

Nouvelles obligations comptables du CE

Anticiper pour mieux se préparer

CCUES Orange

Un audit comptable « à blanc » et une nouvelle organisation du travail

Le Comité central d'Orange (ex-France Télécom), qui gère plus de 100 000 dossiers, se prépare depuis 2012 à la nouvelle loi sur les obligations comptables des CE. Un audit « à blanc » a entraîné une revue en profondeur des procédures. Les élus et salariés sont sensibilisés aux bons réflexes de gestion.

C'

était il y a tout juste dix ans. Revendant une partie importante de ses actions France Télécom, l'État français passait sous la barre des 50 % du capital et, de fait, 115 ans après l'avoir nationalisé, privatisait le groupe de téléphonie. C'est à cette époque, en 2005, que des comités d'établissement ont été introduits dans le Groupe et, deux ans plus tard, un Comité central de l'unité économique et sociale (CCUES). Ce dernier prend en charge les discussions avec l'employeur sur la stratégie et les nombreux plans de réorganisation, ainsi que certaines activités sociales comme les vacances des enfants. Il ne dispose pas de moyens en propre, mais bénéficie du financement des comités d'établissement qui lui versent un pourcentage de rétrocession sur leur budget. Composé de 50 représentants du personnel (25 titulaires et 25 suppléants, tous élus des CE) et de six représentants syndicaux, le CCUES gère un budget de l'ordre de 18 millions d'euros. ►►



Carte d'identité

Orange (ex-France Télécom) est le troisième opérateur mobile européen⁽¹⁾, et le premier fournisseur d'accès Internet ADSL. Le groupe de télécommunications a généré l'an dernier un chiffre d'affaires de 41 milliards d'euros. Il emploie environ 165 000 salariés dans le monde, dont 100 000 en France. Coté depuis 1997 à la Bourse de Paris, Orange fait partie de l'indice CAC 40. Autrefois actionnaire unique, l'État français détient aujourd'hui 27% du capital. En France, le groupe comprend 19 comités d'établissement ainsi qu'un comité central, le CCUES, qui gère un budget global d'environ 18 millions d'euros pour 90 000 ayants droits actifs et 30 000 retraités.

(1) Derrière Deutsche Telekom et Vodafone.

REPÈRES

Que prévoit la loi du 5 mars 2014 ?

L'article 32 de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 prévoit de nouvelles dispositions visant à renforcer la transparence financière des comités d'entreprise. La plupart entreront en vigueur dès le 1^{er} janvier 2015.

→ Tous les CE devront désormais désigner un trésorier, en plus du secrétaire (actuellement le seul organe obligatoire).

→ Ils devront tenir une comptabilité et établir, en fin d'année, des comptes financiers (compte de résultat et bilan), ainsi qu'un rapport d'activité qui explicite les chiffres. Une fois approuvées en séance plénière, ces informations devront être portées à la connaissance des salariés, « par tout moyen ».

→ Les « petits CE »⁽¹⁾ pourront se contenter de tenir un livre des entrées-sorties et de publier des états simplifiés en fin d'année.

→ Les CE « de taille moyenne » devront confier la mission de présentation des comptes annuels à un expert-comptable.

→ Les CE les plus importants devront nommer – à partir de 2016 – un commissaire aux comptes et un suppléant, distincts de ceux de l'entreprise. Ils devront également mettre en place une commission des marchés chargée, pour les marchés dont le montant dépasse un certain seuil⁽²⁾, de définir les procédures d'achats et « les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires ».

Le texte de loi : <http://goo.gl/z3aquU>

(1) Les 27 décrets d'application relatifs à la loi sont attendus du Conseil d'État d'ici la fin de l'année. Ils définiront notamment les seuils délimitant les trois « familles » de CE. Les seuils pressentis sont les suivants :

> les « petits CE » seraient ceux dont les ressources annuelles ne dépassent pas 153 000 euros ;

> les « grands CE » sont ceux qui excéderaient 2 des 3 critères suivants : 50 salariés ; 1,55 million d'euros de bilan et 3,1 millions de ressources ;

> les CE « de taille intermédiaire » n'excéderaient pas plus d'un de ces 3 critères.

(2) En attente du décret d'application.

► CENTRALISATION DES COMPTES

« Notre CE, relativement jeune, a tout de suite adopté une vision centralisée du pilotage et s'est doté des outils informatiques adaptés », témoigne Edith Vrignaud, directrice du CCUES, aujourd'hui à la tête d'une équipe de 44 salariés qui assistent les élus dans la mise en œuvre de leurs décisions. « Dès sa création en 2005, le Comité central, devenu CCUES, a fait appel à un expert-comptable », ajoute Carole Froucht, directrice des relations sociales chez Orange.

