



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 48 18 84 34 - Fax : 01 48 18 84 86 - Email : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

COMPRENDRE ET LIRE LES BILANS SOCIAUX [Journée d'étude du 19 AVRIL 2011]

Intervenants : Cabinet SEXTANT

Mme Nathalie BOISSON ZYSKIND

Mme Camille GROUSSET

M. Wilfried PENNETIER

www.sextant-expertise.fr

Le Bilan Social, un document crucial pour notre activité syndicale mais qui malheureusement n'est que trop peu utilisé tant par nos élu-e-s au Comité d'Entreprise que par nos organisations syndicales.

Généralement, une fois la consultation obligatoire sur le sujet passée, il est rangé dans un placard sans aucune exploitation politique de son contenu.

Et pourtant, celui-ci recèle une mine d'informations essentielles sur la vitalité sociale de l'entreprise ou de l'établissement que cela soit sur la politique d'emploi, de rémunérations, ou sur les conditions du travail. Il regroupe des données chiffrées établies par la Direction, par conséquent non contestables par celles-ci.

Nous devons ainsi nous réapproprier ce document, en analysant son contenu et en le comparant avec les informations où les données déjà communiquées par l'entreprise. Dans le but de nourrir notre activité syndicale de nos constats et de les porter à la connaissance du plus grand nombre, et ainsi d'ouvrir le débat avec les salarié-e-s sur les revendications qui peuvent en découler.

Position du problème

Le bilan social a vu le jour dans les années 1950 dans les multinationales aux Etats Unis. En France, il a été instauré par un décret en date du 8 décembre 1977.

Les entreprises ou établissements dont l'effectif est supérieur à 300 personnes ont l'obligation de publier un bilan social. Les élu-e-s CE doivent rendre un avis motivé sur ce dernier.



Textes de références

- **Document SEXTANT :**
« Comprendre, analyse et rendre un avis sur le bilan social » (en ligne sur le site fédéral).
- **Code du travail**

COMPRENDRE, ANALYSER ET RENDRE UN AVIS SUR LE BILAN SOCIAL

Le bilan social est un document obligatoire pour les entreprises et établissements de plus de 300 salarié-e-s. Mais c'est surtout pour tout militant syndical qui se respecte une source d'informations essentielle à la compréhension des stratégies patronales et à l'élaboration de nos revendications. Au-delà de cela, c'est aussi un élément important sur la base duquel nous pouvons, via nos communications, aborder nos collègues et développer nos idées.

BREF HISTORIQUE

Le bilan social a été instauré en 1977. Il doit constituer « une base chiffrée » « permettant de mesurer l'effort accompli en la matière et de mieux situer les objectifs ». Aujourd'hui, il est défini par les articles L 2323-68 et suivant du code du travail.

Le bilan social fait l'objet d'une information – consultation au Comité d'entreprise qui débute par l'envoi **au plus tard le 15 avril** du document tant aux membres du Comité qu'aux délégués syndicaux.

Les membres disposent au minimum de 15 jours pour prendre connaissance du projet et préparer la réunion, c'est-à-dire :

- **Préparer des questions,**
- **Faire des suggestions et demander l'ajout de précisions,**
- **Préparer un avis motivé avec pour objectif de le porter et de le discuter avec les salarié-e-s. Cet avis peut aussi comporter des éléments sur le respect de la procédure de consultation : non-respect des dates, des délais, informations erronées. Mais de notre point de vue, il doit surtout porter sur le contenu.**

Le bilan social assorti du PV de la séance est transmis à l'inspecteur du travail ainsi qu'aux actionnaires pour les sociétés par actions.

Le bilan social se décompose en 7 thèmes :

- **Emploi**
- **Rémunération**
- **Santé et sécurité au travail**
- **Autres conditions de travail**
- **Formation professionnelle**
- **Relations professionnelles**
- **Autres conditions de vie de l'entreprise**



Ces informations portent sur l'année de référence et les deux précédentes. Nous ne reviendrons pas sur les deux dernières parties, qui ne comportent pas un intérêt particulier dans la construction de nos revendications.

L'objectif de ce FORM'ACTION est de développer les principes fondamentaux de l'analyse d'un bilan social afin de construire partout une CGT combative et revendicative !

LES PRINCIPES DE L'ANALYSE DU BILAN SOCIAL

1- Vérifier que tous les indicateurs obligatoires sont présents : la liste des indicateurs est fournie en annexe.

