

Éditorial

2022, année hors normes

Certaines années sont marquantes : 1973, année du choc pétrolier, 1976, année de sécheresse, 1989, chute du mur de Berlin, 1998, première victoire de l'équipe de France au mondial de foot.

L'année 2022 est bien sûr marquée par la guerre en Ukraine.

Cette guerre est d'autant plus un choc, que nos Dirigeants politiques européens croyaient, naïvement, à la fin des guerres sur notre continent... alors, même que toutes les grandes puissances investissaient massivement dans l'achat d'armes.

L'Europe a dû passer en quelques mois du monde des « bisounours » à celui de la « réalpolitique ».

Miraculeusement, face aux menaces, l'Europe a réussi à s'unir.

Espérons que les mois à venir confirmeront ce changement de paradigme.

Fête de fin d'année organisée par le CSE : maîtriser les risques !

L'approche des fêtes de fin d'année est une période très chargée pour de nombreux comités sociaux et économiques (CSE) : repas de fin d'année, arbre de Noël, chèques cadeaux, etc., sont autant d'événements qui nécessitent une implication forte des élus du personnel.

La préparation de ces réjouissances est aussi l'occasion, pour les élus, de s'interroger sur les **responsabilités du CSE** et d'éviter les mauvaises surprises...

Pourquoi célébrer les fêtes de fin d'année ?

Les fêtes de fin d'année sont un événement traditionnel dans la vie d'une entreprise. Cette tradition est très ancrée dans l'esprit des salariés français. Les événements de fin d'année sont également l'occasion de faire le bilan de l'année écoulée dans une ambiance festive et décontractée. La réunion des salariés aide à tisser des liens, dans un contexte « [post Covid](#) » marqué par un certain isolement des salariés ([télétravail](#), [visioconférence](#), etc.).

3 éléments pour réussir sa fête

– Choisir un lieu de fête chaleureux : afin de mettre à l'aise tous vos collaborateurs et contribuer à installer une ambiance de Noël chaleureuse, le choix du lieu de la réception est primordial. Le lieu doit, si possible, être déconnecté de l'ambiance de travail et doit être authentique et bien décoré.

– Prévoir des animations : pour détendre l'ensemble des invités et maintenir une bonne dynamique, l'organisation d'animations est un plus. Les jeux de casino, les dégustations ou les ateliers sont toujours attractifs. Ces moments de partage entre collègues favorisent la **cohésion de groupe et la bonne entente** entre les employés d'une même entreprise, surtout dans un contexte « post-covid » de massification du télétravail.

– Des cadeaux pour tous : prévoir un cadeau, même modeste, à chaque salarié, à l'arrivée à la fête contribue à mettre le salarié dans une ambiance décontractée.

Le lieu de la fête

Deux options sont possibles : organiser la fête dans les locaux de l'entreprise ou à l'extérieur. Si le CSE souhaite utiliser les locaux de l'entreprise, il doit obtenir l'**accord de l'employeur**. L'employeur reste responsable de la sécurité des personnes se trouvant dans ceux-ci.

Si le CSE organise la fête à l'extérieur, il dispose d'une liberté de choix totale, mais sa responsabilité peut être engagée, en cas de problème.



Avec quel budget financer la fête ?

Le Code du travail ne donne pas une définition précise de l'activité sociale et culturelle (ASC). C'est la jurisprudence qui, au fil du temps, est venue préciser la liste des ASC.

À n'en pas douter, la fête de fin d'année organisée par le CSE constitue bien une activité sociale et culturelle au bénéfice des salariés. À ce titre, l'ensemble des dépenses engagées pour cet événement (location de salle, spectacle, repas, cadeaux) **doivent être imputées sur le budget des œuvres sociales et culturelles**.

L'imputation de ces dépenses sur le budget des activités économiques et professionnelles (AEP), également dénommé « budget de fonctionnement » constitue une

infraction, pouvant engager la responsabilité civile et pénale des élus.