En plus des comptes annuels, des états intermédiaires sont produits à la fin du deuxième et du troisième trimestres. « Nous faisons un point sur les dépenses en veillant à ne pas sous-consommer car cela implique des démarches lourdes de justifications », précise Edith Vrignaud, ancienne travailleuse sociale qui a assuré le contrôle de gestion du CCUES à partir de 2010 avant d'en devenir directrice en mars 2013. Le rapport annuel est présenté au mois d'avril lors d'une séance plénière. Les 50 représentants du personnel et ceux de l'employeur posent des questions sur les chiffres, qui obtiennent des réponses en séance, les explications venant ensuite nourrir le rapport de gestion. Illustration d'Edith Vrignaud : « il y a deux ans, un élu s'est offusqué que la ligne dédiée à la formation continue ne soit pas totalement consommée ; en réalité, la formation continue était provisionnée sur une autre ligne ; le chiffre auquel se référait l'élu était un reliquat car la dépense réelle dépassait légèrement la prévision. » Dont acte.

Si la responsabilité du CE incombe bien aux élus, l'employeur ne se prive pas non plus de questionner le bureau. « Nous regardons cela avec un œil attentif, notre posture se résumant à des observations et des recommandations », décrit précautionneusement Carole Froucht, qui préside le CCUES par délégation du PDG d'Orange et, à ce titre, gère les débats entre élus. Une fois validés, les comptes sont publiés sur la base de connaissance du CCUES, à l'intention des 3 500 élus des IRP (instances représentatives du personnel) du groupe Orange. L'ensemble des salariés y a accès, à l'instar de tous les procès-verbaux (PV) de séances plénières, via le portail Guichet Unique des CE Orange (de son côté, Orange met également les PV de séance du CCUES à disposition sur son Intranet).

**« La mission
du service comptable
a été clarifiée et un
contrôleur de gestion
est sur le point
d'être recruté. »**

UN AUDIT « À BLANC »

Le CCUES Orange a largement anticipé la loi sur la transparence comptable des CE qui lui imposera, à partir de 2016, de nommer un commissaire aux comptes (CAC). Dès 2012, il a commandé une mission d'audit « à blanc » (sans mandat), qui a été menée par un spécialiste de Sémaphores. « Nous avons formulé un nombre conséquent de recommandations, en listant les procédures satisfaisantes, celles qui avaient besoin de légères améliorations et celles qui nécessitaient des modifications substantielles » expose Pierre-Olivier Higi chez Sémaphores (Cf. Encadré). « Dès lors, la feuille de route était tracée. » « La première préconisation mise en œuvre a été de clarifier l'organisation du travail, en affinant la définition des postes et des procédures et les mécanismes de contrôle interne et en instituant le principe de séparation des fonctions », poursuit Edith Vrignaud. Auparavant, la gestion des écritures et le traitement des factures n'étaient pas entièrement pris en charge par le service Comptabilité, ce qui majorait le risque d'erreurs ou de non-respect des procédures. Ce n'est plus le cas désormais. La mission du service comptable a été clarifiée, et un contrôleur de gestion est sur le point d'être recruté afin d'apporter de nou-



« UN DÉFI EN TERMES DE COMPÉTENCES »



INTERVIEW

Pierre-Olivier Higi

**Directeur du bureau parisien
de Sémaphores Expertise**

En quoi la loi du 5 mars 2014 était-elle attendue ?

Cela fait plusieurs années que les dirigeants politiques parlent de renforcer les obligations comptables des comités d'entreprise, seules structures pour lesquelles le commissaire aux comptes n'est pas obligatoire au-delà de certains seuils. Dès 2011, le député Nouveau Centre Nicolas Perruchot soumettait une proposition de loi en ce sens, mais entre-temps l'élection présidentielle a retardé les choses. Dans le même temps, certains CE ont défrayé la chronique.

Quelles difficultés pose l'application de cette loi ?

Tout d'abord, elle a forcément un coût pour les CE. Non seulement les élus devront consacrer plus de temps aux aspects comptables et financiers, qui s'ajoutent à leurs activités habituelles, mais en plus les CE de taille intermédiaire devront avoir recours aux services d'un expert-comptable pour la délivrance d'une attestation. Cette somme sera prélevée du budget de fonctionnement. Enfin, il y a là un défi en termes de compétences : la plupart des membres de CE ne maîtrisent pas les codes de la comptabilité. Des formations et des mises à niveau sont donc nécessaires.

Une fois que ces nouvelles pratiques seront entrées dans les mœurs, quelle sera la prochaine étape ?

L'obligation de rendre des comptes et la sensibilisation des élus sur les aspects de gestion devraient, à terme, pousser les comités d'entreprise à s'inscrire dans une vraie logique de prévision. Le processus budgétaire devrait s'affiner avec le temps. Les commissaires aux comptes (obligatoires dès 2016 dans les « grands CE », ndlr) seront particulièrement vigilants quant à l'existence d'un processus de pilotage pertinent pour que les engagements financiers pris par les CE soient couverts par leur trésorerie disponible.

velles compétences en matière de pilotage. Enfin, le projet porte une forte dimension informatique, à cadrer par des procédures strictement comptables : « nous sommes en train de mettre en place un véritable « SI »⁽¹⁾ comptable, afin de diminuer les interventions manuelles et les risques de coquilles », raconte Edith Vrignaud. Une interface entre le logiciel comptable SAGE et le portail Web de gestion développé en interne a été installée il y a deux ans et demi. Depuis, le service informatique du CCUES collabore avec une société de services pour faire évoluer les deux systèmes en fonction des activités et règles de gestion. Échéance : fin 2014.

