

ÉDITO

Ce début d'année est marqué par la volonté du gouvernement de renforcer l'action sur le front de l'emploi, à travers le plan Emploi annoncé lors de ses vœux par le président de la République et la préparation du projet de loi de Myriam El Khomri. Ce projet vise une refonte du code du Travail afin de donner plus de poids à la négociation d'entreprise.

Quoi que l'on pense de cette évolution, elle ne produira des effets que si le dialogue social dans l'entreprise est basé sur une relation équilibrée et qu'avant tout les directions jouent loyalement le jeu de partager l'information avec les représentants du personnel, en particulier pour tout ce qui concerne la stratégie et les conditions de travail. Et même si ce sont les organisations syndicales qui négocient les accords, le rôle des IRP dans ce domaine est central et l'articulation entre les délégués syndicaux et les élus est une des clés de la réussite des accords.

Ce numéro présente pour cela l'évolution du rôle du comité d'entreprise en termes d'information-consultation avec la loi Rebsamen, ainsi que quelques conseils pour mener les débats au sein des différentes instances. Il revient également sur la nouvelle procédure de dénonciation des accords d'entreprise.

FOCUS

IRP, LA VALSE À TROIS TEMPS DE LA LOI REBSAMEN

La consultation du CE en trois temps définie par la loi Rebsamen ne peut fonctionner que si les élus sont capables de maîtriser le temps et l'information. Le calendrier et la qualité de l'information sont à négocier avec l'assistance de l'expert.

Depuis janvier 2016, la nouvelle organisation des consultations du CE autour des trois temps – la stratégie, l'économique et le social – marque l'entrée en phase opérationnelle de la rationalisation des processus d'information-consultation. Parallèlement, les décrets récemment connus sur les moyens des instances regroupées impliquent une diminution de leurs moyens (notamment en nombre de délégués) dans les moins de 300 salariés et n'incitent pas à la négociation dans les plus de 300....

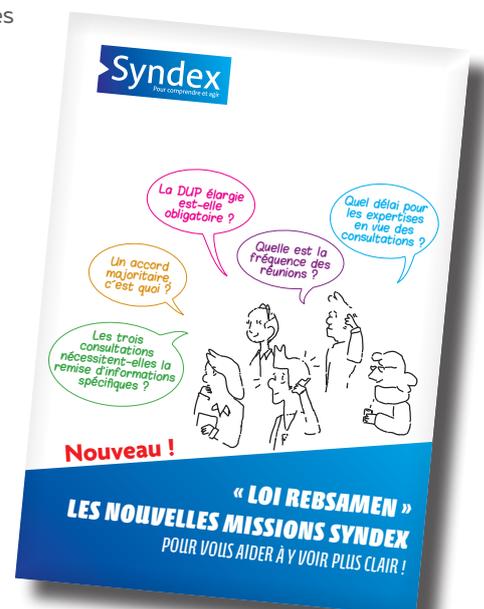
Afin d'organiser au mieux les choses en fonction de la situation de chaque entreprise et des objectifs portés par les représentants du personnel, nous recommandons aux élus de ne pas attendre les propositions d'organisation des consultations et des négociations avancées par les directions, mais au contraire de négocier le contenu et le calendrier de « l'agenda social ». Cette remise à plat donne en effet l'occasion de rediscuter des informations transmises aux représentants (CE, DP ou CHSCT) à travers la BDES, dont on constate qu'elle a bien souvent été mise en place sans réelle concertation...

Les missions d'expertise des comptes sont désormais calées sur les trois temps de consultation. Il convient dès lors de vous rapprocher de vos experts pour définir, dès le début de l'année, les axes d'approfondissement des différentes missions et organiser le calendrier des travaux autour des trois consultations. Ce temps d'échange servira aussi à définir vos besoins d'accompagnement dans les

différentes négociations et à déterminer comment Syndex peut y répondre.

Pour toute question ou explication sur les nouvelles dispositions introduites par la loi Rebsamen, n'hésitez pas à nous solliciter ou à vous reporter aux supports et guides Syndex.

