

Comprendre et agir

Octobre 2015 - n°2

EXPERT DES CE ET CHSCT

ÉDITO

Lois Rebsamen et Macron, rapport Combrexelle, livre de Badinter et Lyon-Caen... Le code du Travail est sous les feux de l'actualité en cette rentrée. Pourtant, s'il y a sûrement à faire pour simplifier l'appréhension d'un code devenu, par empilement des lois, de plus en plus touffu, il est parfaitement illusoire de penser que c'est en réduisant les droits des travailleurs que l'on améliorera la situation économique. Bien au contraire, la qualité du dialogue social et de l'emploi est un élément central de la motivation des salariés et de la trajectoire des entreprises, particulièrement dans un contexte de difficultés économiques.

L'autre actualité de cette fin d'année tourne autour des enjeux écologiques avec la mise en œuvre de la Loi sur la Transition énergétique et la préparation de la COP 21. Sujets sur lesquels les partenaires sociaux doivent aussi avoir leur mot à dire et trouver toute leur place.

Ce numéro de Comprendre et Agir revient largement sur ces deux thématiques dont les représentants du personnel auront à se saisir dans les mois qui viennent.

FOCUS

LOI REBSAMEN : S'APPROPRIER LES CHANGEMENTS

Après l'échec de la négociation entre patronat et syndicats sur l'évolution du dialogue social dans l'entreprise, le gouvernement a déposé au printemps un projet de loi, adopté fin juillet par le Parlement.

À la différence de la loi de Sécurisation de l'emploi de 2013, la loi sur le Dialogue social et l'emploi n'est donc pas la transcription d'un accord entre partenaires sociaux. On y trouve toutefois la volonté du gouvernement de reprendre des points qui faisaient consensus, comme le regroupement des temps d'information-consultation ou de négociations, mais aussi des dispositions plus controversées dans un souci affiché « d'équilibre » entre les attentes des syndicats et celles du Medef.

Les syndicats voient un premier pas vers la création d'une représentation des salariés des TPE à travers les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles et accueillent positivement la valorisation des parcours syndicaux.

Côté employeurs, la simplification réclamée des IRP passe par l'élargissement de 200 à 300 salariés du seuil pour la constitution d'une DUP et surtout la possibilité d'y intégrer désormais le CHSCT.

Face aux changements occasionnés par la loi, il est vivement conseillé de travailler entre instances, avec l'aide de vos conseils (experts, avocats) et avec les organisations syndicales. Tant pour élaborer un projet d'accord organisant les consultations que

pour les articuler avec les négociations dans un calendrier social adapté à votre entreprise, dans lequel vont s'inscrire les expertises souhaitées pour l'année à venir.

De nombreuses autres dispositions sont également prévues par la loi. Pour vous les faire connaître, Syndex vient d'éditer un guide pratique, disponible gratuitement sur demande ainsi que sur notre site www.syndex.fr, et organise des matinées de présentation (voir agenda). Nos experts se tiennent à votre disposition pour vous aider à vous approprier les changements qu'elle implique et leurs conséquences. N'hésitez pas à nous solliciter pour cela.



**Le guide
Syndex
disponible
à partir du
15 octobre**

NOS PRECONISATIONS POUR ORGANISER VOTRE CALENDRIER SOCIAL

Trim 1

Temps 1 - Orientations stratégiques

+ conséquences sociales, GPEC, orientations formation professionnelle

Trim 2

Temps 2 - Situation économique et financière

+ politique de R&D, utilisation du CIR et du CICE

Trim 3

Temps 3 - Politique sociale

Dont emploi, qualifications, temps de travail, plan de formation, conditions de travail et d'emploi, égalité professionnelle

Trim 4

Objectif : articuler les négociations entre partenaires sociaux et les consultations du CE portant sur des thématiques proches. Désignation possible de l'expert-comptable pour chaque consultation

VOUS AVEZ DIT CONFIDENTIEL ?

La confidentialité des documents n'est pas un argument valable sans de bonnes raisons qui doivent être justifiées par l'employeur.

Le code du Travail et le Code pénal imposent* aux membres des instances représentatives du personnel et aux experts du CE une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur, et une obligation de secret professionnel pour toutes les questions liées aux procédés de fabrication.

