

Vivement demain ! Mais, demain commence aujourd'hui !

« Que vos choix reflètent vos espoirs et
non vos peurs » - Nelson Mandela

Nous y sommes ; depuis le 30 octobre, le pays est reconfiné, plus doucement qu'en mars-avril, mais bien reconfiné. Les conséquences sur la vie de chacun, sur les perspectives pour les entreprises et sur l'organisation du travail, se sentent au quotidien. Télétravail pour les uns, présentiel pour d'autres, ou mixte pour certains, sans compter l'arrêt de biens des activités, et notamment les commerces considérés non « essentiels ».

Les IRP ont un rôle à jouer, de prévention, d'écoute, d'optimisation des solutions pour sauver tout ce qui peut l'être. Sauvegarder un emploi, la dignité d'un individu ; négocier des solutions humaines, limiter les drames sociaux et investir dans l'avenir, c'est essentiel.

Nos équipes restent pleinement mobilisées pour vous apporter le soutien nécessaire durant cette période.

Parce que l'expérience du premier confinement a démontré la nécessité d'un accompagnement en continu, nous avons adapté notre organisation afin que chacune de vos demandes puisse être traitée rapidement et efficacement, que ce soit au cabinet, par mail ou par téléphone

Cette période est assez difficile à vivre pour beaucoup, avec un contexte terroriste qui ne connaît pas de trêve.

La fronde des petits commerçants n'est pas juste une manifestation nouvelle de la France « réfractaire » ou jalouse des opportunités de l'autre, elle est aussi, bien souvent, le cri d'alarme de femmes et d'hommes qui craignent tout

simplement de tomber sans pouvoir se relever.

Pourtant, ce confinement, dit « léger », est censé éviter de faire à nouveau basculer notre économie et nous devons apprendre à vivre avec ce virus si détestable, mais bien présent et qui prolifère à vive allure, risquant de saturer les capacités médicales de soin et les lits d'hôpitaux.

Cette crise sanitaire s'accompagne d'une crise économique et, comme un jeu de dominos, d'une crise sociale. Le risque d'un chômage massif se fait chaque jour plus présent et l'on sent bien que la peur de la Covid s'est transformée en une autre peur, sociale, redoutable.

Nous le savons, c'est une période difficile à passer, à vivre, mais les responsables que nous sommes avons, non seulement à protéger, mais aussi à préparer l'avenir. Pour l'heure, même si les problèmes économiques sont difficiles à vivre pour les salariés et même bien des entreprises, n'oublions pas que la Vie est essentielle et qu'il s'agit de la protéger actuellement au mieux. Ceux qui ont contracté ce virus en témoignent : ses conséquences sont terribles. Alors, protégeons-nous, nous et nos proches, et préparons demain.

Elus, votre rôle est essentiel et vous pouvez compter sur l'engagement plein et entier de nos équipes. Profitez de cette période pour vous former, pour réfléchir aux pistes d'amélioration du quotidien.

Bon courage et n'oubliez pas : nous sommes à votre service !

Très sincèrement vôtres.



Jean-Luc SCEMAMA
Président

SOMMAIRE

Infos économiques	p.2-5
Infos sociales	p.6-7
Info SSCT	p.8
Infos offres	p.9-10
Infos évènement	p.11



Toutes les équipes
du GROUPE LEGRAND
restent à vos côtés pendant
le confinement pour mener
à bien votre mandat !

**GROUPE
LEGRAND**

Expertise Comptable

Conseil & Assistance

Formation

**DES EXPERTS
AU SERVICE DES CSE**

Paris : 01 42 25 30 30

Lyon : 04 37 69 74 55

Bordeaux : 05 56 56 42 70

info@groupe-legrand.com
www.groupe-legrand.com

Vos orientations stratégiques ont-elles été revues dans le contexte de la crise sanitaire ?

Une fois par an (sauf accord contraire), en tant qu'élus du CSE, vous devez être informés et consultés sur les Orientations stratégiques de l'entreprise. Vous avez pu l'être avant la crise sanitaire liée au COVID-19 ou après.

ATTENTION : Votre direction n'a pas l'obligation de mettre à jour ses Orientations stratégiques du fait de cette crise, si la consultation a déjà eu lieu, mais nous vous sensibilisons sur les nouvelles orientations qui peuvent être prises du fait de ce contexte très marqué.

Quel est l'objectif de cette stratégie ?

L'information-consultation sur les orientations stratégiques a comme objectif de vous éclairer sur la stratégie à venir de votre Direction ET de ses conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.... et vous pouvez vous faire accompagner par un expert-comptable !