En cas de distribution de cadeaux et bons cadeaux, le CSE devra veiller au respect des plafonds URSSAF, afin d'éviter des redressements de cotisations. *Voir notre article : [cadeaux-et-bons-cadeaux-dans-les-cse-connaître-les-seuils-urssaf-pour-ne-pas-etre-taxe.html](#)*

La consommation d'alcool pendant la fête

C'est souvent la principale inquiétude des organisateurs. La consommation d'alcool a, historiquement, en France, un côté festif... Mais les dérapages sont toujours possibles. Alors, prudence !

Fête organisée dans l'entreprise

La consommation d'alcool dans l'entreprise est réglementée. L'article R4228-20 du Code du travail précise : « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.*

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de

cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché ».

Pour l'anecdote, on rappelle que le **poiré** est une boisson alcoolisée effervescente, similaire au cidre, de couleur jaune pâle à jaune doré, obtenue par fermentation du jus de poire issu de variétés spécifiques de « poires à poiré ». Sa fabrication est inscrite à l'inventaire du patrimoine culturel immatériel en France en 2019.

Donc, grande prudence sur le lieu de travail en matière de consommation d'alcool !

L'obligation de sécurité pèse sur chaque salarié. Chaque salarié doit limiter sa consommation d'alcool et celle de ses collègues.

Fête organisée en dehors de l'entreprise

Le CSE doit surveiller la consommation d'alcool. Le plus simple étant de limiter les quantités de boissons alcoolisées. En effet, en cas d'accident, la responsabilité du CSE pourrait être engagée.

Il est recommandé, avant la fête, d'adresser un message à l'ensemble des salariés, afin de les sensibiliser aux conséquences (addiction, altercation, accident de la route) d'une consommation excessive l'alcool. Les écrits restent, les paroles s'envolent !

L'idéal serait de mettre en place un système de navette, de co-voiturage et de mettre à disposition des éthylotests.



L'impact de la pandémie de la Covid

Depuis le 14 mars 2022, le Gouvernement a décidé au niveau national la levée du protocole sanitaire en entreprise et la levée de l'obligation du port du masque en intérieur. Cependant, il est fortement recommandé de porter un masque dans les lieux de promiscuité, les espaces clos, dans les lieux d'affluence.

Avec le temps, on a tendance à l'oublier, mais la Covid est toujours présente...

Des précautions sont donc nécessaires : mise à disposition de masques et de gel hydroalcoolique pendant la fête.

Un rappel des « gestes barrières » par écrit, à l'ensemble des participants est une sécurité.

Le CSE peut utilement consulter le [guide repère des mesures de prévention des risques de contamination au covid-19](#).

La couverture de la fête par les assurances

En tant que personne civile, le comité social et économique est responsable des dommages causés à autrui :

- Du fait des biens dont il a la garde,
- Du fait de ses employés,
- Du fait d'un membre du personnel, élu ou non, agissant bénévolement pour le compte du comité.

L'organisation d'une fête de fin d'année présente de nombreux risques. Le comité doit donc vérifier, avant la fête, que son contrat multirisque couvre bien la fête et les participants (élus, salariés, bénévoles, invités).

Le CSE a tout intérêt à informer son assureur de l'organisation de l'événement envisagé. Celui-ci saura, si nécessaire, adapter le contrat d'assurance.

compositeurs et éditeurs de musique) est obligatoire. À chaque type d'événement correspond une tarification.

Pour ne pas gâcher la fête

La fête de fin d'année est l'occasion pour le CSE de communiquer sur son rôle et ses différentes actions. Pour les salariés, c'est l'occasion de mieux se connaître, dans un contexte différent de celui du travail. Pour les enfants, c'est souvent un moment de féerie, qui restera longtemps gravée dans leur mémoire.

Organiser une fête de fin d'année n'est pas anodin. Quelques précautions s'avèrent donc nécessaires.



La déclaration de la fête à la SACEM

Si le CSE diffuse de la musique ou organise un concert lors de la fête, une déclaration préalable à la [SACEM](#) (Société des auteurs,



Céolis

NAO : quelles augmentations demander pour 2023 ?

L'arrivée de la fin d'année est l'occasion pour les élus du personnel de se préparer aux **négociations annuelles obligatoires, dites « NAO »**. Cette négociation s'inscrit dans un cadre inédit depuis des décennies, à savoir, une **inflation forte** et des risques de récession, liés à la guerre en Ukraine.

