20 ANS

L'ESSENTIEL HORS-SÉRIE N°20 - 40 €



FONCTIONNEMENT DU CSE
RÔLE ÉCONOMIQUE
SERVICES AUX SALARIÉS
CONSOMMATION
LOISIRS/VOYAGES

www.mediace.fr

À Noël,
venez vibrer avec vos proches
au rythme du Cirque Phénix

À PARIS
DU 19 NOVEMBRE
AU 17 JANVIER
PUIS EN TOURNÉE

UNE INVITATION À LA JOIE
AFP

DU GRAND SPECTACLE
M6

UNE DÉFERLANTE D'EXPLOITS ET
DE BONNE HUMEUR
LE FIGARO

UN TOURBILLON D'ACROBATIES,
DE COULEURS ET DE MUSIQUE
LE PARISIEN

LES ARTISTES ENCHANTENT
L'OEIL ET L'OREILLE
TÉLÉRAMA SORTIR

UNE ÉNERGIE COMMUNICATIVE
BFMTV

RHAPSODIE

LE CIRQUE PHILHARMONIQUE

UN GRAND SPECTACLE DE CIRQUE ET DE MUSIQUE POP ROCK
40 ARTISTES EN PISTE POUR ÉMERVEILLER TOUTE LA FAMILLE
2H00 DE SPECTACLE À COUPER LE SOUFFLE

TF1

ZiZap
CIRQUE

QUARTIER
LIBRE

LE FIGARO

scope

gulli

RTL

11 MILLIONS DE SPECTATEURS DEPUIS 2000.
ET POURQUOI PAS VOUS ?



À VOTRE ÉCOUTE
01 45 72 10 00
INFO@CIRQUEPHENIX.COM

CIRQUEPHENIX.COM
CIRQUE SANS ANIMAUX

PROFITEZ DE NOS SERVICES⁺ POUR UNE EXPÉRIENCE COMPLÈTE
LOCATIONS D'ANNEXES, BUFFETS, FRIANDISES, MAQUILLAGE, ATELIERS...

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

Directeur de publication
Jean-Pierre Sarbit (jpsarbit@mediace.fr)

Rédacteur en chef
Erick Inglevert (einglevert@mediace.fr)

Rédaction
Valérie Appert, Etienne Antelme, Martine Guilcher
Laurence Lamarcq, Nicolas Louis,
Gustave Ulrich Dangbenon

Ont collaboré à ce numéro
Sylvain Boulouque, critique littéraire
Clément Solomon, dirigeant de l'Agence du cinéma
Jacques Lambert, Webscran
Jean-philippe Hafayed, Sondage CE
Benjamin Bouton, Comptoir des langues

Les experts
Didier Forno, président du groupe Céolis
Mauro Frosi, expert en tourisme
Jean-Philippe Schléret, expert en communication
des CSE

Maquette : William Arfi, Stéphane Boukhobza,
Sandrine Autissier

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
Wilfrid Pouyau, wpmediace@gmail.com

Imprimeur : JF IMPRESSION
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 CSE Magazine
Siège social : 44 rue Garibaldi
94100 Saint-Maur-des-Fossés
Dépôt légal : Juillet 2022
Diffusion nationale



é d i t o



Vous ne pourrez pas compter sur Facebook pour vous rappeler son anniversaire et pourtant, c'est un fait : L'Essentiel de Média CSE célèbre ses 20 ans !

20 ans, soit 20 éditions pour ce hors-série annuel qui vous accompagne dans vos missions depuis 2002. Une longévité appréciable pour un média de presse écrite qui, si on le mesure en mandats, a tout simplement vu passer cinq « générations » d'élus.

Depuis sa création, L'Essentiel suit l'évolution des produits et des services, dédiés aux comités d'entreprise dans un premier temps, aujourd'hui aux comités sociaux et économiques. Le monde a changé, l'offre s'est transformée, le CE a fait place au CSE et L'Essentiel s'est naturellement enrichi au fil des années. Mais sans changer foncièrement, toujours campé sur des valeurs sûres. Pour nous, il s'agit d'éclairer vos choix dans des domaines qui vous sont... essentiels : le fonctionnement du CSE (comment communiquer auprès des salariés ou réaliser un sondage ? Quel logiciel de gestion choisir ?...), la consommation bien sûr (organiser une soirée dans un cabaret par exemple), la vie de l'entreprise (la pratique de la transaction pour mettre fin à un litige)... Le tout accompagné de nos rubriques historiques : livres, actus, cinéma...

Ce hors-série vous propose dans le même temps une sélection de prestataires par catégorie. Il ouvre même ses colonnes à certains d'entre eux, afin qu'ils se présentent eux-mêmes. Nos articles fonctionnent comme des fiches pratiques qui vous aident, au mieux à trouver des réponses, tout au moins à vous poser les bonnes questions.

Forts de nos vingt bougies, nous vous souhaitons un bel été.

Hors-série de la revue Média CSE N°99
Essentiel N° 20

SO SMIM AIRE



FONCTIONNEMENT

**COMMENT RÉALISER UN SONDAGE
AUPRÈS DES SALARIÉS ?**

P.X



FONCTIONNEMENT

**FORMATION, ASSISTANCE,
CONSEILS AUX ÉLUS**

P.26



FONCTIONNEMENT

**LES EXPERTS
DU CSE**

P.28



BIEN-ÊTRE

**VENIR EN TUTU AU BUREAU
C'EST POSSIBLE ?**

P.36



POINT DE VUE DE L'EXPERT

**DES ÉLUS DE CSE
HYPER CONNECTÉS MAIS MUETS**

P.38



LOISIRS

**LES CABARETS
RESTENT EN FRANCE UN LOISIR
INCONTOURNABLE**

P.44



Le Comptoir des Langues & métiers
L'EXCELLENCE DANS LA COMPÉTENCE

LA technique qui fait parler anglais arrive dans votre entreprise !

-60%

sur nos formations
d'ANGLAIS
en e-learning



Proposez à prix réduit une formation en anglais en ligne,
primée à l'innovation !

Une formation complète basée sur une technique déposée avec
4000 pages web, 6500 vidéos, 40000 images, 46000 pistes sons, des leçons
ludiques et des exercices animés pour apprendre l'anglais
sans oubli, sans ennui et sans perte de temps.

Une méthode basée sur l'optimisation de la mémoire qui a fait ses preuves avec
plus d'un million de personnes formées avec succès en anglais.

Un espace de suivi personnel incluant un test de niveau ainsi qu'un système de
notation pour suivre vos progrès.

**Vous êtes tous doués pour l'anglais,
il suffit de trouver la bonne technique.**



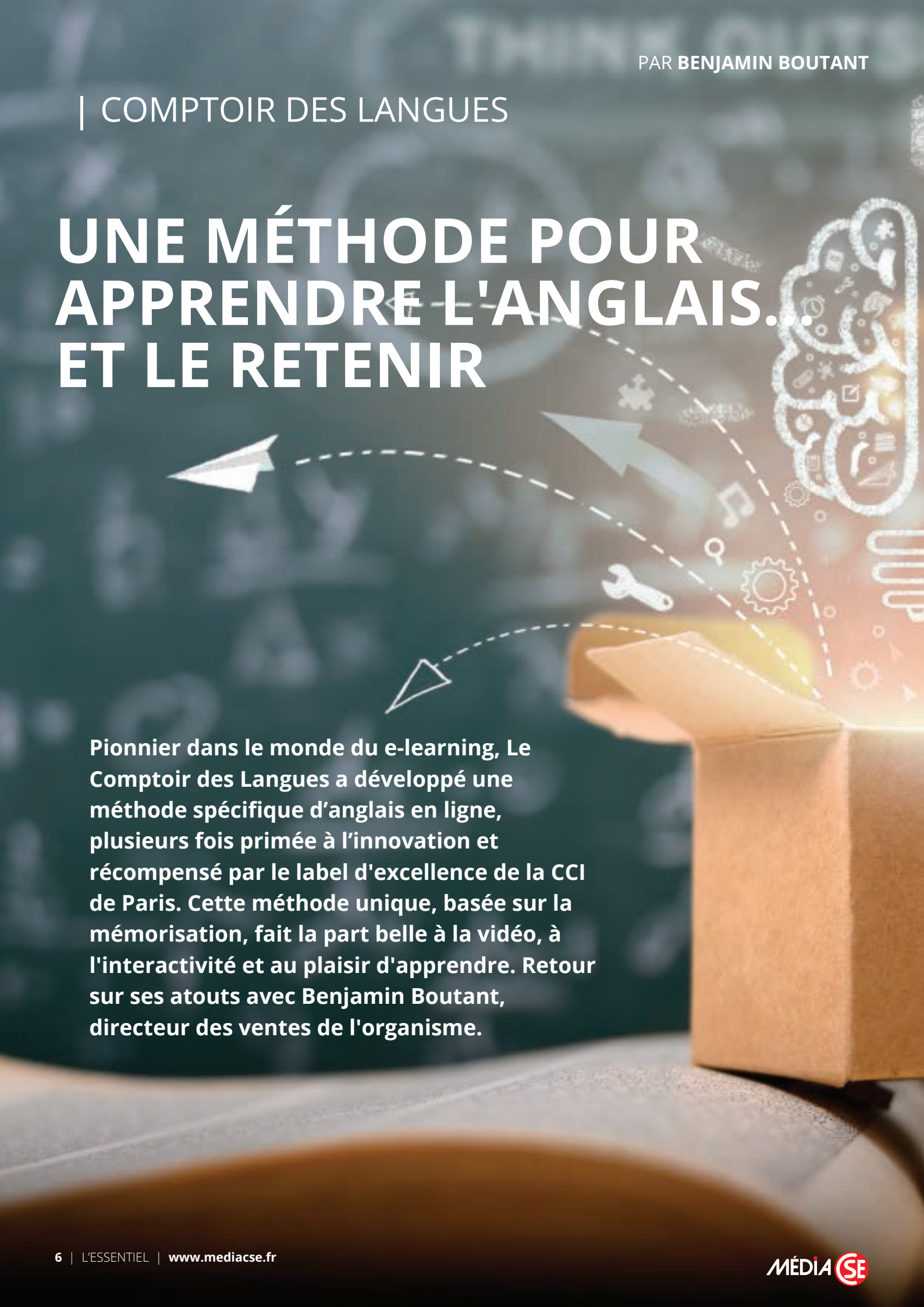
Qualiopi
processus certifié



Subventionné à l'innovation depuis 10 ans et doté des normes ISO et QUALIOPi,
notre organisme a reçu le Label d'Excellence de la CCI de Paris et a été cité parmi les
meilleurs instituts de formation en France par le magazine Le Point en 2021.

| COMPTOIR DES LANGUES

UNE MÉTHODE POUR APPRENDRE L'ANGLAIS... ET LE RETENIR



Pionnier dans le monde du e-learning, Le Comptoir des Langues a développé une méthode spécifique d'anglais en ligne, plusieurs fois primée à l'innovation et récompensé par le label d'excellence de la CCI de Paris. Cette méthode unique, basée sur la mémorisation, fait la part belle à la vidéo, à l'interactivité et au plaisir d'apprendre. Retour sur ses atouts avec Benjamin Boutant, directeur des ventes de l'organisme.



Média CSE : Comment fonctionne la méthode d'anglais très spécifique du Comptoir des Langues ?

Benjamin Boutant : Notre méthode d'anglais en ligne est basée sur la mémorisation et permet à l'apprenant de retenir, pour longtemps! tout ce qu'il apprend. Nous sommes partis du constat que pour retenir une information il faut multiplier les contacts avec cette information (de 20 à 40 fois) dans un court laps de temps sans que jamais l'apprenant ne s'ennuie. Nous travaillons d'une manière ludique avec la mémoire associative qui relie, à travers l'image ou la vidéo, quelque chose d'inconnu (le mot anglais) à quelque chose de connu, le mot français.

Comment sont constitués vos cours ?

B. B. : L'apprenant se confronte d'abord aux sons (il lui faut entendre, prononcer, mémoriser) puis à des récits assez amusants qui mettent en scène des personnages dans un cadre personnel ou professionnel. La grammaire arrive en dernier, quand il a déjà intégré intuitivement toutes les règles. On évite ainsi la méthode scolaire qui consiste à passer par le français, à apprendre une règle puis à l'appliquer. L'apprenant stocke sans en avoir conscience un maximum de mots, de phrases, de structures... à la manière d'un enfant qui entend les mots de sa langue maternelle, réutilisés dans des contextes différents, et qui les mémorise sans effort et sans le soutien de la grammaire.

Comment utilisez-vous la spécificité des outils digitaux pour appliquer cette méthode ?

B. B. : Nous avons conçu la plus grande bibliothèque web de mots anglais traduits en images que l'on puisse trouver sur le marché des langues, ainsi qu'un système interactif très puissant qui colorise simultanément les mots anglais ainsi que leur traduction en images au rythme de la voix anglaise. Nous luttons pour ne pas proposer un produit monotone. Nos 6000 vidéos sont très évocatrices, autant en images qu'en sons : à l'évocation d'un ballon par exemple, en plus de la voix anglaise, vous entendrez un bruit de

ballon... Cela appuie pédagogiquement l'apprentissage. Nous proposons sans cesse de nouveaux formats, de nouveaux univers. Tout cela offre à l'apprenant beaucoup de moyens mnémotechniques. C'est une méthode qui forme sans ennui : quand on s'ennuie on abandonne un apprentissage. A contrario, quand on s'intéresse on se souvient !

À qui s'adresse votre e-learning ?

B. B. : Au grand public et à tous les niveaux, de débutant à avancé. Les sujets traités sont extrêmement variés, autour du monde des affaires ou de problématiques quotidiennes. L'avantage du e-learning, c'est qu'on peut le pratiquer quand on veut, à n'importe quelle heure, à condition de le faire avec fréquence et régularité. Cela reproduit en quelque sorte le principe de l'immersion.

Que proposez-vous aux entreprises et aux CSE ?

B. B. : Nous travaillons avec des entreprises qui souhaitent un outil flexible pour former les salariés, pendant ou hors temps de travail, et le plus personnalisé possible. Depuis quelques mois, nous orientons notre offre vers les CSE. Leur objectif : répondre aux attentes de salariés qui souhaitent élargir leurs connaissances en anglais ou développer des compétences professionnelles. Pour former par exemple 30 salariés, nous allons distribuer aux CSE 30 accès (ou licences) avec des niveaux différents. A la connexion, un test permet de positionner le niveau qui correspond le mieux à la progression demandée. Nous pouvons aussi mixer le e-learning et le présentiel avec un formateur et des supports papier. La méthode, l'écoute et les mises en situation seront les mêmes qu'avec le digital. Nous permettons surtout aux élus de CSE d'accompagner vers un apprentissage performant de l'anglais des salariés qui ne sont pas toujours au courant des propositions existant sur le marché. En résumé, notre méthode, qui a déjà formé plus d'un million d'utilisateurs, est la preuve que : « Nous sommes tous doués pour apprendre l'anglais, il suffit de trouver la bonne technique ».

| ACTUS

MILLY-LA-FORÊT :
UN TERRITOIRE
ENCHANTÉ

C'est une maison poétique, remplie jusqu'à la garde d'objets insolites et tapissée de toile imprimée des années 50. Elle se dresse à Milly-la-Forêt, en bordure de la rivière l'Ecole ! Jean Cocteau, qui en a fait l'acquisition en 1947, l'a aménagée comme un havre de paix, insérée dans un écrin de jardins. Longtemps fermée au public, mais aujourd'hui accessible, la Maison Jean Cocteau a conservé les pièces de vie du poète, organisées comme s'il venait de les quitter. Deux expositions permettront cet été de découvrir par de jolis biais ce cabinet de curiosités : « Le bestiaire enchanté de Jean Cocteau », scénographiée dans l'esprit du film *La Bête et la Belle*, et « Etonne-moi ! Parade, une histoire de ballet » sur le spectacle total commandé à Cocteau par Serge Diaghilev. Toujours à Milly-la-Forêt, impossible de rater la chapelle Saint-Blaise des Simples, décorée par Cocteau en personne. Cette petite ville d'Essonne, à une soixantaine de km de Paris, est décidément une destination de choix pour une escapade culturelle et ludique en famille ou en groupe. Dans les bois tout proches trône l'incroyable Cyclop de Jean Tinguely, une œuvre sculpturale monumentale étincelante de miroirs, qui se visite (de l'intérieur !) au fil d'un parcours labyrinthique ponctué de curiosités. Puis un détour par Atout Branches (spécialisé dans l'accrobranche, les laser games et les chasses au trésor) fera des heureux parmi les plus jeunes.

