

ÉDITO

Loi Travail : de nouveaux enjeux pour les IRP

Alors que les décrets de la loi Rebsamen ne sont même pas encore tous parus, et que la LSE de 2013 ne s'est pas encore complètement déployée (comme en témoigne la difficile mise en place des BDES...), le gouvernement a présenté en début d'année un projet de loi Travail qui n'en finit pas de produire des remous...

Au-delà des nombreuses mesures que contient ce projet de loi - dont certaines très contestables -, il convient de noter que sa philosophie se situe dans le prolongement des évolutions à l'œuvre depuis la fin des années 90 et visant à accorder plus de place à la négociation d'entreprise aux dépens des régulations législatives ou de branche. Ce mouvement s'est par ailleurs accompagné en 2008 de l'évolution des règles de représentativité syndicale et se poursuit avec le renforcement de la place de l'accord majoritaire. Face à ces évolutions, le rôle et la responsabilité des représentants du personnel (élus des IRP ou délégués syndicaux) continueront à aller croissant : cela nécessitera d'être de mieux en mieux formés, mais aussi accompagnés par des tiers de confiance, comme vos experts Syndex !

FOCUS

LOI TRAVAIL :

DEUX ARTICLES CONCERNENT LES EXPERTISES

ACCORDS DE PRÉSERVATION OU DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Si la loi est adoptée, de futurs accords d'entreprise permettront de potentiellement déroger aux accords de branche et pourront impacter le contrat de travail.

Pour aider les négociateurs à préparer au mieux cette négociation, le projet de loi prévoit en conséquence d'instituer et de compléter le principe d'accompagnement à la négociation de ces accords par un expert (article 11 du projet de loi).

Dans la suite de ce qu'avait mis en place la loi de sécurisation de l'emploi pour les accords de maintien dans l'emploi et pour les PSE, il sera désormais possible pour le comité d'entreprise de faire appel à un expert pour assister les délégués syndicaux dans la négociation de tels accords.

Cet article de loi clarifie ainsi le cadre d'intervention des experts qui, dans les faits, assistaient déjà parfois les représentants du personnel lors de négociations d'accords, en complément des missions d'analyse et de diagnostic. Fait nouveau, cette assistance pourra aussi, dans les entreprises ne disposant pas de comité d'en-

treprise, se faire à la demande des délégués syndicaux, voire des salariés mandatés.

CONTESTATION DE L'EXPERTISE CHSCT

Le délai dont dispose l'employeur qui souhaite contester le bien fondé ou le coût d'une expertise CHSCT sera désormais de 15 jours, et le juge saisi statuera en dernier ressort dans un délai de 10 jours, avant un éventuel pourvoi en Cassation, lequel devra être examiné dans un délai de deux mois (article 17 du projet de loi). Le recours suspendra l'expertise, laquelle pourra ensuite se dérouler normalement.

Si la contestation intervient après la réalisation de l'expertise et porte sur le coût de celle-ci, le même délai de 15 jours a été retenu (par défaut, celui-ci était de 5 ans jusqu'à présent).

Ces nouveautés font suite à une décision récente du Conseil constitutionnel qui avait censuré l'article du Code du travail prévoyant la prise en charge des frais d'expertise par l'entreprise, au motif que l'entreprise ne saurait devoir rémunérer une expertise déjà réalisée lorsque le juge déclare a posteriori que celle-ci n'était pas justifiée.

Loi Travail

DÉLAIS DU CHSCT : ANTICIPER EST PLUS QUE JAMAIS NÉCESSAIRE

Peu de projets d'entreprises échappent aujourd'hui à la compétence consultative des CHSCT (art. L.4612-8-1 du Code du travail, notamment) : toute décision d'aménagement important, susceptible d'entraîner des effets concrets sur le travail et sur la santé physique et mentale des salariés relève d'une consultation obligatoire du CHSCT.

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, les délais de consultation du CHSCT sont inscrits dans le calendrier de consultation du CE lorsque celui-ci est informé et consulté sur le même projet. Pour pouvoir jouer pleinement son rôle durant la procédure, le CHSCT doit donc préparer cette consultation le plus en amont possible, en discutant avec les salariés concernés, en identifiant les documents nécessaires, en décidant d'un éventuel recours à expert...

Cette anticipation devient encore plus nécessaire avec la loi sur le dialogue social et l'emploi de 2015 : en effet, cette nouvelle loi introduit de nouvelles configurations possibles des IRP faisant varier, selon les cas, les délais applicables et le niveau des consultations*. Ainsi, pour des projets communs à plusieurs CHSCT, si une instance de coordination des CHSCT est mise en place, dans la plupart des cas, elle sera seule consultée sur le projet, les CHSCT locaux n'étant alors qu'informés et non plus consultés.