UNE CONDUITE DU CHANGEMENT COMMUNE

Mais la transparence financière ne concerne pas seulement les quatre élus du bureau exécutif, les trois comptables et le responsable informatique. L'ensemble des élus et des salariés du CCUES est sensibilisé à cet enjeu majeur. « Toute dépense ou recette doit être justifiée en s'appuyant sur un écrit », illustre Edith Vrignaud. Un exemple : le CCUES est accueilli dans des locaux dont le groupe Orange est locataire. Cette « sous-location » est bordée par un contrat de service précisant les obligations réciproques des deux parties. « La comptabilité du CCUES est désormais organisée comme celle d'une entreprise » poursuit Edith Vrignaud. « Les dépenses doivent toutes être tracées et vérifiables avec un document écrit. Il ne peut y avoir de détournement ou de bénéfice personnel, des contrôles internes sont mis en place à cet effet. »

Au final, la revue des procédures et du règlement intérieur initiée qui a suivi l'audit de 2012 implique des changements de pratiques de la part des tous les acteurs du CCUES : équipe opérationnelle, élus, membres des commissions et instances de contrôle interne. « Plus le CE est grand, plus le nombre de personnes impliquées par ce type de projet est important », rappelle Pierre-Olivier Higi. « Cela signifie plus de moyens, mais aussi – mécaniquement – plus de difficultés à faire émerger une vision commune. La conduite du changement est un élément-clé. » ■

(1) Système d'information.

Monnaie de Paris

Petit CE, pratiques exemplaires



Avec sept élus dont un temps plein, le CE de l'établissement Monnaie de Paris fait partie des CE de taille intermédiaire. Ses dépenses sont suivies finement grâce à un outil informatique dédié et ses comptes sont certifiés par un expert indépendant.



Carte d'identité

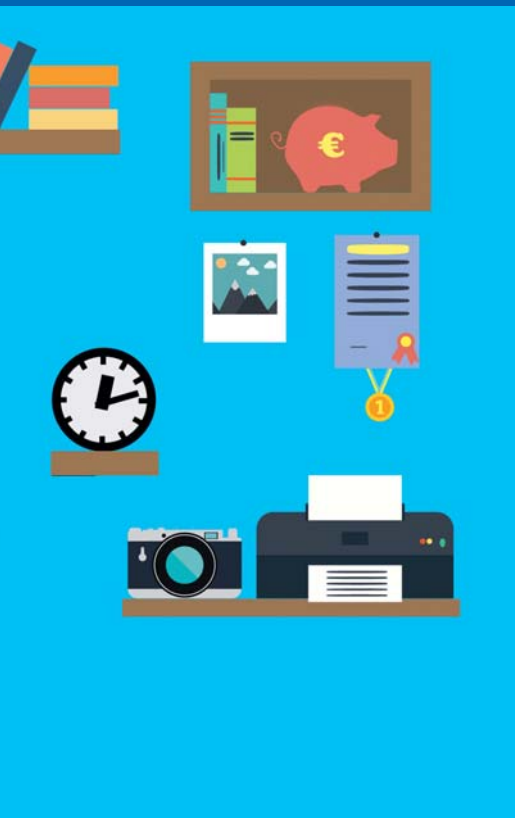
Fondée en 864 par Charles II, la Monnaie de Paris se présente comme « la plus vieille entreprise du monde ». L'établissement public, qui possède une manufacture en plein de cœur de Paris et une usine à Pessac (près de Bordeaux), frappe les pièces d'euros pour la France ainsi que des médailles, des décorations et des devises pour des pays étrangers : francs CFA, quetzals du Guatemala, etc. La société emploie environ 480 salariés, dont 300 employés-ouvriers. Le comité d'entreprise, composé de sept élus, dispose d'un budget de 2,2 % la masse salariale annuelle de l'entreprise, soit environ 500 000 euros.

L

orsqu'en 2007, Monnaie de Paris est devenue un établissement public indépendant du ministère des Finances (Cf. Interview), la toute première préoccupation du comité d'entreprise naissant, et pour cause, a été... l'argent ! Il s'agissait pour le CE de négocier avec l'employeur le montant de sa participation afin d'assurer aux salariés un même niveau de prestations que lorsque l'entreprise était un service de l'État. Pour cela, les élus du comité d'entreprise ont missionné le cabinet Secafi qui a évalué le montant des dépenses sociales attribuées par le ministère des Finances sur les trois années précédentes. Sur cette base, ils ont obtenu un budget ASC équivalent à 2 % de la masse salariale.