Pour aller plus loin, les supports Syndex vous aident à y voir plus clair dans la loi Rebsamen



DEVENIR UN INTERLOCUTEUR DE LA DIRECTION

De bonnes pratiques dans la préparation et la conduite des réunions permettent d'améliorer le rôle et les actions des IRP.

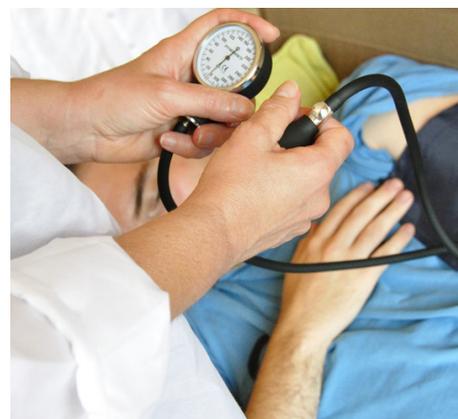
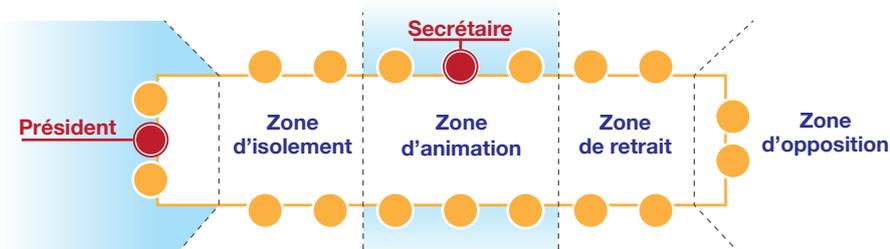
Tout débute avant la réunion plénière : une préparation adaptée permet d'abord de déterminer les objectifs à atteindre. Il s'agit de définir deux ou trois sujets importants, de s'interroger sur les informations à obtenir de la direction et à retranscrire dans le procès-verbal, ainsi que sur la position du CE/CHSCT/DP à propos de ces sujets. La seconde étape de la préparation consiste à répartir les rôles de chacun : qui défend le point de vue de l'instance en réunion, un ou plusieurs élus ? Qui prendra des notes pendant la réunion, en vue de la rédaction du procès-verbal ? Quels rôles confier aux « élus d'opposition » et aux « élus en retrait » ?

Une autre clé de succès d'une réunion de CE, CHSCT ou DP réside dans la cohésion des différents membres face à la direction. X personnalités, X avis différents, X personnes qui souhaitent s'exprimer conduisent à X fois plus de risques de ne pas être cohérents et de donner à la

direction l'occasion de diviser l'IRP, voire de bloquer son fonctionnement. Pour éviter cette situation, chacun des membres élus doit pouvoir tenir une place d'« équipier ». Lors de la réunion, c'est une force de ne pas afficher d'opposition entre élus et de soutenir la ligne définie lors de la préparation. En cas de désaccord profond, il est préférable de demander une suspension de séance. De la même façon, si la direction prend à partie un élu, le soutien et la reprise en main des débats par un autre élu (le secrétaire par exemple) stoppent généralement l'attaque personnelle.

Ne pas oublier qu'être actif en réunion, ce n'est pas forcément parler... Une écoute active est ainsi précieuse : en se concentrant sur le langage de la direction, le message de celle-ci peut être plus facilement décodé. Enfin, si le silence favorise l'écoute, il peut aussi forcer la direction à prendre position.

Chacun sa place pour mieux jouer son rôle



QUESTIONS-RÉPONSES : LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

L'instauration de la complémentaire santé obligatoire au 1^{er} janvier 2016 suscite interrogations et inquiétudes chez les représentants des salariés. Ceux-ci ont intérêt à se saisir du sujet pour mettre en conformité les accords ou dispositions existantes dans leur entreprise avec l'avalanche réglementaire issue de l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016, de circulaires et autres décrets.

