

# Une expertise d'entreprise pour comprendre, proposer et agir

Table ronde avec **Claude Laridan** expert comptable, **Pierre Ivorra** économiste, **Damien Deweirder** syndicaliste, **Frédéric Boccara** économiste statisticien, **Alain Morin**, rédacteur en chef d' *Économie et Politique*.



## Claude Laridan :

Avec l'expertise d'entreprise, il s'agit de comprendre ce qui se passe dans l'entreprise. Il ne s'agit pas de faire une analyse des comptes à la méthode patronale avec des critères de gestion patronaux, mais bien de

donner un éclairage pour faire parler les chiffres de manière différente.

Par exemple nous bâtissons notre raisonnement sur la création de valeur ajoutée et sur les moyens de développer l'entreprise à partir de cela. Et non pas sur les aspects uniquement de rentabilité financière pour l'actionnaire ou plus-value pour l'actionnaire. C'est-à-dire tous les critères anglo-saxons qui sont aujourd'hui colportés plus ou moins par les grands cabinets d'expertise.

Les limites de l'expertise dans la gestion sont aussi liées à l'encadrement professionnel de notre métier. On est soumis à des règles professionnelles qui essaient au maximum d'encadrer notre travail. Il y a des normes et l'on demande à l'expert-comptable de rendre intelligibles les comptes avec une approche à plat.

D'où l'intérêt pour nous d'avoir une méthodologie d'analyse qui soit différente de celle pratiquée par des directions d'entreprise tout en restant dans les limites de l'exercice.

Ce qui n'est pas facile, c'est de jongler avec la déontologie, les règles qui sont imposées dans la profession et en même temps donner un éclairage différent de ce qu'est la gestion d'entreprise pour le compte des salariés.



## Pierre Ivorra :

Il faut voir d'où l'on part. Le droit français en la matière est sans doute le plus avancé en Europe. C'est un acquis parce que le législateur reconnaît le droit pour les salariés de requérir un avis qui peut être indépendant des directions.

Dans une démarche qui vise à aller vers l'autogestion, c'est intéressant.

L'enjeu, c'est la possibilité d'avoir une expertise différente sur des critères différents de ceux de la rentabilité financière. Le problème c'est cette recherche d'une analyse différente, avec les préoccupations des salariés

et, éventuellement leurs luttes; et voir en quoi cela peut même aider ces luttes sans perdre de vue que l'expert doit rester à sa place. Ce n'est pas un syndicaliste. Ce n'est pas à lui de proposer des thèmes de lutte. Les limites : certes, le droit français est plus avancé, mais il y a aussi des limites dues à l'opposition de nombre de direction vis à vis de l'intervention des salariés dans la gestion. Il y a aussi les limites qui touchent à la culture dans le monde syndical et salarié et à une tendance encore à penser que la gestion c'est l'affaire des patrons.

Il y a aussi, la faiblesse de l'enracinement syndical et les insuffisances du nombre de CE qui ont recours à l'expert pour l'instant.

Dans la crise certains CE commencent à s'engager dans ce sens. Enfin, il y a aussi les cabinets eux-mêmes qui ont leurs limites



## Damien Deweirder :

Mon d'expérience, comme syndicaliste de la SNECMA à Gennevilliers, montre que l'on a besoin de comprendre les enjeux économiques de l'entreprise. Cela commence par la connaissance des marchés, du suivi de l'activité des compa-

gnies aériennes.

On a besoin de comprendre la réalité économique alors que l'employeur balade les salariés. Il faut mesurer la complexité de cet exercice où il faut prendre en compte à la fois les comptes de l'établissement de Gennevilliers, ceux de la SNECMA, sa maison mère, et aussi ceux du groupe Safran dans lequel sont intégrés les deux entités.

Et on a aussi besoin d'expertise pour la crédibilité, la cohérence et la présentation de contre-propositions des salariés. Par exemple chez nous, nous avons lancé l'idée de la production d'une pièce maîtresse du moteur d'avion en recourant à une nouvelle technologie mise au point à la SNECMA et dont le brevet lui appartient.

Cela concerne la réalisation d'une aube de moteur composite avec des matériaux nouveaux permettant d'économiser beaucoup d'énergie. L'expertise doit répondre à toutes les questions posées par un tel projet : a-t-on les terrains, quelles compétences, quelles formations, quels investissements à réaliser, quels partenaires ?...