LE PDG EN CONFIANCE

D'emblée, le secrétaire Alain Coulamy s'est montré intraitable en matière de gestion financière. « Plutôt que de confier à une commission de salariés le contrôle des comptes, j'ai préféré passer tout de suite par un professionnel indépendant » raconte celui qui a été surnommé « Picsou » en raison de sa grande vigilance sur les dépenses. « L'expertise comptable a certes un coût, mais les élus ont accepté à l'unanimité. Nous savions d'ailleurs qu'un projet de loi était sur les tablettes ». Lors de la présentation des comptes annuels, c'est le PDG qui préside, accompagné de la DRH Brigitte Rouède. « Les documents sont clairs et les échanges fluides, à la fois sur les comptes et sur le budget », observe-t-elle. « Le PDG est clairement en confiance, à juste titre. »



REPÈRES

Que trouve-t-on dans les comptes d'un CE ?

Le bilan constitue la photographie du patrimoine du CE à la date de clôture des comptes. Il est constitué d'un actif et d'un passif.

L'**actif** désigne ce que possède le CE. Trois types d'actifs se distinguent :

- Les immobilisations : elles peuvent être corporelles (terrains, bâtiments, matériel), incorporelles (ex : logiciels) et financières (ex : participation au capital d'une SCI).
- Les stocks d'activité : les tickets de cinéma, bons cadeaux, chèques vacances... pas encore distribués aux salariés.
- La trésorerie : les soldes bancaires et autres placements divers.

Au **passif**, on trouve essentiellement les cinq éléments suivants :

- Les réserves : l'ensemble des résultats accumulés.
- Les subventions d'investissement : par exemple, la subvention perçue de la CPAM pour la gestion d'une crèche.
- Les provisions : par exemple, une provision pour les indemnités de fin de carrière des salariés du CE ; ou encore, une provision pour risque en cas de litige aux prud'hommes.
- Les emprunts : auprès des banques, éventuellement de l'employeur, etc.
- Les dettes vis-à-vis des fournisseurs et prestataires : ceux-ci sont souvent payés sous 30 à 60 jours.

→ Les sommes dues à l'État : taxe sur les salaires, TVA sur les activités de restauration collective, etc.

Le **compte de résultat**, quant à lui, décrit les produits et les charges de l'exercice qui aboutissent au résultat (bénéfice ou perte).

En voici les principales composantes :

- Les sommes versées par les salariés.
- Les subventions reçues : fonctionnement et ASC (activités sociales et culturelles).
- Les achats : billetterie, bons d'achat, restauration, etc.
- Les charges de personnel.
- Les impôts et taxes.
- Les subventions versées aux associations.

PLUSIEURS PORTE-MONNAIE !

Les salariés, eux, apprécient le système des « porte-monnaie » dédiés aux vacances, aux loisirs, à la rentrée scolaire, etc. « *Nous avons privilégié les dépenses en direct plutôt que de passer par des tiers comme Chèque Culture* », défend Alain Coulamy. Le salarié présente un justificatif de ce qu'il a dépensé pour une activité (par exemple, les droits d'inscription à une association) et il est remboursé d'une partie de la somme par le CE, le montant étant défini en fonction de sa situation fiscale⁽¹⁾. « *Les nouveaux entrants utilisent beaucoup ce système de porte-monnaie* » souligne Brigitte Rouède. « *À tel point que les RH louent les mérites du CE lorsqu'ils rencontrent un candidat en entretien d'embauche.* »

« Les salariés apprécient le système des "porte-monnaie" dédiés aux vacances, aux loisirs, à la rentrée scolaire, etc. »

UNE COMPTA ANALYTIQUE

La transparence financière a été renforcée en 2010, lorsque le CE a adopté le logiciel comptable Amaris afin de suivre une comptabilité analytique. « *Nous pouvons consulter facilement le détail des dépenses, par exemple déclinier la billetterie entre places de cinéma, de spectacles, de concerts, de musées, etc.* », illustre Alain Coulamy. « *On*

peut savoir à tout moment où on en est dans notre consommation. » Dès qu'un salarié achète un billet à prix réduit sur le site du CE, l'application vérifie que son « enveloppe » n'est pas encore épuisée et enregistre dans la foulée le mouvement en comptabilité.

Le changement de logiciel a nécessité une période de transition de quatre mois, pendant laquelle les données étaient saisies en doublon sur les deux systèmes afin d'assurer un « basculement » optimal. Les élus, qui ont suivi des formations en amont, bénéficient d'une assistance mensuelle du cabinet Sémaphores. « *Des erreurs d'imputation, ou d'affectation, peuvent toujours arriver* », commente Romain Missinhoun, expert-comptable chez Sémaphores. « *Le CE peut me consulter*

pour vérifier que ce qu'il a saisi dans la 'bécane' est correct. Ainsi, Amaris analyse les écarts sans qu'ils aient à se soucier des risques d'erreurs. » Ce point mensuel permet de gagner du temps sur les comptes annuels : « *cela prend trois jours au lieu de deux semaines* » assure Alain Coulamy. ►►

« 80 % DU BUDGET EST CONSACRÉ AUX ACTIVITÉS SOCIALES »



INTERVIEW *Alain Coulamy*

Secrétaire du CE Monnaie de Paris de 2007 à 2014.

