

La Lettre d'info

Juin 2015

Projet de loi de modernisation du dialogue social : quels changements en vue ?

Un dialogue social plus stratégique ?

Les 17 obligations actuelles d'information et consultation du CE sont regroupées en 3 :

- les orientations stratégiques et leurs conséquences ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale.

En outre, 3 obligations de négocier sont définies :

- 1 fois par an sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée ;
- 1 fois par an sur la qualité de la vie au travail ;
- tous les 3 ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés sur la gestion des emplois et des parcours professionnels,

Par accord, la périodicité pourra être modifiée.

L'obligation est supprimée de consulter le comité d'entreprise sur les accords conclus par les OS.

Sans DS, il sera possible de négocier avec un élu mandaté, et sur des sujets dérogatoires, soit avec un salarié non élu mandaté (avec référendum) soit avec des élus non mandatés, représentant 50 % des suffrages.

L'adaptation des institutions représentatives à la diversité des entreprises

- Une DUP pour toutes les entreprises de moins de 300 salariés, intégrant DP, CE et CHSCT, ou DP et CE, ou CE et CHSCT avec maintien de l'ensemble de leurs attributions.
- Dans les entreprises de plus de 300 salariés, regroupement possible par accord majoritaire de toute ou partie de ces 3 IRP.

Edito

LSE, CICE, projets de loi Macron et Rebsamen... les DP, CE et CHSCT vivent depuis 2 ans des bouleversements significatifs. Il leur faut sans cesse s'adapter pour assurer leurs prérogatives : gestion plus serrée des délais de consultation et de PSE, poids croissant de la place donnée aux accords d'entreprise... Le projet de loi de modernisation du dialogue social va dans ce sens.

Gagner en efficacité est un bon choix, néanmoins la qualité de l'information transmise par votre employeur restera toujours un enjeu déterminant pour vous permettre d'assurer vos prérogatives au service des salariés.

C'est aussi là que l'expertise, à vos côtés, est nécessaire : décrypter cette information, apporter nos contributions comme par exemple aux inter-CFDT dans le secteur du commerce. Bref, vous accompagner tout au long de l'année et partout en France.

Bon congrès !

- Mais les heures de délégations et le nombre minimum de mandats seront fixés par décret.
- Obligation pour les listes aux élections professionnelles de comporter une proportion de femmes et d'hommes qui reflète leur proportion respective dans les collèges électoraux.

S'ajoutent la mise en place d'une représentation des salariés au sein des TPE et une valorisation des parcours professionnels de leurs représentants. Ces nouvelles dispositions, qui vont évoluer avec les débats parlementaires dessineront un nouveau paysage du dialogue social. La formation et l'accompagnement des élus seront déterminants pour une transition réussie et des prérogatives pleinement assumées au service des salariés.

Un nouveau dispositif : le compte personnel de formation (CPF)

La loi relative à la formation, l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 introduit un nouveau dispositif : le CPF. Il prend le relais du droit individuel à la formation, à compter du 1^{er} janvier 2015 et a pour ambition :

- d'offrir aux salariés et aux demandeurs d'emploi les moyens et les droits de se former et de construire leur carrière ;
- de réaffirmer la responsabilité des entreprises de veiller à l'employabilité de ses salariés.

Ce qui change pour les bénéficiaires

- Le CPF est un compte d'heures de formation qui s'alimente chaque année dans la limite d'un plafond de 150 heures.
- Il est accessible pour tous les salariés et les demandeurs d'emplois à partir de 16 ans et jusqu'à ouverture des droits à la retraite.
- Attaché à la personne et non plus au contrat de travail, il suit l'individu tout au long de sa vie, quels que soient les changements de statut professionnel.
- Concrètement pour suivre son compte, consultez le site : www.moncompteformation.gouv.fr

Les enjeux pour les salariés et leurs représentants

- Faire en sorte que le CPF soit utilisé et en particulier par les personnes les plus éloignées de la formation.
- Peser sur l'offre de formation de l'entreprise en recensant les besoins.
- Suivre les accords de branche et les orientations régionales.
- Veiller à la prise en charge des frais de formation par l'OPCA ou l'employeur (si accord d'entreprise).
- S'assurer de la prise en charge de la rémunération (pour les formations pendant le temps de travail).



