

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT

Metis Expertise a choisi de consacrer son flash info à des sujets essentiels pour les représentants du personnel à la fois pour permettre une affirmation des revendications de salariés et pour enrichir le dialogue social.

Dans ce nouveau numéro, nous abordons les profits des grands groupes en France, qui peuvent être un levier pour les représentants du personnel à l'heure des négociations obligatoires. Nous y aborderons également le rapport d'activité et de gestion du CSE, qui doit permettre aux élus de faire le bilan de l'année passée, tout en essayant de fédérer au maximum les salariés.

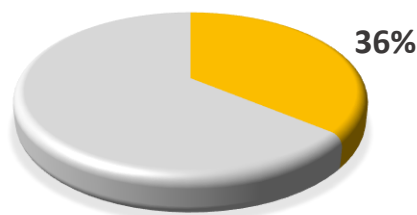
Ces sujets sont au cœur des missions de Metis Expertise dont le rôle est d'assister les CSE d'entreprises de toutes tailles et de tous secteurs sur l'ensemble du territoire.

Le dialogue social est bien sûr essentiel. Il a ses codes, ses pièges et ses solutions. Metis Expertise les connaît et sait conseiller les représentants du personnel pour optimiser la défense des intérêts des salariés qui est à la fois notre vocation et notre intérêt premier.

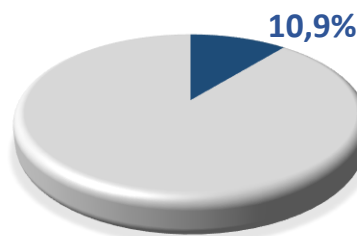
William NAHUM
Président – Directeur Général

Les instances de représentation des salariés en 2022, quelques chiffres clés

La France compte 311 581 élus du personnel dans les entreprises privées en 2020, soit 2,9% des salariés inscrits sur les listes électorales professionnelles (source : DARES février 2024).

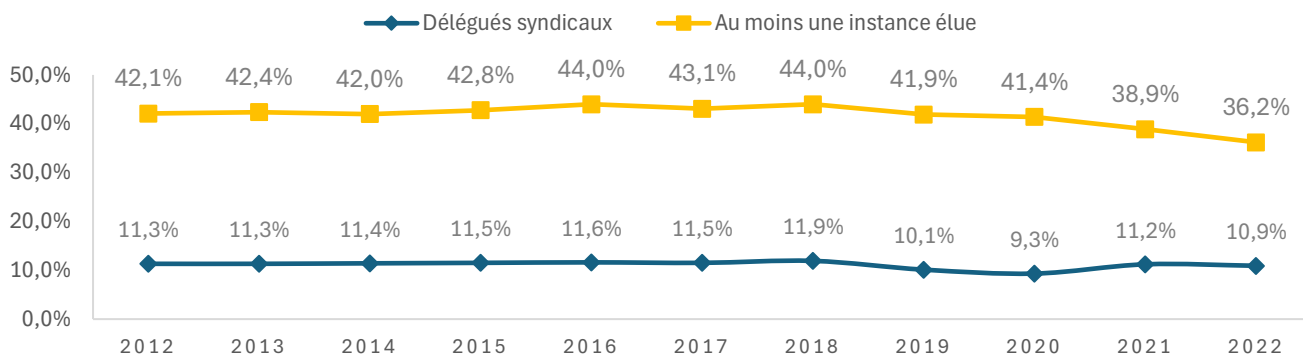


En 2022, 36 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé sont couvertes par au moins une instance représentative du personnel, une part en baisse de près de 8 points depuis 2018.



La présence de délégués syndicaux concerne 10,9 % des entreprises et demeure quasi-stable sur un an. Les entreprises dotées de représentants de proximité restent rares (1,8 %).