Pouvez-vous revenir rapidement sur l'histoire de votre CE ?

Jusqu'en 2007, Monnaie de Paris dépendait directement du ministère des Finances. Le CE fonctionnait sans ressources financières, car les aides sociales étaient gérées par l'État. En 2007, lorsque notre entreprise a changé de statut pour devenir un EPIC (établissement public à caractère industriel et commercial, ndlr), le CE a été doté d'un budget et d'une permanence. C'est cette année-là que j'ai quitté mon poste de graveur laser pour devenir secrétaire du CE. Fonction que j'ai quittée il y a quelques mois, car je prends ma retraite.

Comment êtes-vous organisés ?

Le CE compte sept élus, dont un plein temps (le secrétaire) et six personnes en délégation, ainsi qu'une assistante administrative (salariée). Nous avons mis en place cinq commissions : œuvres sociales, égalité professionnelle, 1 % logement, formation et solidarité. Chaque commission compte trois ou quatre élus, sauf les activités sociales qui mobilisent une dizaine de personnes, dont des salariés non syndiqués (afin d'avoir un panel représentatif).

Avant de rejoindre le CE, vous avez été élu d'une commune en région parisienne, en charge des finances. Qu'est-ce que cette expérience vous a apporté ?

J'avais effectivement la responsabilité du budget de ma commune. Cela m'a formé à la gestion financière et m'a familiarisé avec les problématiques comptables. Les sommes en jeu étaient beaucoup plus élevées – plusieurs millions d'euros – mais la logique, assez semblable. Je vois surtout deux différences majeures : contrairement aux CE, les communes réalisent des investissements conséquents ; par ailleurs, elles récupèrent de la TVA (sur les investissements justement), ce qui n'est pas le cas des CE. La comptabilité d'un comité d'entreprise est assez simple au final : dans notre cas, 80 % du budget est consacré aux activités sociales.



►► **FORMALISER, TESTER, VÉRIFIER...**

Si la route vers la transparence comptable est donc bien empruntée, il reste néanmoins quelques procédures de contrôle interne à mettre à jour. L'une concerne les dotations aux activités. Il est prévu d'ajouter au règlement intérieur un paragraphe sur le sujet, qui renverra vers un manuel décrivant précisément les conditions d'attribution : documents à fournir, mode opératoire, personnes habilitées à signer les dépenses, etc. « *À ce jour, l'information n'est pas suffisamment formalisée pour que nous puissions opérer des tests et vérifier que les droits attribués à un salarié correspondent bien aux conditions prévues* » précise Romain Missinhoun. À suivre donc.

... ET RESTITUER

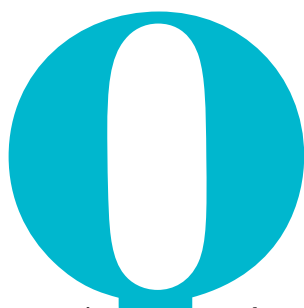
Enfin, il reste des progrès à faire en matière de communication des comptes financiers. Ceux-ci sont affichés et mis à disposition de tous les salariés sous format papier ; ils sont également consultables sur le site du CE, à l'instar des PV de réunions. Mais tous les collaborateurs ne pensent pas à aller chercher cette information. « *Il serait sans doute opportun que le CE envoie les comptes par email* » suggère la DRH, Brigitte Rouède. Courant 2015, un nouvel Intranet « plus convivial » sera mis en ligne chez Monnaie de Paris, avec un espace dédié aux communications du comité d'entreprise. Ce sera un moyen de plus pour le CE d'informer les salariés sur sa situation financière. Une situation plutôt confortable : « *nous avons un excédent budgétaire sous forme de réserves activités sociales et de réserves fonctionnement représentant l'équivalent de deux années de budget* », indique Alain Coulamy. ■

(1) Les salariés fournissent chaque année leur avis d'imposition. Le CE propose huit barèmes en fonction du quotient familial. Les avis d'imposition et feuilles de paye sont conservés dans un coffre en cas de contrôle de l'Urssaf, puis détruites à la fin de l'année. Seuls le secrétaire et l'assistante administrative (salariée) ont accès à ces données.

Dassault Falcon Services

De la nécessité d'être irréprochable

Depuis plus de vingt ans, le comité d'entreprise de Dassault Falcon Services tient une comptabilité digne de celle d'une PME. Mais pas question de se reposer sur ses lauriers. Il travaille sur plusieurs axes de progrès, avec toujours un même objectif : la transparence vis-à-vis de l'employeur et des ayants droit.



Quand on pilote un Falcon, on n'a pas le droit à l'erreur. C'est aussi le cas quand on réalise son « contrôle technique ». Potentiellement, des vies sont en jeu. Le comité d'entreprise de Dassault Falcon Services (la société qui assure la maintenance des avions Falcon) s'astreint, toutes proportions gardées, à la même discipline. Il tient à se montrer irréprochable dans toutes ses dimensions, à commencer, bien sûr, par les aspects financiers. Un mot d'ordre : la transparence.