Situation aggravée par une pénurie de personnel dans pratiquement tous les métiers...

Dans beaucoup d'entreprises, la rentrée de septembre s'est faite sous le signe des **rapports de force** : d'après l'étude de rentrée de [l'Association nationale des directeurs des ressources humaines \(ANDRH\)](#), 39 % des DRH anticipent **« une dégradation des relations sociales » dans leur entreprise**.

« Il y a un climat relativement tendu, pas seulement en raison de l'inflation, mais à cause de la machine à laver dans laquelle nous évoluons depuis trois ans, du Covid à la guerre en Ukraine en passant par les difficultés de recrutement, rappelle Benoît Serre, vice-président délégué de l'ANDRH. Côté DRH, la pression sur les salaires est réelle, surtout depuis un mois et surtout chez les salariés les moins rémunérés. »

Alors, que peuvent espérer négocier les syndicats et les salariés ? Tour d'horizon d'un sujet brûlant !

Augmentations de salaire, la quadrature du cercle !

La situation exceptionnelle que nous traversons crée des intérêts contradictoires.



La **récession annoncée** incite les employeurs à **la plus grande prudence**, sur les augmentations octroyées, en raison d'une situation économique incertaine, tout en devant être attractifs, sur un marché du travail, marqué par la **pénurie de main-d'œuvre**.

Les salariés connaissent une baisse de leur pouvoir d'achat jamais vu depuis les années 80. Avec une inflation estimée à 6 % pour 2022 et 5 % pour 2023, **ils souhaitent obtenir des revalorisations salariales significatives**.

Les NAO s'annoncent difficiles. La multiplication des grèves en est l'un des symptômes.

NAO obligatoires dans certaines entreprises

La **négociation annuelle obligatoire (NAO)** sur les salaires concerne toutes les entreprises où sont constituées **une ou plusieurs**

sections syndicales d'organisations représentatives de salariés. Cette négociation est imposée par le Code du travail : [Article L2242-1](#), modifié par [Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 7](#) :

« Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :

1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ».

Un accord collectif peut fixer une périodicité différente. A défaut, cette négociation a lieu chaque année.

L'employeur qui ne prend pas l'initiative d'engager cette concertation s'expose à des **sanctions financières et pénales**. Il lui appartient donc de convoquer les organisations syndicales pour négocier.

Les thèmes suivants sont obligatoirement abordés lors des NAO :

Négociation obligatoire	Thèmes abordés
Rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée	Salaires bruts, primes, avantages en nature, etc.. à l'exclusion des décisions individuelles en matière de rémunération Durée effective et organisation du temps de travail Intéressement, participation et épargne salariale
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail	Articulation entre la vie personnelle et vie professionnelle Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle Possibilité de maintenir l'assiette des cotisations des salariés à temps partiel au niveau de ceux des salariés à temps plein pour l'assurance vieillesse Mesures pour lutter contre la discrimination Mesures concernant l'emploi des handicapés Assurance frais santé Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés Droit à la déconnexion Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
Gestion des emplois et des parcours professionnels (entreprise d'au moins 300 salariés)	Mise en place d'un dispositif de gestion des emplois et des compétences (GPEC) Mobilité professionnelle ou géographique interne Grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle Recours aux différents contrats de travail, au temps partiel et aux stages Déroulement de la carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Comment se déroulent les NAO ?

En général, plusieurs réunions sont nécessaires. Lors de la première, sont déterminés le calendrier des réunions et la liste des documents qui seront remis aux délégués syndicaux. Les délégués syndicaux peuvent également s'appuyer, pour négocier, sur les documents contenus dans la [base de données](#)

[économiques, sociales et environnementales \(BDESE\)](#). Ils y trouveront de nombreuses informations utiles.

Rappel : les employeurs d'au moins 50 salariés doivent mettre à disposition du comité économique et social (CSE) et des représentants du personnel cette BDESE. Elle rassemble les informations sur les grandes orientations économiques,

sociales et environnementales de l'entreprise.

La ou les réunions suivantes doivent permettre aux pourparlers d'avancer. Il est important à ce stade que les élus avancent des **revendications crédibles et argumentées, c'est-à-dire en phase avec les réalités économiques et financières de l'entreprise**. Un argumentaire construit et étayé sera

plus difficilement contesté par l'employeur, sauf mauvaise foi...

Trop souvent, les élus se présentent devant l'employeur sans éléments concrets !

Tant que dure la négociation, l'employeur ne peut prendre aucune décision unilatérale sur les sujets abordés.

Il n'est pas obligatoire d'aboutir à un accord. Si les NAO aboutissent, un accord écrit est signé entre les parties. En l'absence d'accord, un procès-verbal (de désaccord) est établi. Il rappelle les propositions de chaque partie et les décisions unilatérales de l'employeur, éventuellement prises.



NAO 2023 : quelles augmentations demander ?

Les prévisions économiques

En raison de la guerre en Ukraine, il convient d'être très prudent sur les anticipations économiques. La Banque de France ([note conjoncturelle du 15 septembre 2022](#)) anticipe les projections suivantes :

- Croissance du PIB entre + 0,8 % et - 0,5 %,
- Taux d'inflation entre + 4,2 % et + 6,9 %.

Nota : La projection est entourée d'incertitudes très larges liées à l'évolution de la guerre russe en Ukraine. Les aléas portent à la fois sur les quantités et les prix d'approvisionnement en gaz, ainsi que sur l'ampleur et la durée des mesures gouvernementales de protection des ménages et des entreprises.

À l'horizon 2024, dans un contexte de détente graduelle des tensions sur les marchés de l'énergie, l'économie française « renouerait » avec une croissance plus soutenue de l'ordre de + 1,8 % et d'une inflation de +2,7 %.

Des directions RH frileuses sur les augmentations de salaires

Selon une étude menée par l'ANDRH (4 octobre 2022), malgré un contexte de forte inflation et de pénurie de personnel, les directions des ressources humaines (DRH) seraient réticentes à accorder de fortes augmentations de salaire.

« Ils alertent sur la difficulté de revaloriser les salaires au vu du contexte économique », affirme Benoit Serre, vice-président délégué de l'ANDRH et DRH de L'Oréal France.

Les résultats des NAO déjà engagées dans les entreprises

Augmentations de salaire négociées

De nombreuses entreprises, surtout les grands groupes, ont déjà engagé des négociations annuelles sur les salaires pour 2023. La tendance « s'orienterait » vers des **hausse de rémunérations de l'ordre de +5 % à + 6 %**.

Cette tendance n'est pas une surprise, elle correspond à la prévision d'inflation annoncée pour 2022.

Les salariés ne gagnent donc pas de pouvoir d'achat, mais le maintiendrait.

Les délégués syndicaux des entreprises peuvent donc raisonnablement négocier des hausses de salaire de cette ampleur.

Partage de la valeur ajoutée négociée

Les NAO ont également porté sur d'autres thèmes : [prime de partage de la valeur](#) (PPV), négociation ou renégociation de l'intéressement et de la participation, rachat de jours de RTT.

Pour la prime de partage de la valeur (PPV), les sommes versées, y compris au sein d'entreprises de taille conséquente, varient très significativement : AMPHENOL (500 €), ALTHO (400 € brut), TRANSAVIA FRANCE (320 € net), 1 000 € chez RESEAU CLUBS BOUYGUES TELECOM, 1 100 € brut chez RTE et 1 200 € au sein de CRISTAL UNION et SEPHORA.

En tenant compte de 36 des accords mettant en place une PPV disponibles sur Légifrance, le montant moyen du plafond de la prime s'élève à 956,20 €.

40 % des entreprises envisagent de verser cette année la prime de partage de la valeur. « La prime de partage de la valeur est un outil apprécié des DRH qui permet de répondre aux attentes des salariés sans mettre en péril les équilibres moyen-terme de l'entreprise », précise Benoit Serre.

Barème « Macron » d'indemnisation du licenciement : nouveau rebondissement !

C'est une histoire à rebondissements et à épisodes successifs, digne de la série « Plus belle la vie ». Depuis plusieurs années, les juridictions se déchiraient sur l'application du **barème « Macron »** en matière de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Avec la décision du 11 mai 2022 de la Cour de cassation sociale, le sujet semblait définitivement clos. Lire notre article : actualite/721-la-cour-de-cassation-valide-definitivement-le-bareme-macron.html

Et bien non !