Syndex propose sur son site internet une fiche pratique complète et actualisée pour aider les représentants des salariés à examiner point par point leur régime de protection sociale complémentaire.

 Dossier complet sur Syndex.fr



3 QUESTIONS À...

JEAN-LOUIS BORIE, avocat à Clermont-Ferrand, spécialiste en droit du travail

CONSULTER LE CE N'EST PLUS OBLIGATOIRE POUR DÉNONCER UN ACCORD COLLECTIF.

1 QUELLE EST LA PROCÉDURE DÉSORMAIS ?

La loi Rebsamen supprime l'obligation de consulter le CE, mais la dénonciation de l'accord doit respecter certaines formes : être notifiée à tous les syndicats signataires, être accompagnée d'un préavis de trois mois, faire l'objet d'un dépôt à la Direccte.

L'employeur a l'obligation d'ouvrir la négociation pour un accord de substitution, mais pas celle de conclure.

2 QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS ?

L'accord s'applique pendant la durée du préavis prévue par l'accord (3 mois en principe) et ensuite encore pendant 12 mois.

Si un nouvel accord est conclu, il s'applique à tous les salariés.

S'il n'y a pas d'accord, les salariés présents avant la dénonciation continuent à bénéficier de certains avantages (les avantages individuels acquis), ce qui crée des différences de statuts individuels complexes à gérer. Argument que les

organisations syndicales peuvent faire valoir pour aboutir à un nouvel accord.

3 QUEL CONSEIL AUX REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS ?

La multitude des avantages et des statuts crée autant de situations concrètes qui doivent être analysées avec précaution et vigilance par les CE et organisations syndicales avec l'aide de leur conseil.

 Retrouvez la fiche pratique complète sur syndex.fr

SANTÉ

CICE ET NAO DANS L'HOSPITALISATION PRIVÉE

Le mécanisme du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) applicable à l'hospitalisation privée créait de fait une distorsion de concurrence en défaveur du secteur de l'hospitalisation publique, qui n'est pas fiscalisé. L'État y a remédié par une baisse des tarifs du privé d'un montant équivalent au CICE. Celle-ci s'est faite progressivement depuis 2013 et sera totale en 2016.

Le CICE reste toutefois une opportunité pour les établissements et groupes privés car, à activité constante, la substitution d'un crédit d'impôt par du chiffre d'affaires imposable implique une baisse mécanique du résultat fiscal. Pour l'établissement dégagant un bénéfice fiscal,

il en découle une baisse de l'impôt sur les sociétés. Pour l'établissement déficitaire, le crédit d'impôt sur les sociétés s'accroît et, en cas d'appartenance à un groupe, bénéficie à ce dernier pour peu qu'un dispositif d'intégration fiscale ait été mis en place.

Le bénéfice fiscal constitue l'assiette du calcul de la participation des salariés au résultat de l'entreprise. Sa diminution entraîne une baisse de cette dernière, et donc une nouvelle économie pour l'employeur. Cette baisse de l'IS est donc un argument à mettre en avant dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2016.

PRESSE

LA NÉCESSAIRE REFONTE DES AIDES À LA PRESSE EN 2016

Toujours en forte diminution, les aides à la presse ont fait l'objet d'une réorientation visant à favoriser le pluralisme.



Depuis 2012, les aides à la presse connaissent une lente érosion, tant pour les aides postales, l'aide au portage ou à la modernisation, tandis que les aides au pluralisme, versées aux titres nationaux qui bénéficiaient de faibles ressources publicitaires, étaient réservées uniquement aux quotidiens. Régulièrement sous le feu des critiques, elles n'en restent pas moins nécessaires pour l'équilibre économique de titres, dans un contexte difficile pour la presse. Une réforme des aides à la presse a été mise en place depuis janvier 2016. Elle s'articule autour de deux mesures phares et tend à corriger certaines incohérences décriées, mais tout en poursuivant le mouvement de réduction de leur montant.

