

# Média CE

[www.mediace.fr](http://www.mediace.fr)

M. Tagnaouti Hafid, secrétaire du CE Dalkia Idf

La Grèce

Le site Internet du CE

L'URSSAF et les bons d'achat

Interview de Vanessa Demouy



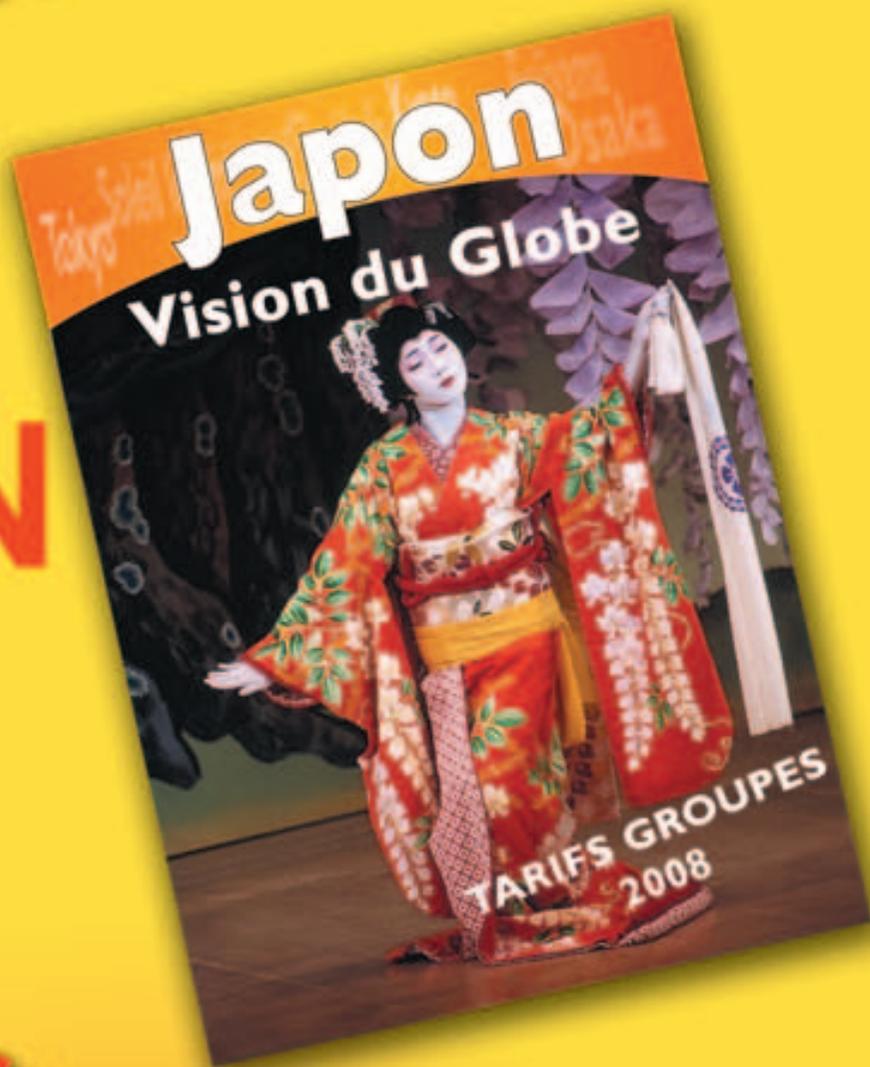
# Japon

L'offensive des prix  
avec

**VISION**  
du GLOBE

**10 jours**  
**Paris / Paris**

**1 395 €\***



14, rue Scandicci - Tour ESSOR 93508 PANTIN CEDEX

**Tél. 01 49 91 21 31 - Fax 01 49 91 21 32**

email : [vision.du.globe@groupevisions.com](mailto:vision.du.globe@groupevisions.com)

Délégations régionales : Lille - Lyon - Nice - Lons le Saulnier - Toulouse

\*Prix "à partir de",  
hors taxes d'aéroport et assurances

# é d i t o



Jacques Guez,  
directeur de la publication

D

ans les mois à venir, les représentants du personnel ne vont pas chômer. En effet, qu'il s'agisse de « digérer » les nouveaux textes en droit social ou de négocier, pour de nombreuses dispositions, leur mise en place effective au sein de l'entreprise, les représentants du personnel seront en première ligne.

Les salariés vont se tourner naturellement vers leurs représentants pour connaître les nouvelles lois. Les employeurs, quant à eux, ne laisseront pas de côté certaines des opportunités offertes par ces réformes sociales.

Ainsi, la loi du 21 août 2007 sur les heures supplémentaires a soulevé de nombreuses interrogations et leur application concrète, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2007, ne cesse de faire l'objet de précisions de la part de l'administration. Dans son prolongement, la loi du 8 février 2008 sur le pouvoir d'achat devrait, prenons le pari, donner lieu à autant de questions. Tel est le cas de la possibilité offerte aux salariés de transformer, avec l'accord de l'employeur, leurs journées RTT acquises au 31 décembre 2007 en salaire. Quel salarié ne fera pas appel à un représentant du personnel si l'employeur lui refuse ou le contraint à transformer ces RTT en salaire ? Que lui répondre ?

Quant à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, son entrée en vigueur effective nécessite soit de nouvelles négociations entre les partenaires sociaux, soit l'adoption d'une loi. Une fois traduites sur le plan légal, les règles régissant la « rupture

conventionnelle » du contrat de travail ne peuvent échapper à la compréhension du représentant du personnel qui pourra, éventuellement, être sollicité par le salarié pour l'assister au cours des discussions prévues avec l'employeur.

Enfin, le Code du travail, outil qu'utilisent quotidiennement les représentants du personnel, change radicalement au 1<sup>er</sup> mai 2008. Le travail qui a été effectué en fait un outil nouveau dont il faut s'approprier le mode d'emploi. Certaines des dispositions actuelles contenues dans la partie législative sont intégrées dans la partie réglementaire. D'autres ont disparu et ont été absorbées par d'autres Codes. C'est, par exemple, le cas du délit d'entrave qui est dorénavant dans le Code pénal. A compter du 1<sup>er</sup> mai prochain, le représentant du personnel ne pourra plus se contenter du seul Code du travail, mais devra avoir le réflexe de consulter d'autres Codes. Il devra, de plus, avoir acquis la méthode pour pouvoir naviguer dans le nouveau Code du travail. A défaut de quoi, il risque de ne pas voir une disposition dont sa connaissance est essentielle à la résolution de son problème...

**Consommation**

12

- **L'URSSAF et les bons d'achats**

Malgré les réticences de certains CE, la pratique des bons d'achat continue à se répandre, sous la pression des salariés et, sans doute, grâce à une plus grande tolérance des contrôleurs URSSAF.

- La distribution automatique : les sandwichs 52

**Gestion et Fonctionnement du CE**

22

- **Internet - Intranet**

La France recense en 2007 près de 23 millions d'internautes haut débit. Certains CE ont décidé de surfer sur cette vague en créant leur site internet.

- Expérience du CE Dalkia IDF 06
- La modernisation du contrat de travail 30

**Actualités**

10

- Interview de Vanessa Demouy avec « Ça C'est Paris » 08
- Nouveau : les nouveautés cinéma par « Nouvelle Lune » 09
- Culture : les rendez-vous à ne pas manquer 09
- Interview d'André Dormoy, Salons CE 34
- Le cahier expert 37
- Forum des experts 40
- Point de vue de l'expert-comptable 44
- Zoom sur... 46
- Questions pratiques 47

**Rôle économique et social**

48

- **Le CE et les conditions de travail**

Au-delà des facteurs physiques et techniques, la loi accorde au comité d'entreprise la possibilité d'intervenir dans de nombreux domaines ayant une incidence sur les conditions de travail.

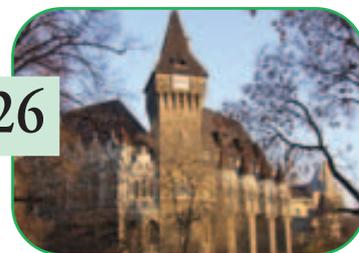
**Loisirs**

26

- **Week-end à Budapest**

Il y a une ville à deux heures de vol de Paris qui, sur les deux rives du Danube, mérite une visite ne fût-ce que le temps d'un week-end.

- Destination : Grèce 58



## Le **Leader** de la formation vous propose 11 thèmes pour être efficace

### **SAVOIR SE FAIRE ENTENDRE**

Bordeaux, mercredi 12 mars  
Lyon, mardi 1er avril

### **HARCÈLEMENT MORAL, DISCRIMINATIONS ET LIBERTÉS**

Nantes, mardi 11 mars  
Paris, mercredi 16 avril  
Strasbourg, vendredi 25 avril  
Lyon, mercredi 30 avril

### **LA COMMUNICATION DU CE**

Strasbourg, mardi 4 et mercredi 5 mars  
Toulouse, mercredi 9 & jeudi 10 avril  
Bordeaux, jeudi 17 & vendredi 18 avril

### **LE RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

Lyon, mardi 18 mars  
Strasbourg, mercredi 19 mars  
Besançon, jeudi 03 avril  
Paris, vendredi 04 avril  
Nantes, mardi 08 avril  
Toulouse, vendredi 11 avril

### **RÔLE, FONCTIONNEMENT ET OBLIGATIONS DE LA DUP**

Toulouse, jeudi 20 mars  
Rennes, vendredi 28 mars  
Besançon, vendredi 04 avril  
Paris, lundi 07 avril  
Nantes, mercredi 09 avril  
Bordeaux, mercredi 16 avril

### **SAVOIR LIRE LES COMPTES DE L'ENTREPRISE**

Paris, lundi 10 mars  
Strasbourg, mardi 18 mars  
Rennes, jeudi 27 mars  
Nantes, mardi 29 avril

### **RÔLE DU SECRÉTAIRE DE CE**

Nantes, mardi 04 mars  
Lyon, mardi 11 mars  
Toulouse, mardi 18 mars  
Paris, mardi 1er avril  
Bordeaux, mardi 15 avril

### **LA GESTION ET LA COMPTABILITÉ DU CE**

Nantes, mercredi 05 mars  
Lyon, mercredi 12 mars  
Toulouse, mercredi 19 mars  
Paris, mardi 15 avril

### **MAÎTRISER SES ÉVÉNEMENTS**

Bordeaux, lundi 07 avril  
Lyon, vendredi 25 avril

### **PRENDRE LA PAROLE EN PUBLIC**

Lyon, lundi 3 mars  
Paris, lundi 17 mars  
Lyon, lundi 31 mars

### **LE RÔLE DES RIP DANS LES RESTRUCTURATIONS**

Paris, vendredi 14 mars  
Rennes, jeudi 3 avril

**N'hésitez pas à nous contacter pour connaître les autres dates de formations et nos conditions d'inscription :**

**Paris au 01 55 56 62 10 - Lyon au 04 78 636870 - Bordeaux au 05 57 22 74 94**  
**commercial@forma-ce.fr**  
**www.forma-ce.fr**



# CE Dalkia IDF

**D**alkia est une filiale de Veolia Environnement et d'EDF, née il y a près de 70 ans d'un rapprochement entre deux sociétés filiales du Groupe Générale des Eaux. Spécialisée dans les services énergétiques au niveau européen, elle est présente dans 5 régions de France. Les 3 000 salariés qui la composent ont pu voter il y a quelque temps pour élire leur nouveau comité d'entreprise.

M. Tagnaouti Hafid, secrétaire du CE, nous présente ses objectifs : « Maintenant que nous avons été élus nous allons changer pas mal de choses. Les choses qui existaient avant seront maintenues si, et seulement si, les salariés le souhaitent. Nous on veut donner mieux et plus aux salariés. » Pas facile de tout changer mais M. Tagnaouti s'est engagé à faire évoluer les choses.

Ainsi, un site Internet pour le comité d'entreprise va bientôt être construit. « Encore aujourd'hui le CE communique grâce à des envois de courrier au domicile de chaque salarié. Le problème est que l'info n'arrive pas en même temps chez tout le monde et que, pour le CE, le coût est impressionnant. On compte environ 5 000 € pour

## Du changement en perspective

Élu il y a très peu de temps, le CE Dalkia Idf compte bien changer les choses mises en place auparavant. Toutefois la priorité reste le salarié qui doit trouver son intérêt dans toutes les décisions du CE.

3 000 envois, nous explique M. Tagnaouti. » C'est beaucoup de temps de perdu et de l'argent gaspillé pour tout le comité. Un site Internet va donc être mis en place. Il sera indépendant et géré par une seule et unique personne élue au CE. « Le directeur général ne voulait nous autoriser l'accès au site Intranet jusqu'à ce jour mais en lui exposant les bons arguments nous avons réussi à obtenir son aval pour lancer la construction du site. Le seul point important est, et c'est tout à fait normal, qu'aucune actualité syndicale ne soit émise sur ce site. De toute façon il s'agit du site Internet du CE, il est logique que les informations émanant des syndicats n'y figurent pas, nous affirme le secrétaire du CE. »

Encore un point qui va être modifié avec l'arrivée du nouveau CE : la participa-

tion de certaines activités sociales et culturelles. La participation du CE pour les chèques vacances va dimi-

par salariés, le CE a pu bloquer 150 semaines dans l'année pour la location d'un appartement. » Voilà com-



nuer. « Non pas dans le but de pénaliser les salariés mais tout simplement pour proposer quelque chose en plus, affirme M. Tagnaouti. Avec les 30 € de différence

ment M. Tagnaouti voit le changement. « Le CE n'est pas qu'une boîte postale, proteste-t-il. Nous voulons organiser des choses en commun comme des sor-



ties dans un parc à thème avec les enfants des salariés. Même si cela sera compliqué, nous y arriverons. »

Les chamboulements ne sont pas venus de la simple initiative du CE, un sondage a été envoyé aux salariés concernant le cadeau de Noël. Les salariés avaient le choix entre un colis gourmand et des

### Composition du CE

M. Tagnaouti : secrétaire du CE et titulaire au CCE (6 voix pour, 5 abstentions) ;

M. Aucher : secrétaire adjoint et suppléant au CCE (6 voix pour, 5 contre) ;

M. Vasconcelos : trésorier (6 voix pour 5 contre) ;

M. Curutchet : trésorier adjoint (6 voix pour, 5 contre).

bons d'achat. Ils ont choisi les bons d'achat. « Nous nous plions à la volonté même si personnellement je trouve cela regrettable car un colis gourmand n'a pas le même

sens qu'un simple bon d'achat. Ils ont certainement été déçus auparavant des colis offerts, s'interroge-t-il. Pour le prochain Noël, on va essayer de ne pas décevoir les salariés en leur proposant peut-être autre chose qu'un chèque cadeau. »

M. Tagnaouti fait partie de toutes les commissions et préside la commission voyage. « Avant, nous dit-il, la sélection des salariés pour les voyages se faisait par ordre de retour. Nous organisons cette année plusieurs voyages (Thaïlande, Tunisie et Andalousie) et nous avons apporté deux nouveautés dans la sélection des salariés. Désormais le salarié ne doit pas être parti avec le CE depuis au moins 3 ans. Ensuite la sélection se fera par tirage au sort avec huis-clos de justice. De cette façon, nous évitons toute complication et laissons la chance décider à notre place. »

En ce moment l'actualité perturbe la plupart des comités d'entreprise. Ceci dit le CE Dalkia Idf ne se prononce pas et affirme que tant que les textes ne sont pas approuvés, ils peuvent encore être modifiés. M. Tagnaouti fait partie du syn-

dicat Force Ouvrière et, à propos de la modernisation du marché du travail (voir page 30), il nous explique : « Personnellement je ne désapprouve pas la signature du texte par FO car ce qui était

tants du personnel jouent franc jeu avec l'entreprise. Seulement, il ne faut pas oublier de rester à l'écoute des salariés et reconnaître les torts de chacune des parties si nécessaire. »

### Un point sur le rôle du CE

**Le CE Dalkia Idf a décidé après avoir été élu en juillet dernier de faire un point sur ce qu'est le comité d'entreprise. « Avec ce fascicule, les salariés pourront connaître le rôle de chacun et apprendre ce qu'est vraiment un comité d'entreprise, nous explique M. Tagnaouti. » A l'intérieur on peut trouver un rappel des instances, des commissions obligatoires du CE, une présentation du CE et les contacts. Ce livret est envoyé directement au domicile de chaque salarié.**

prévu était certainement plus grave alors que là tout est négociable. Pour moi ce texte n'est qu'une mise au grand jour de ce qui se fait en douce dans toutes les entreprises de France. De toute façon les 3 % de Français syndiqués ne feront jamais le poids face au patronat. Et le dialogue social ne se fait dans de bonnes conditions que si les représen-

Le CE Dalkia s'est engagé à faire évoluer les choses pour améliorer la vie en entreprise des salariés. Le seul point qui reste inchangé est l'investissement des élus. Mais M. Tagnaouti continue de croire que tout est possible et réalisable. « Nous avons des droits, mais nous avons aussi des devoirs, conclut-il. »

**Sheirlen Sebbag**

## Bientôt dans les salles

### *Mes « coups de coeur »*



#### **Bienvenue chez les Ch'tis**

Sortie nationale : 27 février 2008

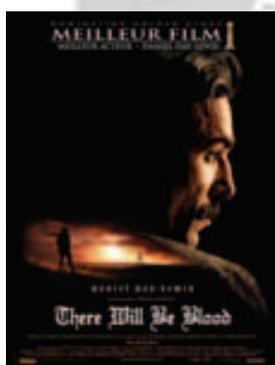
*Un film vivant, humain, émouvant et surtout extrêmement drôle !*

*Que du bonheur !*

*Des rires garantis tout au long du film. Une comédie très réussie comme on n'en n'a pas vu depuis longtemps*, écrite et réalisée par Dany Boon avec Dany Boon, Kad Mérad, Zoé Félix, Line Renaud et quelques apparitions de Patrick BOSSO.

Philippe Abrams est directeur de la Poste de Salon-de-Provence. Pour faire plaisir à sa femme, il fraude afin d'obtenir une mutation sur la Côte d'Azur. Mais il est démasqué : il sera muté à Bergues, petite ville du Nord. Pour les Abrams, sudistes pleins de préjugés, le Nord c'est l'horreur, une région glacée, peuplée d'êtres rustres, éructant un langage incompréhensible, le « cheutimi »...

*Vous allez découvrir un Kad Mérad, tout simplement exceptionnel, et passer un très bon moment de détente et de pur divertissement !*



#### **There will be blood**

Sortie nationale : 27 février 2008

*8 nominations aux Oscars dont les catégories « Meilleur Film », « Meilleur Acteur », « Meilleur Réalisateur » et « Meilleur scénario ».*

THERE WILL BE BLOOD est une fresque épique qui nous plonge au cœur d'une saga familiale, entre foi et pouvoir, dans la fièvre de la découverte de l'Or noir. Alors que les premiers puits de pétrole surgissent, un pauvre mineur, élevant seul son fils, va forcer le destin et devenir un magnat du pétrole... THERE WILL BE BLOOD s'inscrit dans la tradition des films américains où s'entremêlent des thèmes majeurs comme l'ambition, la fortune, la famille et joue sur l'attrait magnétique qu'exerce l'Ouest.

La puissance et l'authenticité de l'interprétation de Daniel Day-Lewis confèrent sa force au film.

*Un film intense. A vous couper le souffle ! Un chef d'œuvre ! A voir absolument !*



#### **L'orphelinat**

Sortie nationale : 5 mars 2008

*Le plus grand succès espagnol de tous les temps !*

*Le 5 mars prochain, entrez dans l'univers angoissant et terrifiant de L'Orphelinat, un thriller surnaturel dans la lignée de The Others (Les Autres).*

Laura a passé son enfance dans un orphelinat entourée d'autres enfants qu'elle aimait comme ses frères et soeurs. Adulte, elle retourne sur les lieux avec son mari et son fils de sept ans dans l'intention de restaurer la vieille maison...

*Représentant de l'Espagne aux Oscars 2008, l'ORPHELINAT a déjà obtenu 14 nominations aux Goyas (l'équivalent de nos Césars en France) et a battu tous les records du box-office espagnol avec près de 5 millions de spectateurs.*



## Rendez-vous avec la Culture

### *Musique, littérature, théâtre et humour*

- **Concert : Agnès Bihl - Demander le programme**



Agnès Bihl a écrit un concentré de quatorze nouvelles chansons qu'elle a fait connaître au public de Charles Aznavour, en 1<sup>ère</sup> partie de ses récitals au Palais des congrès en 2007.

Enfin des chansons qui ont quelque chose à dire, à crier. Quand Agnès Bihl a « mal aux autres » son stylo s'énerve, s'agace, soupire et se révolte. La plume d'Agnès Bihl est l'une des plus jolies du moment, et trempée dans le vitriol, elle ressuscite la chanson résistante.

Elle a triomphé au mois de février à l'Européen et débute une tournée dans toute la France à partir du mois de mars.



- **Jeux de pistes et énigmes à Paris**



Ce livre se compose de 20 balades au travers de chaque arrondissement de Paris. Chaque parcours est constitué d'une suite d'énigmes à résoudre, de devinettes, d'astuces pour découvrir en s'amusant le patrimoine historique, culturel et naturel de Paris.

Ces jeux vous emmèneront à la cour des miracles, sur les traces d'un échafaud, à l'endroit où Henri IV s'est fait assassiner. Vous verrez des ruches, des moulins, des cascades, un port de plaisance...

Plus de 800 énigmes, 260 photos, 21 cartes et plans pour ne pas vous perdre et 60 illustrations pour garder le sens de l'humour. Disponible aux éditions Hachette.



- **Une souris verte au Théâtre Tristan Bernard**



A Hollywood, pour arriver en haut de l'affiche, il faut aussi occuper le terrain médiatique. Pour qu'on parle de vous quand on est un jeune acteur en pleine ascension, quoi de plus efficace qu'une belle histoire d'amour – si possible avec une femme ?

C'est ce que Diane, une grande impresario de Los Angeles, essaye d'imposer à Mitchell, sa star montante qui ne voit pas tout à fait la vie comme ça. Il devra se plier à la règle, du moins aux yeux du public. Quand le star système est dépeint avec autant de dérision et d'humour, cela donne une comédie décapante où les apparences tiennent souvent lieu de vérité. En ce moment au théâtre Tristan Bernard.



- **Anthony Kavanagh.com**



Après avoir exploré d'autres univers comme la chanson, la télé, et la comédie musicale Anthony Kavanagh nous revient en pur stand-up dans un show 100 % humour où il passe en revue tout ce qui a changé ces 5 dernières années pour nous (le public) et lui. Tout y passe : les séries télé, les nouvelles technologies, l'explosion d'internet et ses envies d'avoir des enfants, sa coupe de cheveux... Anthony aborde ces thèmes à sa manière très « punchy » en s'appuyant sur sa fameuse gestuelle et sur ses mimiques inimitables. Il dissèque les travers de son entourage, de la société et des personnages de tous milieux qu'il a croisés durant ces 5 dernières années et qui forment une galerie de portraits époustouflante de vérité. En ce moment en tournée dans toute la France.





### « Le jeu de la vérité 2 » au Théâtre des Mathurins avec Vanessa Demouy

Propos recueillis par Anna Seurin. Photo : Emmanuel Lenouvel

*Dans les années 90, c'était la lolita sophistiquée de « Classe Mannequin », dorée à la lumière des sunlights et au soleil des Caraïbes. Dix ans plus tard, Vanessa Demouy revient en trentenaire sans apprêt, mariée et mère de famille, enfin réconciliée avec sa vertu première : le naturel. Avec la complicité de Marc Delomez, créateur de « Ça, C'est Paris » et organisateur de soirées parisiennes clé en main pour les collectivités, Média CE a rencontré la jeune comédienne, quelques minutes avant son entrée en scène : elle joue « Le jeu de la vérité 2 », écrit et mis en scène par son mari, Philippe Lellouche. Fait rare au théâtre : cette pièce est le deuxième « épisode » d'un spectacle à succès du même auteur, « Le jeu de la Vérité ».*

*La pièce que vous jouez aujourd'hui est en fait une suite. N'est-ce pas risqué de surfer sur le succès d'une première pièce ?*

Bien sûr que c'est risqué. Parce que dans le meilleur des cas, on vous trouve un côté mercantile, et si c'est beaucoup moins réussi que le premier spectacle, on vous attend avec un gourdin. Mais lorsqu'on sortait de scène, le public nous demandait spontanément : « Que se passe-t-il ensuite ? », « La suite, c'est pour quand ? ». L'idée a donc germé dans l'esprit de Philippe Lellouche, l'auteur, qui s'est remis à l'écriture.

*Pour ceux qui n'ont pas vu le premier « épisode », pouvez-vous nous en rappeler l'argument ?*

Trois quadras qui se connaissent depuis les années collège se retrouvent chaque semaine pour dîner ; ce sont trois stéréotypes : un chef de cabinet, très installé dans la vie, un jeune divorcé, cadre moyen, et un célibataire invétéré. Un soir, le célibataire annonce qu'il a retrouvé Margaux, la fille dont ils étaient tous raide dingue amoureux et qu'il l'a invitée. Qui va faire chavirer le cœur de Margaux ? Quand elle arrive, elle est en fauteuil roulant ; ils ont pensé à tout, sauf à ça. Et elle déclenche un jeu de la vérité au cours duquel le célibataire et Margaux annoncent leur mariage.

La deuxième pièce commence le jour du mariage, deux heures avant l'impact. Margaux convoque les trois garçons et lance de nouveau un jeu de la vérité.

*Avec quelle pièce avez-vous connu votre première expérience sur les planches ?*

« Les monologues du vagin ». Je l'ai joué en 2002/2003, au début de la formation à trois, avec Sonia Vollereaux, puis Lisette Malidor, Firmine Richard... Ce qui est fabuleux, c'est que c'était ma première approche de la scène et qu'en même temps, avec ce sujet, j'avais l'impression de servir à quelque chose, en tant que femme.

*Vous qui avez commencé toute jeune dans la série télévisée « Classe mannequin », avez-vous tenu ensuite à suivre une formation théâtrale ?*

J'ai suivi non pas des cours à proprement parler, mais des ateliers de théâtre, avec le studio Pygmalion. On vous fait passer une audition d'une semaine, pendant laquelle vous suivez les ateliers et au terme de ce stage, on vous propose, ou pas !, de faire un vrai cursus en deux ans. Mais je travaillais en même temps. Cela dit, on ne devient pas comédien, on naît comédien. Ça ne choque personne qu'un sportif, qui



a gagné des médailles d'or, continue à s'entraîner. Pour un comédien, c'est la même chose. Il y a une part d'instinct et de spontanéité, mais quand vous devez pleurer, que rien ne vient alors que toute une équipe attend, vous déclenchez le mode voulu. Là, vous êtes dans le jeu pur, c'est-à-dire la mémoire sensorielle, la technique, la méthode...

#### *Alors comment faisiez-vous pour jouer, avant de connaître ces méthodes ?*

Quand j'ai commencé « Classe mannequin », j'avais l'âge du rôle. Aujourd'hui, je ne pense pas que je le jouerais différemment, mais je suis capable de jouer autre chose, j'ai ouvert ma palette, du fait de mon expérience personnelle et parce que j'ai un peu travaillé en dehors des plateaux.

