

≈ 3 questions, nos réponses



Michel de La Force
Président de la FIECI

Forces vives en danger !

La “Loi Travail” est devenue un véritable feuilleton. Qu’en pensez-vous ?

Où en sommes-nous ? La loi est passée en première lecture, après passage en force. Mais le Sénat, lui aussi législateur, va la modifier, peut-être en revenant à sa première mouture. Viendra donc un deuxième vote à la Chambre des Députés, avec probable épreuve de force, et nouveau recours au 49.3 ! Puis d'autres étapes : décrets d'application, circulaires... Impossible, donc, de dire aujourd'hui ce qui dans ce “projet” sera ou non conservé ! Et dans cette affaire, plus encore que le résultat, c'est bien la façon de faire qui du début à la fin, aura posé problème.

Quelles conclusions peuvent tirer les cadres de cette situation ?

Nous devons penser tout à la fois à court, moyen et long terme. À court terme, nous serons amenés à réagir sur les dispositions concrètes de la loi quand elles seront connues... Et pour autant qu'elle soit maintenue, contre vents et marées. À moyen et long termes, s'ouvre une nouvelle période pour le syndicalisme cadres. C'est pourquoi nous avons rencontré François Hommeril, nouveau président de la confédération CFE-CGC, qui précise en ces pages quelques défis qu'il va nous falloir relever. Notamment, celui d'affirmer avec force et précision ce que signifie et signifiera être cadre, dans cette nouvelle ère où le sens même du mot “travail” est remis en cause ; par la révolution numérique, l'ubérisation des métiers, la précarisation des salariés, et la financiarisation de l'économie.

Les cadres se sentent-ils en danger ?

Pas d'alarmisme. Mais le sentiment d'être floué traverse actuellement toutes les couches de la société, y compris nos collègues. Ce qu'ils voient s'annoncer sous leurs yeux, ce n'est pas seulement un assouplissement des contraintes sur le travail. C'est une généralisation de l'incertitude et la précarité comme modèle. Nous rejeterons cette perspective. Rarement le sentiment de se retrouver pris entre le marteau et l'enclume n'a paru aussi partagé qu'aujourd'hui. Nous nous réclamons d'un syndicalisme du réel et du terrain. Et nous faisons face à des prises de positions portées par des “décideurs” hors-sol. Je fais le vœu d'un atterrissage plus en douceur.

≈ sommaire

Interview p.2-3

Réflexion p. 4-5

Emplois p. 5

Chiffres p. 6

IRP p. 6-7

Prêts à affronter les nouveaux défis

Élu le 2 juin lors du congrès de Lyon, François Hommeril est devenu pour un mandat de trois ans le nouveau président de la confédération CFE-CGC. Nous avons souhaité faire avec lui plus ample connaissance.

François Hommeril succède à Carole Couvert, qui ne se représentait pas. À 54 ans, ce normand d'origine, géologue de formation, est titulaire d'un doctorat de physique obtenu à Nancy. Il débute sa carrière professionnelle en 1989, au centre de recherche sur l'alumine de Gardanne.

Ingénieur et syndicaliste

Il y passera huit années, avant de découvrir la Savoie où il travaille et réside depuis 20 ans. Cadre au sein du Groupe Pechiney, il y vivra deux OPA et fusions-acquisitions successives. Pechiney deviendra Alcan... puis Rio Tinto, au sein d'un groupe anglo-australien présent sur toute la surface du globe, dont l'aluminium constitue le cœur de métier.

François Hommeril adhère à la CFE-CGC à l'âge de 28 ans, au sein de l'importante Fédération de la chimie. (Elle couvre en effet non seulement la totalité des activités industrielles de ce secteur, mais aussi la plasturgie, le médicament, le caoutchouc, l'industrie du verre, et même des activités textiles). Dans ce vaste ensemble, il connaîtra le parcours accompli du militant : DS, DSC, membre du CE puis du comité de groupe de Pechiney. En 1999, il prend les rênes de la coordination CFE-CGC de ce groupe emblématique de la chimie française. Puis il deviendra successivement – et parmi d'autres responsabilités –, membre puis président de l'UD73. Concerné par toutes les questions européennes, il s'impliquera au sein du CE Européen de Pechiney, puis de ceux d'Alcan et Rio Tinto.