La Cour d'appel de Douai a rouvert les hostilités ([CA Douai, 21 octobre 2022, n° 20/011124](#)).

Rappel du fonctionnement du barème « Macron »

Depuis l'[ordonnance du 22 septembre 2017](#), l'[article L 1235-3](#) du Code du travail fixe un barème de l'indemnité à la charge de l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le montant est compris entre un minimum et un maximum, variant en fonction de l'ancienneté du salarié.

Ce barème soulevé depuis la polémique. En effet, celui-ci aboutit à traiter tous les litiges aux prud'hommes de la même façon (sans tenir compte des spécificités de chaque affaire) et à déposséder les juges de leur pouvoir d'appréciation.

Quelle est l'argumentation de la Cour d'appel de Douai ?

La décision concerne un salarié, agent d'entretien. À 55 ans et après 21 ans d'ancienneté, celui-ci était licencié, pour avoir refusé plusieurs affectations de postes, suite à une réorganisation dans l'entreprise, puis, à des restrictions posées par le médecin du travail.

Le salarié avait obtenu devant le conseil des prud'hommes la requalification du licenciement sans cause réelle et sérieuse. À ce titre, il avait perçu une indemnité de 23 960 euros, soit 16 mois de salaires, conformément au barème « Macron ».



À l'occasion de l'appel formé par l'employeur, le salarié réclamait une indemnisation supérieure, soit 32 000 euros, représentant 21 mois de salaire.

Cette demande est validée par la Cour d'appel de Douai, en dépit de l'arrêt de la Cour de cassation du 11 mai 2022, sur l'application du barème « Macron ».

La Cour d'appel estime « *qu'il est des cas comme en l'espèce, qui restent exceptionnels, dans lesquels l'indemnisation légale prévue apparaît comme insuffisante, eu égard aux charges de famille du salarié, et aux difficultés à retrouver un emploi après un licenciement*

pour impossibilité de reclassement, avec avis du médecin du travail avec de fortes restrictions. »

Elle condamne la société à verser au salarié 30 000 euros de dommages-intérêts.

Les critiques du barème « Macron » par la Cour d'appel de Douai

La Cour se montre très critique sur les arguments avancés par la Cour de cassation pour valider le barème « Macron ».

Un caractère dissuasif non démontré

D'après la Cour de cassation, le mécanisme de remboursement par l'employeur des allocations chômage en cas de licenciement injustifié, dissuaderait l'employeur de licencier sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel de Douai n'est pas de cet avis, le caractère dissuasif n'ayant jamais été démontré.

Une protection insuffisante du licencié

La Cour d'appel de Douai précise « *qu'il n'est pas démontré que le barème puisse assurer, dans tous les cas, une protection juridique suffisante des personnes licenciées* ».

Égalité et individualisation ne s'opposent pas

Troisième argument de la Cour d'appel « *le principe d'égalité ne s'oppose pas au principe d'individualisation des décisions de*

justice qui ressort de l'office du juge ».

Le principe de « réparation » n'est pas respecté

Et la Cour d'appel d'enfoncer le clou : « Le barème « Macron » ne prévoit aucune clause de dépassement du barème. Il ne

répond manifestement pas au principe de réparation adéquate. En effet, il ne permet pas la prise en compte des circonstances particulières liées notamment aux charges de famille ou aux difficultés de retrouver un emploi ».

