

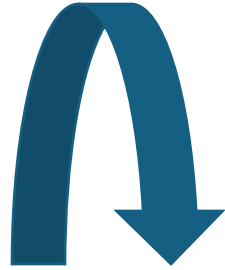


CYCLE DE WÉBINAIRES ANTI CRISE 2025



ACCOMPAGNEMENT
RESSOURCES
CONSEIL



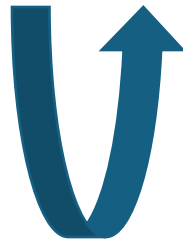


CYCLE DE WÉBINAIRES

ANTI-CRISE 2025

LA CFDT BRETAGNE ET SES PARTENAIRES VOUS PROPOSENT

Thème	Date et heure
Repérer les signaux faibles avant la crise	9 octobre 12h à 13H30
Détecter la restructuration sous ses différentes formes	13 novembre 12h à 13H30
Restructuration : Comment peser sur la direction ?	11 décembre 12h à 13H30
PSE : quoi et comment négocier ?	8 janvier 26 12 h à 13H30
Accompagner les RPS dans les dispositifs de restructurations (militants et salariés)	12 février 26 12 h à 13H30





RESTRUCTURATION : COMMENT PESER SUR LA DIRECTION ?

*** INTRODUCTION PAR CFDT BRETAGNE**

CONTEXTE : UNE « CRISE » 2025 MULTIFORME ET TRANSVERSE :

=> LA NÉCESSITÉ D'ANTICIPER POUR PRÉVENIR

=> AGIR SYNDICALEMENT POUR LIMITER LA CASSE

+ PRÉSENTATION DU CYCLE DE WEBINAIRES PROPOSES ET DES PARTENAIRES
SYNDEX, CATALYS ET LBBA

AUJOURD'HUI AVEC **FANNY CORNETTE** DE SYNDEX

*** PRÉSENTATION DE LA CELLULE DE CRISE :**



CELLULE D'URGENCE

Réagir face à une annonce de licenciements
ou de restructuration dans votre établissement

Lorsqu'un projet de restructuration est annoncé dans une entreprise ou une administration bretonne où la CFDT est implantée, la **section syndicale est mise sous pression et doit s'organiser dans des délais contraints.**

LES MISSIONS DE LA CELLULE D'URGENCE



Identifier les problématiques posées par le projet de l'établissement sur les plans économique, organisationnel, juridique, RH, conditions de travail, ...



Définir les objectifs de la section et du syndicat CFDT



Aider à la conception d'une stratégie d'action syndicale



Mise en place d'une feuille de route des relations de la section avec la direction de l'établissement, le personnel, la DREETS et les experts de la cellule d'urgence

LA COMPOSITION DE LA CELLULE D'URGENCE



Membres de l'équipe CFDT
confrontée à la crise



Syndicat et interpro CFDT



Expert dans
le diagnostic RH



Expert en diagnostic
économique et social



Cabinet d'avocat partenaire
de la CFDT Bretagne

MOBILISER LA CELLULE D'URGENCE



Une **première réunion téléphonique, visio ou présentielle** qui se déclenche au plus vite, avant la première séance du CSE



Les participants **reçoivent en amont** les documents transmis par la direction au CSE et aux équipes syndicales pour travailler sur des éléments concrets et précis

DÉCLENCHER LA CELLULE D'URGENCE

En fonction de votre département, un interlocuteur unique pour organiser une réunion rapidement : le responsable politique départemental

Côtes d'armor : **Yoann Bouguet**, yoann.bouguet@bretagne.cfdt.fr et cotesdarmor@bretagne.cfdt.fr

Ille-et-Vilaine : **Wilfried Lemaréchal**, wilfried.lemarechal@bretagne.cfdt.fr et illeetvilaine@bretagne.cfdt.fr

Morbihan : **Laurent Le Bolay**, laurent.lebolay@bretagne.cfdt.fr et morbihan@bretagne.cfdt.fr

Finistère : **Frédéric Huon**, frederic.huon@bretagne.cfdt.fr et finistere@bretagne.cfdt.fr

ÉLUS CFDT, NE RESTEZ PAS SEULS !

Web : bretagne.cfdt.fr
Facebook : @CFDT Bretagne
Instagram : @cfdt.bretagne
LinkedIn : @CFDT Bretagne

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL

URI CFDT BRETAGNE
10 BOULEVARD DU PORTUGAL
35 208 RENNES TEL : 02 99 86 34 20 MAIL : bretagne@bretagne.cfdt.fr



RESTRUCTURATION : COMMENT PESER SUR LA DIRECTION ?

