



traits d'union



SECAFI
Groupe ALPHA

La E-Letter d'informations

Juin 2021 / n°122

ÉDITORIAL

A lors que les étapes du déconfinement se déroulent selon le calendrier défini, les dernières prévisions économiques de la Commission européenne semblent, pour la première fois depuis plusieurs mois, marquer une tendance plus positive que celles envisagées il y a encore quelques semaines. Même si, malheureusement, la Commission reconnaît qu'il reste des incertitudes sur un redémarrage parallèle du marché du travail et que le retour à la normale dans les entreprises sera sans doute plus long que prévu. Cette période encore fragile doit être l'occasion de repenser, au-delà des formes d'organisation du travail avec les salariés, les temps d'échanges et de concertation avec leurs représentants du personnel.

En quelques mois, beaucoup des us et process ont été bouleversés, obligeant les entreprises à redessiner des projets lancés avant la crise ou à accélérer des transformations devenues indispensables. La crise sanitaire a été souvent un déclencheur ou un accélérateur de tendances peu ou mal évaluées que l'on ne peut absolument plus repoussées.

Gageons que les acteurs de l'entreprise seront à même de faire preuve d'autant de responsabilité que durant ces mois de confinement.

Bonne lecture !

Éclairage

Comment transition écologique et crise sanitaire rebattent les cartes des stratégies des entreprises ?



Avec la réouverture des espaces de travail et l'assouplissement progressif du protocole sanitaire, les perspectives d'un retour à la normale semblent se dessiner pour beaucoup de secteurs particulièrement bousculés depuis plus d'un an. Passée l'urgence d'avoir à traiter les impacts directs de l'arrêt ou du ralentissement de l'activité, se pose désormais la question de repenser le moyen terme, sous toutes ses dimensions : en termes de stratégie, d'investissement, de compétences, de métiers.

Dans un tel cadre, comment les représentants du personnel se mettent-ils en position pour anticiper ? La crise est arrivée au moment même où ils prenaient à bras-le-corps leur nouveau rôle post-mise en place du CSE et alors que les accords de dialogue social avaient, bien souvent, positionné les informations-consultations sur les orientations stratégiques tous les trois ans. Comment, à l'heure de la reprise, se réapproprient ces enjeux et se préparer pour la suite, sans attendre deux ans de plus ? « *Toutes les problématiques liées à la reprise vont fortement arriver dans les CSE,*

DANS CE NUMÉRO

P. 1/2 Éclairage

P. 2 Trois questions à...
L'actu juridique
avec Atlantes Avocats

P. 3 Bon à savoir

P. 4 Vu pour vous

LIRE SUITE PAGE 2...

alors même qu'elles n'ont pas été inscrites à leur agenda de négociation, constate Pierre Marco, Directeur du développement chez Secafi. Il faut les anticiper et se projeter, en particulier sur les moyens mobilisés par les entreprises pour redéfinir leur stratégie. Et ce, en vue de bien cerner les conditions de la relance. » En d'autres termes, comment les représentants du personnel, dans un cadre plus contraignant qu'il n'y paraît, vont-ils pouvoir anticiper ? De quelles marges de manœuvre disposent-ils réellement pour influencer sur le repositionnement stratégique post-crise de leur entreprise ? « Après le temps de l'urgence, en mode "machine à laver" pendant un an, complète Pierre Marco, chacun est bien conscient que le temps est venu de remettre à plat, non seulement les stratégies définies avant 2020 mais également les sujets mis sur le devant de la scène depuis ; en ouvrant la possibilité d'un débat sur les capacités d'adaptation à la nouvelle donne économique et financière. » Où l'on retrouve des débats très actuels : la pandémie a-t-elle été un accélérateur de tendances à l'œuvre depuis plusieurs années ? Le marché de l'entreprise a-t-il su anticiper ? La stratégie de l'entreprise définie en 2020 ne crée-t-elle pas une fracture avec les nouveaux impératifs du marché ? L'entreprise détient-elle toujours les bonnes compétences ? A-t-elle su préparer ses métiers ?