#### *A quel âge avez-vous démarré votre carrière ?*

J'ai commencé une carrière de mannequin à quinze ans. En France, on cherchait beaucoup de jeunes filles fraîches, pour vendre des produits pour adolescentes. La pub a été mon premier contact avec la caméra. La grande révélation, je l'ai connue avec une pub tournée par Thierry Lhermitte ; je suis rentrée chez moi et j'ai dit à mes parents : « C'est ça que je veux faire ». Petit à petit, je me suis laissé apprivoiser par la caméra et quand les opportunités se sont présentées, j'ai commencé les castings.

#### *On n'est donc pas venu vous chercher ?*

Ah non, pas du tout ! Je ne suis pas le genre de fille à qui l'on dit, en lui tapant sur l'épaule : « Dites-moi, chérie, c'est vous que je cherche. On commence demain ». Tout ce que j'ai eu, il a fallu que j'aille le chercher. Voilà, c'est mon karma.

#### *Dans les années 90, grâce à un rôle bien précis, vous aviez une très grande popularité. Comment avez-vous fait pour sortir de cette image et réussir à vous imposer ?*

Ce qui a été dur c'est de me faire entendre. Au bout d'un moment, vous n'êtes qu'une marionnette, des mots sortent de votre bouche mais n'arrivent pas aux oreilles des gens. On vous pose des questions, on n'écoute pas vos réponses. C'est sûr que je devais être très énervante à une époque, omniprésente, toute neuve, toute fraîche, pleine d'illusions. Je crois que ce qui m'a permis de changer les choses, ce sont de petits modules que j'ai tournés pour 13ème Rue, « Belle à mourir », où je jouais une tueuse à gages sanguinaire. Ça ressemblait à de la BD américaine des années 50, tout en noir et blanc, avec des taches rouges qui s'inséraient dans l'image. Puis il y a eu les « Monologues ». C'est très bizarre, d'ailleurs... , car moi qui, au début, n'ai pas été très bien accueillie par le public féminin, j'ai franchi des caps dans ma carrière grâce à des femmes ; autant à 19 ans, je pouvais leur sembler dangereuse, autant aujourd'hui, elles ont sur moi un regard bienveillant.

#### *Et voilà qu'un beau jour, vous avez surgi dans « Central nuit », une série policière du vendredi soir...*

J'adore ! Qui aurait pu imaginer que pour remplacer Clovis Cornillac, on ferait appel à moi ?! Je joue un lieutenant qui a rejoint cette unité de nuit pour des raisons personnelles ; un personnage très manichéen, qui n'est pas du tout dans la séduction, qui n'est pas féminine, en tout

cas pas femelle (elle ne se maquille pas, marche comme un camionneur) et qui embête tout le monde.

#### *Ça a cassé votre image ?*

Oui, mais ce n'était pas le but. On m'a vraiment choisie, moi. Je n'avais plus besoin de me cacher derrière des décolletés, des brushings... Ce lieutenant est l'un des personnages les proches de moi : très « cash ». Je ne pense pas avoir beaucoup utilisé les armes de la séduction dans ma vie ou ma carrière. Bizarre d'ailleurs, quand on voit l'image que l'on a pu me coller...

#### *Et le cinéma ?*

Ca me tente. Mais le cinéma est une vraie industrie où l'on aime bien travailler entre soi, parce que c'est rassurant. Ce que je peux comprendre. Malgré tout ce que l'on peut dire, on est dans une société très cloisonnée : on ne passe pas allègrement d'un monde à un autre. C'est aussi aux comédiens de susciter l'envie ou l'intérêt. Je ne l'ai peut-être pas suffisamment suscité puisque ce que l'on m'a proposé ne m'intéressait pas. Si c'est pour tourner des trucs pas terribles au cinéma alors que je peux faire mieux à la télé, alors je préfère la télé.

#### *Vous semblez heureuse du tournant pris par votre carrière...*

Je n'ai aucun regret. Parce que j'ai plein d'expériences professionnelles. Normal, quand on commence à travailler à 15 ans ! Tout cela a évolué en même temps que moi, les gens m'ont vue grandir et vieillir. Obstinée, j'ai tout fait pour ne pas rester coincée dans des rôles, même s'il y a eu des hauts et des bas. Je voulais faire ce métier et je me suis donné la peine d'être là aujourd'hui. Je ne l'ai pas volée, ma place sur scène ! Parfois, j'ai fait des choix difficiles. Quand vous avez du mal à finir le mois et que l'on vous propose un très gros chèque pour faire un truc dont vous savez pertinemment qu'il ne faut pas le faire, parce que vous ne pouvez pas avoir un discours et des actes qui ne soient pas en relation... Mais j'ai tenu le cap et j'ai bien fait... Si j'avais pris le chèque, je me serais grillée.



# Les bons D'achat

La plupart des émetteurs de bons d'achat – ou chèques-cadeaux – publient des chiffres en hausse d'une année sur l'autre sur le nombre de titre émis. Quant à l'offre, elle ne cesse d'évoluer cherchant à coller au plus près des besoins des utilisateurs : mono enseigne, multi enseignes, personnalisation... Le fort développement économique de cette activité reflète ainsi la demande croissante des comités d'entreprise. Rares sont aujourd'hui les comités d'entreprises qui ne procèdent pas, au moins une fois dans l'année, à l'attribution de bons d'achat. Pour certains petits comités, ces bons sont devenues la seule activité sociale et culturelle qu'ils proposent à leurs salariés. Les raisons à une telle tendance sont multiples.

### Le CE, le salarié et le bon d'achat

Il y a, tout d'abord, la pression exercée par les salariés eux-mêmes qui, délaissant des activités

## Une réalité incontournable

Malgré les réticences de certains comités d'entreprises, la pratique des bons d'achat continue à se répandre, sous la pression des salariés et, sans doute, grâce à une plus grande tolérance des contrôleurs URSSAF.

plus traditionnelles comme l'arbre de Noël ou le colis de fin d'année, souhaitent reprendre leur liberté et utiliser une quote-part du budget des activités sociales et culturelles du comité à leur guise. Pour le salarié, la valeur monétaire du bon d'achat permet d'acquérir le produit souhaité et, parfois, compléter la somme dont il dispose. Si le comité en distribue plusieurs fois par an, le cumul des bons d'achat constitue une aubaine pour s'offrir un objet plus onéreux. Tous les représentants du personnel le savent bien. Et rien de mieux pour s'en convaincre que de faire un tour dans les magasins lors de la période des fêtes d'années et d'observer aux caisses des clients qui « liquident » leurs bons d'achat pour régler leur

merchandise. Dans l'esprit des salariés, le bon d'achat n'est que, de par sa valeur monétaire, ce qui

ment. Même si de nombreux élus de comités d'entreprise se défendent d'être des « distributeurs de pou-



lui revient du budget social du comité d'entreprise. La stagnation des salaires constatée ces dernières années a amplifié ce senti-

voir d'achat » et affirment que cette question relève de la seule responsabilité de l'employeur, à travers sa politique salariale, il n'en

Le chèque-cadeau qui emballe tout le monde



## Vous avez l'assurance de faire plaisir à tous les salariés



[www.cadhoc.com](http://www.cadhoc.com)

Avec le chèque Cadhoc, vous accédez à 420 enseignes nationales, 35 000 magasins partout en France. Tous les univers cadeaux sont représentés, de la mode aux voyages en passant par les jouets. Vous offrez ainsi le plus beau des cadeaux, celui dont on rêve, celui que l'on espère, celui que l'on n'attendait plus. Avec un chèque Cadhoc, vous offrez le choix et la liberté de se faire plaisir. Votre geste prend une toute autre dimension. Quand vous offrez un Cadhoc, vous faites plus qu'un cadeau. **Pour plus de renseignements, composez le 0825 800 185.**



# Consommation



Or Paris - Amélie Dupont

reste pas moins vrai que tous distribuent des bons d'achat et, quelquefois, au détriment d'anciennes activités (voir les témoignages d'élus.)

## Le CE, la loi et le bon d'achat

Au plan légal, rien ne s'oppose à ce que le comité d'entreprise attribue des bons d'achat aux salariés. Ils entrent parfaitement dans le cadre des activités sociales et culturelles dont la gestion est confiée au comité. Toutefois, certaines règles doivent impérativement être respectées :

- les bons d'achat doivent être distribués aux seuls salariés de l'entreprise (ou anciens salariés) et aux membres de leur famille,
- les bons d'achat doivent être financés sur le budget des activités sociales et

culturelles et, malgré une idée assez répandue, les frais de gestion éventuellement prélevés par les organismes émetteurs ne sont pas à imputer sur le budget de fonctionnement mais sur celui des activités sociales et culturelles,

- le montant des bons d'achat alloués à chaque salarié doit être indiqué dans la comptabilité du comité d'entreprise (livre des comptes ou annexe, par exemple). La question qui soulève le plus de difficultés est celle de savoir si la valeur des

bons d'achat doit ou non donner lieu au prélèvement des cotisations sociales. Pour l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, l'assiette de prélèvement des cotisations sociales est constitué « des sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tout autre avantage en argent, les avantages en nature ainsi que les sommes perçues directement ou par l'intermédiaire d'un tiers à titre de pourboire. » En appliquant strictement ces dispositions, la valeur des bons d'achat doit être intégrée dans l'assiette des cotisations et supporter le prélèvement des cotisations sociales. C'est d'ailleurs la ligne de conduite qu'ont adoptée, pendant des années, de nombreuses URSSAF qui, lors de contrôle, exigeaient le paiement des cotisations sur ces prestations versées par le comité d'entreprise. Il y a plus de vingt ans déjà, l'administration adressait

## Entre chèques-cadeaux et colis gourmands.

**M. Bilhaut, secrétaire du CE Verreries du Courval (1 900 salariés)**

« Nous proposons des chèques-cadeaux à l'occasion des fêtes de fin d'année. Nous laissons le choix aux salariés entre un colis gourmand et un chèque-cadeaux dont la valeur est égale à celle du colis. Pour le CE c'est un moyen d'augmenter un peu le pouvoir d'achat des salariés en cette période. Mais personnellement je pense qu'un colis gourmand et un chèque-cadeaux n'ont pas le même sens. Pour moi les colis ont plus une signification festive qu'un simple chèque-cadeaux. Ils se lassent des colis gourmands et préfèrent donc la solution chèque-cadeaux. Je suis de ceux qui pensent que l'attribution de chèques-cadeaux dénature un peu l'esprit de Noël et sa signification. Nous proposons également, et c'est tout nouveau, une carte de réductions qui donne le droit à des réductions dans plusieurs enseignes. »

une circulaire aux organismes de sécurité sociale pour les inciter à admettre certaines tolérances. En contrepartie, elle fixait certaines conditions à respecter pour bénéficier de l'exonération des cotisations sociales sur les bons d'achat. Ces conditions n'ont pas pratiquement évolué depuis et sont réaffirmées dans les circulaires les plus récentes.

## L'administration et le bon d'achat

Pour l'administration et, tout particulièrement pour l'ACOSS, les bons d'achat ne donnent pas lieu aux cotisations de sécurité sociale, si les conditions suivantes sont respectées :

- ils doivent être attribués en relation avec un événement,
- ils doivent être utilisés de façon déterminée,
- ils doivent être d'un montant conforme aux usages.

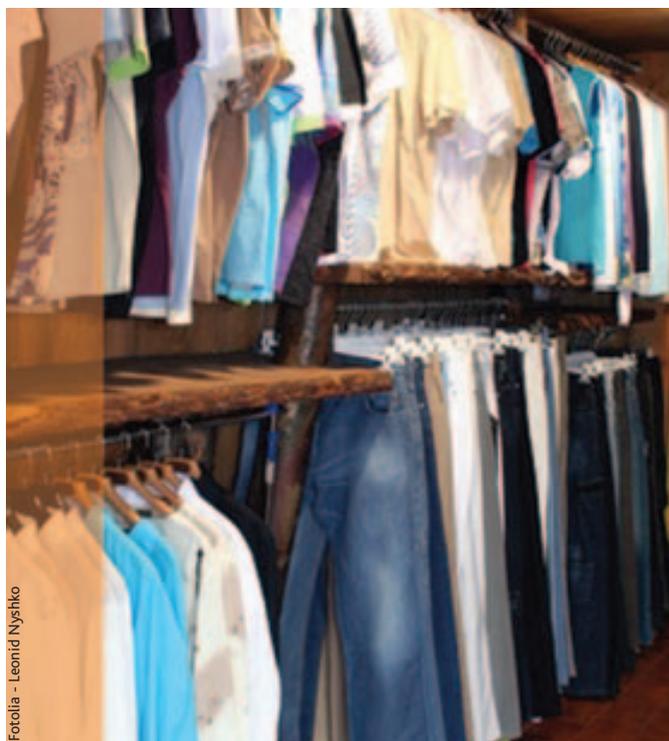
Elle a précisé que ces conditions sont présumées être remplies, dès lors le montant global des bons

d'achats attribués à un salarié, dans l'année civile, n'excède pas le seuil de 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit pour l'année 2007, 139 euros.

Lorsque ce montant annuel dépasse ce seuil, l'ACOSS recommande d'examiner, pour chaque bon d'achat attribué, que sont respectées les conditions suivantes :

- ils doivent être attribués en relation avec un événement : mariage, naissance, Noël des salariés et de leurs enfants, départ à la retraite, rentrée scolaire, fête des mères et/ou des pères, Sainte Catherine, Saint Nicolas...

- ils doivent être utilisés de façon déterminée, c'est-à-dire l'objet du bon d'achat doit être en relation avec l'événement ; à cette fin, le bon d'achat doit indiquer soit la nature du bien, soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins,
- ils doivent être d'une valeur conforme aux usages (un seuil commun équivalent à 5 % du plafond mensuel (soit 134 euros) est appliqué par événement et par année



Fotolia - Leontid Nyshko

# CANALCE, déjà choisi par 2 500 CE et 800 000 salariés en France. Et vous ?



## Canalce, une double compétence pour vous accompagner chaque jour dans votre mission CE !

### > Pour vous, MEMBRES du CE

- > Offres de groupes originales : organisation d'événements et de voyages, arbres de Noël...
- > Gestion des subventions individuelles, logiciel de gestion...
- > Site Internet personnalisé
- > Animation et communication : catalogues, newsletters...
- > Service en droit social



### > Pour vos SALARIÉS, des offres partout en France

- > 48 000 spectacles
- > 1 500 cinémas sans minimum de commande
- > 350 enseignes pour sortir et acheter moins cher partout en France
- > Jusqu'à 72 % de réduction sur des offres de loisirs
- > Jusqu'à 15 % sur les voyages et vacances



Pour vous et vos salariés, retrouvez-nous :

> sur [www.canalce.com](http://www.canalce.com) 24h/24, 7j/7

> ou par téléphone

> ou dans nos agences de Boulogne-Billancourt, Bordeaux et Lyon

Pour plus d'informations ou pour souscrire un abonnement, contactez notre Service Commercial au **01 41 31 63 05** ou par mail : [contact@canalce.com](mailto:contact@canalce.com) en précisant le code " Mediacé ".

 **canalce.com**

Le partenaire du CE au quotidien

## La liberté avant tout

**M. Ballaguy secrétaire du CE Amphenol (250 salariés) :**

« Nous offrons des chèques-cadeaux pour toutes les mamans à l'occasion de la fête des mères. Nous organisons un petit buffet pour que nous puissions nous rencontrer, les personnes de la direction et les ouvriers, et nous offrons les chèques-cadeaux à ce moment. Pour Noël, nous offrons également des chèques-cadeaux pour les enfants de moins de 16 ans. De cette manière, nous laissons libre choix aux enfants. Ils sont plus satisfaits que si nous avions choisi à leur place un jouet, par exemple. Cela peut être une participation au budget des parents pour acheter le cadeau que leur demande leur enfant. Et puis comme ça tout le monde n'a pas les mêmes cadeaux, ils ont la même somme mais pas le même bien. Pour ce qui est du prestataire, on change de temps en temps. On essaye de privilégier les prestataires qui proposent le plus d'enseignes possibles pour une plus grande liberté. Nous ne sommes pas fermés aux autres possibilités, on essaye de faire avec la volonté des salariés. C'est le principal car il ne faut pas oublier que l'argent que l'on nous donne, à nous CE, ne nous appartient pas mais appartient à tous les salariés de l'entreprise. Il faut faire selon la volonté de la majorité et laisser de côté nos envies personnelles. »

civile.)  
Ces trois conditions doivent être réunies simultanément pour pouvoir ouvrir droit à l'exonération des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS (lettre-circulaire de l'ACOSS du 5 décembre 2007, n° 2007-129.)

des sommes présentant le caractère de secours lié à des situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt, sont à soumettre aux cotisations sociales. »  
La Haute Cour a même estimé, et contrairement à

certaines cours d'appel, que les circulaires administratives « ne sont pas créatives de droits et ne sauraient restreindre ceux que tiennent de la loi les organismes de recouvrement » (Cassation, cham-

bre sociale, n° 93-10899, 1<sup>er</sup> décembre 1994.)

Afin d'harmoniser les pratiques, un guide sur les prestations servies par le comité d'entreprise a été réalisé en commun entre l'administration et les URSSAF. Il est depuis actualisé régulièrement et mis à la disposition des comités d'entreprise.

Il semble que ce travail a porté ses fruits, si l'on juge par la diminution du nombre de redressements opérés par les URSSAF dans ce domaine.

En effet, si l'on consulte la banque de données de la Cour de cassation, on ne trouve qu'une décision relative aux bons d'achat en 2007. Il en est de même pour 2006. Il faut toutefois rester vigilant, car les juges, eux, restent sur leur position, comme l'illustre ces deux décisions.

Dans la première affaire, le comité d'entreprise distribue aux salariés des bons d'achat à l'occasion des fêtes des mères et des pères. A la suite d'un contrôle, l'URSSAF réintègre dans l'assiette des

## L'URSSAF, le juge et le bon d'achat

Malgré cette doctrine administrative, nombreuses ont été les URSSAF qui, pendant longtemps, ont appliqué strictement l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale et ont soumis aux cotisations sociales tous les bons d'achat et ce, quel que soit leur montant. Position que les juges ont toujours confirmée. La Cour de cassation a, de façon constante, décidé que « toutes les prestations servies par le comité d'entreprise, à l'exception



# Avec nos **offres**, vous irez de **surprises** en **services...**



## • Chèques cadeaux

Découvrez notre gamme de chèques cadeaux, offrant plus de 400 enseignes et des enseignes exclusives.

Avec le chèque cadeau culture, profitez d'une exonération de charges sociales toute l'année.



## • Delicard®

Gourmet, Cadeaux, Vins de France, Pour Elle... le choix d'un cadeau parmi 6 propositions.



## • Services

Pochettes cadeaux, mise sous pli, carnet, personnalisation...

Un club d'avantages exceptionnels proposés à vos bénéficiaires.



## EN EXCLUSIVITÉ

Venez découvrir  
en avant première votre nouveau  
chèque cadeau idéal\* ;  
**Ticket Kadéos**  
et ses nombreux services **SPÉCIAL CE !**

Retrouvez-nous sur les **SALONS DES CE 2008**

- Lyon : 7-8 février et 11-12 septembre
- Nantes : 11-12 mars et 9-10 septembre
- Strasbourg : 13-14 mars
- Toulouse : 13-14 mars et 25-26 septembre
- Paris : 18-20 mars et 16-18 septembre
- Lille : 27-29 mars et 23-24 septembre
- Marseille : 27-28 mars
- Montpellier : 30 septembre - 01 octobre

\*Séjournet début avril

# Consommation



Fotolia - Adrejs Pijllass

cotisations la valeur des bons d'achat.

La cour d'appel de Caen annule le redressement, au motif « qu'en vertu des circulaires ACOSS du 4 janvier 1989 et du 3 janvier 1996, l'attribution des bons d'achat peut échapper au principe d'assujettissement lorsqu'elle est en relation avec certains événements limitativement énumérés dont la fête des mères et la fête des pères. »

La Cour de cassation n'est pas de cet avis : « Qu'en statuant ainsi, sur le fondement de circulaires non créatrices de droits et alors qu'il résultait de ses constatations que les bons d'achat litigieux d'une valeur constante, attribués à l'ensemble des salariés de la société en raison de cette qualité et à l'occasion du

travail accompli, constituant non pas un secours mais un avantage soumis à cotisations sociales, la cour d'appel a violé le texte susvisé (article L. 242-2 du Code de la sécurité sociale) » (Cassation, deuxième chambre civile, n° 04-30762, 31 mai 2006.)

Dans la seconde affaire, l'URSSAF, après un contrôle, soumet à cotisations sociales la valeur des bons d'achat que le comité d'entreprise attribuait à certains salariés. La cour d'appel de Douai confirme le redressement, ce que conteste la société, en estimant notamment que :

- « la circonstance que les bons aient été attribués à ceux des personnels ne pouvant prendre de vacances était pertinente comme de nature à contribuer à la

## Le sondage fait loi

**Mme Lebault du CE Clinique Fontaine (210 salariés) :**

« Nous nous sommes toujours fiés à la demande et c'est pour cela que nous offrons des chèques-cadeaux pour tout le personnel de la clinique ainsi que pour les enfants des salariés à l'occasion de Noël. Nous avons décidé d'opter pour les chèques-cadeaux car l'organisation d'un Arbre de Noël nous prenait beaucoup de temps et pas tout le monde ne venait pour chercher son cadeau. Cela leur permet d'offrir à leurs enfants un plus gros cadeau pour Noël que ce qui était prévu. Mais de là à dire que c'est un moyen d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés, je ne suis pas d'accord. Augmenter les salaires serait une solution pour augmenter le pouvoir d'achat de chacun. Le montant offert est plus important pour le personnel que pour les enfants car nous estimons que nos salariés méritent plus. Avec ça ils font ce qu'ils ont envie et ils se font plaisir. C'est mieux qu'un colis avec une bouteille de vin et un bloc de pâté que nous trouvons assez banal. Seul conseil que je peux donner c'est de laisser le choix aux salariés à l'aide de sondage, par exemple. »



OT Paris - David LeFranc



# OFFREZ !

## LE PLUS COMPLET DES CHÈQUES CADEAUX



POUR VOS SALARIÉS, IL EXISTE  
UN CHÈQUE CADEAU ADAPTÉ  
À CHAQUE ÉVÈNEMENT :

- Noël adultes et enfants
- Mariage/Pacs
- Naissance
- Fête des mères & des pères
- Rentrée Scolaire etc...



AVEC DES UNIVERS INCOMPARABLES :



SPORT BEAUTÉ MARCHÉ DISTRIBUTION ÉVÈNEMENTS MODE DÉCORATION DÉCORATION D'INTÉRIEUR LOISIRS VENTE PAR CORRESPONDANCE ETC...

SANS OUBLIER LE CHÈQUE CADEAU CULTURE  
EXONÉRÉ DE CHARGES SOCIALES  
QUELQUE SOIT L'ÉVÈNEMENT À FÊTER !



### NOUVEAUTÉ 2008

Avec le CESU SODEXO,  
offrez le nouvel avantage salarié !



POUR TOUT RENSEIGNEMENT,  
CONTACTEZ NOTRE ÉQUIPE AU :

**0825 049 049**

01 56 73 03 86

**TIR GROUPE**  
CHÈQUES CADEAUX

[www.tirgroupe.fr](http://www.tirgroupe.fr)

# Consommation

qualification de secours soustrait à l'assiette des cotisations de sécurité sociale,

- « qu'en s'abstenant de rechercher si les chèques..., eu égard à leur objet et à leurs caractéristiques, n'interdisaient pas certains achats et si leur utilisation ne correspondait pas compte tenu des enseignes à des achats en rapport avec les activités développées au cours des vacances, les juges du fond ont une nouvelle fois dépourvu leur décision de base légale au regard de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. »

La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel :

- « Mais attendu que l'arrêt... relève que les chèques... sont attribués selon des normes constantes à tous les salariés ne bénéficiant pas des autres avantages, sans que leur utilisation pour un usage déterminé puisse être contrôlée ;

- « qu'ils constituent des avantages qui, du fait de leur attribution aux seuls salariés de l'entreprise, ne peuvent être perçus qu'à l'occasion du travail accompli pour leur employeur ;

- « que la circonstance que ces sommes sont versées



OT Paris - Amélie Dupont

par le comité d'établissement est sans portée particulière, et qu'elles ne correspondent pas à des secours attribués de façon individuelle pour des situations dignes d'intérêt ;

- « que la cour d'appel a exactement déduit de ses constatations et énonciations que le montant de ces chèques devait être réintégré dans l'assiette des cotisations. »

(Cassation, deuxième chambre civile, n° 06-15391, 20 juin 2007.)

Lauren Guerche



OT Paris - Amélie Dupont

## Les chèques un palliatif M. Larché du CE du Crédit Agricole du Centre Loire (2100 salariés) :

« Depuis très longtemps nous offrons des chèques-cadeaux pour le Noël des enfants. Mais récemment nous proposons également des chèques-cadeaux pour tous les salariés adhérents à une association sportive et pour des événements bien précis comme une naissance, un mariage ou un départ à la retraite. Personnellement je pense que le rôle du CE est avant tout d'apporter du bien-être et du plaisir aux salariés. Il faut enlever de la tête des gens l'idée que les chèques-cadeaux sont un moyen d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés. C'est totalement faux ! On ne vit pas qu'avec l'aide des chèques-cadeaux offerts par le comité d'entreprise. Sincèrement l'attribution de chèques-cadeaux n'est qu'une façon élégante de se débarrasser de l'argent donné par le patron. Prenons l'exemple de Noël, nous organisons une fête inter-CE. Viennent ceux qui ont envie, mais je pense que c'est là où se trouve le vrai rôle du CE : rassembler les gens et les faire se rencontrer. Cette fête apporte une véritable valeur ajoutée comparée aux chèques-cadeaux qui sont de toute évidence un pissalé. »



Patricia Lévy, Directrice Commerciale, et Hubert Zerbib, Président du Butterfly'Club invitent tous les élus de CE à tester gratuitement la carte privilège des salariés de France.

Pour cela il vous suffit d'envoyer une lettre à entête du CE et une enveloppe préimbrée à l'adresse suivante : Club Butterfly - 74 Rue Blanche - 75009 Paris.



21 ans de succès au service des salariés

Le club s'enrichit en 2008 de plus de 550 nouvelles réductions : Sncf, Air France, Fnac, Le Printemps, LaRedoute, Conforama...

SKI, VOYAGISTES, SPECTACLES, PARCS, GRANDES ENSEIGNES, SORTIES, MAISON, BRICOLAGE...

Retrouvez-les dès maintenant sur **Butterfly.fr**

Le site N° 1 des avantages réservés aux salariés de France

**Butterfly.fr**

Le site qui en fait toujours plus... plus... plus...



**VACANCES** jusqu'à -50%  
VOYAGES - HÔTELS - RÉSIDENCES  
LOCATIONS AUTO - THALASSO - SKI...



**ACHATS** jusqu'à -50%  
AUTO - MOTO - BEAUTÉ - SANTÉ  
SPORT - MODE - DÉCORATION...



**LOISIRS** jusqu'à -50%  
SORTIES - RESTAURANTS - PARCS  
MUSEES - CINÉMAS...

**20 ans, ça se fête !**  
1 année payée = 2 années offertes



Document non-contractuel, offres modifiables sans préavis, hors soldes, promotions / voir conditions générales du guide Butterfly

Faites plaisir à vos salariés en leur offrant **UN VRAI CADEAU !**

Les 3 cartes utilisables à souhait par toute la famille pendant 3 ans !