Évolution de la couverture des entreprises de 10 salariés ou plus par des délégués syndicaux ou une instance élue, entre 2012 et 2022



Source : DARES Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2022 - Une érosion qui se poursuit, publié en mars 2024



(Super) Profits des grands groupes en France et remontées aux actionnaires : Anatomie d'une ascension

Le terme « super profit » a fait irruption en France suite aux bénéfices importants dégagés par les sociétés, notamment à partir de 2021. Si le terme n'est pas encore défini dans le vocabulaire scientifique, il s'apparente à une rentabilité supérieure à celle obtenue dans des circonstances jugées « normales ».

Pour l'économiste Mireille Chiroleu-Assouline, ces super profits proviennent essentiellement de circonstances extérieures « qui font gagner de l'argent à une entreprise sans qu'elle n'ait rien modifié à sa façon d'opérer ni à ses décisions stratégiques ». L'augmentation du prix du baril de pétrole suite à la guerre en Ukraine a ainsi permis, par exemple, à TotalEnergies d'enregistrer un résultat record en 2021.

L'analyse des résultats des grands groupes français depuis ces chocs exogènes semble à la fois démontrer qu'il existe clairement un niveau de profit important, mais que toutefois celui-ci n'augmente pas depuis 2021.

Compte tenu de la stagnation des résultats des grands groupes depuis la sortie de la crise sanitaire, peut-on encore parler d'un effet ponctuel de superprofits ou ces profits sont-ils devenus la norme ?

Le débat est-il clos pour autant ? Dans un premier temps, le niveau de profit démontre aussi la bonne santé des entreprises françaises, mais aussi leurs marges de manœuvre pour innover, aller chercher des nouveaux marchés, améliorer les conditions de travail des salariés, recruter, ou pourquoi pas ... augmenter les salaires !

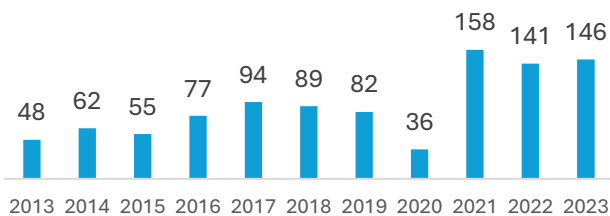
Le débat ne porte donc pas uniquement sur le « niveau » de profit, mais aussi sur la répartition de celui-ci.

Or, sur ce point les tendances des années de l'après Covid sont beaucoup moins nuancées. A ce titre, les remontées aux actionnaires n'ont cessé de croître, en passant de 36 milliards d'euros remontés en 2020, à plus de 97 milliards remontés en 2023.

Ces remontées se font à la fois de manière directe, par le canal des dividendes, mais également par un canal indirect qui est celui des rachats d'actions. En effet, en rachetant ses propres actions, l'entreprise raréfie le nombre d'actions en circulation, ce qui fait monter le cours boursier. En conséquence, la valeur du patrimoine financier des actionnaires augmente ainsi que leur plus-value latente. Les dividendes constituent, quant à eux, des sommes directement remontées aux actionnaires (logique de revenu). Depuis 2020, tant les rachats d'actions que les dividendes ont connu une croissance importante.

Ainsi, si le débat sur le niveau de profit a bien lieu d'être, notamment en vue d'en comprendre les origines via un diagnostic fin, il s'agit également de s'interroger sur les conséquences que ces profits entraînent en matière de distribution entre les parties prenantes, actionnaires, autofinancement... et salariés.