C'est une utilisation offensive de l'expertise contrairement aux recours habituels qui concernent surtout les situations de difficultés de l'entreprise et des batailles défensives.



#### Frédéric Boccara :

Mon approche de l'expertise est plutôt celle d'un militant politique et d'un économiste INSEE statisticien. Ce que je vois **c'est plusieurs types de besoin** :

- besoin de critères d'analyse pour identifier des choses spécifiques qui sont exclues des

documents de l'entreprise. Soit comptables, soit de fond.

- besoin de croiser une culture allant de l'ouvrier à l'ingénieur, d'un côté, avec une culture économique.

- Sur le contenu, **premièrement**, besoin de plus de chiffres sur le capital, de chiffres sur l'utilisation de « l'information » au sein de l'entreprise : utilisation des technologies, des brevets, des résultats de recherches, par telle ou telle filiale, ignorés dans les documents de gestion. Cela nécessiterait d'élaborer des cadres de présentation alternatifs sur ces sujets. Ou encore il faudrait des informations sur l'implication des hommes, sur la formation, les ressources humaines, la place des précaires dans la production elle-même. On peut aussi citer le besoin de présentations spécifiques sur le recours aux consommations intermédiaires matérielles, les gâchis d'équipement, les gâchis de matières, ainsi que d'éléments permettant de comprendre la circulation des ressources et des revenus entre les filiales.

**Deuxièmement**, la difficulté pour intégrer ces besoins, c'est l'étroitesse du cadre comptable qui doit certes être critiqué mais qui peut être beaucoup mieux utilisé, cela dépend des experts, mieux utilisé au regard de l'exigence de mieux connaître la valeur ajoutée, où elle se situe, comment elle a été produite, avec toutes les ambivalences entre production de richesses et production de valeur ajoutée. De même pour le profit ne pas s'en tenir au profit d'exploitation, mais aussi de prendre en compte les profits financiers (qui sont présents dans les documents comptables), - Il s'agit de sortir de la façon dominante d'utiliser le cadre comptable afin d'analyser – et éventuellement de dénoncer- les coûts du capital, les gâchis des exonérations fiscales et sociales, des aides publiques, éléments qui ne sont pas ou très mal intégrés dans la démarche comptable actuelle. Tout comme les découpages des sociétés ou les contributions des banques.

- **Troisième besoin** et troisième limite : un cadrage d'ensemble plus macroéconomique et conjoncturel, alors que celui-ci est souvent réduit à un marché propre à un secteur, à une filiale. Il s'agirait d'aller jusqu'à l'utilisateur final.

- **Quatrième limite** : de quoi parle-t-on ? du déjà joué ? des propositions ? d'un diagnostic qui est entre les deux ? Ce n'est pas la même chose et ça change la façon dont on fait l'expertise. Et ce dont ont besoin les salariés.

Par exemple, lors d'une rencontre européenne sur Airbus, il y a deux ans à Bruxelles, les Allemands disaient « On a la cogestion, et en même temps on ne peut pas parler des investissements, c'est le monopole patronal. Par contre nous sommes intéressés par ce que dit la CGT qui, elle, parle de financement et l'investissement ».

Entre l'état des lieux, d'un côté, et les propositions que l'on avance, il y a un entre-deux : les investissements et les financements qui ont besoin d'expertise.

- **Cinquièmement**, la question de la culture. La culture de l'expert et la culture de ceux avec qui l'expert dialogue sont différentes, les apports des uns et des autres doivent être pris en compte. Pour la compréhension de ce que dit la direction, l'analyse avec un autre regard est nécessaire pour aider les salariés à dire dans quel sens on veut que l'entreprise s'engage. Il s'agit de pousser l'idée que si les salariés font appel à un expert qui n'est pas patronal, c'est parce qu'ils ont une autre façon de voir. Ce n'est pas pour qu'on leur propose une façon de mieux faire de la rentabilité patronale, mais, bien au contraire, pour une analyse et des pistes de contre-propositions, selon d'autres critères visant le développement des salariés, celui des territoires, etc. Or c'est antinomique avec les critères patronaux de rentabilité.

#### Damien Deweirder :

##### Dépenses cachées et absence de vision générale

On ne peut s'en tenir aux chiffres globaux. Par exemple, pour la formation, on doit savoir combien de cadres et d'ouvriers, en bénéficiant, combien de jours, etc. Tout cela est caché aux salariés.