Au prix de **12 € les 3 cartes** au lieu de **36 €**.

Infos & Commandes : **01 48 74 10 50**  
ou **butterfly.fr** ou **infos@butterfly.fr**

# Le site Internet Du CE

Les chiffres ne mentent pas : le nombre d'internautes augmente considérablement d'année en année. La raison première réside dans le fait que les opérateurs téléphoniques et les nouveaux arrivants sur le marché proposent des forfaits illimités comprenant la télévision et le téléphone gratuit en plus d'une connexion ADSL en haut débit à des prix plus qu'attractifs.

La seconde raison se situe au niveau des entreprises qui mettent à la disposition des salariés plusieurs postes informatiques avec des connexions Internet. Les institutions et collectivités font de même.

Pour les élus de comités d'entreprise, Internet est un des moyens d'informations les plus efficaces. C'est pour cette raison qu'ils sont de plus en plus nombreux à opter pour cette solution. Mais comment faire ? Beaucoup pensent qu'il s'agit d'une opération lourde impliquant une gestion complexe. Alors est-ce que cela en vaut vraiment la peine ? Nous répondons à toutes vos questions dans cet article.

## Le www du CE

La France recense en 2007 près de 23 millions d'internautes haut débit et enregistre une progression de 16 % par rapport à l'année dernière. Certains CE ont décidé de surfer sur cette vague en créant leur site Internet.

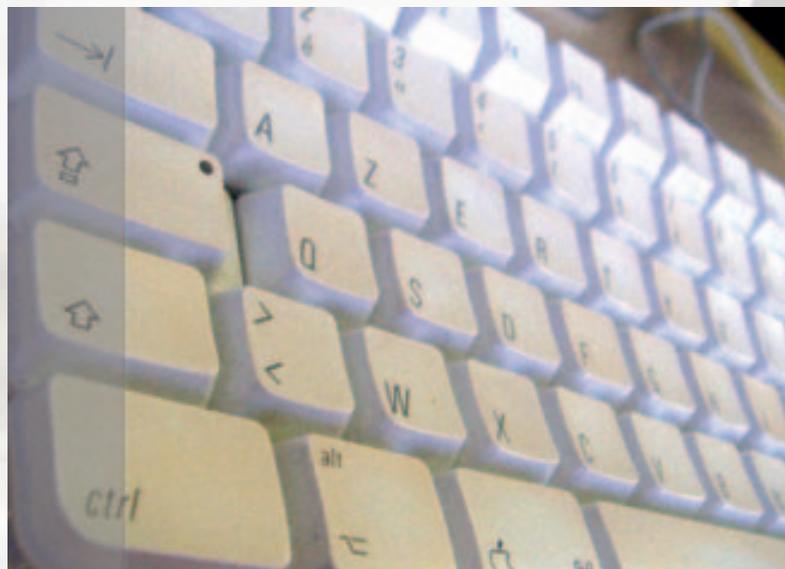
### La taille de l'effectif

On pourrait penser que le nombre de salariés est le critère le plus important. Mais il doit être complété par un autre élément tout aussi important : la localisation de l'entreprise et des salariés. Prenons l'exemple d'un comité d'entreprise représentant 400 salariés répartis sur plusieurs sites. Ce dernier trouvera très utile de créer son site Internet par rapport à un CE qui représente 500 salariés et qui est localisé sur un même site.

Autre critère qui s'associe à la taille de l'effectif : l'organisation du travail. Il est vrai que certaines entreprises ont opté pour des horaires décalés, ce qui ne facilite pas la circu-

lation des informations du CE. Dans une entreprise qui pratique le travail de nuit, la création d'un site

qui travaille de nuit pourra toujours se renseigner sur les activités proposées par le CE et demander des



Internet peut être une solution pour que la communication entre le CE et les salariés ne soit pas perturbée. Ainsi le salarié

informations par mail. De même pour les entreprises dans lesquelles les salariés sont souvent en déplacement.



## Le contenu

Un site Internet doit avoir du contenu qui doit être régulièrement mis à jour. S'il en arrive à n'être qu'une vitrine, il n'aura plus aucun intérêt pour les salariés. Le site Internet doit également être clair et simple d'utilisation.

### La France et le haut débit

Depuis quelques années, la France a vu naître le haut débit. Il y a environ 93 % de foyer qui possèdent une connexion haut débit. L'accès au web haut débit est en progression. Aujourd'hui on en compte 16 % de plus qu'au mois de novembre 2006. Ils sont près de 23 millions d'internautes haut débit contre 20 en 2006.

Voici quelques exemples de contenu. Tout d'abord, le site Internet du CE est un moyen de présenter les différentes activités sociales et culturelles

ou même les événements ponctuels organisés par le CE (anniversaire de l'entreprise, arbre de Noël ou sortie dans un parc d'attractions). Dans cette présentation vous avez la possibilité d'avertir les salariés sur la participation du comité d'entreprise et les moyens de règlement. Lorsque le CE organise un voyage ou une sortie, par exemple, il devra le mettre en avant et le valoriser par rapport aux autres activités proposées habituellement. Par ailleurs, le CE peut également se servir du site pour quantifier le nombre de salariés intéressés par telle ou telle activité à travers un sondage et même établir des listes d'inscription en ligne. Autre exemple de contenu de votre site Internet : un rappel des horaires de permanence du CE et des différents interlocuteurs.

Le site Internet peut être également le moyen de relater les activités passées avec des photos commentées par exemple. C'est un moyen d'entraîner les nouveaux salariés à participer à la prochaine

sortie du même genre. Un peu plus sérieux mais tout aussi important le site Internet du CE peut diffuser les comptes rendus de réu-

nion et proposer de nouveaux services. Certains comités d'entreprise mettent en place une rubrique « Suggestions » pour que tous les salariés

**ACL Informatique**  
présente



Assistan-CE®

22 ans d'expérience  
en logiciels de gestion de C.E.

Pour recevoir une documentation, retournez le coupon ci-dessous à :

ACL Informatique

1752 R.N. 7 - 06270 VILLENEUVE-LOUBET  
Tél. : 04 93 73 64 84 Fax : 04 93 73 89 98  
Tél. ACL Paris : 01 40 01 93 26

www.aclinformatique.fr

CE : \_\_\_\_\_ Effectif : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code Postal + Ville : \_\_\_\_\_

Responsable : \_\_\_\_\_ Tel : \_\_\_\_\_

# Fonctionnement

puissent participer à la vie de l'entreprise.

Il faut rappeler que la création d'un site Internet doit favoriser la communication. Dans cette optique, une lettre d'information peut être mise en place ainsi qu'une rubrique « Contactez-nous » pour inciter les bénéficiaires à communiquer.

Pour plus de sécurité, certaines rubriques du site Internet devront être accessibles à l'aide d'un mot de passe. Mais bon nombre de comités d'entreprise optent pour une sécurité totale et un accès au site Internet avec un code personnel.

## Internet ou Intranet

La mise en place d'un Intranet revient à connecter un site Web privé sur le réseau local de l'entreprise. L'accès au site ne peut se faire que dans le cadre de l'entreprise et exclut de ce fait les membres de la famille des salariés. Pour mettre en place un site Intranet, il faut obtenir l'autorisation de l'en-

treprise et négocier certains points avec celle-ci. L'entreprise autorise le CE à utiliser son réseau et lui met à disposition un espace dédié sur ses serveurs. Dans le cadre d'un site Intranet, c'est le service informatique de l'entreprise qui s'occupe de la mise à jour des informations et des rubriques du site du CE. Le problème vient de là car le comité d'entreprise n'a pas les mêmes objectifs que le service informatique de l'entreprise. Il est conseillé d'avoir recours à l'Extranet pour que le CE puisse conserver son autonomie et une totale liberté par rapport aux mises à jour de son site. Grâce à l'Extranet les membres de la famille des salariés pourront avoir un accès au site et obtenir les informations qui les intéressent. Il faut enregistrer le nom de domaine du site qui correspond en fait à l'adresse qui permet d'identifier le site du CE sur Internet. Par exemple le CE Jallais de Nantes a pour nom de domaine « ce-jallaisnantes.fr ». Le comité d'entreprise peut choisir lui-même son nom de domaine à condition que celui-ci ne soit pas déjà utilisé.

## Création d'un site Internet ou Intranet avec 123CE :



Vous souhaitez mettre en place un site Internet / Intranet pour doter votre Comité d'Entreprise (Amicales, CAS ou COS) d'un nouvel outil de communication et vous rechercher un prestataire en mesure de vous accompagner sur ce projet.

123CE est spécialisée dans les nouvelles technologies auprès des Comités d'Entreprises depuis 2001 et vous propose différentes solutions adaptées à vos besoins.

Vous souhaitez simplement créer un site Internet ouvert à vos bénéficiaires pour diffuser de l'information ? La gamme 123WebCE est faite pour vous.

Vous souhaitez proposer de réels services en ligne sur un site Intranet (accès privé aux salariés et surtout nominatif) ? ... la solution complète 123CE (plateforme de gestion, de communication et de services en ligne intégrés) est faite pour vous (cf. <http://www.123CE.net>).

Parce qu'il est quelquefois difficile de mener de front plusieurs projets, que les budgets ne sont pas extensibles à l'envie, ou toute simplement parce que vous avez des outils existants que vous souhaitez conserver, 123CE vous propose des solutions sur mesure et totalement évolutives. Demandez conseil auprès de nos chargés de clientèle pour définir la solution qui vous convient.

ASP Technologies, éditeur d'123CE (400 CE utilisateurs à ce jour), vous propose de découvrir ses solutions 123CE et 123CE, lors d'une télé démonstration gratuite.

<http://www.123CE.net>  
0 820 301 314

## Elaboration du site

L'élaboration du site est liée à l'autonomie que peut avoir le comité d'entreprise et sa capacité à gérer certains points comme les mises à jour et la diffusion des informations (newsletter ou mailing). Si ce n'était pas le cas, sachez toutefois que les mises à jour et autres modifications seront dans les mains de la société qui a réalisé le site en lui-même. Ce qui peut poser des problèmes de délai : le temps d'envoyer à la société les modifications et corriger les éventuelles erreurs l'infor-

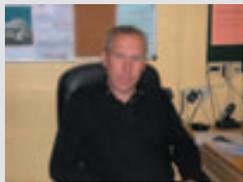
mation pourra être désuet. La solution est de se former pour pouvoir gérer la maintenance de l'information et rester indépendant.

Il faut veiller à ce que le site du CE soit toujours en évolution et c'est pour cette raison que la procédure de mise à jour doit être simple et claire. Il existe deux types de procédure : la mise à jour décentralisée et celle qui est centralisée. La décentralisation des mises à jour revient à confier à différents élus une rubrique. Chacun est responsable de sa partie et doit la mettre à jour régulièrement. L'avantage est que les points de vue sont différents et que cela fait moins de boulot que



Photo Fotolia

## Un site accessible à tous au CE Jallais



« Nous avons décidé de mettre en ligne un site Internet totalement dédié au CE pour que, d'une part, les salariés puissent être informés de ce que propose le CE, et d'autre part, pour que les familles, et là je parle en particulier des épouses de nos salariés, puissent se tenir au courant des avantages et des activités qu'offrent le comité. Le site Internet était la meilleure solution pour que les infos circulent dans l'entreprise, nous affirme M. Pelloquin. Seulement il est vrai que certains salariés n'ont pas d'accès à Internet ni en interne ni à domicile. C'est pour cela que nous avons également opté pour un système d'affichage dans l'usine, et l'envoi d'un journal au domicile de tous nos salariés. On a choisi cette méthode (Internet + journal) pour que les personnes puissent consulter les informations relatives au CE quand elles le désirent. L'affichage est un moyen de les interpeller. Puis en rentrant chez elles elles peuvent visiter le site pour avoir plus de renseignements, en parler avec leur famille et leur présenter l'activité en direct. Elles sont plus libres et plus à l'aise pour prendre un maximum d'informations. Certains salariés n'ont pas le temps de lire le journal ou de visiter le site, alors ce sont leurs épouses qui nous sollicitent pour une inscription ou des renseignements supplémentaires. C'est dans cette optique que nous avons voulu un site sans code d'accès pour que tout le monde puisse le visiter sans se mettre à chercher le code ou le mot de passe pour entrer. »

**Inova3** L'informatique et la formation en direction des élus

**Onis CE, votre logiciel de gestion.**  
**Le logiciel le plus simple du marché**

**EVALUEZ NOTRE LOGICIEL SANS ENGAGEMENT PENDANT 30 JOURS**

**INOVA3**  
 18 rue de la Bienfaisance - 30 900 Nîmes - Tel : 04 66 70 10 04  
 Email : info@inova3.com / http://www.inova3.com

si tout reposait sur une seule et même personne, ce qui correspond à la mise à jour centralisée. Cependant, cette méthode s'essouffera si certaines rubriques n'évoluent pas. La solution est d'établir des attributions à chaque membre du comité en leur attribuant la responsabilité d'une rubrique ou deux et de réclamer une mise à jour tous les mois par exemple. Les éléments seront envoyés à une personne (un respon-

sable de publication) qui effectuera les mises à jour. Enfin, n'oubliez jamais que votre site Internet permettra aux salariés de ce faire une idée sur le CE en lui-même. Une communication régulière des nouveautés de la vie de l'entreprise et des activités proposées par le comité d'entreprise contribuera au succès du site.

Florence Ponthieu

**1 2 3 CE**  
 SIMPLE MODULAIRE INTEGRE

**Votre CE mérite le meilleur de l'Informatique**

Simplifiez-vous la vie avec le mode hébergé

- SITE WEB CE à votre image**
- COMMANDES et SERVICES EN LIGNE**
- Logiciel de GESTION et COMPTABILITE intégrée**

**Télé Démo gratuite** et sans engagement  
 1 séance de télé-formation supplémentaire gratuite avec le code promo suivant : MC1201

**http://www.123ce.net**

N° Indigo 0 820 301 314

# Week-end à Budapest

**P**etit bijou architectural, Budapest, la capitale de la Hongrie, est aussi une ville aux nombreux événements culturels et qui, au quotidien, offre une multitude de lieux conviviaux où l'on vient pour déguster une pâtisserie, boire un café ou un verre, déjeuner ou encore dîner. Cette ville riche d'un important patrimoine culturel et historique m'en ne demeure pas moins une ville vivante.

Etouffée par l'attrait qu'exerce Prague sur les touristes français, Budapest n'attire que trop peu de nos concitoyens. Et pourtant, Budapest ne peut décevoir celui qui s'y aventure. Quelle que soit la saison, Budapest séduira son visiteur. L'été, la ville étale son tapis vert sur les deux rives du Danube. A cette saison, les températures sont élevées et les nombreux jardins et espaces verts de la capitale constituent autant de lieux de fraîcheur. L'hiver, un blanc manteau de neige recouvre Budapest. Le visiteur peut alors glisser sur ses patins sur l'étang, à côté du château de Vajdahunyad, qui se mue, chaque hiver, en une immense patinoire à ciel ouvert. Le visiteur pourra même à quelques pas de là

## A deux heures de Paris

Il y a une ville à deux heures de vol de Paris qui, sur les deux rives du Danube, mérite une visite ne fût-ce que le temps d'un week-end.

se prolonger dans les eaux chaudes de l'un des bassins Széchenyi découverts.

### Buda et Pest

Le Danube coupe la ville en deux. Sur un côté, le paysage se compose de collines qui culminent à plus de 500 mètres. C'est à Buda où a été construit un château royal et s'est installée l'aristocratie.

De l'autre côté, il n'y a que la plaine dont le point culminant ne dépasse guère 120 mètres. On est ici à Pest, la cité commerçante. Pendant longtemps, Buda et Pest ont été deux villes distinctes. Ce n'est qu'en 1873 que sont unifiées ces deux villes pour donner naissance à Budapest et que purent commencer les grands travaux qui ont abouti à la construction de la plupart des bâtiments situés à Pest.

La ville doit aussi sa richesse culturelle et architecturale à son passé tumultueux. Buda a été ottomane pendant plus d'un siècle (1541 à 1686). L'occupation turque y a

Habsbourg (1686 à 1918). Les Autrichiens ont ainsi influencé le style architectural de nombreux bâtiments. Pendant la période qui suit, la Hongrie est l'alliée de



laissé le goût pour les bains et le café à la fois en tant que boisson et lieu de détente. Puis, Buda comme Pest sont annexées à l'empire des

l'Autriche. C'est en 1945 que Budapest est libérée de l'occupation allemande par les troupes soviétiques. Et ce n'est qu'en 1990 que



le dernier soldat soviétique quitte le pays.

La visite des principaux centres d'intérêt de la ville, qu'ils se trouvent à Buda ou à Pest, est d'une grande facilité. Les distances n'étant jamais trop importantes, il est conseillé de combiner marche à pied et transports en commun, si l'on veut vraiment profiter

### Une visite plus facile

A Budapest, les transports urbains sont particulièrement développés : deux lignes de métro, une troisième est actuellement en cours de construction, 180 lignes d'autobus, 14 de trolleybus et 29 de tramways. Ce qui facilite considérablement la visite de la ville.

de la beauté architecturale des bâtiments de Budapest. Les visiteurs amoureux de cette ville disent d'ailleurs que Budapest « se visite le nez en l'air ».

## Buda, la romantique

En venant de Pest, on atteint facilement Buda en traversant le Danube par le pont des Chaînes. Au pied de la colline, empruntez le funiculaire qui, dans ses wagons en bois du XIX<sup>e</sup> siècle, atteint en quelques minutes le sommet. Il est également possible de monter à pied. Mais attention, les marches sont nombreuses. Buda est la partie la plus ancienne de la ville. Sur ce rocher qui s'étend sur 1,5 km, on trouve la plus forte concentration de sites architecturaux et historiques que compte Budapest. Cette zone dont l'accès est interdit aux voitures est entourée par les murs du château qui, autrefois, se devait de défendre les habitants de la ville des envahisseurs.

Aujourd'hui, l'immense palais qui domine la ville est bien loin de ce qu'était la construction originale datant du XII<sup>e</sup> siècle. Modifié à plusieurs reprises sur ordre des différents souverains hongrois, l'édifice a été reconstruit, une première fois en 1715 après sa destruction

accidentelle due à une explosion, et, en dernier lieu, après la Seconde Guerre mondiale. Le bâtiment garde trace des différents styles architecturaux de son histoire. A présent, le palais royal accueille

1890 et 1905 sur l'emplacement de l'ancien marché aux poissons, cet édifice n'a jamais eu une vocation militaire, malgré le nom qui lui a été donné. Dès sa construction, le Bastion des

*Si l'on prolonge son séjour au-delà d'un week-end, plusieurs excursions aux alentours de Budapest sont possibles. Situés dans la Courbe du Danube, ces centres d'intérêt sont facilement accessibles et ce, quel que soit le mode de transport emprunté : voiture, bus, train ou bateau. A une soixantaine de kilomètres de Budapest, on peut se rendre à Esztergom, petite ville où fut couronné Etienne, premier roi de Hongrie, en 1001 et, par la suite, tous les souverains hongrois. Outre la basilique, cette ville vaut le déplacement pour son musée chrétien et son palais royal.*

la plus grande bibliothèque de la capitale hongroise et deux grands musées : la galerie nationale qui contient plus de dix milles objets racontant l'histoire de la Hongrie, et le musée d'histoire de Budapest. A quelques pas de là, on ne manquera pas de s'arrêter devant le Bastion des pêcheurs. Construit entre

pêcheurs n'a eu d'autre vocation que celle d'être une terrasse surplombant le Danube et de s'intégrer à l'ensemble architectural qui longe les remparts.

Derrière le Bastion des pêcheurs, on poursuivra sa flânerie en se rendant à l'église néogothique Mathias qui renferme en particulier

# Week-end

les bijoux de la couronne et des pièces d'orfèvrerie.

A partir d'ici, laissez libre cours à vos envies et continuez votre balade à travers les nombreuses ruelles qui sillonnent Buda. Les maisons et les différents édifices sont plus beaux les uns des autres. Façades peintes en jaune, places, églises et musées se succèdent. Tout est une question de goût personnel. Entrez sous le porche de certains immeubles, vous serez étonnés de découvrir dans la cour de petites boutiques, des cafés et des restaurants. Ne manquez pas cependant les bains Rubas qui datent de 1550 et dont certains équipements remontant à l'époque ottomane continuent à être en service aujourd'hui.

## Pest, la commerçante

Sur la rive plate du Danube, Pest se déploie, mêlant quartiers résidentiels dans de larges avenues, immeubles bourgeois à cinq étages, bureaux, administrations et commerces. Pest est le cœur du développement de Budapest. Cette partie de la ville vit jour et nuit, car on y travaille, on y fait ses courses et l'on s'y détend. La vie cul-

turelle y est aussi très intense comme en témoignent les nombreux musées, théâtres et salles de concert que compte Pest. C'est d'ailleurs ici que l'on trouve l'opéra, de style néo-renaissance, où les plus romantiques pourront voir la loge de Sissi qui a été conservée en son état d'origine.

En venant de Buda, préférez traverser le Danube en empruntant le pont des Chaînes, le premier à avoir relié les deux parties de la ville. Inauguré en 1849, ce pont est flanqué de quatre statues dont l'artiste a oublié de sculpter les langues.

Une fois traversé le Danube, vous avez le choix, soit vous continuez votre chemin et vous pénétrez dans le plus vieux quartier de Pest, soit vous longez le fleuve et vous vous retrouverez devant le Parlement.

Je vous propose de nous rendre en centre ville. Les rues sont étroites et chaque façade d'immeuble est un régal pour les yeux. En route, une pause à la pâtisserie Gerbaud sera la bienvenue, surtout si vous visitez Budapest en hiver. Cet établissement a été ouvert en 1858 par un Suisse. Sa décoration d'origine a été sauvegardée et l'on y déguste de délicieuses pâtisseries en buvant un café, un thé ou un

chocolat chaud.

Au gré de votre balade, vous accéderez facilement au vieux quartier juif avec sa synagogue, la plus grande d'Europe. Les immeubles des rues de ce quartier sont actuellement en pleine rénovation. Non loin de là, se trouvent les halles centrales qui abrite une multitude de boutiques vendant un peu de tout : artisanat local, vins hongrois, charcuteries, caviar et foie gras.

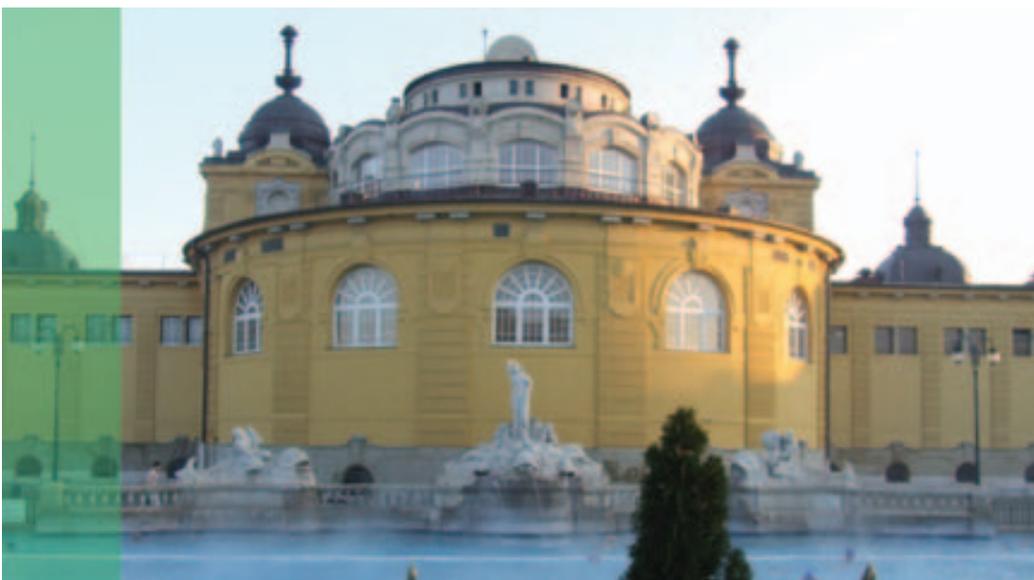
En revenant sur ses pas à travers l'une des rues piétonnes, on débouche sur des artères plus larges bordées des deux coté d'arbres. Les immeubles ont été construits pour la plupart d'entre eux au cours de la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle. Arrêtez-vous en chemin à la basilique Saint-Etienne. Si la construction de cet édifice débuta en 1851, la basilique ne fut achevée qu'en 1905, une partie du dôme s'étant effondrée en raison des nombreuses erreurs commises par l'architecte. Elle doit son nom au patron de Budapest qui n'est autre que le roi fondateur de l'Etat hongrois, Saint-Etienne. Les rues aux alentours accueillent les lieux les plus « branchés » de la capitale : bars, restaurants, boîtes...

Descendez l'avenue Andrassy et vous atteindrez la place des

Héros. Tout au long de cette avenue, se succèdent des bâtiments de toute beauté. En allant vers la place des Héros, vous commencerez par admirer des immeubles aux façades bourgeoises de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle ou du début du XX<sup>e</sup>. Plus on s'éloigne du centre ville et plus les constructions sont aristocratiques. Aux immeubles bourgeois, succèdent les hôtels particuliers entourés de jardins que l'aristocratie s'est fait édifier. La première ligne du métro de Budapest circule sous cette avenue. Il s'agit de la deuxième ligne de métro construite au monde, après celle de Londres et avant celle de Paris. Alors, descendez les quelques marches et vous serez immédiatement sur les quais de l'une des stations de cette ligne. Les lieux ont été conservés comme lors de leur ouverture au public en 1896 : plafonds bas, étroitesse des tunnels (six mètres), céramique aux murs et wagons en bois.

Au bout de l'avenue, apparaît la place des Héros. Imposante, cette place est dédiée aux personnages importants qui ont contribué à l'émergence de la nation magyane. En arc de cercle autour de la place, ont ainsi été dressées les statues de quatorze chefs de tribu et rois. En son milieu, trône une colonne au sommet de laquelle repose une statue de l'archange Gabriel qui, selon la légende, serait descendu du ciel pour convaincre le pape Sylvestre II de reconnaître Etienne premier roi de Hongrie.

De chaque coté de la place, deux édifices néoclassiques d'inspiration hellénique se regardent : le musée des Beaux-Arts qui contient une très importante collection de peintures de la Renaissance (Rembrandt, Dürer, Raphaël, Goya, Vélasquez...) et la galerie d'Art qui accueille des expositions temporaires d'art



**Au service des CE  
depuis 15 ans.**

Où  
l'emmenez-vous  
ce week end ?



**www.icv-voyages.fr**

7, rue Malassis - 75015 PARIS

**Tél : 01 42 50 79 71**

Fax : 01 42 50 79 65

LICENSE LI 075980003

contemporain.

Juste derrière la place des héros, on pénètre dans le bois, véritable poumon vert de Pest. A l'entrée du bois, se dresse le château de Vajdahunyad sur une île. Réplique d'un palais situé en Transylvanie, le château avait été construit, à l'origine, en bois et papier mâché pour l'exposition mondiale de 1896 afin de commémorer les mille ans de présence magyane dans le bassin des Carpates. En raison du succès qu'il eut auprès des visiteurs, le château de Vajdahunyad fut part la suite reconstruit en pierre. L'intérieur abrite le musée de l'agriculture. L'hiver, l'un des étangs qui entourent l'édifice se transforme en une vaste patinoire.