Il est élu en 2006 Délégué National de la confédération en charge Pôle Europe et International. Il représente la confédération à l'OIT (Organisation Internationale du Travail, qui réunit représentants patronaux, syndicaux et gouvernementaux). Il deviendra Secrétaire National de ce même Pôle Europe et international en

2010 (Congrès de Reims). Il y prend alors également en charge le secteur "Formation Tout au Long de la Vie". Candidat "malheureux" face à Carole Couvert au Congrès de Saint-Malo, il s'implique dans la fédération CFE-CGC chimie et prend la Présidence de l'OPCA de la branche



(DEFI) jusqu'en 2015. Il est toujours demeuré membre du petit Conseil Prud'hommal d'Albertville, ce qui lui permet de garder un contact réel avec "le terrain".

Il préside donc désormais aux destinées du principal syndicat des Cadres et encadrants, dans une période où les grands dossiers ne manqueront pas...

Affirmer l'image de la Confédération

Passerelles Cadres : Vous succédez à Carole Couvert. Quels efforts engagés

par son équipe souhaitez-vous poursuivre durant votre mandat ?

François Hommeril : Durant ses trois années de présidence, Carole Couvert a notamment fait évoluer la visibilité de notre Confédération. Elle l'a fait avec son talent, sa personnalité. Je veux m'inscrire dans la continuité de ce qu'elle a entrepris, et que je salue sincèrement. C'est une exigence. Je souhaite promouvoir un syndicalisme d'engagement, qui apporte à la fois des satisfactions intellectuelles et morales à ceux qui s'y investissent, mais plus encore démontre son utilité réelle au sein de la société. De ce point de vue, nous avons un réel déficit de visibilité et d'image. Carole Couvert a obtenu de bons résultats. Il faut les faire prospérer, continuer ce qu'elle a entrepris.

Redéfinir l'encadrement

PC : Quel va être votre chantier prioritaire ?

FH : De nombreux dossiers récurrents sont dans l'agenda. Mais je vois une "priorité des priorités" : redéfinir précisément la notion de ce que signifie l'encadrement. Nous sommes déjà entrés dans une phase de consultation au sein des fédérations. Selon les secteurs d'activité, la fonction d'encadrement prend des

formes et répond à des réalités très différentes : au plan des compétences, des carrières, des diplômes. Il nous faut redéfinir notre dénominateur commun. Identifier les critères qui vont permettre d'affirmer clairement ce que signifie être membre de l'encadrement dans la société d'aujourd'hui... et les conséquences concrètes, pour la personne qui assume ce statut.

PC : D'autant que l'AGIRC n'est plus un bon critère...

(suite page 3)

(suite de la page 2)

FH : La disparition de l'AGIRC, c'est pour moi une bataille perdue. Je m'explique. Historiquement, une de ses raisons d'être fut de permettre une cotisation complémentaire pour les personnes rémunérées au-dessus du plafond de la S.S., dès lors que la retraite de base n'était calculée que sur ce plafond, et pas au-delà. Depuis quelques 20 ans, l'érosion salariale, les effets de la loi sur les 35 heures, ont finalement amené des personnes rémunérées sous le plafond à cotiser à l'AGIRC. Aujourd'hui, le combat à mener, n'est plus d'adosser le statut de cadre à cette caisse ; la fusion AGIRC-ARRCO est inscrite au calendrier. Il s'agit bien de définir, comme je l'ai dit, les critères communs qui, par-delà les différences liées aux métiers, aux secteurs, aux conditions de travail, définissent la notion d'encadrement. Et partant, d'y associer des avantages et niveaux de rémunérations légitimes pour celles et ceux qui les exercent.

PC : Dans la présente période, l'air du temps semble plutôt propice aux suppressions d'avantages. Vous pensez pouvoir convaincre ?