Avant, on avait une vision au niveau du site: on fait un moteur, il y a une série d'éléments pour le construire, il y avait une autorité locale de site.

Aujourd'hui on est organisé en ligne de produits. Les éléments sont fabriqués dans plusieurs sites. Et les décisions qui concernent ces modules de production n'appartiennent plus au site, on n'a plus une vision générale, sur le programme, sur la charge de travail, sur le nombre de salariés nécessaires, et donc sur les embauches à réaliser. Si l'on n'a pas la charge de manière fine et précise, on ne saura pas combien de salariés sont nécessaires.

#### Claude Laridan :

##### Sortir des limites : tout est décidé en amont

Je partage l'idée que le droit à l'information des comités d'entreprise est assez important. La limite de l'exercice tient au fait que les gens disposent d'informations, mais par contre qu'on ne leur demande surtout pas leur avis, sinon pour valider les choix des directions.

C'est pourquoi il faut que l'on rebâtisse bien tous les types d'intervention nécessaire des comités d'entreprise en fonction des problèmes qui sont posés. Par exemple sur l'examen annuel des comptes, certes le plan comptable français a des limites, mais il est beaucoup plus riche que le plan comptable anglo-saxon en matière d'information et de décryptage des réalités.

On a une originalité dans la manière d'aborder la gestion qui permet de bâtir d'autres critères.

Il y a aussi toutes les informations données par les comptes prévisionnels, qui donnent des tendances. Il y a encore un autre type de mission utile dans notre travail pour permettre aux salariés de s'approprier les enjeux de gestion: c'est le droit d'alerte à condition de commencer à positionner ce dispositif autrement que comme des lances à incendie devant le feu. Aujourd'hui on commence à bâtir des interventions dans la gestion à partir du droit d'alerte permettant de faire mesurer les conséquences des choix de gestion du patronat dans les entreprises en montrant, par exemple, l'étendue des dysfonctionnements, des gâchis et les conséquences en termes de perte de substance et même financière. En chiffrant les coûts de ces déperditions, on peut ainsi souligner l'inefficacité des gestions patronales dans l'utilisation du travail et les gâchis humains qui s'en suivent.

C'est pourquoi il faut bien voir qu'en fonction des objectifs que l'on poursuit, il faut adapter les types de missions à développer.

Je voudrais insister aussi sur le fait que dans de grands groupes, il ne faut pas se limiter à raisonner au seul niveau de l'entreprise, mais bien d'élargir le champ en fonction de la chaîne de création de valeur et ne pas polariser sur une entreprise. Par exemple, dans l'automobile on ne doit pas se limiter qu'aux constructeurs qui sont en général très rentables, mais voir toute la filière (équipementiers, sous-traitants,) qui participent au processus et il y a tout un raisonnement à avoir sur la manière de construire les critères de gestion en ne se limitant pas seulement à ce que fait le constructeur.

#### Pierre Ivorra :

##### Certains points semblent acquis

Il y a d'abord le préalable : l'exigence d'experts indépendants des directions.

Secondement : il faut aller **au-delà de l'expertise comptable traditionnelle**. Il faut un regard économique. Il est nécessaire de croiser l'analyse de l'expert de l'entreprise, celle de l'expert du CHSCT, de combiner les approches et les types de missions. Il y a ce que peut apporter le droit d'alerte, l'intervention de l'expert dans les négociations de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

Pour les salariés, les élus et aussi l'expert, une question est stratégique, c'est l'exigence d'intervenir en amont des décisions. Dans un plan social, souvent « les carottes sont cuites » et la bataille est défensive. C'est pourquoi **il faut intervenir en amont**, ce qui suppose une mobilisation du mouvement syndical et de toutes les forces progressistes qui interviennent dans l'entreprise. Ce qui suppose une certaine révolution culturelle, exige de considérer que la gestion n'est pas que l'affaire des directions et qu'il est possible d'être porteur de propositions en matière industrielle, mais aussi en matière de financement et d'action sur les ressources de l'entreprise, etc..

Il y a une tradition dans le mouvement ouvrier, qui est positive et a beaucoup apporté, celle de l'alliance de

l'ouvrier et de l'ingénieur. Il y a aujourd'hui besoin d'une alliance de l'ouvrier et de l'ingénieur, mais aussi avec le gestionnaire tout comme avec les salariés des banques qui financent l'entreprise.