Expositions, jusqu'au 31 octobre. Maison Jean Cocteau, 91490 Milly-la-Forêt. Tarif groupes : 6,50 € par personne, à partir de 5 personnes. www.maisonjeancocteau.com ; www.jecyclop.com ; www.atoutbranches.com



Casino © Ville d'Enghien-les-Bains_JM Cras

ENGHYEN-LES-BAINS AU FIL DES SONS

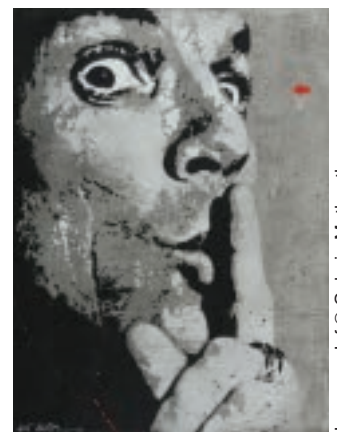
Pour la vicomtesse de Renneville (que je n'ai pas connue personnellement), la station thermale d'Enghien-les-Bains ressemblait à une « petite Suisse en miniature ». Il faut dire qu'avec « son beau lac si tranquille », ses bains et son casino, cette station créée pendant le Second Empire à un jet de capeline de Paris affiche un charme tout intemporel. Pour découvrir l'ambiance festive qui y régnait à la Belle Epoque, les visiteurs peuvent désormais compter sur « Aux Sources ! », une balade audio augmentée. Plus inhabituelle que la réalité augmentée visuelle, la réalité augmentée sonore (ou audio) enrichit l'expérience de la visite grâce à des sons spatialisés qui tiennent compte de la position de l'utilisateur en temps réel. Enrichie d'informations, d'anecdotes et de musique, cette balade audio, qui ne nécessite qu'une application gratuite et une paire d'écouteurs, fait partie des outils stratégiques de Plaine Vallée Tourisme pour un nouveau tourisme de proximité. Bien évidemment, elle peut se vivre en solo ou en groupe.

Renseignements sur www.plainevallee-tourisme.fr

UNE MÉGA EXPO JEF AÉROSOL,
C'EST DE LA BOMBE !

Lors de votre dernière visite de la capitale, peut-être êtes-vous passés sur la place Igor Stravinski, dans le quartier du Centre Pompidou. Vous n'avez pas pu rater « Chuuutt !!! », cette fresque murale gigantesque qui représente un autoportrait de Jef Aérosol. C'est la fresque la plus photographiée de France. Depuis 40 ans, Jef Aérosol, pionnier du street art, multiplie dans l'espace urbain les peintures au pochoir et bombes aérosol, déployant une immense galerie de portraits d'anonymes très réalistes. Dans le cadre de cet anniversaire, l'artiste s'est associé à la galerie Mathgoth pour concevoir une exposition hors norme réunissant plus de 300 œuvres originales. Elle investira 600 m² de locaux bruts de béton en face de la bibliothèque François-Mitterrand. Un premier espace accueillera une installation immersive évoquant le chaos urbain, un second réunira des « œuvres d'atelier », déclinant les thèmes chers à l'artiste comme l'enfance, les stars du rock, du cinéma et de la littérature, ou les personnages de l'histoire.

« Jef Aérosol, 40 ans de pochoirs », du 24 septembre au 5 novembre 2022. Lieu de l'exposition : 147, avenue de France, 75013 Paris. www.jefaerosol-40ansdepochoirs.fr



J comme Jef © Galerie Mathgoth.

ASphalte JUNIOR



Nouveauté CSE

**STAGES DE CONDUITE SUR
CIRCUIT POUR ENFANTS** 

UNE VIE RÉUSSIE, EST UN
RÊVE D'ENFANT RÉALISÉ !



7

CIRCUITS

HENIN-BEAUMONT
VIARMES
RÉAU
LE RHEU
POITIERS
ST JEAN DE THURIGNEUX
AIX EN PROVENCE



5

TYPES DE VOITURES

SMART ROADSTER (8ANS)
RENAULT CLIO RS (10ANS)
ALPINE A110 (11ANS)
PORSCHE BOXSTER (12ANS)
LAMBORGHINI GALLARDO (14ANS)



Wilfrid POUYAU | Gestion commerciale | cse.asphalte@gmail.com



@asphalte_junior



06 10 29 15 43



www.as-phalte.fr

EN ÉTÉ, DÉCOUVREZ L'ART CONTEMPORAIN, ÇA VOUS FERA DES VACANCES

Les châteaux et domaines sont de bien jolies destinations tout au long de l'année, pour peu qu'ils ouvrent leurs portes au public : l'automne, ils font pousser les citrouilles d'Halloween à chaque détour de bosquet, l'hiver ils célèbrent Noël avec force décorations, au printemps ils invitent tout un chacun à venir admirer leurs parterres en fleur. Et l'été ? Ils se mettent à l'heure de l'art contemporain ! Et accueillent des artistes internationaux qui les transforment en galeries à ciel ouvert. Qu'elles entretiennent des connexions avec les sublimes décors intérieurs des châteaux ou s'accordent à la végétation du parc, leurs œuvres ou installations sont toujours spectaculaires, sensibles et déroutantes. L'été 2022 n'échappe pas à la tradition. On a quelques adresses à vous conseiller. Dont la plus prestigieuse, le château de Chambord : l'artiste franco-argentin Pablo Reinoso y a pris ses aises, laissant ses sculptures proliférantes « déborder » sur la façade (un « Entrelacs » de 45 m de haut) ou dans le célèbre escalier à double révolution. Soit une cinquantaine d'œuvres dont certaines réalisées tout

spécialement pour le château et son parc (jusqu'au 4 septembre 2022). Au Domaine de Trévarez, dans le Finistère, c'est l'artiste textile finlandaise Raija Jokinen qui s'y colle. Son matériau de prédilection est la fibre de lin qu'elle teinte et assemble avec de l'amidon de riz, puis qu'elle coud. Ses personnages mi-humains mi-végétaux sont ici suspendus dans l'espace, dans l'ambiance très Belle Epoque du château (jusqu'au 9 octobre 2022). Eva Jospin, elle, a pris possession du Domaine de la Garenne Lemot (Pays de la Loire) : elle a coupé et sculpté du carton brut pour le transformer en grottes, en bois, en rochers..., qui font écho aux fabriques ornementales qui rythment les allées du parc (jusqu'en 2023).

Le château de Rivau a fait appel à une quarantaine d'artistes pour s'exprimer sur le thème du jardin dans l'exposition « Le Jardin, miroir du monde » en déclinant bien des angles : le motif floral, les oiseaux, les femmes... On peut toujours retrouver dans le parc son fabuleux et pérenne jardin de sculptures, avec sa taupe géante et son collier monumental en céramique (jusqu'au 13 novembre 2022). Un dernier pour la route ? Notre coup de cœur : le Donjon de Beze, dans le Valois, construit durant la guerre de Cent Ans. Ou comment faire dialoguer le Moyen-Age et l'art contemporain. En 2022, cette forteresse médiévale accueille des « maisons cabanes », des micro-architectures aux proportions parfaites signées par de grands, très grands architectes comme Odile Decq ou Kengo Kuma (jusqu'au 30 octobre).



Une œuvre de Raija Jokinen.

© Philippe Roblin.



Pablo Reinoso expose au château de Chambord.



© G. Marquardt.

L'AVENTURE EST DE L'AUTRE CÔTÉ DE LA FRONTIÈRE

Je suis une destination de proximité, accessible en train ou en autocar, avec une bonne notoriété en réassurance sanitaire... Je suis, je suis... ? L'Allemagne ! Portée par les nouvelles exigences des voyageurs, notre voisine est plus que jamais une destination attractive pour les Français, la France constituant désormais son septième marché entrant, avec une progression de 8% par rapport à 2021. On a même un profil type du Français adepte de séjours en Allemagne : 39 ans, 9 nuits sur place à son actif, une tendance à réserver en ligne (57 %). En terme de régions, il apprécie le Bade Wurtemberg, la région de Berlin et la Bavière. En termes de villes, Berlin, Munich et Rust (le fief d'Europa Park) constituent le trio de tête. Ca tombe bien : l'Allemagne développe de nombreux projets, notamment ferroviaires (dont un Paris-Berlin quotidien de 7h seulement dès décembre 2023). Rien que pour l'été 2022, Berlin confirme sa créativité en matière d'hébergements, de street art, de culture (le Humboldt Forum, le musée d'Art samouraï...), de balades à vélo, de tourisme industriel ! Active à sa façon pendant la pandémie, la capitale allemande continue à se réinventer en « draußen Stadt », en ville de l'extérieur, programmant 90 événements, concerts, opéras... dans la rue.

D'autres nouveautés sur

<https://www.germany.travel/fr/inspiring-germany-et-visitberlin.de/en/berlin-2022>

La 1^{ère} carte cadeaux aussi pour les vacances sur le réseau Mastercard®.



Dématérialisez tous vos chèques sur une carte de paiement Mastercard
Cadeaux . Culture . Vacances . Déjeuner . Billetterie . Gestion



La 1^{ère} carte multi-dotations

Noël, Vacances, rentrée scolaire...
Payez en magasin au centime près en
sans-contact et sur tous les sites internet



Fini les limites d'enseignes

Payez sur tout le réseau Mastercard
chez plus de 30 millions de commerçants
dans le respect de la réglementation



Une carte unique valable 3 ans

Encore plus de validité et une seule
distribution pour tous vos évènements !



Billetterie avantages

Plus de 50'000 offres remisées
Voyages, parcs, cinémas, spectacles..



Rechargez vos cartes en 3 clics

Fini le papier le stockage et la distribution
Un outil simple pour gérer votre budget CSE



Demandez une démo

sur le site web www.vazivacard.com
par email sur contact@vazivacard.com

| LE COIN DES LIVRES

Philippe Labro et
Tramor Quémeneur

La guerre d'Algérie en direct

Cerf 2022 504 p. 39 €

Pierre Pellissier

Les derniers feux de la guerre d'Algérie

Perrin 2022 314 p. 22 €

Véronique Gazeau-
Goddet et Tramor
Quémeneur

Mourir à Sakiet

PUF 2022 398 p. 24 €

Malika Rahal

Algérie 1962

La Découverte 2022

496 p. 25 €



La guerre d'Algérie n'en finit pas de susciter des enquêtes, travaux historiques, témoignages, livres de souvenirs. Anniversaire oblige, la moisson a été particulièrement importante, tout autant que polymorphique.

La revue à vocation historique *Historia* a réuni l'ensemble de ses archives pour proposer un récit, de la colonisation jusqu'à la mémoire de la guerre. Très richement illustré, ce récit est constitué d'articles variés. Il commence par la conquête en 1830 avec la prise d'Alger, évoque les figures du nationalisme algérien, comme le dirigeant historique Messali Hadj, puis restitue dans les moindres détails les débuts de l'insurrection. Il fait ensuite l'analyse des formes de la répression conduite par la métropole, tout en décrivant la vie quotidienne des Algériens et des Français d'Algérie, convoquant la figure fraternelle d'Albert Camus. La revue se consacre aux formes de la guerre, évoquant à la fois le point de vue des insurgés et le côté de l'armée, et les engrenages de la violence. Les opérations militaires sont décrites avec de nombreux témoignages pour arriver à la fin de la guerre. Celle-ci sera marquée pour les uns par l'exil et les tragédies, alors que d'autres célèbrent la victoire et l'indépendance.

La guerre peut être vue à échelle humaine. Bernard Goddet était un appelé engagé dans le régiment d'infanterie, né en 1934 dans un milieu chrétien conservateur, au cœur d'une famille plutôt modeste. Bon élève, il intègre HEC, réalise une préparation militaire et est envoyé en Algérie comme appelé en 1956, après avoir résilié son sursis. Pendant plusieurs mois, il entretient une correspondance avec sa famille, ce qui permet de suivre ses lectures, les opérations militaires... Une véritable mine d'or qui dévoile la guerre au jour le jour, jusqu'à la double tragédie de Sakiet le 8 février 1958. Bernard Goddet est en opération quand l'armée française bombarde la base algérienne à

Sakiet Sidi Youssef en territoire tunisien, provoquant la mort de 70 personnes. Au même moment, le FLN mène une opération contre un détachement militaire installé à Sakiet, mais du côté algérien, et fait 15 victimes chez les militaires, dont Bernard Goddet et quatre prisonniers. C'est ce deuxième élément qui retient principalement l'attention en métropole, alors que les Algériens, eux, évoquent le bombardement. Un exemple de la construction différente des mémoires de cette guerre.

C'est ce que l'on retrouve en partie dans l'ouvrage de Pierre Pellissier qui évoque surtout la fin de l'Algérie française et un monde qui s'effondre pour les Français d'Algérie, mettant en cause le pouvoir politique. Alors que Malika Rahal se lance dans une passionnante reconstitution de l'année 1962 en Algérie. Plutôt que de reprendre pour la énième fois les fils de l'histoire classique de cette année si particulière, l'auteure se penche sur la vie des obscurs et des sans-grades pour analyser la façon dont ils ont vécu les attentats de l'OAS, l'indépendance, la crise de l'été et la guerre dans la guerre entre Algériens. Elle a recours à tous les documents possibles, des témoignages aux photographies, en passant par les films et les autobiographies. Quatre thèmes traversent l'ouvrage. D'abord la violence. Elle passe par des rumeurs, comme l'histoire du sang volé, qui traduisent les visions apocalyptiques de la fin de l'Algérie française. Les rumeurs et les affrontements armés lancés par l'OAS parachèvent cette fin d'un monde. Elle l'est aussi pour les proches de Messali, le vieux dirigeant nationaliste hostile au FLN, dont le parti est interdit et les militants arrêtés. Inversement, pour une partie des Algériens, elle devient fête. À laquelle succède, pour beaucoup, la grisaille du lendemain. Le livre met bout à bout tous les aspects qui rendent à l'année 1962 la complexité des perceptions.

Jean Lopez
(sous la direction de)

La Guerre antique

Perrin 2021 400 p.