IL Y A CONFIDENTIEL ET CONFIDENTIEL

Certains documents sont automatiquement considérés comme confidentiels, sans que l'employeur soit obligé de le rappeler. C'est le cas des documents économiques et financiers prévisionnels que certaines sociétés sont tenues d'établir et de transmettre au comité d'entreprise, des informations communiquées au CE ou à la commission économique dans le cadre de la procédure d'alerte du CE, de l'obligation de secret professionnel liée aux procédés de fabrication.

Toutefois, ce n'est pas parce que le président du CE décrète que les informations transmises sont confidentielles, qu'elles le sont réellement. Une jurisprudence récente (cass. Soc., 5 nov. 2014, n°13-17.270) précise clairement que « ... placer l'inté-

gralité des documents adressés au CE sous le sceau de la confidentialité, sans justifier de sa nécessité, constitue une atteinte manifestement illicite aux prérogatives du comité qui doit être réparée par la reprise intégrale de la procédure de consultation ».

L'employeur doit donc justifier sa demande.

Une information déjà connue du public ou des salariés de l'entreprise n'est pas confidentielle. Pour qu'elle le soit, il faut que sa divulgation soit de nature à nuire aux intérêts de l'entreprise, et il appartient à l'employeur de le justifier. Il peut par exemple s'agir des résultats commerciaux, d'études de marché, de projets de nouveaux produits, d'une réponse à un appel d'offres.

A contrario, une information relative à d'éventuels licenciements collectifs ou à une compression d'effectifs pourrait difficilement rester secrète dans l'entreprise et être considérée comme confidentielle. Le plan de formation, le bilan social, le rapport unique, le rapport égalité hommes/femmes peuvent difficilement être considérés comme confidentiels.

* Articles L. 2325-5 du code du Travail et 226-13 du Code pénal.



LE CONSEIL SYNDEX

Lorsque l'employeur invoque la confidentialité, les élus ne peuvent pas informer les salariés. Cette situation doit rester exceptionnelle. Le comité doit s'assurer que ce classement est justifié, en questionnant la direction, pour définir les éléments et les raisons de la confidentialité et éviter ainsi la dérive du « tout confidentiel » :

- ▶ qu'est-ce qui est précisément confidentiel dans le document ou le projet ?
- ▶ pendant combien de temps ?
- ▶ en quoi cette information peut-elle nuire aux intérêts de l'entreprise ?



LA LOI MACRON TOUCHE AUSSI LES PSE

La loi « Macron » modifie certains dispositifs mis en place par la loi de Sécurisation de l'emploi.

Pour déterminer les salariés licenciés en cas de mise en œuvre d'un PSE, l'employeur a désormais la possibilité de réduire unilatéralement le périmètre d'application des critères de licenciement. Ce dernier ne sera plus systématiquement l'entreprise, mais pourra être les zones d'emploi dans lesquelles sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois. Les conditions d'application de cette disposition restent toutefois à définir par décret.

L'employeur n'a plus à demander au salarié dont le licenciement est envisagé s'il accepte de recevoir des offres de reclassement hors du territoire français.

C'est désormais au salarié de demander à recevoir de telles offres. Dans un autre registre, la durée maximale de validité des accords de maintien de l'emploi est portée de 2 à 5 ans.

Une dernière série de dispositions apporte des précisions sur la validité du PSE en situation de redressement ou de liquidation judiciaires, sur les conséquences de l'annulation d'une décision de l'administration du travail pour insuffisance de motivation ou sur la date de proposition d'adhésion au CSP (contrat de sécurisation professionnelle) dans le cadre d'un PSE.

GRANDE DISTRIBUTION. STOPPER LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Face à une conjoncture économique préoccupante, les salariés de la grande distribution ont tendance à rester plus longtemps dans leur entreprise par peur de ne pas retrouver un emploi. Or, les conditions physiques de leur travail demeurent difficiles : manutentions omniprésentes, postures de travail contraignantes, horaires atypiques, outils de manutention trop souvent défectueux ou inadaptés. Résultat, les maladies professionnelles et risques psychosociaux ne cessent de progresser.

La course au chiffre d'affaires exerce sur les cadres de fortes pressions qui se répercutent sur l'ensemble des salariés. Les choix d'organisation rendent difficiles les conditions de travail des salariés. Une polyvalence toujours plus grande est demandée aux salariés, alors même que la centralisation des responsabilités déqualifie peu à peu leurs métiers. L'« ascenseur social » ne fonctionne plus : les promotions se font de plus en plus rares, induisant une perte de motivation et de confiance dans l'entreprise.

LES MOYENS D'ACTION DU CHSCT

Face à cette dégradation des conditions de travail des salariés, aux plans physique et psychologique, le CHSCT dispose d'une palette de moyens d'action : informations et consultations obligatoires, enquêtes, droit d'alerte, ou encore recours à un expert. Le recours à l'expertise doit aider les IRP à construire des indicateurs, à identifier des axes d'action ou encore à formuler des propositions concrètes pour la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail.

ÎLE-DE-FRANCE

LE SYSTÈME DES ROYALTIES PÉNALISE LES SALARIÉS D'EURO DISNEY



Le CE d'Euro Disney a missionné Syndex pour y voir plus clair dans l'opération de recapitalisation de 1 milliard d'euros réalisée fin 2014 et censée redonner des marges de manœuvre à l'entreprise pour financer les investissements, réduire la

dette et les intérêts futurs... Il ressort de l'expertise que l'opération aidera certes l'entreprise à faire face à ses difficultés financières actuelles, mais qu'elle ne règle rien sur le fond. La sous-capitalisation demeure critique, la dette élevée et les royalties excessives.

Depuis l'origine, the Walt Disney Company prélève des « royalties » élevées mais constate, tous les 4 à 5 ans, que l'entreprise n'avait pas les moyens de les payer. Il doit alors recapitaliser. Cette stratégie entretient ainsi le mythe du « succès commercial mais désastre financier » qui permet d'exercer une pression permanente sur les salaires et de ne distribuer ni participation ni d'intéressement, alors que l'entreprise se targue d'être le « plus grand employeur mono-site » de France.

BRÈVES

INFORMATIONS DÉVELOPPÉES SUR
WWW.SYNDEX.FR

LE LEAN MANAGEMENT ET SES RISQUES

Ce mode d'organisation de l'outil de production s'est largement diffusé dans l'industrie d'abord, puis maintenant dans les services. Il a pour finalité de faire toujours mieux mais toujours avec moins. La méthode est en effet utilisée pour réduire les coûts, donc la masse salariale et donc les effectifs, et mettre les organisations en mouvement permanent d'amélioration continue. Or cette recherche de l'organisation optimale sur le papier n'intègre pas les effets réels qu'elle produit sur les salariés et les risques qui en découlent. Dans une [courte fiche de synthèse](#), l'équipe d'experts Sécurité et Conditions de Travail de Syndex attire l'attention des membres de CHSCT sur l'enchaînement des contraintes imposé par le Lean et sur les maladies et souffrances qu'il génère.

CONGRÈS DE LA CES

Syndex, partenaire de longue date de la CES, était présent lors de son congrès qui s'est tenu à la Mutualité à Paris du 29 septembre au 2 octobre. Ce congrès a réaffirmé la volonté des syndicats de dépasser les politiques d'austérité à l'œuvre en Europe pour aller vers une politique d'investissements porteuse de croissance et de développement. Un nouveau secrétariat a été élu avec à sa tête Luca Visentini (Italie), qui prend la suite de Bernadette Ségol et dans lequel on trouve un nouveau membre français : Thiébaud Weber.

LE NICKEL, MÉTAL DU DIABLE ?

Syndex fait le point sur le développement de l'industrie du nickel en Nouvelle-Calédonie à la demande de l'Union des syndicats d'ouvriers et employés qui en tire des propositions pour l'avenir du territoire. Une étude de référence à lire sur [notre site](#).

100 000 EMPLOIS POUR VERDIR LA FRANCE

La mise en œuvre de la loi « TECV » devrait générer de nombreux emplois.

La loi relative à la Transition énergétique pour la croissance verte (TECV) du 22 juillet 2015 et les plans d'action qui l'accompagnent fixent pour notre pays plusieurs objectifs :

- ▶ contribuer plus efficacement à la lutte contre le dérèglement climatique et les émissions de gaz à effet de serre ;
- ▶ renforcer son indépendance énergétique et réduire sa facture énergétique (70 milliards d'euros en 2014), tout en cherchant à offrir à ses entreprises et à ses citoyens l'accès à l'énergie à un coût compétitif ;
- ▶ faire émerger de nouvelles activités génératrices d'embauches.

Le gouvernement évalue à 100 000 le volume annuel d'emplois issu de la mise en œuvre de la loi, notamment dans le

bâtiment par la rénovation, et dans tous les secteurs de l'efficacité énergétique, des énergies renouvelables, des mobilités propres et de l'économie circulaire.

Syndex a réalisé dès 2014 à l'échelle de la région Île-de-France une évaluation de l'impact sur les recrutements et les compétences des politiques publiques volontaristes de réduction des émissions de gaz à effet de serre engagées par le SRCAE* et le Nouveau Grand Paris. À partir de cette étude, Syndex a élaboré ECECLI (Evolution Compétences Emploi CLImat), un outil de GPEC territoriale dédié, à l'usage des acteurs de terrain (partenaires sociaux, OPCA, branches professionnelles, collectivités) dans le domaine de l'emploi et de la formation.

* *Schéma Régional Climat Air Energie*

LA FRANCE ACCUEILLE LA COP 21

195 États tenteront, lors du sommet climatique de décembre, de trouver un accord visant à limiter la hausse de la température moyenne à 2°C par rapport à l'ère préindustrielle (+0,85°C jusqu'à aujourd'hui), comme le préconise le GIEC*.

Syndex a participé et contribué à chaque COP par ses travaux sur les thématiques « changement climatique », « politique industrielle bas carbone et impact sur l'emploi », supports de la stratégie des syndicats au niveau européen. Pour la Confédération syndicale internationale, l'action climatique est en effet une question syndicale de premier plan.

* *Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat*



3 QUESTIONS À...

PASCAL CANFIN Ancien ministre délégué chargé du Développement, coprésident de la commission sur les financements innovants sur le climat

1 QUE PENSEZ-VOUS DE LA LOI FRANÇAISE SUR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ?

La France est la première à obliger ceux qui gèrent notre épargne à rendre publiques les conséquences de leurs investissements pour le climat, et ça, c'est très positif ! Je remarque cependant que la loi ne prévoit pas de financements supplémentaires suffisants pour cette transition, ce qui peut en limiter la portée.

2 QUELLES PROPOSITIONS MARQUANTES FAIT LA COMMISSION SUR LES FINANCEMENTS INNOVANTS ?

Nous proposons par exemple que les banques, les compagnies d'assurances soient soumises à un stress-test « climat », afin d'évaluer les risques liés à un dérèglement incontrôlé du climat dans un monde à +4°C. Aujourd'hui, le système financier ignore largement le risque climatique mais les choses commencent à bouger.

3 QUELLES SONT SELON VOUS LES PRINCIPAUX ENJEUX DE LA COP 21 ?

La COP 21 doit amener à un accord qui remette l'humanité sur la trajectoire des 2°C de réchauffement et non +4°C comme aujourd'hui. Cet accord devra être ambitieux et contenir des outils concrets, car l'intention ne suffit pas. Sans marteau, on ne peut pas enfoncer de clou ! La question des financements est donc un enjeu majeur.

P. Canfin, P. Staïme, Climat : 30 questions pour comprendre la conférence de Paris, Editions Les Petits Matins, Paris, 2015.

AGENDA

MATINÉES-DÉBAT AUTOUR DE LA LOI REBSAMEN

La loi Rebsamen modifie en profondeur le dialogue social dans l'entreprise. Pour en comprendre les enjeux, Syndex invite les élus de comités d'entreprise et de CHSCT à participer à ses matinées-débat (manifestations gratuites).

Inscription au 01 44 79 14 96 ou contact@syndex.fr

- ▶ JEUDI 22 OCTOBRE
- ▶ MARDI 17 NOVEMBRE
- ▶ JEUDI 3 DÉCEMBRE
- ▶ MARDI 19 JANVIER

9h00-12h30
SYNDEX, 22 RUE PAJOL, PARIS 18^e

AGORA DES COMITÉS D'ENTREPRISE 17 NOVEMBRE

LA BELLEVILLOISE, PARIS 20^e

Un village d'exposants issus de l'ESS présentant des solutions éthiques et reposables. Inscriptions sur le site www.agoradesce.fr

Entrée libre



▶ Syndex

Direction de la publication : J.-F. Poupard

Syndex Île-de-France
22, rue Pajol 75018 Paris
Tél. : 01 44 79 13 00 - contact-idf@syndex.fr
www.syndex.fr