Au risque de choquer, même si, déjà, l'appel à l'expert ouvre beaucoup de possibilités aux salariés, sans se faire d'illusions car beaucoup dépend effectivement des luttes, on est encore dans la préhistoire de l'expertise. Le besoin de recours à l'expertise, avec les salariés et leurs élus, va s'accroître considérablement. Ainsi, par exemple, dans les perspectives de construction de Fonds régionaux pour sécuriser l'emploi et la formation, une maîtrise plus grande des salariés et des élus nécessitera d'articuler l'activité des conférences régionales, par exemple, avec les projets des entreprises. Pour cela il y aura besoin, à un moment donné, de faire appel à l'expert. On est au début de quelque chose.

#### Frédéric Boccaro :

##### Sortir des gâchis

Il y a les gâchis humains et de compétences, les gâchis d'efficacité dus à la bureaucratie, à la pressurisation du travail, mais aussi le problème de l'efficacité du capital à ne pas lâcher dans l'analyse. C'est décisif.

Je pose la question : comment utiliser toute la richesse du plan comptable français, (valeur ajoutée, ...), issu de luttes sociales que nous avons marquées (la Résistance et 1981) et qui est d'ailleurs remis en cause à la fois par les nouvelles normes comptables US et par d'autres transformations objectives que la comptabilité d'entreprise appréhende mal – filialisations, mondialisation, montée de l'informationnel, comme la recherche, etc..

Ainsi, par exemple chez Michelin, les résultats de la recherche à Clermont-Ferrand pour concevoir des pneus, seront transférés gratuitement au Brésil sous forme de formule chimique et de spécification d'utilisation des machines, mais ils seront payés à cette filiale quand les pneus seront rachetés par l'entreprise en France. On se heurte à une scission entre la connaissance « production » et la connaissance « financement ».

Ainsi, on peut connaître certains coûts de production, mais la façon dont vont être « éclatées » dans la comptabilité les charges financières liées à l'investissement, restera obscure, car la direction refusera de communiquer ces chiffres. Il y a un enjeu considérable sur la finance .

Certes, le débat expert - syndicaliste est important, mais il y a un tri -pôle à constituer avec les intervenants politiques. En tant que membre du parti communiste et statisticien public, je pense qu'il est important que les éléments d'expertise deviennent des données publiques à débattre au niveau des bassins d'emploi et dans la société. Car il y a besoin avant tout d'une discussion sur cette information.

**En en faisant un débat public, on peut même ainsi dépasser certaines limites des expertises.**

**Damien Deweirder :**

On sent le besoin dans les comités interentreprises, notamment sur les sites où on utilise beaucoup les sous-traitants, où les intérimaires travaillent en permanence sur le lieu de production parce qu'il y a les décisions des grands groupes qui influent sur la vie des salariés des sous-traitants, des fournisseurs, etc.

**Claude Laridan :****Les liens experts-salariés**

La question de ces liens experts-salariés (le syndicat est directement lié aux différences de type d'approche des questions de l'intervention dans les gestions. Il y a effectivement des experts qui se disent : « on est des experts, on fait à votre place, on vous donne un produit fini, et avec cela vous pouvez vous battre ». Ce n'est pas notre démarche, nous voulons construire conjointement l'analyse et les perspectives.

Ce n'est pas une bonne approche que de considérer que lorsqu'il y a un PSE, sigle à définir l'expert prend en charge, négocié des propositions. Ce n'est pas le rôle de l'expert. L'expert doit aider le CE à démonter l'argumentation économique de la direction. Il n'est pas là pour servir de relais entre la direction et le comité d'entreprise. C'est dans le débat qu'il faut construire l'expertise.

On a le même problème avec les élus. Certains nous disent, on vous donne une mission d'expertise : donc on attend un produit fini. Ce n'est pas une bonne démarche. Car l'expert n'est qu'un outil qui amène des matériaux et des connaissances, mais l' élu doit apporter lui aussi ses connaissances et y compris être critique, avoir du recul sur le travail de l'expert. Sur les Fonds régionaux, par exemple, si on fait faire une expertise par les grands cabinets anglo-saxons, ceux-ci auront les mêmes procédures et les mêmes critères de gestion pour les fonds publics que ceux qui sont aujourd'hui appliqués par le patronat dans les entreprises.