A quelques pas, se trouvent les fameux bains Széchenyi dont la source thermale a été découverte en 1897. Les bâtiments néo-baroques qui entourent les trois piscines à l'air libre ont été, quant à eux, édifiés en 1913. Les lieux sont animés toute l'année. Grâce à la température de l'eau, les bassins sont fréquentés même l'hiver quand Budapest est recouvert d'un épais manteau de neige. Les thermes de Széchenyi sont aussi très célèbres pour ses joueurs d'échecs qui passent de longs moments à jouer plongés dans les eaux chaudes des piscines.

En face, le visiteur peut se rendre au zoo avec sa stupéfiante maison des éléphants dont l'architecture semble trouver son inspiration dans l'un des palais de maharadjas de l'Inde du Nord. Sur le même trottoir, le parc d'attractions de la « Gaité » réserve quelques curiosités : un magnifique carrousel en

service depuis 1906 et des montagnes russes en bois construites en 1922.

Enfin, on ne quittera pas Budapest sans visiter le Parlement ni sans se rendre, même quelques heures, sur l'île Marguerite.

Le long du Danube, entre les ponts des Chaînes et Marguerite, les Hongrois ont décidé de construire leur Parlement. Les travaux ont débuté en 1885, après que l'Autriche ait accordé plus d'autonomie politique à la Hongrie. L'édifice fut achevé quinze ans plus tard. Il permit ainsi de réunir en un même lieu les députés de la Chambre haute (aristocratie) avec ceux de la Chambre basse (bourgeoisie) qui, auparavant, siégeaient dans deux bâtiments distincts.

A l'origine, le Parlement avait gardé cette différenciation entre Chambre haute et Chambre basse, en réservant une aile du bâtiment à chacune d'elles. Aujourd'hui, seule la couleur dominante des tapis et tissus de l'un et de l'autre aile du Parlement témoigne de ce passé : rouge pour la Chambre basse et bleue pour la Chambre haute. L'édifice compte 691 pièces différentes que se partagent les députés mais aussi le Premier ministre et le Président de la République.

Du hall d'entrée, on gravit le grand escalier d'honneur qui aboutit à la Coupole dont le plafond s'élève à 27 m. Tout autour, des statues des grands personnages historiques de la Hongrie sont posées sur seize piliers. Au milieu, une vitrine enferme la couronne d'Etienne 1<sup>er</sup>.

Jean Martinez

Nous tenons à remercier chaleureusement : M. Jean-Pierre Goldberger, ICV Voyages, Mme Blandine Vignals, la compagnie aérienne Malev, M<sup>me</sup> Agnès Vatin et le Danubius hôtels groupe.

# Modernisation du Marché du travail

Quatre des cinq organisations syndicales (la CGT étant la seule à refuser de signer le texte) ont finalement donné leur aval à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. S'inspirant des pratiques étrangères et, tout particulièrement de celle du Danemark, l'accord pose les jalons d'un système dit de « flexisécurité » dont l'objectif est de donner aux employeurs plus de souplesse dans la gestion des ressources humaines et de garantir aux salariés, en contrepartie, une meilleure maîtrise de leur parcours professionnel. Les principales dispositions du texte concernent : la rupture du contrat de travail, la période d'essai et le contrat de projet. Nous les reproduisons ci-après dans leur intégralité.

### Faciliter l'entrée dans l'entreprise et améliorer le parcours en emploi

**ARTICLE 4. LA PÉRIODE D'ESSAI**  
« Afin de faciliter l'accès direct au CDI en permettant à l'employeur d'évaluer les

## Une 1<sup>ère</sup> étape a été franchie

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier dernier nécessite, pour être mis en application, une loi et d'autres négociations entre les partenaires sociaux dont certaines ne devraient démarrer que dans six mois.

compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il est institué une période d'essai interprofessionnelle dont la durée, sauf accord de branche conclu avant l'entrée en vigueur du présent accord et prévoyant des durées supérieures, est comprise pour :

- les ouvriers et employés entre 1 et 2 mois maximum,
- les agents de maîtrise et les techniciens entre 2 et 3 mois maximum,
- les cadres entre 3 et 4 mois maximum.

La période d'essai ci-dessus peut être renouvelée une fois par un accord de branche étendu qui fixe les conditions et les durées de renouvellement, sans que ces durées, renouvelle-

ment compris, ne puissent respectivement dépasser 4, 6, 8 mois.

La période d'essai ne se pré-

l'employeur à la période d'essai prévue par le présent article, la durée du délai de prévenance pen-



sume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Lorsqu'il est mis fin par

la période d'essai est fixée comme suit :

- 48 heures au cours du 1<sup>er</sup> mois de présence,
- 2 semaines après 1 mois

CE NOUVEL ACCORD SUR LA MODERNISATION DU TRAVAIL, C'EST UN PEU COMME UN "PACS" ENTRE LE SALARIÉ ET SON PATRON...

ON PEUT FAIRE MÉNAGE À 4 ???

QUI FAIT L'HOMME ?

ET L'ADULTÈRE ? ÇA SE PASSE COMMENT ???

QUI VERSE LA PENSION ALIMENTAIRE ???

de présence,  
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ce délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima ci-dessus. Lorsqu'il est mis fin à cette période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures.

L'article 7 de l'accord précise que les deux réunions de consultation du comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de l'année à venir doivent respectivement intervenir avant le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 décembre de l'année en cours.

Les dispositions qui précèdent ne font pas échec à la fixation de périodes d'essai plus courtes dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. »

## Sécuriser les contrats et améliorer le retour à l'emploi

### ARTICLE 10. CLARIFIER LES CLAUSES SPÉCIFIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL

« S'agissant, en particulier, du personnel d'encadrement, les contrats de travail devront préciser les conditions de mise en œuvre :

- des clauses de non-concurrence (limites dans l'espace et dans le temps, contrepartie financière, modalités du droit de renonciation de l'employeur),
- des clauses de mobilité, ainsi que, lorsqu'elles existent, des délégations de pouvoir (étendue de la délégation...).

Une négociation interprofessionnelle précisera dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, les modalités d'intégration et de mise en œuvre des principes ci-dessus dans l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement. »

### ARTICLE 11. ENCADRER ET SÉCURISER LES RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL

« Plusieurs évolutions doivent contribuer à la réalisation de cet objectif :

Les modalités de décompte de l'ancienneté pour l'ouverture de certains droits devraient être revues. A cet effet, l'article 5 prévoit d'ores et déjà que la condition d'ancienneté de 3 ans, pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle de la maladie (article 7 de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977) est ramenée à 1 an. Pour d'autres droits, les branches professionnelles sont invitées à examiner la possibilité d'apprécier l'ancienneté dans la branche et non plus au seul sein de l'entreprise.

### L'obligation de motiver les licenciements.

Tout licenciement doit être fondé sur un motif réel et sérieux qui doit être porté à la connaissance du salarié concerné.

En conséquence et compte tenu du présent accord, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de

prendre les dispositions pour que ce principe s'applique à tous les contrats de travail.

### L'amélioration de la lisibilité des droits contractuels.

Les salariés et les entrepri-

ses ont besoin, dans le cours de leurs relations contractuelles, de lisibilité et de sécurité en particulier lorsque le parcours professionnel du salarié est amené à évoluer.

Le contrat de travail, lorsqu'il est écrit, ou un document informatif annexé à la lettre d'engagement,

# Fonctionnement du CE

doit informer le salarié lors de son embauche des conditions d'accès à la connaissance des droits directement applicables à son contrat de travail en application d'un accord d'entreprise ou de branche. Par ailleurs, le contrat de travail doit déterminer ceux des éléments qui ne pourront être modifiés sans l'accord du salarié.

Afin d'atteindre l'objectif de pouvoir déterminer, a priori et de manière limitative les éléments qui doivent toujours être considérés comme contractuels, les parties signataires conviennent de l'ouverture d'une réflexion dans les plus brefs délais. Cette réflexion portera également sur l'application du principe selon lequel la modification des clauses contractuelles à l'initiative de l'employeur et les modalités de réponse du salarié sont encadrées dans une procédure, de manière à assurer la sécurité juridique des parties.

**Les indemnités de rupture**  
Afin de rationaliser le calcul

des indemnités de rupture du CDI dans les cas où l'ouverture au droit à une telle indemnité est prévue, il est institué une indemnité de rupture interprofessionnelle unique dont le montant ne peut être inférieur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, à 1/5<sup>e</sup> de mois par année de présence.

**Le reçu pour solde de tout compte.**

Le reçu pour solde de tout compte fait l'inventaire des sommes reçues par le salarié lors de la rupture du contrat de travail. La signature du salarié atteste du fait que l'employeur a rempli les obligations financières dans le reçu pour solde de tout compte. Cette signature peut être dénoncée par le salarié dans un délai de 6 mois. Au-delà de celui-ci, il est libératoire.

**La conciliation prud'homale.**  
Il est indispensable de réhabiliter la conciliation prud'homale en lui restituant son caractère d'ori-

gine de règlement amiable, global et préalable à l'ouverture de la phase contentieuse proprement dite devant le bureau de jugement.

A cet effet, le demandeur adresse au défendeur l'objet de sa réclamation préalablement à la saisine du conseil de prud'hommes.

Par ailleurs, si malgré l'obligation légale de comparution personnelle des parties, l'une d'entre elles ne pouvait être présente à l'audience devant le bureau de conciliation, elle devrait être tenue de fournir à son mandataire, qu'il soit avocat (étant entendu que l'avocat dispose d'un mandat de représentation dont cette mention n'est qu'un rappel), un écrit formalisant :

- son autorisation à se concilier en son nom et pour son compte,
- sa connaissance de ce que, en son absence, le bureau de conciliation pourra, s'il est demandeur, déclarer sa demande caduque et s'il est défendeur, ordonner à son encontre un certain nombre de mesures

exécutoires par provision. Enfin, seule la constatation de l'impossibilité de parvenir à une conciliation par les juges, ouvre droit à saisir le bureau de jugement. Ainsi la conciliation partielle ouvre droit de saisir le bureau de jugement.

**La réparation judiciaire du licenciement.**

Sans préjudice des dispositions de l'article L.122-14-5 du Code du travail, et en respectant la distinction opérée par l'article L.122-14-4 du même Code, les parties signataires conviennent de travailler avec les pouvoirs publics à la possibilité de fixer un plafond et un plancher au montant des dommages et intérêts susceptibles d'être alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'état actuel de la jurisprudence, une insuffisance dans l'énonciation des motifs de licenciement est assimilée à une absence de cause réelle et sérieuse.

Il convient donc que soient examinés les moyens conduisant le juge à rechercher dans ce cas la cause du licenciement et à statuer sur son caractère sérieux. »

**ARTICLE 12. PRIVILÉGIER LES SOLUTIONS NÉGOCIÉES À L'OCCASION DES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL**

« La recherche de solutions négociées vise, pour les entreprises, à favoriser le recrutement et développer l'emploi tout en améliorant et garantissant les droits des salariés. Elle ne doit pas se traduire par une quelconque restriction de la capacité des salariés à faire valoir leurs droits en justice mais au contraire se concrétiser dans des dispositifs conçus pour minimiser les sources de contentieux.

**La rupture conventionnelle.**  
Sans remettre en cause les



modalités de rupture existantes du CDI, ni porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique engagées par l'entreprise, il convient, par la mise en place d'un cadre collectif, de sécuriser les conditions dans lesquelles l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Ce mode de rupture, exclusif de la démission et du licenciement, qui ne peut être imposé de façon unilatérale par l'une ou l'autre des parties, s'inscrit dans le cadre collectif ci-après.

La liberté de consentement des parties est garantie :

- par la possibilité, lors des discussions préalables à cette rupture, pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix – membre du CE, DP, DS ou tout autre salarié de l'entreprise – ou par un conseiller du salarié dans les entreprises dépourvues de représentant du personnel. Cette possibilité d'assistance est également ouverte à l'employeur quand le salarié en fait lui-même usage,

- par l'information du salarié de la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement,

- par la création d'un droit de rétractation pendant un délai de 15 jours suivant la signature de la convention actant l'accord des parties, par l'homologation, à l'issue du délai de rétractation, de l'accord définitif des parties par le directeur départemental du travail.

Le processus ci-dessus fait l'objet d'un formulaire-type reprenant les trois étapes : première discussion entre les parties, signature de la



convention, homologation de l'accord par le directeur départemental du travail. Un exemplaire du formulaire est conservé par l'employeur, un exemplaire est conservé par le salarié, un exemplaire est adressé au directeur départemental du travail.

L'accès aux indemnités de rupture et aux allocations du régime d'assurance chômage est assuré :

- par le versement d'une indemnité spécifique non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux et dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de rupture prévue à l'article 11 ci-dessus,

- par le versement des allocations de l'assurance chômage dans les conditions de droit commun dès lors que la rupture conventionnelle a été homologuée par le directeur départemental du travail.

La sécurité juridique du dispositif pour les deux parties résulte de leur accord écrit qui les lie dès que la réunion de l'ensemble des conditions ci-dessus, garante de leur liberté de consentement, a été constatée et homologuée par le directeur départemental du travail précité au

titre de ses attributions propres. Celui-ci dispose à cet effet d'un délai préfixé de 15 jours calendaires à l'issue duquel son silence vaut homologation (les parties signataires conviennent de saisir en commun les pouvoirs publics des modalités de mise en œuvre du présent dispositif).

#### **La rupture pour réalisation de l'objet défini au contrat.**

Afin de permettre la réalisation par les ingénieurs et cadres de certains projets dont la durée est incertaine, il est institué, à titre expérimental, un contrat à durée déterminée à terme incertain et d'une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois, conclu pour la réalisation d'un objet défini. Ce contrat ne peut pas être renouvelé. Les modalités collectives de mise en œuvre et d'encadrement de ce contrat, définies ci-après, ont pour objet d'apporter aux salariés concernés les garanties nécessaires à la sécurisation de leur parcours professionnel lorsqu'ils exercent leur activité dans ce cadre (les dispositions du présent article s'appliquent

sans préjudice de celles de l'article L.321-12 du Code du travail).

Le recours à ce contrat particulier est subordonné à la conclusion d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord d'entreprise, précisant les nécessités économiques auxquelles il est susceptible d'apporter une réponse adaptée. Cet accord est l'occasion d'un examen d'ensemble des conditions dans lesquelles il est fait appel aux contrats à durée limitée afin de rationaliser leur utilisation et de réduire la précarité.

Le recours à ce contrat n'est possible que lorsque la durée envisagée pour la réalisation du projet pour lequel il est conclu est comprise entre 18 et 36 mois. Il ne peut être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. La durée approximative envisagée du projet doit être mentionnée dans le contrat.

Lors de sa conclusion, ce contrat :

- précise expressément le projet pour lequel il est conclu et dont la réalisation constitue le terme du contrat,
- indique la possibilité de sa rupture, à la date anniver-

# André Dormoy, *Exposium*



*Média CE : Exposium organise, depuis de nombreuses années, des salons pour les comités d'entreprise. Quelles sont les évolutions lourdes que vous constatez dans la manière dont les élus gèrent leurs budgets d'activités sociales et culturelles et de fonctionnement ?*

*André Dormoy :* En matière d'activités sociales et culturelles, les évolutions sont nombreuses et sont liées aux nouvelles attentes des salariés qui sont les « clients » -souvent très exigeants et pas toujours reconnaissants - du comité d'entreprise. Ce dernier, tout comme l'ensemble des fournisseurs avec lesquels il travaille, doit s'adapter. L'analyse est sociologique ... le contexte a changé : l'accès à l'information ou à la culture s'est vulgarisé, l'ouverture sur le monde est facilitée par l'évolution des moyens de transport, les nouvelles technologies ont bouleversé les habitudes de communication. Souvent, une même prestation est toujours proposée

mais sous une forme différente. On peut également souligner l'individualisme grandissant des salariés qui a par exemple amené les CE à parfois privilégier des solutions de redistribution plutôt que des opérations d'animation de la collectivité de travail.

D'un point de vue économique, là encore l'évolution a été importante et parfois même douloureuse. Fusions, restructurations, délocalisations ... et les réformes incessantes du code du travail depuis 2002 confirment cette mutation ... qu'en sera-t-il demain ? Les élus de CE ont de plus en plus besoin de se former, d'être assistés ou d'avoir recours à des experts pour comprendre le contexte de leur entreprise et mesurer avec pertinence les enjeux à court ou moyen terme.

*Média CE : Exposium a développé fortement les conférences, débats et rencontres lors des salons. Pensez-vous continuer à le faire, et pourquoi ?*

*A.D :* Depuis l'origine des SalonsCE, les conférences ont toujours été parties intégrantes de nos salons. Plus que jamais aujourd'hui, nos visiteurs éprouvent le besoin de s'informer et d'approfondir leurs connaissances, c'est pourquoi nos conférences offrent aux élus de CE une large diversité sur les thèmes afin que chacun d'entre eux - nouvel élu comme élu chevronné - y trouve les informations attendues.

De plus, nous innovons sans cesse avec par exemple sur nos 29 SalonsCE régionaux

un débat sur l'actualité sociale sous forme de questions réponses et animé par nos 4 experts partenaires ; ou encore la création d'Interface il y a 5 ans qui a permis aux visiteurs de bénéficier d'un espace de rencontres et de débats avec des parlementaires et syndicalistes. Enfin, la création en 2006 de SOCIALOG, le Congrès des Représentants du Personnel, a marqué un nouveau tournant dans la vie des SalonsCE. Désormais, chaque année à l'automne, nous proposons, parallèlement à SalonsCE Paris, un Congrès de trois jours thématique en fonction de l'actualité sociale qui s'impose désormais comme le rendez-vous incontournable du monde du travail.

*Média CE : Le développement durable est une notion qui commence à rencontrer un certain écho auprès des comités d'entreprise. Est-ce la raison qui vous a poussé à en faire un des thèmes forts de vos prochains salons ? Et si oui, qu'en attendez-vous ?*

*A.D :* En effet, une enquête menée auprès de nos visiteurs au 2<sup>nd</sup> semestre 2007 démontre que 65 % d'entre eux souhaitent savoir comment s'impliquer dans une démarche de développement durable en tant qu'élus.

Nous avons donc décliné les 3 piliers du développement durable - économie, social et environnement - sur tous nos salons autour de 3 axes :

L'axe visiteurs bien sûr afin que les élus de CE soient sensibilisés et trouvent des clés. Nous avons mis en

place un défi en partenariat avec le WWF pour sauvegarder la forêt méditerranéenne. Nous avons créé les « Trophées Initiatives Durables » qui récompenseront des élus déjà actifs sur ce thème. Un cahier spécial de 15 pages réalisé en collaboration avec l'ADEME est inséré dans l'édition 2008 de Mémento CE, le manuel de l'élu et un « éco-guide » sera remis à tous nos visiteurs lors des salons du 2<sup>nd</sup> semestre. Des conférences seront également proposées sur ce thème tout comme des villages sur certains salons.

L'axe exposant qui valorisera les exposants déjà engagés et sensibilisera tous les autres au travers de conseils simples comme la limitation de l'utilisation du papier ou encore l'incitation au tri sélectif de leurs déchets sur salon.

L'axe organisateur enfin avec déjà des chiffres éloquentes comme les 8,6 tonnes de papier qui seront économisées par SalonsCE en 2008 grâce notamment à l'utilisation plus importante des supports électroniques. De même, 100 % des documents remis ou envoyés aux visiteurs sont désormais imprimés sur du papier labellisé FSC - issu de forêts gérées durablement. Les sacs jetables sont remplacés par des sacs-cabas réutilisables, une formulation écologique remplace le PVC pour la réalisation des bâches ... et la liste est encore longue, ce qui prouve que le développement durable, c'est d'abord une question de volonté !

saire de sa conclusion, par l'une ou l'autre des parties pour un motif réel et sérieux, et que cette rupture ouvre droit à une indemnité de rupture d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale brute du salarié et non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux.

Il doit également préciser les conditions et le délai dans lesquels le salarié doit être informé de l'arrivée du terme de son contrat en raison de la réalisation du projet pour lequel il a été conclu, ou de la proposition de poursuivre la relation contractuelle, sous forme d'un CDI, au-delà du terme du contrat, si l'intéressé l'accepte. Ce délai de prévenance ne peut être inférieur à deux mois.

En l'absence de proposition par l'entreprise de poursuivre la relation contractuelle en CDI, au-delà de la réalisation du projet pour lequel le contrat a été conclu, à des conditions au moins équivalentes à celles du contrat initial ou, en cas de refus par le salarié d'une proposition de poursuite d'activité en CDI, dans des conditions qui ne seraient pas au moins équivalentes à celles du contrat initial, dans ces deux cas, l'intéressé bénéficie :

- d'une indemnité spécifique de rupture d'un montant égal à 10% de la rémunération totale brute du salarié et non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux,
- des allocations du nouveau dispositif d'assurance chômage dans les conditions de droit commun,
- des mesures d'accompagnement offertes aux demandeurs d'emploi.

En outre, afin que ce type de contrat constitue pour leurs titulaires une véritable étape de carrière, l'accord précité doit prévoir un dispositif spécifique des-

tiné à leur donner les moyens de changer d'activité, en étant préparés à le faire notamment par une formation appropriée au maintien de leur employabilité. Il doit également, dans la même perspective, rechercher comment mieux utiliser la VAE et le passeport formation.

Il doit, par ailleurs, préciser :  
- les conditions dans lesquelles le salarié bénéficie d'une priorité d'accès à un emploi en CDI dans l'entreprise à la suite de la réalisation du projet pour lequel le contrat a été conclu,  
- les conditions dans lesquelles le salarié pourra, au cours du délai de prévenance prévu ci-dessus, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel.

Compte tenu du caractère expérimental du dispositif, un comité de suivi composé de représentants des signataires du présent accord sera mis en place au niveau national interprofessionnel dès l'entrée en vigueur du présent accord. Il se réunira tous les 6 mois pour examiner et évaluer l'évolution de ce contrat à partir du contenu des accords de branche et d'entreprise (dont il devra être rendu destinataire à cet effet) conclus en la matière et de leur mise en œuvre (nombre de contrats signés...)

Au vu de cette évaluation, les aménagements nécessaires à ce dispositif seront apportés par les partenaires sociaux. Sans attendre une telle évaluation globale, les parties signataires du présent accord pourront, au vu du contenu d'un accord d'entreprise, proposer aux partenaires sociaux d'aménager voire d'abroger le présent article. »

Jean Martinez



## Le spécialiste des sorties parisiennes

Théâtres

**Chaque sortie**

=

**1 spectacle**

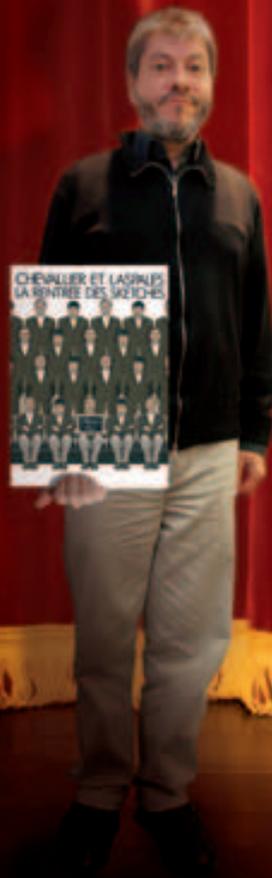
+

**1 dîner  
tout compris**

+

**une activité  
parisienne**

Croisière sur la Seine,  
Les étoiles du Rex,  
ou autres activités...



**RENSEIGNEZ-VOUS**

**01 42 93 55 55**

[www.tdf-paris.com](http://www.tdf-paris.com)

[info@tdf-paris.com](mailto:info@tdf-paris.com)

**LE SPÉCIALISTE DES SORTIES PARISIENNES**

Partenaire des Comités d'Entreprise



## Une ouverture au Dialogue Une dynamique Sociale

CONSEIL - FORMATION - EXPERTISE COMPTABLE  
20 ans de présence auprès des CE  
Une compétence dans tous les secteurs d'activité  
Des experts et consultants engagés au côté des élus

Le Groupe Legrand  
la proximité sur toute la France

Conseil - Formation  
Expertise comptable

Siège social du Groupe  
153, boulevard Haussmann  
75008 Paris  
Tél. : 01.40.70.95.62  
Fax : 01.40.70.95.63  
[www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com)

**LA CLE**  
Conseil - Formation

Qualifiée  OPQCM

Z.A. Europarc  
123, chemin des Bassins  
94035 CRÉTEIL Cedex  
Tél : 01 56 71 22 00  
Fax : 01 43 39 51 73  
[www.la-cle.fr](http://www.la-cle.fr)

  
**LEGRAND**  
FIDUCIAIRE  
Expertise comptable

153, boulevard Haussmann  
75008 Paris  
Tél. : 01.40.70.95.62  
Fax : 01.40.70.95.63  
[www.legrand-fiduciaire.com](http://www.legrand-fiduciaire.com)

# Cahier expert

## Au sommaire

### Actualités

*Nouveau code du travail : validation par le Conseil Constitutionnel*  
*Formation professionnelle : 1,5 % du PIB en 2005*  
*Repos compensateur : information*  
*Accord d'entreprise : valeur de l'annexe*

page 38

### Point de vue de l'expert-comptable

*Le compte épargne temps : un outil plus attrayant ?*  
*Comment s'organiser pour agir ?*  
 XXXX

page 44

### Forum des experts

*Déblocage anticipé de la participation*  
*Naissance de la « flexicurité » à la française*  
*Entretien d'évaluation : mieux vaut prévenir que guérir*

page 40

### Zoom sur...

*LE budget de fonctionnement*

page 46

### Questions pratiques

*Comptabilité et gestion du CE*

page 47

### Événement Citoyen CE

*Le dialogue social en panne ?*

page 42

## Les locaux du comité d'entreprise

Légalement, l'employeur doit mettre à la disposition du comité d'entreprise « un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions » (article L.434-8 du Code du travail). Sauf accord contraire, le local du comité d'entreprise doit être situé à l'intérieur de l'entreprise afin que les représentants du personnel et les salariés puissent y accéder facilement. Sauf circonstances particulières, l'employeur ne peut entraver le libre accès à ces locaux, en installant des systèmes de surveillance. Deux arrêts récents de la Cour de cassation permettent d'illustrer ces principes. Le comité d'entreprise et le syndicat CGT d'une société demandent au juge qu'il ordonne la suspension de tous les travaux d'accès spécifi-

ques aux locaux du comité et du dispositif de « badgeage » des salariés entrant dans ces locaux et les quittant. Le juge refuse, ce que confirme la cour d'appel de Nîmes. Décision que contestent les représentants du personnel et le délégué syndical, aux motifs :  
 - « que le salarié a droit, au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée dont relève notamment le bénéfice des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise par le comité d'entreprise ; qu'en permettant ainsi l'identification des salariés accédant aux locaux du comité d'entreprise, la cour d'appel a violé les articles L.120-2 du code du travail, 6 du code civil, 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits

de l'homme et des libertés fondamentales et 809 du nouveau Code de procédure civile ;  
 - « que des obligations spécifiques en matière de sécurité et de traçabilité des aliments et la fermeture des installations sur le site international aux personnes étrangères à l'établissement n'étaient pas de nature à justifier la traçabilité des salariés, dont les représentants du personnel, au sein même du site, par un système de « badgeage », pour accéder aux locaux du comité d'entreprise compris dans ce site,  
 - « que les locaux du comité d'entreprise se trouvent sur le site industriel, de même que tous les bâtiments d'exploitation ou administratifs du site, lesquels ne font l'objet d'aucun

accès spécifique, de sorte que l'exigence d'un badgeage à l'entrée des locaux du comité d'entreprise constitue une discrimination,  
 - « que lors de la réunion du comité d'entreprise du 25 novembre 2004, la direction avait précisé qu'en cas d'incident nécessitant une évacuation du site, les occupants des locaux du comité seraient assimilés à des personnes étrangères à l'entreprise se trouvant à proximité du site, ce qui mettait en danger une catégorie de salariés occupant les locaux du comité,  
 - « qu'après avoir constaté que l'accès aux locaux du comité d'entreprise par l'entrée ouest qui aurait été ouvert et était exempt de tout système de « badgeage » devait s'effectuer

# Actualités

depuis le parking visiteurs par un chemin sinueux et parfois étroit, avec une signalisation insuffisante, la cour d'appel ne pouvait laisser encore sans réponse les conclusions des organisations syndicales qui soulignaient n'avoir en aucun cas sollicité un accès extérieur, puisqu'il s'agissait d'un dispositif ségrégationniste, contraire à la loi, qui visait à marginaliser le comité d'entreprise... »

La Cour de cassation rejette cette argumentation et confirme la décision de la cour d'appel :

« Mais attendu que l'arrêt relève que le comité d'entreprise disposait d'un accès extérieur entièrement libre de tout contrôle et que le système de « badgeage » installé à l'accès le reliant au périmètre industriel qui avait été mis en place pour répondre aux exigences de sécurisation du site imposé par

arrêté préfectoral après déclaration préalable à la Commission nationale informatique et liberté (CNIL) ne faisait pas obstacle à la libre circulation du personnel et de ses représentants à l'intérieur de l'entreprise ; qu'en l'état de ces constatations, dont elle a déduit que le trouble manifestement illicite allégué n'était pas caractérisé, la cour d'appel a statué à bon droit... »

(Cassation, chambre sociale, n° 06-11425, 26 septembre 2007.)