2- Vérifier le calcul des indicateurs : les bilans sociaux sont réalisés avec plus ou moins de sérieux. Ils sont plus ou moins bien renseignés, et même lorsque les informations sont fournies, elles peuvent être erronées. Il est important de faire le point sur les erreurs qu'ils peuvent comporter afin de déterminer le sérieux de l'ensemble du document. Sur un échantillon de 29 sociétés observées, comprenant 97 321 salarié-e-s, les experts de Sextant ont pu noter qu'en moyenne, sont correctement renseignées les informations suivantes :

- Emploi : 87%
- Rémunérations et charges accessoires : 64%
- Santé et sécurité au travail : 64%
- Autres conditions de travail : 38%
- Formation : 83%
- Relations professionnelles : 71%
- Autres conditions de la vie relevant de l'entreprise : 71%

3- Vérifier que la définition des indicateurs n'a pas varié d'une année sur l'autre : une étude sérieuse des documents ne peut être réalisée qu'à périmètre constant. Si les indicateurs sont modifiés d'une année sur l'autre, toutes les projections et analyses pluriannuelles peuvent être faussées.

4- Si besoin demander la mise en place d'indicateurs de suivi supplémentaires : les indicateurs obligatoires ne suffisent pas toujours à comprendre la marche de l'entreprise. Il est souvent nécessaire d'avoir des informations complémentaires. Par exemple, le taux d'inter contrat mensuel n'est pas un indicateur obligatoire, pour autant, il est indispensable pour mesurer l'activité de l'entreprise. Et au-delà du taux, le nombre de salarié-e-s subissant l'inter contrat est tout aussi important...

5- Analyser les données dans une logique pluriannuelle : les stratégies d'entreprise sont mises en place sur plusieurs années, même si le patronat conçoit l'activité de plus en plus à court terme. Ainsi, par exemple, savoir si une baisse d'effectifs est conjoncturelle, due à une période de crise, ou structurelle, due à une réorganisation du travail, nécessite de mesurer l'évolution des effectifs sur plusieurs années.

6- Croiser les informations du bilan social avec les autres sources d'informations disponibles : le bilan social ne donne qu'une vision partielle de l'entreprise, une image à un instant t. L'ensemble des informations qu'il contient doit être croisé avec les informations mensuelles que nous obtenons au Comité d'entreprise, celles que nous obtenons lors des NAO, mais aussi celles que nous pouvons récupérer sur des sites comme *societe.com*. C'est ainsi, par exemple, que nous serons capables de dénoncer des politiques d'austérité salariale. Une augmentation du chiffre d'affaires et de l'excédent d'exploitation, alors que la masse salariale stagne, est assez significative...

7- Construire ses propres indicateurs pour identifier les grandes tendances : dans la bataille contre les surcharges de travail, les heures supplémentaires, il est important de se doter d'indicateurs qui permettent d'en mesurer l'évolution au fil des ans. Le nombre d'heures supplémentaires augmente-t-il ? Le nombre de salarié-e-s à y recourir suit-il la même courbe ? Comment la répartition des emplois Paris / Province évolue-t-elle ? Voilà autant de questions pour lesquelles les salarié-e-s aimeraient avoir des réponses.

8- Repérer les « faits marquants » : la sortie d'un nouveau produit, l'acquisition ou la rupture d'un contrat client, une période de crise ou l'arrivée d'un investisseur, sont autant d'évènement susceptible de modifier la stratégie de l'entreprise. Et toute modification se traduit inéluctablement par des effets sur les conditions de travail, de salaire, voire des deux ! Il est donc important d'avoir en tête tous les éléments marquants des dernières années afin d'avoir une vision objective des évènements et de pouvoir, au-delà des constats, se projeter dans les années qui suivent.

9- Comparer les données de l'entreprise à celles du secteur

10-Rendre un avis motivé sur le bilan social : l'analyse du bilan social ne sert à rien si elle n'a pas pour objectif de porter le débat auprès des salarié-e-s. A l'image de ce que nous faisons pour tout accord, signé ou non, il nous revient d'expliquer nos positions aux salarié-e-s, nos seuls interlocuteurs valables dans l'entreprise. Ce sont eux qui nous élisent et nous leur devons des comptes sur toutes les décisions que nous prenons.

11-Utiliser le bilan social pour construire l'action syndicale dans le temps : les tendances mises à jour par l'étude du bilan social appellent des réponses syndicales. Si les analyses que nous construisons soulèvent des questions, il nous appartient de construire les rapports de force, les actions qui nous permettront de transformer le contenu du travail et d'améliorer les conditions de l'ensemble des salarié-e-s. Le bilan social est un thermomètre pour les militants qui entendent construire les luttes qui nous permettront de sauvegarder les emplois, limiter les horaires de travail et améliorer les salaires. Autant de sujets que le bilan social nous permet d'aborder quotidiennement avec nos collègues de travail...