Ainsi, dans cette affaire, ce n'est pas que la responsabilité de l'expert, mais aussi la responsabilité des élus et des syndicalistes d'avoir une certaine autonomie d'analyse qui leur permette avec l'expert de dialoguer avec l'expert. Et non pas dépendre de l'expert.

**Pierre Ivorra :**

On travaille sur de l'information, et une des limites à cette information, c'est l'attitude des directions. Dans les grands groupes, et il y a des organisations syndicales, des traditions de lutte, qui imposent certaines pratiques. Mais dans certaines PME, l'expertise est un vrai combat. L'accès à l'information nécessite de saisir la justice en référé. Ou alors il y a le chantage : « la somme que je pourrais donner à l'expert, je vous la donne sous forme de primes » aux salariés. Il y a de grands groupes qui, par exemple dans l'édition, refusent de donner à certains comités d'entreprise l'information en disant : « On est coté en bourse donc si on donne une information cela risque de perturber le cours de l'action. Donc on ne vous donnera pas l'information ». Une vraie bataille doit être menée pour

repousser les limites imposées à l'expertise et à l'accès des salariés aux informations.

**Claude Laridan :****Sur la culture de gestion**

Il faut aussi que les structures, qu'elles soient syndicales ou autres, se dotent elles-mêmes de référentiels d'analyse et de réflexion favorisant effectivement une autre manière d'aborder la gestion des entreprises. Pour moi, comme ceux qui sont autour de la table, Marx n'est pas encore mort. Et on a encore beaucoup à apprendre du marxisme en matière d'analyse des rouages de l'entreprise et de l'économie de marché capitaliste.

Si on veut que les salariés soient le plus efficace possible dans leurs interventions, qu'ils puissent décrypter la gestion, la démonter, il ne faut pas rester qu'à l'apparence des choses, mais comprendre les lois qui régissent le système pour chercher à les maîtriser et à les dépasser.

Ce sont les structures syndicales qui doivent le construire, même si nous-mêmes nous pouvons aussi y contribuer. Donc, besoin de beaucoup de pédagogie et de formation.

**Frédéric Boccara :****La question des contenus**

Il faut insister sur le fait qu'une expertise qui ne parle pas de l'efficacité du capital, qui ne dénonce pas les gâchis du capital, n'est pas dans le coup.

Il y a une façon pédagogique simple de commencer à manier cela : productivité du travail (valeur ajoutée par tête) opposée à productivité du capital (valeur ajoutée par euros de capital, et en déclinant par exemple productivité du capital matériel et productivité du capital financier, etc. . Il y aurait sans doute besoin que l'on identifie quelques éléments qui donnent des points de repère sur le capital (capital financier, capital matériel) en lien avec les ressources humaines et le vécu des salariés.

**Damien Deweirder :**

Attention, cette acquisition des savoirs doit se faire de manière progressive, pédagogique et à partir de l'expérience vécue des salariés. Évitions de présenter de manière complètement achevée des éléments, des analyses et des conclusions que les gens ne sont pas capables de maîtriser. Évitions de faire comme la direction et qui est vécu comme inaccessibles par les salariés. Si l'on veut que le maximum de salariés s'approprient les analyses pour s'engager sur des projets concrets, des propositions alternatives, en ayant la conviction qu'il est possible d'infléchir les choix de la direction. Pour cela, partons de leur expérience concrète comme, par exemple, les taux de rebuts phénoménaux liés à la politique de sous-traitance à tout prix, ou le refus des transferts de compétences des salariés partant à la retraite,

**Frédéric Boccara :**

Il y a un problème de donner du sens à la compréhension de ce qui se passe. Et si on ne fait que de

présenter des éléments pointillistes. Cela ne donne pas le sens.

Le problème, ce n'est pas que nous soyons meilleurs gestionnaires que les directions dans leur gestion selon les mêmes critères et objectifs. Il ne faut pas qu'on alimente cela. Il y a eu souvent cette idée chez des syndicalistes que l'on allait faire mieux de la rentabilité que la direction. Non, en réalité, il faut prendre conscience que, implicitement ou explicitement, il s'agit de viser d'autres critères, qui leur sont opposés.