FH : Ce ne sera pas forcément simple. On part d'une page presque blanche. Mais c'est un challenge passionnant, car la présente période, marquée par tant de dérégulations, montre ses limites. Les discours de nivellements par le bas et leurs conséquences convainquent de moins en moins. Je crois profondément qu'associer l'envie de réussite, d'épanouissement au plan individuel, et nécessité d'excellence dans la société, sont deux valeurs qui vont de pair. Aucun progrès collectif ne repose sur la régression des individus. Le discours mille fois entendu sur les "sacrifices nécessaires" est une escroquerie, que nous avons le devoir de dénoncer. Mieux que cela, de "déconstruire".

Renforcer la représentativité

PC : Valoriser l'encadrement, suppose de développer la représentativité de la confédération...



FH : Nous avons beaucoup progressé depuis 10 ans, mais nous connaissons, un peu plus que nos concurrents, un paradoxe : dans de très nombreuses et importantes entreprises, nous sommes largement majoritaires, et dans d'autres... totalement absents. Nous sommes représentatifs et largement, du fait que nous défendons une catégorie spécifique de salariés, mais il nous faut développer notre audience : il y a encore des trous dans la raquette ! L'autre versant de ce dossier, c'est celui du renouvellement de nos forces militantes, dans un contexte où chaque minute de temps syndical est décompté par les employeurs. L'exercice d'un mandat est toujours aussi attractif, peut-être même plus qu'avant. Mais nous devons mieux donner l'envie de s'impliquer ; découvrir des talents, rajeunir aussi nos effectifs. Et nous avons surtout un troisième enjeu fort : féminiser nos effectifs !

Féminiser les structures

PC : ... Nous allons y venir ! Vous êtes secondé, comme secrétaire général, par Alain Giffard, (fédération des finances et de la banque). Marie-Françoise Leflon, secrétaire générale sortante, n'avait pas souhaité se représenter. Franck Zid (aérien) conserve le poste de trésorier. Il n'y a donc plus de femme à la direction confédérale. Faut-il y voir un échec, ou un simple "accident de parcours" ?

MH : C'est clairement un recul. Je ne m'en considère pas comptable. L'équipe confédérale se bâtit à partir des propositions faites par les fédérations. Mais j'en suis un acteur, et un animateur. Je compte donc faire des propositions pour

conforter à l'avenir la place des femmes dans nos instances. On est actuellement à un taux de 10 à 15 % de présence de femmes dans nos structures, il faudrait au moins doubler ce taux à moyenne échéance. Nous ne sommes pas encore organisés pour y parvenir. Et là aussi, il nous faut faire un effort de détection.

PC : Sur ce point, faudrait-il en passer par une modification des statuts ?

FH : Je vais là m'engager à titre personnel : je pense que les bonnes volontés ne suffiront pas. Il faudra nécessairement en passer par cette étape. Je serai donc, je le répète, amené à faire des propositions. Ensuite, nous avons des assemblées délibérantes qui auront à prendre leurs responsabilités. Il faut se donner les moyens. D'autres structures se sont attelées à la tâche et ont progressé dans ce sens. Allons dans ce sens.

PC : Comment souhaiteriez-vous conclure cet entretien ?

FH : En tant qu'acteur de la vie sociale, et comme citoyen, il y a un sujet qui me tient à cœur. Plus nous avançons dans cette société dite d'information et de communication, plus il me semble qu'on caricature les situations, qu'on sacrifie les débats d'idées en les ramenant à des positions simplistes, à des lieux communs. À notre niveau, et en restant modestes, j'arrive avec l'envie de créer des événements, d'installer des groupes de réflexion, des think tanks, pour que notre confédération soit aussi un observatoire de la réalité sociale, des évolutions économiques, et un laboratoire d'idées. Penser les solidarités nouvelles, c'est aussi la raison d'être d'un syndicat, au même titre que de résister à l'arbitraire du quotidien. La CFE-CGC est prête à affronter ces nouveaux défis. ≈

Il nous faut en venir au "fond"

La convergence des actualités récentes nous interpelle avec force.