35 €



Jean Lopez a profondément renouvelé l'histoire de la Seconde Guerre mondiale par ses travaux sur l'Armée rouge et les grandes batailles. Animateur inlassable de la revue Guerres et Histoire, il nous plonge dans une autre période, la guerre antique. Dans ce volume très richement illustré, il coordonne les articles de spécialistes de l'Antiquité pour montrer l'évolution de la guerre. L'ouvrage est découpé en quatre grands thèmes : les batailles, l'armement, les stratèges et les troupes. Le premier aspect nous conduit sur les champs de bataille. Il commence par la fausse victoire de Qadesh durant laquelle Ramsès II aurait écrasé les troupes Hittites. La réalité est tout autre : Qadesh est une défaite et ce n'est qu'après que les troupes de Ramsès II gagnent plusieurs victoires. De même, la célèbre bataille de Marathon ne fait que repousser, il est vrai dans des conditions très difficiles, l'invasion perse, qui se poursuit ailleurs. Elle permet à la propagande athénienne de montrer sa capacité à résister et valorise le rôle de

ses hommes. Quelques siècles plus tard, Jules César utilise cette même propagande pour faire croire que son triomphe est sans limites alors que Vercingétorix a failli l'emporter. En deuxième lieu, l'ouvrage se penche sur les armes. Les éléphants et les chars sont des outils centraux pour remporter des victoires. Les armes de lancée jouent un rôle dans les affrontements rapprochés. Rome a apporté une modification considérable avec l'invention des projectiles à longue distance. Rome devenant le modèle de la cité combattante, elle finit par éclipser les grands chefs militaires que le livre analyse dans un troisième temps. Si Alexandre le Grand et Jules César occupent naturellement une place de choix, le livre met en valeur des hommes secondaires, comme Julien L'Apostat. Enfin, les grandes armées sont également étudiées. Rome reste le modèle de l'efficacité, même si la cité ne comprend pas les grandes migrations appelées invasions. Bref, un ouvrage passionnant.

Vincent Wackenheim

1884, Une année française

Plein Jour 2021

382 p. 19 €



C'est une façon originale d'aborder l'histoire que propose l'auteur : faire le récit de l'année 1884 au jour le jour. Ce livre s'apparente à une chronique quotidienne des événements. Après une introduction plantant le décor et l'arrière-plan d'un pays de 37 millions de personnes dont il ébauche une analyse démographique, il poursuit par une description des principales évolutions institutionnelles et politiques. Depuis 1881, la République semble solidement enracinée. A l'ancienne, l'auteur propose une lecture

des principaux faits marquants sur les plans culturels, des pièces de théâtre aux romans feuilletons, jusqu'aux scandales littéraires et aux expositions. Il évoque également les affrontements homériques à l'Assemblée au sujet de l'annexion du Tonkin ou de l'Alsace-Lorraine. Sans toutefois oublier les conditions de vie et la question sociale qui se pose avec toujours plus d'acuité, l'année 1884 est celle de la reconnaissance officielle des organismes de défense des intérêts matériels et moraux des salariés. Si l'ouvrage semble un peu daté dans sa modalité d'écriture, il offre cependant un panorama rapide de cette année presque ordinaire.

Emile Bravo

L'espoir malgré tout

Dupuis 2021 116 p.

17,50 €



Le troisième volet de la quadrilogie consacrée aux aventures du célèbre groom pendant la Seconde Guerre mondiale mêle les moments tragiques et comiques dans un magistral récit graphique. Spiro devient un Juste, sauvant les enfants de la déportation et protégeant les artistes juifs d'une dénonciation. Une menace d'arrestation puis un contrôle qui tourne mal et le conduit au poste, une évasion rocambolesque et l'entrée dans les réseaux

de Résistance... : ce Spiro, fort bien documenté, décrit à merveille les formes que peuvent prendre l'opposition au nazisme, l'aide et la sauvegarde des Juifs jusqu'à la lutte armée. Il évoque aussi les formes de la collaboration, la violence de l'occupant et l'ambiguïté apparente de quelques individus comme le policier qui le fait évader. Un récit rondement mené dont la qualité graphique ne fait que renforcer la réussite.

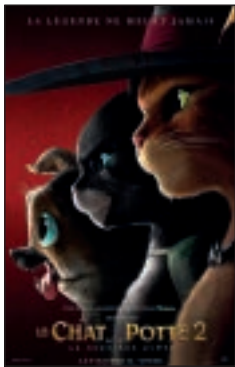


NOTRE SÉLECTION DE FILMS

POUR VOTRE ARBRE DE NOËL AU CINÉMA

LE CHAT POTTÉ 2 : LA DERNIÈRE QUÊTE

**LE CHAT POTTÉ
EST DE RETOUR !**



7 DÉCEMBRE 2022

DE JOEL CRAWFORD, JANUEL P. MERCADO

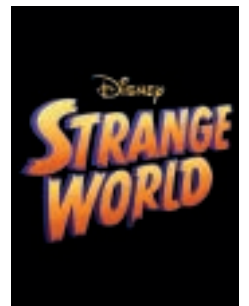
Le Chat Potté découvre que sa passion pour l'aventure et son mépris du danger ont fini par lui coûter cher : il a épuisé huit de ses neuf vies, et en a perdu le compte au passage. Afin de retomber sur ses pattes notre héros velu se lance littéralement dans la quête de sa vie. Il s'embarque dans une aventure épique aux confins de la Forêt Noire afin de dénicher la mythique Étoile de l'Ultime Souhait, seule susceptible de lui rendre ses vies perdues. Mais quand il ne vous en reste qu'une, il faut savoir faire profil bas, se montrer prudent et demander de l'aide. C'est ainsi qu'il se tourne vers son ancienne partenaire et meilleure ennemie de toujours : l'ensorcelante Kitty Pattes de Velours. Le Chat Potté et la belle Kitty vont être aidés dans leur quête, à leur corps bien défendant, par Perro, un corniaud errant et galleux à la langue bien pendue et d'une inaltérable bonne humeur. Ensemble ils tenteront de garder une longueur d'avance sur la redoutable Boucles d'Or et son gang des Trois Ours, véritable famille de mafieux, mais aussi sur Little Jack Horner devenu bien grand, ou encore sur le chasseur de primes le plus féroce du coin : le Grand Méchant Loup.

STRANGE WORLD

LE DISNEY DE NOËL

30 NOVEMBRE 2022
DE DON HALL, QUI NGUYEN

Strange World vous entraînera dans un fabuleux voyage au cœur d'une terre inexplorée et menaçante peuplée de créatures fantastiques en compagnie des Clade, une famille d'explorateurs légendaires dont les différends pourraient faire échouer leur dernière et de loin leur plus importante mission.



ERNEST ET CELESTINE - VOYAGE EN CHARABIE



14 DÉCEMBRE 2022

DE JULIEN CHHENG, JEAN-CHRISTOPHE ROGER

**A PARTIR
DE 3 ANS**

Ernest et Célestine retournent au pays d'Ernest, la Charabie, pour faire réparer son précieux violon cassé. Ils découvrent alors que la musique est bannie dans tout le pays depuis plusieurs années. Pour nos deux héros, il est impensable de vivre sans musique ! Accompagnés de complices, dont un mystérieux justicier masqué, Ernest et Célestine vont tenter de réparer cette injustice afin de ramener la joie au pays des ours.

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



| FONCTIONNEMENT

COMMENT RÉALISER UN SONDAGE AUPRÈS DES SALARIÉS ?



Tester le choix d'une destination pour un voyage de groupe ou la mise en place d'une nouvelle activité : à un moment donné, le CSE est tenu de recueillir l'avis des salariés. La réalisation d'un sondage se révèle simple et efficace à condition de respecter un certain nombre d'étapes et de bien connaître les outils spécialisés. Pas à pas, Média CSE vous détaille la marche à suivre.

Dans le cadre de l'organisation d'une activité interne ou externe à votre entreprise, il vous faut sonder les choix et la satisfaction de vos employés.

Ce sondage vous permettra d'évaluer leurs perceptions de l'activité et leur engagement. Ce qui vous aidera en tant qu'élus du comité social et économique à prendre des décisions.

A condition de maîtriser les étapes et outils spécialisés de réalisation de sondages auprès des salariés. De même, il est bon de connaître les outils analytiques qui vous aideront à repérer les tendances et affiner les objectifs de votre entreprise.

Pour interroger les salariés sur une activité de l'entreprise, un certain nombre d'étapes doivent être respectées. En voici sept, indispensables.

ÉTAPE 1

DÉFINIR LES OBJECTIFS DE VOTRE SONDAGE

Dans un premier temps, posez-vous les questions qui vous permettront de mieux cerner les objectifs de votre sondage. Ce qui vous facilitera la tâche dans le traitement des résultats.

- Quelles informations attendez-vous de cette enquête ? Dans le cas actuel, les informations qui vous seront nécessaires sont orientées vers le choix et la perception de vos salariés.
- Comment utiliser les données qui seront recueillies au terme du sondage ? Un bon paramétrage réduira les difficultés d'interprétation pour la prise de décision.
- Connaissez-vous suffisamment les personnes à qui s'adresse ce sondage ?

Dans le cas d'un sondage en interne par exemple, vous avez deux possibilités : un sondage de tous les salariés de l'entreprise pour avoir une diversité de réponses, ou le sondage d'un groupe spécifique, selon des critères comme l'âge, l'ancienneté, etc. Ces différentes questions vous offrent une visualisation du sondage à effectuer et amorcent déjà un premier volet des questions à poser.

ÉTAPE 2

ÉTABLIR LE QUESTIONNAIRE ET LE FORMAT DES RÉPONSES

Il vous faut maintenant définir les questions. Pensez aux informations qui vous manquent pour le rédiger. Le questionnaire à adresser à vos collègues doit être clair, concis, simple à comprendre et objectif. Par ailleurs, vous ne devez jamais énoncer votre position dans une question pour influencer la perception des enquêtés et donc la réponse des salariés. Il convient alors de choisir un format de réponse adapté aux données désirées.



Pour cela, un modèle de questionnaire à réponses multiples peut être utilisé par les élus qui y incluent des échelles de notation. Les salariés n'ont qu'à cocher une ou plusieurs cases. Néanmoins, la possibilité vous est donnée de laisser un encadré en dessous de la question pour permettre aux salariés de justifier leur choix s'ils le jugent nécessaire. Sans que cela ne soit une obligation.

ÉTAPE 3

EXAMINER LA CIBLE DU SONDAGE

Il est temps de déterminer les personnes cibles. Ainsi, c'est à celles-ci que vous adressez votre questionnaire pour recueillir les données. À cet effet, tel qu'énoncé à l'étape 2, les élus ont la possibilité d'envoyer le questionnaire à un groupe de salariés ou à tout le monde. L'importance de cette étape réside dans le fait que cela permet d'obtenir des réponses précises sur l'activité à mener.

ÉTAPE 4

DÉFINIR LA DATE DE DIFFUSION DU SONDAGE

La diffusion est une étape importante pour les élus du CSE dans la réussite d'un sondage. Pour ce faire, la diffusion du sondage doit correspondre au moment où le maximum de salariés est disponible ou connecté.

C'est pourquoi, si vous diffusez le sondage par courriel à vos collègues, il est primordial de vérifier vos statistiques afin de découvrir les jours et heures où ceux-ci seront le plus réceptifs. Cette même méthode vous est conseillée lorsque vous prenez l'initiative de publier le questionnaire sur le site web de l'entreprise ou sur les réseaux sociaux.

En outre, si vous avez des collègues qui travaillent de façon saisonnière, que ce soit en présentiel ou en télétravail, il vous revient d'anticiper leurs jours de disponibilité.

ÉTAPE 5

AMÉLIORER LA COMPRÉHENSION DU SONDAGE

Les salariés doivent comprendre le questionnaire dès sa première lecture. Une bonne compréhension de votre questionnaire leur permettra de répondre en toute simplicité, sans longue réflexion. Il faut noter que chaque question doit évoquer un aspect ou un thème précis du sondage. Cela évite aux enquêtés le risque de confusion.

Lorsque votre sondage comporte plusieurs sous-thèmes, veillez à les distinguer par des sous-titres bien visibles. C'est à juste titre qu'une attention particulière au design du questionnaire est requise.

Toutefois, avant de déployer le questionnaire, les élus sont invités à le tester entre eux. Cette phase évitera les surprises désagréables et permettra d'apporter les modifications nécessaires.

ÉTAPE 6

CHOISIR LES CANAUX DE DÉPLOIEMENT DU QUESTIONNAIRE

Vous avez le choix entre plusieurs canaux de distribution pour déployer votre questionnaire. L'emailing est le plus recommandé pour atteindre vos collègues. L'adoption des réseaux sociaux constitue une autre méthode pour distribuer le sondage. Néanmoins, même en restreignant l'accès, les élus risquent de recevoir des réponses provenant d'internautes ne faisant pas partie des salariés de l'entreprise.

De plus, assurez-vous de ce que le format de votre questionnaire s'adapte à tout type de support. Étant donné que plusieurs salariés peuvent y répondre depuis leur téléphone, leur tablette ou leur ordinateur portable.

| FONCTIONNEMENT



TRIER LES DONNÉES STATISTIQUES DU SONDAGE

L'avantage d'un bon outil d'enquête est qu'il permet aux élus de ne plus faire eux-mêmes de calculs statistiques. Après avoir terminé les étapes précédentes, tout ce que vous avez à faire est de commencer à trier les données.

À cette fin, le tri à plat représente la méthode la plus simple et la plus basique de tri des données. Cela équivaut à transformer les réponses dans une mesure statistique sur une base question par question. Cette méthode vous permet de récupérer les informations le plus facilement possible.

COMMENT TRAITER LES RÉSULTATS DU SONDAGE ?

Au terme de votre sondage, l'analyse des résultats issus des informations recueillies est très importante. Pour y parvenir, quatre étapes clés doivent être observées :

IDENTIFIER LES QUESTIONS IMPORTANTES DE VOTRE SONDAGE

Les réponses fournies par les salariés à vos questions sont présentées sous forme de pourcentages (71%, 18% par exemple) et de chiffres bruts (852, 216 par exemple). Chaque pourcentage correspond au ratio entre le nombre d'enquêtés ayant fourni une réponse spécifique à la question et le nombre total de réponses.

RECOUPER ET FILTRER LES RÉSULTATS OBTENUS

Lors de la définition des objectifs de votre enquête et du plan d'analyse des données dans votre outil de sondage, vous avez peut-être envisagé les sous-groupes que vous souhaitez analyser et comparer. Tout ce que vous avez à faire est d'utiliser un tableau à entrées multiples et d'y tracer les réponses par sous-groupe. Il est bénéfique d'utiliser des filtres pour modéliser les données. En effet, ils vous permettent de vous concentrer sur un sous-groupe tout en ignorant les autres, pour l'analyse d'un groupe spécifique d'employés plutôt que des comparaisons.

INTERPRÉTER ET FORMULER VOS CONCLUSIONS

L'interprétation des chiffres pour déceler la perception des salariés sur votre activité peut être délicate. Il est alors recommandé d'utiliser les formes graphiques et visualisations numériques. Ce qui facilitera la compréhension des résultats clés et leur explication aux autres membres du CSE.

COMMENT TRANSMETTRE LES RÉSULTATS DU SONDAGE ?

Vous avez plusieurs options. Il est conseillé d'exporter les résultats de votre sondage sous des formats Excel, PDF, images ou Powerpoint. Cette exportation des données vous permettra de les communiquer facilement à tous les responsables du CSE.

Pour finir, le sondage des salariés dans le but de recueillir leur perception face à une activité entreprise par les élus constitue un processus impressionnant. Le suivi des étapes évoquées ci-dessus s'avère indispensable pour obtenir des résultats exploitables. Cela passe par la définition d'un bon objectif de sondage, l'utilisation d'outil spécialisé de sondage et l'exportation des données sous différents formats exploitables.