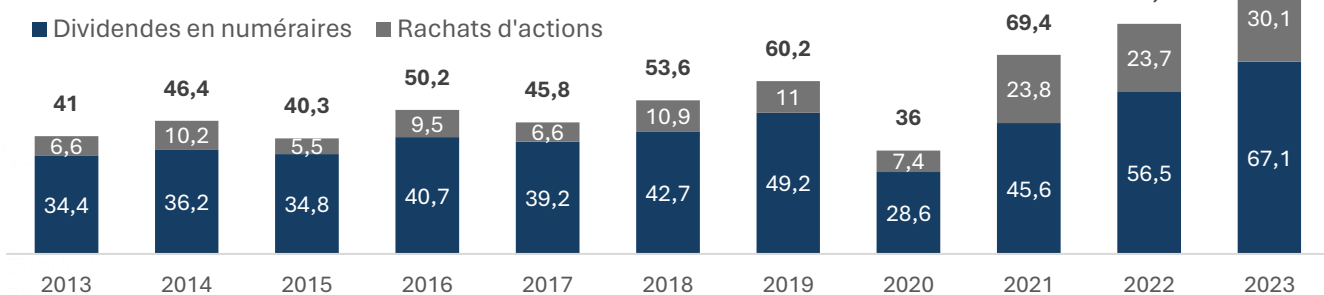
Résultat net cumulé* des sociétés du CAC 40 en milliards d'euros



*Cumuls soumis à des changements de périmètre avec les entrées et sorties de l'indice

Source : Les Echos

Ensemble cumulé de la remontée de capitaux propres des sociétés du CAC 40 aux actionnaires (en milliards d'euros)



Source : Vernimmen



La négociation obligatoire au service de la fidélisation des salariés

Un rendez-vous annuel ou pluriannuel déterminant

Les négociations obligatoires concernent les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives. Elles visent à promouvoir le dialogue social entre l'employeur et les partenaires sociaux.

A défaut d'accord d'entreprise sur les modalités de négociation, l'employeur devra engager :

Chaque année, une négociation sur

- la **rémunération**, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- 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.

Tous les 3 ans, une négociation sur la **gestion des emplois et des parcours professionnels**, pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Si un accord d'entreprise est conclu, celui-ci détermine notamment les thèmes de la négociation obligatoire et leur périodicité, avec l'obligation de négocier au moins une fois tous les 4 ans.

Des arguments chiffrés pour appuyer vos revendications

Si la mise en place ces négociations est à l'initiative de l'employeur, les organisations syndicales doivent se montrer force de proposition, en définissant des objectifs chiffrés pour ces négociations, tout en apportant des arguments eux aussi chiffrés. Il est donc essentiel de se pencher sur les résultats de

l'entreprise et de rappeler ses performances, en s'appuyant sur des données clés (que l'expert du CSE aura pu vous transmettre dans le cadre d'une assistance sur la consultation économique et financière) afin d'argumenter en faveur des salariés.

Des revendications au service d'une politique sociale attractive

Aujourd'hui beaucoup d'entreprises éprouvent des difficultés de recrutement et doivent faire face à un turn-over élevé. Si tel est le cas dans votre entreprise, alors la politique sociale doit être en partie revue. C'est donc le moment de négocier une hausse des rémunérations qui compense l'inflation et qui réduise les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, ou encore un meilleur partage des profits. En voulant faire l'impasse sur une politique sociale attractive dans un contexte de marché du travail en tension, l'employeur s'expose aux coûts du turn-over, que l'on sous-estime en général. En tant que délégué syndical, vous pouvez présenter la négociation comme un outil de fidélisation des salariés, où les investissements dans la politique salariale d'aujourd'hui permettront d'éviter les coûts de départs de demain, tout en renforçant la marque employeur auprès des salariés et des candidats. En effet, le marché du travail actuel nous démontre que l'employeur ne peut se dispenser d'investir sur le capital humain, même s'il n'en sera jamais propriétaire.

*Pour en savoir plus sur le coût du turn-over, la marque employeur et le capital humain, nous vous invitons à lire notre **Magazine Tactique**.*



Découvrez notre magazine TACTIQUE à destination des représentants du personnel

Disponible en cliquant sur l'image ci-contre et sur notre site internet : <https://www.metis-expertise.fr/notre-magazine/>





Le rapport d'activité et de gestion du CSE, un outil de communication et promotion du CSE envers les salariés

Une obligation légale

Tous les CSE ont l'obligation d'établir un rapport annuel d'activité et de gestion, qui fait suite à la présentation des comptes. Il dresse le bilan de l'année écoulée. Cette présentation doit intervenir au plus tard 6 mois après la clôture des comptes. Il est présenté aux membres du CSE, mais aussi à l'ensemble des salariés de l'entreprise, par tout moyen.