Grande distribution : dégradation des conditions de travail



Face à une conjoncture économique préoccupante, les salariés de la grande distribution ont tendance à rester plus longtemps dans leur entreprise par peur de ne pas retrouver un emploi. Or, les conditions physiques de leur travail demeurent difficiles (manutentions omniprésentes, postures de travail contraignantes, horaires atypiques...), avec des outils de manutention encore trop souvent défectueux ou inadaptés. Résultat : les maladies professionnelles et risques psychosociaux ne cessent de progresser.

- Les choix d'organisation rendent difficiles les conditions de travail des salariés.
- La course au chiffre d'affaires génère de fortes pressions exercées sur les cadres qui se répercutent sur l'ensemble des salariés.
- L'« ascenseur social » ne fonctionne plus : les promotions se font de plus en plus rares induisant une perte de motivation et de confiance dans l'entreprise.
- Une polyvalence accrue est de plus en plus demandée aux salariés alors même que la centralisation des responsabilités déqualifie peu à peu leurs métiers.

Le CHSCT : au service des salariés pour améliorer leur quotidien professionnel

Face à cette dégradation des conditions de travail des salariés, aussi bien physique que psychologique, le CHSCT joue un rôle fondamental. Il dispose d'une palette de moyens d'action : informations et consultations obligatoires, enquêtes, droit d'alerte, ou encore recours à un expert.

Le recours à l'expertise doit aider les IRP à construire des indicateurs, identifier des axes d'action ou encore à formuler des propositions concrètes pour la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail.

Go Voyages : le plan social supprime 40% des effectifs en France

La délocalisation totale du « call center » en Espagne

Ce plan social, réalisé en avril 2015, impliquait 109 licenciements, essentiellement au sein du « call center » de Paris. La direction a, en effet, décidé de le délocaliser à Barcelone au Siège du Groupe eDreams ODIGEO.

Ce projet a été immédiatement qualifié de « réorganisation de confort » par l'intersyndicale. SYNDEX a pu valider ce jugement, en démontrant lors de l'analyse économique du Groupe, qu'il disposait encore d'importantes marges de manœuvre.

Notre rapport a conclu à l'absence de motif économique justifiant une telle délocalisation destructrice d'emplois en France.

L'appui de l'expert dans la négociation des mesures du PSE

Nous étions au plus près de l'équipe de négociation pendant plus de 3 mois pour notamment les aider :

- à définir une stratégie de négociation ;
- à décrypter les positions et propositions de la direction ;
- à s'approprier les enjeux juridiques pendant le déroulement de la procédure et une fois celle-ci terminée ;
- et, bien entendu, à négocier le contenu concret des mesures du plan en mettant à disposition des éléments de comparaison avec d'autres plans (SYNDEX accompagne plus d'une centaine d'équipes chaque année dans la négociation de PSE) et en fournissant des simulations financières (montant des indemnités à percevoir selon les profils, coût total du plan etc.).

La période de négociation s'est terminée par la signature d'un accord majoritaire avec la direction contenant des mesures nettement plus favorables que celles initialement proposées.



Avec 56,8 Md€, l'e-commerce est en croissance de 11 % en 2014

Souvent décrié, le principe de cannibalisation du commerce traditionnel par le e-commerce n'est plus d'actualité. Le web est désormais au service des magasins eux-mêmes. Le client est « on line et off line » via le développement du « click & collect », l'intégration des boutiques dans les places de marché en ligne, la digitalisation des points de vente, leur déploiement sur les réseaux sociaux.

Pour preuve : les enseignes physiques n'ont jamais été aussi présentes dans le classement 2014 des sites d'e-commerce... Même si les pure players comme Amazon et Cdiscount restent les leaders incontestés des sites d'e-commerce en France, des groupes d'enseignes multicanaux font une percée remarquable comme Decathlon, Sephora, Kiabi et Leclerc.

Le contexte économique incite les distributeurs à innover pour favoriser l'acte d'achat

La mission de la distribution se transforme, passant d'un métier de négoce de masse vers un métier de services pour chacun avec :

- le renforcement de la distribution mobile ;
- l'accélération du rythme de la distribution, tant sur la mise sur le marché de nouveaux produits que dans la rapidité de livraison ;
- L'expérience retailing : la distribution n'est plus seulement une affaire de produit mais cela devient une « expérience client » par le biais d'animations (défilé de mode) ou par la digitalisation du magasin physique (utilisation de tablettes).

Le décloisonnement du web et du magasin n'en est qu'à ses débuts

Les évolutions technologiques (distribution mobile, big data, logistique,...) engendreront des réorganisations en profondeur du secteur car les besoins en compétences vont changer avec, à la clef, un décloisonnement des services.

Elles devraient également générer des modifications au niveau de la structure de l'emploi dans le commerce : le profil des vendeurs est en train de se modifier pour répondre à une offre toujours plus adaptée et personnalisée.

Mais attention aux risques de « technicisation » à outrance sur l'emploi. Dans certaines enseignes (Darty en France, Nestlé au Japon), les vendeurs sont remplacés par des robots humanoïdes. Pour le moment, nous restons au stade de l'expérimentation...

SYNDEX DANS LES TERRITOIRES

Euro Disney : une nouvelle recapitalisation qui ne règle rien sur le fond

En octobre dernier, Euro Disney annonçait une recapitalisation d'un milliard d'euros censée redonner des marges de manœuvre à l'entreprise (financer les investissements, réduire la dette et les intérêts futurs...). SYNDEX a été missionné par le CE pour l'aider à y voir plus clair. Il ressort de cette expertise que l'opération va certes aider l'entreprise à faire face à ses difficultés financières actuelles, mais qu'elle ne règle rien sur le fond. La sous-capitalisation demeure importante, la dette reste élevée et les royalties excessives.

Depuis l'origine, Walt Disney prélève des royalties élevées pour constater, tous les 4/5 ans, que l'entreprise n'avait pas les moyens de les payer. Il doit alors recapitaliser. Cette stratégie entretient ainsi le mythe du « succès commercial mais désastre financier » qui permet d'exercer une pression permanente sur les salaires et de ne pas redistribuer de participation ni d'intéressement, alors que l'entreprise se targue d'être le « plus grand employeur mono-site » de France.

Alliance de Système U avec Auchan : des changements d'ampleur mais une visibilité limitée

Ce rapprochement doit permettre au groupe Auchan de transformer ses Simply Market en Super U et ainsi bénéficier de l'expertise des « U » sur ce format.

Réciproquement, les propriétaires d'Hyper U pourront passer sous enseigne Auchan et bénéficier de sa force de frappe commerciale.

Si cette alliance peut faire sens d'un point de vue stratégique, elle pose de nombreuses questions aux IRP, notamment le CCE de la centrale Sud que SYNDEX accompagne depuis de nombreuses années.

L'arrivée des Simply Market compensera-t-elle le transfert des hyper U sous la bannière Auchan en termes d'activité? Quel sera l'impact sur la productivité? L'intéressement en souffrira-t-il? Auchan investira-t-il suffisamment pour réussir la transformation des Simply Market? Ne sera-t-il pas tenté d'aller au-delà de l'alliance? Quelle organisation logistique sera mise en place pour mutualiser les coûts?

L'objet des missions d'accompagnement actuelles est à la fois de circonscrire les risques pour les salariés, et d'aider les élus à y voir plus clair.

TFN propreté région ouest : la réalité d'une précarité importante

Pour savoir si leur « région » gagnait de l'argent, et mieux comprendre de quelle façon les bénéfices étaient utilisés, le comité central d'établissement (CCE) de TFN propreté ouest du groupe Atalian, 2^e opérateur français de la propreté, a nommé SYNDEX.

Une action d'autant plus justifiée que face à certaines interrogations du CEE, la direction avait l'habitude de répondre que la situation financière ne permettait pas de mettre en place la subrogation en cas de maladie ou d'augmenter le temps de travail contractuel des salariés à temps partiel.

L'expertise SYNDEX a permis, d'abord, de constater que des marges de manœuvre économiques et financières existaient au niveau de la « région » pour accompagner des améliorations des conditions d'emploi et de rémunération des salariés. L'activité en région ouest est profitable permettant une remontée non négligeable de trésorerie au profit du groupe, sans parler de l'important effet « d'aubaine » du CICE. Elle a ensuite démontré que l'entreprise ne respectait pas l'intégralité des obligations de la convention collective. En effet, le dispositif visant à recueillir les souhaits des salariés n'est pas exploité. C'est le cas notamment du temps partiel subi. Dénoncé par les salariés, il ne fait l'objet d'aucunes mesures visant à le réduire.

Forts de ces nouveaux éléments, les élus vont pouvoir reprendre les discussions avec la direction sur des bases différentes.

Nos implantations en France