En revanche, dans la seconde affaire, il en va tout autrement. Dans cette société, les locaux syndicaux sont transférés du bâtiment principal de l'établissement dans des constructions situées sur un parking, dans l'enceinte de l'entreprise. Les délégués syndicaux protestent contre ce transfert de leurs locaux. La cour d'appel de Paris donne raison à l'employeur.

Décision que casse et

annule la Cour de cassation :

- « Attendu que l'employeur ne peut apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives des salariés et de leurs représentants du personnel qui ne sauraient justifiées par un motif légitime et proportionnées au but recherché,

- « Attendu que pour décider que l'installation des locaux syndicaux dans une annexe située dans l'enceinte de l'entreprise ne nuisait pas à l'exercice des activités syndicales et ne caractérisait pas un trouble illicite, la cour d'appel énonce que le fait que ces locaux ne soient plus installés dans le bâtiment principal mais dans une annexe qui se trouve dans l'enceinte de l'entreprise ne suffit pas à caractériser la volonté de l'employeur de marginaliser l'activité des syndicats en rendant l'accès à celle-ci plus

difficile et que les syndicats ne démontrent pas avec l'évidence requise en référé que la nouvelle implantation nuit à l'exercice de leurs activités et permet à l'employeur d'exercer sur elles un contrôle critiquable,

- « Qu'en statuant ainsi, alors que les syndicats faisaient valoir que pour se rendre dans les nouveaux locaux, il fallait passer sous un portique électronique, présenter un badge et subir éventuellement une fouille, sans que de telles mesures soient justifiées par des impératifs de sécurité et proportionnées au but recherché, ce dont il résulte le trouble apporté à la liberté syndicale était manifestement illicite, la cour d'appel a violé... »

(Cassation, chambre sociale, n° 06-13810, 26 septembre 2007.)

**La rédaction de  
Média CE**

## ■ ACCORD D'ENTREPRISE : VALEUR DE L'ANNEXE

L'annexe 2 de l'accord d'entreprise sur la représentation des organisations syndicales précise les règles et les barèmes applicables au remboursement des frais de déplacement. Un délégué syndical saisit le conseil de prud'hommes afin d'obtenir le remboursement de frais de déplacement, conformément à l'accord d'entreprise et son annexe. Le délégué syndical prétendait que l'employeur avait modifié de façon unilatérale l'annexe 2. L'employeur, quant à lui, estimait qu'il était d'usage que les barèmes de prise en charge

des frais de déplacement soient modifiés chaque année par l'entreprise.

Le conseil de prud'hommes donne raison au délégué syndical, ce que confirme la Cour de cassation : « ... Le conseil de prud'hommes a exactement décidé que l'annexe 2 de l'accord collectif... ayant la même valeur que l'accord lui-même, l'employeur ne pouvait pas la modifier unilatéralement... » (Cassation, chambre sociale, n° 06-40957, 12 juin 2007.)

# Actualités

## NOUVEAU CODE DU TRAVAIL : VALIDATION PAR LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Malgré les nombreuses inquiétudes et critiques soulevées par la recodification du Code du travail, le Conseil constitutionnel a validé la partie législative de ce nouveau Code qui entrera ainsi en vigueur au 1<sup>er</sup> mai prochain.

La recodification du Code du travail a abouti, en décembre dernier, à l'adoption du projet de loi de ratification de l'ordonnance du 12 mars 2007 relative à la partie législative dudit Code. Un groupe composé d'une soixantaine de députés a saisi le Conseil constitutionnel. Parmi les principaux griefs formulés à l'encontre de ce texte, ces députés estiment que :

- le nouveau Code du travail méconnaît les exigences résultant de l'objectif de valeur conventionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi,

- la codification du nouveau Code du travail n'a pas été faite « à droit constant ».

Dans une décision du 17 janvier 2008 (n° 2007-561), le Conseil constitutionnel a déclaré conformes à la Constitution les dispositions incriminées par les députés.

L'intégralité de la décision du Conseil constitutionnel peut être consultée sur :

[www.conseil-constitutionnel.fr](http://www.conseil-constitutionnel.fr)

## REPOS COMPENSATEUR : INFORMATION

L'employeur est tenu d'informer régulièrement le salarié des droits qu'il a acquis au titre des repos compensateurs. A défaut d'une telle information, le salarié peut obtenir des dommages et intérêts, comme l'a précisé la Cour de cassation : « la cour d'appel, qui a constaté l'absence d'information régulière par l'employeur des droits acquis par le salarié au titre des repos compensateurs, en a déduit l'existence d'un préjudice, dont elle a souverainement apprécié le montant... » (Cassation,

chambre sociale, n° 06-44845, 13 juin 2007.)

Dans cette affaire, le salarié avait effectué, entre le 1<sup>er</sup> mai 1994 et le 28 décembre 1995, plusieurs déplacements à l'étranger incluant 6 jours fériés et 36 jours de repos hebdomadaires légaux. Il devait récupérer 42 jours en repos compensateur. N'étant pas informé régulièrement de ces droits à repos compensateur, le juge lui accorde 8 891 euros à titre de dommages et intérêts.

## FORMATION PROFESSIONNELLE : 1,5 % DU PIB EN 2005

En 2005, la formation professionnelle continue et l'apprentissage ont entraîné 25,9 milliards d'euros de dépenses, soit 3,5 % de plus qu'en 2004 (« Premières synthèses », n°45.3, novembre 2007, DARES.) Sur ce total, 10,5 milliards d'euros sont dus aux entreprises, en hausse de 5 % par rapport à 2004.

Si les sommes qu'engagent directement les entreprises pour financer les formations de leurs salariés augmentent, les cotisations versées aux organismes paritaires collecteurs (OPCA) poursuivent leur croissance. De 24 % en 1999, ces cotisations représentaient 34 % de la dépense totale que les entreprises ont consacré en 2005 à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Ce sont les périodes de professionnalisation qui sont pour deux tiers à l'origine de cette croissance : les OPCA ont collecté 355 millions d'euros supplémentaires au titre de la professionnalisation pour l'exercice

2004 (28 % de plus qu'au titre de l'exercice 2003). Au total, 250 000 périodes de professionnalisation ont été conclues en 2005 dont la moitié par des entreprises de plus de 500 salariés et un tiers par celles de plus de 2 000 salariés.

Quant au droit individuel à la formation (DIF), il n'a été utilisé que par 1,3 % des salariés du secteur privé. Principale raison invoquée par les auteurs de cette étude : « Les salariés étaient peu informés de leur droit. » Les OPCA n'ont remboursé que 6,6 millions d'euros au titre du DIF en 2005.

Hors apprentissage, les dépenses de formation professionnelle continue ont progressé moins vite que la masse salariale en 2005. Le taux de participation financière des entreprises pour la formation professionnelle continue se situe au-dessous de 1,5 % en 2005. Ce sont surtout les petites entreprises (10 à 19 salariés) qui ont diminué leur taux.



# Forum des

## ENTRETIENS D'ÉVALUATION

### Mieux vaut prévenir que guérir !

Monnaie courante pour les commerciaux puisqu'ils servent notamment à sanctionner la réalisation des objectifs assignés et à fixer les résultats futurs, les entretiens d'évaluation se généralisent.

Puisque des résultats de ces entretiens, découle le parcours professionnel du salarié, rendant la matière hautement sensible, des garde-fous ont été instaurés. Le but est de protéger le salarié contre le développement de pratiques manifestement douteuses et quelque peu empiriques.

Le CE est au cœur du dispositif légal puisqu'il doit être informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. Le salarié doit également savoir la manière dont il va être « cuisiné ». En effet, le salarié est informé des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle mises en œuvre à son égard. Moment difficile pour celui-ci puisque c'est sur cet entretien qu'est jugée une année de labeur dont dépend l'augmentation tant convoitée. Le stress, palpable en cette période, atteint alors son paroxysme. Et qui est compétent lorsqu'il s'agit de défendre la santé physique et mentale des salariés ?... le CHSCT. Considéré parfois comme le « parent pauvre » du CE, il acquiert un rôle novateur en cas de projet d'instauration de système d'évaluation. La Cour de cassation estime qu'il doit être consulté avant leur mise en place, de tels systèmes étant « manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail » (Cass. soc. 28 novembre 2007, n° 06-21964). L'avis du CHSCT sera ensuite remis au CE qui pourra alors se concentrer sur le problème. Cette solution ouvre de belles perspectives en la matière.

**David QUIQUANDON**  
Consultant LA CLE TOULOUSE

## NAISSANCE DE LA « FLEXICURITÉ » À LA FRANÇAISE

Le 11 janvier 2008, des nouveautés non négligeables ont vu le jour en droit du travail français avec la signature de l'accord sur la modernisation du marché du travail. Pour que ces nouvelles règles s'appliquent, il faudra attendre qu'une loi les reprenne. La date des débats parlementaires est prévue pour le second trimestre de 2008.

Voici quelques unes des mesures prévues dans cet accord :

### Des périodes d'essai plus longues...mais des stages reconnus

Le patronat a négocié des durées de période d'essai plus importantes ; ainsi, désormais, elles sont fixées comme suit :

- pour les ouvriers et les employés : un à deux mois ;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens : deux à trois mois ;
- pour les cadres : deux à quatre mois.

Cette période pouvant être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit.

Par ailleurs, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage, la durée de celui-ci serait prise en compte dans la durée de la période d'essai. Les stages visés sont ceux intégrés à un cursus pédagogique et réalisés lors la dernière année d'études.

### Du nouveau sur la rupture des contrats de travail

On peut noter trois évolutions majeures à ce sujet. Tout d'abord, une indemnité de rupture interprofessionnelle unique est instituée, elle sera égale à 1/5<sup>ème</sup> de mois par année de présence. A noter aussi qu'elle est exigible dès un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Autre nouveauté également, il s'agit du rétablissement de l'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte. Par cet accord, il retrouve une certaine valeur car on ne pourra plus le contester dans un délai supérieur à six mois après sa signature.

On note aussi la création d'un mode de rupture appelée « rupture conventionnelle » qui ouvre droit au versement des allocations chômage si elle est validée par le directeur départemental du travail.

**Julien LOGNAND**  
FORMA CE

# experts...

## **SURENDETTEMENT... CELA N'ARRIVE PAS QU'ÀUX AUTRES !**

13 652 dossiers déposés auprès de la commission de surendettement pour le seul mois de décembre 2007, c'est dire l'ampleur du problème.

182 855 dossiers traités pour la seule année 2007 ... cela signifie que dans votre entourage au moins une personne est concernée par des problèmes financiers.

Ce peut être votre collègue de bureau récemment divorcé ou la petite secrétaire du 3<sup>ème</sup> étage qui donne le change en étant toujours habillée à la dernière mode ou bien votre supérieur hiérarchique.... Bref cela concerne tout le monde, mais personne n'en parle !

Je suis stupéfaite de constater que la plupart des personnes qui viennent me consulter sont seules à affronter leurs difficultés ; elles n'en parlent à personne, elles ont honte ...!

Elles ont honte alors que les média se font écho de la baisse du pouvoir d'achat des français qui obligent certains ménages à faire appel aux crédits pour régler les charges fixes de la famille.

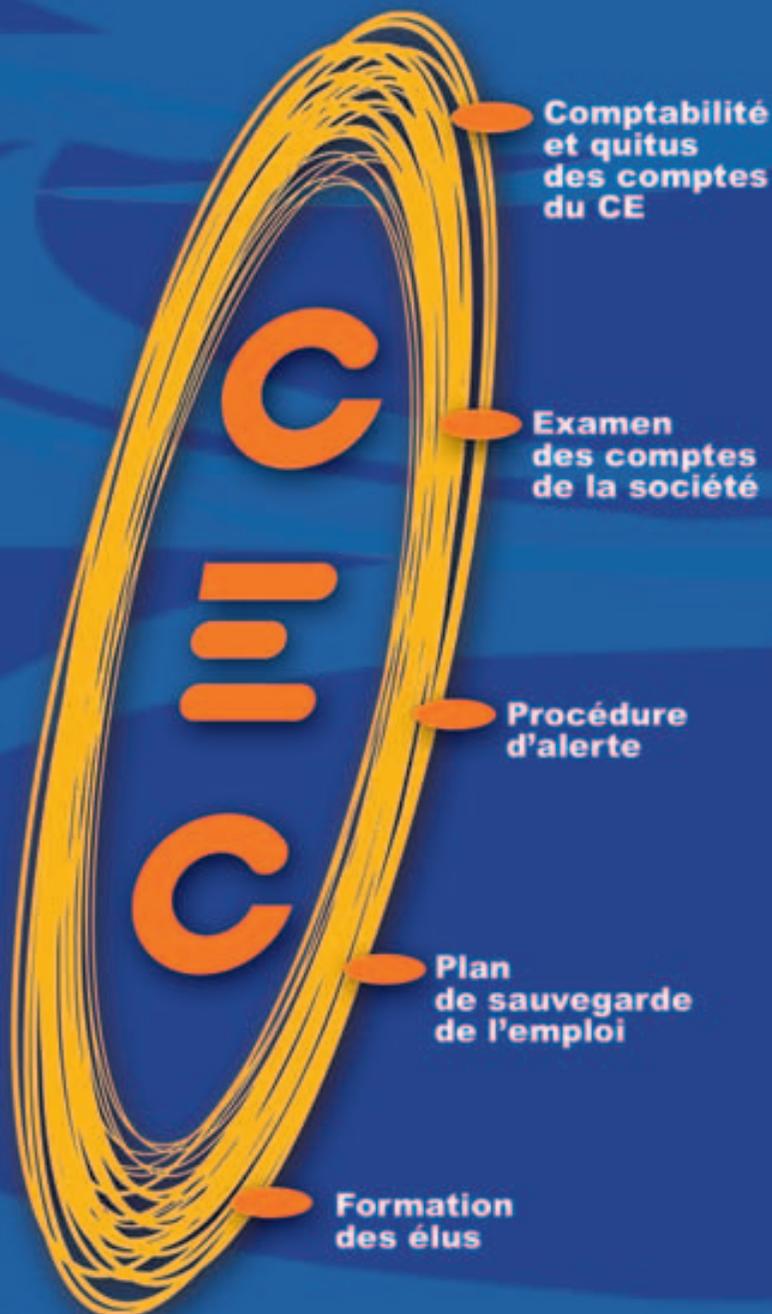
Il est important de rompre l'isolement des personnes en état de surendettement, afin qu'elles ne sombrent pas psychologiquement, et de les accompagner dans leur démarche pour se sortir de ce marasme.

### **En tant qu'élu vous avez un rôle à jouer.**

Pour les situations d'extrêmes urgences, telles expulsions, saisies, coupure de gaz ou d'électricité, le CE peut alors intervenir et régler la dette. Il s'agira alors d'un secours financier de première urgence non remboursable accordé sur la demande du débiteur ou sur la proposition d'un membre du comité ayant connaissance des difficultés rencontrées par le débiteur.

A coté de ce soutien financier, certains comités d'entreprise ont mis en place des actions sociales destinées spécifiquement aux personnes surendettées ; il s'agit de d'assister les personnes en difficulté sur un plan administratif et juridique, de dispenser des conseils via des professionnels afin de bien maîtriser les règles en vigueur et rompre l'isolement.

**Valérie GOUTTE**  
**Avocat au barreau de PARIS**



## **CE-Consultant**

**Cabinet d'expertise comptable  
spécialisé  
dans les comités d'entreprise**

12, rue Albert Einstein - 77420 CHAMPS SUR MARNE

Tél : 01 70 01 71 01 - Fax : 01 70 01 71 18

[www.ce-consultant.com](http://www.ce-consultant.com)

Egalement dans le Sud de la France :

150 rue Christian Martinez - 30900 NIMES

Tél. 04 66 29 63 85 - Tél. portable 06 11 45 56 62

# Le dialogue social, en panne ?

Le 17 janvier dernier, le Groupe Legrand et ses sociétés Legrand Fiduciaire et La Clé ont organisé, au Toit de l'Arche de la Défense à Paris, une journée autour des réformes sociales et du dialogue social au sein de l'entreprise. Quelque deux cents représentants du personnel ont répondu présents à l'invitation qui leur avait été adressée. L'objectif de la rencontre était double.

Il s'agissait, tout d'abord, de donner un maximum d'informations sur les changements qui, au travers des nouvelles lois votées ou en voie de l'être, vont modifier profondément le paysage social et, par conséquent, l'exercice quotidien du mandat des représentants du personnel. Le défi pour les experts-comptables de Legrand Fiduciaire et les consultants en relations du travail et en stratégies sociales de La Clé, consistait à rendre « intelligibles » ces réformes et alerter les représentants du personnel sur les questions qu'elles soulèvent. Défi qu'ils ont su relever, en combinant leurs compétences respectives et leurs expériences communes de près de vingt ans de travail sur le terrain avec les représentants du personnel.

Il s'agissait, ensuite, de faire un état du dialogue social d'aujourd'hui au sein de l'entreprise et d'analyser les moyens pour l'améliorer dans un avenir proche.

## Les réformes sociales

La rencontre a donc débuté par l'analyse des réformes sociales votées et, fidèle à la réputation de réactivité de La Clé et de Legrand

Fiduciaire, de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, conclu seulement quelques jours auparavant. La réforme des heures supplémentaires mise en place depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2007 a été le premier thème abordé. Outre un développement clair et maîtrisé de son contenu, les deux experts ont finement expliqué les failles et les dérives du système. Comme l'ont souligné Cédric Huillet (La Clé) et Frédéric Gérard (Legrand Fiduciaire), la loi « semble inégalitaire et fera beaucoup de déçus ». En particulier, ont-ils précisé, « les temps partiels sont moins avantagés car la loi est peu incitative (pas de majoration, ni de réduction de cotisations patronales), les non imposables ne bénéficient pas de la baisse d'impôt et les heures supplémentaires restent dans le revenu fiscal entraînant un risque de perte de prestations et de hausse de taxes ».

Leur succédant à la tribune, Maryline Albertini et Sylvie Vercleyen (Legrand Fiduciaire) ont décortiqué les régimes d'épargne salariale. En prenant des exemples très concrets, elles ont sensibilisé les représentants du person-

nel sur la formule de calcul de réserve spéciale de participation, compte tenu des pratiques financières et comptables des entreprises. Pour illustrer leurs propos, elles ont proposé aux participants un quizz, permettant ainsi de battre en brèche certaines idées reçues et d'ouvrir des perspectives plus favorables pour les salariés. Puis, ce fut le tour de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier sur la modernisation du marché du travail. Audrey Saccoman (La Clé) et Ali Benkirane (Legrand Fiduciaire) ont réalisé l'exploit de présenter l'ensemble des mesures contenues dans l'accord. Ils

ont achevé leur intervention en dressant la longue liste des négociations que doivent entamer les partenaires sociaux.

Liste qui, comme ils l'ont souligné, donne le vertige, tant sont nombreux les thèmes ouverts à la négociation et, surtout, l'ampleur de la tâche que les représentants du personnel devront accomplir à la fois pour les absorber et pour les gérer au sein de l'entreprise.

La recodification du Code du travail a fait l'objet de la dernière intervention. Si ce thème semblait, a priori, le moins mobilisateur car perçu comme un exercice purement technique, Olivier





Cadic (La Clé) a démontré, de façon pertinente et sans équivoque, en quoi le nouveau Code du travail, qui doit entrer en application le 1<sup>er</sup> mai prochain, va au-delà d'un simple « toilettage technique », s'appuyant sur de nombreux exemples : renvoi de nombreuses dispositions législatives à la partie réglementaire, disparition du Code du travail de certaines dispositions en les intégrant dans d'autres Codes (pénal, commercial...).

## Dialogue social

La transition était parfaite, puisque Anne-Joëlle Moreau (Legrand Fudiciaire) a livré, avant le déjeuner, les principaux résultats de l'enquête réalisée par le Groupe Legrand auprès des représentants du personnel sur leur perception du dialogue social (les résultats peuvent être consultés sur : [www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com)). Au cours du repas de midi, les participants ont pu échanger leurs points de vue et obtenir des consultants et experts-comptables présents à leur table des précisions supplémentaires sur les thèmes abordés au cours de la matinée.

Ouvrant le débat, Jean-Luc Scemama, Président du Groupe Legrand, a demandé aux personnalités à la tribune ainsi qu'aux représentants du personnel dans la salle d'orienter leurs réflexions autour de trois axes : l'état des lieux, les thèmes sur lesquels le dialogue social devrait se former et sur les solutions possibles pour l'améliorer. L'état des lieux, pas vraiment terrible, peut-on dire. A quelques nuances près, tous s'accordent pour constater que le dialogue social ne fonctionne pas ou, du moins, fonctionne mal. Des représentants du personnel présents estiment même que c'est « une chimère ». Quelles en sont les raisons ? On reproche aux directions d'entreprise de ne pas respecter leurs obligations : documents non remis ou parfois en réunion, décision déjà prise alors que la négociation démarre... De plus, s'ajoute à tout cela, surenchérissement des représentants du personnel, « notre interlocuteur de la Direction aux négociations n'a pas vraiment de pouvoir de décision ». A cela, Jean-Paul Delaloy, DRH du groupe Geoxia, répond que « s'il est vrai qu'en tant

que DRH, je demande au Directeur financier, avant l'ouverture d'une négociation salariale, de quel taux d'augmentation de la masse salariale je dispose, les représentants du personnel ne savent pas toujours saisir les marges de négociation qui existent pour répartir ce taux entre les salariés ». Pour Sébastien Jean, conseiller technique sur le dialogue social à la CFTC, il faut distinguer les choses entre ce qui se passe dans les petites et les grandes entreprises. Dans les premières, « il ne fonctionne pas » contrairement aux grandes. De son côté, Marie-

Alice Medeuf Andrieu, secrétaire confédérale FO en charge des institutions représentatives du personnel, ce sont surtout les « négociations sur les salaires qui sont difficiles ». Les solutions ? Outre le renforcement des moyens – sur lequel chacun s'accorde –, pour Jean-Louis Chauchard, syndicaliste et ancien consultant, l'amélioration du dialogue social devrait venir d'une « meilleure écoute et d'une reconnaissance aussi de l'employeur » mais également « d'une entente renforcée entre les représentants du personnel et un recours plus important aux experts ».

Après un débat animé clôturant une journée riche d'enseignements et de réflexions, un verre attendait les participants. Les choses ne se sont pas arrêtées là : un document de synthèse a été envoyé à chacun et chacune...



## LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS : UN OUTIL PLUS ATTRAYANT ?

Depuis les assouplissements de 2005, outre les congés non pris, le CET (compte épargne-temps) peut être approvisionné par des sommes provenant de la participation ou de l'intéressement, de primes (13<sup>ème</sup> mois...) ou même d'augmentations de salaires. Il peut bénéficier d'un abondement de l'entreprise.

Certaines entreprises posent tout de même des limites (un nombre maximum de jours par an, pas d'abondement ou pas de dépôts monétaires) afin de maîtriser la dette sociale qui découle de ce dispositif.

Les possibilités d'utilisation sont multiples et peuvent permettre de réaliser des projets personnels : départ anticipé à la retraite, congé formation, congé sabbatique, passage à temps partiel... Il peut également être monétarisé (paiement des jours stockés) : attention toutefois, les sommes retirées du CET sont soumises aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

En cas de changement d'emploi, les droits peuvent être transférés d'une entreprise à une autre si les deux disposent d'un accord. Depuis la loi pour le développement de la participation du 30.12.2006, il est aussi possible de transférer des sommes d'un CET vers un PEE ou un PERCO, ces transferts n'étant pas comptabilisés dans le plafond annuel de versement (25 % du salaire brut du salarié).

Enfin, la loi du 8 février dernier sur le pouvoir d'achat prévoit notamment le rachat des jours stockés sur un CET au 31.12.2007 avec majoration de 25 % (10 % minimum pour les cadres au forfait jours) ainsi qu'une exonération totale de cotisations salariales et patronales (sauf CSG et CRDS).

Dans vos stratégies d'élus, n'oubliez donc pas le CET !

**Frédéric GERARD  
LEGRAND FIDUCIAIRE**

## TRAVAILLEZ PLUS POUR QU'ILS GAGNENT PLUS...

Alors que les rémunérations moyennes des salariés stagnent (en euro constant) depuis 2001, celles des dirigeants du CAC 40 se sont à nouveau envolées en 2007 pour atteindre en moyenne plus de 6 millions d'euros, **soit une augmentation de 40 % par rapport à 2006.**

**Les grands patrons français sont désormais les mieux payés d'Europe et affichent un salaire 50 % supérieur aux patrons allemands...qui se contentent eux d'être les champions du monde de l'exportation.**

La performance est encore plus remarquable si on la compare à celle de la Bourse puisque le CAC 40 a fait su surplace en 2007.

Les salariés de ces grands Groupes et de leurs sous-traitants vont sans nul doute apprécier ce tour de passe-passe...

Et que dire des « pauvres » fonds d'investissements, qui voient la valeur en Bourse de leurs portefeuilles stagner ?

Mais attention les résultats des entreprises fleurons de notre économie, restent pour le moins exceptionnels : ARCELOR MITTAL voit ses profits augmenter de 30 % pour atteindre 7,6 Milliards d'Euros avec de nouvelles délocalisations et TOTAL affiche 13,2 milliards d'euros et encore sans les effets de la dépréciation du dollar par rapport à l'euro, le résultat aurait été de 16,7 milliards d'euros...