Compte tenu du contexte actuel, cette consultation semble primordiale et peut mettre en avant les nouveaux axes que prendrait votre direction (ou le Groupe) pour faire face aux éventuels impacts de cette pandémie mondiale sur votre entreprise.



Que pouvez-vous attendre de l'intervention d'un expert sur ces consultations ?

« en un mot : un vrai **ECLAIRAGE** » ..

En effet, nous souhaitons que le CSE ait, grâce à l'expertise, compris les enjeux et la stratégie de la Direction sur les 3 années à venir mais également assimilé les impacts que cette stratégie peut avoir :

- ✎ sur l'activité en terme d'évolution métier, de développement client, de mix produits différent etc ..., et
- ✎ sur l'aspect social à travers l'emploi, les métiers, les compétences etc : cela peut ainsi aller de la création de postes par exemple (dans le cadre de nouveaux métiers naissant du fait de nouvelle réglementation, nouvelles technologies etc) à

un plan de développement des compétences afin d'adapter le personnel d'aujourd'hui aux besoins de demain.

Il est également primordial de définir les préoccupations des élus en amont de la mission avec l'expert », précise Caroline FRILING, Manager – Directrice de mission du GROUPE LEGRAND. « Avec notre aide, les élus pourront définir les thèmes à aborder de manière plus détaillée, les questionnements qui peuvent être soulevés du fait de la stratégie de demain afin que nous puissions demander toutes les informations à la Direction », confirme-t-elle.

Un arrêt de la Cour de Cassation a confirmé que même si le périmètre d'intervention de l'expertise comptable sur les orientations stratégiques est clairement celui de l'entreprise, l'expert-comptable du comité, qui dispose des mêmes pouvoirs d'investigation que le commissaire aux comptes, ne saurait se voir refuser les éléments d'orientation stratégique du groupe auquel appartient la société, lesquels lui sont manifestement indispensables dans le contexte décrit (très forte imbrication de la société mère et de ses filiales) pour comprendre les orientations stratégiques de l'entreprise et répondre à sa mission (CA Lyon, ch. soc., 8 janv. 2016, n° 14/09041).

Faites appel à nos services pour bénéficier d'une expertise et d'une analyse pédagogique sur mesure.

Comment désigner un expert sur cette consultation ?

Si vous souhaitez nous désigner sur cette consultation une seule phrase est à mettre à l'ordre du jour :

« Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre de l'article L.2315-87 du Code du travail pour l'assistance dans la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, prévue à l'article L.2312-17, 1°. ».

Le recours à l'expert permet également, pour les représentants du personnel, de monter en compétences et de bénéficier d'une aide pour enrichir le dialogue social. Les élus s'approprient les conclusions du rapport, gagnent en autonomie et la présence de l'expert aux réunions préparatoire et plénière favorise le dialogue social. Cela permet une consultation réussie, sous un délai de 2 mois (au lieu de 1 mois sans expert) !!!

2021 : Vigilance absolue sur les comptes de l'entreprise !

Après une année 2020 marquée par une pandémie mondiale, un épisode de confinement, des accords d'activité partielle, des licenciements et de manière générale, un chamboulement de la vie économique et sociale de l'entreprise, le CSE se prépare à de nouveaux défis pour 2021.

Il est important de pouvoir dresser un premier bilan des événements 2020 :

- ↳ Quels ont été les impacts financiers du confinement ?
- ↳ Quelles sont les conséquences sur le portefeuille clients et le chiffre d'affaires de ma société ?
- ↳ Quelles sont les perspectives envisagées par ma direction pour 2021 ?

Quels regards le CSE doit-il avoir dans ce contexte ?

Le rôle économique du CSE se matérialise concrètement dans les 3 grandes consultations obligatoires. Situation économique et financière de l'entreprise, Politique sociale et conditions de travail ainsi que Orientations stratégiques sont trois baromètres de l'entreprise qui permettent de faire une analyse pertinente et réaliste de la situation.

Arrêtons-nous aujourd'hui sur la consultation sur la **situation économique et financière**. Véritable **pierre angulaire** pour **comprendre l'entreprise**, elle permet d'identifier à la fois les opportunités et les difficultés économiques rencontrées par la société. Cette consultation va porter sur le réel en décortiquant **ce qui s'est concrètement passé en 2020** (comparativement à 2019) mais également sur les **prévisions pour l'année 2021** et les moyens d'y parvenir.

Cette articulation entre l'année 2020, début de la crise, et l'année 2021 dont on ne peut prendre encore l'exacte mesure des difficultés, doit permettre d'analyser tous les impacts découlant de la crise sanitaire (les difficultés voire les opportunités pour certains).



Quels indicateurs permettent la compréhension de cette situation ?

