

ARGUMENTAIRE

MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL : UNE VOIE POSSIBLE VERS UN DIALOGUE UTILE

LOI RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET
À L'EMPLOI, DITE LOI REBSAMEN :
QUELS CHANGEMENTS POUR LES SALARIÉS ?
QUELS IMPACTS SUR LES PRATIQUES SYNDICALES ?

La CFDT prône un dialogue social de qualité car il est source de progrès pour les salariés et leur entreprise : source de progrès social, source de performance économique et source de respect de l'environnement. Cette ambition, elle l'a portée tout au long de la négociation sur la modernisation du dialogue social. Malheureusement, organisations syndicales et organisations patronales ne sont pas parvenues à un accord. La démocratie politique a donc pris le relais, et le processus législatif a tranché avec la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen.

Pendant la préparation de cette loi, la CFDT a continué de peser pour obtenir les évolutions nécessaires à un dialogue de qualité

dans les entreprises, pour un dialogue social constructif, plus accessible et plus utile. Le carton n'est pas plein, mais la loi répond à plusieurs exigences qui figuraient dans notre mandat de négociation.



LES ÉVOLUTIONS À SALUER

1 ÉLUS ET MANDATÉS : TOUS MIEUX RECONNUS

La qualité du dialogue social repose sur des acteurs forts. Il convenait donc que leur légitimité, leurs compétences, leurs responsabilités soient reconnues, renforcées, valorisées. La CFDT s'est impliquée pour que le dispositif de reconnaissance



des parcours militants concerne non seulement les mandats d'entreprise quel que soit leur effectif, mais également ceux dont les mandats s'exercent à l'extérieur de celle-ci. Cela permet de valoriser la prise en charge de missions, notamment d'intérêt général, dans le cadre du paritarisme

et du dialogue social à d'autres niveaux.

Le dispositif de reconnaissance de la loi Rebsamen met l'accent sur...

- l'articulation entre l'exercice d'un mandat et d'un métier, afin de les rendre plus compatibles (entretiens avec le supérieur

hiérarchique en présence d'un tiers);

- la reconnaissance des compétences acquises dans le mandat par la validation de blocs de compétences, inscrits au répertoire national des certifications professionnelles;
- la valorisation (y compris dans la rémunération) des mandats « lourds » (d'une durée supérieure à 30 % du temps de travail).

2 TROIS MILLIONS DE SALARIÉS ENFIN REPRÉSENTÉS

Parmi les 5 millions de salariés des très petites entreprises (TPE), seuls ceux de l'artisanat (avec les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat [CPRIA]) et de rares secteurs professionnels bénéficiaient déjà d'une forme de représentation. Ce sont donc plus de 3 millions de salariés des TPE qui auront accès, pour la première fois, à leur droit constitutionnel. À partir de juillet 2017, ils seront représentés par des salariés issus de TPE, comme eux. Cette représentation se fera en dehors de l'entreprise, soit dans une commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI), soit dans une commission paritaire régionale (ou infrarégionale) de branche. Ces commissions assureront trois missions :

- conseil et information sur les droits des salariés des TPE ;
- informations et débats thématiques (emploi, formation, gestion

prévisionnelle des emplois et des compétences [GPEC], conditions de travail, santé au travail, égalité professionnelle...);

- médiation si les deux parties le souhaitent (accès possible à l'entreprise avec accord de l'employeur).

Les CPRI pourront également faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles, selon des modalités à discuter au sein des CPRI (par exemple, la contribution employeur n'est pas obligatoire).

CHIFFRE CLÉ

3 millions

c'est le nombre de salariés des TPE qui vont enfin accéder à une représentation professionnelle.

3 UN PROCESSUS DE NÉGOCIATION ET D'INFORMATION-CONSULTATION MOINS CONTRAIGNANT ET MIEUX ARTICULÉ

La quasi-totalité des organisations syndicales et patronales était favorable à un regroupement des négociations d'une part, et des consultations d'autre part, même si tous n'avaient pas le même avis sur le nombre souhaité de regroupements.

À PARTIR DE 11 SALARIÉS, DÈS LORS QU'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL A ÉTÉ DÉSIGNÉ, LE DISPOSITIF DE NÉGOCIATION OBLIGATOIRE EST SIMPLIFIÉ

Les sujets obligatoires de négociation sont tous maintenus mais doivent être traités ensemble autour de deux grands axes.