Depuis plusieurs années, les résultats annoncés par les grands groupes français volent de record en record et chaque année le Gouvernement prend des mesures « incitatives » pour favoriser la redistribution de cette richesse créée aux salariés (intéressement exceptionnel de 200 euros en 2005 ; bonus de 1 000 euros en 2006 ; supplément de participation en 2007) mais ces mesures sont à chaque fois conditionnées à l'accord des dirigeants...

**Il reste donc au Gouvernement à trouver le moyen d'inciter les dirigeants à se montrer aussi généreux avec leurs salariés qu'avec eux-mêmes : à quand un Grenelle des salaires ?**

**Abdel BENCHABBI et Bertrand MOREAU  
CE Consultant**

# *l'expert-comptable*

## COMMENT S'ORGANISER POUR AGIR

**2008, une année s'ouvre, les équipes de Tandem Conseil & Formation et Tandem Expertise vous présentent leurs meilleurs vœux.**

Nous voudrions en ce début d'année aborder un sujet qui vous tient à cœur : Comment se préparer aux échéances à venir, au calendrier prévisible, pour des représentants du personnel qui resteront par ailleurs soumis aux urgences et aléas de la vie sociale, **en fait comment s'organiser pour « agir » ?**

Tout d'abord, l'évaluation de ce qui a été possible et accessible en 2007 est nécessaire : d'une part pour mettre en évidence et valoriser votre action et d'autre part pour repérer les difficultés rencontrées. Il convient alors de s'interroger sur les défauts de préparation, d'organisation, d'anticipation et parfois l'insuffisance d'avis et de conseils d'experts... Tous les éléments qui peuvent permettre de mieux instruire le dossier, d'améliorer les échanges avec les salariés, pour argumenter et influencer les projets de l'entreprise. **« Agir » quand tout n'est pas décidé pour que soient pris en compte les intérêts des salariés.**

Pour ce travail de bilan, de perspective en lien avec la réalité du terrain, le savoir-faire des représentants du personnel est essentiel. En complément, le professionnalisme et le regard distancié d'un d'expert sont des atouts dont les élus doivent s'emparer. Tandem Expertise et Tandem Conseil & Formation ont des années d'expérience auprès des élus d'entreprises. **Nous vous proposons de mettre notre expérience à votre disposition dans la construction de votre plan d'action.** Notre éclairage sur le bilan de vos actions et sur les projets du CE pour 2008 peut vous aider. Il permettra d'identifier vos priorités, vos besoins en matière d'informations, de formation adaptée et d'expertise, éclairant les enjeux des projets de transformation de votre entreprise. Nous sommes prêts et disponibles pour construire avec vous un partenariat utile et personnalisé.

**Nadine PERONNET  
TANDEM CONSEIL & FORMATION**



*Tandem Expertise :*  
**bien orienter vos décisions  
économiques et sociales**

*Tandem Conseil & Formation :*  
**comprendre pour anticiper**

Des experts comptables et des consultants  
au service des comités d'entreprise et  
de toutes les instances représentatives du personnel.

Nous privilégions une approche ciblée et sur mesure,  
adaptée à votre situation et à vos préoccupations.

**Nous vous proposons :**

→ **Des expertises indépendantes**

Examen des comptes annuels  
Droit d'alerte, licenciements économiques  
Participation des salariés  
Comptabilité des C.E., ...

→ **Des conseils et une aide  
à la négociation**

Accords d'intéressement, de méthode, d'entreprise...

→ **Des formations à la carte**

**Contactez-nous**

C'est avec plaisir que nous vous rencontrerons  
et ferons ensemble un état des lieux de vos besoins

**7 bd de Magenta – 75010 Paris  
01 55 42 22 22**

**contact@tandemexpertise.com  
www.tandemexpertise.com**

# Zoom sur...

## ■ LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT

*Depuis 1982, les CE doivent avoir un budget de fonctionnement qui ne peut servir qu'à la marche de l'instance et ne doit aucunement être utilisé pour des activités sociales et culturelles.*

### Calcul du budget de fonctionnement

Le montant annuel de la subvention de fonctionnement est, en application de l'article L. 434-8 du Code du travail, équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

La masse salariale brute est définie dans une circulaire ministérielle du 16 février 1987 comme la masse salariale comptable qui se trouve dans le document appelé « compte 641 : rémunération du personnel ».

Cette masse salariale comprend :

- les salaires, appointements, commissions de base, et cotisations sociales des salariés ;
- les sommes versées par l'employeur en cas de suspension de contrat de travail comme les indemnités de congés payés ;
- les primes et gratifications ;
- le complément de salaire (partiel ou intégral), versé par l'employeur en cas de maladie du salarié.

### Du nouveau dans son calcul...

La Cour de cassation a, le 7 novembre 2007, précisé que le calcul du

budget de fonctionnement du CE doit inclure les rémunérations des salariés mis à disposition dès lors qu'ils sont « intégrés de façon étroite et permanente dans la communauté de travail ». Peu importe, pour la Cour, que les salariés mis à disposition soient rémunérés par leur employeur et non par l'entreprise d'accueil. Reste encore à définir précisément la notion d'intégration étroite et permanente...

Il n'a pas été précisé non plus s'il fallait appliquer cette solution au calcul du budget des activités sociales et culturelles.

Pas de grande surprise dans cette décision de la Cour de cassation puisque dans un arrêt du 28 février dernier, les juges ont déjà précisé que les travailleurs mis à disposition d'une entreprise, intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail de cette entreprise, ont le droit de voter aux élections du CE.

Reste encore à savoir si ces derniers seront éligibles aux élections du CE de l'entreprise d'accueil...

Ces arrêts étaient nécessaires dans la mesure où ils prennent en compte les différentes organisations des entreprises.

### Prescription de l'action en versement du budget de fonctionnement : 5 ans ou 30 ans...

La question de la prescription de l'action en versement des budgets du CE a été posée à la Cour de cassation.

Le doute a été soulevé puisque l'article 2277 du Code civil prévoit que se prescrit par 5 ans tout ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts.

Or, cet article ne s'applique que lorsque le montant de la créance est connu et fixe.

C'est ce qu'a affirmé la Cour de cassation, le 26 septembre 2007 en précisant que la masse salariale était une

créance dont le montant était inconnu en début d'année, et qu'ainsi, ce n'est pas la prescription quinquennale qui s'applique, mais bien la prescription trentenaire.

Précisons également que la Cour avait affirmé, dans un arrêt du 13 septembre 2005, que le CE peut réclamer le versement du budget de fonctionnement (et des ASC) pour les années où il y a eu carence de CE !

Cass. Soc., 7 nov. 2007, n° 06-12.309 - Cass. Soc. ; 26 sept. 2007, n° 06-44.246 - Cass. Soc. ; 13 sept. 2005, n° 04-10961.

*Remarque : Un projet de loi a été déposé et propose d'abaisser de 30 à 5 ans le délai de prescription de droit commun.*

**Magali Garcia  
FORMA CE**

La rémunération des salariés mis à disposition est prise en compte pour le calcul du budget de fonctionnement du CE de l'entreprise d'accueil

Vous avez 30 ans pour demander le paiement du budget de fonctionnement.

En cas de carence du CE, l'employeur doit verser les budgets du CE.

# Questions Pratiques

## Forma CE répond à vos questions

**L'employeur peut-il déroger au taux du 0,2 % en versant une subvention de fonctionnement plus faible ou au contraire plus élevée au comité ?**

Le taux de 0,2 % est un minimum obligatoire fixé par la loi ; ce qui signifie que même avec l'accord du CE, l'employeur ne peut décider de verser à ce dernier une subvention de fonctionnement inférieure à 0,2 % de la masse salariale sauf si, en accord avec le CE, l'employeur apporte des aides matérielles ou humaines au fonctionnement du CE. Par contre, rien n'interdit à l'employeur d'accorder au comité un taux plus élevé.

**Quelle est l'incidence de la diminution des effectifs de l'entreprise sur le calcul du budget de fonctionnement ?**

C'est la masse salariale de l'entreprise qui sert de référence au calcul de la dotation de l'employeur. La diminution des effectifs entraîne de fait une baisse de la masse salariale et, par voie de conséquence,

diminue le budget de fonctionnement du CE.

**Quelle doit être la périodicité de versement ?**

La loi impose à l'employeur de garantir le bon fonctionnement du comité. S'il n'est pas tenu de verser la totalité du budget dès le 1<sup>er</sup> janvier, il ne peut pas non plus le verser le 31 décembre. L'employeur a l'obligation de verser les fonds dès que le CE en a besoin.

*Remarque : il est recommandé de négocier un calendrier annuel de versements.*

**Quels sont les moyens de fonctionnement obligatoirement fournis au comité par l'employeur en plus du versement du 0,2 % ?**

Le versement du budget de fonctionnement au comité s'ajoute aux moyens obligatoirement fournis par l'employeur. Ces moyens obligatoires sont de deux ordres, matériels et humains :

- Matériels
  - local éclairé et

chauffé, table, chaises et armoire, ligne téléphonique déconnectée de l'autocommutateur de l'entreprise ;

- Humains
  - heures de délégation, temps passé par les élus titulaires pour leur formation, temps passé aux réunions plénières ;
  - déplacements des élus pour les réunions convoquées par l'employeur, qu'elles revêtent un caractère ordinaire ou extraordinaire.

**Le CE peut-il faire transférer le reliquat du budget de fonctionnement sur le budget des activités sociales et culturelles ?**

NON. Le principe de base en la matière est la séparation des budgets : le CE ne doit pas financer des activités sociales avec son budget de fonctionnement. Tout salarié de l'entreprise peut demander au tribunal de sanctionner des élus qui, ayant utilisé les fonds destinés au fonctionnement du CE pour gérer des activités sociales et culturelles, ne seraient plus en mesure, par exemple, de recourir à l'as-

sistance d'un avocat pour agir en justice en vue de défendre les intérêts du personnel, en cas de licenciements économiques ou de restructurations.

Tout président de CE, garant du bon fonctionnement de l'institution, peut exiger que des sommes destinées au fonctionnement du CE et utilisées, à tort, pour les activités sociales et culturelles soient réaffectées sur le budget d'origine.

Extrait du « Guide pratique de l'élu de CE »



# Le CE et les Conditions de Travail

Les conditions de travail comprennent les facteurs matériels inhérents à la réalisation d'une tâche : charges physiques, posture sur le poste de travail, niveau sonore, ventilation des locaux et température, travail sur écran... On y ajoute également les modes d'organisation du travail : cadences, temps de pause, horaires de travail, aménagement des postes et des locaux... Le domaine des conditions de travail ne s'arrête pas aux seuls facteurs physiques. Stress, pression, harcèlement, absentéisme élevé sont révélateurs d'une dégradation des conditions de travail liée à certains modes de gestion du personnel.

Dans ce large domaine, le comité d'entreprise possède des prérogatives. Ainsi, l'article L.432-2 du Code du travail stipule que le comité d'entreprise est « informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi ». A ce titre, le comité a un droit d'information, un rôle de consultation et un pouvoir d'investi-

## Les outils de prérogatives

Au-delà des facteurs physiques et techniques, la loi accorde au comité d'entreprise la possibilité d'intervenir dans de nombreux domaines ayant une incidence sur les conditions de travail.

tion, au besoin, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il peut également se saisir d'une question touchant aux conditions de travail.

### Droit d'information

Au moins une fois par an, l'employeur est tenu de transmettre au comité d'entreprise des documents sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise (ou l'établissement).

Il s'agit, tout d'abord, du rapport sur « la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail » [article L.236-4 du Code du travail].

Ce rapport écrit est envoyé

au comité d'entreprise avec l'avis du CHSCT qui aura été préalablement consulté. Ce document

compétences du CHSCT. Un arrêté ministériel du 12 décembre 1985 (Journal Officiel du 16 janvier 1986,



retrace les évolutions constatées et présente les actions qui ont été menées au cours de l'année précédente dans le domaine de

page 772] précise les informations que doit contenir le rapport.

Si le comité doit être informé de la situation de



l'entreprise dans ce domaine, il doit également être au fait des évolutions prévisibles et des projets de l'employeur. C'est pourquoi, il doit être destinataire d'un document constituant le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (article L.236-4 du

En présence de plusieurs CHSCT, le législateur a confié au comité d'entreprise le soin de définir les mesures nécessaires à la coordination de leurs activités. A cette fin, il peut décider de créer une instance de coordination ne pouvant se substituer aux prérogatives des différents CHSCT.

Code du travail). Ce document a un double objectif :

- il définit la politique de prévention à mettre en place au cours de l'année à venir,

- il détermine les axes des formations à la sécurité nécessaires à la réalisation de la politique de prévention. L'employeur élabore la politique de prévention en prenant en compte :

- les analyses réalisées au cours des réunions du CHSCT,
- les résultats des investigations faites par le CHSCT,
- les informations et évolutions enregistrées dans le bilan social.

L'employeur détermine les mesures à prendre pour corriger les éventuelles défaillances décelées et celles pour améliorer l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Il propose également des dispositions de nature à faire face à des situations de risque ou d'accident identifiées.

Outre le volet sur la politique de prévention, ce document comporte les actions de formation à la sécurité que l'employeur envisage de mettre en œuvre et, en particulier, celles destinées à organiser et dispenser l'information aux salariés sur les risques pour leur

santé et sécurité.

L'avis du CHSCT doit être joint à ce document, celui-ci ayant été consulté préalablement.

cas, la double consultation des deux institutions.

Le CHSCT est le premier à être consulté. Le comité d'entreprise peut ainsi émettre son propre avis après avoir pris connais-

*Les techniques d'embauche, les modes de gestion du personnel et les systèmes de contrôle de l'activité des salariés peuvent être source de dégradation des conditions de travail. Ils peuvent générer stress et, parfois même, des situations de harcèlement. C'est pourquoi, la loi confère au comité d'entreprise un pouvoir de consultation dans ces domaines. Ainsi, par exemple, les techniques de recrutement doivent faire l'objet, au préalable, d'une information du comité. Il en est de même des traitements automatisés de gestion du personnel ou des systèmes d'autocommutateurs téléphoniques, de badges électroniques ou de vidéosurveillance.*

## Articulation avec le CHSCT

Le travail en concert avec le CHSCT est nécessaire afin de mieux cerner l'évolution des conditions de travail dans l'entreprise. La loi d'ailleurs organise, dans de nombreux

sance de celui du CHSCT. De plus, la loi accorde au comité d'entreprise la possibilité de demander au CHSCT d'effectuer toute investigation qu'il estime nécessaire (article L.432-3 du Code du travail). En effet, au vu des informations émanant du rapport général sur l'hygiène, la

# Rôle économique et social

sécurité et les conditions de travail ou des réclamations de salariés remontant par les délégués du personnel (par exemple, forte pression assortie de situation de stress anormalement élevé), le comité peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études, dès lors que l'objet de l'investigation entre dans le champ des compétences de ce dernier. Le CHSCT est contraint de se prononcer sur la question dont il est saisi par le comité d'entreprise (article L.236-2 du Code du travail).

Cette saisine du CHSCT doit être inscrite à l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise. Elle doit être adoptée à la majorité des membres du CE présents. Une fois adoptée par le CE, la question est obligatoirement portée à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT.

Selon le thème abordé, le CHSCT peut procéder à des vérifications sur la conformité du niveau de certaines nuisances aux normes réglementaires (bruit, ventilation et éclairage des locaux) ou réaliser des études plus complexes en faisant appel à un expert. Il peut même être fort utile de demander au médecin du travail de se joindre au groupe de travail chargé de mener l'investigation.

## Règlement intérieur

Le règlement intérieur fixe les mesures d'application de la réglementation d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement.

Avant de pouvoir être opposable aux salariés, ce document doit être soumis à la consultation du comité d'entreprise (et du CHSCT). Il est envoyé à l'inspecteur du travail qui peut, éventuellement, demander le retrait ou l'ajout de certaines dispositions.

Par la suite, toute note de service ou document émanant de l'employeur qui définit des prescriptions de caractère général et permanent doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise (et du CHSCT). De tels documents s'intègrent au règlement intérieur (article L.122-39 du Code du travail).

## Formation à la sécurité

L'employeur est tenu de consulter le comité d'entreprise sur les conditions d'organisation de la formation à la sécurité. Il s'agit des formations dispensées :

- aux nouveaux embauchés

(article R.231-36 du Code du travail),

- aux salariés qui changent de poste de travail ou de technique et, à la demande du médecin du travail, à ceux qui reprennent leur poste après un arrêt de travail d'au moins 21 jours (article L.231-3-1 du Code du travail).

Il est de même pour :

- les formations renforcées à la sécurité dont bénéficient les salariés sous CDD ou en contrat de travail temporaire dès lors qu'ils sont affectés à des postes présentant des risques particuliers,

- les actions particulières de formation à la sécurité prévues à la suite d'une modification des conditions d'exploitation, de l'apparition de risques nouveaux consécutifs à un changement de technique ou à un accident du travail grave (articles L.231-40 et R.231-41 du Code du travail).

## Travailleurs handicapés

Le comité doit être consulté sur :

- le nombre d'emplois réservés, conformément à la législation, aux travailleurs handicapés (voir *Média CE* n°22, page 54),

- les mesures prises par l'employeur sur les conditions d'accueil, les périodes d'essai et l'aménagement des postes de travail,

- les aides éventuellement accordées pour l'adaptation des postes de travail, l'équipement individuel et les accès aux lieux de travail,

- la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés que l'employeur est tenu d'adresser à l'administration.

En outre, les contrats de mise à disposition d'un salarié handicapé d'un atelier protégé doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise. Par ail-

leurs, la commission formation, instituée dans les entreprises d'au moins 200 salariés, peut être chargée par le comité d'entreprise de préparer les différents travaux nécessaires à éclairer les représentants du personnel sur cette question.

## Nouvelles technologies

Préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, le comité d'entreprise est informé et consulté, « lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel... ». Par ailleurs, si l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, « il doit établir un plan d'adaptation... » (article L.432-2 du Code du travail).

Pour pouvoir émettre son avis, le comité d'entreprise doit recevoir, un mois avant la date de la réunion, un document écrit sur le projet et les conséquences prévisibles sur l'emploi, les qualifications, la rémunération, la formation ou les conditions de travail. A ce document est joint éventuellement le plan d'adaptation.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le comité d'entreprise peut faire appel à un expert pour l'assister. Cet expert est dès lors rémunéré par l'employeur (voir *Média CE* n°18, page 52).

Quant au CHSCT, il est également consulté sur les conséquences de l'introduction des nouvelles technologies sur la santé et la sécurité des salariés (article L.230-2 du Code du travail).

Vincent Rande



# Salonsce

LE RENDEZ-VOUS DES COMITÉS D'ENTREPRISE PARIS

DU 18 AU 20 MARS 2008  
CNIT LA DÉFENSE - 32<sup>e</sup> Édition



## Tous les élus... Tout pour les élus

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LAURENT, FABIENNE, DIDIER ET LES AUTRES...

[www.salonsce.com](http://www.salonsce.com)

POUR ORGANISER LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DE VOS SALARIÉS ET GÉRER VOS MISSIONS ÉCONOMIQUES...  
LES MEILLEURS EXPERTS DES COMITÉS D'ENTREPRISE RÉPONDENT À TOUTS VOS BESOINS SUR SALONSCE, LES SALONS À VISAGES HUMAINS !

Pour tout renseignement ou demande d'invitations gratuites, contactez-nous au : 04 42 18 01 70 ou rendez-vous sur le site [www.salonsce.com](http://www.salonsce.com)

SALONSCE, un salon organisé par EXPOSIUM  
[www.exposium.fr](http://www.exposium.fr)

Gagnez du temps !  
Votre badge d'Accès Gratuit est sur [www.salonsce.com](http://www.salonsce.com)



Inscrivez-vous sur [www.salonsce.com](http://www.salonsce.com) et recevez votre badge par mail !

Ce BADGE vous permettra un accès direct au salon : pas de file d'attentes pour plus de temps passé dans les allées !

2008  
Édition Spéciale  
Comité d'Entreprise  
et Développement  
Durable



# Distribution automatique : Le sandwich

**S**il est un secteur de l'économie qui se porte bien, c'est bien celui des fabricants de sandwiches.

L'appétit immodéré de nos concitoyens pour l'invention du baron Sandwich s'accroît d'année en année.

Numéro deux du marché du sandwich industriel, le Breton Daumat le confirme.

« Nous avons enregistré l'an dernier une progression de 10 % de notre chiffre d'affaires et de 15 % en volume. Le marché est toujours porteur », se réjouit Thierry Fauchet, directeur commercial du pôle RHD. La grande distribution fait son beurre depuis déjà fort longtemps de cet engouement pour le casse-croûte. Ce qui est nouveau, c'est la diffusion massive du sandwich dans le secteur de la restauration hors-foyer.

Alors, crise économique, repli sur les valeurs sûres et peu onéreuses ? Bernard Boutboul, dirigeant du cabinet conseil Gira a une explication. Selon lui, cette énième progression du sandwich n'est pas tant à mettre au compte de la multiplication des actes d'achats, mais plutôt à relier à la multiplication des points de vente de sandwi-

## Notre pain quotidien

Rond, long, carré, brioché, polaire, allégé ou charcutier... Le sandwich industriel n'en finit pas de se décliner. Il s'invite de plus en plus dans la restauration hors domicile. Plus qu'un produit le sandwich est un mode de vie...

ches. « La disponibilité du produit s'est encore accrue, ce qui a boosté l'achat spontané », affirme-t-il. C'est que le sandwich traditionnel fait de pain croustillant et d'ingrédients divers et variés laisse la place à son confrère industriel dans la restauration.

Ainsi sur les circuits de vente alternatifs que sont les stations-service, les petits commerces alimentaires et la DA, le sandwich industriel représente d'ores et déjà plus d'un tiers des ventes et connaît une progression de plus de 10 %. « En restauration commerciale, voire en restauration collective, les ventes de sandwiches progressent de 15 à 20 % », témoigne Philippe Rondeau chez Sodebo, le leader du marché. Pour ce professionnel, ce produit « est véritable-

ment le levier de croissance de ces métiers ».

Pragmatiques, les professionnels de la restauration ?

offre alternative au sandwich fait maison, car l'industriel permet d'avoir une offre disponible toute la journée, de



Certainement.

« Beaucoup de points de vente de restauration incluent désormais le sandwich industriel comme une

comblent les ruptures en cas d'affluence et de travailler les ventes d'impulsion. Il permet également de réduire les frais de main-d'oeuvre »,



Fotolia - Sharon Day

pointe le chef de marché RHD du groupe vendéen. Le jambon-beurre traditionnel confectionné à partir de baguette fraîche et

croustillante a-t-il vécu ? Peut-être ! Les grands noms du sandwich le confirment : leurs études ont mis à jour l'émergence

d'un nouveau consommateur : celui qui est né avec le sandwich pain de mie et qui ne jure que par lui !  
« L'évolution de la perception

*du sandwich nous est favorable, note le directeur marketing de Daunat. Les cafés Phileas, par exemple, ont enregistré une demande de*

## Découvrez Italian Time, la toute nouvelle ligne Vending SAECO.

Dotée d'une nouvelle esthétique et d'évolutions technologiques significatives, conçue dans un souci de standardisation et de simplification, la gamme Italian Time de Saeco est aujourd'hui la plus complète du marché. De la petite machine OCS au Freestanding, elle répond aux désirs de tous les amateurs de café que ce soit au bureau, en entreprise, au sein d'un commerce ou dans un lieu public. Laissez-vous envoûter par le subtil mariage de la grande tradition et de l'innovation...



**Saeco**  
L'élégance au service d'un bon café.



**Automa 230**  
Le Top de l'innovation pour les professionnels de l'entreprise.



**Grande Più**  
Pour un grand, bon et savoureux cappuccino au 100% lait.



**Due Quantità et Sorpasso 30**  
Une ligne technologique d'inspiration qui a révolutionné le marché du café.



**Giamaica**  
Innovation au service d'un bon café.

La passion du café **Saeco**

Contactez le service commercial Tel. 01 69 53 58 75 / Fax 01 69 53 58 76 / www.saeco.it

# Consommation

sandwiches à base de baguette viennoise, un produit créé par les industriels », argumente-t-il. Cette nouvelle a de quoi réjouir les gestionnaires de la distribution automatique.

## La promotion des canapés

Les professionnels de la DA s'avèrent toujours aussi frieux en ce qui concerne leur entrée dans le monde du frais. Les industriels ne ménagent cependant pas leurs efforts pour les convaincre de sauter le pas. Ainsi Sodebo, qui a créé il y a un an un catalogue de produits frais en partenariat avec d'autres industriels proposant une offre complémentaire à la sienne. Chez Daunat, on mise sur l'arrivée du premier sandwich allégé pour continuer une reconquête du marché de la DA commencée en 2006. Bénéficiant de la caution Weight Watchers, la nouvelle gamme lancée par l'industriel breton présente un profil nutritionnel impeccable puisque le nouveau-né aligne un taux de matières grasses



Fotolia - Stuart Monk

inférieur de 73 % à celui d'un sandwich traditionnel.

## Du petit creux à la grosse fringale

À côté du combat de titans que se livrent les deux premiers acteurs du marché, certains s'essayaient à d'autres voies. Chez Entr'Acte, par exemple, on délaisse le coeur de

marché pour se positionner sur un segment porteur : celui du repas complet. Les packagings, trop brouillons, ont été revus et de nouvelles recettes ont vu le jour. Pour mixer toutes ces attentes, Entr'Acte a revu ses packs repas et propose désormais une formule sandwich-salade, composée d'un sandwich classique avec une salade verte ou une salade de pâtes pour les gros mangeurs. Le pack, de forme rectangulaire, contient couverts et serviette. Deux nouveaux produits viennent également enrichir la gamme Entr'Acte ce printemps. Enfin, preuve que l'innovation s'appuie sur la tradition, Entr'Acte s'attaque au camembert. Ce must dans l'univers du sandwich a désormais sa déclinaison industrielle. « Une prouesse car le célèbre fromage normand doit, pour mériter son appellation, être rond ! », signale-t-on à Évry. Chez LDC, on fourbit également ses armes. La gamme de sandwiches Le Gaulois totalisant de petits grammages (entre 110 et 125 grammes) spécialement

étudiée pour la DA a été revue.

Nouveautés également pour la gamme Équilibre dont les recettes ont aussi été revues afin de bien cibler la clientèle féminine. À cet égard, les conditionnements arborent des codes couleur en totale rupture avec la tradition. Une déclinaison de sandwiches sucrés à base de pain brioché est également proposée aux amateurs de desserts. Destiné à la GMS, un concept de sandwich-repas contenant trois recettes différentes sera aussi présenté à l'European Sandwich & Snack Show. Nouveauté : ce produit sera le premier sandwich vendu en flow-pack. La hausse des grammages à l'oeuvre chez tous les industriels du sandwich en est le signe : le consommateur nomade est un affamé. Il veut du roboratif. Un bon signe pour les gestionnaires de la DA car ce grand appétit ouvre la porte à une offre de produits complémentaires qu'ils soient salés ou sucrés et à l'avènement d'une véritable restauration automatique.