Toutes les entreprises n'ont pas les mêmes activités. Chacune peut donc avoir des indicateurs de gestion différents. Ainsi, **le CSE devra prendre connaissance et analyser :**

- ↳ Les **comptes annuels validés par le commissaire aux Comptes**, permettant de suivre des indicateurs tels que le chiffre d'affaires, la marge brute, le résultat d'exploitation et le résultat net ;
- ↳ Les **indicateurs internes de gestion**, tournés vers d'autres données économiques comme l'EBITDA (bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements), un volume de commandes ou tout autre indicateur chiffré correspondant à la réalité de votre activité.
- ↳ Le **budget détaillé 2021** du chiffre d'affaires au résultat opérationnel

Pour **rendre un avis motivé** lors de cette consultation, le CSE devra se fonder une **opinion sur la santé financière de l'entreprise**. Nous ne pouvons que vous alerter encore plus cette année sur la nécessité de vous faire **assister d'un expert-comptable** qui aura non seulement accès à plus d'informations financières mais qui saura également poser les bonnes questions et analyser les réponses de votre direction **permettant d'apprécier la réalité** de la situation financière **et l'avenir de l'entreprise**.

C'est grâce à un diagnostic poussé de l'année 2020 et du budget de 2021 que le CSE saura si des mesures, comme :

- ↳ Une réorganisation,
- ↳ Un Plan de Sauvegarde de l'emploi (PSE),
- ↳ Un Accord de Performance Collective (APC),
- ↳ Une Rupture Conventionnelle Collective (RCC)
- ↳ Un Accord d'Activité Partielle Longue Durée (APLD),

Sont réellement justifiés et permettent concrètement de traverser la crise et d'assurer la pérennité de l'activité et des emplois dans le temps.

Proposer des activités sociales et culturelles par le CSE n'est pas sans risque !

Dans le cadre de leur mission liée aux activités sociales et culturelles, les Comités Sociaux et Economiques attribuent des avantages aux salariés pour améliorer leur qualité de vie (bons d'achats, voyages, sorties culturelles, etc.). Ils doivent en effet, respecter une législation sociale sous peine de subir un redressement URSSAF. Enfin, le CSE peut mettre en place une série de démarches pour prévenir un risque social.

Alors en cette période de fin d'année ou beaucoup finalisent leurs cadeaux de Noël, soyez prudents !

Les Activités Sociales et Culturelles : exonérations de cotisations sociales par l'URSSAF par voie de tolérance mais pas légalisées

Bons d'achats, Chèques vacances, chèques culture, primes de vacances, voyages, réductions tarifaires, cinémas, séjours, CESTU, gardes d'enfants, etc. Les activités sociales et culturelles ne manquent pas. Reste à savoir si les activités allouées par le CSE sont ou non assujetties aux cotisations sociales. Les élus sont amenés à s'y intéresser au moment de la mise en place des activités sans attendre que l'entreprise et son CSE ne soient contrôlés par l'URSSAF.

Les différentes prestations proposées par le CSE font l'objet de **tolérances** par l'ACOSS (Agence centrale des Organismes de Sécurité Sociale) et sont répertoriés sur le site de l'URSSAF (www.urssaf.fr). N'hésitez pas à les consulter fréquemment !

Cependant, ces **tolérances n'ont aucune force juridique**.

En effet, les élus doivent veiller, régulièrement, à ce que les prestations allouées soient :

- ↳ Destinées prioritairement au personnel de l'entreprise (ou leur famille ou anciens salariés) ;
- ↳ Sans discrimination, avec des critères objectifs et pertinents ;
- ↳ Dans la nature des ASC (article R 2312-35 du code du travail) ;
- ↳ Facultatives et ne relèvent pas d'une obligation légale ou conventionnelle de l'employeur ;
- ↳ Dans le but d'améliorer la qualité de vie ou de travail des salariés.

Pour Noël, nous vous rappelons que le plafond à ne pas dépasser cette année est de 171 € par salarié. Ainsi, si vous offrez des bons cadeaux d'une valeur unitaire de 160 € et que vous décidez d'y adjoindre un ballotin de chocolats par salarié, sa valeur ne pourra être supérieure à 11 € pour respecter le plafond !

Attention à ne pas commettre de discrimination

Les élus doivent être prudents sur la formulation des conditions d'attribution des différentes prestations. Ainsi :

- ↳ Les CDD et les CDI sont **égaux face au bénéfice** des activités ;
- ↳ Les **stagiaires sont des bénéficiaires** comme les salariés ;
- ↳ Il ne doit y avoir aucune **différenciation** basée sur la catégorie **professionnelle (cadres / non-cadres)** la **classification**, le niveau de rémunération ou l'appartenance à un site géographique.

Se prémunir d'un risque URSSAF, comment faire ?

Plusieurs mesures peuvent être mises en place par le CSE :

1. Formaliser par écrit les règles d'attribution

Le CSE doit démontrer que les critères d'attribution des prestations existent, qu'ils sont applicables et portés à la connaissance des salariés. Ces règles doivent évidemment être conformes aux principes définis ci-dessus.

2. Définir pour chaque prestation la nature des justificatifs à produire

Le CSE détermine la nature des informations et documents à demander à chaque salarié qui lui permettront de justifier de sa situation familiale et / ou financière : quotient familial, copie de livret de famille, extrait d'acte de naissance, certificat de mariage, de PACS ou de concubinage, etc.

La collecte des informations et des justificatifs doit être proportionnée par rapport aux prestations ASC pour respecter le RGPD.

3. Assurer la tenue de la comptabilité

Le CSE doit être en mesure de fournir une comptabilité bien tenue, une liste des bénéficiaires faisant ressortir, salarié par salarié, les différents avantages octroyés, un catalogue des activités du CSE, l'ensemble des factures et les justificatifs fournis par les salariés.

Si la comptabilité est insuffisante ou inexacte, l'URSSAF pourrait procéder à ce que l'on appelle une taxation forfaitaire. C'est en fait une évaluation globale des avantages servis par le comité.

Il est à noter que les pièces justificatives doivent être conservées pendant 10 ans.

4. En cas de doute, il ne faut pas hésiter à demander un rescrit social

Le comité qui a un doute sur le régime social de un avantage qu'il entend mettre en œuvre au sein de son entreprise, voire sur ceux déjà en vigueur peut donc sans problème demander à l'URSSAF si l'avantage en question risque d'être considéré comme un élément de rémunération. Il peut le faire en utilisant la procédure de rescrit social.

Le rescrit social permet **permet de sécuriser une situation, et d'éviter de rester dans l'incertitude** quant à la juste application des dispositions du Code de la Sécurité sociale et d'obtenir une réponse écrite qui engage l'URSSAF pour l'avenir. Si l'URSSAF a répondu « C'est exonéré de cotisations dans telles conditions », il ne pourra pas y avoir de redressement. Dans la demande, qui doit en fait être adressée à l'URSSAF par l'employeur, il faudra notamment indiquer la nature et le montant de l'avantage et les critères de modulation.

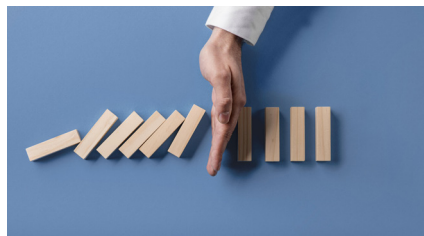
En cas d'absence de réponse de l'URSSAF dans le délai de trois mois, le cotisant bénéficie d'une certaine protection : aucun redressement ne peut être opéré sur le point précis qui a fait l'objet de la demande jusqu'à ce que l'organisme rende une décision explicite.

Ainsi, si la demande portait sur l'application d'une exonération ou d'une pratique, que le demandeur n'a pas attendu la réponse de l'URSSAF pour la mettre en œuvre, et que la réponse apportée est négative, la période de retard de l'URSSAF ne peut pas faire l'objet d'un redressement. Le redressement ne pourra porter que sur la période d'instruction de trois mois, et sur celle postérieure à la décision prise par l'organisme.

En cas de doutes, il est préférable d'interroger l'URSSAF, plutôt que de poursuivre des pratiques susceptibles de faire l'objet d'un redressement par la suite.

Aussi, et dans l'hypothèse où l'employeur ou le CSE ferait l'objet d'un contrôle sur place, la décision préalablement rendue par l'URSSAF dans le cadre d'un rescrit social serait opposable si le redressement envisagé venait en contradiction avec ladite décision.





Restructuration dans l'entreprise Diverses solutions et stratégies s'offrent à l'employeur !

L'Accord de Performance Collective (APC) : Un vrai couteau suisse !

L'accord de performance collective a un objectif de répondre « aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ».

Ainsi :

- ↳ dans **une approche et stratégie « défensive »**, l'accord permet à l'entreprise d'ajuster son fonctionnement et ses coûts à l'évolution prévisionnelle de la conjoncture,
- ↳ dans une optique de sauvegarde des emplois ou, à l'inverse, de création d'emplois. Dans **une stratégie « offensive »**, l'accord répond au souci de l'entreprise de s'adapter à la hausse ou à la baisse de son activité.