La première raison est politique. Les relations avec l'employeur étant conflictuelles, chacun tient à se protéger. « Même si certains dirigeants ont fait preuve de davantage d'écoute que d'autres, nos relations se sont malheureusement toujours résumées à un rapport de forces », regrette Jean-Louis Valéri. Ce militant CGT de la première



Carte d'identité

Dassault Falcon Services est une filiale à 100 % du groupe Dassault Aviation. La société offre des prestations de maintenance, d'exploitation et de vols à la demande pour la gamme d'avions d'affaire Falcon. Elle génère un chiffre d'affaire proche de 150 millions d'euros et emploie environ 550 personnes, dont 450 sont basés à l'aéroport du Bourget (près de Paris). Les cadres représentent un gros tiers des effectifs.

Composé de six élus et six suppléants, ainsi que deux employés administratifs à plein temps, le CE de Dassault Falcon Services gère un budget qui représente 5,2 % de la masse salariale.



« IL N'Y A AUCUNE SUSPICION À L'ÉGARD DU CE »

INTERVIEW

Stéphane Bomel

Directeur administratif et financier
chez Dassault Falcon Services

D'après vous, le CE de Dassault Falcon Services est-il prêt pour l'entrée en vigueur de la loi ?

Tout à fait. Depuis plusieurs années déjà, les comptes du comité d'entreprise sont préparés avec l'aide du cabinet Sémaphores. Ils offrent une bonne vision du budget et de la répartition de celui-ci entre les grands postes de dépenses. L'information communiquée répond aux questions que peuvent se poser les salariés et les dirigeants. À mon sens, il n'y a aucune suspicion à l'égard du CE.

Comment se passe la réunion plénière sur les comptes annuels et le budget ?

Je représente l'employeur, à côté du DRH. Nous nous renseignons sur la politique générale d'utilisation des fonds et sur l'allocation des ressources, sans forcément revoir précisément les lignes une par une. En tant que financier, ma première préoccupation est que les comptes soient équilibrés.

Formulez-vous des remarques au bureau ?

Le CE est souverain dans ses choix mais il m'arrive effectivement de faire part de suggestions. Je trouve, par exemple, que le niveau de trésorerie de fin d'année est relativement faible. Les élus rétorquent qu'ils n'ont pas vocation à mettre de côté l'argent des salariés, mais bien à l'utiliser. Cela se défend, mais il me paraîtrait prudent de disposer d'un matelas de cash plus important.

Et sur l'utilisation des fonds ?

Les élus ont choisi de privilégier trois grands postes de dépenses : les voyages, les cadeaux et les activités sportives. Cela s'est fait au détriment de deux autres chantiers qui, d'après moi, méritaient également une participation : d'une part, le financement de la crèche (que l'employeur a dû prendre intégralement en charge), d'autre part, la mise en place d'un plan de navettes interentreprises au Bourget pour compenser l'insuffisance des transports publics. Le CE a refusé de participer à ce projet, qui ne s'est pas encore concrétisé.

heure, entré chez la filiale du groupe Dassault dès l'âge de 24 ans, vient de prendre sa retraite au mois de juillet, mettant un terme à plus de trente ans comme secrétaire du comité d'entreprise. C'est lui qui a porté la démarche de transparence comptable et financière, qui était d'autant plus bienvenue que les élus gèrent un budget conséquent. En effet, un décret de 1945 stipule que les entreprises ayant participé à l'effort de guerre doivent consacrer 5 % de leur masse salariale à leur comité d'entreprise. Grâce à cet héritage historique, le CE de Dassault Falcon Services dispose aujourd'hui d'une subvention annuelle égale à 5,2 % de la masse salariale. « Cela nous donne de la souplesse et des moyens », apprécie Jean-Louis Valéri.

*« Une démarche
de transparence
financière d'autant
plus nécessaire que
les élus gèrent un
budget conséquent. »*

COMME UNE PME

C'est lui qui pilote, depuis le milieu des années 1980, la gestion financière du CE, décidant, il y a vingt ans, d'adopter la comptabilité d'engagement – celle-ci consiste à enregistrer les opérations comptables au fur et à mesure qu'elles se produisent, en fonction des factures et des livraisons (par opposition à la comptabilité de trésorerie, qui se contente de constater *a posteriori* les mouvements sur les relevés bancaires). Les documents comptables, ►►

►► « dignes de ceux d'une PME », sont vérifiés par le trésorier et attestés par le cabinet Sémaphores. « Pour chaque montant enregistré au compte de résultat ou au bilan, on réclame systématiquement les justificatifs » souligne Jean-Louis Valéri. « On a voulu d'emblée lever les suspicions en faisant appel à des professionnels. L'argent géré par les CE est un sujet sensible : on a tous entendu parler d'élus qui commettaient des mal-adresses, voire des indécidables... »