**Myriam Rabard**  
Journaliste de Da Mag.



Fotolia - Mark Stout

Jacques  
VABRE

Professionnel

# S'engager, ça commence aussi à la **pause café.**



## EXPRIMER VOTRE ENGAGEMENT DÉVELOPPEMENT DURABLE

à vos visiteurs et collaborateurs  
à travers votre café d'entreprise

avec "Un Café pour Agir",  
spécial Distributeur Automatique,  
un café issu de fermes  
appliquant des principes de  
Développement Durable

## 100% arabica 100% vérifiés\*



100% Arabica  
Grains



100% Arabica  
Soluble



Une ONG (Organisation Non Gouvernementale)  
reconnue au niveau international

- Qui vérifie le respect de critères environnementaux, sociaux et économiques.
- Agit sur le terrain depuis 1992.
- Vérifie de nombreux produits : café, bois, bananes...

[www.jacques-vabre.fr](http://www.jacques-vabre.fr)  
[www.Ra.org/cafe](http://www.Ra.org/cafe)

Pour tout renseignement contactez-nous  
par mail [infosda@krafteurope.com](mailto:infosda@krafteurope.com)  
et recevez un cadeau\* très Jacques Vabre...



# Rappelons l'essentiel...

On connaît déjà l'impact des distributeurs automatiques dans notre environnement professionnel. Devenu une star grâce à des séries comme « Caméra Café », avec en vedette Bruno Solo qui est, dans la série, secrétaire du CE et délégué syndical, les distributeurs automatiques font désormais partie du paysage des entreprises. C'est bien souvent le comité d'entreprise qui se charge de choisir le prestataire qui viendra apporter un peu de bien-être dans l'entreprise.

### Choisir sa machine

Le choix devient très compliqué étant donné que le marché propose toutes sortes de machines : boissons fraîches, confiseries, café...



Prenons l'exemple du café, il regroupe plus de 75 % des ventes sans compter toutes les spécialités. En incluant le thé, les chocolats chauds et les cappuccinos on compte près de 90 % des ventes. C'est par conséquent la machine la plus importante qu'il faut avoir en interne. Face à ça deux autres tendances apparaissent de plus en plus dans les habitudes des consommateurs : les produits de restauration (sandwich, confiseries, petits gâteaux...) et les boissons fraîches.

Toutefois, la gestion de machines de produits de restauration reste compliqué du fait des dates de péremption des salades ou sandwiches qui peuplent les distributeurs. Le mieux est de sonder les salariés sur leurs attentes, ce sont eux les principaux concernés, tout de même.

### Choisir son prestataire

Certains points sont essentiels lorsque le CE choisit son prestataire. Tout d'abord, il faut s'assurer que l'entreprise ait un maximum de techniciens pour approvisionner les machines régulièrement. La pérennité de la société peut vous rassurer quant à leur expérience. Vous pouvez également demander une liste des principaux clients et vérifier si l'entreprise est adhérente à la NAVSA, syndicat professionnel. Cette adhésion est importante car elle implique une certaine déontologie et un engagement à une charte d'hygiène des pro-

duits frais... de la part de l'entreprise. La certification ISO 9 000 ou Qualicert peut être un autre moyen de garantie du prestataire.

Si le contrat que vous avez l'intention de souscrire porte sur plusieurs sites, il faudra s'interroger sur la localité de l'entreprise et s'il s'agit d'une société locale, régionale ou nationale. Si le prestataire choisi ne peut assurer l'approvisionnement de tous les sites, le CE devra se renseigner sur l'entreprise de sous-traitance et vérifier ses garanties.

Enfin, et c'est le dernier point sur lequel votre choix se fera : le prix des produits qui vous intéressent.

### Le prix et les produits

Les produits devront correspondre aux attentes des salariés comme on l'a vu un peu plus tôt. Mais, le CE a tout intérêt à privilégier les produits de marque car le salarié aura tendance à s'orienter vers un produit qu'il connaît et qu'il a peut-être l'habitude de consommer. Pour le café, mieux vaut en choisir deux : le premier qui correspondra aux petits budgets et le second un peu plus cher pour les consommateurs plus exigeants. Faites de même pour les distributeurs de boissons fraîches qui peuvent proposer différents dosages (33 cl ou 50 cl).



Pour le prix il n'y a pas de recette magique : chaque produit à son tarif. Par conséquent, il n'est pas choquant de proposer un café moins cher qu'un cappuccino ou un thé ou encore un soda plus cher qu'une eau minérale...

### La redevance

La redevance est devenue une pratique courante. De plus en plus de CE en négocient une pour augmenter leur budget en activité sociale et culturelle. Ils choisissent donc le prestataire qui acceptera un taux élevé. La redevance versée par le prestataire est, en fait, l'application d'un pourcentage à un chiffre d'affaire en euros. Le plus judicieux est d'augmenter l'assiette de calcul et de favoriser le prestataire qui saura développer au mieux les ventes.

Barbara Rémy



DISTRIBUTION AUTOMATIQUE



# Faire plaisir

**Offrez-leur**  
les saveurs qu'ils aiment

**Offrez-vous**  
le service qui vous sourit

Retrouvez  
nos agences  
dans votre région  
sur  
[www.autobar.fr](http://www.autobar.fr)



LE GOÛT DE L'INNOVATION

Autobar Group France - 97, rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret - Tél. 01 40 89 21 10 - Fax 01 40 89 21 11

# La Grèce

## *berceau de nos civilisations*

Baignant dans les eaux des mers Egée et Méditerranée, la Grèce est une destination qui mérite plusieurs voyages, tant son patrimoine historique est riche.



Lorsque l'on envisage d'effectuer un voyage en Grèce, il faut avant toutes choses choisir ce que l'on souhaite voir. Il y a la Grèce du continent et la Grèce des îles qui, pour chacune d'elles, mérite un séjour. Berceau de notre civilisation, ce pays possède un patrimoine considérable hérité de l'Antiquité. Placée à la charnière entre l'Occident et l'Orient, la Grèce recèle aussi de nombreux vestiges des peuples qui ont traversé son histoire. Mais ce pays ne se réduit pas uniquement à ses ruines antiques. La beauté de ces paysages méditerranéens, le bleu profond de son ciel et la transparence de la mer qui baigne ses îles et la douceur de vie de ses habitants sont autant de raisons qui motivent un voyage en Grèce.

## Athènes

Athènes est une ville que redoutent de nombreux visiteurs. Avec ses 4,5 millions d'habitants, Athènes connaît un développement chaotique. Il s'en suit des embouteillages interminables un peu partout et une pollution pouvant atteindre, certains jours, des pics très élevés. Si à cela vous ajoutez de fortes chaleurs l'été, Athènes devient bien vite une épreuve pour la plupart des visiteurs.

Sans nier cette réalité, il n'en demeure pas moins vrai qu'il serait dommage d'écarter Athènes de son premier voyage en Grèce.

Il serait ainsi dommage de ne pas gravir, au moins une fois dans sa vie, la colline au sommet de laquelle se dresse majestueusement l'Acropole, monument emblématique qui, à lui seul, symbolise la Grèce.

Bien avant les anciens Grecs, le lieu avait fait l'objet de constructions humaines et notamment à l'époque néolithique. Toutefois, l'histoire de l'Acropole commence réellement au XIII<sup>e</sup> siècle avant J.-C., lorsque fut construit le palais du roi et que les pre-

# Voyage

miers remparts furent édifiés. Une citerne fut enfouie afin d'alimenter en eau la ville en cas de siège.

De toutes ces constructions, il ne reste presque rien aujourd'hui, les Grecs ayant par la suite édifié de nombreux bâtiments sur le site. L'Acropole prend son essor avec l'instauration d'un régime aristocratique qui remplace la monarchie. C'est à cette époque que l'on construit un temple dédié à Athéna (VIII<sup>e</sup> siècle avant J-C.) et que l'Acropole devient un lieu de culte. Les constructions vont se succéder, après la victoire des Grecs sur les Perses à Marathon. Elles s'arrêtent avec la défaite d'Athènes dans la guerre du Péloponnèse qui voit la victoire de Sparte en 404 avant J-C.

Malgré les dégradations que le site a subies au cours des siècles qui ont suivi, les vestiges encore debout aujourd'hui impressionneront tout visiteur : le temple d'Athéna Nikè, le Parthénon et l'Erechthéion, pour ne citer que les plus impressionnants. Avant de quitter l'Acropole, il est

intéressant de consacrer un peu de temps au musée qui contient statues, fresques, frises... qui ont été trouvées lors des fouilles entreprises sur le site.

Au pied de l'Acropole, votre balade vous conduira à l'Agora. C'était le centre de la ville. En ce lieu, les décisions politiques étaient prises, la justice était rendue et l'activité économique se développait. En venant de l'Acropole, on accède dans le site par la porte sud. La visite se poursuit sur la Voie sacrée qui a conservé les traces des dalles en marbre la couvrant à l'origine. De part et d'autre, vous pourrez admirer de nombreux bâtiments : boutiques, temples, sanctuaire, prison, tribunal...

Si l'on dispose de plusieurs jours à consacrer à Athènes, il faut se rendre dans le vieux quartier. Débutant au bout des rues Fillesion et Mitropoleos, ce quartier est constitué de ruelles étroites animées jour et nuit. Restaurants, cafés et boutiques ne manquent pas. Autre quartier qui mérite un détour

: Psiri avec ses tavernes, bars, galeries d'art et petits théâtres. Si vous voulez déjeuner ou dîner dans un endroit loin des centres touristiques, rendez-vous à Psiri.

## Le Péloponnèse

La découverte du Péloponnèse nécessite, à elle seule, deux semaines, tant ses centres d'intérêt sont nombreux et éloignés les uns des autres. Toutefois, si l'on ne dispose que d'une semaine, on privilégiera les plus importants, autrement dit les « immanquables ».

Au nombre de ceux-ci, figure Corinthe. Cette ancienne cité, dont l'apogée se situe en 657 avant J-C., doit sa richesse aux échanges que ses habitants ont eus avec l'Orient. Une visite au musée permet de se faire une idée de l'histoire de cette ville. On poursuivra par une ascension vers l'Acrocorinthe, l'une des plus belles forteresses de Grèce. Si les remparts que l'on peut voir aujourd'hui ont été construits à partir du X<sup>e</sup> siècle, les soubassements sur lesquels ils reposent datent, eux, du III<sup>e</sup> siècle avant J-C.

A six kilomètres de la ville, on ne manquera pas de se rendre au canal de Corinthe. Il a été creusé entre le golfe de Corinthe et le golfe de Salonique dans la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle. Sur une longueur de 6 500 m, le canal ne permet pas la navigation de gros bateaux, sa largeur n'étant que de 23,50 m.

Faites une halte sur votre itinéraire des anciens sites à Nauplie. Cette charmante petite ville est une étape parfaite pour se détendre et, ce qui ne gâche rien, on peut se dorser au soleil sur de magnifiques plages à proximité. De plus, les sites d'Argos et de Mycènes sont tout proches.

Une fois reposé, on pourra reprendre son tour du Péloponnèse. Au programme, Epidaures qui est l'un des sites les plus visités de Grèce en raison du sanctuaire d'Asclépios (dieu de la médecine) et de son immense théâtre. On y ajoutera Olympie où étaient organisées, tous les quatre ans, des épreuves sportives, les unes réservées aux hommes et dédiées à Zeus et les autres aux femmes et consacrées à Héra. Si vous êtes sportif, vous pourrez faire quelques foulées sur l'ancien stade d'une longueur de 192,35 m pour une largeur de 30 m.

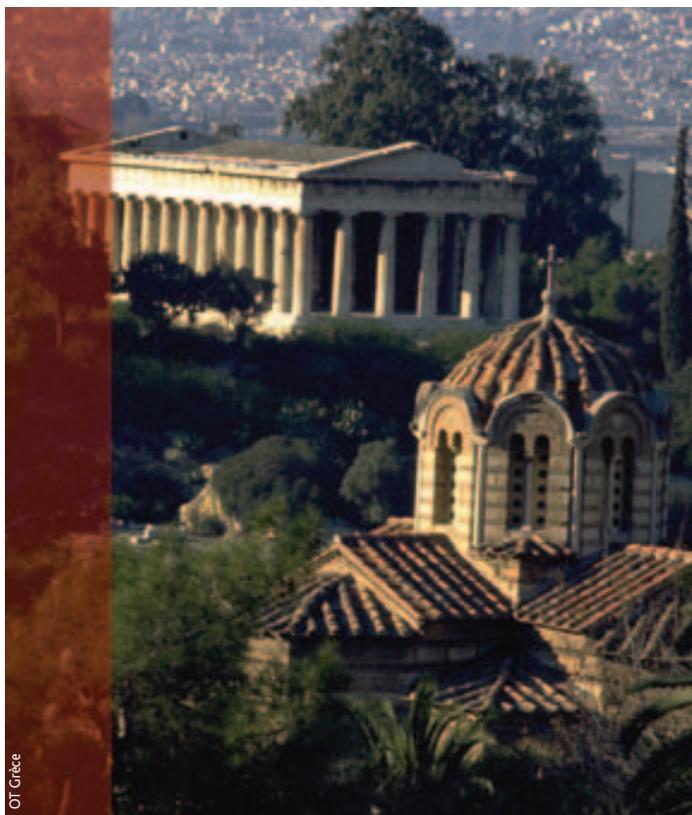
## La Macédoine

Cette région au nord de la Grèce est intéressante à plus d'un titre. Outre un patrimoine archéologique important, la Macédoine possède un environnement naturel exceptionnel : montagnes, forêts, lacs et plages superbes.

C'est dans cette région, terre natale d'Alexandre le Grand, que se trouve la deuxième ville de Grèce : Thessalonique. Loin du gigantisme d'Athènes, la capitale de la Macédoine n'a rien à lui envier. Outre son dynamisme économique dû au développement des échanges avec les économies des Balkans et des autres régions de la Méditerranée grâce à son port, Thessalonique est également riche d'un patrimoine historique. Elle demeure aujourd'hui versos essentiel de la vie intellectuelle grecque.

Les principaux centres d'intérêt sont constitués d'une part par les sites et monuments anciens et, d'autre part, par les églises et monastères.

Dans le premier groupe, on se rendra dans les hauteurs de



la ville pour voir les remparts dont la construction date de l'époque médiévale. Ils ont été édifiés sur des bâtiments plus anciens, comme en témoigne l'inscription située sur la tour d'Hormisdas. Non loin de là, se dresse l'imposante tour Banche dont on ne sait exactement à qui attribuer l'édification. Pour certains, ce sont les Turcs qui l'ont bâtie, pour d'autres ce sont les Vénitiens qui occupèrent la ville avant les Turcs.

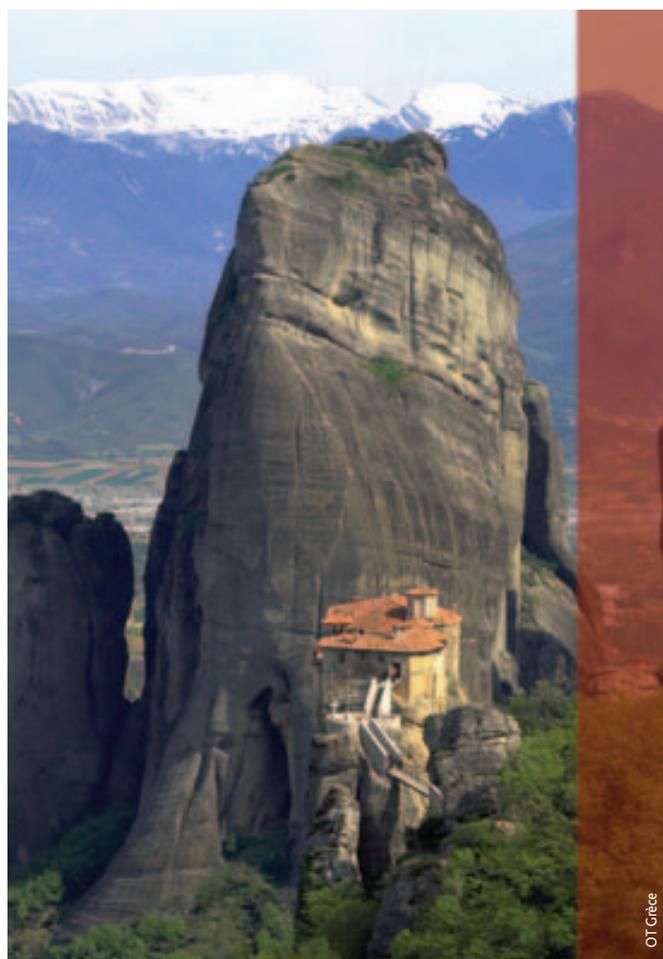
Quant aux vestiges antiques, ils se concentrent sur trois sites : le complexe du palais de Galère avec son arc de triomphe et son hippodrome, la rotonde Saint-Georges qui fut transformée en église chrétienne vers l'an 400 de notre ère, et l'Agora romaine.

Dans le second groupe, on ne manquera pas de visiter la basilique Archeiropoietos, très bel exemple d'architecture byzantine. A l'intérieur

du bâtiment, il faut s'arrêter quelques minutes devant une magnifique fresque du XIII<sup>e</sup> siècle représentant les quarante martyrs et les très nombreuses mosaïques aux motifs végétaux et animaliers. D'autres édifices religieux jalonnent la ville et méritent que l'on y jette au moins un coup d'œil : église Sainte-Sophie, basilique Saint Demetre, monastère des Vlattades, monastère de Latome Ossios David, pour n'en citer que quelques-uns. Pour les férus d'histoire, la ville regorge de musées passionnants : musée archéologique, musée de la civilisation byzantine, musée du combat macédonien...

En partant de Thessalonique, vous pourrez poursuivre votre voyage vers le mont Olympe, Vergina, Pella, Philippos et Amphipolis, autres sites remarquables de la Grèce antique.

Lauren Guerche



OT Grèce

**Héliades**  
LA GRECOTHERAPIE

la Grèce & ses îles

Offres  
**"Spécial CE"**  
CONTACTEZ-NOUS !

Informations & Réservations | 0 826 100 102 0115 4711 1110 | [www.heliades.fr](http://www.heliades.fr) | [entreprise@heliades.fr](mailto:entreprise@heliades.fr)

SIRET 317 643 963 00115 - APE 7912Z - RC AIX-EN-PROVENCE B 317 643 963 - I.B. 013 97 0002

Villes	ATHENES	ATHENES	RHODES
Hôtels	OSCAR Hôtel	IONIS Hôtel	IBISCUS Hôtel
Etoiles	*** 	*** 	**** 
Situation	Situé au coeur d'Athènes, à quelques minutes de marche du Square Omonia.	A quelques mètres de la place Omonia, en plein coeur de la ville, non loin de l'Acropole.	Situé à quelques pas du centre ville et sur la plage de sable et de galets la plus cosmopolite de la ville.
Chambres	162 chambres équipées toutes une salle de bain privée, la climatisation ou le chauffage central, la radio, la TV satellite, une sélection de films, un téléphone avec ligne directe et un balcon.	De taille moyenne les 102 chambres de l'hôtel ont toutes la climatisation, la radio, un mini-bar, une connexion internet, la TV, et le téléphone. Les chambres et les salles de bains sont en très bon état.	Les chambres sont réparties sur 5 étages et sont toutes équipées de la télévision, d'un balcon, de la climatisation, d'un téléphone, d'un coffre fort et d'un mini bar.
Restauration	Le restaurant est grand et propose des spécialités Grecques traditionnelles ainsi qu'une cuisine internationale. Le bar se situe dans le lobby de l'hôtel.	Le restaurant est grand, et décoré simplement. Il offre une excellente cuisine grecque et continentale.	Le restaurant propose un buffet et une sélection de menus internationaux ou de plats à la carte. Le bar reste très agréable pour déguster un cocktail.
Services	Ascenseurs, un service d'étages, une piscine découverte, un parking pour bus, un service de blanchisserie...	Lobby, un service d'étages (16h - 00h), un service de location de voitures et des porteurs.	Parking pour bus, salon de beauté, location de voitures, blanchisserie, réception ouverte 24 h/24...
Activités - Loisirs	Une piscine découverte située sur le toit de l'hôtel où se trouve également un jardin.	Aucune activité n'est proposée dans cet hôtel.	Une piscine en plein air. A proximité et payant : plongée, mini-golf, ski nautique, tennis, location de bicyclettes...

# en Grèce

ILE D'EUBEE	CORFOU
<p><b>LE GRAND BLEU CLUB</b></p> <p>*** sup.</p>  <p>Situé en bord de mer (plage mi-sable, mi-galets).</p>	<p><b>MESSONGHI BEACH</b></p> <p>***</p>  <p>Situé sur une plage aménagée à 20 km de la ville de Corfou.</p>
<p>175 chambres dont 3 suites et 11 duplex. Toutes équipées de salle de bain, d'un téléphone, de la climatisation et d'un balcon ou d'une terrasse.</p>	<p>920 chambres : les chambres standard équipées d'une salle de douche, du téléphone et d'un balcon. Les chambres confort équipées en plus de la climatisation, de la TV... Et les chambres supérieures rénovées en 2007.</p>
<p>Un restaurant principal où les repas sont servis sous forme de buffet avec plusieurs thèmes. 3 bars dont un sur la plage.</p>	<p>8 bars, un restaurant principal, un snack-bar, un grill sur la plage et 36 cafétérias.</p>
<p>Coffre-fort payant, prêt de serviette de plage sous caution, mini-club, location de voitures, excursions possible (payantes).</p>	<p>Boutiques, salon de coiffure, espace internet, mini-market, mini club...</p>
<p>Discothèque, cyber-café, piscine, pétanque, tennis, salle de fitness, planches à voile. Avec participation : jet ski, parachute, plongée...</p>	<p>4 piscines dont 3 d'eau douce et 3 bassins pour enfants...</p>



*Une forte expérience des groupes sur mesure*

## CIRCUIT AU MEXIQUE



12 jours / 10 nuits  
Hôtels 3, 4 et 5 \*

**1 350 €\***

## CIRCUIT AUX ETATS UNIS

12 jours / 10 nuits

**1 320 €\***



## WEEK-END A ROME

3 jours / 2 nuits  
hôtels 3\*  
en centre ville

**295 €\***



\* Prix TTC - A partir de

# VPC VOYAGES

Contact : Sonia Hautcastel  
sonia.vpc@orange.fr

Tél. : 01.44.49.74.74 - Fax : 01.44.49.06.07



SARL Neuilly Voyages  
Lic 93060007 - RCP GAN



## MédiaCE

### vous conseille sur vos projets de voyages en groupe

VOUS ORGANISEZ UN VOYAGE DE GROUPE SUR L'UNE DES DESTINATIONS CI-DESSOUS ?

Notre service lecteur se fera une joie de répondre à vos questions pour vous conseiller sur :

- les voyagistes les plus compétitifs sur la destination que vous aurez choisie.
- les voyagistes les plus expérimentés sur cette destination.

Les coupons renvoyés devront concerner uniquement les projets de voyages dont les contrats ne sont pas encore signés.



### Destination(s) projetée(s) :

Afrique du Sud

Date ..... nb participants .....

Algérie

Date ..... nb participants .....

Antilles

Date ..... nb participants .....

Brésil

Date ..... nb participants .....

Canada

Date ..... nb participants .....

Chine

Date ..... nb participants .....

Cuba

Date ..... nb participants .....

Egypte

Date ..... nb participants .....

Espagne

Date ..... nb participants .....

Grèce

Date ..... nb participants .....

Inde

Date ..... nb participants .....

Israël / Jordanie

Date ..... nb participants .....

Italie

Date ..... nb participants .....

Japon

Date ..... nb participants .....

Kenya

Date ..... nb participants .....

Maroc

Date ..... nb participants .....

Mexique

Date ..... nb participants .....

Portugal

Date ..... nb participants .....

Rep. Dominicaine

Date ..... nb participants .....

Russie

Date ..... nb participants .....

Sénégal

Date ..... nb participants .....

Seychelle

Date ..... nb participants .....

Sicile

Date ..... nb participants .....

Sri Lanka

Date ..... nb participants .....

Thaïlande

Date ..... nb participants .....

Tunisie

Date ..... nb participants .....

Turquie

Date ..... nb participants .....

USA

Date ..... nb participants .....

Vietnam

Date ..... nb participants .....

Week-end européen

Date ..... nb participants .....

Week-end Ski

Date ..... nb participants .....

CE \_\_\_\_\_ Responsable \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

CP \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

Tél. \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

Email \_\_\_\_\_ Effectif \_\_\_\_\_

# La Grèce, mode d'emploi



**Capitale :** Athènes.

**Langues :** le grec.

**Formalités de départ :** la Grèce fait partie de l'Union européenne et pour se rendre sur le territoire grec la carte d'identité suffit.

**Aérien :** Air France propose des vols directs à raison de trois par jour pour Athènes. Olympic Airways dessert également Athènes au départ de Roissy Charles-de-Gaulle. La compagnie compte deux vols par jour entre Paris et Athènes, un en début d'après-midi et un autre en début de soirée. Il faut compter environ 3 h 20 de vol. Lufthansa propose des vols pour Athènes via Munich au départ de Paris, Lyon, Nice, Marseille, Mulhouse, Bordeaux, Toulouse et Strasbourg (via Francfort). Enfin, Swiss Air dessert deux fois par jour Athènes via Zurich.

**Décalage horaire :** il y a 1 h de décalage avec la France. Lorsqu'il est midi à Paris, il est 13 h à Athènes hiver comme été.

**Climat :** le climat est de type méditerranéen. L'intérieur des terres et Athènes subit les vents chauds. Quant aux côtes, elles sont rafraîchies par des vents plus froids. Juillet et août sont considérés comme des mois torrides et l'on enregistre des températures qui avoisinent les 40 ou même les 45 °C. Cependant le vent des îles peut pendant cette période rendre la mer très dangereuse. L'hiver des pistes de skis sont ouvertes dans la région du mont Olympique (2 900 m).

**Monnaie :** la Grèce est passée à l'euro en Janvier 2002.

**Téléphone :** pour téléphoner de la Grèce vers la France il faudra composer le 00 + 33 + le numéro de téléphone sans le 0.

**Guide recommandé :** *Le Petit Futé Grèce.*



**MER MONTAGNE VACANCES**  
HÔTELS CLUB & RÉSIDENCES

www.mmv.fr

**Conditions Tarifaires Spécial CE**  
-10% sur votre séjour  
+ Chèques vacances acceptés

Retrouvez MMV aux Salons Loisirs Expo à Paris les 18, 19 et 20 mars et à Lille les 27 et 28 mars

**Des vacances au grand air...**

**L'été chez MMV en été d'été...**

- La Pension complète
- Des Clubs Enfants
- Des Espaces Détente
- Des piscines chauffées
- Des minibaars
- Des restaurants gastronomiques
- De nombreuses activités de plein air
- Un service hôtelier complet

Pour vos vacances d'été, MMV vous propose ses Hôtels Club à la montagne avec pension complète, Clubs Enfants, Espace Détente, piscines chauffées, animations en journée et en soirée et de nombreuses activités de plein air...