L'EMPLOI

Premières vérifications

En premier lieu, il convient de mesurer les écarts avec les années précédentes et d'en profiter pour vérifier la concordance des informations :

$$\text{Nb salariés année N-1} + (\text{Embauches} - \text{Départs}) = \text{Nb salariés année N}$$

Il est intéressant aussi de calculer le taux de variation, ainsi que la répartition des effectifs, tant au niveau cadre / non cadre, que par pôle d'activité (banques, énergie, ferroviaire...) ou par coefficient, selon les informations dont nous disposons :

$$\begin{aligned} \text{Taux de variation} &= ((\text{valeur initiale} - \text{valeur finale}) / \text{valeur initiale}) * 100 \\ \text{Répartition} &= \text{valeur} / \text{total} * 100 \end{aligned}$$

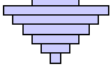

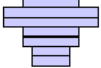

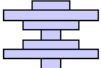
Le turn over constitue une des données essentielles du secteur des SSII. Son taux est souvent révélateur des conditions de travail, de salaires et des perspectives d'évolution estimées par les salarié-e-s :

$$\begin{aligned} \text{Turn over} &= (\text{entrées CDI} + \text{sorties CDI}) / 2 * \text{Effectif mensuel moyen CDI} \\ \text{Taux de démission} &= \text{nb démissions} / \text{Effectif mensuel moyen en CDI} \\ \text{Taux d'entrée} &= \text{nb entrées CDI} / \text{Effectif mensuel moyen en CDI} \\ \text{Taux de sortie} &= \text{nb sorties CDI} / \text{Effectif mensuel moyen en CDI} \end{aligned}$$

L'ensemble de ces données permet de déterminer la politique d'emploi dans l'entreprise et donc de se projeter dans l'avenir au regard de l'actualité : comprendre les évolutions en temps de crise, dans les périodes de reprise...

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

Comment analyser une pyramide des âges

Forme	Problématique soulevée
Champignon 	<p>Une majorité de salariés âgés : Reversions difficiles ? Renouvellement au fur et à mesure des départs en retraite ? peu de perspectives d'évolution rapide pour les jeunes ? difficultés à motiver les salariés les plus jeunes ou situés en bas de la hiérarchie ?</p>
Toupie 	<p>L'entreprise a massivement embauché pour des raisons conjoncturelles. À effectif constant, la situation des salariés des tranches d'âges les + nombreuses peut devenir délicate. Celle des + jeunes aussi, à court terme, maintien d'un effectif constant. À plus long terme, le départ rapide des tranches les + nombreuses permettra l'embauche de jeunes, mais peut aussi entraîner une perte massive de savoir-faire et de compétences</p>
Cylindre 	<p>Ce type de pyramide marque le plus souvent une stratégie d'embauche régulière. L'entreprise a la possibilité de définir une progression dans la carrière de chacun des salariés.</p>
Poire écrasée 	<p>Une majorité de salariés jeunes : faible opportunité de carrière ? Dépenses de formation importantes ? • dynamisme et potentiels forts à priori, masse salariale allégée.</p>
Pelote de laine 	<p>Stratégie de lutte contre le déséquilibre démographique par des embauches massives. Des perspectives de promotion rapide pour les nouveaux arrivants existent, mais risque de pénurie dans l'encadrement intermédiaire ; pas forcément préjudiciable si cela touche un secteur où la main-d'œuvre est autonome ou très qualifiée (luxé, ingénierie...). Le resserrement en son centre suppose des différences culturelles, des divergences de méthodes entre générations...</p>



La pyramide des âges apporte une vision sur une période beaucoup plus longue. Dans le secteur des SSII, elle est de type « Poire écrasée ». Les questions soulevées dans l'interprétation de cette situation, tant sur les opportunités de carrière que sur les dépenses de formation sont parfaitement pertinentes. Effectivement, les salarié-e-s du secteur trouvent peu d'opportunités d'évolution et se trouvent souvent cantonnés dans le même type de missions, sur les mêmes technologies. Quant aux formations, elles sont pour ainsi dire quasi nulles, et surtout peu qualifiantes au regard des durées qui sont proposées. Elles ne servent bien souvent qu'à faire payer l'inter contrat à la branche... Si les SSII sont gourmandes en jeunes diplômés fraîchement sortis de l'école, elles ne se donnent certainement pas les moyens de les former afin de pérenniser les emplois et de garantir la fameuse employabilité des salarié-e-s. Enfin, les augmentations de salaire sont quasi systématiquement individuelles et d'année en année les salarié-e-s voient leur condition de vie se dégrader.