RÉFLEXION BUDGETAIRE

Les états financiers de l'année précédente et le budget de l'année en cours sont présentés en mars-avril aux douze élus, en présence de la direction (Cf. Interview), puis sont communiqués dans la foulée à l'ensemble des salariés, via un compte-rendu distribué sous forme de tract. « Nous aidons le secrétaire à préparer le rapport de gestion en apportant des explications sur les variations ; si, par exemple, le quotient familial moyen diminue, la subvention aux activités culturelles va augmenter de manière mécanique », explique Romain Missinhoun, expert-comptable chez Sémaphores. Le budget fait l'objet d'une vraie réflexion, ligne par ligne. « On ne se contente pas de prendre le réalisé et d'ajouter 5% ou 10% », précise Jean-Louis Valéri. « On prend en compte les vrais besoins et on n'hésite pas à remettre en cause les dépenses qui nous semblent avoir peu d'intérêt. L'idée n'est pas de consommer pour consommer ! »

TROP DE PAPIER

Au final, l'ex-secrétaire, qui vient de passer la main à son suppléant, affiche sa sérénité quant à la mise en application de la loi du 5 mars 2014. « Notre structure applique depuis bien longtemps les principes demandés par le législateur », relativise-t-il. Il reste néanmoins quelques axes de progrès, sur lesquels les élus vont plancher dans les mois qui viennent. Le premier concerne la numérisation des pièces comptables. « Nous travaillons encore beaucoup sur des documents papiers », reconnaît Jean-Louis Valéri. « Le bureau a prévu d'installer un logiciel ►►

TRIBUNE



Pierre-Olivier Higi & Guillaume Martin

Expert-comptable et directeur associé, Sémaphores
Responsable grands comptes, Sémaphores

Organiser un système comptable sécurisé et transparent

La loi du 5 mars 2014 impose aux comités d'entreprise des règles inédites, obligatoires à compter du 1er janvier 2015. Elles concernent tous les comités d'entreprise, quelle que soit leur taille, avec, pour chaque niveau, des obligations différentes. Cette évolution va être sans aucun doute plus longue et contraignante à mettre en œuvre que prévu. C'est la raison pour laquelle nous avons, dès 2013, pris des initiatives pour informer les élus et leur présenter les enjeux des changements attendus. En effet, pour parvenir à mettre en place un système organisationnel et comptable sécurisé et transparent, il faut disposer d'outils, d'un règlement intérieur, d'un plan comptable, autant de dispositifs qui n'existent pas aujourd'hui dans la majorité des comités d'entreprise. Il faut donc les installer, faire les vérifications nécessaires pour tester leur pertinence et leur qualité, préparer le terrain pour les contrôles à venir des commissaires aux comptes.

Nous avons donc mis en place des audits à blanc pour préparer leur arrivée et être prêts le jour J. Il s'agit de mesurer le degré de « certification » des comptes et de déployer

la méthode d'intervention qui serait celle du commissaire aux comptes, avec une focalisation sur les principaux facteurs de risques propres aux CE, comme les processus « recettes d'activités/créances ayants droit », achats/fournisseurs, les frais de fonctionnement des élus, les achats, le respect de la séparation des budgets Fonctionnement/Activités sociales ou l'examen des données analytiques.

Cette analyse, de prime abord technique, permet d'interroger l'organisation interne du CE, sa situation financière ou encore sa gestion administrative et comptable. In fine, elle permet d'apprécier les forces et faiblesses du dispositif de contrôle interne, par l'analyse des procédures existantes, via des tests par sondage.

À l'issue de ces investigations, nous relevons les failles ou insuffisances constatées et les améliorations à apporter sous la forme d'un relevé de recommandations, classées par ordre de criticité, définissant ainsi la feuille de route du CE. Sachant que la mise en place de ces nouvelles obligations va exiger, pour les élus, d'affecter ou de réaffecter de nouveaux moyens.



Transparence des comptes des CE Vers davantage de dialogue social ?



Marylise Léon
Secrétaire nationale
à la CFDT

« Une des clés de la confiance entre organisations syndicales et salariés. »

Il est logique que les élus, chargés de la gestion des budgets au sein des CE au nom des salariés, soient « comptables » de cette gestion. L'obligation de tenue des comptes dans le respect des dispositions légales et éthiques s'impose à tous. Dans un contexte où des affaires de « finances des CE », mises sur la place publique depuis quelques semaines ou quelques années, recouvrent pour certaines des pratiques inadmissibles, pour d'autres (parfois les mêmes) des gestions hasardeuses, ces règles permettent de mesurer le travail réalisé par les militants dans la gestion quotidienne des budgets des 40 000 CE. Il en va de la crédibilité collective des acteurs. C'est une des clés de la confiance entre les organisations syndicales et les salariés.



Marie-Alice Medeuf-Adrieu
Secrétaire confédérale
à FO

« Nous revendiquons un accès aux pièces comptables pour l'ensemble des élus. »

Au cours du long processus qui a abouti aux dispositions adoptées le 5 mars dernier, tout en étant favorable à l'objectif général visé, Force Ouvrière a en permanence défendu les droits des élus CE. Nous avons également revendiqué des droits nouveaux, notamment en termes d'accès aux pièces comptables pour l'ensemble des élus, une augmentation du nombre d'heures de délégation et une augmentation du budget de fonctionnement pour permettre aux élus CE de remplir correctement ces nouvelles obligations. Depuis la loi du 20 août 2008, l'existence et les moyens d'action des syndicats sont désormais dépendants des résultats aux élections professionnelles et les CE sont transformés, de fait, en machines électorales. Dès lors, l'utilisation des budgets du CE représente un enjeu important.