La période présente met en évidence un basculement social et sociétal réel, et probablement "durable". Et parce qu'il passe notamment par cette "révolution numérique" qui pour bonne part s'élabore dans nos métiers, la direction de la FIECI estime nécessaire d'ouvrir sur ces sujets un grand chantier de réflexion. Nous n'avons pas la prétention de trouver des solutions à toutes les questions posées. Et nous agissons avec les forces et les moyens qui sont les nôtres, notamment à travers nos deux publications et notre présence sur internet et les réseaux.

Mais si nous affirmons qu'il faut "en venir au fond", c'est que nous voyons se dessiner, aux plans du travail, des rapports sociaux, et de la vie quotidienne des années à venir, des mutations considérables, dont nous croyons qu'elles peuvent avoir des effets particulièrement forts, et peut-on craindre, dévastateurs.

Retour rapide

L'hiver dernier sortaient plusieurs rapports sur l'avenir de la "France numérique", évoquant les nouvelles relations qui s'y construisent, au travail, à l'emploi ; donc à la vie en général. S'y lisaient aussi, en sous-texte ou en filigrane, les relations qui vont s'y détruire...

Au printemps, est arrivée cette "Loi Travail". Nous avons choisi de ne pas commenter la version passée par le 49.3 dès lors que le Sénat peut encore faire évoluer le texte, dans telle ou telle autre direction... on ne sait plus. Pour l'heure ce n'est plus une loi qu'on discute, c'est un chemin de croix collectif qui n'en finit pas de grimper.

Sont venus s'y greffer des mouvements spontanés qui semblent autant déconcerter le pouvoir en place que les commentateurs des médias institutionnels.

Arrêt sur Image

Comme l'a récemment écrit le sociologue Marco Diani, chercheur au CNRS, dans une Tribune sur le Huffington Post, la France découvre ces dernières années,

"le long chemin qui lui reste à parcourir pour entrer dans la modernité politique, pour dépasser un système représentatif archaïque, doublé d'un personnel politique et syndical qui parfois ne l'est pas moins".

Il y a là quelque chose d'une défiance : le suffrage universel peine à mobiliser les électeurs. Entre deux élections, il semble qu'aucune solution ne permette d'endiguer les conflits fondés sur des rapports de force non négociables (réforme du travail), les communautarismes croissants,

pèsent rigoureusement du même poids qu'une information vérifiée. L'ensemble des destinataires (ceux qui reçoivent le message), s'en font à leur tour, volontiers les propagateurs. Tout cela se passe dans l'instantanéité. Tout se diffuse sans recul, sans prendre le temps d'analyser, ni même celui de comparer, pour éventuellement contre argumenter sur des bases raisonnables. C'est le triomphe du "fast-thinking" qu'avait annoncé Pierre Bourdieu.



les révoltes et violences de toute nature, autant de signaux d'une quasi faillite.

Triomphe de l'incommunication ?

La diffusion permanente et continue d'informations incessantes, les prises de parole non vérifiées, que permettent le web et la généralisation des réseaux sociaux, bombardent cette réalité politique et sociétale comme une incessante pluie de datas.

Le modèle de communication qu'offre aujourd'hui internet bouscule en réalité tous les modèles antérieurs de la communication. Le destinataire (celui qui parle) n'est plus toujours identifié, ou identifiable. Son message n'a pas toujours été validé : la désinformation, l'intox, la rumeur,

Virtuel contre réel

Dans cette société des "tribus" qu'a définie le sociologue Michel Maffesoli, ce qui est "vrai", n'est pas à ce qui a été "validé". C'est ce que dit quelqu'un de "ma" tribu. N'est vrai que ce qui m'apparaît plausible, à l'aune de mes propres critères.

Le numérique offre un "espace public" virtuel, qui en réalité ne se traduit pas dans le monde réel. La parole réelle se prend alors à travers des agitations et des mouvements construits dans des lieux et cadres tels que quartiers, communautés, comités, coordinations ou conseils.

(suite page 5)

(suite de la page 4)

Et nous, dans tout ça ?