**Pierre Ivorra :**

La question droit à l'information sur les comptes de sociétés interpelle toute la société et la population. Ce n'est pas que l'intérêt des élus et des salariés, c'est l'intérêt de toute la société parce que cela touche à une affaire qui est une affaire de toute la société: l'accès à la création de la richesse.

On intervient comme expert dans des sociétés qui sont des sous-traitants français, en concurrence avec une filiale en Allemagne, une filiale aux États-Unis... Dans le cadre de la mondialisation, sans prendre en compte le mouvement du dollar, les coûts globaux de recherche, ou les coûts en capital, les directions affirment : « vous n'êtes pas rentables », mais sans aucun élément pour en juger. Il faut qu'elles mettent sur la table les données qui permettent de voir où en est chacun en termes de compétitivité

**Damien Deweirder :**

SNECMA fait faire des pièces à des sous-traitants, mais le traitement des rebuts, des non-conformités, les coûts des ingénieurs qu'on paye pour faire les calculs servant à réparer les pièces et à les vendre, ne sont pas imputés sur le sous-traitant, mais ils sont pris en charge par la maison-mère. Cela illustre ce qui vient d'être dit.

**Pierre Ivorra :**

Les procès de production sont beaucoup plus complexes avec la mondialisation.

Aujourd'hui on est au début de ce que devrait être une expertise. On n'a pas toujours les outils, ni les hommes. Les écoles de formation classiques ne prédisposent pas à intervenir avec une indépendance d'esprit et de culture vis-à-vis des directions

Il faut voir la complexité aujourd'hui à embaucher des jeunes, à les former. Cela interpelle la société à tous les niveaux. Sans parler des normes comptables qui sont aussi un problème important.

**Claude Laridan :**

**Sur les normes comptables**

Aujourd'hui elles ne sont pas établies pour être une source d'information des salariés. Elles sont construites pour répondre aux attentes des places financières. La manière de présenter les comptes, même dans les normes françaises, c'est dans une logique de marché, une logique résiduelle. C'est-à-dire le profit en bout de course. Le reste est considéré comme secondaire. Si on veut effectivement que l'in-

formation financière soit différente, il y a aussi un travail à faire sur les normes. Mais l'élaboration de normes alternatives pourrait se faire avec les experts. Parce que, les écoles qui forment aujourd'hui des experts-comptables ou des experts financiers en général sont bien branchées sur la rentabilité financière. Au-delà du recul du marxisme dans la formation. Pour ma part, je dis toujours que je ne suis pas un expert comptable qui vient travailler avec les gens de la CGT, mais je suis un militant CGT qui est devenu expert-comptable. On ne part pas ainsi du même postulat au départ. C'est vrai qu'aujourd'hui dans nos cabinets, la difficulté c'est bien de trouver des intervenants qui ne sortent pas uniquement du milieu universitaire et qui n'ont qu'un aspect de l'approche de la gestion. Il ne suffit pas de dire que je suis vaguement de gauche, donc je serais un bon expert de comités d'entreprise.

Dans la social-démocratie, malheureusement, il y a beaucoup de gens qui considèrent que les critères de la rentabilité financière sont indépassables. Si on analyse les comptes des entreprises avec cet œil-là, quelles que soient la bonne volonté et l'affirmation de sa proximité avec les salariés, cela ne suffira pas pour répondre aux exigences du débat actuel.

**Frédéric Boccara :**

**Le service public de l'information économique.** Pour un vrai service public d'aide à l'intervention des salariés.

Il faut donc poser l'exigence d'un vrai service public d'aide à l'intervention des salariés dans la gestion des entreprises. La Banque de France - par exemple, avec son système de notation des entreprises, son système Géode d'analyse des comptes des entreprises - et même l'INSEE devraient pouvoir être mis à contribution dans l'examen de la productivité du capital par exemple.

Cela pour répondre aux demandes des salariés et des collectivités territoriales. Si on a des institutions territoriales qui regardent la gestion des entreprises, avec un espace public et social de débat qui se crée, il y aura besoin de ce type d'outil.

Un tel service public doit évidemment coexister dans la pluralité avec d'autres intervenants privés car dans ce domaine ce n'est pas de parole unique de l'État et du service public dont on a besoin.

**Damien Deweirder :**

Cela donnera aussi des outils et des moyens pour les salariés des petites et moyennes entreprises.