Les distributions des aides postales, versées à la Poste pour l'application de tarifs préférentiels, de 130 millions d'euros en 2015, seront réduites pour la presse de « loisir et de divertissement », principalement les magazines TV et la presse « people », puisque les tarifs postaux augmenteront progressivement, de 5% par an, hors inflation, à partir de 2017 jusqu'en 2022. La presse de la connaissance connaîtra une hausse des tarifs de 3 %, la presse d'information politique et générale de 1 %, et les titres aux faibles ressources publicitaires uniquement du taux de l'inflation.

Les aides concourant au maintien du pluralisme, jusqu'à présent réservées aux quotidiens, seront ouvertes à tous types de titres, quelle que soit leur périodicité comme le Monde Diplomatique, Politis, etc. L'enveloppe augmente de plus de 30% pour atteindre 15,5 millions d'euros.

Malgré cette réorientation, les montants globaux consacrés au soutien de la presse restent orientés à la baisse. Les pouvoirs publics veulent ainsi privilégier les aides au pluralisme et à la modernisation, versées sur projet, par rapport aux aides à la distribution, avec l'objectif de moderniser ce secteur mais au risque de fragiliser aussi certains modèles économiques.

BRÈVES

INFORMATIONS DÉVELOPPÉES SUR WWW.SYNDEX.FR

LA PAROLE AU TRAVAIL

« Les dessous des boîtes », un projet d'éducation populaire mettant en scène les pratiques peu connues des entreprises ; la construction d'un ULM pour aider des jeunes en difficulté des quartiers nord de Marseille à se construire ; la lutte contre la traite des êtres humains dans notre pays, en Aquitaine, sont trois projets que la Fondation d'Entreprise Syndex a choisi de soutenir cette année.



UN GUIDE INTERNET « REBSAMEN »

La CFDT Métallurgie a créé avec l'aide de Syndex un site internet baptisé « Loi Rebsamen, mode d'emploi » pour accompagner la mise en œuvre de la loi. Mis en ligne le 18 janvier, le site (<http://www.guideldse.org>) aborde la loi selon sept thématiques : négociation pour les organisations syndicales, réorganisation des instances, consultations des IRP et expertise, points « pratico-pratiques », mixité des listes électorales et dans la gouvernance des entreprises, accompagnement des représentants des salariés dans leur mandat, évolution des pratiques syndicales. Chaque thème est décliné le plus simplement possible et complété par des conseils de l'organisation syndicale et de l'expert.

UNE SCOP POUR LA COMPTABILITÉ DES CE

À l'heure où les CE sont très sollicités pour répondre à leurs nouvelles obligations comptables, Syndex soutient, comme premier actionnaire, la création de la Scop CE-KOYA EXPERTISE dédiée à la transparence financière des comptes des comités d'entreprise, et complète ainsi son offre d'assistance aux IRP.

LBO : QUAND LA FINANCE ET LE COURT-TERMISME DICTENT LEUR LOI

Rien en apparence ne lie l'éditeur de solutions numériques Tibco, le fabricant de bouteilles de verre haut de gamme Saverglass et le spécialiste du surgelé Picard. Et pourtant, ils ont un point commun.

Ces trois groupes sont détenus par des fonds d'investissement qui les ont acquis via le mécanisme de LBO. Le mode opératoire d'un LBO (« Leveraged Buy-Out » ou achat par effet de levier) est toujours le même.