À toutes les questions soulevées par la crise sanitaire s'ajoutent celles liées aux mouvements de fond pré-existants qu'il faut maintenant traiter frontalement. Comme l'illustre la montée en puissance, bien plus rapide que ce que les plus fins observateurs anticipaient, de l'électrique dans le secteur de l'automobile. « Aujourd'hui, confirme Pierre Marco, les constructeurs choisissent clairement le basculement vers le tout-électrique, au risque de conséquences lourdes pour des lignes de production classiques, ce qui n'était pas le cas il y a tout juste un an. Il s'agit maintenant de rentabiliser une taille critique de production et il n'est pas envisageable de maintenir deux modèles performants en parallèle. »

Par ailleurs, que signifie réellement la reprise ? Sera-t-elle rapide ? Est-ce que

l'entreprise pourra gérer un temps plus long qu'envisagé ? Est-on en mesure de se donner un peu de temps pour réfléchir, échanger, débattre de plusieurs scénarios ? « Toutes les bulles éclatent, comme l'a montré le sujet de l'immobilier d'entreprise, constate Pierre Marco. Tous nos repères de consommation explosent, avec, encore, une part d'incertitudes, et cela a un impact direct sur les modes de production. » Et, là, tous les secteurs sont concernés. Certains, confrontés à l'explosion du drive, parviennent plus facilement à se projeter, comme dans le commerce alimentaire. D'autres doivent se réinventer dans le plus grand flou, en attendant la réouverture complète des espaces de circulation, comme l'aérien. Mais, pour chaque scénario, ce sont des emplois, des métiers, des compétences différents, avec plus ou moins d'automatisation...

« Après le temps de l'urgence, en mode "machine à laver" pendant un an, chacun est bien conscient que le temps est venu de remettre à plat non seulement les stratégies définies avant 2020 mais également les sujets mis sur le devant de la scène depuis... »

Rebattre les cartes ? Pour tous les acteurs du dialogue social en France, cela rebat les marges de manœuvre financière des entreprises. Cela pose la question de l'ouverture et de la fermeture de nouveaux marchés. Cela nécessite d'intégrer durablement toutes les tendances qui ont explosé depuis un an, du télétravail aux réunions à distance, de la désertion des bureaux à l'appropriation de l'outil informatique ou à la vente à emporter.

Alors que de nombreuses incertitudes demeurent, nous préconisons d'inscrire les sujets stratégiques à l'ordre du jour des CSE, d'une manière ou d'une autre, soit dans le cadre d'une entorse positive aux accords de dialogue signés avant la crise sanitaire, soit à titre exceptionnel. Cela peut s'organiser dans le cadre de la mission sur la situation économique et financière en consacrant un temps d'analyse très précis à la stratégie d'adaptation de l'entreprise à la situation exceptionnelle de reprise. La Commission européenne annonce des niveaux de reprise plus satisfaisants qu'envisagés initialement : une très bonne occasion de partage avec les représentants du personnel dans chaque entreprise.

Trois Questions à...



... Olivier Guillou,
Associé Groupe ALPHA

Et maintenant, quelles perspectives pour les entreprises ?

Td'U : Quelles sont les conséquences de la crise sur la situation des entreprises ?

Olivier Guillou : Elles se situent pour l'essentiel à trois niveaux : l'augmentation de l'endettement, la difficulté à retrouver un niveau d'activité normalisé, l'accélération de la numérisation de l'économie. L'endettement, d'habitude utilisé pour financer des projets de croissance, est ici venu compenser des pertes et n'aura donc pas de contrepartie en termes de croissance future. Du côté des ventes, de nombreuses entreprises n'ont toujours pas retrouvé leur niveau d'avant crise. Quant à l'accélération de la digitalisation, elle résulte des contraintes de distanciation sociale partout dans le monde, qui oblige les entreprises à se réinventer, à modifier en profondeur leurs modèles économiques avec une forte montée en puissance des ventes sur Internet.

Td'U : Comment les stratégies vont-elles être impactées ?

OG : L'endettement supplémentaire que devront supporter les entreprises limitera leur capacité d'investissement, affectant leur croissance future et, donc, le volume des emplois. Il aura également des conséquences dans la gestion des portefeuilles d'activité des entreprises avec une hausse attendue des opérations de détournement et de cessions d'activités. Dans les secteurs les plus touchés par la crise, les mouvements de concentration entre entreprises vont se multiplier, avec une montée des risques de restructuration sociale. La vitesse avec laquelle les entreprises sauront adapter leur modèle à l'économie du numérique constituera soit une opportunité, soit un facteur de risque.

Td'U : Quels sont les outils à la disposition des CSE ?

OG : Les informations-consultations annuelles du CSE sur la situation économique de l'entreprise ou sur ses orientations stratégiques restent des moments privilégiés pour mesurer les impacts de la crise sur la situation de l'entreprise et sa stratégie. Avec, à chaque fois, la possibilité d'objectiver ces situations et de mettre en débat les principaux enjeux pour l'entreprise et ses salariés avec l'aide d'un expert.