Exemple d'Evolution des effectifs dans une entreprise X

L'année 2006 a vu le retour des départs en masse de l'entreprise. Alors que la crise avait ralenti le turnover infernal des années 2000-2001, celui-ci repart de plus belle. 205 départs ont eu lieu cette dernière année. Le nombre de démissions a quasiment doublé pour atteindre le chiffre de 137, soit 40% environ de l'effectif permanent. 30 licenciements ont eu lieu (dont 19 fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur). Ainsi, près de 15% des départs correspondent à des licenciements.

Ces informations en disent long sur la vie des salarié-e-s en entreprise et les liens qui peuvent exister entre l'encadrement et les ingénieurs ou administratifs qui en dépendent : des rapports inexistantes quand les salarié-e-s en clientèle ont des problèmes d'heures supplémentaires, des augmentations au rabais pour ceux qui ont la chance d'en bénéficier, pas de promotion, et une direction prête à mettre à la porte tout salarié trop revendicatif...

Du coup, pourquoi ne pas chercher une nouvelle main d'œuvre encore plus flexible et plus corvéable, en Tunisie par exemple ?

Curiosité

Sur la même page du bilan social que les licenciements figure un paragraphe « chômage ». Le nombre de salarié-e-s mis en chômage est 0. Les 30 licencié-e-s apprécieront !

REMUNERATION ET CHARGES ACCESSOIRES

Les éléments fournis d'une société à l'autre varient. Il est important de faire préciser à l'employeur ce qu'il entend par « rémunération » ou « frais de personnel ».

Le tableau suivant illustre ce qui tient Des frais de personnel et de la masse salariale :

Rappel des définitions

Ce qui est pris en compte dans les frais de personnel et la masse salariale

	Masse salariale budgétaire	Frais de personnel
Salaires soumis	OUI	OUI
Cotisations patronales sociales	OUI	OUI
Cotisations salariales	OUI (déjà incluses)	OUI
Impôts et taxes basées sur le salaire	NON	OUI
Indemnités de licenciement	NON	OUI
Intéressement	NON	OUI
Participation	NON	OUI
Coût des intérimaires	NON	OUI

Sociétés d'économie
cgt

56

Les chiffres concernant la rémunération constituent un élément essentiel dans la construction d'un rapport de force dans les entreprises. Avec l'augmentation des loyers, du gaz, de l'électricité, du pétrole et de la majeure partie des produits de premières nécessités, le niveau de vie n'a cessé de baisser. La première raison de cette baisse réside dans la non revalorisation des salaires qui restent à la traîne depuis des années.

Exemple Bénéfices et salaires

Les bénéfices de la société se montent à 4.220.250 euros pour l'année 2004. Contrairement à ce que peuvent laisser penser certains discours de la direction, l'entreprise se porte très bien. Pour les salarié-e-s au contraire la situation ne s'améliore pas. Bien au contraire elle se dégrade, avec le niveau de vie qui n'arrête pas d'augmenter avec l'inflation. En effet, l'augmentation salariale moyenne n'a évolué que d'un malheureux pour cent.

La CGT demande une augmentation collective des salaires, car il est bien connu que l'union fait la force. L'écart entre les plus gros salaires et les plus petits se creuse. Il est passé de 1.96 en 2004 à 2.1 en février 2006. Cela démontre la politique de la maison : travaillez dur et contentez-vous des miettes. N'oublions pas que la CGT se bat toujours pour que la direction paie à sa juste valeur la prime de vacances ! Attendez, il y a pire encore, notre direction verse 6.474.870 euros à des entreprises extérieures pour une mise à disposition du personnel.

C'est énorme surtout pour seulement 72 personnes ! Cela représente 89 928 euros annuels/personnes. Cela ne vous parle peut être pas encore, et bien sachez que la masse salariale de notre entreprise est d'environ 16 500 000 euros pour 455 personnes. Cela représente 36 000 euros annuels/personne. Conclusion : la société a les moyens d'engraisser d'autres patrons, mais pas de payer les salarié-e-s de l'entreprise !

Il est clair qu'à défaut d'une réaction d'ensemble contre cette injustice capitaliste, les salarié-e-s n'auront jamais satisfaction sur leurs revendications qui ne sont qu'une simple redistribution des richesses. Les bénéfices doivent servir aux augmentations de salaire des travailleurs de l'entreprise et non à l'enrichissement des actionnaires de la boîte qui ne sont que ceux-là même qui les dirigent.

Ainsi, le bilan social permet de mettre en évidence cette stagnation des salaires. En allant plus loin, il permet de mesurer la façon dont les écarts entre les gros salaires et les petits salaires évoluent ainsi que la part de rémunération variable.