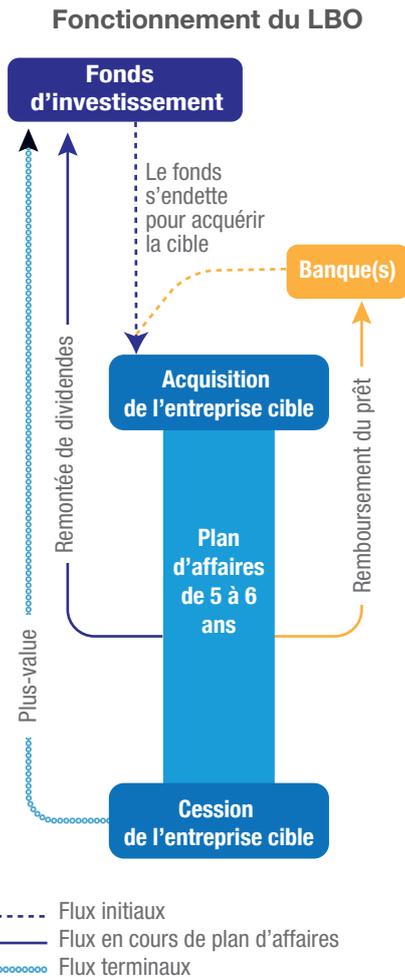
Le fonds finance son achat en s'endettant auprès de banques, à hauteur de 60 à 70 % du prix d'acquisition. Ensuite, les dividendes versés par la société au fonds rembourseront la dette.

De même qu'un ménage emprunte pour acheter son logement, emprunter pour acquérir une entreprise peut avoir du sens à condition de ne pas brûler les étapes. Une famille mettra 15 à 20 ans pour clôturer son prêt, le fonds, désireux d'offrir à ses clients de confortables rendements, rembourse souvent la banque après 3 à 6 ans d'exploitation. Résultat, l'entreprise doit être rapidement profitable, dégager un maximum de cash pour faire face aux échéances. Un plan d'affaires est promptement échafaudé par des financiers chevronnés avec pour objectifs de réduire les charges, dynamiser l'action commerciale, optimiser les investissements. Bref, il faut exploiter au mieux le potentiel de l'entreprise, tout en réduisant les dépenses non productives.

Une stratégie pouvant s'avérer bénéfique sur le long terme si, à la clef, elle as-

surait une juste répartition des gains obtenus entre les salariés et les actionnaires. Mais au sein d'un LBO c'est le court-termisme qui règle le curseur. Si tout se déroule comme prévu, une fois désendettée, l'entreprise sera revendue avec une belle plus-value (que se partageront investisseurs, dirigeants et associés), avant même que les salariés bénéficient des fruits de leurs efforts. Du coup, la pression des dirigeants de l'entreprise est forte et elle l'est d'autant plus lorsque le fonds demande au top management d'investir personnellement dans l'opération. Cette tension se diffuse d'un bout à l'autre de la chaîne hiérarchique et ne favorise pas le dialogue social. Et si la rentabilité escomptée n'est pas au rendez-vous, le poids des charges financières devient ingérable. La sanction est immédiate : au mieux c'est la prise de contrôle par les banques créancières avec au final le spectre d'un PSE, au pire, c'est la faillite. L'effet de levier se transforme en « coup de massue » pour les salariés.

 [Retrouvez la note technique sur syndex.fr](http://syndex.fr)



DES RELATIONS SOCIALES PAS SIMPLES À GÉRER

Pour les délégués du personnel, le quotidien au sein d'une entreprise en LBO n'est pas simple. Les relations sociales sont souvent tendues, la direction voyant d'un mauvais œil toute instance capable de contrecarrer son plan d'affaires. Mais d'un autre côté, prisonniers de leur logique de court terme, ces dirigeants savent que toute grosse crise sociale mettrait en péril leur business model. Plus que jamais l'art de la négociation et l'habileté dans le jeu des rapports de force demeurent les cartes maîtresses du dialogue social.

AGENDA

MATINÉES-DÉBAT AUTOUR DE LA LOI REBSAMEN

LOI REBSAMEN : QUELS DISPOSITIFS ET ENJEUX ?

► 11 FÉVRIER
► 22 MARS

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

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

SALONCE 9, 10 ET 11 FÉVRIER

PARC DES EXPOSITIONS, HALL 4, PARIS 15^e

Conférence Syndex « Négociations obligatoires : ce que la loi Rebsamen va changer », le 11 février à 11h30

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