- **Axe 1 : Rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.**

Cette négociation porte sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'intéressement, la participation, l'épargne salariale, le Perco, le suivi et la mise en œuvre des mesures destinées à éliminer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes.

- **Axe 2 : Qualité de vie au travail et égalité professionnelle.**

Cette négociation porte sur :

- l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
- les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance de branche ou d'entreprise,

- l'exercice du droit d'expression directe et collective.

Cette négociation peut également inclure celle sur la prévention de la pénibilité.

UNIQUEMENT DANS LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET + Une troisième négociation, triennale, est obligatoire et porte sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP, qui remplace la GPEC) et sur la mixité des métiers.

Elle porte explicitement, en plus des thèmes de GPEC, sur « *le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions* » et peut également porter sur le contrat de génération. Il faut noter que les axes de négociation s'articulent assez logiquement avec les trois consultations prévues.

À PARTIR DE 50 SALARIÉS

Le processus d'information-consultation est maintenant organisé en trois temps, comme la CFTD l'avait proposé. On passe de 17 consultations éparées à 3 blocs thématiques. Les sujets sont tous abordés et reliés selon une certaine logique, qui doit être en phase avec le calendrier opérationnel de l'entreprise. Des droits à expertise sont associés à chaque consultation (**lire l'encadré de la page ci-contre**).

LES 3 BLOCS THÉMATIQUES DE L'INFORMATION-CONSULTATION À PARTIR DE 50 SALARIÉS

PREMIER TEMPS	DEUXIÈME TEMPS	TROISIÈME TEMPS
CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET LEURS CONSÉQUENCES.	CONSULTATION SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE	CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE
• Son objectif syndical est d'anticiper ce qui va se passer dans les trois années à venir, d'alerter sur des risques potentiels pour les salariés, de proposer des compléments au projet de l'entreprise ou même de faire des contre-propositions. • Les sujets déjà prévus par la loi sécurisation de l'emploi demeurent d'actualité. Il s'agit de donner un avis sur les orientations stratégiques et leur impact sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à l'intérim, à la sous-traitance, aux contrats temporaires et aux stages. La GPEC et les orientations de la formation professionnelle s'y ajoutent. • Dans les groupes, cette consultation peut avoir lieu à l'échelon du groupe si un accord de groupe le prévoit.	• Proche de la présentation des comptes, cette consultation porte sur la situation économique et financière, la politique de recherche et développement technologique, dont l'utilisation du crédit impôt recherche (CIR) et celle du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). • Elle doit permettre de mettre en valeur les bons résultats ou, le cas échéant, d'alerter les militants sur la situation de l'entreprise. Cette connaissance de la situation économique et financière doit nourrir la réflexion en vue des autres consultations récurrentes (orientations stratégiques, politique sociale) mais aussi ponctuelles (réorganisation). • Son objectif syndical est de comparer ce qui était annoncé lors des orientations stratégiques de l'année ou des années précédentes et la situation telle qu'elle se traduit dans les bilans. C'est aussi l'occasion de proposer des ajustements pour l'année suivante, notamment si l'on estime, par exemple, que le CICE n'est pas utilisé pour améliorer la compétitivité et/ou l'emploi.	• La politique sociale est en grande partie la traduction opérationnelle des conséquences sociales du projet d'évolution de l'entreprise à court et moyen termes, présenté lors des consultations sur les orientations stratégiques du premier temps. • Elle porte sur de nombreux sujets : l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, le temps de travail (congrés, aménagement du temps de travail, durée du travail, utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires), l'égalité professionnelle et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés. • Son objectif syndical est de donner un avis sur les décisions « sociales » et leur mise en œuvre. Il s'agit aussi de vérifier si les précautions et mesures demandées lors des consultations sur les orientations stratégiques, ou lors des négociations de gestion des emplois et des parcours professionnels, ont été prises en compte. Enfin, il est encore possible de proposer des aménagements aux solutions présentées si l'on estime avoir été insuffisamment écouté lors des consultations en anticipation.