ÉTAPE 7

ANALYSER LES RÉSULTATS

Bien évidemment, la finalité d'un sondage reste d'avoir des données sur des sujets précis. Ainsi, l'analyse de ces données dépend de l'outil utilisé pour la réalisation du sondage. Si vous utilisez un logiciel spécifique, vous aurez à votre disposition un outil intégré d'analyse des résultats. Celui-ci vous donnera de façon explicite les réponses fournies par vos enquêtés à votre sondage, par segment. A vous ensuite d'utiliser ces tendances pour la prise de décision

Pour atteindre ces objectifs, les élus ont l'obligation de recourir à des outils spécialisés.

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

| FONCTIONNEMENT

UN PANEL D'OUTILS

IL EXISTE AUJOURD'HUI UN NOMBRE ÉLEVÉ D'OUTILS DE SONDAGE. LA DIFFÉRENCE FONDAMENTALE ENTRE CEUX-CI RÉSIDE DANS LEUR FLEXIBILITÉ POUR CONCEVOIR LE QUESTIONNAIRE.



© Shutterstock

Voici les cinq outils les plus utilisés auxquels les élus peuvent avoir recours pour sonder les salariés :

- SurveyMonkey
- Google Forms
- Limesurvey
- HubSpot
- Survio

SURVEYMONKEY

SurveyMonkey est l'un des logiciels incontournables pour créer des sondages en ligne en français. C'est une solution pratique et rapide pour mener des enquêtes simples. Les élus pourront en particulier accéder aux données collectées en temps réel via des graphiques et des tableaux croisés. Avec son interface conviviale SurveyMonkey offre une large sélection de modèles de questionnaires sur différents sujets.

L'utilisation de toutes ces fonctionnalités requiert des abonnements allant de 30 € à 99 € par mois. Cependant les élus peuvent bénéficier de la version gratuite, qui leur permet de réaliser des sondages de 100 résultats pour 10 questions.



GOOGLE FORMS

L'outil de sondage en ligne Google Forms est rattaché à Google Drive. Ainsi, il suffit de créer un compte Gmail pour avoir accès à cet outil. Gratuit, très simple d'utilisation et disponible en français, il permet d'élaborer de façon rapide et efficace des sondages d'opinion,

des enquêtes ou des formulaires. Sur Google Forms, les élus ont la possibilité d'analyser les résultats en temps réel sous forme de graphiques. Cependant, l'accès de Google à vos données peut rendre le logiciel inadapté à des sujets confidentiels ou sensibles.



LIMESURVEY

LimeSurvey est un outil de sondage disponible en édition Cloud ou en téléchargement open source gratuit. Disponible en français, il convient bien aux élus du CSE. Parmi les multiples possibilités mises à votre disposition, vous avez accès à 28 types de questions, l'intégration d'images et de vidéos, un nombre illimité de sondages. Il est disponible en version gratuite et premium qui varie de 29 € par mois à 849 € par an.



HUBSPOT

L'outil de sondage HubSpot vous permet de créer des sondages en ligne rapidement et facilement. Il dispose des modèles préexistants et une interface inspirante en français. L'outil

se concentre sur les commentaires des salariés sondés par les élus. Les résultats sont analysés en temps réel dans un tableau de bord sous forme de graphique ou de tableau.

À partir de la version professionnelle, vous avez accès à un nombre illimité d'enquêtes de satisfaction dans le Service Hub, à partir de 331 € par mois.



SURVIO

Survio offre un outil de sondage très simple d'utilisation en français. De nombreux modèles d'enquêtes prédéfinis sont disponibles, permettant aux élus de créer rapidement des enquêtes pour tester auprès des employés le choix des destinations de voyages de groupe ou l'organisation des activités culturelles d'une entreprise. Cet outil offre la possibilité de voir les réponses collectées en temps réel à l'aide de tableaux, de graphiques, de rapports au format PDF et de fichiers de données dans différents formats. Survio est disponible en version gratuite et premium qui varie de 14,92 € par mois à 58,25 € par mois.



MÉDIA CSE

LE MAGAZINE DES ÉLUS DE CSE
& DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

VOTRE INFORMATION EST NOTRE PRIORITÉ



OUI, pour un abonnement à Média CSE

- 5 numéros + 2 hors-séries en 1 exemplaire pour **120 € TTC**
- 10 numéros + 2 hors-séries en 1 exemplaire pour **240 € TTC**

CSE : _____
 Responsable : _____
 Fonction : _____
 Adresse : _____
 CP : _____ Ville : _____
 Tél. _____ Effectif : _____
 E-mail : _____

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

Nous réservons notre abonnement dès à présent et joignons notre règlement de : _____ €

Tél 01 41 81 03 20 - e-mail : abonnement@mediace.fr

Abonnement renouvelable par tacite reconduction, hors promotion dénonçable par simple lettre recommandée 3 mois avant l'expiration. Conformément à la loi informatique et liberté, vous disposez d'un droit d'accès et de modification des informations vous concernant. Média CSE est enregistré auprès de la CNIL sous le numéro 849444

| FONCTIONNEMENT



UNE TRANSACTION EST TOUJOURS SOUS CONDITIONS

Souvent perçue comme le moyen efficace et sûr de mettre fin à un litige, la pratique transactionnelle occupe aujourd'hui une grande place dans les relations employeur-salarié. Elle évite l'engagement de procédures judiciaires longues et coûteuses à l'issue parfois incertaine... et comme disent certains : mieux vaut une bonne transaction qu'un mauvais procès !

La pratique de la transaction demeure encadrée. La transaction ne doit d'abord pas être confondue avec les différents modes de rupture du contrat (licenciement, démission, rupture conventionnelle, départ ou mise à la retraite...) car elle n'est qu'un moyen de régler un litige né de la rupture (ou à naître). On cherchera

ainsi à éviter toute contestation sur la cause réelle et sérieuse d'un licenciement prononcé ou sur les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail par exemple. C'est d'ailleurs pour cette raison que la transaction doit être conclue postérieurement à la date où la rupture du contrat de travail est acquise

(après la notification du licenciement par exemple). D'autre part la transaction passe nécessairement par l'exigence de concessions réciproques : le plus souvent l'employeur verse une indemnité transactionnelle en contrepartie de quoi le salarié renonce à toute action judiciaire. Une fois signée la transaction vaut autorité de la chose jugée et on ne peut en principe revenir dessus.

Mais entre cette théorie et les pratiques observées, le juge est parfois amené à s'engager dans une démarche de moralisation de la transaction. Prenons, pour illustration, un projet de licenciement économique collectif suivi d'une consultation du CSE sur



© Shutterstock

un plan de sauvegarde de l'emploi ayant donné lieu à un accord signé par l'ensemble des syndicats de l'entreprise. Cet accord mentionne (il s'agit de notre exemple) que, sous réserve de remplir une condition d'âge, le salarié licencié accède au « *bénéfice d'une indemnité transactionnelle globale, forfaitaire et définitive correspondant à 65% du salaire brut jusqu'à l'acquisition des droits à la retraite* ». Dans le cadre de cet accord et après leur licenciement, certains salariés licenciés signent donc un protocole transactionnel. Cela ne leur interdira pas d'agir dans la foulée pour contester tout à la fois la validité de la transaction et la cause réelle et sérieuse de leur licenciement. L'inverse de ce que j'écris plus haut, me direz-vous !

Pas exactement car ils peuvent invoquer l'impossibilité pour les partenaires sociaux de conditionner, par un accord collectif, l'octroi de mesures plus favorables que la loi à la signature d'une transaction emportant renonciation de toute contestation de la rupture de leur contrat de travail et du plan de sauvegarde de l'emploi. Pourquoi ? Parce que la

concession octroyée par l'employeur est douteuse dans la mesure où celle-ci ne fait qu'exécuter un accord collectif. En fait, l'octroi d'avantages négociés avec les partenaires sociaux ne peut s'assimiler à une concession des salariés (je ne parle pas ici des accords de performance collective qui sont tout autre chose). Dans mon exemple, les conditions de validité de la transaction ne sont pas réunies. Il ne faut pas mélanger un accord d'entreprise et le règlement d'un litige individuel par une transaction. Pourtant, il n'est pas certain que cette pratique ne soit pas plus répandue qu'on ne le croit. Retenons la définition du code civil (et non du Code du travail) inscrite à l'article 2044 selon laquelle la transaction est un contrat écrit par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître.

Beaucoup de transactions interviennent après une notification de licenciement (le litige est souvent la rupture ou les conditions de celle-ci) et les salariés se demandent l'impact d'un solde de tout compte, signé ou non. Il faut d'abord rappeler que la chambre sociale de la Cour

de cassation a reconnu il y a maintenant près de 70 ans, dans un arrêt du 18 mai 1953, la validité de la transaction en droit du travail en considérant que le reçu pour solde de tout compte « *ne supprime pas la possibilité entre employeur et employé d'une transaction obéissant aux règles du code civil* ». Quelques exemples plus proches de nous sont donnés par la jurisprudence.

Ainsi, une transaction peut prendre la forme d'une renonciation de l'employeur à licencier pour faute grave un salarié et accepter de lui verser, outre les indemnités de rupture conventionnelle, une somme, le salarié acceptant en contrepartie une clause de non-concurrence. En revanche, une transaction ne doit pas masquer une fraude à la loi. Interdit par exemple de transformer une séparation en licenciement économique pour permettre au salarié de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Découvrir le pot aux roses conduit à la nullité de la transaction.

La transaction peut aussi régler un litige en cours d'exécution du contrat de travail. Normal puisque ce n'est pas un mode de rupture. Par exemple, une transaction peut être signée pour mettre fin à un litige sur le paiement des heures supplémentaires ou encore réparer une discrimination salariale ou une carrière professionnelle freinée par des mandats de représentation du personnel.

En application du code civil, la transaction, qui est un acte écrit, doit être établi en autant d'originaux que de parties ayant un intérêt distinct et, pour que la transaction soit valable, il n'est pas nécessaire qu'y figure la mention « *lu et approuvé* » ou la mention « *bon pour accord* » mais, en revanche, elle doit être signée par les parties comme preuve de leur consentement.

Quant à la manuscrite « *sous réserve de mes droits* », elle revient à annuler l'accord de l'intéressé. Pour ne pas souffrir de contestation, il est préférable que la transaction mentionne le rappel des faits à l'origine du litige, l'existence de ce litige, les prétentions respectives des parties, leur volonté de mettre fin au litige et bien sûr les concessions réciproques. Dans la mesure où la portée de la transaction est limitée à son objet, tous les points qui opposent employeur et salarié doivent être visés.

DOCUMENTATION JURIDIQUE

Ces dernières années, les ouvrages et revues papier ont tendance à disparaître des locaux du CSE. Les élus les ont délaissés, préférant aller chercher l'information sur Internet.

UNE DOCUMENTATION DE BASE NÉCESSAIRE

Pour exercer au mieux leurs missions, les représentants du personnel doivent se constituer une documentation juridique de base. Outre un Code du travail et de la sécurité sociale, un ouvrage est indispensable. En effet, plusieurs éditeurs proposent des ouvrages qui analysent le droit social en y incluant toutes les normes juridiques : loi, jurisprudence, circulaires administratives. Sur ce marché, on trouve des ouvrages généralistes s'adressant à tous les praticiens du droit au sein de l'entreprise, d'autres ciblent plus spécifiquement les directions et quelques-uns sont conçus pour les seuls représentants du personnel.

Le droit devenant de plus en plus complexe, des ouvrages sur des sujets plus pointus sont également proposés, qu'il s'agisse de la paie, de la protection sociale, de l'expatriation ou de la gestion du personnel. Si les élus de grandes entreprises peuvent voir un intérêt à les acquérir, ceux de structures moyennes ou petites doivent faire le choix plutôt d'un ouvrage généraliste.

Mais avant de souscrire un abonnement, n'hésitez pas à demander à l'éditeur de faire un essai de quelques mois pour vous familiariser avec la structure de l'ouvrage et, surtout, pour vérifier que son contenu correspond bien à vos besoins. Il existe des ouvrages se présentant sous forme de brochures avec des mises à jour régulières afin d'y intégrer les évolutions législatives, réglementaires ou jurisprudentielles. D'autres, en feuillets mobiles, nécessitent qu'ils soient scrupuleusement actualisés,

en remplaçant les pages obsolètes. A défaut, l'information peut être erronée.

Pour les représentants du personnel qui sont résolument tournés vers le numérique, tous ces ouvrages sont également disponibles sur Internet. L'abonnement proposé par les éditeurs permet aujourd'hui d'avoir accès à l'ouvrage désiré en ligne.

Tous les éditeurs ont ainsi conçu des sites sur lesquels leurs abonnés peuvent consulter l'ouvrage auquel ils ont souscrit.

DES INFORMATIONS RÉGULIÈRES

Au-delà de cette documentation technique de base, les représentants du personnel devraient aussi se tenir informés régulièrement, à la fois sur l'actualité

juridique, les évolutions qui se dessinent à travers le travail des parlementaires ou l'offre des prestataires des comités sociaux et économiques.

En outre, ces revues relatent des pratiques de CSE et traitent des questions touchant à la gestion des activités sociales et culturelles. C'est le cas de Média CSE dont la ligne éditoriale présente la particularité d'aborder tant les questions juridiques nécessaires à l'exercice des missions économiques des membres du comité que celles liées aux activités sociales et culturelles. Comme pour les ouvrages de base, toutes ces revues ont également un site internet, complétant ainsi l'information de ses abonnés. Quant aux organisations syndicales, elles ont également des revues et ouvrages pour les représentants du personnel. Les frais d'abonnement à ces ouvrages et revues sont à imputer directement sur le budget de fonctionnement du comité, à l'exception de ceux des documentations diffusées par les organisations syndicales (Cass.soc., n°11-10825, 27 mars 2012).

UNE DOCUMENTATION OFFICIELLE

Enfin, pour les élus qui souhaitent aller à la source de certaines informations officielles, ils peuvent y avoir facilement accès sur Internet :

- Assemblée nationale ou Sénat pour l'activité législative,
- ACOSS et URSSAF pour les circulaires concernant notamment les bons d'achat,
- Ministère du Travail pour les circulaires commentant la loi,
- Journal Officiel pour vérifier la publication d'une loi ou d'un décret,
- La jurisprudence pour imprimer le contenu d'une décision de justice.

Le site de « Legifrance » rassemble à lui seul le Journal Officiel, l'activité législative des deux chambres, le Code du travail et de la sécurité sociale ainsi que la jurisprudence.



DUNOD EDITEUR

5 rue Laromiguière
75005 PARIS
Editeur droit social
Le CSE au quotidien.

EDITIONS DALLOZ

31-35 rue Froideveau
75014 PARIS
Editeur de Codes.

EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE

42 rue de Villiers
92300 LEVALLOIS-PERRET
Guide juridique.

EDITIONS LAMY

1 rue Eugène et Armand Peugeot
92856 RUEIL-MALMAISON CEDEX
Votre partenaire pour
l'information juridique !

EDITIONS TISSOT

9 rue du Pré Paillard
Parc des Glaisins
74940 ANNECY-LE-VIEUX
Guide juridique.

GRUPE REVUE FIDUCIAIRE

100, rue La Fayette
75010 PARIS
www.grouperf.com
Guides juridiques.

INFO PRESSE

4 avenue Laurent Cély
92600 ASNIERE-SUR-SEINE
Abonnement presse CSE.

LES EDITIONS LEGISLATIVES

80 avenue de la Marne
92546 MONTROUGE CEDEX
Guide juridique.

LIAISONS SOCIALES

1 rue Eugène et Armand Peugeot
92856 RUEIL-MALMAISON CDX
Votre partenaire pour
l'actualité sociale.