Dans ces deux optiques, l'Accord de Performance Collective permet d'imposer une modification du contrat de travail des salariés dans les trois domaines suivants :

- ↳ **l'aménagement la durée du travail**, ses modalités d'organisation et de répartition,
- ↳ la **rémunération**,
- ↳ les conditions de la **mobilité professionnelle ou géographique** interne à l'entreprise.

A titre d'exemple, l'APC permet notamment :

- ↳ d'augmenter le temps de travail sans augmenter les salaires ou dans une moindre proportion,
- ↳ de prévoir des mobilités géographiques en dehors du bassin d'emploi,

exemple : l'accord APC de SFR Distribution a été conçu pour imposer aux salariés une mobilité de 300 voire 500 km en cas de fermeture d'agence.

- ↳ supprimer ou aménager le paiement de primes qui seraient contractuelles,
- ↳ de mettre en place des mobilités professionnelles impliquant la modification des fonctions / des emplois des salariés,

L'intérêt des employeurs à négocier dans le cadre de l'APC, est notamment de pouvoir déroger au contrat de travail des salariés en imposant de nouvelles conditions de travail que le salarié ne peut refuser, sauf à être licencié sans bénéficier du cadre d'un licenciement pour motif économique dont les garanties et les droits sont multiples au bénéfice du salarié.

Si les accords de performance collective suscitent actuellement un engouement certain pour de nombreux employeurs, ces derniers ne doivent pas pour autant occulter les risques qui accompagnent ce type de dispositif.

Au demeurant, nul ne sait juridiquement ce qui doit se passer si l'APC est un jour dénoncé.

Rupture Conventionnelle Collective (RCC)

La rupture conventionnelle collective permet à l'entreprise de **prévoir**, par un accord collectif, des **suppressions d'emploi, en dehors de tout licenciement et de raisons économiques**. D'un point de vue stratégique, la RCC est conçue, comme le congé de mobilité, dans l'objectif de **restructurer à « froid »**.

La RCC constitue un régime autonome de rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui repose sur le **principe du volontariat**.

Attention : la RCC n'a pas vocation à être mise en œuvre simultanément à une procédure de licenciement collectif pour motif économique dans le cadre d'un même projet de restructuration et de compression des effectifs.

Par ailleurs, l'employeur doit s'engager à ne pas recourir aux licenciements si le nombre de départs volontaires est insuffisant.

Ce dispositif est accessible à toutes les entreprises, quels que soient leur effectif, le nombre de suppressions d'emploi envisagé et leur situation économique.

Le licenciement collectif pour motif économique

Un licenciement pour motif économique est un licenciement effectué par un employeur pour **des raisons non inhérentes à la personne du salarié**. Ces raisons peuvent avoir des causes très variées et être liées, par exemple, à :

- ↳ **des difficultés économiques** (Baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, une dégradation de la trésorerie etc.),
- ↳ la nécessité de **sauvegarder la compétitivité** de l'entreprise.

Le licenciement économique a pour conséquence soit la **suppression** ou la **transformation d'emploi**, soit la **modification refusée** par le salarié d'un élément essentiel de son contrat de travail.

En cas de licenciement pour motif économique, dans les entreprises de **50 salariés** et impactant **10 salariés** sur une période de **30 jours consécutifs**, l'employeur doit mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Ce plan vise à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre. Il est établi en fonction du nombre de salariés dont le licenciement est envisagé. Il doit faire l'objet d'une validation ou d'une homologation de son contenu par la Direccte.

Les entreprises disposent de divers dispositifs permettant de réorganiser sans procéder nécessairement au licenciement collectif pour motif économique.

Le coût des opérations, la flexibilité et la sécurité sont autant de critères pris en compte par les employeurs dans le choix du dispositif approprié lors des restructurations.

Le congé de mobilité

Le congé de mobilité est un dispositif ouvert aux entreprises ayant conclu un accord GPEC ou un accord de RCC.

Son objectif est de favoriser le retour à un emploi stable du salarié par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Le congé peut être mis en œuvre avant l'ouverture d'une procédure de licenciement économique, pendant, après **ou même en dehors de celle-ci**.

Le salarié qui adhère au dispositif s'engage immédiatement à rompre son contrat de travail à l'amiable au terme du congé.

D'un point de vue stratégique, le congé de mobilité est conçu, comme la rupture conventionnelle collective (RCC), comme un dispositif de restructuration à « froid ».



Arrêt dérogatoire pour garde d'enfants remis sur le devant de la scène !