La crise sanitaire, accélérateur du recours au télétravail

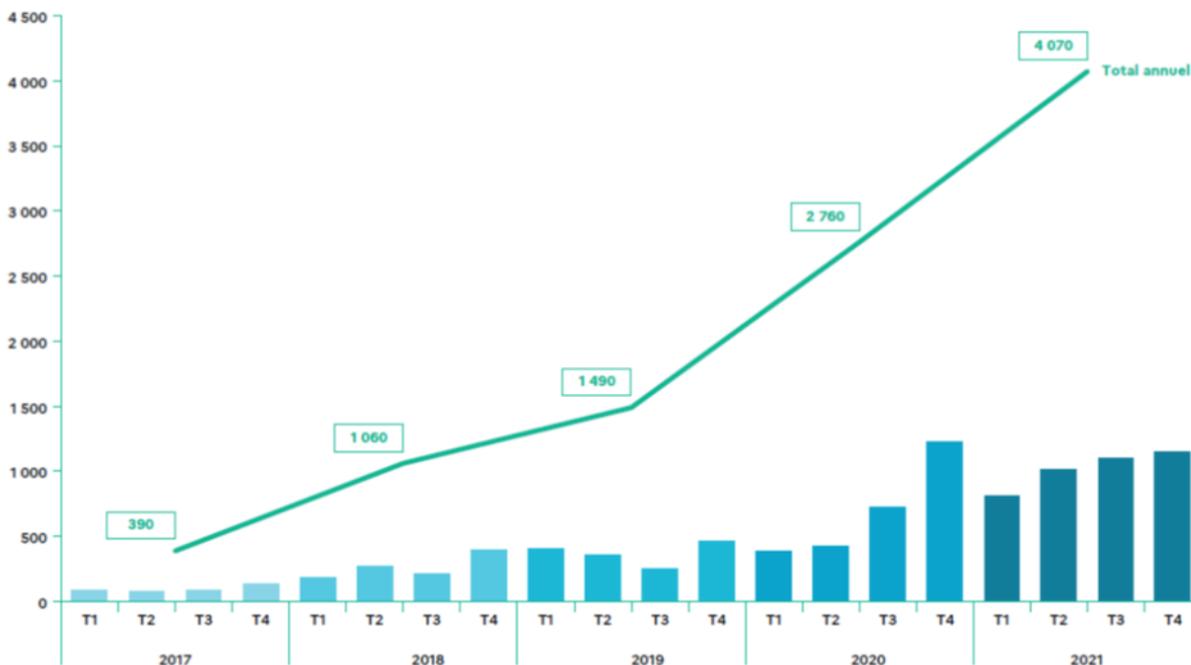
La [pandémie de la Covid-19](#) a bouleversé le monde du travail sur de nombreux plans. Un bilan définitif ne pourra être tiré que dans plusieurs années. Toutefois, certaines évolutions se dessinent nettement.

La [DARES](#) (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) vient de publier une étude « [Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages durant la crise sanitaire ?](#) ».

Un nombre d'accord multiplié par dix en cinq ans...

Le nombre d'accords collectifs portant sur le télétravail est en nette accélération depuis la crise sanitaire : 390 accords conclus en 2017, 4 070 en 2021.

GRAPHIQUE 1 | Accords et avenants signés sur le télétravail depuis 2017



... même dans les petites entreprises

Les petites entreprises (moins de 50 salariés) se sont emparées du sujet.

Le nombre d'accords signés sur le télétravail augmente de manière continue.

Du télétravail régulier

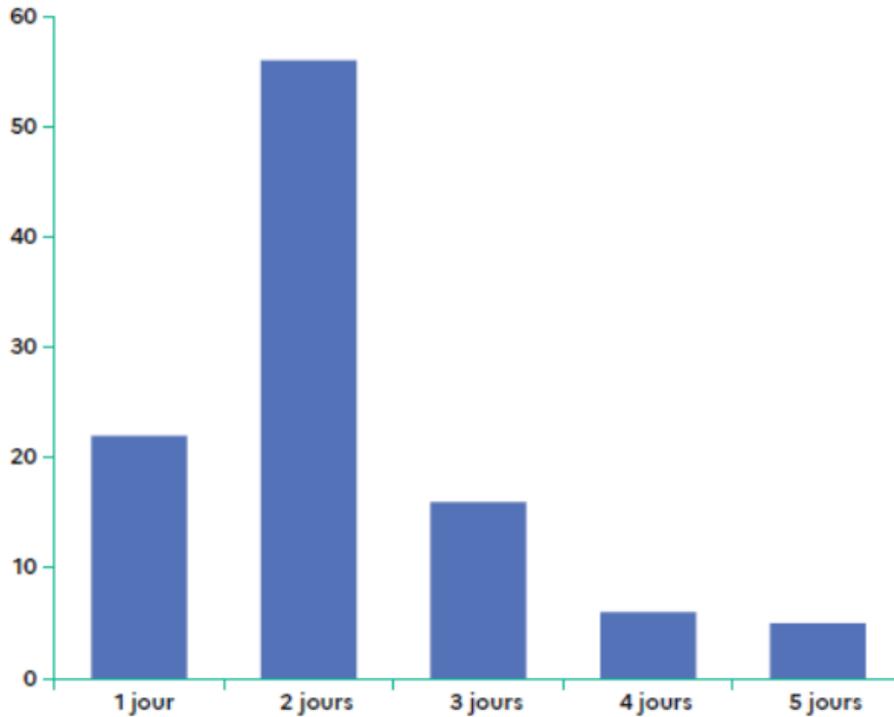
Le télétravail régulier est de loin la forme de télétravail la plus souvent retenue dans les accords (dans 71 % des cas). Son organisation est la