Cette montée en puissance de l'instance de coordination se traduit donc par de nouvelles exigences de coordination entre les CHSCT locaux dans des délais de consultation qui demeurent contraints.

**Des décrets à paraître prochainement fixeront des délais lorsque le CHSCT ou l'IC-CHSCT sont seuls consultés.*

LA LOI TRAVAIL S'INTÉRESSE À LA CONSTESTATION DES EXPERTISES CHSCT

Le projet de loi Travail prévoit, entre autres mesures, de mieux encadrer la contestation par l'employeur des expertises CHSCT. Au coeur de ce dispositif, la prise en charge des frais engagés en cas d'annulation de l'expertise par le juge soulève la question des moyens du CHSCT, notamment financiers.

C'est à ce thème que la revue Santé et Travail consacre un article de son numéro d'avril. Elle y donne la parole à un expert CHSCT Syndex membre du syndicat des experts agréés, Carole Taudière, et à une avocate de l'association d'avocats d'entreprises AvoSial, Elisabeth Laherr.

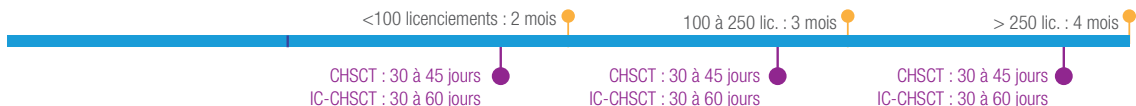
 Retrouvez l'entretien sur syndex.fr

Projet important et PSE : les délais du CHSCT et de l'IC-CHSCT s'inscrivent dans les délais du CE

1 - Projet important



2 - PSE (Le délai de consultation du CE est fonction du nombre de licenciements ; CHSCT et IC-CHSCT rendent leur avis 7 jours avant le terme de la consultation du CE, et l'expert 15 jours avant)



Attention à ne pas laisser trop de temps s'écouler entre le lancement des consultations CE et CHSCT !



3 QUESTIONS À... MARIE PASCUAL, médecin du travail

LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL ET LA LOI DIALOGUE SOCIAL ET EMPLOI.

1 QUE MODIFIE LA LOI POUR LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL ?

Avancée incontestable, l'alerte faite par le médecin du travail en cas de risque grave et la réponse de l'employeur sont désormais transmises au CHSCT ou aux DP (et à l'inspecteur du travail).

D'autres mesures en revanche fragilisent l'ensemble, comme le licenciement sans recherche de reclassement sur simple avis du médecin du travail en cas d'inaptitude après un accident du travail ou une maladie professionnelle. C'est

aussi le cas du remplacement de la fiche individuelle d'exposition aux facteurs de pénibilité par une simple déclaration à la caisse de retraite.

2 CES MESURES FAVORISENT-ELLES LA PRÉVENTION VOULUE EN 2011 ?

Hormis la transmission de l'alerte du médecin du travail au CHSCT, les autres mesures visent surtout à simplifier la vie des employeurs. Certaines sont même en contradiction avec la réflexion actuelle autour de la notion d'aptitude/inaptitude.

3 QU'EN EST-IL DE LA RECONNAISSANCE DES ATTEINTES À LA SANTÉ MENTALE ?

Concernant la reconnaissance des pathologies psychiques liées aux conditions de travail, la loi n'apporte rien de nouveau si ce n'est qu'elle annonce des mesures réglementaires spécifiques pour le traitement de ces dossiers... mesures que l'on attend encore.

 Retrouvez l'interview complète sur syndex.fr

CONTRAINTE BUDGÉTAIRES ET DÉPENSES CONTRAINTE

La poursuite prévisible de la pression tarifaire constitue un prétexte pour piloter sans écouter les salariés.

Les lois de finances successives accentuent toujours un peu plus la pression de la tarification sur les établissements sanitaires et médico-sociaux. Les enveloppes allouées par l'État aux dépenses de santé (ONDAM – objectif national des dépenses d'assurance maladie) sont votées avec des progressions de plus en plus faibles, de nouveau en baisse dans le sanitaire et psychiatrie et soins de suite). Les personnels des établissements en subissent les effets au quotidien dans leur travail, et leur pouvoir d'achat en souffre.

Des économies sont pourtant obtenues, avec des réorganisations qui donnent aux directions des « marges de manœuvre ».