Quand une direction prend des décisions stratégiques de restructuration, les représentants du personnel et les organisations syndicales peuvent influencer sur le processus.

1. L'action en IRP

2. L'action syndicale

trouver l'information

Utiliser le droit d'information et de consultation du CSE

Négocier des mesures via des accords

Faire appel à des experts et conseils

Mobiliser l'opinion interne (informer les salariés) et externe

(pression via les médias...)

...

LES OBJECTIFS DES ÉLUS DU CSE...

Défendre les intérêts des salariés

Les élus doivent pouvoir imposer la prise en compte des intérêts des salariés dans les décisions de l'employeur.

Se faire sa propre opinion sur la situation de l'entreprise et ses perspectives

Obtenir de l'information et les explications :
pour rédiger l'avis

Objectifs du CSE

Peser dans les décisions, proposer des alternatives et faire des préconisations

La direction doit apporter une réponse motivée à ces vœux

Alimenter les OS dans le cadre de leurs négociations

Outils les négociateurs pour leur permettre de défendre au mieux les salariés.

QUELLES SOURCES D'INFORMATION ?

UN TIERS DES
ENTREPRISES
CONCERNÉES
N'ONT PAS DE
BDESE

- # Les réunions de CSE,
- # La BDESE (Base de données économiques sociales et environnementales),

moins de 50
salariés

pas d'obligation

entre 50 et 300
salariés

Obligatoire depuis la loi de sécurisation de 2013 :

+ de 300
salariés

Thématiques : situation financière de l'entreprise, les investissements, la politique sociale et les conditions de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les données liées à l'environnement.

article R. 2312-8

article R. 2312-9

**Quel recours ?
délict d'entrave
7 500 euros
d'amende.**

Cfdt:

SOURCES D' INFORMATIONS - 2

Les expertises :

- **L'expert du CSE a un large accès à l'information :**
 - Il peut se faire communiquer toutes les pièces qu'il estime nécessaires ;
 - Il n'est pas limité à la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE) ;
 - Il a un libre accès à l'entreprise et aux différents interlocuteurs.
- **Il pose un diagnostic sur la situation économique et financière de votre entreprise, sur la politique sociale et sur les orientations stratégiques**
 - Il caractérise les situations économiques, financières et sociales vécues, mesure les effets des politiques menées, compare avec des données du secteur.

3 TEMPS FORTS DE CONSULTATION POUR INTERROGER TOUS CES SIGNAUX

Situation économique et financière

- **Art. L. 2312-25** Situation économique et financière de l'entreprise

Expertise

Financement
100%
employeur

Politique sociale et conditions de travail et emploi

- **Art. L. 2312-26** La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- La consultation sur la politique sociale => nouveau socle de la consultation sur la politique de prévention des risques

Expertise

Financement
100%
employeur

Orientations stratégiques

- **Art. L. 2312-24** : Orientations stratégiques de l'entreprise et conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.
- Cette consultation porte, en outre, sur **la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences**

Expertise

Financement
80% employeur
/20 % CSE

LES CONSULTATIONS PERMETTENT AU CSE D'ETRE VIGILANT SUR DIFFÉRENTS INDICATEURS

Lors des consultations, les CSE vont recevoir des informations, les travailler et les analyser ; certaines informations peuvent conduire le CSE à être inquiet pour la pérennité de leur entreprise.

- Une perte d'un contrat important et donc une baisse du chiffre d'affaires ;
 - Des départs d'effectifs non remplacés ;
 - Un manque d'investissements ;
 - Une prime dont le versement est décalé ;
 - Des négociations en NAO qui n'aboutissent pas ;
 - Une demande de mise en place d'APLD (chômage partiel)...
- + d'info sur les signaux faibles en fin de diapo

Dans ce cas, vigilance : tout de suite se mettre en lien avec votre référent au niveau du syndicat + vos conseils (Syndex, LBBA, Catalys)

Il peut être nécessaire d'aller plus loin ...

ALLER PLUS LOIN : LE DROIT D'ALERTE ÉCONOMIQUE

- # « Lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications ».
- # La loi ne définit pas « les faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ».
 - Le CSE peut donc intervenir dans l'intérêt des salariés sans pour autant que la continuité de l'activité soit compromise.
 - C'est l'opinion, le sentiment du CSE que la loi utilise comme critère
 - Les faits susceptibles de préoccuper les CSE sont très nombreux et il n'existe pas de liste exhaustive.
 - Si l'employeur conteste le caractère préoccupant des faits allégués par le CSE, il lui appartient de saisir le tribunal de grande instance.
- # **Si cette procédure permet d'alerter le conseil d'administration, son efficacité reste conditionnée à la qualité des informations transmises par la direction.**

LE DROIT D'ALERTE PERMET DE SAISIR LES ORGANES DIRIGEANTS :

Conseil d'administration ou de surveillance dans les SA :

- La question doit être inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins 15 jours à l'avance.
- La réponse doit être motivée, après délibération, sous forme d'extrait de Procès-verbal, dans le mois qui suit la réunion.
- Elle sera transmise au CSE mais également aux commissaires aux comptes.

Autres organes dirigeants :

- ▶ Dans les GIE et les sociétés autres que les SA, le gérant ou les administrateurs doivent communiquer le rapport du CSE aux associés ou autres membres, dans les 8 jours de la délibération du comité. Aucune réponse n'est exigée par la loi.

Penser aussi à alerter les administrateurs salariés.

L'AVIS : UN OUTIL POUR INTERPELLER

Au terme de la consultation, le CSE rend son avis.

Pour vous, c'est un moyen de :

- laisser une trace de vos observations,
- faire entendre votre voix,
- porter des propositions.

A qui est-il transmis ?

- À l'employeur, dans tous les cas. Il est annexé au PV de la réunion.
- À la DREETS, pour l'avis du CSE sur la politique sociale
- Aux organes de direction de l'entreprise (CA et/ou CS) pour l'avis du CSE sur les orientations stratégiques



QUE METTRE DANS UN AVIS ?

- Une description de la situation telle que vous la comprenez. Vous posez ainsi un cadre pour la discussion.
- Une description des carences et des points de vigilance que vous identifiez.
- Des propositions concrètes lorsque vous l'estimez nécessaire.
- Une demande de suivi (commissions, indicateurs...).
- Argumentez toujours, votre avis aura plus de poids !

La résolution ne doit pas forcément se conclure sur un avis positif ou négatif mais expliquer la position du CSE sur le sujet.

LA CFDT DOIT AUSSI PESER SUR LA DIRECTION



Comment peser sur la direction ? Ça n'est pas seulement le rôle du CSE, l'organisation syndicale doit jouer également son rôle:

- Parfois la négociation d'accords : accords de performance, accords de ruptures conventionnelles collectives, accords dans le cadre des PSE ;
- Appui au CSE durant les procédures ;
- Peser sur l'opinion (résolutions, tracts...)
- ...



BESOIN D'UN ACCOMPAGNEMENT ?

SÉBASTIEN LANNAY

ASSISTANT POLITIQUE REGIONAL ACCOMPAGNEMENT

SEBASTIEN.LANNAY@BRETAGNE.CFDT.FR



ACCOMPAGNEMENT

RESSOURCES

CONSEIL



**INSTITUT DE FORMATION
EN RÉGION BRETAGNE**

[Catalogue des formations – Ifreb](#)



**DISCUSSIONS
ECHANGEONS ENSEMBLE !**





SAVE THE DATE ...

NOTRE PROCHAIN RDV EN VISIO
ZOOM SUR LE PSE
PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

8 JANVIER 12H À 13H30



INSCRIPTION SUR
[HTTPS://JEPARTICIPE.CFDT.FR/](https://jeparticipe.cfdt.fr/)

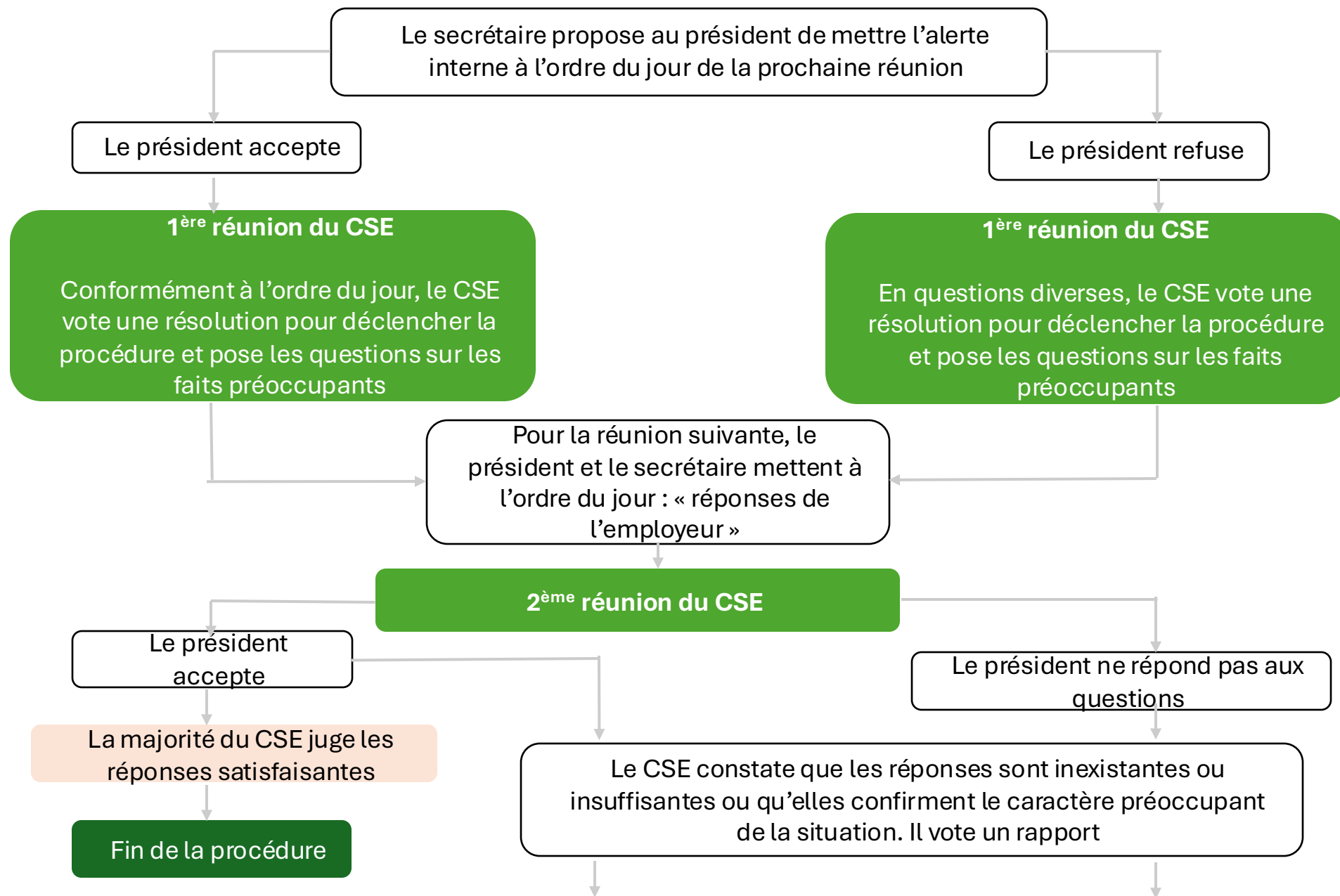




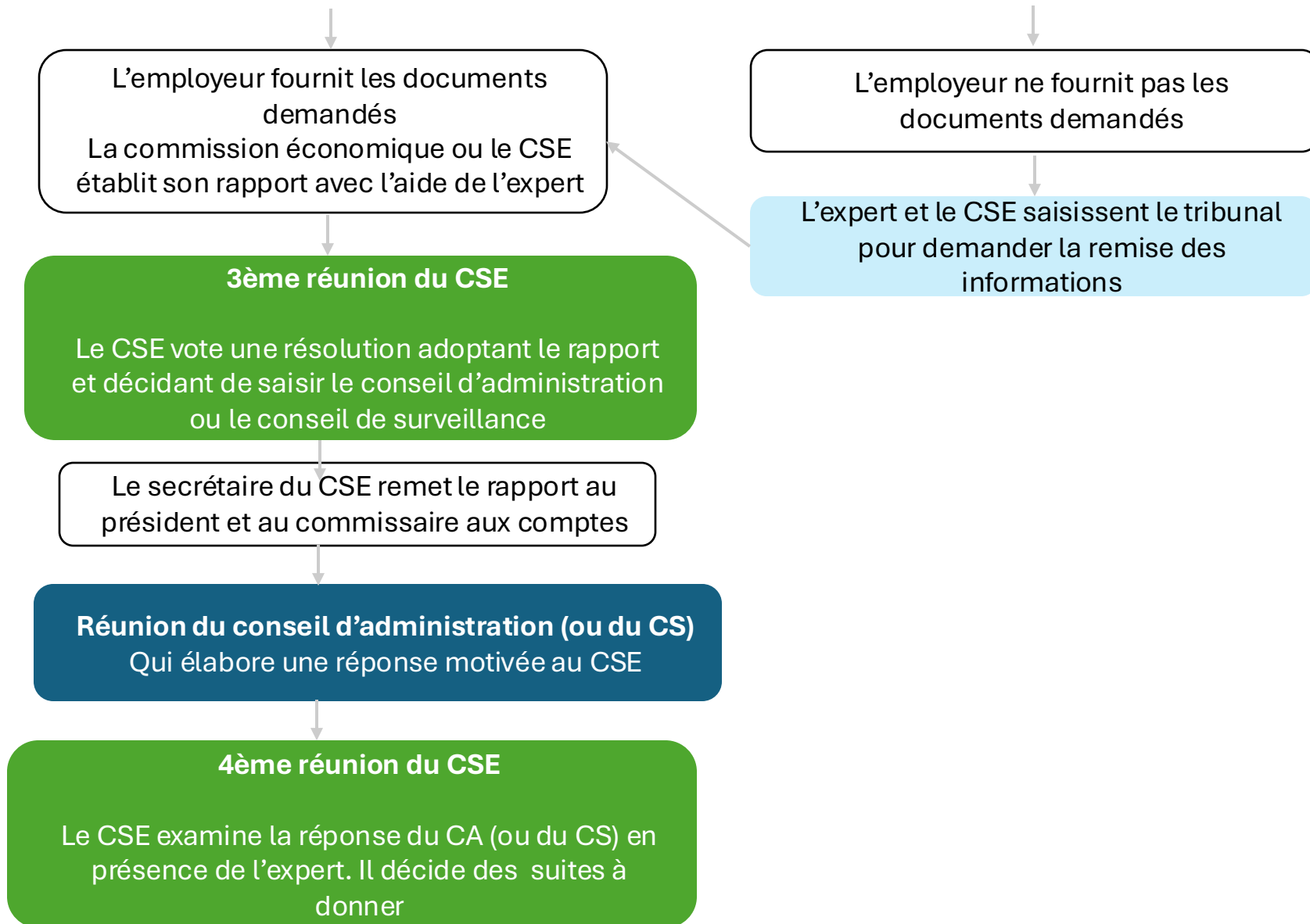
QUELQUES COMPLÉMENTS D'INFO



LE DÉROULEMENT (1/2)



LE DÉROULEMENT (2/2)



Les signaux faibles ECONOMIQUES

Le chiffre d'affaires

- Evolution du chiffre d'affaires (à la hausse ou à la baisse) ?
- « effet prix de vente » : baisse ou hausse des prix de vente
- « effet volume vendu » : baisse ou hausse des volumes de produits vendus
- « effet mix » : modification de la structure/du type de produits vendus
- Composition du CA : Vente « directe » à des clients (industriels, grossistes, client final)
- et/ou vente à des filiales du Groupe ou à la société mère (transfert du CA ailleurs dans le groupe)

La Rentabilité

- Le résultat est négatif (perte) avec
 - Une évolution négative du Chiffre d'affaires
 - Une évolution à la hausse des charges d'exploitation (= cout de production en hausse)
 - Une évolution à la hausse des charges hors exploitation (exceptionnelles, amortissements, provisions, financières)
- Disparition de participation et/ou d'intéressement
- Le niveau de production ne couvre pas les charges fixes
- Quelle évolution de la marge totale et produit par produit ?
- Quel est le « point mort » ? (Quel volume pour couvrir les charges ?)

La Trésorerie

- Dégradation importante de la trésorerie
- Difficultés à régler les factures fournisseurs, retards sur les salaires...
- Recours à un « factor » pour un encaissement plus rapide des ventes (Pb de solvabilité des clients ?)

L'Endettement

- Hausse du taux d'endettement
- Nouvel échéancier de remboursement de la dette
- Evolution des partenaires financiers
- Recours plus fréquent à de l'emprunt court terme
- Evolution des méthodes de financement : crédit-bail, location ...

Les Capitaux propres = capital social + réserves

- Baisse importante des capitaux propres
- Capitaux propres < (capital social / 2) l'entreprise appartient à ses créanciers.

Les signaux

faibles

MATERIELS

Les volumes produits

- Niveau de production bien en-deçà de la capacité usine,
- Baisses significatives du carnet de commandes et/ou pertes de clients importants,
- Ecart par rapports aux prévisions Par rapport à l'historique
- Répartition des volumes entre les clients = Dépendance d'un ou plusieurs clients
- Augmentation des stocks de produits finis et/ou tensions voire ruptures sur les approvisionnements de matières premières,
- Perte d'un fournisseur dont le remplacement est difficile,
- Perte d'agréments,
- Davantage de volumes sous-traités

Le matériel

- Pas ou peu d'investissements,
- Retards sur les entretiens,
- Dégradation des performances industrielles (déchets...) du fait du vieillissement des machines,

**Les signaux
faibles
HUMAINS**

Les mouvements de personnel

L'absentéisme

Les conflits sociaux

Le départ des cadres dirigeants

Le chômage ou activité partielle (APLD) de longue durée

...