Parce que nos métiers contribuent à l'affirmation de ce monde, et parce que nous en sommes possiblement autant les prochaines victimes que les acteurs, donc les bourreaux, nous ne pouvons pas, en tant qu'hommes et femmes syn-

dicalistes responsables, et concernés par l'évolution de nos sociétés, rester inactifs. Que ce soit au plan de la réflexion comme de l'action. Ce bref constat se veut une première pierre. Dès la rentrée de septembre, notre réflexion portera sur deux axes. D'une part celui de la réflexion théorique, qui nous conduira à ouvrir nos pages à des experts extérieurs, sur tous ces sujets qui nous préoccupent. Et aussi

en invitant à cette réflexion nos adhérents, pas seulement sur des questions d'expertise syndicale "technique", mais aussi sur des visées plus globales, à plus longue échéance.

Nous pensons et nous espérons que la nouvelle page qui s'ouvre au niveau de notre confédération permettra d'y contribuer également. ≈

≈ emplois

Qui veut gagner un Million ? ... Ou même, 1 million 4...

Tout le monde n'a pas "la chance" d'être abonné à Canal+, et certaines informations diffusées sur la chaîne à péage peuvent passer inaperçues. Mais les réseaux sociaux s'en mêlent parfois, leur donnant une deuxième vie auprès d'un plus large public.

Grand bluff

Ainsi le 21 mars, la chaîne désormais présidée par Vincent Bolloré, qu'il serait exagéré de qualifier ici d'anticapitaliste fanatique, diffuse dans son magazine "Spécial Investigation", un dossier intitulé "Aides aux entreprises, le grand bluff". L'enquête est conduite par l'Agence Capa, dont le sérieux n'a plus à être démontré. Depuis, une des séquences a "fait le buzz".

Elle concerne l'entreprise Radiall qui, nous dit Wikipédia, "fit en 2014 un chiffre d'affaires de 279,3 millions d'euros, en croissance de 20,9 % par rapport à l'année précédente. Résultat net 2014 : 33,9 millions d'euros, en hausse de 83 % par rapport à 2013". Une entreprise française qui ne connaît donc pas de crise notable sur son marché. Tant mieux. Elle conçoit et vend des "solutions d'interconnexion, tels que connecteurs radiofréquences coaxiaux, composants hyperfréquences, câbles et cordons hyperfréquences, antennes, etc". Radiall couvre les marchés de l'aéronautique, de la Défense, des télécommunications, de l'industrie, du spatial, du médical. Elle vend, nous dit Wikipédia, ses produits dans le monde entier. C'est bien.

... Le million, le million !!

Reste un détail. Cette entreprise familiale – et qui l'est restée –, fut créée par deux frères dont l'un, Yvon Gattaz, fut en son temps président du CNPF. Son fils assume la même responsabilité au sein du MEDEF qui en est la continuation. Pierre Gattaz, bien qu'il ait par la suite contesté la véracité de ce propos, déclarait sur RTL le jeudi 10 octobre 2013, "Je vais écrire aux patrons, aux 750.000 adhérents du Medef, pour leur dire : "On va créer 1 million d'emplois nets sous cinq ans"". On sait ce qu'il en est advenu ; et ce malgré la création du CICE qu'appelaient de ses vœux le Président du MEDEF pour permettre ce fameux Million d'emplois. Le CICE, rappelle le site Service Public, est le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi, avantage fiscal qui concerne les entreprises employant des salariés et qui équivaut à une baisse de leurs charges sociales.

Au bon buzz

Ces précisions dites, arrivons donc au fameux Buzz. Qu'a fait l'entreprise Radiall, que dirige le président du MEDEF ? Elle



a d'abord touché 1,4 million d'euros en 2014 au titre du CICE ("E" pour "emploi"). Cette même année les effectifs salariés sont passés de 1107 à 1066, 31 personnes en moins. Mais à quoi donc a servi ce 1,4 million ? À la "compétitivité" (le 2° "C", de CICE) ? On peut en douter puisque la rémunération servie aux actionnaires de RADIALL est précisément, passée sur ce même exercice (et si l'on en croit CAPA et CANAL+, naturellement), de 2,7 M à 4,6 M...