Là encore, il est important de mesurer l'évolution de la masse salariale globale sur plusieurs années. Le patronat pour masquer les économies réalisées sur les salaires indique souvent dans les bilans les évolutions en pourcentage pour les salarié-e-s présents d'une année sur l'autre. Et bien souvent, il omet de préciser combien de salarié-e-s sont concernés. Une masse salariale stable, à effectif constant, dans une société où le turn over est important, signifie ni plus ni moins que l'employeur pratique des compressions de salaires et qu'il débauche des salarié-e-s mieux payés, souvent ayant de l'ancienneté, par des salarié-e-s jeunes, sortis de l'école pour faire le même travail.

Le salaire moyen par année d'ancienneté constitue un des indicateurs les plus importants ne figurant pas dans la liste des informations obligatoires. Les entreprises rechignent à le fournir quand il est demandé tant il éclaire sur la politique salariale de l'entreprise.

Outre le salaire moyen, le salaire médian en dit long sur la répartition salariale. Sur 100 salarié-e-s, c'est le 50^e salaire en ordre croissant. S'il est en dessous du salaire moyen, cela signifie que la majorité des salarié-e-s touche une paie inférieure à la moyenne... et donc que les salaires sont tirés vers le bas !

En terme d'analyse croisée, la stagnation de la masse salariale peut être une des raisons de la volatilité des effectifs. L'augmentation générale des salaires est une réponse au turn over !

INDICE

Le rapport entre les 10% de rémunérations les + élevées et les 10% de rémunérations les + faibles se portent bien : il est passé de 2.1 à 2.85. A l'image de la société, les riches seraient-ils plus riches et les pauvres plus pauvres ?

Exemple d'Égalité professionnelle dans une entreprise X

Si l'écart entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes s'est réduit entre 2004 et début 2006, la différence reste quand même de plus de 250 euros. La direction estime que cela est dû au fait que tous les personnels non cadres sont des femmes et que les femmes comptabiliseraient environ un an d'expérience de moins que les hommes. Mais, d'une part le fait que 100% des personnels non cadres sont des femmes est un choix de la direction, choix sexiste, d'autre part, le travail des non cadres est tout aussi important que celui des cadres ! De notre point de vue, il ne justifie en rien de telles différences de salaire (1200 euros environ).

Quant à la différence en terme d'années d'expérience, l'argument ne peut que laisser perplexe. En effet, qui de nous a obtenu une augmentation mensuelle de salaire de plus de 250 euros ! Dans notre entreprise, comme dans l'ensemble de la société d'ailleurs, les discriminations sexistes ont visiblement de belles années devant elles.

A moins que les salarié-e-s en décident autrement !

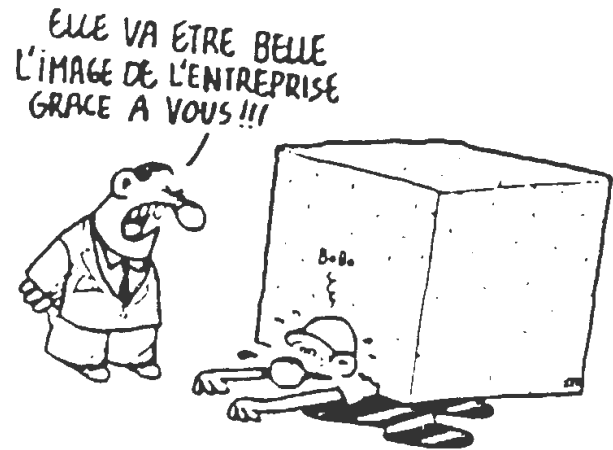


SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Cette partie essentielle du bilan social donne une image du vécu des salarié-e-s dans l'entreprise. Elle peut être reflète mal être et souffrance au travail.

Elle doit toujours être lue en parallèle de la partie sur l'emploi, surtout quand la période est à la crise, ou à une restructuration. Elle doit aussi être étudiée au regard des informations et études demandées par le CHSCT et les délégués du personnel.

Ainsi, ce qui fut marquant dans les deux crises de 2003 et 2008 dans de nombreuses sociétés, c'est la baisse de démissions et l'augmentation des arrêts de travail, mais dans des proportions alarmantes. Cette tendance en a dit plus long que tous les discours. Elle a donné un éclairage nouveau sur les raisons qui poussent les salarié-e-s à quitter leur entreprise. En effet, les conditions de travail sont extrêmement difficiles et les heures supplémentaires ne se comptent pas dans bien des secteurs. Tenir dans ces conditions est pénible et bien des salarié-e-s changent de sociétés avec l'illusion que cela pourrait être mieux ailleurs. Mais quand le marché de l'emploi se tend et qu'il n'est plus possible d'aller voir ailleurs, le nombre d'arrêt de travail augmente.



