

COMPRENDRE ET AGIR

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

EDITO #6 - janvier 2017

Toute l'équipe de Comprendre et Agir vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2017 !

2016 s'achève avec la publication des décrets de la loi Travail, alors que nous faisons le constat que la mise en œuvre de la loi Rebsamen est plus longue que prévu à se mettre en place. Le passage à trois consultations distinctes sur l'économique, le social et les orientations stratégiques est encore inachevé par endroits, alors même que la LSE de 2013 n'est pas complètement déployée, en particulier la fameuse BDES.

Souhaitons qu'après une année 2016 tumultueuse en France et à l'international (cf. notre article sur les conséquences du Brexit) l'année 2017 soit une année de maturation et de prise de recul, ce qui n'est malheureusement pas certain au vu des échéances électorales qui se profilent. Une pause dans les réformes du dialogue social et du fonctionnement des IRP serait la bienvenue : elle permettrait de laisser le temps aux précédentes de produire leurs effets et également de les évaluer avant d'envisager de nouvelles modifications. Le temps politique risque d'être une fois de plus déconnecté du temps du dialogue, et la prise en compte des attentes et des besoins des partenaires sociaux ne semble pas toujours être la priorité des candidats aux plus hautes fonctions.

Bonne lecture !

>> FOCUS

UN BILAN POSITIF DU 4^e CONGRÈS DES SCOP

Le 4^e Congrès national des SCOP qui s'est tenu à Strasbourg les 20 et 21 octobre 2016 a été l'occasion de riches échanges entre acteurs coopératifs et de faire le bilan de ces 4 dernières années.

Aujourd'hui, le mouvement des Scop et des Scic¹ compte quelque 51 500 salarié-e-s avec un objectif affiché d'atteindre les 70 000 d'ici 4 ans. Une ambition qui, au regard des chiffres actuels de croissance, a toutes les chances d'aboutir.

Depuis 2011, les Scop ont poursuivi leur progression, avec la création de 1 200 coopératives, 6 100 emplois supplémentaires (soit +3% en moyenne annuelle contre 0,1% au plan national²), et un chiffre d'affaires en hausse de 18%. La progression a aussi été significative pour les Scic dont le nombre a plus que doublé avec 300 nouvelles coopératives en solde net.

Quant à la pérennité des Scop et des Scic, elle a de quoi faire rougir les entreprises « classiques » : au bout de 5 années d'activité, 65% des sociétés coopératives et participatives sont encore actives, contre 50% des entreprises françaises.

Avec une croissance constante depuis 10 ans, de 4,8% en moyenne par année, les sociétés coopératives et participatives se portent bien ! C'est donc un bilan positif pour l'ensemble de ce mouvement auquel Syndex est fier d'adhérer.

1. Scic : société coopérative d'intérêt collectif.

2. Source : Insee, estimations d'emploi localisé, 2011-2014.

CHIFFRES CLÉS 2015 DES SCOP

51 500
salariés

2 855
entreprises

65%
de taux de pérennité à 5 ans

4,5 Md€
de chiffre d'affaires

+6,1%
de croissance en 2015

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR, UN OUTIL INCONTOURNABLE AU SERVICE DES INSTANCES

Depuis la loi sur le dialogue social et l'emploi (LDSE du 17 août 2015 ou loi « Rebsamen »), le CHSCT, comme le CE depuis 2008, doit se doter d'un règlement intérieur pour déterminer ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

Ce règlement intérieur a pour but d'adapter et préciser les dispositions du Code du travail en tenant compte, notamment, de la structure, de l'activité de l'entreprise ou association et des pratiques des instances. Que doit-il ou peut-il comprendre ?

Un texte qui précise la loi et s'y conforme

Il ne s'agit pas de s'octroyer des droits supplémentaires mais d'organiser ce qui n'est pas précisé dans les textes. Les dispositions choisies doivent donc être spécifiées sans ambiguïté.

Si les élus ont toute latitude pour élaborer leur règlement intérieur, celui-ci ne peut contenir de dispositions contraires à la législation ou qui imposeraient à l'employeur des obligations auxquelles il n'est pas légalement tenu, sauf s'il l'accepte. Il s'agit dans ce cas d'un engagement unilatéral sur lequel il peut revenir à tout moment par une dénonciation régulière.

Les dispositions convenues ont un caractère obligatoire, et l'employeur doit

respecter les clauses licites. À défaut, les membres des instances pourront saisir le juge et en exiger l'application. Le refus de l'employeur d'appliquer tout ou partie d'un règlement intérieur constitue un délit d'entrave.

Comment procéder ?

Une démarche en trois étapes est recommandée.

Du projet au règlement

1

Préparation d'un projet (des modèles existent)

2

Discussion en réunion de l'instance en vue d'amendements

3

Adoption du projet éventuellement amendé, lors d'une autre réunion, à la majorité des présents (yc président)

Une fois adopté, le règlement intérieur s'impose à tous les membres des ins-

tances, y compris au chef d'entreprise qui ne peut pas imposer son projet.

Le règlement intérieur devient ainsi un outil au service de l'instance.



DES DISPOSITIONS PROPRES AU CE

Les règles de transparence comptable instaurées par la loi du 5 mars 2014 imposent aux CE comme aux CCE d'y faire figurer :

- les modalités d'arrêt et de restitution des comptes annuels ;
- les modalités d'établissement du rapport d'activité et de gestion ;
- le cas échéant, les modalités de fonctionnement de la commission des marchés ;
- les règles d'engagement des dépenses et le rôle de chaque élu en la matière.



3 QUESTIONS À ...

DAVID GALLET, Groupe UP, Directeur de solution CE, Secrétaire général de l'Agora des CE

“InterfaCE, l'innovation de l'économie sociale et solidaire au service des comités d'entreprise,,

1

En quoi la nouvelle offre d'interfaceCE, Appli'CE, répond-elle aux besoins des élus ?

Appli'CE propose une offre globale qui a pour objectif de faciliter la vie des CE. La plateforme offre une palette large de services, intégrant les activités sociales et culturelles de proximité ; des outils de gestion et services pour les comités d'entreprise et leurs élus avec les prestations du groupe Up ainsi que des conseils et de l'accompagnement au dialogue social.

2

Pourquoi, selon vous, un partenariat avec Syndex a-t-il du sens ?

Dès le début du projet, le groupe Up a souhaité réunir des partenaires engagés dans l'économie sociale et solidaire mettant en commun leur savoir-faire au profit des CE. Cette solution permet aussi aux élus de bénéficier d'un accompagnement sur le dialogue social et pour la réalisation d'expertises. Il était naturel d'allier nos savoir-faire à l'expertise du cabinet Syndex.

3

Concrètement, comment se traduit ce partenariat ?

Syndex, tout comme les deux autres partenaires, participe au capital et apporte son savoir-faire aux élus. Il contribue également à chaque dossier thématique proposé par notre magazine en ligne Appli'Mag, dont le dernier numéro a porté sur l'égalité professionnelle.

>> Retrouvez l'interview sur notre site Internet

>> SERVICES FINANCIERS

FERMETURES D'AGENCES BANCAIRES : QUEL AVENIR POUR LES SALARIÉS ?

La réduction du maillage des réseaux bancaires pose aux IRP le défi majeur de l'avenir des salariés des agences.



À la fin du mois de novembre 2016, la Caisse d'épargne Midi-Pyrénées a transmis à son comité d'entreprise un calendrier de fermeture de 35 de ses agences (sur un total de 207, soit 17% des points de vente) d'ici à 2020. L'impact sur l'emploi serait sensible (suppression de 120 postes) mais en principe sans licenciements, avec le remplacement d'un départ en retraite sur deux.

Cette annonce s'inscrit dans un mouvement général pour les grands réseaux bancaires français : la Société générale avait annoncé en 2015 son intention de supprimer 20% de son réseau d'agences

en cinq ans ; BNP-Paribas a confirmé qu'il allait continuer à réduire le sien (après avoir supprimé 191 agences entre 2012 et 2015). Enfin, LCL a annoncé la fermeture de 240 agences d'ici à 2020. Le choix de la Caisse d'épargne Midi-Pyrénées démontre que les réseaux mutualistes ne font pas exception.

Les raisons invoquées pour fermer des agences bancaires sont liées à des évolutions « digitales » (baisse de la fréquentation des agences bancaires par les particuliers) et financières (la chute des taux d'intérêt pèse sur la rentabilité des réseaux). Cependant, dans cette marche vers des agences moins nombreuses mais renouvelées, les IRP doivent peser pour assurer la montée en compétence des salariés, maintenir une relation en agence dans les moments clés de la vie du client particulier (achat immobilier, mariage, divorce) et assurer la satisfaction des clients professionnels. Le succès d'une agence repose sans doute moins sur son design que sur la qualité de l'équipe qui l'anime.

>> SERVICES

SFR MISE SUR UN RAPPROCHEMENT ENTRE MÉDIAS ET TÉLÉCOMMUNICATIONS

Face à la concurrence, les opérateurs télécoms veulent se différencier. C'est le pari fait par SFR-Numéricâble avec le rachat du groupe de presse Altice Media et de 49% de NextRadioTV.

La numérisation des contenus a modifié les métiers de la presse écrite. Elle a aussi enclenché un processus de concentration ou de diversification conduisant à de fortes réductions d'effectifs. Mais certains opérateurs télécoms s'intéressent à ces groupes de médias peu valorisés financièrement.

Ainsi, dans le sillon du géant américain des télécoms AT&T, des opérateurs français ont décidé d'investir dans les médias pour mieux diversifier leur offre. C'est le pari assumé par Patrick Drahi, le patron de SFR, qui compte s'appuyer sur sa filiale média (Altice Media et NextRadioTV), pour éditer du contenu et le proposer à ses abonnés, avec pour objectif d'augmenter le revenu par abonné. Une stratégie qui pourrait être

suivie de près par son concurrent Orange. Alors qu'il va lancer des services bancaires via Orange Bank, l'opérateur s'est dit intéressé par un rachat de Canal+.

Mais un tel modèle économique n'est pas sans conséquences. La filiale média de SFR passe d'un groupe de presse à une entité qui, entre autres, fournit des contenus à un opérateur télécom. Pour les salariés, qui ont vécu un PSE en 2015, les exigences financières risquent de se traduire par des rapprochements entre équipes, l'augmentation de la charge de travail, la précarisation des emplois, alors que la transformation de ces métiers induit au contraire des besoins en formation pour assurer la montée en compétences.



BRÈVES

>> Informations développées sur www.syndex.fr

ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES, CE QU'IL FAUT RETENIR DEPUIS 8 ANS !

Pour vous aider à y voir plus clair, Syndex vous propose un nouveau dépliant qui présente les principales lois qui ont marqué l'évolution du dialogue social ces 8 dernières années. De la loi sur la représentativité à la loi sur le travail, vous saurez tout sur les grandes transformations à retenir.

>> Disponible à partir du 13 février sur notre site internet

ÉTUDE SYNDEX : EMPLOI ET NUMÉRIQUE

Réalisée à la demande de la Fédération CGT des sociétés d'études, présidée par Noël Lechat, l'étude « Mondialisation, révolution numérique et emploi » est le fruit d'un long travail d'enquête porté par deux intervenants Syndex auprès d'une dizaine de responsables de fédérations. Cette étude met en lumière les impacts du numérique sur une série de secteurs. Comment appréhender le numérique et ses conséquences sur l'emploi ? Quels seront les nouveaux emplois ?

>> Téléchargez l'étude en cliquant [ici](#)



LA SAISON DES SALONS EST LANCÉE !

Elucéo, Assises du CHSCT, SalonsCE, Agora des CE, cette année encore, vous pourrez retrouver votre expert sur les salons destinés aux CE et CHSCT. Venez nous rencontrer et nous poser vos questions dès le mois de mars à Paris au Stade de France (salon Elucéo).

>> [Notre agenda Salons](#)



LE BREXIT OUVRE UNE PÉRIODE NOUVELLE POUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

En juin dernier, les électeurs britanniques votaient leur sortie de l'Union européenne. Cette première brèche dans le processus de construction européenne soulève un grand nombre de questions, dont celle des comités d'entreprise européens (CEE).



Le Royaume-Uni est représenté dans les CEE depuis 1997. Le Brexit remet en cause cette participation dans ses formes actuelles et par conséquent le périmètre de représentation des travailleurs communautaires. En effet, la constitution d'un CEE s'impose pour les groupes employant plus de 1 000 salariés, dont au moins 150 dans deux États membres. Trois situations peuvent être envisagées, outre la simple sortie des représentants britanniques.

► **Cas 1 : rien ne change.** Ce sera le cas si le gouvernement britannique maintient la législation en l'état ou adhère à l'AELE, mais cela est peu probable. Dans cette situation, les CEE demeureront quelle que soit la configuration et les salariés britanniques y siègeront toujours.

► **Cas 2 : la sortie du Royaume-Uni ne rend plus obligatoire l'existence d'un CEE.**

Ce sera le cas si, une fois le Royaume-Uni sorti, les seuils ne sont plus atteints. Dès lors, le maintien d'un CEE, et a fortiori la participation du Royaume-Uni à l'instance, passera par la négociation, comme actuellement pour les travailleurs suisses.

► **Cas 3 : le CEE doit être maintenu et son siège relocalisé dans l'Union.**

Ce sera le cas pour les groupes communautaires ou extra-européens dont le CEE est domicilié au Royaume-Uni. Le droit applicable au CEE devant être celui d'un pays de l'UE, le CEE devra être « juridiquement relocalisé » et l'accord adapté à ce droit local. De nombreux groupes européens ou étatsuniens, attirés par la législation sociale anglaise, moins contraignante, seront dans cette situation. La participation des salariés britanniques à ces CEE devra, comme dans le cas 2, être négociée.

La localisation juridique du CEE au Royaume-Uni a souvent permis aux groupes de limiter le dialogue social à une réunion annuelle et à un échange de vues porté principalement sinon exclusivement par la direction. La relocalisation juridique des CEE nécessitera d'adapter les accords les régissant. Para-

doxalement, cela pourrait aussi profiter aux travailleurs britanniques s'ils parviennent à faire jouer la solidarité avec leurs collègues de l'Union européenne. Le rapport de force des organisations syndicales nationales et européennes sera déterminant pour s'assurer que la migration juridique du CEE vise un pays où la mise en œuvre de la directive CEE est plus progressiste.



QUELS SONT LES ÉTATS REPRÉSENTÉS DANS LES CEE ?

Les CEE européens intègrent, selon des règles juridiques communes, les États membres et les États adhérant à l'AELE (Association européenne de libre-échange : Islande, Norvège, Lichtenstein).

NÉGOCIER LE MAINTIEN D'UN CEE OU D'UNE PARTICIPATION FACULTATIFS

Ces négociations sont ouvertes au cas par cas à la condition qu'elles résultent du volontariat des partenaires sociaux et qu'ils soient en position de négocier ces accords.



Agenda

LES MATINÉES-DÉBAT SYNDEX

Paris 18^e, Syndex
9h00-12h30

Inscriptions sur www.syndex.fr

Mardi 31 janvier : De la loi sur la représentativité à la loi travail que faut-il retenir ?

Judi 23 février : Quelles sont les compétences respectives du CCE et des comités d'établissement ?

Vendredi 10 mars : Retour d'expérience sur la mise en œuvre des nouvelles obligations comptables des CE applicables depuis 2015

SALON ELUCÉO / ASSISES DU CHSCT

Paris, Stade de France
8 et 9 mars 2017

Conférence CE : L'information du CE : par et hors BDES (8 mars, 11h30, Salle 2)

Conférence CHSCT : Projet de licenciement économique, quel est le rôle du CHSCT ? (9 mars, 11h30, Salle 3)



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