Celles-ci, le plus souvent masquées, ne sont ni discutées au sein des collectifs de travail, ni négociées avec les instances représentatives du personnel. Cette absence de dialogue social ne permet pas la prise en compte des conditions de travail dans les projets.

Or, rien ne s'oppose dans les textes à ce que les IRP soient impliquées par les directions dès l'émergence des projets. Une telle implication permettrait à notre sens de sortir des discours sur l'engagement des salariés au travail, avec un véritable partage sur le bien fondé des projets et de véritables discussions sur le contenu de ces projets, les conditions de travail et le quotidien des salariés...

TRAVAUX PUBLICS

FUSION HOLCIM-LAFARGE : QUELS ENJEUX POUR LES IRP ?

Cessions d'actifs, rationalisations, réduction d'effectifs, comprendre les implications d'une telle opération est un enjeu crucial pour la représentation des salariés.



À l'été 2015, les deux géants du ciment, la suisse Holcim et le français Lafarge, signaient leur fusion. Cette gigantesque opération, négociée à l'échelon mondial, touchait aussi l'Europe, berceau historique des deux industriels. Le cabinet Syndex est intervenu auprès des équipes du comité d'entreprise européen (CEE) d'Holcim et des trois comités centraux (CCE) français (ciment, béton, granulats), les accompagnant tout au long de l'information-consultation. Dans le cadre de cette mission, les experts Syndex avaient pour principal objectif de permettre aux élus de mieux appréhender les contours de l'opération, ses conséquences sur l'emploi et le dispositif industriel qui prévaudrait à l'issue du redécoupage.

En effet, la Commission européenne a imposé aux deux cimentiers qu'ils cèdent

une partie de leurs actifs européens afin d'empêcher toute position dominante. 6,5 milliards d'actifs ont ainsi changé de main au profit de l'irlandais CRH. Acteur majeur dans les matériaux de construction, ce groupe fait ainsi son entrée sur le marché français. Dans ce contexte, les experts de Syndex se sont mobilisés pour permettre aux IRP d'anticiper les nouvelles problématiques économiques et sociales, afin qu'ils puissent se préparer au mieux aux nouvelles négociations.

Pour les salariés européens du nouveau groupe LafargeHolcim, les impacts de la fusion se font déjà sentir avec à la clef des réductions d'effectifs notamment en France. Le centre de services partagés récemment implanté en Slovaquie devrait être renforcé, le siège français de Lafarge est en cours de disparition, et la fermeture des sites industriels du Havre et d'Angoulême a d'ores et déjà été planifiée.

Autre enjeu pour 2016 : la convergence des accords d'entreprise et leur potentielle renégociation. L'agenda 2016 des IRP du nouveau groupe sera des plus chargés avec pour enjeu la défense de l'emploi dans un contexte difficile.

BRÈVES

INFORMATIONS DÉVELOPPÉES SUR WWW.SYINDEX.FR

LOI DE MODERNISATION DU SYSTÈME DE SANTÉ

Largement débattue et particulièrement médiatisée, la loi de modernisation du système de santé a été définitivement adoptée le 26 janvier dernier. Dans une nouvelle note synthétique d'information, le pôle Santé de Syndex fait le point sur quatre dispositions méconnues de la nouvelle loi, qui induiront des changements profonds et influenceront considérablement sur le quotidien des professionnels.

 Plus d'informations sur syndex.fr



INVESTISSEMENTS DE LA CHINE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES TRAVAILLEURS ?

À l'heure où se discute au sein de l'Organisation mondiale du Commerce l'accès de la Chine au statut d'économie de marché et où l'Union européenne est engagée dans des négociations sur un partenariat de commerce et d'investissement avec les États-Unis, Syndex Europe et la CES publient une étude sur la négociation en cours et peu connue à ce jour d'un accord investissement entre l'Europe et la Chine.

 Plus d'informations sur syndex.fr



LA DÉMARCHE CV DE SITE : UN OUTIL DE DIALOGUE SOCIAL, AU SERVICE DE L'EMPLOI ET DU POUVOIR D'ACTION DES SALARIÉS

À l'heure où la flexisécurité fait de l'adaptation aux mutations de l'emploi une responsabilité individuelle du salarié, la démarche CV de site, imaginée et conçue par Syndex, propose une alternative : dévoiler les compétences des collectifs de travail et en faire un levier pour redynamiser l'emploi, dans le cadre d'un dialogue social renouvelé.