Pour mémoire, au début de la crise sanitaire, le bénéfice d'un arrêt de travail « dérogatoire » était prévu pour les parents contraints de garder à leur domicile un enfant de moins de 16 ans et ne pouvant télétravailler (décret 2020-73 du 31 janvier 2020, JO 1er février 2020, JO 10) en raison de la fermeture des établissements scolaires. Ce dispositif leur permettait de bénéficier d'indemnités journalières de sécurité sociale maladie à des conditions dérogatoires et une indemnité complémentaire de l'employeur.

Depuis le 1er mai 2020, ces salariés qui se trouvaient dans l'impossibilité de travailler (y compris en télétravail) en raison de contraintes de garde d'enfant de moins de 16 ans ou handicapé isolé ou maintenu à domicile en raison de leur vulnérabilité face au Covid-19 ou encore de leur cohabitation avec une personne vulnérable ont été placés en activité partielle.

Ce mécanisme a pris fin le 05 juillet 2020. Depuis cet été, **les parents ne pouvaient donc plus être en activité partielle du fait de l'impossibilité de garder leurs enfants** (puisque cette période correspond aux vacances scolaires).

Force est de constater qu'en début de rentrée scolaire, certaines écoles ont dû fermer en raison de la présence de cas positifs. **Depuis le 1er septembre, les différents dispositifs qui existaient avant juillet ont été réactivés***.

Ainsi, si les parents salariés qui n'ont pas d'autre possibilité que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de la fermeture de l'établissement scolaire ou encore si leurs enfants ont été identifiés par l'Assurance maladie comme étant un cas-contact d'une personne infectée et qui se trouvent dans l'impossibilité de télétravailler, pourront être placés en activité partielle.

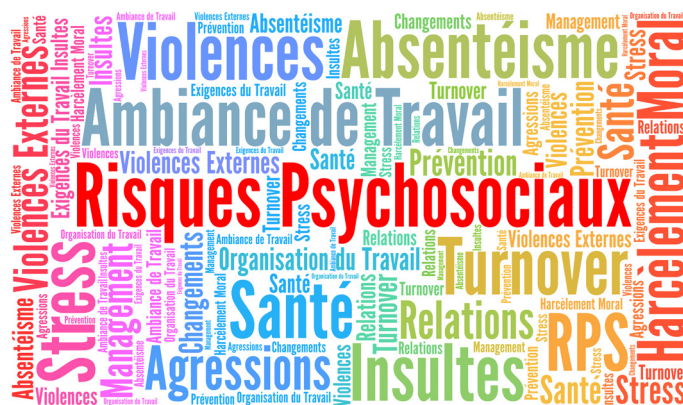
**Communiqué du Ministère de la santé du 9 septembre 2020 avec effet rétroactif*

Prévenir les risques psychosociaux à l'heure de la COVID-19 !

A l'heure où l'organisation du travail et ses conditions d'exercice sont mises à rude épreuve par un contexte sanitaire aussi imprévisible qu'inédit, l'impact sur la santé psychique et mentale des travailleurs que nous sommes, peine à faire la une des quotidiens nationaux. Pourtant, une étude menée Opinion Way pour Empreintes Humaine indiquait que **44% des salariés se trouvaient dans un état de détresse psychologiques durant la période passée et ¼ d'entre eux déclare que la motivation professionnelle s'est dégradée**. C'est pour cela que l'annonce répétée de la survenue d'une « deuxième vague » de contamination nous coûte, en elle-même, un état des lieux de nos pratiques et usages derniers.

Au-delà des mesures largement partagées par le gouvernement pour protéger les salariés d'une contamination par le virus, il est l'heure de s'interroger sur les mesures prises pour protéger les salariés de risques d'une tout autre nature : les risques psychosociaux. En effet, ils concernent :

- **L'intensité et l'organisation du temps de travail** : Surcharge, objectifs irréalistes ou flous, longues journées de travail, instructions contradictoires, travail en horaires atypiques, imprévisibilité des horaires
- **Le manque d'autonomie** : faibles marges de manœuvre, rythme de travail imposé, impossibilité à développer ses compétences, absences de participation aux décisions
- **Les exigences émotionnelles** : Tensions avec les bénéficiaires de l'activité de travail, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, exigence de devoir cacher ses émotions
- **La dégradation des rapports sociaux au travail** : relations conflictuelles avec les collègues ou avec la hiérarchie, manque voire absence de perspectives de carrière, harcèlement
- **La perte de sens du travail et les conflits de valeurs** : impossibilité d'être fier de son travail, impossibilité ou empêchement de faire un travail de qualité
- **L'insécurité de la situation de travail** : peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire, restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier



Dans le contexte présent, il semble alors étonnamment évident de considérer à quel point nombre de salariés se seront retrouvés confrontés à plus d'un facteur de risque. Plus encore, les réorganisations et restructurations successives font craindre une crise tant économique que sociale qui ne laisse pas les salariés indemnes. De quoi rappeler l'**obligation pour l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs** et à ce titre, la crise sanitaire ne fait pas l'exception.