Donnera-t-on l'impression d'appuyer exagérément sur la craie, si l'on souligne que l'entreprise Radiall est détenue à 90 % par la famille fondatrice, et que 90 % de 1,9 M font plus d'1M4.

Dédiaçons cet article à tous les patrons de TPE et PME qu'on appelle au sursaut pour créer de l'emploi. A tous les salariés, cadres ou non, qui ont perdu le leur depuis 2014, ainsi qu'à tous ceux qui peinent à en retrouver, et qu'on accuse si souvent de "vivre des mannes de l'argent public". ≈

49.3

Fameux article utilisé pour faire passer en force une "Loi Travail" tellement modifiée dans un sens et dans l'autre, que plus personne n'y comprend plus rien. Nous en reparlerons après le passage par la case Sénat, qui devrait modifier tout autant le projet, lequel évoque de plus en plus le GloubiBoulga cher à ce bon Casimir.

25

Selon le Canard Enchaîné, le nombre d'exemplaires du livre "La France de tous les possibles", écoulés après... 15 jours de mise en place, par son éditeur. L'auteur, Pierre Gattaz, y dit vouloir "réconcilier la France avec le succès", confiait gourmand le Vieux Palmipède. Qu'une telle ambition rencontre si peu d'écho a quelque chose de désolant.

1,2

Dans un monde où les bonnes nouvelles sont rares, prenons celle-ci. La consommation des ménages a bondi de 1,2 % au cours des trois premiers mois de l'année. C'est la plus forte hausse de la consommation constatée depuis fin 2004, ce qui ne nous rajeunit pas. Quant à savoir ce qui nous rajeunirait...

53

En %, la part des PME du numérique qui ont eu des difficultés à se financer en 2015, selon la deuxième édition du baromètre Syntec Numérique. Est-ce à dire que les banques doutent concrètement des vertus de "la révolution digitale" ? Ou que les actionnaires exigent surtout de la rentabilité à court terme ?

+ 9

Le journaliste François Ruffin a mauvais esprit. Il affirme avec données à l'appui, que le taux de rémunération des actionnaires, qui était en France, en 1980, de 4 % de la masse salariale, est aujourd'hui de 13 %. Soit un saut de 9 points qui expliqueraient aussi largement les difficultés croissantes de nombre de ménages français...

85 %

... Comme il aime enfoncer le clou, ce mauvais coucheur affirme que de 40 % des profits réalisés, toujours en 1980, qui étaient effectivement distribués aux actionnaires, on est aujourd'hui passé à 85 %. Le reste (15 %) serait pour l'investissement, (donc la compétitivité) et l'emploi, (qui repose sur l'un et l'autre. (lire également 5)

Nouvelles règles du jeu pour les CE

Le 12 avril dernier est enfin paru le décret fixant les nouvelles modalités de déroulement des réunions du CE.



Ce décret précise les modalités du recours à la visioconférence pour les IRP, de la transmission du procès-verbal du CE, ainsi que de l'enregistrement de ses séances.

Recours à la visioconférence pour les IRP

Un accord entre l'employeur et les élus peut autoriser le recours à la visioconférence pour réunir le CE, le CCE, les CHSCT, l'ICCHSCT, le comité de groupe, le comité d'entreprise européen, le comité de la société européenne, ou encore pour les réunions communes sur un projet concernant plusieurs IRP.

Ce texte ne précise pas les modalités de conclusion de cet accord. Il semble donc qu'un vote en réunion à la majorité des élus, et avec l'accord du président soit suffisant. Il peut s'agir d'un accord général sur le recours à la visioconférence, ou d'un accord ponctuel dans le cadre de l'organisation d'une réunion spécifique.

En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

Le rapport n° 2792 de la commission des affaires sociales, réunie dans le cadre de l'élaboration de la loi Rebsamen, a

toutefois précisé qu'il conviendra d'éviter le recours systématique à la visioconférence. Cela conduirait de facto à priver les membres des instances de pouvoir se rencontrer physiquement en amont des réunions, et d'échanger de manière directe.