L'ESSENTIEL DES CSE

44 rue Garibaldi
94100 SAINT-MAUR-DES-FOSSÉS
Tél. 01 41 81 03 20
info@mediace.fr
www.mediace.fr
Annuaire des prestataires spécialisés
auprès des CSE.

MEDIA CSE MAGAZINE

44 rue Garibaldi
94100 SAINT-MAUR-DES-FOSSÉS
Tél. 01 41 81 03 20
info@mediace.fr
www.mediace.fr
Presse spécialisée CSE.

LE SPECIAL CONSO-LOISIRS

44 rue Garibaldi
94100 SAINT-MAUR-DES-FOSSÉS
Tél. 01 41 81 03 20
info@mediace.fr
www.mediace.fr
Edition réservée aux voyages et aux
loisirs des CSE.

MEMENTO CE

ZI Les Paluds - 5 avenue du Millet
13785 AUBAGNE CEDEX
70 av. du Général de Gaulle
92058 Paris La Défense cedex
Guide des salons CE.

FORMATION, ASSISTANCE, CONSEILS AUX ÉLUS

Lorsque l'on vient d'être élu membre du comité social et économique, il est indispensable de connaître les missions que l'on va exercer. Une formation s'impose. La loi d'ailleurs offre une telle possibilité. Mais il est aussi primordial, au cours du mandat, de suivre une formation sur un sujet particulier auquel le comité se trouve confronté...



⇒ L' élu qui souhaite suivre une formation doit prévenir son employeur de son absence au plus tard 30 jours avant la date de la formation. Cette absence est considérée comme légale mais peut toutefois être estimée comme préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise. Le CSE devra donc intervenir. L'employeur ne peut refuser seul le départ en formation d'un salarié. C'est avec l'autorisation du CSE qu'il pourra informer l' élu au plus tard 8 jours avant la date de la formation.

⇒ Les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. Le financement de la formation économique est pris en charge par le CSE.

SE FORMER, UNE NÉCESSITÉ

Une formation économique de cinq jours ouvrables est de droit pour tous les membres titulaires du CSE. Renouvelable tous les quatre ans, elle est réservée aux seuls titulaires. Dispensée sur le temps de travail avec maintien intégral du salaire, cette formation doit être financée sur le budget de fonctionnement du CSE.

L'employeur ne peut pas refuser que les représentants du personnel bénéficient de cette formation, sauf s'il obtient l'avis conforme du CSE. Quant aux suppléants, ils peuvent également suivre cette formation, dès lors que :

- Le comité en assure le financement,
- L'employeur accorde une autorisation d'absence,
- La question du maintien de la rémunération est réglée, puisque l'entreprise n'est pas légalement tenue de payer les salaires des suppléants partis en formation. En outre, les représentants du personnel bénéficient de 12 jours de congé de formation économique, sociale ou syndicale. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois, avec un minimum de deux jours consécutifs.

SE FORMER TOUT AU LONG DU MANDAT

Dans de nombreux cas, des formations complémentaires s'avèrent nécessaires au cours du mandat, en raison :

- De l'évolution du droit, ce qui peut entraîner des modifications des règles de base régissant les fonctions et les attributions du CSE,
- D'événements propres à l'entreprise (restructuration, fusion, plan de sauvegarde de l'emploi, droit d'alerte, introduction de nouvelles technologies) contraignant les représentants du personnel à se doter des connaissances nécessaires.

Tous les organismes de formation ont un catalogue proposant toutes ces formations. Elles peuvent se dérouler en externe ou en interne. En externe, elles s'adressent à des représentants du personnel venant de plusieurs entreprises. Elles présentent l'avantage de permettre aux participants d'échanger sur leur propre problématique et de se nourrir de l'expérience des autres. En interne, elles sont conçues spécifiquement pour le CSE qui en a fait

la demande. Elles permettent ainsi de « coller » au plus près aux besoins des représentants du personnel qui suivent ces formations. Dans tous les cas, ces formations sont à financer directement sur le budget de fonctionnement du CSE. Le temps passé en formation est pris sur les heures de délégation. Le président du comité doit être informé, par courrier, au moins trente jours avant le début du stage. Il est à noter toutefois que les formations syndicales dispensées par les organisations syndicales ne peuvent pas être financées par le budget de fonctionnement du CSE (Cassation, chambre sociale, n°11-10825, 27 mars 2012.)

ÊTRE ASSISTÉ

Au-delà des formations, pouvoir prendre appui sur un consultant expérimenté et avec qui un lien de confiance a été établi est, dans de nombreux cas, une garantie supplémentaire de bon fonctionnement du CSE. L'assistance juridique répond parfaitement à ce besoin. Les formules sont variées, s'adaptant au budget et à ce que souhaitent les représentants du personnel : réponses aux questions, analyse des documents remis par l'employeur, présence aux réunions préparatoires...

SMA CONSEIL MANAGEMENT ET AUDIT

60 rue Racine
69100 Villeurbanne
Tél. 04 78 69 17 81
Fax. 04 72 73 26 60
safi-merc@wanadoo.fr
Conseil aux élus.

ASSISTAN-CE
157 rue Albert-Sarrault
17940 RIVEDOUX-PLAGE
Audit, assistance, conseil aux
CE.

ACTEUR JURIDIQUE

81 rue du Général Leclerc
95410 GROSLAY
Formation et assistance
juridique.

ALINEA

33 Rue de la Fontaine à Mulard
75013 PARIS
Tél. 01 40 01 00 44
www.lesdroitsducse.com

LES EXPERTS DU CSE



Si les entreprises font appel régulièrement à des conseils, des avocats et des experts de toute sorte, le législateur a octroyé aux représentants du personnel la possibilité de faire appel à de telles compétences pour l'aider à mener à bien tant leurs missions économiques que leurs attributions en matière de gestion des activités sociales et culturelles.

Selon la nature de l'intervention de l'expert sollicité par le comité social et économique, les honoraires sont à la charge soit de l'employeur, soit du comité.

INTERVENTION À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est tenu de payer les honoraires de l'expert-comptable, dès lors que le comité social et économique fait appel à lui dans les cas suivants :

- Un projet de licenciement collectif pour motif économique,
 - Le déclenchement de la procédure d'alerte,
 - Les opérations de concentration,
 - L'examen du rapport sur la participation aux fruits de l'expansion.
- Le droit de se faire assister par un expert-comptable est ouvert dans le cadre des trois grandes consultations annuelles mises en place depuis le 1er janvier 2016 :

1. les orientations stratégiques de l'entreprise,
2. la situation économique et financière de l'entreprise,

L'ESSENTIEL

⇒ Le CSE peut nommer librement des experts rémunérés par l'employeur pour des missions définies par le Code du travail.

⇒ L'employeur ne peut pas s'opposer à la nomination de ces experts par le CSE.

⇒ Les experts, quant à eux, sont nommés dans le cadre de missions légales et ont accès à tous les documents de l'entreprise.

⇒ Le CSE peut nommer d'autres experts pour préparer ses travaux qu'il paiera à l'aide de son budget de fonctionnement.

⇒ Les experts nommés par le CSE peuvent intervenir en réunion plénière pour la présentation de leur rapport écrit.



l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail », le coût de l'expert en technologies (ou l'expert-comptable qui intervient en tant qu'expert en technologies) est à la charge de l'employeur.

La question du recours à l'expert-comptable ou à l'expert en technologies doit figurer à l'ordre du jour d'une réunion du CSE. Ne participent à cette désignation que les seuls membres titulaires, l'employeur étant exclu.

INTERVENTION À LA CHARGE DU COMITÉ

Le CSE peut faire appel à tout expert pour la préparation de ses travaux. Ainsi, selon ses besoins, le comité peut se faire assister sur toutes les questions entrant dans le champ de ses prérogatives : assistance juridique ponctuelle ou non, informatique, étude et analyse des dispositions conventionnelles applicables, sondages auprès des salariés, analyse des rémunérations et des qualifications, gestion des activités sociales et culturelles...

L'expert doit être désigné lors d'une réunion du CSE à la majorité des membres titulaires présents. Le coût de son intervention doit être imputé soit sur le budget de fonctionnement (assistance juridique, étude sur les dispositions conventionnelles...), soit sur le budget des activités sociales et culturelles.

Comme tout expert, il est soumis aux mêmes obligations de secret et de discrétion. En revanche, il n'a pas accès aux documents détenus directement par l'employeur.

3. la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

A noter que le coût de l'expert-comptable lors de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise est partagé entre l'employeur et le CSE. Ainsi, sauf accord, le CSE doit financer au moins 20 % de l'expertise.

En cas de projet important « d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur

SOCIETE MERIC ASSOCIES

60 rue Racine
69100 VILLEURBANE
Tél. 04.78.69.17.81
infolyon@mericassocies.com
Experts-comptables.

GROUPE CEOLIS

10 rue doc Alfred Richet
21000 Dijon
www.groupe-ceolis.fr
Expertise comptable.

SYNDEX

22 rue Pajol
75876 PARIS CEDEX 18
Tél. 01 44 79 16 17
www.syn dex.fr
Experts comptables.

SECAFI

20-24, rue Martin Bernard
75647 PARIS CEDEX 13
Tél. 01 53 62 24 40
contact@secafi.com
www.secafi.com
Expertise comptable -
Conditions de travail -
Assistance et Conseil

TANDEM EXPERTISE

60, rue du Fbg Poissonnière
75010 PARIS
Tél. 01 55 42 22 22
contact@tandemexpertise.com
www.tandemexpertise.com
Expert-comptable et
conseil des CE.

MERIC & ASSOCIES

Offre :

Nous couvrons l'ensemble des missions d'assistance aux IRP, notamment auprès des comités d'entreprise, co-comités centraux d'entreprises et comités de groupe :

Missions récurrentes, Orientations stratégiques de l'entreprise (art. L. 2323-10 et L. 2323-11) Consultation annuelle sur la situation économique et financière (art. L. 2323-12 à L. 2323-14)

Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions

de tra-vail et l'emploi (art. L. 2323-15 à L. 2323-27)

Missions non récurrentes,

Assistance dans le cadre du droit d'alerte interne, Assistance lors d'un licenciement collectif de plus de 9 personnes, Mission de concentration. Missions payées par le comité, Tenue de la comptabilité du comité, Missions de révision des comptes du comité.

Points forts :

- cabinet à taille humaine,
- cabinet de proximité, proche des

territoires. Notre cabinet est implanté à Paris et à Lyon, mais couvre l'ensemble du territoire national. Nous intervenons depuis plus de 45 ans sur le domaine de l'assistance aux comités d'entreprise et co-comités de groupe.

Contact :
Lyon :
04.78.69.17.81



infolyon@mericassocies.com
www.mericassocies.com

LA COMMUNICATION DU CSE

Le comité social et économique se doit de diffuser certaines informations comme les procès-verbaux des réunions. Mais il doit également établir une communication efficace, claire et régulière sur l'ensemble de ses actions envers les salariés. La réussite d'une sortie ou d'un voyage passe par une bonne communication.



La plupart des observateurs s'accordent à dire que les CSE communiquent peu ou mal. Ce constat est d'autant plus sévère qu'il concerne tous les niveaux auxquels devrait s'établir une bonne communication : entre les différents membres du CSE ; entre l'ensemble des représentants du personnel ; entre le CSE et la direction (difficulté à faire passer le point de vue ou les revendications des salariés) ; ou encore entre le CSE et les salariés.

UNE NÉCESSITÉ

La communication des élus du CSE est essentielle et c'est même un devoir ! En effet, elle constitue un pilier fondamental du rapport de force entre l'employeur et le CSE. Ce rapport de force sera d'autant plus efficace que l'information passera au sein du CSE.

Tout le monde est gagnant : le CSE renforce sa légitimité auprès de la direction et des salariés et le personnel mesure l'efficacité et l'importance du rôle dévolu au CSE au sein de l'entreprise.

Communiquer, c'est aussi un devoir, parce que le CSE est avant tout un organe représentant les salariés auprès de l'employeur. Il est une courroie de transmission entre la direction et le personnel. C'est la raison qui contraint le CSE à faire passer l'information, à la fois aux salariés sur les décisions de l'entreprise, et à cette dernière sur les revendications et points de vue du personnel.

LES OFFRES

Les moyens de communication se diversifient et se modernisent depuis quelques années. Le développement d'Internet y est étroitement lié. Sachez

que l'employeur n'est pas obligé d'autoriser le CSE à communiquer via la messagerie électronique interne à l'entreprise. En revanche le CSE a le droit de prendre un abonnement internet propre à son bureau. Cependant, Internet n'est pas la solution la plus efficace. En effet, certains salariés n'ont pas d'accès à Internet depuis leur poste de travail. Il est toujours possible d'utiliser les supports dits classiques mais toujours aussi efficaces comme le panneau d'affichage, les lettres d'information, les réunions ou même les boîtes à idées. Autre forme de communication qui permet de récolter les commentaires des salariés : les sondages et les enquêtes.

AU-DELÀ DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

La plupart des CSE ont mis en place des outils permettant de communiquer avec le personnel sur les activités sociales et culturelles : journal interne, brochure, intranet. Sur ces supports, les différentes prestations, les participations financières du CSE et les conditions d'accès sont généralement bien explicitées. Certains voyages et sorties font souvent l'objet d'une attention particulière : reportage, photos et points de vue des participants. En revanche, la même énergie est rarement développée lorsqu'il s'agit des prérogatives

économiques. L'affichage - voire la mise en ligne sur l'intranet - du procès-verbal de réunion est le seul acte de communication auprès du personnel. Or ce document est souvent avare d'explications et, lorsqu'il est suffisamment précis, il est diffusé après que l'information a été véhiculée par « radio moquette ». Une information rapide au plus près possible de l'événement devient primordiale lorsque l'actualité est brûlante (fusion, absorption, licenciement, déménagement...). Faute de quoi, c'est laisser place à toutes sortes de rumeurs et fausses vérités qu'il est très difficile de contrecarrer...

DES INFOS EN DIRECT

Quand faut-il transmettre l'information que vous détenez ? Au CSE donc de jouer son rôle d'interface. Certes, après une réunion de CSE où élus et employeur ont débattu, on ne peut pas dire que les salariés palpitent toujours d'impatience d'en connaître le contenu. Si, au pire, ils sont indifférents, habituez-les à recevoir des informations sur ces réunions ; si, au mieux, ils sont inquiets, parce que leur sort d'employés est peut-être en jeu, tenez-les rapidement au courant de ce qui s'y est dit. Comme il existe des supports de communication optionnels, séduisants (et coûteux !), on oublie souvent que le CSE dispose aussi d'outils obligatoires qu'il ne tient qu'à lui d'utiliser à bon escient. Par exemple, le procès-verbal de réunion. Epinglé sur les panneaux d'affichage, le PV est à la vue de tous.

L'ESSENTIEL

⇒ **Le comité social et économique doit négocier les conditions d'utilisation des moyens de communication de l'entreprise avec l'employeur.**

⇒ **Le comité social et économique doit informer son employeur des outils de communication qu'il souhaite mettre en place.**

⇒ **Pour toucher tous les salariés, il faut combiner plusieurs moyens : affichage, mails...**

⇒ **L'envoi d'un livret récapitulatif des activités proposées est un moyen de toucher les familles des salariés.**

⇒ **Le moyen de communication doit s'adapter à la taille de l'entreprise. Il est bon de déterminer les composants de la population de l'entreprise :**

- est-elle essentiellement féminine ?
- plutôt composée de cadres, d'ouvriers ou de techniciens ?
- quelle est la disponibilité de vos collègues ?
- sont-ils dispersés ou regroupés sur le même site ?

SALONS CSE

COMEXPO PARIS

55-56 quai le Gallo
92107 BOULOGNE
Organisation de salons professionnels et grand public.

GAMEXPO

200 avenue de la Plaine Brunette
Athélia 2
13600 LA CIOTAT
Tél. 04 42 32 87 40
www.eluceo.fr
8 salons dédiés aux besoins des CSE.

SALONS CE

ZI Les Paluds
5 avenue du Millet
13785 AUBAGNE CEDEX
70 av. du Général de Gaulle
92058 PARIS
LA DÉFENSE CEDEX
Tél. 01 76 77 11 11
www.salonsce.com
52 salons dédiés aux besoins des CSE.

PV DE REUNION

AB REPORT SARL

15 rue de Chabrol
75010 PARIS
Rédaction des projets de PV.

MOT-TECH

16 boulevard Saint-Germain
75005 PARIS
Rédaction de PV de réunion.

SARL SAVOY & ASSOCIÉS

17 rue du Château d'Eau
75010 PARIS
Tél. 01 44 63 03 99
Fax. 01 42 23 48 74
www.compte-rendu.fr
Rédaction de PV de réunion.

JEAN-PHILIPPE SCHLÉRET

Tél. 07 85 95 88 67
jeanphilippeschleret@gmail.com
Formation, coaching communication éditoriale et digitale des CSE, actualisation de sites et newsletters.

| FONCTIONNEMENT

LOGICIELS DE GESTION, INTERNET





Le choix d'un logiciel de gestion engage souvent le CSE pour longtemps.

Sécurité, choix du local ou du « full web », niveau de paramétrages adapté à vos besoins...

Revue succincte des points à ne pas manquer.

Autrefois, la comptabilité du CSE se concevait simplement sous Excel. Mais le logiciel de Microsoft a beau être très efficace, il atteint ses limites pour gérer la comptabilité complète d'un CSE. Il est difficile à intégrer avec les autres outils du CSE et devient source d'erreurs si le trésorier qui a créé des formules compliquées quitte son poste, et que personne n'est en mesure de reprendre en main le système. Il faut alors envisager d'investir dans un logiciel de comptabilité ad hoc. Première règle à respecter, celle de la sécurité. Les données dont disposent les CSE sont en effet confidentielles. Les fournisseurs s'engagent à garantir la meilleure sécurité possible des informations qui leur sont confiées. Seules les personnes autorisées avec un identifiant et un mot de passe doivent pouvoir y avoir accès.

PAS LE DROIT À L'ERREUR

Autre besoin de sécurité, celui de retrouver ses données en cas de nécessité. La sécurité est d'autant plus importante qu'aujourd'hui les logiciels de comptabilité sont souvent associés à des sites internet munis de moyens de paiement en ligne.

Ces formules « tout en un », avec leurs interfaces simples, évitent les manipulations et la multiplication des plateformes. Elles permettent d'automatiser les processus : ainsi, la vente d'un ticket de cinéma, son paiement en ligne et sa prise en compte dans la comptabilité se font en un clic. Reste qu'il n'est pas question de laisser « traîner » des données bancaires. Le

système de sécurité sur Internet « https », plus sécurisé que le classique mode web « http », est une option qu'il est bon de souscrire.

LOCAL OU FULL WEB

Une fois assuré de la sécurité, il faut ensuite faire le choix du mode de connexion à votre logiciel de comptabilité. Trois solutions principales sont disponibles : placer l'application (le logiciel) en local, directement sur votre PC depuis un CD, ou sur un serveur local mis à disposition par l'entreprise. Autre solution : ne rien héberger dans l'ordinateur du CSE mais se connecter à un serveur extérieur via Internet. Vous pouvez passer simplement par votre navigateur web, ou ouvrir une fenêtre qui vous donne accès directement à votre logiciel. Dans ce dernier cas, vous travaillez directement dans le logiciel, alors qu'en réalité l'application se situe sur un serveur situé à des kilomètres... Ce terminal pour les logiciels de gestion offre le même confort que d'ouvrir une application en local, sans les désagréments du rechargement des pages que l'on observe après chaque opération par une simple connexion via un navigateur.

Avec ces systèmes dits « full web », il est donc potentiellement possible de retrouver son logiciel de gestion depuis n'importe quel poste informatique relié à Internet (à la permanence, mais aussi chez soi et, pourquoi pas, sur un téléphone mobile relié à Internet). L'avantage de ce mode dit « hébergé », c'est qu'il n'y a pas de maintenance à effectuer sur place. Il n'y a pas non plus de problème d'adaptation

aux nouvelles versions des navigateurs ou de Windows. Tout est géré en externe. Il est aussi adapté aux entreprises qui refusent qu'un logiciel externe soit installé sur le serveur « maison » pour des questions de sécurité.

GROS ET PETITS CSE : PAS LES MÊMES BESOINS

Mais la taille du CSE n'est pas toujours un critère de simplicité.

Un CSE de 200 salariés peut avoir des exigences plus pointues qu'un CSE de 2000 personnes, comme par exemple de prendre en compte dans la subvention du billet de cinéma la part variable du quotient familial de chaque bénéficiaire. Pour le prestataire, le leitmotiv doit rester néanmoins « la simplicité d'utilisation » : la plupart du temps, les membres du CSE n'ont pas les connaissances nécessaires en comptabilité. Par conséquent, si le logiciel est trop évolué, ou inadapté pour le fonctionnement d'un CSE, comme par exemple les logiciels de comptabilité populaires destinés aux entreprises ou associations, la prise en main devient trop contraignante. Il est donc essentiel de faire simple : utiliser des termes accessibles tels que « recettes/dépenses » ou encore activer uniquement les fonctionnalités nécessaires au CSE pour alléger les interfaces et aider les élus à mettre le pied à l'étrier. Une fois la stratégie mise en place, aux prestataires d'assurer la maintenance..., même si les « appels à l'aide » se font plus épisodiques au fil du temps.

L'ESSENTIEL

⇒ Le CSE doit passer par plusieurs étapes avant de choisir son logiciel de gestion :

- mettre noir sur blanc ses besoins,
- recevoir plusieurs fournisseurs pour une démonstration,
- demander au fournisseur une liste de références dans la région.

⇒ Les principaux domaines à informatiser pour gagner un

maximum de temps sont :

- la comptabilité,
- la gestion des activités,
- la communication.

⇒ Pour la création d'un site internet, il faudra bien définir :

- la taille de l'effectif,
- le contenu,
- les gestionnaires du site.

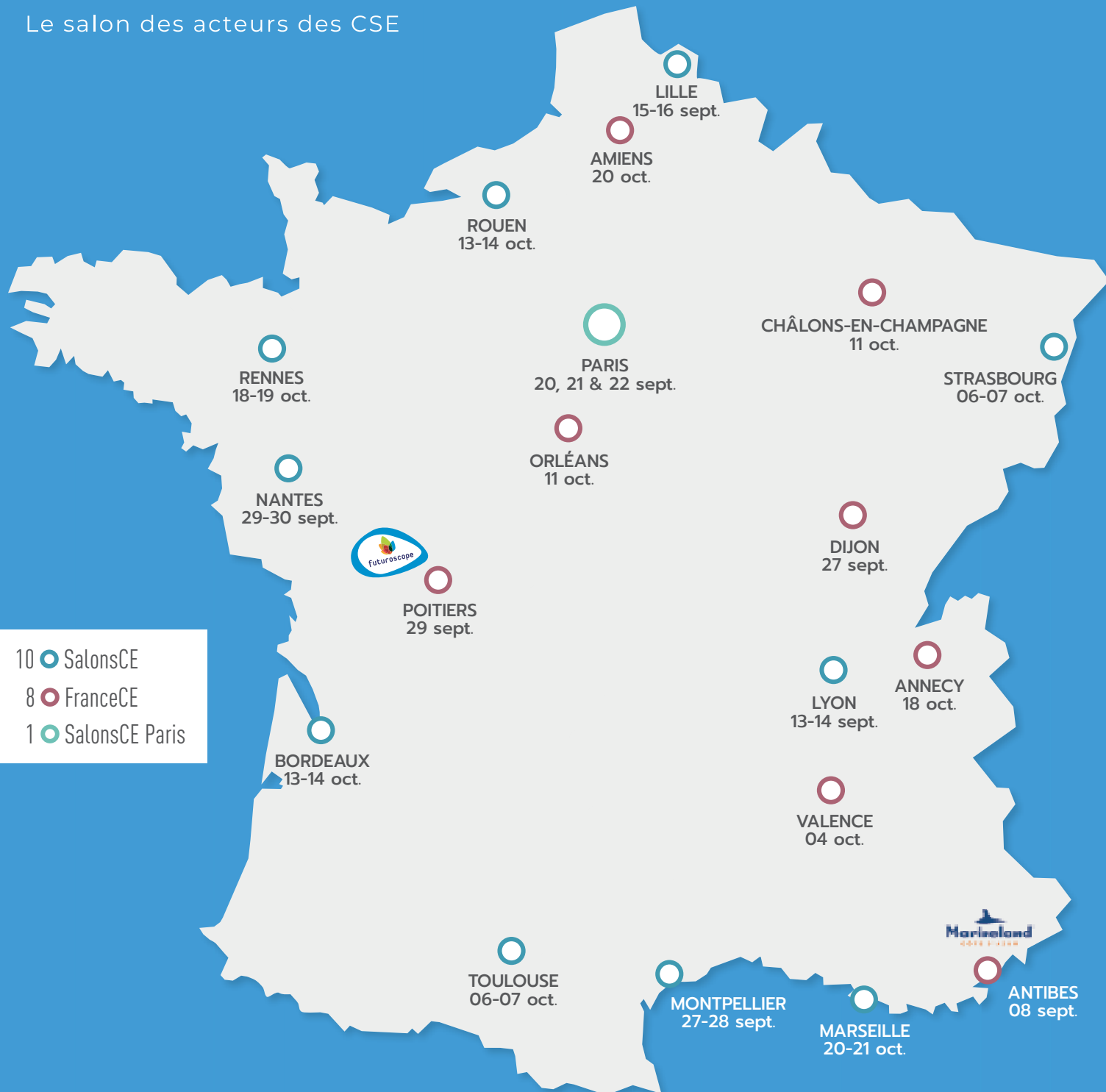
SITE INTERNET CSE

MEDIA CSE.FR

44 rue Garibaldi
94100 SAINT-MAUR-DES-FOSSÉS
Tél. 01 41 81 03 20
contact@mediace.fr
www.mediace.fr
Site internet dédié aux comités sociaux et économiques.
Fournisseurs, actualités, newsletters.

19 SALONS

AU 2ND SEMESTRE 2022



- 10 SalonsCE
- 8 FranceCE
- 1 SalonsCE Paris

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

**POUR GAGNER DU TEMPS, ÉCHANGER
 ET FAIRE PLAISIR À VOS COLLABORATEURS !**



| BIEN-ÊTRE

VENIR EN TUTU AU BUREAU, C'EST POSSIBLE ?

Dans l'actualité, l'habillement pose question. Si la mairie de Grenoble réfléchit à l'autorisation du burkini à la piscine, d'autres problématiques vestimentaires, plus quotidiennes, interrogent. Dont celle des tenues autorisées au bureau.



Est-on libre de s'habiller comme on veut pour travailler ? Oui et non. Pour commencer, il y a des emplois qui par nature nécessitent le port de l'uniforme. Dans ce cas, la question ne se pose pas, vous n'êtes pas libres. D'autre part, il existe des emplois qui exigent une tenue adaptée pour des raisons de sécurité ou d'hygiène : là non plus, la question ne se pose pas. Mais dans les autres cas, comment doit-on faire ? Le Code du travail dit dans son article L1121-1 : 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. Dans la première partie de la phrase, on se dit que tout est permis. En revanche dans la deuxième partie, l'employeur peut, s'il le justifie, restreindre un peu cette liberté. Si à Liverpool, les femmes travaillant dans les magasins de vente de poissons exotiques peuvent travailler les seins nus, la jurisprudence en

France ne permet pas à une femme de venir au travail avec un chemisier transparent sans sous-vêtements.

UN MAILLOT DE FOOT, QUELLE IMAGE ?

De même, si vous êtes en contact avec le public, vous ne pouvez pas venir travailler en bermuda ou avec le survêtement de votre équipe de foot préférée. Je me souviens avoir dû faire le médiateur, lors d'une période de Coupe du monde, entre le directeur d'une division d'un organisateur de salons et les salariés qui venaient en arborant les maillots des équipes qu'ils supportaient. Encore une fois, lorsqu'il devient impossible d'avoir recours au bon sens, il est indispensable de négocier un accord d'entreprise.

Nous travaillons dans un collectif. Nos comportements doivent concilier liberté et respect de son collègue de travail.

Un vêtement ne sert pas uniquement à s'habiller, il donne une image, peut faire passer un message politique ou professionnel qui peut heurter. N'oublions pas que cette image ou ce message doit être en phase avec ce que l'entreprise veut incarner vis à vis de ses clients. Contrairement aux pays anglo-saxons, les Français jugent souvent le livre à sa couverture. Si les employés des plateformes des banques que les clients ne voient jamais peuvent se permettre toutes les fantaisies vestimentaires, ceux qui sont aux guichets seront jugés par le public. On n'est pas forcément rétrograde en disant que lorsque nous sommes au travail nous ne nous appartenons plus totalement.

Dans votre activité professionnelle, vous devez incarner votre fonction. Vous êtes un comédien qui joue un rôle : celui de conseiller ou conseillère de banque, de vendeur ou vendeuse, de médecin etc... La loi prévoit la liberté de se vêtir comme il vous semble, la réalité est bien moins permissive. Alors, demain matin, au moment de choisir votre plus beau T-shirt, votre plus beau pantalon, habillez-vous comme un acteur, incarnez votre rôle, demandez-vous si votre tenue va choquer votre collègue dans l'open space qui peut être insensible, voire dérangé(e), par vos pectoraux ou votre superbe poitrine.



DES ÉLUS DE CSE, HYPER CONNECTÉS MAIS MUETS

Sites, appli CSE, réseaux sociaux... Jamais les élus de CSE n'ont été aussi connectés et potentiellement proches des salariés. Un pouvoir énorme. Pourtant leurs sites restent souvent vides, donnant l'image d'un CSE absent malgré l'investissement des élus. Comment bien gérer votre site et la communication du CSE ? Explications auprès de Jean-Philippe Schléret, qui accompagne les élus de CSE dans leur communication depuis plus de dix ans.

Média CSE : Selon vous, les élus de CSE sont connectés, mais muets. Pouvez-vous l'expliquer ?

Jean-Philippe Schléret : Jamais dans toute leur existence, les CE ou CSE n'ont eu autant la capacité de communiquer et de fédérer les salariés qui ont voté pour eux et les autres. Aujourd'hui, la quasi-totalité des CSE a investi pour s'équiper d'un site internet dédié. Ils ont, pour la très grande majorité d'entre eux, accès à tous les e-mails des salariés. C'est-à-dire la possibilité pour eux, en un clic, d'envoyer instantanément et gratuitement, autant de fois qu'ils le souhaitent, la même information à tous les salariés. Un pouvoir énorme. Pourtant, malgré le coût de cet investissement, la communication des CSE est souvent défaillante. Malgré cette possibilité fantastique de communiquer, leurs sites restent vides. C'est ce paradoxe que je mets en évidence.

Cela a toujours été le cas, non ?

Il y a dix ou quinze ans, communiquer était beaucoup plus compliqué et coûteux. Il fallait passer par des

formats papier, les imprimer, les distribuer. Aujourd'hui, le digital offre des possibles très intéressants, mais peu exploités par les élus. La nouveauté de ces dernières années, c'est que les élus ont dorénavant une boutique très bien située et exposée (leur site), mais leur devanture et leurs rayons restent désespérément vides.

Quelles en sont les raisons ?

Le digital offre des possibilités énormes, mais ne résout pas tout. Les éditeurs de site parlent souvent d'une Ferrari (le site CSE) qui dort au garage, faute d'essence. L'image est intéressante. L'essence, c'est le temps nécessaire pour organiser des réunions communication, rédiger des articles, des newsletters, gérer et animer le site. Et, à l'image d'une Ferrari qui consomme beaucoup d'essence, gérer la communication d'un CSE reste chronophage - et technique -. Or, les CSE sous-estiment souvent cet aspect. Contrairement à ce que peuvent dire les vendeurs, un site ne tourne pas tout seul. Les CSE ont le média, mais pas les journalistes.

| POINT DE VUE DE L'EXPERT

En quoi est-ce lourd de conséquences ?

Comment peut-on être porte-parole des salariés sans avoir une communication dynamique et régulière ? C'est le cœur même de la mission d'un élu qui est compromise par l'absence de communication. L'impossibilité à être cette passerelle entre la direction et les salariés. L'impossibilité aussi pour les salariés de savoir ce que font leurs élus et, de fait, ce sentiment qu'ils ne font rien. C'est dommage parce que les élus (souvent le bureau) ont un engagement altruiste fort. Ils y passent une partie de leurs soirées ou week-ends et personne ne sait ce qu'ils font. S'entendre dire que l'on ne fait rien est un peu dur à avaler, mais les élus portent leur part de responsabilités.

Pourquoi les élus sous-estiment-ils le temps nécessaire à la communication du CSE ?

Ils essaient déjà de gérer les activités, la comptabilité, les réunions avec la direction, les PV, la santé et la sécurité... C'est trop. Ça l'était déjà du temps du CE, ça l'est encore plus avec le CSE. Il y a une règle quasi immuable. Quelle que soit la taille d'un CSE, il est géré par deux personnes. Souvent le bureau. Les élus n'ont pas le temps suffisant pour mener toutes les missions que le législateur leur a confiées. Ils ont le nez dans le guidon et gèrent leur communication comme ils peuvent, c'est-à-dire au coup par coup.

En quoi gérer la communication « au coup par coup » est un problème ?

Le coup par coup, quand on a peu de temps, cela veut dire des communications négligées. Il faut anticiper. Communiquer pour dire quoi ? Les grands rendez-vous de l'année. Les missions du CSE à valoriser. Les prestations peu connues et peu utilisées... Cela permet de structurer sa communication avec des publications régulières, de ne rien oublier, de corriger le tir si besoin, et d'attribuer les ressources de production adaptées. Anticiper, c'est passer d'une situation subie à une situation choisie. Et puis une communication est efficace si elle s'inscrit dans le temps et que les messages sont répétés tout au long de la mandature.

Comment inscrire sa communication dans le temps ?

Il n'y a que trois solutions. Ou le CSE peut compter sur un élu qui s'engage trois jours par mois, sur la mandature. Ou les élus montent une équipe, mais c'est très compliqué et cela nécessite un vrai chef d'orchestre. Ou bien ils se font aider par un professionnel pour monter en compétences ou le faire pour eux.

Comment les CSE doivent-ils gérer leur site ?

Idéalement, le site doit être actualisé tous les mois, avec deux ou trois articles sur leurs prestations, l'économique, le social, la santé ou la sécurité. Une newsletter doit être systématiquement envoyée après chaque actualisation du site, sans quoi personne ne le saura. La page d'accueil doit être aussi actualisée chaque fois qu'un article est créé ou actualisé. Les lecteurs n'iront pas chercher les nouveautés dans l'arborescence. Si je suis un salarié de votre entreprise, l'objectif est que je reçoive une newsletter tous les mois. Que je constate que, tous les mois, il se passe des choses sur le site de mon CSE - et donc au CSE - et que tous les mois mon CSE fait quelque chose pour moi en termes de prestations ou de représentativité dans le dialogue social. Quelle révolution ce serait pour bon nombre de CSE ! Même si les prestations et les actions menées par les élus existent, ils négligent très souvent d'en parler, ou plutôt de l'écrire.

Les principaux conseils à donner ?

Que toutes les prestations du CSE soient visibles sur le site, même si ce n'est pas la période de distribution. Voir un article qui résume toutes les prestations et renvoie vers les articles dédiés. Une arborescence claire, de type : Mon CSE/Mes prestations / Partenariats. Pas de libellés bouche-trous du genre Divers, Autres services, etc. qui n'ont pas de sens pour un lecteur. Des articles systématiquement valorisés en page d'accueil ou par une newsletter. Une périodicité régulière, j'en ai déjà parlé... Mais il faut surtout que les élus réalisent le potentiel qu'ils ont entre les mains avec leur site de communication. Tous les salariés sont à portée de clic. Pour conduire des missions d'élus et peser sur la direction, c'est un pouvoir considérable. Et les axes d'amélioration en matière de communication sont eux aussi considérables. Mais il faut pour cela cesser de sacrifier la communication et y consacrer les ressources nécessaires, sur la mandature, pour actualiser le site et communiquer tous les mois. Les enjeux sont trop importants.

Propos recueillis par Média CSE

Jean-Philippe Schléret est consultant en communication des CSE depuis dix ans et accompagne les élus dans leur communication éditoriale et digitale.

*jeanphilippeschleret@gmail.com
Tél. 07 85 95 88 67*



SALAIRES ET INFLATION, LA COLÈRE S'INSTALLE DANS LE PAYS

Les prix à la consommation des ménages s'envolent. Le taux de croissance annuelle (année 2021) des prix a été de 2,8%. Ce phénomène est mondial. Le taux d'inflation dans la zone euro a atteint son plus haut niveau en 25 ans en décembre 2021, à 5% sur un an, toujours propulsé par la flambée des prix de l'énergie, selon une première estimation publiée le 7 janvier par Eurostat.

La situation devrait perdurer sur 2022.

Une inflation qui ronge le pouvoir d'achat des ménages

Les premières victimes de cette situation sont les salariés. Ils doivent faire vivre leurs familles avec toujours moins d'argent.

« Palmarès » des principales hausses en 2021 :

Indice des prix à la consommation 2021	
Indice d'ensemble	+2,8 %
Gaz	+45,4 %
Essence sans plomb	+18,7 %
Gazole	+20,7 %
Fioul domestique	+37,6 %
Transports ferroviaires de voyageurs	+11,2 %

Structure de la consommation type d'un ménage en France :

Cette forte inflation a un impact très lourd sur les dépenses courantes des ménages. Ainsi, un ménage consacre en moyenne 44% de ses revenus à l'alimentation, le logement, le chauffage et le transport. Chiffre conséquent, qui laisse peu de marge de manœuvre pour le reste !



DES DEMANDES D'AUGMENTATION DE PLUS EN PLUS VIVES DANS LES ENTREPRISES

On ne compte plus les mouvements sociaux et les revendications sur les salaires ! Revue de presse de cette situation...

Des mouvements sociaux ont essaimé dans la distribution à la fin de l'année 2021. Les syndicats pressent pour des hausses de salaire face à l'inflation et à la perte de pouvoir d'achat. Depuis la mi-décembre, des débrayages, barrages filtrants et blocages d'entrepôts ont visé Carrefour et Auchan. Plusieurs centaines de salariés de Cora, se sont mis en grève le 30 décembre 2021.

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) portant sur une hausse des salaires dans le secteur du transport routier de marchandises se sont soldées par un échec, ont déploré le 6 janvier 2022 la CGT, FO et la CFE-CGC.

La grève au sein de l'usine Dassault Aviation d'Anglet, dans les Pyrénées-Atlantiques, s'est durcie le 7 janvier 2022 au cinquième jour de mobilisation, avec 300 ouvriers grévistes paralysant le site de production, pour réclamer une revalorisation salariale, selon les syndicats.

« La CFDT ne signera pas l'accord salaires 2022 chez Essilor International (3000 salariés) de même que les autres syndicats, car elle attendait mieux au vu des résultats records de 2021 du groupe et de l'inflation de 2,8% en 2021 ».

« L'intersyndicale a décidé de suspendre toutes les négociations actuelles tant qu'aucune proposition acceptable et décente de hausse des salaires ne sera

POINT DE VUE DE L'EXPERT

mise sur la table par les employeurs », a indiqué l'intersyndicale des métiers de la coiffure (FO-CGT-Unsa-CFDT) qui représente 106 000 salariés en France, dans un communiqué du 20 janvier 2022.

« Les représentants du personnel de Nestlé en France dénoncent l'attribution d'augmentations de salaire très nettement en dessous de celles du secteur de l'agroalimentaire et ridicules au regard des moyens du n°1 français de l'alimentation », selon un communiqué de presse de l'intersyndicale daté du 2 février. En effet, à l'issue des NAO, « malgré des résultats 2020 et 2021 excellents, aucune augmentation de salaire n'a atteint le niveau de l'inflation de 2,8% », souligne notamment le communiqué.

La quasi-totalité des organisations syndicales de la RATP a appelé à une journée de grève le 18 février, premier jour des NAO sur les revalorisations salariales, pour demander une revalorisation substantielle au vu du contexte économique et de l'inflation.

Un débrayage d'une heure sur l'ensemble des sites français de l'équipementier automobile Valeo se préparait pour le 22 février, ont annoncé le 21 les organisations syndicales, qui dénoncent des revalorisations salariales trop faibles dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

L'INFLATION EST DEVENUE LE SUJET NUMÉRO UN DE L'ACTUALITÉ

L'inflation est devenue une préoccupation majeure pour les dirigeants d'entreprises dans le monde, selon une enquête du centre de recherche économique CONFERENCE BOARD, publiée le 13 janvier 2022. La hausse des prix arrive en deuxième position des défis auxquels les 917 dirigeants sondés s'attendent à faire face en 2022, derrière les perturbations liées à la pandémie de Covid-19. L'an passé, l'inflation n'arrivait qu'en 22e place de ce même classement.

Depuis 20 ans, il y a « trop de revenus qui sont reliés au capital et pas assez au travail », a dénoncé le 16 février, sur BFMTV, Éric Lombard, directeur général de la Caisse des dépôts. Estimant que « le capitalisme est dérégulé », il a loué la période des Trente Glorieuses, allant de 1945 à 1975, « où les salaires évoluaient assez rapidement ». Selon le dirigeant de la Caisse des dépôts, laquelle est le bras financier de



l'État et gère 1 200 milliards d'euros, les rendements de plus en plus élevés exigés par les investisseurs se font au détriment des salariés. « Dans la période qui s'ouvre, on aura deux raisons de distribuer du pouvoir d'achat » : l'inflation et la transition écologique, qui nécessitera de payer plus cher certains services de base. Source AFP.

UNE COLÈRE QUI NE CHANGE RIEN AU COMPORTEMENT DE CERTAINS DIRIGEANTS ET ACTIONNAIRES

La colère des salariés est présente. La question du partage de la valeur ajoutée créée par les entreprises est à nouveau sous le feu des projecteurs. La situation changera-t-elle pour autant ? On peut en douter : selon les chiffres compilés par VERNIMMEN.NET, les entreprises du CAC 40 ont rendu aux actionnaires près de 70 milliards d'euros en 2021, sous la forme de dividendes ou de rachat d'actions. Soit une hausse de 15% par rapport au précédent record historique de 2007.

Ce n'est plus la période des révolutions et ceux qui se shootent aux dividendes le savent bien ! Car oui, être accro à l'argent dans de telles proportions relève d'un comportement addictif.

En effet, percevoir plusieurs dizaines de millions d'euros de rémunération par an n'a aucun sens, sauf à considérer que les salariés ne créent aucune valeur ajoutée dans l'entreprise et que la réussite de celle-ci ne repose que sur le génie d'un seul homme, assis au sommet de l'Olympe.

QUAND LA DÉLOYAUTÉ DE L'EMPLOYEUR EST ACCEPTÉE PAR LA JUSTICE

Les différentes lois sociales votées depuis une vingtaine d'années donnent une place de plus en plus importante à la négociation collective dans l'entreprise. Dans ce cadre, la loyauté des négociations est fondamentale.

Par exemple, pour les négociations annuelles obligatoires (NAO), l'employeur a l'obligation de communiquer des propositions concrètes aux délégués syndicaux, d'établir un calendrier de négociations et il lui est interdit de prendre des mesures unilatérales dans les matières traitées par les négociations...

Plus récemment, la jurisprudence a reconnu une obligation de loyauté dans la négociation du protocole pré-électoral.

Globalement, l'importance de la loyauté dans le processus même de négociation va croissant au fur et à mesure que la place de l'accord collectif devient centrale. Pour autant, aucun principe général de loyauté des négociations collectives n'est inscrit dans le Code du travail...

Dans une affaire récente (Cour administrative d'appel du 14 mars 2022), la justice vient « pratiquement » de reconnaître qu'un employeur pouvait avoir un

comportement déloyal dans une négociation. Retour sur une décision qui crée la polémique : une RCC (rupture conventionnelle collective) est signée dans une entreprise entre l'employeur et les délégués syndicaux, le 9 décembre 2020, puis validée par l'administration.

Le 21 janvier 2021, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est présenté au CSE. La négociation ayant échoué, l'employeur soumet à l'administration un **PSE unilatéral**, validé par la Drieteets.

Lorsqu'une entreprise d'au moins 50 salariés envisage de licencier pour motif économique plus de 10 salariés sur une période de 30 jours, elle est tenue de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (C. trav., art. L. 1233-61). Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) consiste en un ensemble de mesures destinées à prévenir les licenciements économiques et à accompagner les salariés qui feraient, malgré les mesures préventives du plan, l'objet d'un licenciement pour motif économique (C. trav., art. L. 1233-61).

L'homologation du PSE par l'administration est contestée par deux syndicats, avec notamment un grief concernant la déloyauté de l'employeur, qui a présenté un projet de PSE, à peine un mois après l'accord de RCC.

Les syndicats reprochent à l'employeur d'avoir rédigé le PSE en même temps, si ce n'est avant la négociation de la RCC. Ainsi, les négociations de la RCC apparaissent faussées, puisque l'employeur avait déjà finalisé son PSE.

Il y a donc clairement tromperie des salariés qui ont accepté de signer une rupture conventionnelle, alors que leur choix aurait pu être différent s'ils avaient eu connaissance d'un futur plan de licenciement.

Démonstration imparable... sur le papier !

Cet argument n'a pas été retenu par le tribunal administratif qui précise : « Les négociations qui ont précédé l'élaboration du PSE, dont notamment celles relatives à l'accord de RCC, n'entraient donc pas dans le champ des vérifications auxquelles l'administration devait procéder ».

Entre la « loi » et « l'esprit de la loi », le tribunal a choisi. Quand la justice est purement administrative, la décision rendue ne peut que consterner.

La rupture conventionnelle collective (RCC) a été instituée par les ordonnances « Macron ». C'est un système à mi-chemin entre le plan de départs volontaires (PDV) et la rupture conventionnelle individuelle. Ce dispositif a pour objectif de permettre aux employeurs « d'ajuster » leurs effectifs aux évolutions de l'entreprise, en passant par des ruptures amiables des contrats de travail, en dehors de toute difficulté économique. La RCC concerne donc les entreprises qui ne connaissent pas de difficultés particulières, mais dont la structure de l'effectif n'est pas ou plus adaptée aux besoins. L'accord RCC doit préciser le nombre de départs envisagés, la durée de mise en œuvre, les modalités de présentation des candidatures, les modalités de rétractation, le calcul des indemnités de rupture, les modalités de suivi de l'accord et les modalités d'information du comité social et économique (CSE).