Ce rapport est, pour les élus, l'occasion de présenter et d'informer les salariés sur la gestion et le financement des activités sociales et culturelles mais aussi sur l'utilisation du budget de fonctionnement.

Informer de vos décisions

Les élus peuvent y expliquer les décisions qu'ils ont prises, notamment les avis rendus lors des consultations récurrentes ou ponctuelles, leurs choix de se faire assister de conseil, avocats ou experts-comptables pour mieux peser sur les décisions de l'employeur. Il s'agit aussi de rappeler les négociations menées dans l'année, et les résultats obtenus. Concernant les ASC, des précisions peuvent être apportées sur le choix des activités, les budgets, les bénéficiaires, pour mettre notamment en évidence le fait que l'ensemble des salariés ont pu en bénéficier.

Cette transparence doit permettre à l'instance d'obtenir une meilleure adhésion des salariés.

Ce rapport est aussi l'occasion de rappeler le rôle et la responsabilité des élus du CSE, en y mentionnant par exemple le nombre de réunions et les heures passées, les commissions mises en place en précisant leur rôle et leurs moyens.

Un moment de partage

Ce rapport annuel est donc un rendez-vous incontournable auprès des salariés pour y retracer vos actions de l'année. Soyez créatifs dans la présentation, en privilégiant tableaux et graphiques, souvent plus appréciés et plus compréhensibles qu'un long compte-rendu écrit.

Cette obligation doit être l'occasion de créer un moment convivial et de partage, autour d'un buffet par exemple, afin de susciter l'intérêt, éventuellement des vocations, et rappeler que le CSE n'est pas uniquement là pour distribuer des chèques cadeaux ! Une bonne communication permet de tisser un lien fort avec les salariés que le CSE représente, et le soutien de ces derniers est une force que la représentation du personnel pourra engager lors de ses négociations futures avec la Direction.

ASC : aucune condition d'ancienneté ne peut être imposée par le CSE

Par un arrêt en date du 3 avril 2024 (Cass. Soc. 3 avril 2024 – n°22-16.812), la Cour de cassation précise pour la première fois que le CSE ne peut pas soumettre à une ancienneté minimale l'accès aux activités sociales et culturelles pour les salariés.

Les CSE qui utilisaient une condition d'ancienneté sont donc amenés à changer sans attendre leur pratique et à bannir ce critère de leurs conditions d'attribution.

Il faudra le faire en réunion sous forme d'adoption d'une délibération afin de redéfinir les conditions d'accès aux prestations du CSE et de donner l'information à tous les salariés.

METIS EXPERTISE invite les représentants du personnel à son petit déjeuner gratuit autour du thème :

« Négocier une politique sociale attractive : quels leviers pour fidéliser les salariés ? »

Paris – Le 25 juin

LAHO Business Center –
Salon Rubik's
5-9 rue Van Gogh – Proche
Gare de Lyon

Orléans – Le 4 juillet

Restaurant « à
Madagascar »
315 rue de la Reine Blanche
– Olivet

Je m'inscris en ligne en cliquant

[ICI](#)

Pour renforcer votre rôle de partenaire social :



Metis Expertise-Comptable réalise les expertises légales ainsi que contractuelles, pour aider les C.S.E. et représentants du personnel à comprendre au mieux la situation économique, financière, sociale et stratégique de l'entreprise ; ainsi que les multiples enjeux en situation de crise.



Vous souhaitez mieux répondre aux attentes des salariés, améliorer la préparation de vos consultations et négociations pour être acteur dans la gestion de votre entreprise ? Vous ressentez le besoin d'être accompagnés et formés par des spécialistes ? Trajectoire Sociale est à vos côtés.



FORMATION



EXPERTISE



02 38 73 98 01



www.metis-expertise.fr
info@metis-expertise.fr