Les savoir-faire d'un site dépassent largement la somme des compétences individuelles, les modes de coordination prescrits, et les outils, équipements ou technologies. Construits au sein d'un métier, ils forment un corpus de compétences collectives transposables à d'autres domaines d'activité. À partir d'entretiens avec les salariés, la démarche CV de site repère ces compétences collectives et les présente sous la forme d'un CV pensé en fonction du profil et des besoins des cibles visées (acteur, secteur d'activité...).

Partant de l'idée que ceux qui travaillent sont les meilleurs porte-paroles des savoir-faire du site et les mieux à même de porter des alternatives au déclin annoncé, la démarche repose sur la mise en place d'une commission paritaire qui rassemble tous ceux qui veulent œuvrer pour l'avenir du site : organisations syndicales, direction locale et groupe, pouvoirs publics... L'équipe CV de site Syndex anime et outille ce comité de pilotage par ses travaux, en s'appuyant sur ses savoir-faire propres, éprouvés depuis plusieurs années, mais aussi sur des compétences partagées avec les experts économiques, ainsi que celles d'autres cabinets.

L'expérience forgée depuis 2010 par Syndex, avec une quinzaine d'interventions, a démontré la capacité de la démarche à s'adapter à une grande diversité de contextes : rechercher de nouvelles

activités au sein du groupe d'appartenance (Bosch Vénissieux et Mondeville, Schneider Bourguébus), préparer l'arrivée d'un investisseur apporteur d'activité (Schneider Barentin), outiller la recherche d'un repreneur dans le cadre de la loi Florange (Covance, SCA), donner les arguments pour conforter un site et ses emplois en cas d'entrée d'un nouvel actionnaire (Parkeon Besançon)...

Une grande diversité d'autres développements sont possibles, en lien avec les compétences non encore mobilisées du GP (exemple : montage d'un projet de reprise en SCOP) et avec l'évolution du cadre légal (exemple : consultation sur la GPEC).

La démarche CV de site est reconnue depuis 2014 par la Conférence sociale comme un outil des mutations économiques, notamment sur la transition énergétique.

Les trois dimensions du CV de site



QUAND RECOURIR À LA DÉMARCHE CV DE SITE ?

- ▶ Quand la question de l'avenir du site est posée, de façon imminente (fermeture annoncée, changement d'actionnaire...) ou à plus long terme (positionnement sur des produits en fin de vie, appauvrissement des compétences à la suite de choix stratégiques discutables, de dysfonctionnements sans cause évidente...).
- ▶ Quand les salariés et les organisations syndicales accordent la priorité à la pérennité du site.
- ▶ Quand la qualité du dialogue social permet aux organisations syndicales et à la direction d'envisager travailler ensemble autour d'un objectif partagé ou qu'une intervention est possible dans un cadre légal (exemple : loi Florange).

 Pour aller plus loin

- ▶ « Bosch Vénissieux, une reconversion réussie », *Alternatives économiques*
- ▶ Guide « Restructurations et compétences collectives »

AGENDA

CAFÉ SOCIAL DE MIROIR SOCIAL

MARDI 24 MAI, 8H30-12H30
PARIS 6^E, CAFÉ LE PROCOPE
CE : préparez votre prochain rapport d'activité. Intervention de Jeanne Hominal, Comité de direction Syndex
[Inscriptions auprès de Miroir social](#)

36^E CONGRÈS DE LA CFE-CGC

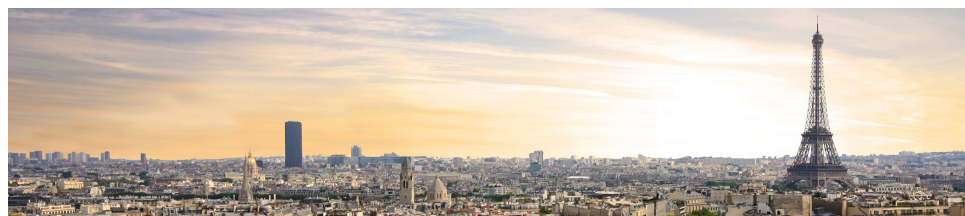
1^{ER} ET 2 JUIN
LYON, CITÉ INTERNATIONALE

6^E CONGRÈS FCE-CFDT CHIMIE-ENERGIE

DU 21 AU 24 JUIN
SAINT-MALO, PALAIS DES CONGRÈS

AG DU SYNDICAT DES BANQUES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES D'ILE-DE-FRANCE

JEUDI 2 JUIN, 8H30 À 16H45
PARIS, UNION RÉGIONALE CFDT
Intervention d'un de nos experts, Olivier Chabrol, sur le thème « Agir sur la RSE dans les entreprises : le rôle de l'expert »



▶ 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