plupart du temps défini sur la semaine. Les jours télétravaillés sont systématiquement définis en accord

avec le manager. Plus de la moitié des accords précise que le report des jours télétravaillés est impossible.

La majorité des accords (52 %) permettent de télétravailler deux jours par semaine.

GRAPHIQUE 4 | Les accords et avenants de télétravail régulier selon le nombre de jours par semaine



Les critères d'éligibilité au télétravail

Dans les accords, on retrouve souvent les mêmes critères d'éligibilité, pour exercer en télétravail. D'abord des critères techniques : disposer d'un espace de télétravail calme et isolé et d'un débit internet suffisant.

Ensuite, des critères de compatibilité du poste : être autonome et savoir travailler sur informatique.

La prise en charge des frais liés au télétravail

Un peu moins de la moitié des accords prévoit une indemnisation du salarié en télétravail. La fourchette d'indemnisation mensuelle est comprise entre 8 et 80 euros, avec **une moyenne mensuelle de 10 euros**.

81 % des accords abordent la mise à disposition d'équipements pour pouvoir télétravailler, dont, souvent, un ordinateur.

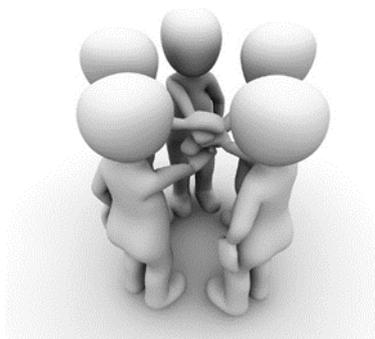
La santé du télétravailleur aux abonnés absents

77 % des accords abordent la prévention des risques, la santé et la sécurité des télétravailleurs, mais ils se contentent de rappeler les dispositions légales, sans mettre en place de dispositifs spécifiques : visite du lieu de télétravail, cellule de soutien, etc.

Choix d'un cabinet de reclassement : le rôle prépondérant du CSE

Si depuis douze ans passés en tant que consultant et chef de projet sur le métier du **reclassement collectif** au sein du **cabinet RH Partners** m'ont appris quelque chose, c'est bien le rôle essentiel d'un CSE lors d'une réorganisation sociale.

Pourtant, je ne compte plus les fois où je me suis entendu dire que « *le choix du cabinet pour accompagner les salariés impactés par un licenciement économique collectif incombe à la direction* ». De même, j'ai souvent eu écho de la mauvaise presse que pouvaient avoir les cabinets, et par extension, de leur utilité discutable.



Les salariés peuvent leur préférer l'obtention d'indemnités financières plus avantageuses à court terme... sans se donner l'opportunité de considérer le rôle des cabinets, leurs missions, leurs engagements de résultats.

La question de la valeur ajoutée des cabinets se pose donc. Elle s'analyse. Et elle se mesure.

Disons-le clairement, dans un processus de négociation entre instances représentatives du personnel et direction de

l'entreprise, le choix d'un prestataire en charge de l'accompagnement social des salariés impactés par un plan de licenciement est **essentiel**.

Pourquoi ?

- Parce que le rôle des consultants mobilisés sur les accompagnements des salariés est au centre de la bonne exécution du PSE.

En laissant la main à la direction, le CSE prend le risque de ne pas participer directement à la relation tripartite ou, en tout cas, de façon distancée et non maîtrisée.