Carole Couvert
Présidente
de la CFE-CGC

« Une nécessité à construire un référentiel comptable budgétaire. »

Les règles actuelles de transparence du CE sont issues d'une co-construction entre l'administration et les partenaires sociaux, collaboration mature et fructueuse. La CFE-CGC se retrouve pleinement dans ce nouveau cadre. Il y avait une absolue nécessité à construire un référentiel comptable budgétaire spécifique pour le CE, pour au moins deux raisons : d'abord, assurer la distinction comptable entre le budget de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles ainsi qu'une transparence des comptes vis-à-vis des salariés de l'entreprise sur l'utilisation des fonds du CE. Ensuite, redonner une véritable image des partenaires sociaux, de leur responsabilité et de leur intégrité, et de leur gestion.



Philippe Louis
Président
de la CFTC

« Une réforme positive, après les scandales qui ont jeté la suspicion sur les CE. »

Cette transparence est une bonne chose, que nous avons également souhaitée pour les organisations syndicales, parties prenantes au sein des CE. Cette réforme est tout à fait positive, notamment après les quelques scandales qui ont pu jeter la suspicion sur les CE. Du reste, cela permet de créer un bon état d'esprit au sein de cette instance car cela facilite le fonctionnement du CE et crée de la confiance avec les salariés qui sont informés de ce qui est fait avec l'argent versé.



REPÈRES

Quelle base de calcul pour le budget du CE ?

Le budget de fonctionnement d'un comité d'entreprise correspond à 0,2 % de la masse salariale brute. Pendant des décennies, c'est l'assiette servant au calcul des cotisations sociales qui a fait office de base de calcul. Mais, depuis deux, trois ans, certains CE plaident pour une définition plus large : celle du compte 641 du plan comptable général, dédiée aux « rémunérations du personnel ». Ce poste inclut, outre les salaires, les indemnités en cas de licenciement ou de rupture de contrat conventionnel. Il est donc plus favorable au CE – et plus coûteux pour l'employeur.

Dans un arrêt rendu le 20 mai 2014, la Cour de cassation indique que le compte 641 peut être pris comme référence à condition d'exclure la rémunération des dirigeants sociaux, les remboursements de frais ainsi que les sommes dépassant les indemnités « légales et conventionnelles ». En désaccord sur l'interprétation de cette décision, Dassault Falcon Services et son CE attendent que la justice les départage. La Cour d'appel rendra prochainement son jugement.

pour la billetterie qui sera interfacé avec notre application comptable, ce qui fera gagner du temps et évitera des erreurs de saisie. » Pour l'heure, ces justificatifs sont stockés dans des classeurs après avoir été scannés ; les copies numériques sont enregistrées dans les serveurs du CE (pour des raisons de confidentialité, les élus se refusent à utiliser le réseau informatique de l'employeur).

« MÉNAGE DE PRINTEMPS »

Suite à une mission d'audit de Sémaphores concernant les immobilisations⁽¹⁾ du CE, ce dernier a également entrepris un recensement complet de son patrimoine. Il est copropriétaire d'une structure de tourisme social à la Balagne, possède une ancienne cantine qu'il est en train de reconvertir en salle polyvalente, détient un étang et un aéroclub dans l'Oise destinés aux activités de loisirs... Ces actifs devront être comptabilisés à leur juste valeur. Il faudra également apurer certaines écritures liées à des équipements obsolètes qui n'ont pas été amortis comme il faudrait,

« Des procédures spécifiques pour les achats significatifs, comme ceux liés aux vacances qui s'élèvent à plus de 500 000 €.. »

par exemple « des ordinateurs Amstrad qui ont été achetés il y a 30 ans », illustre Jean-Louis Valéri.

Enfin, le cabinet Sémaphores a préconisé la mise en place de procédures spécifiques pour les achats significatifs, en particulier ceux liés aux séjours vacances, qui s'élèvent en tout à plus de 500 000 euros par an. « Le secrétaire sortant a mis en place toute la démarche de gestion financière du CE : c'était 'son bébé'. Pour sécuriser les opérations, il a préféré valider en direct les dépenses, en

impliquant les responsables de commissions et le trésorier pour les montants importants. Désormais la logique change : on va séparer clairement les tâches entre ceux qui ordonnent et ceux qui valident », conclut Romain Missinhoun. Une double signature va être instaurée au-delà d'un certain seuil. Pour pallier aux erreurs humaines, c'est toujours utile d'avoir un copilote ! ■

(1) Immobilisations (ou actifs immobilisés) : tout ce qui est nécessaire à l'activité du CE mais qui n'est pas consommé par celle-ci, comme les locaux, les serveurs informatiques, les ordinateurs, etc.