C'est dire à quel point le patronat use les salarié-e-s jusqu'à la corde. Les suicides de France Telecom, ou EDF ou encore ALTEN SA sont une violente illustration de cette usure. Les sociétés se donnent beaucoup de mal pour cacher les impacts de l'exploitation capitaliste sur la santé des salarié-e-s. Il faut des morts pour qu'elles daignent ne serait-ce qu'accepter une enquête, et encore, à leur condition.

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Cette partie est souvent limitée à la portion congrue. Il faut dire que les conditions de travail ne sont pas le souci premier des employeurs.



Pour autant, c'est bien dans cette partie que figurent les horaires de travail. Et l'un des principaux indicateurs à demander en plus des informations fournies est le nombre d'heures au-delà des horaires légaux réalisées. Ce relevé est essentiel dans la bataille contre les heures supplémentaires et le travail dissimulé.

En s'appuyant sur les comptes rendus d'activité ou autres outils de décompte des heures hebdomadaires qui sont accessibles au délégué du personnel, les informations sur la durée du travail constituent un point d'appui pour construire efficacement notre revendication du partage du travail entre toutes et tous !

Cette revendication peut être complétée avec les aspects de transformation de l'organisation du travail, comme le Lean Management.

LA FORMATION

« L'employeur assure l'adaptation des salarié-e-s à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment, de l'évolution des emplois, des technologies, des organisations. (...) »
Un vœu pieux !

Le patronat a de plus en plus souvent des visions à court terme. Quand les technologies évoluent, la seule évolution qu'il entrevoit pour les salarié-e-s ne réside pas dans la formation, mais dans les départs des salarié-e-s les plus anciens et leur remplacement par des jeunes diplômés, formés aux nouvelles technologies.

Analyse des informations du bilan social sur la formation

Mesurer l'évolution des efforts de formation dans le temps : exemples d'indicateurs à construire

Sur les 3 années figurant au bilan social, mais aussi [quand ils sont disponibles] en utilisant les bilans sociaux des années précédentes → établir les tendances de fond sur la durée.

Évolution du pourcentage de la MSB consacré à la formation

Année	2007	2008	2009	2010
% MSB consacré à la FP	2,18%	3,04%	2,96%	1,93%
Variations dans le temps		39,82%	-2,71%	-34,99%
		Variation 2008-2010		-36,75%

Évolution du pourcentage de l'effectif formé

Année	2007	2008	2009	2010
Nombre stagiaires	282	339	345	414
Effectif moyen mensuel	608	692	761	894
% effectif formé	46,38%	48,99%	45,34%	46,31%
Variations dans le temps		5,62%	-7,46%	2,15%
		Variation 2008-2010		-5,47%

Évolution Nb. Moyen heures de formation par stagiaires

Année	2007	2008	2009	2010
Nombre stagiaires	282	339	345	414
Nombre heures de stage	4 663	7 080	7 532	7 126
Durée moyenne/stagiaire	16,5	20,9	21,8	17,2
Variation durée moyenne/stagiaire		26,30%	4,53%	-21,16%
		Variation 2008-2010		-17,58%

■ Ces différents indicateurs montrent de façon incontestable que l'effort de formation a globalement diminué entre 2008 et 2010.

→ Alors qu'il avait progressé entre 2007 et 2008.

■ Si des évolutions technologiques et/ou réglementaires, en terme d'organisation ou de positionnement marché sont prévisibles :

→ Les représentants du personnel doivent tirer la sonnette d'alarme et demander à la direction d'accroître son effort.

Calculer une évolution en pourcentage
(Valeur N / valeur N-X) - 1

Sociétés
d'études

Il est très important pour nous de rapporter le nombre de formations dispensées au nombre de salarié-e-s présents dans l'entreprise. Cela permet de déterminer le nombre d'années que les salarié-e-s sont supposés attendre pour en bénéficier. Il est tout aussi important de calculer le nombre de jours de formation par salarié et par an. L'absence de formations dignes de ce nom peut aussi être en partie responsable d'une forme de dégradation de travail, surtout si les technologies évoluent vite. Pour maintenir leur employabilité, les salarié-e-s multiplient les heures et s'autoforment. De ce point de vue, le bilan social doit être mis en relation avec les éléments provenant de la commission formation du CE.

CONCLUSION

Le bilan social fournit une image de l'entreprise, base sur laquelle nos militants peuvent porter bon nombre d'arguments au débat. Les informations qu'il contient doivent faire l'objet de tracts, communiqués, à l'attention de l'ensemble des salarié-e-s de la société. C'est une démarche essentielle dans le développement de notre organisation, dans le sens où c'est le gage de la confiance qu'ils peuvent nous accorder. L'information des salarié-e-s est un enjeu majeur alors que le patronat n'a cessé de confidentialiser les moindres notes qu'il transmet aux représentants du personnel.