Outre les mesures sanitaires connues, des **mesures d'accompagnement** devront être rigoureusement prises afin d'**éviter des impacts psychologiques durables** :

- Organiser des retours d'expériences pour identifier les contraintes et ressources mobilisées et mobilisables
- Instaurer une communication transparente sur les impacts de la crise sanitaire
- Tenir compte de la charge de travail avant la « relance d'activité » brutale
- S'interroger sur les pratiques managériales et leur efficacité dans ce contexte
- Reprendre les discussions au sujet du dialogue social, de la santé physique et psychologique et de la sécurité
- Y associer des actions concrètes permettant la prise en compte de la situation et son impact sur les salariés
- Rétablir et réaffirmer le rôle des instances représentatives du personnel pour maintenir la proximité avec chacun des salariés

La situation économique et financière de votre entreprise

La consultation économique et financière de l'entreprise porte sur :

1. Le compte de résultat / le bilan / les prévisions (initiales et révisées)
2. La politique de Recherche et Développement technologique
3. Le CIR (Crédit d'Impôt Recherche) et les aides et subventions

Elle doit permettre aux représentants des salariés de mieux comprendre :

1. La situation économique et financière de l'entreprise,
2. Le marché dans lequel elle évolue,
3. Les enjeux du groupe auquel elle appartient,
4. Les risques et les opportunités.

👉 Le CSE doit évaluer la santé financière de l'entreprise et rendre un avis motivé. Il peut se faire assister par un expert-comptable.

Objectif : vous transmettre les clés de compréhension de votre entreprise, afin d'aiguiser votre esprit critique et favoriser un dialogue constructif sur les mêmes bases de compréhension entre vous et votre Direction.

👉 Groupe Legrand fait en sorte que le CSE s'approprie les données de gestion de l'entreprise pour poser les bonnes questions et formuler un avis éclairé et motivé.

Mission financée
à 100% par
l'entreprise



La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Cette consultation porte spécifiquement sur :

1. L'évolution de l'emploi,
2. Les qualifications,
3. Le bilan des actions de formation,
4. Les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur,
5. L'apprentissage,
6. Les conditions d'accueil en stage,
7. Les conditions de travail,
8. Les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail,
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
10. Et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

👉 Le CSE a la possibilité de se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

Objectif : vous permettre de vous armer, de vous impliquer dans les discussions et de vous faire participer aux décisions prises par votre Direction.

👉 Groupe Legrand fait en sorte que le CSE s'approprie les données sociales de l'entreprise pour poser les bonnes questions et formuler un avis éclairé et motivé.

Mission financée
à 100% par
l'entreprise



Les orientations stratégiques de l'entreprise

Cette consultation porte sur les choix stratégiques de l'entreprise (commerciaux, organisationnels, financiers, etc.) et les moyens et actions mis en œuvre pour les atteindre.

Toutes les informations nécessaires à cette consultation sont communiquées par l'intermédiaire de la BDES : grands schémas d'évolution et de développement de l'entreprise, croissance interne par lancement de nouveaux produits, conquête de nouveaux marchés, croissance externe par rachat de concurrents, diversification des activités, investissements nécessaires, plan de développement des compétences des salariés...

- Le CSE doit rendre son avis motivé, mais il peut aussi proposer des orientations stratégiques alternatives.
- Le CSE doit anticiper, saisir les opportunités et gérer les difficultés en amont, en informant les salariés et en recueillant leurs avis et observations.
- Le CSE peut se faire assister par un expert-comptable.

Objectif : vous transmettre les clés de compréhension de la stratégie à 3 ans de votre entreprise, afin de renforcer votre rôle et établir un dialogue constructif entre vous et la Direction.

- Groupe Legrand fait en sorte que le CSE s'approprie les données de gestion de l'entreprise pour poser les bonnes questions et formuler un avis éclairé et motivé.

Mission financée à 80% au moins par l'entreprise



Nous vous accompagnons également sur un droit d'alerte, un PSE, ...

Nommer un expert sur une consultation : Comment le désigner en pratique ?