Céolis



Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle
Téléchargement gratuit sur notre site internet :
groupe-ceolis.fr

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

| LOISIRS

CABARETS UNE SORTIE TOUJOURS APPRÉCIÉE



Confrontés à l'individualisme galopant des salariés en matière de loisirs, les cabarets n'ont pourtant pas dit leur dernier mot. Ils avancent plus que jamais de solides arguments en faveur de la sortie groupe : tarifs privilégiés, accueil chaleureux, personnalisation de la soirée. Et savent se renouveler, de la revue au menu de fête.

Le cabaret reste en France un loisir incontournable. Grâce à son observatoire dédié, le CAMULC, le syndicat des cabarets, des music-halls et des lieux de création, estime qu'il existe aujourd'hui sur le territoire français plus de 200 cabarets, générant un chiffre d'affaires annuel de 250 millions d'euros, et qu'il se crée jusqu'à dix établissements par an (du moins avant la pandémie). Charge à eux ensuite de franchir le cap fatidique des trois ans d'existence. Si le cabaret séduit toujours, c'est qu'il offre un univers tout à fait particulier, une ambiance cocooning, chaleureuse et conviviale, un accueil, des services...

SOIRÉE À DEUX VERSUS SOIRÉE DE FÊTE

De quoi séduire des CSE portés sur le collectif ! Sauf que le changement le plus radical se situe du côté des élus, un fait confirmé par tous les prestataires interrogés : jusqu'alors bastion de la sortie en groupe, le cabaret est de plus en plus proposé aux salariés par les CSE sous forme de billetterie. Et la tendance est particulièrement marquée chez les comités d'Ile-de-France. On préfère sortir en couple qu'en bande de collègues. « Les attentes des comités sociaux et économiques suivent le cours de la société, estime le responsable commercial d'un grand cabaret parisien. Les élus privilégient la billetterie alors que leur fonction même est de promouvoir la convivialité ». Pour le CAMULC, « le cabaret reste un endroit particulièrement adapté à la sortie en groupe, c'est le lieu où l'on rit et dîne ensemble, où l'on échange et développe des relations différentes ». Heureusement les cabarets font de la résistance. Et rappellent qu'un tarif individuel décroché par le biais du CSE ne concurrencera jamais un tarif groupe. Certains établissements multiplient les dates exclusives pour les déjeuners-spectacles, une formule particulièrement attractive pour les CSE soucieux de boucler leur déplacement sur Paris en une journée. D'autres sortent leur



French Cancan au Moulin Rouge.

arme secrète : l'hyper-personnalisation. Les élus se voient proposer toute une gamme de services supplémentaires : mise à disposition d'un salon pour un cocktail de bienvenue ou une prise de parole, menus sur mesure, prolongement de la soirée-spectacle par une soirée discothèque sur place, quand ce n'est pas tout simplement la privatisation de l'établissement. Après la pandémie (et dix-huit mois de fermeture), les cabarets ont par ailleurs compté sur le besoin des groupes de ressouder les liens perdus durant la période de télétravail. Selon eux, les CSE ont dans ce domaine un rôle à jouer.

DU FRÉMISSEMENT DANS LA REVUE

C'est sûr, les cabarets ne gardent pas les deux pieds dans le même chausson de danse. Mais à chacun sa façon d'évoluer pour coller à l'air du temps. Une ligne de



Chez Michou, Patricia Kaas by Fabien.



© Chris Barmaat.

fracture se dessine clairement entre les cabarets parisiens et ceux installés en région. A Paris, les grands cabarets avec une revue traditionnelle cohabitent avec des établissements qui misent sur la chanson, l'humour, la magie, et parfois même un peu de provocation. En 2019, l'actualité parisienne des cabarets a été dominée par le lancement de la nouvelle revue du Paradis Latin, « L'Oiseau Paradis ». Un événement dans le landerneau, tant les revues sont onéreuses et longues à rentabiliser, mais aussi un nouveau départ pour le cabaret du 5ème arrondissement. Le show fait la part belle aux effets de jeu vidéo, aux écrans led et au mapping, aux scènes glamour et aux attractions très poétiques. Pour le cabaret, « il nous fallait convertir un public de moins de trente ans qui va au cinéma et au théâtre mais ne fréquente jamais les cabarets. Pour cela, nous avons fait appel au chorégraphe Kamel Ouali dont le nom est évocateur pour beaucoup ». Résultat : l'établissement du 5ème arrondissement parisien a perçu un net rajeunissement de



LES TÊTES D'AFFICHE DE RÉGION



Utopia au cabaret Voulez-Vous.

Voulez-Vous - C'est un concept de cabarets qui fonctionne comme une marque, avec trois établissements (à Ingré, près d'Orléans, à Anse, dans le Grand Lyon, et à Marsac-sur-l'Isle, près de Périgueux). Si ses spectacles signatures, nourris de technologies multimédias, sont résolument contemporains, Voulez-Vous

sait aussi produire pour un public senior et cœur de cible des revues traditionnelles mais dépoussiérées.

Le Royal Palace - Implanté à Kirrwiller en Alsace, c'est un véritable complexe doté d'une salle de spectacle de 980 places et de deux restaurants.

L'Élégance - Le cabaret de Renaison (près de Roanne) ne désavoue pas les codes du music-hall mais inscrit ses revues dans le présent, avec des effets spéciaux et vidéo, un équipement scénique de pointe et une scène située au centre de la salle.

Les Folies fermières - Au milieu de la campagne tarnaise, ce cabaret offre une vraie revue ainsi qu'un produit unique en France : la visite pédagogique de la ferme en tractotrain. Déjeuner-spectacle avec accueil café dès 9h et présentation des produits du terroir.



Toute l'équipe aux champs.

La Ruche Gourmande - Le premier cabaret de Bourgogne, en Puisaye, qui dispose d'une salle de 330 couverts, est connu pour sa table gastronomique et ses spectacles créés en famille.

L'Ange Bleu - Situé à Gauriaguet à 30 km de Bordeaux, il propose chaque année une belle revue, qui évolue dans de nouveaux équipements, dont des écrans LED et une passerelle de 20 mètres.



© Cabaret L'Ange Bleu.



Les Folies fermières.

© Joris Gaigne.

sa clientèle. Si le Lido des Champs-Élysées, qui avait lancé en 2015 sa vingt-septième revue « Paris Merveilles », est menacé de fermeture, au Moulin Rouge la revue « Féeries » représente un modèle de longévité.

LA VITALITÉ DES CABARETS DE RÉGION

Le renouvellement est justement le mot d'ordre des cabarets en région où de nouvelles revues sont programmées tous les ans ou tous les deux ans, pour ne pas laisser une clientèle locale et fidèle. Selon le CAMULC, c'est en région que se ressentent le mieux la créativité et la vitalité des cabarets. La plupart des établissements ouverts chaque année le sont en dehors de Paris. Ces salles de région, qui reprennent en général les codes traditionnels de la décoration des cabarets avec une touche personnelle, sont souvent construites en périphérie des agglomérations, car pénalisées par l'obstacle foncier, comme L'Élégance, près de Roanne, entre Lyon et Clermont-Ferrand, ou le Royal Palace de Kirrwiller, à 30 km de Strasbourg. Certaines sont même carrément champêtres, comme le bien nommé Cabaret du Bout des Prés à Cernay-la-Ville, dans la Vallée de Chevreuse. Ou les Folies fermières dont l'historique édifiant (un agriculteur a sauvé l'exploitation familiale en la transformant en cabaret) a inspiré le film homonyme, signé Jean-Pierre Améris et distribué dans les salles de cinéma depuis mai dernier ! Ces cabarets irriguent le territoire et représentent souvent les seuls lieux de spectacle à des kilomètres à la ronde, là où il n'y a parfois ni cinéma ni salle de concerts. Ils constituent aussi un véritable soutien aux métiers d'art. Tous ont leur ateliers de couture, ils créent leurs propres costumes, décors, accessoires, font intervenir des brodeurs, des bottiers, des plumassiers. Au même titre que la mode ou le luxe !



LES TÊTES D'AFFICHE DE PARIS

Le Paradis Latin - Le cabaret parisien, situé dans une belle structure signée Gustave Eiffel, a renouvelé en 2019 la revue classique en y intégrant effets de jeu vidéo, écrans led et mapping. Il a parallèlement réaménagé son bar à cocktails, rehaussé de céramique dans l'esprit du peintre Klimt.



Le Moulin Rouge - Une ancienneté à nulle autre pareille (133 ans, selon l'établissement !), une façade iconique, une revue qui dure depuis plus de vingt ans... Le Moulin Rouge a été le premier cabaret à figurer dans le guide gastronomique du Gault & Millau, avec l'arrivée du chef David Le Quellec (qui a quitté ses fonctions en 2021).

Le Crazy Horse - Le cabaret glamour de l'avenue George V a repris pour la saison 2021/2022 le show « Totally Crazy » qui présente ses plus belles collaborations artistiques (Philippe Decouflé, Chantal Thomass, Christian Louboutin...). L'établissement a toujours accueilli au moins 50% de spectateurs français, dont une moitié environ est un public en provenance de l'Île-de-France.

Le Brasil Tropical - Juste avant la pandémie, le restaurant dîner-spectacle situé au pied de la tour Montparnasse avait refait ses espaces à neuf, en les customisant aux couleurs du Brésil. Pour les événements des CSE, le site adapte son concept de « rodizio de viandes » en cocktail dînatoire brésilien, entrecoupé par des tableaux de la revue, avant le lancement de la soirée dansante.



Cabaret Michou - Le cabaret, situé au bas de Montmartre, a réouvert le 3 septembre 2021, avec un tout nouveau spectacle et des personnages inédits : Annie Girardot, Lady Gaga, Régine, Mylène Farmer...



Chez Michou, cabaret historique de Montmartre.

MOULIN ROUGE® PARIS

**En Soirée ou en Matinée,
bénéficiez de notre offre
Comités d'Entreprise !*

Feerie

LA REVUE DU PLUS CÉLÈBRE CABARET DU MONDE !

DEJEUNER ET REVUE A 13H À 159 € - DÎNER ET REVUE À 19H À PARTIR DE 184,50 €

MONTMARTRE 82, BLD DE CLICHY 75018 PARIS - TEL : 33(0)1 53 09 82 82 - WWW.MOULIN-ROUGE.COM



| POINT DE VUE DE L'EXPERT

PARCOURS PÉRISCOLAIRE ET ATELIER BLEUS

On parle très peu des plans éducatifs mis en place dans les écoles, on les appelle aussi parcours pédagogiques ou parcours de découverte... Du sport, du théâtre, de la danse, des arts plastiques et d'autres disciplines proposées par différentes associations afin de faciliter l'accès aux activités culturelles, sportives, artistiques et de favoriser l'éveil des enfants sur ce temps périscolaire.



Ateliers T.A.P
(Temps d'activité périscolaire)

INFORMATION VILLE DE PARIS

En septembre 2013, dans le cadre du Plan éducatif territorial, les horaires des écoles parisiennes ont changé. Dorénavant, les élèves terminent leur journée scolaire à 15h deux jours par semaine (mardi et vendredi). Deux nouveaux moments périscolaires sont à présent proposés aux petits Parisiens par la Ville de Paris via des associations sportives et culturelles. L'USEP Paris (Union sportive de l'enseignement du premier degré) est investie dans ce dispositif et permet à près de 160 enseignants (professeurs des écoles, directeurs, professeurs de la Ville de Paris) d'encadrer ces temps périscolaires.

Fonctionnement de ces ateliers :

- Le mardi et/ou le vendredi de 15h à 16h30. (Étendu également dans certaines

écoles aux lundi et jeudi).

Chaque début de trimestre, les enfants se voient proposer un atelier différent, selon leur choix et les places disponibles, ce « turn over » permet à un maximum d'enfants de découvrir pendant leur année scolaire des activités différentes par groupe de 15 ou 16 selon les activités.

- Ils sont organisés dans les établissements scolaires ou équipements sportifs de proximité.

- L'USEP se charge de commander le matériel nécessaire.

L'USEP Paris est l'employeur des enseignants (PE, directeurs, PVP) et éducateurs sportifs (BE). Les rémunérations sont liées aux subventions de la Ville de Paris.

- Aucune participation financière n'est demandée aux familles.

- En élémentaire, les « animateurs USEP » proposent des activités sportives (jeux sportifs, basketball, échecs...)

- En maternelle, les « animateurs USEP » proposent des activités sportives et culturelles (jeux de société).

- Le projet se construit avec le Responsable éducatif Ville et « l'animateur USEP ».

D'autres associations sont aussi associées à ces projets, elles sont sélectionnées sur leur sérieux et la qualité de leurs éducateurs, certains sports comme le karaté par exemple font appel à des éducateurs qualifiés ayant des diplômes fédéraux et/ou professionnels (DAF, DIF ou CQP).

Ateliers bleus

Ces associations interviennent beaucoup plus sur les Ateliers bleus, ceux-ci contrairement aux TAP se déroulent après les cours soit de 16h30 à 18h, tous les jours de la semaine sauf le mercredi. Les enfants s'inscrivent toujours par rapport à leur choix et avec l'aval des parents. Les activités sont organisées par groupes de 10 à 16 enfants selon les ateliers.



Les enfants présentant un handicap peuvent s'inscrire également, dans certains cas. On rajoute un animateur spécialement pour accompagner cet enfant dans la pratique de l'activité choisie.

Cinq thèmes majeurs sont retenus pour les ateliers proposés par la Direction des affaires scolaires (DASCO) :

Les ateliers bleus sont les suivants :

les sports collectifs : football, basketball, flag football, volleyball, handball...

les sports de raquettes : tennis de table, tennis, badminton...

les sports de combat : judo, karaté, boxe française, lutte, taekwondo, capoeira, escrime...

les sports individuels et divers : rollers, gymnastique, natation, tir à l'arc, escalade, athlétisme.

le cirque et les diverses danses : cirque, danse africaine, danse hip-hop...

les sports de l'esprit : échecs, jeu de dames.

INFORMATION VILLE DE PARIS

Ces animations sont assurées, pour le compte de la Ville de Paris, par des associations loi 1901. Sur les 338 écoles élémentaires publiques, environ 800 ateliers bleus culturels et 1460 ateliers bleus sportifs sont mis en place.

Voici un exemple de message que les éducateurs font passer aux enfants et qui rassurera les parents sur certains sports qui, a priori, peuvent paraître violents comme l'atelier karaté.

La 1^{ère} carte cadeaux aussi pour les vacances sur le réseau Mastercard®.



Dématérialisez tous vos chèques sur une carte de paiement Mastercard
Cadeaux . Culture . Vacances . Déjeuner . Billetterie . Gestion



La 1^{ère} carte multi-dotations

Noël, Vacances, rentrée scolaire...
Payez en magasin au centime près en
sans-contact et sur tous les sites internet



Fini les limites d'enseignes

Payez sur tout le réseau Mastercard
chez plus de 30 millions de commerçants
dans le respect de la réglementation



Une carte unique valable 3 ans

Encore plus de validité et une seule
distribution pour tous vos évènements !



Billetterie avantages

Plus de 50'000 offres remisées
Voyages, parcs, cinémas, spectacles..



Rechargez vos cartes en 3 clics

Fini le papier le stockage et la distribution
Un outil simple pour gérer votre budget CSE



Demandez une démo

sur le site web www.vazivacard.com
par email sur contact@vazivacard.com

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