Étudier le bilan, en faire une synthèse afin de porter le débat auprès des salarié-e-s, c'est la première démarche que nos militants doivent avoir pour construire un rapport de force avec les salarié-e-s ! Pour autant, la première source d'informations dans l'entreprise reste les salarié-e-s eux-mêmes !

Liste des informations obligatoires pour la rubrique 1. Effectif

Rubriques	Effectifs	11	Travailleurs Extérieurs	12	Embauches	13	Départs	14
Indicateurs	Effectif total au 31/12 (1) I.	111	Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (6)	121	Nombre d'embauches par CDI	131	Total des départs I.	141
	Effectif permanent (2) I.	112	Nombre de stagiaires (école, université...) (7)	122	Nombre d'embauches par CDD I.	132	Nombre de démissions I.	142
	Nombre de CDD au 31/12 I.	113	Nombre moyen mensuel de salariés temporaires (8)	123	Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers	133	Nombre de licenciements économiques (y.c. départs en retraite et préretraite) I.	143
	Effectif mensuel moyen (3) I.	114	Durée moyenne des contrats de travail temporaire	124	Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans (pour les entreprises de plus de 2000 salariés)	134	Nombre de licenciements pour d'autres causes I.	144
	Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 I.	115					Nombre de fins de CDD I.	145
	Répartition par âge des effectifs au 31/12 (4) I.	116					Nombre de départs au cours de la période d'essai (9) I.	146
	Répartition des effectifs au 31/12 selon l'ancienneté (5) I.	117					Mutations dans un autre établissement	147
	Répartition des effectifs au 31/12 selon la nationalité : français/étrangers I.	118					Nombre de départs volontaires en retraite et en préretraite (10) I.	148
	Répartition des effectifs au 31/12 selon une structure de qualification détaillée II.	119					Nombre de décès I.	149

Liste des informations obligatoires pour la rubrique 1. Effectif

Rubriques	Promotions	15	Chômage	16	Handicapés	17	Absentéisme	18
Indicateurs	Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (11)	151	Nombre de salariés mis au chômage partiel pendant l'année I.	161	Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée (13)	171	Nombre de journées d'absence (15) I.	181
			Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (indemnisées et non indemnisées) (12) I.	162	Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée	172	Nombre de journées d'absences pour maladie	182
							Répartition des absences pour maladie selon leur durée (pour les établissements de plus de 2000 salariés) (16) I.	183
							Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet I.	184
							Nombre de journées d'absence pour maternité I.	185
							Nombre de journées d'absence pour congés autorisés I.	186
							Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes I.	187

(11) Utiliser les catégories de la nomenclature détaillée II.

(12) Y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives.

(13) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R. 5212-2.

(14) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées, 1 / 2 journées ou heures.

(15) Ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national.

(16) Les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises.

Liste des informations obligatoires pour la rubrique 1. Effectif

Notes :

I. — Une structure de qualification détaillée, en trois ou quatre postes minimum, est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

À titre d'exemple, la répartition suivante peut être retenue : cadres ; employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) ; et ouvriers.

II. — Une structure de qualification détaillée en cinq ou six postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

À titre d'exemple, la répartition suivante des postes peut être retenue : cadres ; techniciens ; agents de maîtrise ; employés qualifiés ; employés non qualifiés ; ouvriers qualifiés ; ouvriers non qualifiés.

Doivent en outre être distinguées les catégories femmes et hommes.

(1) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12 quelle que soit la nature de son contrat de travail.

(2) Effectif permanent : les salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

(3) Somme des effectifs totaux mensuels (on entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré).

(4) La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de vingt-cinq ans.

(5) La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise.

(6) Il s'agit des catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs. Exemple : démonstrateurs dans le commerce...

(7) Stages supérieurs à une semaine.

(8) Est considérée comme salarié temporaire toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire.

(9) À ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs.

(10) Distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature.

Liste des informations obligatoires pour la rubrique 2. Rémunérations et charges accessoires (1/2)

Rubriques	Montant des rémunérations <i>Choix entre 211-212 et 211bis-212bis</i>	21	Hierarchie des rémunérations <i>Choix entre 221 et 222</i>	22	Mode de calcul des rémunérations	23
Indicateurs	Rapport entre la masse salariale annuelle (18) II et l'effectif mensuel moyen	211	Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés touchant les rémunérations les élevées et celle correspondant au 10% des salariés touchant les rémunérations les moins élevées	221	Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (22)	231
	Rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle II.	212	Rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés (21)	222	Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché	232
	Rémunérations mensuelle moyenne (19) II.	211bis	Montant global des dix rémunérations les plus élevées	223		
	Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire II	212bis				
	Grille des rémunérations (20) II. (applicable aux établissements de plus de 750 salariés)	213				

Effectif permanent au sens du bilan social (les salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée).