Point à indiquer sur l'ordre du jour	Résolution à faire figurer sur le PV
Pour la situation économique et financière	
« Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre de l'article L.2315-88 du Code du travail en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2312-17,2° et L.2312-25. »	« Conformément à l'article L.2315-88 du Code du travail, le Comité Social et Économique désigne le cabinet d'expertise comptable GROUPE LEGRAND en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2312-17, 2°. »
Pour la politique sociale	
Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre de l'article L. 2315-91 du Code du travail en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L. 2312-17, 3°. »	« Conformément à l'article L. 2315-91 du Code du travail, le Comité Social et Économique désigne le cabinet d'expertise comptable GROUPE LEGRAND en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L. 2312-17, 3° du code du travail. »
Pour les orientations stratégiques	
« Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre de l'article L.2315-87 du Code du travail pour l'assistance dans la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, prévue à l'article L.2312-17, 1°. »	« Conformément à l'article L. 2315-91 du Code du travail, le Comité Social et Économique désigne le cabinet d'expertise comptable GROUPE LEGRAND en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L. 2312-17, 3° du code du travail. »
Pour un PSE	
« Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre des articles L. 1233-34 et L. 2315-92,3° du Code du travail pour l'assistance dans l'examen de l'opération projetée et du projet de licenciement.	« Conformément aux articles L. 1233-34 et L. 2315-92,3° du Code du travail, le Comité Social et Économique désigne le cabinet GROUPE LEGRAND pour l'assister dans l'examen de l'opération projetée et du projet de licenciement. »

WEBINARS gratuits



Mardi 10 novembre de 10h à 10h45

Comment optimiser votre rôle d'élu grâce à la formation ?

Comment l'organiser pendant et post confinement ?

Nouveaux ou anciens élus (issus des « DP », du « CHSCT » ou du « Comité d'entreprise »), vous jouez aujourd'hui un rôle primordial en tant que représentant du personnel au sein de votre Comité Social et économique.

Quels sont les moyens à votre disposition pour optimiser votre rôle ? la Formation en est un ; en effet, la défense de l'intérêt des salariés passe par une connaissance approfondie des règles de fonctionnement du CSE, de ses missions, de sa gestion et par une compréhension éclairée de la situation économique, financière, sociale et stratégique de l'entreprise.

Votre rôle est exacerbé avec ce que nous vivons actuellement (le COVID_19) ; la formation prend encore plus de sens. Votre objectif est de réussir votre mandat en connaissant mieux vos droits et vos obligations. Nous vous communiquerons toutes les modalités pour vous former pendant et après cette période de confinement. En effet, des questions peuvent se poser :

- Est-ce que l'employeur peut m'inciter à me former pendant le confinement ?
- Puis-je utiliser mes heures de délégation pour me former ?
- Comment se passe une formation Visio ? Quel est le lien avec mon formateur ?
- Quels sont les avantages à me former ?
- Avec quels outils repartirai-je de la formation ?

Mercredi 18 novembre de 10h à 10h45

Les actualités : ce qui a changé ces derniers mois / jours !

2020 marque une crise sanitaire sévère où l'actualité sociale est riche d'évolutions et de réformes !

De nouvelles dispositions impactent les salariés mais également les représentants du personnel. Il en est de même des règles établies qui ont évolué ; et ce n'est pas fini ! Il est donc primordial de faire le point sur ces nouveautés pour mieux vous les approprier.

Nous échangerons ensemble, lors de ce webinar, sur ces sujets afin que vous soyez en mesure de toujours mieux défendre l'intérêt collectif des salariés et anticiper les changements à venir.

Mercredi 25 novembre de 10h à 10h45

Quelle stratégie d'actions dans mon rôle d'élu de CSE ?

La crise sanitaire liée au COVID_19 aura un Avant et un Après : le CSE a un rôle prépondérant dans l'entreprise tant sur les aspects économiques que de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT). Les salariés ont besoin d'un CSE fort : il faut donc s'organiser pour que cette instance puisse exercer pleinement ses missions !

Venez découvrir et échanger au regard des règles et les retours d'expérience, sur les stratégies à mettre en place.

Lors de ce webinar, nous verrons ensemble les outils mis à votre disposition, comment trouver les bonnes ressources et également les moyens d'actions que vous pouvez mettre en place !

Pour vous inscrire : www.groupe-legrand.com/webinars



DES **EXPERTS** AU SERVICE DES **CSE**



Comprendre pour savoir,
savoir pour agir !

**GROUPE
LEGRAND**

Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent depuis plus de 30 ans.

Expertise comptable

Situation économique, Politique sociale, Orientations stratégiques, Droit d'alerte, PSE, Tenue / Audit des comptes du CSE...

Conseil & Assistance

Accompagnement au quotidien pour toute question d'ordre économique, sociale ou juridique

Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra dans toute la France et en visio à distance



www.groupe-legrand.com



Expertise
Comptable



Conseil &
Assistance



Formation

**GROUPE
LEGRAND**



Paris - Lyon - Bordeaux - Lille - Marseille



01 42 25 30 30



info@groupe-legrand.com