**Économie et Politique.**

**Les collectivités territoriales et l'expertise**

Les collectivités territoriales sont extrêmement sollicitées pour accorder des aides publiques aux entreprises. Quel rôle de l'expertise dans la maîtrise par les élus pour rendre efficaces ces interventions ?

**Claude Laridan :**

Aujourd'hui, l'intervention des collectivités territoriales pour aider les entreprises doit se construire sur

la base d'une convention d'objectifs. Il ne s'agit pas de donner de l'argent et de s'en tenir à un compte-rendu de son utilisation trois ou quatre ans plus tard.

Il s'agit au contraire d'un processus d'accompagnement sous le contrôle des salariés et des élus des comités d'entreprise sur l'utilisation de ces fonds publics à chaque étape. Avec un bilan d'étape annuelle discuté dans le comité d'entreprise avec un avis de ce dernier sur l'utilisation de ces fonds.

**Frédéric Boccara :**

De même, il doit y avoir la possibilité à chaque instant pour les salariés d'utiliser une saisine en cas de non-respect éventuel des objectifs de telles conventions. Cela pose la question du lien entre le droit, l'institutionnel et le comptable.

**Claude Laridan :**

*Des besoins nouveaux*

Les comités d'entreprise doivent disposer de droits de veto sur les décisions prises et avant qu'elles ne s'appliquent. En 2002, sur les plans sociaux, on ne devait pas appliquer de plans de licenciements tant que les toutes les mesures alternatives n'avaient pas été mises en œuvre. Cette démarche-là doit être gardée. Il faut aussi que ce droit de veto des CE et des IRP puisse s'exercer à tous les stades d'un processus et pas seulement pour le PSE. Mais aussi pour les choix d'investissement, pour le choix d'utilisation d'argent, pour le choix de développement. Il ne faut pas que la GPEC soit un instrument uniquement pour

gérer le départ des gens, mais examine de quelles qualifications on a besoin, comment on met en place les moyens, quel emploi il faut créer. Ce sont les aspects sur lesquels les droits des délégués élus doivent être renforcés. Non pas seulement en termes d'information. On informe, on débat, on demande un avis, mais une fois que l'avis est donné, on passe à autre chose sans en tenir compte.

**Damien Deweirder :**

La GPEC doit aussi s'appuyer sur des projets industriels.

**Pierre Ivorra :**

Il y a tout un champ qui s'ouvre : pourquoi un maire communiste, par exemple, ne ferait pas une conférence annuelle des comités d'entreprise pour faire l'état des lieux de l'emploi et de la formation. Et les experts auraient un rôle à jouer dans ce projet. Le rôle des élus sur l'emploi est appelé à s'accroître.

**Frédéric Boccara :**

Dès lors, que l'on commence à faire monter la possibilité de financements alternatifs, des investissements alternatifs par des Fonds régionaux, même limités, forcément se posent beaucoup plus les questions du suivi, de l'examen. Dépassant le seul droit de veto, il s'agit de s'interroger sur quelles orientations, quelles interventions. La fausse alternative entre le « j'accepte ou je mets le veto » pourrait ainsi être dépassée. ■

**SOCIÉTÉ MERIC & ASSOCIÉS**  
L'expert comptable du CE

**Pour bâtir des alternatives**

- ⚡ Alerte
- ⚡ Restructuration
- ⚡ Licenciements
- ⚡ Dépôt de bilan

safi-meric@wanadoo.fr  
www.sma-france.fr

PARIS : 01.56.59.13.50  
LYON : 04.78.69.17.81

**Des équipes à votre service**

**PARIS**

58 A rue du Dessous des Berges  
75013 PARIS  
☎ 01.56.59.13.50

**LYON**

363 rue Garibaldi  
69007 LYON  
☎ 04.78.69.17.81

**Vos contacts**

Claude LARIDAN  
Expert-comptable - PDG  
☎ 04.78.69.17.81

Guillaume MARTIN  
Secrétaire Général  
☎ 06.85.72.35.37

**Disponibles pour vous rencontrer**

**SOCIÉTÉ MERIC & ASSOCIÉS**  
L'expert comptable du CE

**Pour comprendre, anticiper, proposer**

- ⚡ Examen des comptes
- ⚡ Evolution de l'emploi
- ⚡ Analyse stratégique

safi-meric@wanadoo.fr  
www.sma-france.fr

PARIS : 01.56.59.13.50  
LYON : 04.78.69.17.81