**Choisissez votre destination...**

 <p><b>SERRE CHEVALIER</b> Hôtel Club MMV l'Alpazur</p>	 <p><b>VAL CENIS</b> Hôtel Club MMV le Val Cenis</p>	 <p><b>LA PLAGNE-MONTALBERT</b> Hôtel Club MMV les Sittelles</p>
--	--	--

**... des vacances en bord de mer**

**NOUVEAU**  
MMV Resort Cannes-Mandelieu \*\*\*\*

Vous êtes plutôt bord de mer ? MMV vous propose son nouveau MMV Resort Cannes-Mandelieu \*\*\*\*, un lieu unique sur la Côte d'Azur. Vous pouvez aussi choisir nos cottages en camping\* à Sète ou Biscarrosse pour des vacances les pieds dans l'eau...

**Choisissez votre destination...**

 <p><b>CANNES-MANDELIEU</b> MMV Resort Cannes-Mandelieu ****</p>	 <p><b>SETE</b> Camping**** Le Castellat</p>	 <p><b>BISCARROSSE</b> Camping**** Mayotte Vacances</p>
--	---	--

Pour mettre en place un partenariat avec votre CE pour vos réservations individuel ou recevoir un devis personnalisé pour vos réservations groupes & linéaires

**04 92 12 62 00**

Et pour recevoir en avant première nos informations et nos promotions, inscrivez-vous vite à notre newsletter sur notre espace partenaires [www.mmv.fr](http://www.mmv.fr)

# Voyage

# Les circuits en Grèce

<i>Moins de 850 €</i>	<i>Plus de 850 €</i>
 <b>Marmara</b>	 <b>Ailleurs</b>
 <b>Look Voyages</b>	 <b>Quartiers du Monde</b>
 <b>Héliades</b>	 <b>Méditrad</b>
	 <b>Fram</b>

## Moins de 850 € :

### Marmara :

Prix TO : 540 €

Vol : spécial

Hôtels : 3 étoiles

N'inclut pas les taxes aériennes, les assurances ni la hausse carburant (soit au total 108 €)

Une gratuité à partir de 30 participants

**Prix Média CE : 631 €**

### Ailleurs :

Prix TO : 690 €

Vol : Aegean Airlines

Hôtels : 3 étoiles

Une gratuité à partir de 30 participants

**Prix Média CE : 674 €**

### Look Voyages :

Prix TO : 810 €

Vol : Air Méditerranée

Hôtels : Catégorie C

**Prix Média CE : 810 €**

### Héliades :

Prix TO : 855 €

Vol : XL Airways

Hôtels : 3 étoiles

Une gratuité pour 30 participants

**Prix Média CE : 835 €**

## Plus de 850 € :

### Quartiers du Monde :

Prix TO : 802 €

Vol : spécial

Hôtels : 1<sup>ère</sup> catégorie

N'inclut pas les taxes aériennes (soit 65 €) ni les assurances (3 %)

**Prix Média CE : 893 €**

### Méditrad :

Prix TO : 977 €

Vol : Air France

Hôtels : NC

**Prix Média CE : 977 €**

### Fram :

Prix TO : 990 €

Vol : Transavia ou Air Méditerranée

Hôtels : 1<sup>ère</sup> catégorie

1 gratuité hors taxes

**Prix Média CE : 986 €**

<b>Les étapes du circuit :</b> Athènes, Epidaure, Mycènes, Nauplie, Olympie, Delphes, Météores, Athènes.	<b>Transferts intérieurs :</b> car climatisé
<b>Durée :</b> 8 jours et 7 nuits	<b>Guide local parlant français</b>
<b>Circuit en hôtel</b> de 1 <sup>ère</sup> catégorie	<b>Pension complète</b>
<b>Chambre</b> double	<b>Assurances</b> assistance, bagages, rapatriement, annulation incluses
<b>Date :</b> juin 2008	<b>Taille du groupe :</b> 40 pax
<b>Transfert aérien :</b> vol direct	<b>Taxes d'aéroports</b> incluses

# Les séjours en Grèce sur l'Île d'Eubée

**Séjour** : L'île d'Eubée  
**Durée** : 8 jours et 7 nuits  
**Circuit en hôtel** 1<sup>ère</sup> catégorie  
**Chambre** double  
**Date** : juin 2008  
**Transfert aérien** : vol direct

**Transferts intérieurs** : aéroport/hôtel - hôtel/aéroport  
**Pension** complète  
**Assurances** assistance, bagages, rapatriement, annulations incluses  
**Taille du groupe** : 40 pax  
**Taxes d'aéroports** incluses

<b>Moins de 550 €</b>	 <b>Marmara</b>	 <b>Ailleurs</b>
<b>Plus de 550 €</b>	 <b>Héliades</b>	 <b>Quartiers du Monde</b>

**Moins de 550 € :**

**Marmara :**

Prix TO : 400 €  
 Vol : spécial  
 Hôtels : 3 étoiles  
 N'inclut pas les taxes aériennes, les assurances ni la hausse carburant (soit au total 108 €)  
 Une gratuité à partir de 30 participants  
**Prix Média CE : 495 €**

**Ailleurs :**

Prix TO : 565 €  
 Vol : XL Airways ou autre  
 Hôtels : 3 étoiles sup.  
 Une gratuité à partir de 31 participants  
**Prix Média CE : 550 €**

**Plus de 550 € :**

**Héliades :**

Prix TO : 599 €  
 Vol : spécial  
 Hôtels : 3 étoiles  
 Une gratuité à partir de 30 participants  
**Prix Média CE : 585 €**

**Quartiers du Monde :**

Prix TO : 739 €  
 Vol : spécial  
 Hôtels : 3 étoiles  
 N'inclut pas les taxes aériennes (soit 65 €) ni les assurances (2,5 %)  
**Prix Média CE : 845 €**

D'autres voyageurs proposent des séjours pour la Grèce comme Méditrad et Fram avec un séjour sur l'île d'Eubée en hôtel 4 étoiles ou Look Voyage avec un séjour près d'Aghi Théodori en hôtel 4 étoiles.

# David Chamard, Directeur commercial du Futuroscope



*Média CE : Vous avez fêté, en 2007, les vingt ans du Futuroscope. Quel bilan en tirez-vous et quelles sont ses principales réussites ?*

**DC :** Pour le bilan c'est d'abord le très grand plaisir d'avoir reçu 1,6 millions de visiteurs en 2007 pour partager notre anniversaire et surtout leur haut niveau de satisfaction (1). Ce fut l'année de la fête et des animations qui ont ponctué la saison. Nous sommes le 2<sup>e</sup> Parc français le plus visité ! Plus de 60 % de nos clients étaient l'an dernier des revisiteurs, souvent motivés par leurs amis qui leur ont recommandé de venir voir les nouveautés. 50 % de nos attractions ont été renouvelées au cours des 2 dernières années. Sur les 24 attractions majeures que propose le Parc, cela donne une idée des investissements que nous avons faits. La priorité reste

cependant l'accueil de nos visiteurs et la qualité de leur visite : le mot clé c'est la satisfaction !

*Média CE : Quelles sont les attractions qui, présentes dès l'origine, continuent à rencontrer du succès auprès des visiteurs ? Et pourquoi ?*

**DC :** Ce n'est plus vraiment la même attraction, mais en effet le « Vienne Dynamique » reste une des attractions préférées de nos visiteurs (1). C'est pour cela qu'en 2007 nous avons ajouté des effets dit 4D : les odeurs de sous-bois, la pluie, le son spatialisé, etc. Nos visiteurs décrivent systématiquement la course poursuite entre une formule 1 et une 2CV en cinéma dynamique : un moment unique. Notre spectacle nocturne est également un moment fort de la visite. Une féerie nocturne donnée tous les soirs sur notre Lac, proposant à 5 000 spectateurs un ballet d'images projetées sur un écran d'eau, de grande musique, de jeux de lasers et de feux d'artifice. C'est en partie pour profiter de ce spectacle que plus de la moitié de nos visiteurs viennent sur 2 jours. Il faut rappeler que ce spectacle est inclus dans le prix de nos entrées ou de nos forfaits.

*Média CE : Le Futuroscope a toujours innové. En avril 2008, vous ouvrez de nou-*

*velles attractions, « les animaux du futur ». Comment est né le projet et quelles sont les perspectives que vous attendez ?*

**DC :** Dans quelques jours nous ouvrons une attraction exceptionnelle.

Ce nouveau pavillon présentera le monde dans 5, 100 et 200 millions d'années. Issu d'une étude réalisée par les scientifiques britanniques, ce thème sera présenté de façon ludique et accessible à tous.

La technologie utilisée sera révolutionnaire et unique pour un Parc : il s'agit de la réalité augmentée. Le principe est l'ajout d'images virtuelles dans la réalité et surtout la capacité pour le spectateur de devenir acteur des scènes qu'il va traverser : savane, désert, fonds marins. Chacun pourra nourrir les animaux du futur, ou éviter leurs « caresses ».

Pour expliquer tout cela nous avons créé un site Internet nommé [www.lesanimauxdufutur.com](http://www.lesanimauxdufutur.com). Il faut noter qu'en 2008 nous proposons d'autres nouveautés : le Film Dinosaures sur écran géant, Laponie Express en cinéma dynamique, le monde des enfants qui double son offre et toujours des spectacles de rue ou de magie durant les vacances.

*Média CE : Si vous deviez convaincre l'un de nos lecteurs, réticent à venir*

*au Futuroscope, que lui diriez-vous pour le faire changer d'avis ?*

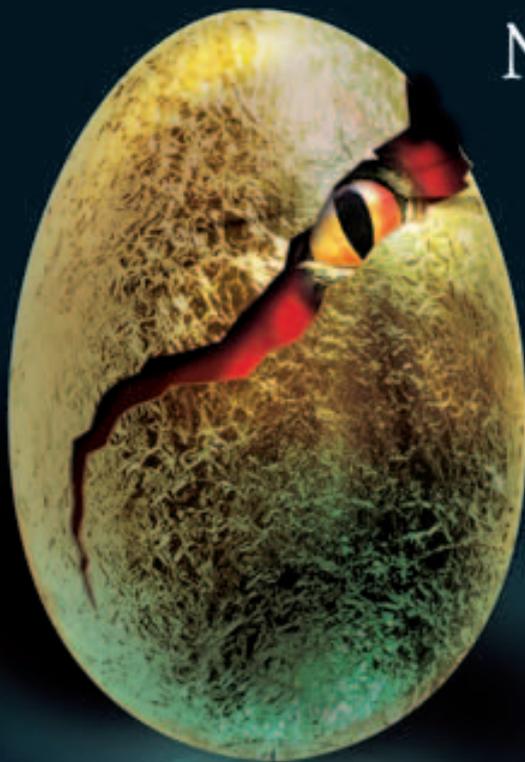
**DC :** Je lui demanderai d'accepter de me recevoir afin de comprendre les raisons de son hésitation. Je propose toujours aux élus de faire un sondage auprès de leurs salariés afin de mesurer la demande pour une sortie au Futuroscope, en individuel (billetterie CE) ou en groupe avec le transport. Le Futuroscope est très différent des autres parcs. C'est un lieu de divertissement et de découverte avec des attractions dynamiques et des spectacles de découverte pour toute la famille. Nous organisons des voyages de découverte encadrés par nos équipes qui permettent aux élus de venir en avant première visiter le Parc et décider sur place d'organiser un voyage au Futuroscope, sans a priori. Nos meilleurs alliés, sont les CE qui sont déjà venus, car ils décrivent ce qu'ils ont vécu au Futuroscope et incitent leurs collègues avec la plus forte de toutes les motivations : la satisfaction des salariés, c'est notre engagement.

*(1) Enquête de satisfaction réalisée tous les jours auprès de plusieurs dizaines de visiteurs. Elle permet d'être à l'écoute de nos clients et de progresser en permanence.*



**futuroscope**  
présente

Nouveauté  
2008



Les **ANIMAUX** du **FUTUR**  
Naissance d'une expérience révolutionnaire

**Groupes adultes 2008** (à partir de 20 personnes)

**Le séjour 2 jours / 1 nuit**  
à partir de

**79€**  
/adulte\*\*

\* Ouverture dès avril 2008.

\*\* Tarif TTC par personne, valable pour le Séjour Liberté, en base chambre double en Hôtel 1\*, hors frais de gestion et assurance annulation.

## ■ SALONS CE 2008, LE FIL ROUGE SERA VERT

La saison des SalonsCE est lancée avec 16 rendez-vous entre le 7 Février et le 8 avril.

L'organisateur agit pour l'environnement. Pour cette période c'est 43 tonnes de papier FSC qui seront économisées allégeant chaque visiteur de 1,5 kg de documents.

Ce n'est qu'un début...

D'autres actions de sensibilisations seront menées: Commerce équitable, Village du développement durable, débats et tribunes dédiée au Grenelle de l'environnement, Collecte d'actions menées par les élus dans et hors l'entreprise.

Programme complet sur [www.salonsce.fr](http://www.salonsce.fr)

### Au Lion d'Argent vous fait découvrir

une appellation Hautes Côtes de Nuits :  
**LES MOUCHOTTES**  
qui ne vous laissera pas indifférent.



Un vin parfait pour une mise en bouche bourguignonne en rouge.

**Offre spéciale CE : 5,35 € la bouteille par carton de 6 au lieu de 6,70 € soit le carton de 6 au prix spécial de 32,10 € TTC.**

Vous apprécierez sa robe rouge rubis foncé, ses reliefs réguliers, sa trame fine, et vous vous laisserez porter par ses délicates et fraîches senteurs d'épices torrifiées, de menthol et de zan.

Idéal pour vos repas composés de viandes rouges racées ou de volailles.

Ce vin est à déguster dès maintenant ou peut être conservé pendant 4 à 8 ans.

**N'hésitez pas à nous contacter  
au 03 44 54 74 57**

Attention quantité limitée au stock disponible

## ■ TANDEM CONSEIL & FORMATION

Le bilan social donne des informations qui éclairent les représentants du personnel sur la politique de l'emploi, des rémunérations, de formation, etc. Pour de nombreux CE, il n'est qu'une liste d'indicateurs ! Pourtant la qualité des informations fournies par la Direction dépend aussi de l'intérêt que les CE portent au bilan social et de l'utilisation qu'ils souhaitent en faire.

Tandem Conseil & Formation propose une formation pour aider les représentants du personnel à se saisir des informations qu'il contient et à préparer la consultation de CE sur le bilan social.

Inscrivez vous auprès de Nadine Péronnet  
au 01 55 42 22 32

ou par mail : [n.peronnet@tandemformation.com](mailto:n.peronnet@tandemformation.com)

## ■ FAME LA COMÉDIE MUSICALE



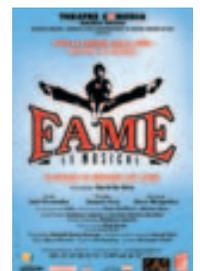
Tiré du film, ce spectacle musical a déjà fait le tour du monde et arrive enfin à Paris dans une nouvelle production entièrement française **à partir du 28 mars 2008 au théâtre Comedia.**

Issus d'horizons sociaux et ethniques différents, **seize jeunes**, réunis par une même passion, apprennent à chanter, à danser et à jouer la comédie dans un lycée new-yorkais spécialisé.

Au cours de leur quatre années d'étude, ils découvrent que cette école du spectacle est aussi et surtout **l'école de la vie**. Encadrés par des professeurs dévoués à leur discipline, ces jeunes qui ont soif de réussite s'aperçoivent très vite que l'on n'atteint pas la célébrité en un claquement de doigts.

Cette troupe de jeunes talents composée de plus de **20 artistes et de huit musiciens live**, vous fera rire, vous touchera et vous enthousiasmera.

Sous la houlette d'un metteur en scène et d'un chorégraphe français, ce musical transportera un **public toutes générations**, tant son message et sa musique déjà célèbre sont porteurs d'espoir et de fraternité.



Pour tous renseignements contactez  
Ça C'est Paris au 01 42 93 55 55

# prestataires

## OUVERTURE DU MMV RESORT CANNES - MANDELIEU \*\*\*\*



Mer Montagne Vacances ouvre un nouveau Resort \*\*\*\* à Cannes-Mandelieu, dès le mois de juin 2008. Ce lieu unique sur la Côte d'Azur vous accueillera dans un cadre exceptionnel : au cœur d'un parc arboré de 6 ha, autour d'un lac privé, en bordure du Golf Old Course de Mandelieu.

Situé à 900 m des plages de sable de Mandelieu la Napoule, à quelques minutes de la Croisette, le MMV Resort Cannes-Mandelieu \*\*\*\* vous propose :

- 280 appartements spacieux et de grand confort avec terrasse,
- 4 espaces de restauration variée,
- 1 piscine extérieure de 600m<sup>2</sup> et son pool bar,
- 1 espace Bien-être & Spa avec jacuzzis, sauna, hammam, douches à jets et cabines de soins,
- 2 courts de tennis, un espace multi-sport...,
- 1 Club enfants (avec supplément)...
- Et aussi 500 m<sup>2</sup> de salles de réunions climatisées avec terrasse.



Pour tout renseignement,  
contactez notre service collectivités au 04 92 12 62 00.

Retrouvez MMV aux Salons Loisirs Expo à Paris les  
18,19 et 20 mars et à Lille les 28 et 29 mars 2008

## MédiaCE

**vous donne rendez-vous au  
Salon Loisirs Expo  
les 11 et 12 mars 2008 à Nantes  
sur le stand D27  
et les 18, 19 et 20 mars 2008 à Paris  
sur le stand K08**



**Rencontrer...  
Partager...  
Discuter...**



**A très bientôt...**

nouvelle(lune)

**100%**  
des  
**cinémas**  
sur  
**1 seul**  
bon de  
commande !

La billetterie  
spécialisée cinéma

**N°1**  
en France

Toutes les solutions  
billetterie cinéma  
pour votre CE

**0 810 899 800**

PRIX APPEL LOCAL

**1 million**  
de billets livrés en 2007 !

**nouvellelune.fr**



# L'actualité des

VOUS AVEZ MANQUÉ UN NUMÉRO DE

# MédiaCE

ET VOUS SOUHAITEZ COMPLÉTER  
VOTRE COLLECTION...



**Coupon à nous renvoyer par fax  
au 0811 11 20 27 ou par courrier :  
Media CE, 134-140 rue d'Aubervilliers - 75019 Paris**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> SL N°2 (40 €*) x.....=.....€ | <input type="checkbox"/> N°22 (8 €*) x.....=.....€    |
| <input type="checkbox"/> N°23 (8 €*) x.....=.....€    | <input type="checkbox"/> Ess 5 (40 €*) x.....=.....€  |
| <input type="checkbox"/> N°24 (8 €*) x.....=.....€    | <input type="checkbox"/> N°25 (8 €*) x.....=.....€    |
| <input type="checkbox"/> N°26 (8 €*) x.....=.....€    | <input type="checkbox"/> SL N°3 (40 €*) x.....=.....€ |

CE : .....

Nom : .....

Adresse : .....

Code postal : .....

Ville : .....

Tél. : ..... Fax : .....

Email : .....

Tél. : 08 11 11 20 26 - Fax 08 11 11 20 27 - E-mail : info@mediace.fr

**CONTACTEZ NOUS POUR CONNAITRE LES AUTRES  
NUMEROS DISPONIBLES**

## MédiaCE

134-140 rue d'Aubervilliers - 75019 Paris  
Tél. 0 811 11 20 26 (prix d'un appel local)  
Fax 0 811 11 20 27  
E-mail : info@mediace.fr

**Directeur de la Publication :**  
Jacques Guez (jguez@mediace.fr)

**Rédacteur en chef :**  
Erick Inglevert (einglevert@mediace.fr)

**Assistante de rédaction :**  
Sheirlen Sebbag (sheirlen@mediace.fr)

**Rédaction :**  
(redaction@mediace.fr)  
Lauren Guerche, Sheirlen Sebbag,  
Jean Martinez, Barbara Rémy, Vincent Rande,  
Florence Ponthieu et Anna Seurin.

**Correcteur :**  
Yves Lambret

**Ont collaboré à ce numéro :**  
Marc Delomez, Nelly Cohen, Jean-Luc Scemama,  
Frédéric Gérard, David Quinquandon, Nadine Perronet,  
Magalie Garcia, Julien Lognand, Valérie Goutte, Abdel  
Benchabi, Clément Solomon, Myriam Rabard, Eric Froger.

**Maquette :**  
Ecif

**Crédits Photos :**  
Fotolia.

**Photographe :**  
Emmanuel Lenouvel

**Service Lecteur :**  
Elodie Cépissul (elodie@mediace.fr)  
Tél.: 0 811 11 20 26 (prix d'un appel local)

**Service abonnement :**  
Nathalie Amoyal  
Tél. 08 71 22 45 82 (prix d'un appel local)  
abonnement@mediace.fr

**Directeurs :**  
Marc Tubiana (mtubiana@mediace.fr)  
Jean-Pierre Sarbit (jpsarbit@mediace.fr)

**Service Publicité :**  
Seimira Khalouli (sk@mediace.fr)

**Secrétariat :**  
Elodie Cépissul (info@mediace.fr)

**Régie publicitaire :** WCE Régie  
**Imprimeur :** Imp. de Champagne à Langres   
Labellisé Imprime vert pour le respect de l'environnement

**Routeur :** ARS Routage - Bar le Duc  
ISSN n° 1636-3191

**Commission paritaire :** 1109 T 82322  
**Abonnement :**

1 an (5 numéros + 2 HS) 120 €

Média CE est édité par  
la SARL de Presse Les Éditions du Pré <sup>BH</sup>  
134 - 140 Rue d'Aubervilliers - 75019 Paris  
Dépôt légal : février 2008 - Diffusion nationale

## ■ OFFRE SPÉCIALE FORMA CE

Forma ce fait une offre spéciale sur la vente de son guide de l'élu.

Nous vous le vendons au tarif de 38 € TTC au lieu de 48 € TTC. Pour 4 guides achetés, le 5<sup>e</sup> vous est offert.

Renseignements au 01 55 56 62 10

## Erratum :

Des erreurs se sont glissées dans notre édition Spécial Loisirs n°3 :

- **Vision du Globe**, propose des circuits (11j/9n) en Ouzbékistan avec un hébergement en hôtels de 1<sup>ère</sup> catégorie en pension complète pour 1 295 €.

- **Marmara** propose un séjour (8j/7n) en Tunisie (Hammamet) en hôtel 3 étoiles formule tout compris pour 430 €. Il se retrouve ainsi très bien positionné sur cette destination.

## ■ ERIC BURNACCI NOUS A QUITTÉ



Eric Burnacci nous a quitté le 2 décembre 2007.

Cofondateur en 1997 avec Tony Fernandes d'Objectif-CE, société spécialisée dans

les logiciels de gestion et de comptabilité des comités d'entreprise, il crée en 2002, toujours avec Tony Fernandes, un centre de formation agréé pour les CE et le congrès Symposium-CE au Palais des Papes d'Avignon !

Face au succès de Symposium-CE, Symposium-CE Ville s'impose naturellement et s'exporte dans plus de 30 villes en France et même dans les DOM !

En 2003, Prérrogatives-CE voit le jour, dont la mission est de conseiller, analyser, être avec le CE.

En 2006, Objectif-CE devient le Groupe Objectif-CE.

La rédaction de Média CE tient à rendre hommage à Eric qui nous a quitté trop tôt.

Toute l'équipe présente ses condoléances à sa famille et à ses proches.



## Le spécialiste des sorties parisiennes

Cabarets

**Chaque sortie**

=

**1 spectacle**

+

**1 dîner  
tout compris**

+

**une activité  
parisienne**

Croisière sur la Seine,  
Les étoiles du Rex,  
ou autres activités...

**RENSEIGNEZ-VOUS**

**01 42 93 55 55**

[www.tdf-paris.com](http://www.tdf-paris.com)

[info@tdf-paris.com](mailto:info@tdf-paris.com)

**vous conseille sur le choix de vos fournisseurs :**  
**rapport qualité-prix, expérience, choix et sensibilité à la clientèle CE**  
**dans les domaines suivants**

## Rôle économique et social

- 01 Conseils aux élus, assistance
- 02 Assistance juridique
- 03 Formation des membres du CE
- 04 Expertise comptable
- 05 Epargne salariale
- 06 Mutuelle
- 07 Prévoyance, retraite

## Fonctionnement du CE

- 08 Informatique
- 09 Site internet du CE
- 10 Communication
- 11 Compte-rendu du CE
- 12 Mobilier de bureau

## Consommation

- 13 Distribution automatique
- 14 Chèques cadeaux
- 15 Colis gourmands

- 16 Chocolats, confiserie, biscuiterie
- 17 Dragées pour cérémonies
- 18 Vins, champagnes
- 19 Alcools, spiritueux
- 20 Chèques services
- 21 Grossistes en jouets
- 22 Mode et accessoires
- 23 Bijoux or et fantaisie
- 24 Parfums et produits de beauté
- 25 Diététique et produits bio
- 26 Meubles
- 27 Electroménager, TV, HiFi
- 28 Arts de la table
- 29 Blanc, linge de maison
- 30 Optique
- 31 Automobile
- 32 Livres et CD culturels
- 33 Cadeaux, services aux salariés

## Loisirs

- 34 Parcs d'attractions
- 35 Cabarets et musées

- 36 Cinémas
- 37 Billetterie spectacles
- 38 Sorties sportives
- 39 Vidéothèque
- 40 Labos-photos
- 41 Arbre de Noël
- 42 Organisation de soirées
- 43 Sorties parisiennes
- 44 Salles de réception
- 45 Thalassothérapie, soins du corps

## Voyages

- 46 Hôtellerie de plein air
- 47 Immobilier de loisirs
- 48 Tourisme fluvial
- 49 Sports d'hiver
- 50 Moyens courriers
- 51 Longs courriers
- 52 Croisières
- 53 Séjours linguistiques
- 54 Vacances jeunes



**A faxer au 0811 11 20 27**

**OUI**, nous désirons une information sur :

Domaine(s) choisi(s) (indiquez le code)

CE \_\_\_\_\_ Représenté par \_\_\_\_\_

Fonction au CE \_\_\_\_\_ Adresse \_\_\_\_\_

CP \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

Tél. \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_ Effectif \_\_\_\_\_



# TARIFS ATTRACTIFS POUR LES GROUPES !

à partir de  
25 personnes



## RÉSERVATION

17-21, rue Francoeur - 75018 Paris  
Tél. : 01 42 93 55 55 - Fax : 01 42 93 87 98  
[www.tdf-paris.com](http://www.tdf-paris.com) - [info@tdf-paris.com](mailto:info@tdf-paris.com)

LE SPÉCIALISTE DE VOS SORTIES PARISIENNES

Paris à la journée

Week-end

Sorties spectacles

Soirées cabarets...

Offre réservée  
aux comités  
d'entreprise

Avec

Les cinémas

**Gaumont & PATHÉ!**

et le **CinéAccès**

**Le meilleur du cinéma  
sur plus de 600 écrans !**

Une offre nationale accessible  
à vos salariés partout en France  
à prix préférentiel !

Vivez votre cinéma en grand ! Le Ciné Accès national est une contremarque échangeable aux caisses, contre une place, dans tous les cinémas Gaumont & Pathé de France, soit 65 cinémas. En plus, la durée de validité de votre contremarque est allongée de 3 mois ; vous avez maintenant entre 9 et 12 mois pour en profiter !

Renseignements sur [www.cinemasgaumontpathe.com](http://www.cinemasgaumontpathe.com)

Rubrique "Offres Entreprises et CE"

et avec le Ciné Accès, réservez vos places de cinéma avant tout le monde.\*

\* Pour les cinémas Gaumont & Pathé offrant ce service.