

## **Intervention Cabinet SOGEXCUBE Solidaires en CE du 12/13 décembre 2006**

### **Thèmes : Ce que l'on peut attendre de l'EXPERT ? Rapports CE/CCE**

Nous vous remercions de votre invitation. Dans cette intervention il nous semble important de soulever à propos de l'intervention des experts auprès des comités d'entreprise la double nature inévitable de cette dernière : soutien à l'activité des élus mais aussi le danger de substitution de l'expert à ces derniers.

Nous commencerons, avant d'en indiquer les limites par l'apport que représente l'intervention des expert :

Le champ de l'intervention possible est vaste " La mission de l'Expert porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaire à la l'appréciation de l'entreprise".il est donc nécessaire d'avoir un fil directeur pour organiser cette information et pouvoir l'apprécier.

Pour nous tous les éléments concernant l'entreprise ne sont pas à prendre en compte, par exemple l'évolution du cours de l'action. Notre objectif est de répondre à une question centrale "Comment va évoluer l'emploi quantitativement et qualitativement (ce qui implique de déterminer impact des nouvelles technologies comme nous l'avons fait récemment sur FT)".

Il convient également de connaître l'information dont dispose l'entreprise pour contraindre les dirigeants à la fournir au élu. Il convient également de savoir la manière dont elle est construite

L'existence d'obligations légales ne relève pas toujours de l'évidence, ces obligation résultent souvent de combinaison de textes : Par exemple l'existence de stocks de travaux encours exige une comptabilité analytique pour justifier de leur valorisation.

L'expert dispose de temps pour mettre en forme et en relation des données qui sont souvent connues des salariés mais qu'ils ont du mal à organiser et à suivre.

Les règles et choix comptables reflètent des choix de présentation que les débats dans le milieu professionnel permettent à l'Expert Comptable de les connaître, ils résultent en effets d'intérêts contradictoires de présentation au sein du capital. La comptabilité c'est aussi un métier avec ses savoirs.

Les connaissances techniques dont disposent les Experts Comptables qui vous assistent sont nécessaires pour apprécier correctement les éléments dont dispose les élus et ainsi Eviter les faux débats (les dépenses personnelles du patron) ou les débats sans enjeux réels et.... les simples arguments d'autorité des dirigeants.

La connaissance des techniques de gestion et de présentation, de leurs limites, expérience des autres entreprises et du secteur peut servir comme contre exemple.

Comme tiers extérieur l'Expert dispose d'un recul vis-à-vis des particularités de l'entreprise et présente l'avantage de ne pas se situer dans le réseau des relations internes. Les patrons n'hésitent pas au recours à l'expert dans but d'extérioriser un problème et de le faire paraître comme objectif.

La connaissance de l'organisation sociale qu'et l'entreprise permet aussi à l'Expert Comptable de jouer sur les contradictions inévitables au sein de l'entreprise, entre Financiers/Techniciens/DRH/Comptables/Système d'Information... et de recueillir ainsi des information qui peuvent être utile à la stratégie de l'entreprise et les répercutions sur l'emploi.

Je n'ai pas le temps de détaillée l'apport différencié que nous somme susceptibles de vous apporter selon les structures. L'intervention dans des petites et grandes entreprises est souvent très différente.

Mais il existe toujours un danger la substitution aux élus derrière le discours technique, "En éclairant les raisons du choix du patron vous comprenez mieux mais compte tenu des lois générales du capitalisme il ne pouvait pas faire autrement".

Par exemple plans de licenciement Chambre de Commerce et d'Industrie 80% des défailances d'entreprises sont imputables à des erreurs de gestion. Pourtant 80% des plans de licenciement sont justifiés par la concurrence sur le marché. Le patron va toujours tenter de faire partager à l'expert, en tant que technicien, le point de vue des contraintes qu'il rencontre.

Le but des "Accords de méthode" est de faire passer la discussion du niveau social au niveau technique. Le "bon" niveau de licenciement est celui du compromis des experts ...sans intervention des travailleurs.

Nous de pouvons que faire notre à ce sujet la réflexion que délivre Willemez "Le droit du travail en danger" renforcement des IRP s'accompagne de leur institutionnalisation par la pression constante et au compromis. Pour paraphraser ce que disaient les situationnistes sur la commune de Paris : "Première grande défaite du Mouvement Ouvrier **Mais** aussi Première grande victoire puisqu'il montrait au monde son existence et que désormais il faudrait compter avec lui" et le contraire sur la révolution russe (je me garderai bien d'expliquer pourquoi ici)

Les lois Auroux ont été indubitablement une victoire du mouvement syndical mais sans lutte c'est aussi pourquoi d'une certaine manière une défaite puisque désormais dans les entreprises le patronat dispose d'interlocuteurs directs légitimes dans l'entreprise, les IRP, ce qui ouvre la porte à toute la démagogie sur la représentation directe dont l'horizon se résume aux seules contraintes de l'entreprise déterminée...

Cela n'invalide pas l'apport que peut faire l'Expert Comptable mais lui fixe un cadre et une limite. Elle demande une forte vigilance des élus avec deux règles d'or.

1) Contrôle des élus, non sur le contenu technique de l'expertise, mais sur la pertinence de ses objectifs et vis-à-vis de ce que peuvent porter les acteurs dans la boîte. Le conseiller n'est pas le payeur. Un bon rapport est un rapport utile c'est-à-dire qu'il relève de la confrontation des savoirs. Le CE n'est pas lié par les dires de son expert c'à dire n'est pas parce que l'Expert Comptable identifie des contraintes économiques que celles-ci sont moralement et syndicalement acceptables.

2) Il importe de maintenir une autonomie syndicale vis-à-vis des Institutions Représentatives du Personnel. L'avantage du syndicat, tout comme le jugement de l'expert, c'est que ses choix sont aussi déterminés par des intérêts extérieurs à l'entreprise. Les rapports de forces généraux Ce n'est pas un simple hasard si le droit du travail lui confère le monopole de la négociation. Posture que les libéraux lui conteste aujourd'hui au profit des seules relations internes à l'entreprise.

Je vous remercie.