L'actu juridique avec Atlantes

Expertise - Négociation sur l'égalité professionnelle

Faits : L'employeur a ouvert des négociations avec les OS sur l'égalité professionnelle. Par la suite, les élus du CSE Central ont décidé de recourir à une expertise dans le cadre de cette négociation. L'employeur a contesté cette délibération remettant en cause la possibilité et le moment du recours, le périmètre d'intervention, le montant de l'intervention. Devant la Cour de cassation, l'employeur faisait valoir que, dès lors que l'expertise « égalité professionnelle » vise à préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, le CSE ne peut la décider que s'il participe à cette négociation, ce qui n'était pas le cas, l'accord sur l'égalité professionnelle étant négocié avec les délégués syndicaux. Il invoquait aussi le caractère tardif de la délibération du CSE.

Décision et analyse : La Cour rappelle l'existence des textes et estime que le CSE peut faire appel à un expert afin qu'il apporte aux organisations syndicales en charge des négociations sur la QVT toute analyse utile dans le cadre de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De plus, le juge considère que la désignation de l'expert doit être faite en un temps utile à la négociation, cette expertise pouvant être ordonnée quand bien même la négociation a commencé. *Cass. Soc., 14 avril 2021, n° 19-23.589*

Représentants de proximité et établissements distincts

Faits : Un accord de groupe a été signé entre les sociétés du groupe FNAC et les organisations syndicales représentatives. Cet accord prévoit notamment pour la société FNAC l'instauration d'un seul comité social et économique, 4 délégués syndicaux, ainsi que la désignation de représentants de proximité au sein des différents magasins. La CGT a notifié à la société la désignation de 7 délégués syndicaux d'établissement. Pour mémoire, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, un syndicat peut désigner un délégué syndical (DS) au niveau d'un établissement distinct, au sens de l'article L. 2143-3 du Code du travail, c'est-à-dire dans un « établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques ».

Décision : La Cour de cassation précise que « la possibilité prévue par l'accord collectif de désigner des représentants de proximité ne suffit pas à démontrer la présence d'une communauté de travail ayant des intérêts collectifs distincts ». Autrement dit, cette possibilité ne justifie pas l'existence d'établissements distincts dans lesquels la désignation d'un DS est possible (NB : c'est une des premières fois où la Cour de cassation fait référence aux représentants de proximité). *Cass. soc., 31 mars 2021 n° 19-26.234*

Délais de consultation du CSE (Covid)

Faits : L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 ainsi que le décret qui s'y rattache (décret n° 2020-508 du 2 mai 2020) adaptaient temporairement les délais relatifs à la consultation et à l'information du CSE afin de faire face aux conséquences de la propagation de la Covid-19.

L'article 9 de cette ordonnance prévoyait un raccourcissement des délais de communication aux membres du CSE de l'ordre du jour des séances consacrées aux décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face à l'épidémie : ces délais étaient de 8 à 10 jours selon les cas de consultation au lieu d'1 à 3 mois. Ces dispositions ont été contestées pour "excès de pouvoir" par FO, Solidaires et par le syndicat des avocats de France (SAF).

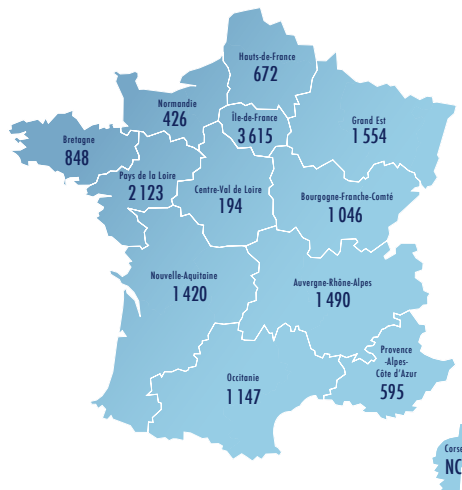
Décision : Le Conseil d'État annule l'article 9 de cette ordonnance ainsi que le décret qui s'y rattache et considère que la loi du 23 mars 2020 habilitant le gouvernement à légiférer par ordonnance ne l'autorisait pas à réduire les délais d'information et de consultation des CSE ni les délais applicables au déroulement des expertises décidées par les comités. *Conseil d'État, 19 mai 2021, Nos 441031, 441218, 441221*



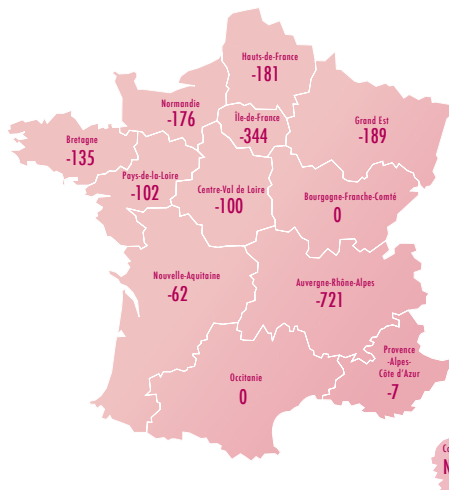
ATLANTES
AVOCATS

BON À SAVOIR

Annonces cumulées de créations d'emplois en Mai 2021
(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Mai 2021
(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois

205 500

emplois sont vacants au 1^{er} trimestre 2021 (+6% sur un trimestre)

(Source : Dares, ministère du Travail, 19/05/2021)

Vu pour vous...

DERNIERS JOURS
POUR VOUS INSCRIRE À LA 1^{ère} ÉDITION DES

DÉBATS D'AUJOURD'HUI, TRANSFORMATIONS DE DEMAIN

Ne tardez plus ! Il vous reste une petite semaine pour nous rejoindre le 10 juin prochain, de 15h00 à 18h00, et participer aux **Débats d'aujourd'hui, Transformations de demain**, un événement créé par le Groupe ALPHA, en partenariat avec News Tank RH.

Deux tables-rondes, autour d'Estelle Sauvat, Directrice Générale, et de Pierre Ferracci, Président.

Jeudi 10 juin 2021

de 15h à 18h

Maison des Océans
195 rue Saint-Jacques, 75005 Paris

**Les débats seront animés par
Fabien Claire,
Rédacteur en chef de News Tank RH**

Inscription obligatoire, gratuite,
limitée à 150 personnes.

Cet événement sera retransmis en direct sur les principales plateformes digitales. Il permettra aux invités, présents physiquement et à distance, d'échanger avec les intervenants.

CONTACT

jean-matthieu.sassier@groupe-alpha.com
06 16 53 41 79

Le monde économique et social ainsi que le travail sont à l'épreuve des changements et des crises.

Comment y faire face ?

Organisons le débat aujourd'hui pour inventer et construire, demain, des organisations plus respectueuses de l'Homme et de l'environnement.

TABLE-RONDE N°1

La crise sanitaire, révélateur et accélérateur des transformations de l'économie ? Quelles modalités de relance pour la France et pour l'Europe ?

Avec l'intervention de :

- Agnès Pannier-Runacher, Ministre déléguée auprès du Ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, chargée de l'Industrie
- François Hommeril, Président de la Confédération CFE-CGC
- Jean-Hervé Lorenzi, Economiste, Président du Cercle des Economistes
- Yves Perrier, Président d'Amundi

Avec la participation de :

- Pierre Ferracci, Président du Groupe ALPHA.

TABLE-RONDE N°2

Comment retrouver ou maintenir le lien social au sortir de la crise ? Quelles nouvelles formes d'organisation envisager pour réinventer les collectifs de travail ?

Avec l'intervention de :

- Annelore Coury, Conseillère Social, Présidence de la République
- Henri Bergeron, Directeur de recherche au CNRS et au Centre de Sociologie des Organisations à Sciences Po
- Laurent Escure, Secrétaire Général de l'UNSA
- François Nogué, DRH, Groupe SNCF

Avec la participation de :

- Estelle Sauvat, Directrice Générale du Groupe ALPHA.

En partenariat avec

news tank
rh.management

décider en toute connaissance

POUR RÉSERVER VOTRE PLACE ET VOUS INSCRIRE :



Être présent dans la magnifique
salle de la Maison des Océans,
195 rue Saint-Jacques, 75005 Paris

CLIQUEZ ICI

DEUX OPTIONS



Assister aux Débats
en ligne

CLIQUEZ ICI

La e-letter de Secafi
Juin 2021 - N° 122

Directrice de la publication :
Estelle Sauvat, Directrice générale
Groupe ALPHA & SECAFI
Rédactrice en chef : Pascale Pujol
E-mail : lettre@secafi.com
Secafi, une société du Groupe ALPHA

Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site [secafi.com](http://www.secafi.com) : <http://www.secafi.com>