Prendre le lead sur cette question, c'est l'assurance de pouvoir sélectionner un **cabinet de confiance** qui saura répondre aux attentes et objectifs fixés :

- Information et réponses aux questions des salariés durant les phases de négociation du PSE / RCC / PDV,
- Mobilisation d'une **équipe** capable d'être présente sur le terrain, qui puisse accueillir les salariés dans des locaux dédiés, qui puisse les sécuriser tout au long du dispositif,
- Mise à disposition d'un **panel d'outils** qui ont fait leurs preuves dans l'orientation, la définition de projets professionnels & personnels, et leur sécurisation,

- Mise en place de **ressources humaines**, condition nécessaire pour garantir un accompagnement qualitatif et personnalisé pour chaque bénéficiaire. Ces professionnels doivent être proposés en fonction de leur expérience professionnelle sur ce métier singulier (psychologue du travail, professionnels du reclassement, spécialistes retraite, chargés de relation entreprises etc.)



De l'ensemble de ces compétences mobilisées dépend le succès de la mission d'accompagnement et à l'issue :

- La **satisfaction des salariés bénéficiaires** qui sont accompagnés pas à pas, avec respect et méthode, vers une solution d'emploi pérenne, sécurisée et qui réponde à leurs envies et conditions,
- La satisfaction et le soulagement des acteurs impliqués dans les comités de suivi (IRP / Direction / DDETS DREETS / Pôle Emploi / Conseil Régional, etc.)

En sus des raisons éthiques incombant à notre métier de consultant, nos collaborateurs partagent la même philosophie : **nos**

bénéficiaires salariés sont nos premiers interlocuteurs, ceux à qui nous rendons des comptes de façon prioritaire. Viennent, dans un second temps, les différents membres du comité de pilotage. Ces communications se font de façon transparentes et impartiales.

Vous l'aurez donc compris, il est donc crucial que les CSE se saisissent de ces questions et soient sensibilisés au rôle capital du cabinet intervenant sur un dispositif de reclassement !

Fabien BERTRAND – fbertrand@rh-partners.com / 06 62 86 67 72 - 05 56 13 37 37

*Responsable Pôle Accompagnement Social des Réorganisations
Chef de projet / Consultant en reclassement*

Rh Partners Bordeaux -
<https://www.rh-partners.com>

CEOLIS VOUS SOUHAITE DE BONNES FÊTES DE FIN D'ANNÉE



Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (décembre 2022)

Céolis



Formations pour les CSE

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



Formation économique du CSE

Formation du Secrétaire du CSE

Formation du Trésorier du CSE

Comprendre les comptes de l'entreprise

Formations à la carte

Organisation de séminaires



CEOLIS FORMATION est un Organisme agréé pour la formation économique des élus du CSE.

n° d'agrément : 272 104 071 21

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

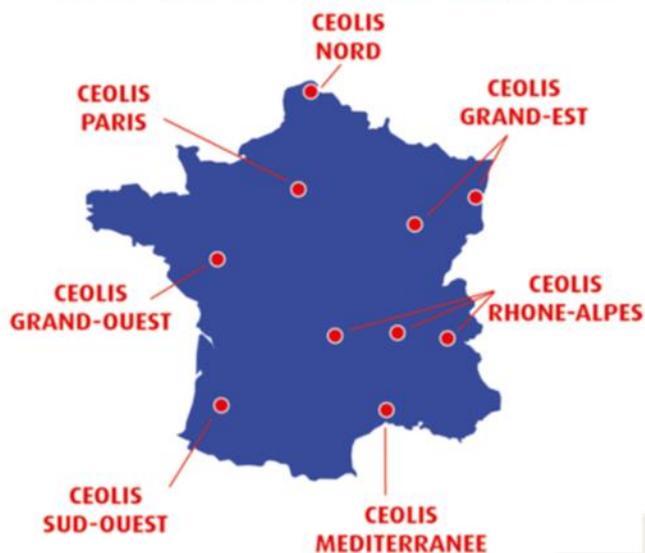
CEOLIS : toute l'actualité du CSE (décembre 2022)

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

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (décembre 2022)