Le décret détermine les conditions dans lesquelles l'IRP concernée peut procéder à un vote à bulletin secret dans le cadre d'une réunion organisée en visioconférence.

À noter que la délégation unique du personnel n'est pas visée explicitement pour le recours à la visioconférence. Néanmoins, ces dispositions s'appliquent, dans la mesure où cette institution fonctionne selon les modalités applicables au CE. Par ailleurs, le projet de loi Travail prévoit expressément que les réunions de la DUP pourraient se dérouler en visioconférence, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des délégués du personnel.

Lorsque le comité d'entreprise est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du comité et leur participa-

(suite page 7)

(suite de la page 6)

tion effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. ≈

Source : Art. L. 2325-5-1 et article D. 2325-1-1 et suivants du Code du travail

Procédure de vote à bulletin secret par visioconférence

Des dispositions spécifiques sont donc prévues en cas de vote à bulletin secret.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

La procédure se déroule en 2 étapes :

- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues à l'article D. 2325-1-1 ;

- le vote a lieu de manière simultanée. À cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

Les prestataires organisant les élections par voie électronique disposent d'ores et déjà de solutions techniques correspondant aux exigences du décret, avec la connexion à son espace virtuel et un code pour chaque membre du CE. N'hésitez pas à vous tourner vers eux pour en discuter. ≈

Source : Art. L. 2325-5-1 et article D. 2325-1-1 et suivants du Code du travail

Procédure de procès-verbaux des réunions du CE

Désormais les délibérations du comité sont consignées dans un PV établi par le secrétaire dans un délai et selon des modalités définies par un accord ; ou à défaut par le décret. L'accord déterminant les modalités du PV de réunion du CE ne peut être qu'un accord collectif, et non un accord entre les membres du CE et



l'employeur.

Le délai d'établissement du PV est de 15 jours. En effet, à défaut d'accord le procès-verbal est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du comité dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 15 jours, avant cette réunion.

Deux autres délais sont prévus dans certains cas particuliers :

- dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique, le PV est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du comité dans un délai de 3 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte. Ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 3 jours, avant cette réunion ;

- lorsque l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire, le délai d'établissement du PV est d'un jour. Toutes les réunions du CE sont concernées dès lors que l'entreprise est dans le cadre d'une procédure collective.

En outre, à défaut d'accord, le PV établi par le secrétaire du comité contient au moins le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

Même remarque que pour la visioconférence : la DUP n'est pas visée explicitement par les textes, mais dans la mesure où elle applique les modalités de fonctionnement du CE, elle devrait être soumise à ces règles. ≈

Source : L. 2325-20, R. 2325-3 et D. 2325-3-1 du Code du travail

Recours à l'enregistrement des séances du CE

Les modalités du recours à l'enregistrement et à la sténographie sont les suivantes :

- l'employeur ou la délégation du personnel au comité d'entreprise peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CE prévus à l'article L. 2325-20. Attention ! C'est bien d'un accord entre les élus et l'employeur qu'il est ici question, et non d'un accord collectif, comme pour les modalités des PV de réunion du CE.

- lorsque cette décision émane du comité d'entreprise, l'employeur ne peut s'y opposer, sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel, et qu'il présente comme tel ;

- lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure pour sténographier les séances du comité, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du comité d'entreprise ;

- sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du CE en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier.

À l'inverse, si la décision d'y recourir émane du CE, il payera ces frais sur son budget de fonctionnement, sauf accord entre les élus et l'employeur. ≈

Source : L. 2325-20 et D. 2325-3-2 du Code du travail

L'important décret sur l'information-consultation du CE est toujours en attente. Dès sa parution, nous le commenterons naturellement.

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°27 - juin 2016

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329
Directeur de la publication : Michel de La Force
Rédacteur en chef : Hervé Resse
Maquette : Joël Couturier
Rédaction : Marie Becaert, Michel de La Force, Hervé Resse
Photos : Fotolia
Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de Tours, 72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des ESN,
Études, Conseil et Ingénierie, Formation
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
cfecgc@fieci-cgc.com - www.fieci-cgc.org





ALV1506-9167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR