COMPRENDRE ET AGIR

syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

LA LETTRE D'INFORMATION DE SYNDEX ///// EXPERT DES CE ET CHSCT ÎLE-DE-FRANCE

EDITO #5 - octobre 2016

Après les débats autour de la loi Travail qui ont émaillé tout le premier semestre de cette année, la rentrée est de nouveau marquée par les questions sociales, avec l'annonce en cascade de plusieurs restructurations d'entreprises.

Le point commun de ces différentes restructurations est une certaine brutalité dans les annonces, traduisant le manque d'anticipation et de partage avec les représentants du personnel des entreprises concernées. Au-delà des discours convenus sur la nécessité du dialogue social, beaucoup reste à faire pour associer réellement les représentants du personnel aux choix stratégiques des entreprises et à leurs conséquences sur l'emploi.

Cette rentrée marque également le premier anniversaire de la mise en œuvre de la loi Rebsamen. Le constat général est que 2016 connaît une mise en place très progressive de la loi, que ce soit au niveau des regroupements d'instances ou d'organisation des consultations et des négociations. Cette lettre est ainsi l'occasion de pointer les enjeux de la mise en place des DUP « élargies » et de montrer un exemple d'organisation des consultations et négociations dans le nouveau format.

Bonne lecture !

>> FOCUS

MISE EN ŒUVRE DE LA LDSE ET CALENDRIER SOCIAL : NÉGOCIATION D'UN ACCORD À LA FÉDÉRATION DES APAJH

L'entrée en vigueur de la LDSE a diminué le nombre et les délais des informations-consultations. Mais, cela a permis aux représentants du personnel de redéfinir le fonctionnement et le rôle de chacune des instances (CCE et CE).

La fédération des APAJH* emploie plus de 3 200 salariés dans les secteurs sanitaire, social et médico-social.

Lors de la mise en place de la LDSE, la CFDT, organisation syndicale majoritaire au sein de la fédération, a demandé à la direction la mise en place d'un accord d'entreprise relatif à l'organisation des informations-consultations. L'équipe CFDT a alors travaillé principalement au sein de la commission économique autour du secrétaire du CCE.

Après un travail de mise à plat avec la direction générale et la DRH afin de délimiter les sujets relevant respectivement des comités d'établissement (CE) et du CCE, l'équipe CFDT a, avec l'appui de Syndex et du cabinet LBBa, pu travailler sur une proposition d'accord précisant les informations à transmettre aux deux instances et le calendrier social relatif aux trois informations-consultations en tenant notamment compte de l'articulation des sujets entre CE et CCE. La mise en place d'un tel accord nécessite donc du temps de coordination avec la direction ainsi que la possibilité financière d'avoir recours à un cabinet d'avocat.

Les bénéfices à attendre de la signature de l'accord sont doubles. D'une part, cela devrait permettre une meilleure répartition des rôles entre les instances CE et CCE et donc une fluidification des informations qui leur sont transmises par la direction. D'autre part, le calendrier proposé facilite la coordination entre les instances et offre des délais suffisamment longs entre l'information et la consultation, favorisant ainsi la réalisation d'une expertise dans de bonnes conditions et permettant *in fine* d'aboutir à un dialogue social de meilleure qualité.

** Fédération des associations pour adultes et jeunes handicapés.*

LES PROCÈS-VERBAUX DES RÉUNIONS DE CE, UN OUTIL IMPORTANT À NE PAS NÉGLIGER

De nouvelles dispositions sont en vigueur depuis avril 2016.

Le procès-verbal joue plusieurs rôles importants : c'est un élément de preuve primordial et c'est aussi un outil destiné à informer les salariés sur la vie économique et sociale de l'entreprise. Si les décrets parus en avril 2016 précisent les modalités de déroulement des réunions des IRP, des règles et bonnes pratiques permettent de répondre à ces finalités.

Tout d'abord, rappelons que le PV est rédigé par le secrétaire du CE et reflète l'ensemble des débats et des décisions prises tels qu'il les a entendus. L'employeur n'a pas à intervenir, même en tant que président du CE, et le fait pour l'employeur de rédiger et de signer seul le PV caractérise le délit d'entrave.

Concernant la forme, le secrétaire peut choisir une retranscription intégrale ou peut se contenter d'un résumé sommaire des débats : la liberté d'appréciation est laissée au secrétaire. Points de vigilance tout de même : il y a une obligation de fidélité et de discrétion vis-à-vis des tiers non membres du comité destinataire ; le document ne doit pas contenir d'imputations diffamatoires ni de renseignements purement privés ; le PV doit nécessairement comporter le résultat des consultations légales obligatoires.

La loi indique qu'il est nécessaire d'adopter le PV avant toute diffusion, mais ne prévoit pas les modalités de cette adoption. Des précisions peuvent être apportées par le règlement intérieur du comité, avec généralement une adoption à la réunion suivante du CE. L'employeur ne participe pas à l'adoption mais « *fait connaître sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises* » (article L. 2325-20 du Code du travail).

Les nouvelles dispositions concernent deux points. Premièrement, la loi entérine le fait que le CE peut décider de l'enregistrement ou de la sténographie des séances du comité : la direction ne peut s'y opposer sauf si les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. Deuxièmement, à défaut d'accord entre le CE et l'employeur, le PV doit être transmis à ce dernier dans les 15 jours suivant la réunion. En outre, le PV doit contenir, a minima, le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites.

LE CONSEIL SYNDEX

La valeur probante du PV de CE

D'une part, les salariés peuvent se prévaloir des engagements de l'employeur repris par le PV du CE. D'autre part, le procès-verbal est utilisable en justice notamment comme élément de preuve des engagements pris par l'employeur ou de l'usage pratiqué en entreprise. Au plan prud'homal, si le PV contient un engagement nié par l'employeur, il n'a de valeur contractuelle que s'il est signé par ce dernier. Au regard de la loi pénale et notamment s'agissant du délit d'entrave, en revanche, il n'a que valeur d'un simple renseignement.

Nous vous recommandons de conserver les procès-verbaux le plus longtemps possible.

3 QUESTIONS À ...

OLIVIER LAVIOLETTE, Directeur de Syndex

"La DUP exige des élus une meilleure connaissance des sujets"

1 Prévu par la loi Rebsamen, le regroupement des IRP dans les PME ne comporte-t-il pas un risque d'affaiblissement de chaque instance ?

Dans les petites entreprises, où il est fréquent que les mêmes personnes cumulent les mandats, le regroupement permet d'éviter la multiplication de réunions sur des sujets qui, parfois, se recoupent. Ce nouveau cadre permet d'élargir le point de vue des élus et leur apporte une vision plus cohérente. En revanche, cela exige de leur part une meilleure connaissance des sujets, et donc davantage de formation.

2 N'y a-t-il pas lieu de s'inquiéter pour le devenir du CHSCT ?

Si la loi ne remet pas en cause l'existence du CHSCT, les prérogatives de chaque instance étant préservées, le sujet des conditions de travail pourrait finir par être progressivement oublié au profit d'autres préoccupations plus quotidiennes. Il appartient aux élus de veiller à éviter cette dilution.

3 Quels conseils donneriez-vous à des représentants du personnel confrontés à la perspective d'un regroupement des instances ?

Les représentants du personnel doivent prendre le temps de bien analyser la situation et les enjeux. Comment fonctionnent les différentes instances ? Quelles améliorations la DUP est-elle susceptible d'apporter ? Que gagne-t-on en termes de moyens, de formation des élus par exemple ? Pour réaliser ce diagnostic, les élus peuvent solliciter l'intervention d'un cabinet comme Syndex et de ses partenaires avocats.

>> Retrouvez l'intégralité de l'interview sur notre site Internet

>> SERVICES

NUMÉRISATION DES CENTRES D'APPELS : LES EMPLOIS MENACÉS

L'emploi et les conditions de travail dans les centres d'appels sont touchés de plein fouet par la numérisation de l'économie.

La numérisation des centres d'appels facilite l'évaluation des performances via des indicateurs clés et génère une énorme quantité de données dont le traitement permet de modifier profondément la relation clients. L'opérateur n'est plus seulement amené à entrer en contact avec les clients vocalement : il peut aussi *chatter* avec eux, converser par visioconférence ou encore animer des forums.

L'enjeu de la formation se renforce donc dans cet environnement changeant, puisque de nouvelles compétences deviennent nécessaires comme le multilinguisme et l'adaptation aux nouveaux outils. Cela contribue à entretenir un climat d'incertitude au niveau de la pérennisation des emplois.

Le cabinet McKinsey a mis en évidence que l'utilisation de certains modes de communication permet de réaliser de fortes économies par rapport à un appel téléphonique : 44 % pour les *chats* et de 88 % pour les forums. Il s'agit là d'un levier de réduction des coûts considérable : l'objectif est de pousser le client vers ces nouveaux modes de communication. Minimiser le recours à un opérateur limite ainsi les dépenses de personnel, alors que, parallèlement, la complexité des demandes à traiter va croissant.

Ces mutations risquent de mettre en danger bon nombre d'emplois et entraîner une dégradation des conditions de travail pour les salariés : face à ces nouveaux défis, le rôle des IRP sera d'autant plus crucial !

© Julie Balagué / Picturetank

>> SANTÉ

L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL, MARQUEURS DE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES CLINIQUES PRIVÉES

Toutes les activités sont concernées : MCO (médecine-chirurgie-obstétrique), mais également les SSR (soins de suite et de réadaptation) et la psychiatrie.

Depuis 15 ans, la modification de l'actionnariat, avec l'introduction de fonds de pension via des grands groupes, a marqué l'entrée du secteur dans l'ère de la finance et de l'internationalisation. Sortant du modèle « PME », les modes de gestion ont évolué : renforcement des fonctions centrales, mise en place de plates-formes administratives et logistiques (paie, comptabilité, achats, système d'information...), ou encore externalisation de fonctions (alimentation, blanchisserie).

L'évolution des techniques interventionnelles, au profit des patients, pèse sur les charges variables des cliniques (utilisation de matériel à usage unique, par exemple). Si la recherche d'économies d'échelle passe notamment par des achats groupés, le principal poste de charges reste celui du personnel. Les cliniques et les groupes adoptent des logiques de rationalisation de l'emploi, de synergies et donc de regroupement.

Les politiques publiques, avec la limitation des évolutions tarifaires, ont contraint les établissements à entrer dans une course au volume d'activité, accentuée par le contexte concurrentiel. L'attractivité des établissements repose sur la notoriété des médecins et la qualité des locaux et des équipements. L'immobilier est donc au cœur de la stratégie des cliniques (rénovation, agrandissement, déménagement).

Enfin, l'Etat impose d'ici à 2020 un taux de 66 % de chirurgie ambulatoire (le patient sort le jour même de son intervention). Or, ce cadre est tarifé entre 2 et 3 fois moins que la chirurgie avec hospitalisation. La réponse des établissements privés réside dans le non-remplacement des départs à la retraite et la recherche de plus de flexibilité et de polyvalence des salariés.

Dans ce contexte de transformation, nous préconisons une vigilance accrue de la part des représentants du personnel, afin de préserver les intérêts des salariés.

BRÈVES

*>> Informations développées sur **www.syndex.fr***

LES PARADIS FISCAUX

Le métier de la banque a été le secteur précurseur dans l'usage des paradis fiscaux à des fins de confidentialité et d'évitement de l'impôt. Autant que les scandales médiatiques récurrents, le renforcement de l'obligation de transparence impose de mesurer l'ampleur de la dépendance des banques françaises à l'existence des centres financiers offshore.

Syndex s'est efforcé à travers la réalisation d'une note téléchargeable sur notre site internet, d'exposer les logiques, les mécanismes et les dangers de certaines activités bancaires réalisées grâce aux centres financiers « offshore ».

>> Plus d'informations sur syndex.fr

USINE DU FUTUR : DAVANTAGE DE ROBOTS, D'OUTILS NUMÉRIQUES, DE LOGICIELS…

Pour répondre à ces évolutions, le gouvernement français a mis en place le plan Usine du futur. Mais quelles conséquences sur l'emploi ? Depuis 2015, des intervenants Syndex se sont penchés sur ces sujets : un travail de capitalisation et une note de cadrage ont notamment été réalisés.

COMBATTRE LES STÉRÉOTYPES, PREMIÈRE ÉTAPE VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Aujourd'hui, de nombreux textes affirment l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les pans de la vie (familiale, professionnelle, politique).Néanmoins, l'égalité tarde à se concrétiser dans les faits.

© Yeni López Marín
Poster for tomorrow -20EX

La part des femmes salariées atteignait 48 % en 2014[1]. Mais elles représentent près de 75 % des temps partiels. Les écarts demeurent sur les rémunérations : la moyenne des salaires des femmes est inférieure de 26 % à celle des hommes et près de 11 % de cet écart est inexpliqué[2]. Comment expliquer ces situations alors que le cadre légal ne cesse d'encourager l'égalité entre femmes et hommes, notamment d'accès à l'emploi et de salaire à valeur de travail identique ?

À ce jour, la réponse des directions d'entreprise est souvent d'ordre purement économique ou de communication, soulignant les effets potentiellement bénéfiques de la mixité au sein des équipes dirigeantes dans le but d'améliorer les performances ou simplement leur image. Ce faisant, elles valorisent les parcours d'une poignée de dirigeantes mais pas suffisamment les droits de toutes les femmes en entreprise.

Le poids et la persistance des stéréotypes de genre constituent une des causes importantes des inégalités.

Stéréotypes, première étape vers les discriminations

Les stéréotypes sont la cause du partage inégal des tâches familiales qui limite l'investissement professionnel des femmes.

Les stéréotypes et le sexisme ordinaire qui en découle représentent un frein à l'égalité professionnelle qui commence dès l'embauche (difficile mixité des métiers, salaires moindres), se poursuit lors des maternités et par le temps partiel (moins de promotion) et jusqu'au départ (manque de trimestres pour la retraite).

Les stéréotypes sont une première étape vers les préjugés et les discriminations. Déconstruire ces stéréotypes dans les entreprises contribuerait à lever les blocages de l'égalité professionnelle.

À ce titre, et dans l'exercice de leur mandat, les représentants du personnel peuvent se saisir du cadre légal et œuvrer au respect des égalités.

Pour les aider dans cette démarche, Syndex propose via la consultation sur la politique sociale ou lors de négociation ou via des formations, des analyses, notamment des stéréotypes de genre en entreprise et la déconstruction des clichés.

1. Source : INSEE

2. Source : DARES et observatoire des inégalités

QU'EST-CE QU'UN STÉRÉOTYPE ?

Les stéréotypes sont un ensemble de croyances socialement partagées concernant les traits caractéristiques supposés des membres d'une catégorie de personnes. S'ils trouvent souvent leurs origines hors de l'entreprise (éducation, préjugés, etc.), ils y sont nombreux, souvent diffus et toujours sources d'injustices. Les stéréotypes enferment les individus dans des rôles définis et limitent leurs possibilités.

Agenda

LES MATINÉES-DÉBAT SYNDEX
Paris 18e, Syndex
9h00-12h30

Inscriptions sur www.syndex.fr

Jeudi 13 octobre : la loi Travail et son impact sur les prérogatives des représentants du personnel

Jeudi 10 novembre : la nouvelle consultation du CE sur les orientations stratégiques : quels enjeux pour la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) ?

Jeudi 8 décembre : les négociations annuelles obligatoires : quelles évolutions depuis la loi Rebsamen ?

36e CONGRÈS NATIONAL DES SCOP ET DES SCIC
Strasbourg
20 et 21 octobre 2016

Photos : L. Villeret / Picturetank

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

syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE