

Comprendre et agir

Juillet 2015 - n°1

EXPERT DES CE ET CHSCT

ÉDITO

Syndex assiste les représentants du personnel depuis plus de 40 ans, en les aidant à mieux comprendre la situation de leur entreprise dans son environnement économique, et en leur donnant des outils pour agir au service des salariés.

Cette ambition passe par la mise à disposition des élus des CE et CHSCT et des représentants syndicaux d'une information claire sur l'actualité du dialogue social, l'évolution du droit et des prérogatives des IRP, les enjeux économiques et ceux liés à la santé et aux conditions de travail.

Comprendre et Agir répond à cette ambition, en donnant à voir sur les différents champs de compétence des experts du cabinet, au service des élus du personnel.

Syndex a fait le choix de la proximité en établissant des bureaux sur l'ensemble du territoire, *Comprendre et Agir* se décline régionalement. Vous y retrouverez donc régulièrement des informations locales et l'agenda de nos manifestations.

Cette lettre est la vôtre : vos remarques et suggestions sont bienvenues.

Bonne lecture !



SOMMAIRE

EDITO	p.1
FOCUS	p.1
Pacte de responsabilité : paris et enjeux	
LA VIE DES CE-CHSCT	p.2
La NAO dans le projet de loi Rebsamen	
3 QUESTIONS À...	p.2
Frédéric Renault	
ACTU SECTORIELLE	p.3
CIR. L'administration durcit le dispositif	
ACTU RÉGION	p.3
Très chère voiture !	
RÉFLEXIONS	p.4
La BDES devient obligatoire dans les entreprises de moins de 300 salariés	
AGENDA	p.4

FOCUS

PACTE DE RESPONSABILITÉ : PARIS ET ENJEUX

Le gouvernement espère que le Pacte de responsabilité redonnera aux entreprises des marges suffisantes pour améliorer leur compétitivité, leurs profits, les salaires et créer des emplois. Un pari dont les effets peuvent être mesurés entreprise par entreprise.

Le Pacte de responsabilité attribue des aides importantes aux entreprises. Le Gouvernement en attend la restauration de leur taux de marge brute, afin qu'elles aient les moyens d'améliorer leur compétitivité par la modernisation de leur outil de production et le renforcement des compétences de leurs salariés ; les entreprises seraient ainsi en mesure de conquérir de nouveaux marchés, de créer des emplois et, à terme, d'augmenter la rémunération de leurs salariés. Ces aides ont donné lieu, dans plusieurs branches, à des accords sur leurs contreparties.

Dans tous les cas, il est indispensable que les organisations syndicales et élus de comités d'entreprise, qui ont un droit de regard sur l'utilisation des aides perçues, puissent s'emparer de ce sujet afin d'entamer des négociations au niveau local sur les contreparties du pacte en termes d'emploi, de conditions de travail et d'investissements.

IRP et OS peuvent s'appuyer sur l'outil de simulation mis au point par Syndex

pour mesurer les effets du Pacte sur l'entreprise en termes d'allègements de charges et les enjeux qui en découlent : création d'emplois, amélioration de la compétitivité.

QUELS EFFETS SUR MON ENTREPRISE ?

La simulation de l'outil Syndex, sur sept ans, permet aux organisations syndicales de négocier, en toute connaissance de cause, les contreparties.

Les économies liées au Pacte sont exprimées en pourcentage de la masse salariale car son objectif officiel est bien de faire baisser le coût du travail. Cette référence donne une vision plus claire du nombre d'emplois que pourraient générer ces économies même si ce n'est qu'une des pistes d'amélioration de la compétitivité.

VIGILANCE SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE



D'après les services du Premier ministre

LA NAO DANS LE PROJET DE LOI REBSAMEN



Le projet de loi « Rebsamen », actuellement en discussion, porte sur de multiples sujets qui vous concernent : TPE, IRP, informations-consultations... Il modifie aussi les textes relatifs à la négociation annuelle obligatoire (NAO), que ce soit sur la définition précise de ce qui peut/doit être négocié, ou sur la façon dont elles s'organisent.

Actuellement, la NAO est régie par une douzaine d'articles du Code du travail.* Elle porte sur les salaires effectifs, la durée et l'organisation du temps de travail. Elle peut porter sur la formation ou la réduction du temps de travail. Sur la situation comparée des femmes et des hommes :

- Soit il existe un accord, renégociable tous les 3 ans, sur les objectifs d'égalité professionnelle ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

- Soit il n'existe pas un tel accord, et la NAO porte aussi sur la programmation

de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière.

La NAO est l'occasion d'un examen de l'évolution de l'emploi et notamment du nombre de CDD, de missions d'intérim - et de leur durée - ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi.

En l'absence d'accords d'entreprise spécifiques, les mesures relatives à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, la prévoyance, l'intéressement et la participation doivent être négociés tous les ans. Cela peut se faire à l'occasion de la NAO.

Nous reviendrons à la rentrée sur les évolutions apportées par la loi Rebsamen, mais deux choses ne changeront pas. La NAO doit être loyale et sérieuse, l'employeur doit communiquer les informations nécessaires aux OS pour négocier en toute connaissance de cause (voir encadré), ce que la jurisprudence confirme, faute de quoi il y aurait entrave à l'exercice du droit syndical ; il doit répondre de manière motivée à leurs propositions. Au-delà même de ce qui relève de la négociation, toutes les différences salariales ne sont pas licites. C'est un sujet complexe sur lequel nous pouvons vous accompagner.

*Art. L2242-1 à 10, L2232-17, L2232-20 du code du Travail.



LE CONSEIL SYNDEX

Au démarrage des négociations la direction présente un bilan : négociez son contenu ! Pour les rémunérations, demandez qu'y figurent les salaires effectifs (pas seulement de base), les augmentations générales, individuelles, et les primes (les critères d'attribution doivent être précisés), le tout à effectif permanent, et selon une segmentation en catégories de salariés pertinente. Ne vous limitez pas aux moyennes qui masquent les écarts, mais demandez aussi les dispersions. À ce jour, les informations doivent être fournies distinctement pour les hommes et les femmes. Enfin, pour assurer le suivi et la cohérence des informations, les propositions de la direction, au cours d'une réunion ultérieure, devront être présentées de la même façon que le bilan.



3 QUESTIONS À...

FREDERICK RENAULT

Expert Syndex

1 POURQUOI VÉRIFIER LE CALCUL DES BUDGETS DU CE ?

Le CICE perçu par l'entreprise doit être enregistré dans ses comptes « en déduction du coût du travail », mais pas sous la ligne « rémunération du personnel » qui sert de base au calcul des budgets du CE. Il y a là une nouvelle source possible d'erreur qui s'ajoute à celles que la jurisprudence corrige régulièrement.

2 COMMENT SONT-ILS CALCULÉS ?

Le code du Travail fait reposer le calcul du budget de fonctionnement

du CE et celui de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles sur « la masse salariale brute », une notion floue. Généralement, par souci de simplification, les entreprises retiennent la masse salariale présentée dans la déclaration annuelle des salaires, laquelle n'intègre que les éléments soumis à cotisations sociales. La jurisprudence est régulièrement amenée à préciser la référence au compte 641 « rémunération du personnel » du plan comptable qui est généralement plus favorable puisqu'elle intègre des éléments non retenus dans la

DADS (indemnités de licenciements par exemple).

3 COMMENT LES ÉLUS PEUVENT-ILS S'ASSURER QUE LE CALCUL DE LEURS BUDGETS EST JUSTE ?

Ils doivent se tourner vers l'expert-comptable de leur comité d'entreprise qui vérifie que les modalités de calcul utilisées par la direction sont justes. En cas d'erreur, la régularisation peut porter sur au moins 5 ans.

CIR. L'ADMINISTRATION DURCIT LE DISPOSITIF

Les impacts sont importants pour les sociétés du numérique et pour leurs salariés

Les relations entre administration fiscale et sociétés du numérique à propos du crédit d'impôt recherche (CIR) ressemblent parfois au jeu du chat et de la souris.

Ainsi, le changement de doctrine fiscale du 4 avril 2014 a rapidement conduit les principales sociétés du secteur à renoncer à leur agrément auprès du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, suivant ainsi les préconisations du Syntec, la fédération patronale des sociétés du numérique.

Ces mêmes sociétés se sont ensuite empressées de créer des filiales ad hoc bénéficiant de l'agrément et d'y transférer une partie de leurs salariés : il fallait en effet trouver une solution pour que les donneurs d'ordre de taille secondaire puissent intégrer le coût des prestations sous-traitées dans leur assiette de dépenses éligibles au CIR. Des centaines de salariés ont été alors transférés au sein de ces sociétés, dont l'unique objet est d'éviter de nouveaux contentieux fiscaux.

Ces sociétés pourraient être à nouveau dissoutes si le Syntec obtient, comme il



le réclame, l'abrogation de l'agrément. Il serait temps de siffler la fin de la partie au regard des incertitudes pesant sur les salariés d'un secteur qui, en absorbant près de 25 % des 6 milliards annuels du dispositif, est le second bénéficiaire du CIR, derrière la pharmacie.

RÉGION/ ANTILLES, GUYANE TRÈS CHÈRE VOITURE !

Le coût d'usage de l'automobile dans les Antilles et en Guyane a été chiffré pour la première fois dans une étude réalisée par Syndex.



Avec les rapports présentés en mai par Syndex à l'Observatoire des prix, des marges et des revenus (OPMR), les consommateurs antillais et guyanais peuvent enfin s'appuyer sur des chiffres fiables pour comparer le coût d'usage de leur véhicule avec celui supporté par les métropolitains. Les différents postes de

dépenses liés à la possession d'un véhicule y sont détaillés : achat, assurance automobile, entretien, carburant, financement. L'écart avec la métropole selon les catégories de véhicules s'échelonne de 32 à 51 % en Guyane, de 28 à 46 % en Martinique et de 34 à 56 % en Guadeloupe.

Avec ce rapport, l'OPMR a voulu éclairer le champ « transports » des principaux postes budgétaires des ménages antillais et guyanais : se nourrir, se loger, se déplacer. L'offre de transports publics insuffisante et l'éloignement domicile-travail obligent les ménages à recourir à la voiture. Le directeur de l'OPMR, Jean-Luc Maron, rappelle que sa première mission est d'apporter au débat public une information fiable. Il invite les consommateurs à se saisir de ces données pour faire jouer la concurrence en leur faveur.

BRÈVES

INFORMATIONS DÉVELOPPÉES SUR
WWW.SYNDEX.FR

UNE SOIRÉE À L'HEURE LIP

Charles Piaget, ancien délégué syndical CFDT, est venu le 5 mai au siège de Syndex témoigner du combat qu'il avait mené en 1973 avec les ouvriers de l'entreprise LIP pour sauver leur usine et leurs emplois. Une équipe d'intervenants Syndex appelée aux côtés des salariés avait à l'époque montré que l'entreprise était viable, ce que les ouvriers démontrèrent dans la pratique : « C'est possible : on fabrique, on vend, on se paie ». Une soirée de débat avec les membres de Syndex et Damien Vidal, dessinateur de la BD [Lip, des héros ordinaires](#), venu dédicacer son album.

« LA PAROLE AU TRAVAIL »

C'est l'ambition de la [Fondation d'entreprise Syndex](#), créée début 2014, qui veut contribuer à la réalisation de [projets d'utilité sociale donnant la parole au travail](#), parlant du travail, montrant les conditions dans lesquelles il se réalise, interrogeant son contenu, en révélant le sens. Émission de radio, publication d'ouvrages, recherche sur la transmission d'un métier, la Fondation Syndex examine trois fois par an les projets qui la sollicitent.

DES ACCORDS, POUR QUOI FAIRE ?

Les entreprises traversant de « graves difficultés économiques conjoncturelles » peuvent aménager l'organisation et la répartition du temps de travail, ainsi que les rémunérations sur une période de deux ans dans le cadre d'un accord de maintien de l'emploi. À ce jour, il n'a été utilisé que six fois : directions et organisations syndicales ne rejettent pas le principe mais trouvent chacune des raisons de ne pas s'engager dans ce type d'accord que le gouvernement devrait prochainement aménager. La création de BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés à compter du 14 Juillet 2015 devrait ouvrir le dialogue sur la qualité de l'information et [susciter de nouveaux accords](#).

LA BDES DEVIENT OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

Depuis le 14 juin 2015, l'obligation de créer une base de données économiques et sociales s'applique aux entreprises de moins de 300 salariés. Qu'en ont fait les entreprises de plus de 300 depuis un an ?

La base de données économiques et sociales (BDES) a été l'une des avancées majeures contenues dans l'ANI de janvier 2013. Elle n'est pas seulement un lieu de collecte d'informations passées et prospectives sur l'entreprise, elle est également le support de la nouvelle information-consultation sur ses orientations stratégiques, dont l'objectif est de permettre une discussion équilibrée sur son avenir économique et social.

UNE MISE EN PLACE TROP SOUVENT UNILATÉRALE

Comment s'est passée la mise en place de la BDES dans les entreprises de plus de 300 salariés depuis le 14 juin 2014 ? Quelques tendances apparaissent ? La BDES est souvent mise en place de façon unilatérale par la direction, sans discussion ni négociation avec les IRP ; elle est à la charge du DRH et dotée de moyens insuffisants pour son alimentation et sa mise à jour. Les contenus sont loin d'être à la hauteur des ambitions des partenaires sociaux et du législateur qui l'ont instaurée : peu d'informations sur la stratégie de l'entreprise ou sur l'utilisation du CICE, peu de données prospectives. Le plus souvent, la BDES est composée d'informations déjà construites et organisées pour les IRP (documents existants, souvent faciles d'accès, mais rarement des documents de gestion). Dans ces conditions, les élus n'y trouvant pas un grand intérêt ou n'étant pas suffisamment informés de son contenu, ne la consultent que très peu, fournissant ainsi des arguments à ses opposants, en parti-

culier ceux contestant la volonté de partager l'information stratégique.

DONNER DU SENS À L'ANTICIPATION

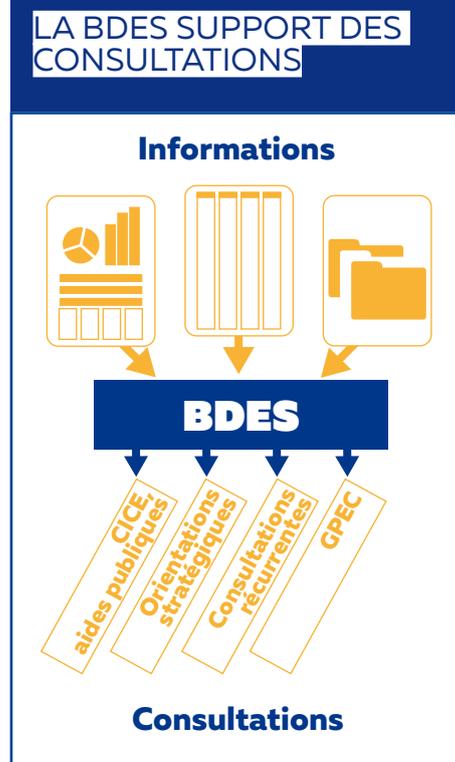
Ce premier retour d'expérience montre que seule l'action des représentants du personnel (IRP et OS) peut garantir un contenu et des modalités d'accès à la BDES répondant à leurs besoins. Il en ressort quelques points d'attention et des axes d'amélioration. Les indicateurs déposés dans la BDES doivent donner du sens à l'anticipation : des informations en évolution et en valeur, non seulement quantitatives mais aussi qualitatives, et établies selon des méthodes permanentes pour pouvoir suivre les indicateurs dans le temps. La base doit être régulièrement alimentée pour maintenir la continuité des informations avec les deux années précédentes. Le mode de remise des informations, les conditions d'accès doivent être précisés, négociés, de même que le périmètre pertinent de l'information : établissement, groupe, unité de production ? En effet, la BDES est conçue pour s'appliquer au sein des entités juridiques. Or il ne s'agit pas, dans l'immense majorité des groupes, du lieu d'élaboration de la stratégie.

ENCOURAGER LA NÉGOCIATION D'ACCORDS

Au lieu de distinguer l'information qui doit être fournie en fonction du seuil de plus ou moins 300 salariés, il serait plus judicieux de distinguer entre entreprises

filiales de groupes et entreprises indépendantes. De même, dans un souci de cohérence et pour rendre la BDES effective, il convient d'encourager la négociation d'accords de groupe alors que cette disposition n'est envisagée, pour l'heure, que comme une éventualité.

La possibilité ouverte par la loi dite Rebsamen d'organiser la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise au niveau du comité de groupe viendra, espérons-le encourager de telles négociations.



AGENDA

ASSISES DU CHSCT 30/09-01/10

STADE DE FRANCE

Le CHSCT devient un acteur incontournable au sein de l'entreprise. Venez rencontrer l'équipe de Syndex pour répondre à toutes vos questions !

CONGRÈS DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS

29/09-02/10

MAISON DE LA MUTUALITÉ, PARIS 5^e
13^e Congrès de la CES rassemblant les délégués de différentes organisations syndicales d'Europe

L'AGORA DES COMITÉS D'ENTREPRISE 17/11

LA BELLEVILLOISE, PARIS 20^e

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



► 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