(18) Masse salariale annuelle totale au sens de la déclaration annuelle de salaire

(19) Rémunération mensuelle moyenne : $1/12 * \sum(\text{masse salariale du mois } i) / (\text{effectif du mois } i)$

(20) Faire une grille des rémunérations en distinguant au moins six tranches

(21) Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés

(22) Distinguer les primes individuelles et collectives

Liste des informations obligatoires pour la rubrique 2. Rémunérations et charges accessoires (2/2)

Rubriques	Charges et accessoires	24	Charge salariale	25	Participation financière des salariés	26
Indicateurs	Avantages sociaux dans l'entreprise: pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs I: Délai de carence maladie; indemnisation de la maladie; indemnités des jours fériés; préavis et indemnités de licenciement; préavis de démission; prime d'ancienneté; congés payés; congés pour événements familiaux; primes de départ en retraite (applicable aux établissements de plus de 2000 salariés)	241	Frais de personnel (24)	251	Montant global de la réserve de participation (25)	261
	Montant des versements réalisés à des entreprises extérieures pour une mise à disposition du personnel: entreprise de travail temporaire; autres entreprises (23)	242	Valeur ajoutée ou chiffre d'affaires	252	Montant moyen de la participation et ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) I.	262
					Part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat)	263

(23) Prestataires de services, régies...

(24) Frais de personnel : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise.

(25) Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve dégagée — ou de la provision constituée — au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré.

(26) La participation est envisagée ici au sens du titre II du livre III de la partie III.

(27) Non compris les dirigeants.

Liste des informations obligatoires pour la rubrique 3 Santé et sécurité au travail (1/2)

Rubriques	Accidents de travail et de trajet	31	Répartition des accidents par éléments matériels	32
Indicateurs	Taux de fréquence des accidents du travail (nombre d'accidents du travail, nombre d'heures travaillées, nombre d'accident avec arrêt 10 ⁶ / nombre d'heures travaillées)	311	Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves - Codes 32 à 40	321
	Taux de gravité des accidents du travail (Nombre de journées perdues, nombre d'heures travaillées, nombre de journées perdues 10 ³ / Nombre d'heures travaillées)	312	Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivelation - Code 02	322
	Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'établissement au cours de l'année considérée	313	Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) - Codes 09-30	323
	Nombre d'accidents mortels : de travail et de trajet	314	Nombre d'accidents de circulation - manutention - stockage- Codes 01,03,04,et 06,07,08	324
	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	315	Nombre d'accidents occasionnés par des objets masses, particules en mouvement accidentel - Code 05	325
	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'établissement	316	Autres cas	326
	Taux et montant de la cotisation Sécurité Sociale (accidents du travail)	317		

Liste des informations obligatoires pour la rubrique 3 Santé et sécurité au travail (2/2)

Rubriques	Maladies professionnelles	33	Comité d'hygiène et de sécurité	34	Dépenses en matière de sécurité	35
Indicateurs	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année.	331	Nombre de réunions par comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.	341	Effectif formé à la sécurité dans l'année.	351
	Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci.	332			Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise.	352
	Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (29).	333			Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente.	353

Liste des informations obligatoires

S'il en manque, « exiger » un bilan conforme

Rubriques	Formation professionnelle continue	51	Congés formation	52	Apprentissage	53
Indicateurs	Pourcentage masse salariale consacrée à la formation	511	Nombre de salariés ayant obtenu un congé formation rémunéré	521	Nombre de contrats conclus dans l'année considérée	531
	Montants consacrés à la formation	512	Nombre de salariés ayant obtenu un congé formation non rémunéré	522		
	Ventilés par : - formations internes - formations effectuées en application d'une convention (externe) - versement à des fonds assurance formation - versements organismes agréés - Trésor et autres					
	Nombre de stagiaires	513	Nombre de salariés auxquels on a refusé un congé de formation	523		
	Nombre d'heures de stage	514				
	- Rémunérées - Non Rémunérées					
Décomposition par type de stages	515					
- Pas de précisions légales sur la décomposition - Cf. code du travail : énumération des différentes catégories de formation (art. L 6313-1 et suivants)						

À noter - Peu d'information : 3 rubriques, 9 indicateurs

- Paradoxal s'agissant d'un sujet primordial : **l'employabilité des salariés.**
- Bilan social → point d'entrée dans l'examen de la politique de formation de l'entreprise → d'autres sources d'information sur le sujet.

Sociétés d'études