4 MOINS DE 300 SALARIÉS : **POSSIBILITÉ DE MUTUALISER ET D'ANNUALISER LES HEURES DE DÉLÉGATION ENTRE TITULAIRES ET SUPPLÉANTS**

La mutualisation des heures entre titulaires et suppléants et leur utilisation sur une base annuelle, très demandée par nos militants, a été un combat de la CFDT gagné uniquement, malheureusement, pour les entreprises de moins de 300 salariés. Un taquet mensuel (pas plus d'une fois et demie par mois le nombre d'heures attribuées mensuellement) permet d'éviter les dérives et les imprévus : par exemple, se retrouver en fin d'année sans aucune heure disponible alors qu'un événement important mais non anticipé exigerait que l'on en ait.

C'est – avec les regroupements des consultations ou les réunions communes à plusieurs IRP, qui simplifient également la préparation des consultations – le moyen d'optimiser le temps syndical.

5 À PARTIR DE 300 SALARIÉS : **POSSIBILITÉ D'ADAPTER PAR ACCORD MAJORITAIRE LE CADRE ET LE FONCTIONNEMENT DES IRP**

Choisir le nombre des instances représentatives du personnel (IRP) et leur fonctionnement pour les adapter aux besoins et caractéristiques de l'entreprise, de ses salariés, de leurs représentants : cette demande de la CFDT a été prise en compte. Cela va dans le sens d'un dialogue social « sur mesure », avec la sécurité apportée par la nécessité d'un accord majoritaire pour modifier la situation existante.

Quatre configurations sont possibles, chacune avec des avantages et des inconvénients, qu'il convient d'envisager en fonction des spécificités de votre entreprise et de vos objectifs.

6 DÈS 1000 SALARIÉS (EN FRANCE), DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Comme nous l'avons demandé lors des négociations, les entreprises et groupes dont l'effectif en France est égal ou supérieur

à 1000 salariés (contre 5000 auparavant) devront avoir deux représentants au moins (un homme et une femme) au conseil d'administration (CA) ou de surveillance. Grâce à l'Accord national interprofessionnel sur la Sécurisation de l'emploi de 2013, les administrateurs salariés ont fait leur entrée aux conseils d'administration. L'abaissement du seuil de 5000 à 1 000 salariés sera mis en œuvre progressivement selon la taille des entreprises et entrera en vigueur d'ici 2019.

La complémentarité entre les trois types de représentation et de rôle sera ainsi renforcée :

- le rôle des délégués syndicaux est de négocier avec l'employeur en s'imprégnant des informations recueillies par les élus et mandatés IRP, de coordonner l'équipe syndicale, d'assurer le lien avec l'organisation ;
- les élus et mandatés DP, CE, CHSCT ont pour rôle d'écouter les salariés, de les informer et de les défendre, de résoudre des problèmes du quotidien de l'entreprise, par les voies formelles et informelles, d'assurer certaines négociations atypiques,

en lien avec la section ;

- les représentants des salariés au CA, eux, doivent s'imprégner de la réalité vécue par les salariés et de celle transmise par leurs collègues élus des IRP afin de la faire partager aux membres du CA. Réciproquement, dans le respect des règles de confidentialité du CA, ils peuvent alimenter la réflexion des membres des IRP et de la section syndicale. C'est donc un avantage, par la complémentarité des différentes formes de représentation dans l'entreprise, de pouvoir disposer de ces approches plus larges et variées.

7 LA MIXITÉ PROPORTIONNELLE DES ÉLUS ET MANDATÉS EFFECTIVE **AU 1^{ER} JANVIER 2017**

De même qu'elle œuvre pour l'égalité professionnelle, la CFDT souhaite que les représentants des salariés dans les entreprises soient le reflet de ceux qu'ils représentent. Lors des concertations au cours du projet de loi, nous avons donc défendu la mixité des listes de candidats aux élections, en proportion à la démographie de l'entreprise. Un lobbying parlementaire

LES DATES CLÉS DE LA LOI REBSAMEN

9 août 2015

Entrée en vigueur de la loi.

1^{er} janvier 2016

- Réorganisation des informations-consultations ;
- Réorganisation des obligations de négocier ;
- Dispositions relatives à la propagande électorale et à la protection des candidats (TPE).

1^{er} janvier 2017

Application des prescriptions électorales pour la mixité proportionnelle.

militait pourtant pour la mise en place d'une stricte parité, totalement inadaptée aux secteurs majoritairement masculins ou féminins. Nous nous félicitons donc de la décision du législateur, tout en mesurant le chemin à parcourir dans certains cas, sur le terrain, pour trouver les candidat(e)s nécessaires. C'est un défi auquel la CFDT saura répondre, puisque la mesure sera effective dans un an, ce qui laisse le temps de se préparer.



LES DISPOSITIONS AVEC LESQUELLES LES ÉQUIPES DEVRONT COMPOSER

1 LA DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR POUR LA MISE EN PLACE D'UNE DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL (DUP) ÉLARGIE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

Pour la CFDT, la cause était claire : si l'on veut vraiment adapter aux besoins de l'entreprise le cadre des IRP et promouvoir dans le même temps le dialogue social, il faut se prononcer par accord

majoritaire sur un éventuel regroupement d'instances. Il est dommage que cette logique limpide pour les entreprises à partir de 300 salariés n'ait pas été retenue par le législateur pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Le principe d'un regroupement dans les entreprises de cette taille peut être intéressant, mais la décision unilatérale de l'employeur est un premier signe de non-dialogue. Elle peut conduire à priver les représentants des salariés de la possibilité de peser vraiment sur les modalités de fonctionnement de cette instance. L'employeur est en effet tenu de consulter les IRP avant de mettre en place la DUP élargie. Si l'avis est négatif et qu'il l'instaure néanmoins, il est peu probable qu'une négociation des modalités et moyens se présente sous de bons auspices.

Un dialogue avec l'employeur sur la mise en place peut s'avérer payant s'il permet d'obtenir des moyens supplémentaires et/ou des aménagements utiles.

Les modalités de fonctionnement prévues par la loi pour la DUP sont les suivantes :

- socle fixé par la loi sur la fréquence des réunions (tous les deux mois au minimum) et les thématiques traitées (quatre réunions au moins en partie sur les questions HSCT);
- désignation d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint exerçant les fonctions des secrétaires du CE et du CHSCT;
- les suppléants peuvent siéger à toutes les réunions avec voix consultative (grâce à la CFDT);
- respect des trois temps de consultation;
- un seul avis est rendu sur les sujets visant à la fois le CE et le CHSCT, mais à condition que les membres du CHSCT aient été convoqués et que les invités habituels du CHSCT (médecin et inspecteur du travail) aient été prévenus;
- expertise commune quand le sujet est commun au CE et au CHSCT, avec la possibilité de faire appel à plusieurs experts;
- les dispositions prévues peuvent être améliorées par accord.

Une fois instaurée dans une entreprise, la DUP

élargie s'impose à chaque établissement.

2 L'IMPOSSIBILITÉ POUR LES MANDATÉS DP, CE ET CHSCT D'UTILISER UNE PARTIE DE LEURS HEURES DE DÉLÉGATION POUR LES RELATIONS AVEC LEUR ORGANISATION SYNDICALE

La CFDT demandait que tous les élus et mandatés d'entreprise puissent consacrer un pourcentage de leurs heures de délégation aux liens avec leur organisation. Le législateur n'a pas repris cette proposition (que nous avons pourtant réussi à faire inscrire dans le projet d'accord, lors de la négociation qui n'a pas abouti en janvier 2015). Seul le délégué syndical, qui avait déjà la possibilité d'utiliser ses heures de délégation hors de l'entreprise, voit cette possibilité réaffirmée puisqu'il peut désormais les utiliser « pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou des concertations à d'autres niveaux que celui de l'entreprise, ou aux autres réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche ».

1^{er} Juillet 2017

Création des CPRI¹ et des CPRB²
1 Commission paritaire régionale
interprofessionnelle
2 Commission paritaire régionale de branche

Mars 2018 (environ)

Nouvelles règles concernant les administrateurs salariés dans les entreprises dont l'effectif en France est d'au moins 5 000 salariés.

Mars 2019 (environ)

Mise en place effective des **administrateurs salariés** dans les entreprises dont l'effectif en France est d'au moins 1 000 salariés.

Aujourd'hui, la CFDT poursuit son action pour que les décrets à paraître soient à la hauteur des ambitions affichées par cette loi, notamment en matière de moyens.

3 L'ABSENCE, DANS LA LOI, DE LA POSSIBILITÉ DE MUTUALISER ET D'ANNUALISER LES HEURES DE DÉLÉGATION DANS LES ENTREPRISES À PARTIR DE 300 SALARIÉS

C'est une grande déception pour la CFDT, qui souhaitait l'optimisation de l'utilisation des heures disponibles. Heureusement, la présence syndicale et le rapport de force dans les grandes entreprises permettent souvent de négocier un contingent d'heures avantageux. Le problème demeure pour les entreprises de taille intermédiaire.

Il faudra donc s'efforcer de négocier cette possibilité de mutualisation et d'annualisation en trouvant notamment des arguments sur la gestion et l'organisation de ces nouvelles modalités. Souvent présenté comme une « usine à gaz » par les employeurs, cet argument leur a, semble-t-il, permis d'obtenir gain de cause auprès du législateur.

4 L'ABSENCE DE CONSULTATION AU NIVEAU DE L'ÉTABLISSEMENT POUR UN PROJET D'ENTREPRISE NE COMPORTANT PAS DE MESURES SPÉCIFIQUES

Un problème peut se poser pour les projets décidés à l'échelle de l'entreprise pour l'ensemble des établissements, sans que des mesures spécifiques soient prévues pour tel ou tel établissement. Dans ce cas, la consultation n'a lieu qu'au niveau central. Nous souhaitons que lorsqu'un projet a des conséquences spécifiques à l'échelon local, les représentants de ces établissements puissent demander l'organisation d'une consultation à leur niveau, même si l'employeur au niveau de l'entreprise n'a pas prévu des mesures d'adaptation spécifiques. En effet, les conséquences du projet peuvent s'avérer différentes d'un établissement à l'autre sans que l'employeur en soit conscient (par exemple, les établissements majoritairement composés de femmes peuvent davantage être impactés par les variations et amplitudes horaires).

Nous avons obtenu une simple communication des données sur le projet et une transmission de l'avis du CCE aux comités d'établissement. La demande patronale de ne pas multiplier les consultations a été écoutée. Le risque éventuel que cela

peut faire courir doit être compensé par les pratiques syndicales. **Une bonne coordination du travail des équipes aux différents niveaux est donc indispensable.**

5 L'ABSENCE D'ALLERS-RETOURS ENTRE DIRECTION ET ÉLUS LORS DE LA REMISE DES AVIS POUR LES CONSULTATIONS 2 ET 3

Malgré les demandes répétées de la CFDT, la loi ne prévoit pas, pour la consultation sur la situation économique et financière ainsi que pour la consultation sur la politique sociale, de réponse du conseil d'administration ou de la direction aux avis fournis par les IRP. Le recours à un accord de méthode sur le dispositif de consultation pourra pallier ce défaut très ennuyeux et prévoir les modalités d'échanges sur l'avis. Mais cette possibilité reste soumise à la qualité du dialogue social dans l'entreprise, ce qui est regrettable.

EN CONCLUSION

Les salariés ont besoin d'un dialogue social de qualité pour faire valoir leurs droits et exprimer leurs idées. Le dialogue social est aussi un levier de performance dont ont besoin les entreprises. Cette réforme pose un nouveau cadre qui doit permettre d'instaurer un dialogue social réel, utile et efficace pour, enfin, tous les salariés. Ce cadre ouvre de nouvelles possibilités dont doivent se saisir les militants CFDT afin de poursuivre notre objectif : renforcer le poids des acteurs syndicaux dans les décisions de l'entreprise. Toutefois, les changements dans les processus de consultation en anticipation et de négociation représentent une évolution culturelle autant que technique, encore plus pour les employeurs que pour les représentants du personnel. S'ils doivent contribuer à un dialogue social de qualité, ces changements nécessitent un effort important d'appropriation de la part des militants. Ils impliquent donc, de la part de l'organisation CFDT, à tous les niveaux et le plus rapidement possible, un soutien par de multiples moyens : outils, formations, accompagnement. Le bilan global de ces évolutions ne pourra s'apprécier qu'à plus long terme, quand les comportements et pratiques auront eu le temps d'évoluer dans toutes les entreprises.

RÉCAPITULATIF CE QUI CHANGE : AVANT / APRÈS

TRÈS PETITES ENTREPRISES (MOINS DE 11 SALARIÉS)	
AVANT	APRÈS
Aucune représentation	Une représentation régionale en dehors de l'entreprise par des représentants des salariés et des employeurs issus de TPE qui siègent : • dans des commissions de branches ou de secteurs professionnels; • dans des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).
Aucune mission spécifiquement assurée pour les salariés de TPE	Missions des CPRI et des dispositifs territoriaux de branches • Trois missions de droit : - informations et conseils sur les droits des salariés; - informations et débats thématiques (emploi, formation, GPEC, conditions de travail, santé au travail, égalité professionnelle...); - médiation si les deux parties le souhaitent. • Propositions en matière d'activités sociales et culturelles. • Accès à l'entreprise possible avec l'accord de l'employeur.

ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS	
AVANT	APRÈS
• Délégués du personnel élus • Délégué du personnel désigné comme délégué syndical par une organisation syndicale représentative	• Pas de modification pour les délégués du personnel et les délégués syndicaux. • Mixité proportionnelle. • Sécurisation et valorisation des parcours. • Chaque salarié est rattaché à un CHSCT (sites de moins de 50 salariés appartenant à une entreprise de 50 salariés et plus). • Processus de négociation modifié.

ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉS	
AVANT	APRÈS
Différence entre les entreprises de 50 à 199 salariés (choix de l'employeur entre trois IRP ou DUP [CE + DP] + CHSCT indépendant) et les entreprises de 200 à 299 salariés (trois IRP obligatoirement)	• Effacement progressif du seuil de 200. • Choix de l'employeur entre IRP classiques et DUP «élargie» intégrant le CHSCT. • Nombre de mandats et d'heures attendu (décret). • Mutualisation et annualisation possibles des heures de délégation entre titulaires et suppléants.
• Information-consultation calquée sur le processus général • BDES* (depuis juin 2015) comme base d'information * Base de données économiques et sociales	• Simplification du processus d'information-consultation. • Suppression des informations trimestrielles du comité d'entreprise. • Modification de la négociation. • Mixité proportionnelle des listes électorales.

RÉCAPITULATIF CE QUI CHANGE : AVANT / APRÈS

ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS	
AVANT	APRÈS
• Trois IRP, quelle que soit l'organisation de l'entreprise • Processus d'information-consultation « dispersé » : - 17 informations-consultations récurrentes obligatoires; - Consultations séparées CE/CHSCT; - BDES contenant seulement les données utiles au CE.	• Possibilité d'accord majoritaire sur le nombre et le fonctionnement des IRP. • Regroupement des consultations récurrentes en trois temps. • Réorganisation des négociations obligatoires. • Modifications des modalités d'information-consultation : - intégration des infos CHSCT dans la BDES (base de données économiques et sociales); - possibilité de réunions communes aux IRP; - recours possible à la visioconférence.
• Répétition des consultations à différents niveaux (central, établissement) avec un interlocuteur patronal pas toujours à même d'apporter des réponses • Consultation des établissements sur des projets dont la mise en œuvre relève des compétences du chef d'établissement	Clarification des compétences entre niveaux de consultation : - CCE¹ : principal niveau de consultation pour les entreprises multiétablissements; - consultation du seul CE sur les sujets relevant du seul périmètre de décision du chef d'établissement; - consultation CE sur des projets d'entreprise lorsque des mesures spécifiques relevant de la compétence du chef d'établissement sont prévues; - consultation orientations stratégiques confiée au comité de groupe si accord de groupe; - même règle pour le CHSCT et l'IC CHSCT². Cette clarification impliquera une bonne coordination des équipes. 1 : Comité central d'entreprise. 2 : Instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
• Nombre d'heures de délégation fixé par la loi • Nombre de mandats fixé par décret • Représentants des salariés au conseil d'administration (ou au conseil de surveillance) à partir de 5 000 salariés en France, ou 10 000 à l'étranger	• Attente de décrets sur le nombre minimal de mandats et d'heures si accord pour regroupement. • Heures de délégations inchangées (si trois IRP) mais pas de mutualisation ni d'annualisation. • Durée du mandat CHSCT calée sur celle du CE. • Mixité proportionnelle applicable aux listes électorales. • Représentants des salariés (à parité hommes-femmes) au conseil d'administration ou au conseil de surveillance à partir de 1 000 salariés en France et 5 000 à l'étranger. Limitation relative des possibilités de contournement.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFTD.FR DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS », RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

NOS ARGUMENTAIRES

- **LES PROPOSITIONS DE LA CFTD POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ ET L'EFFICACITÉ DU DIALOGUE...**



- **QUALITÉ ET EFFICACITÉ DU DIALOGUE SOCIAL POUR TOUS : LE SUJET N'EST PAS CLOS**



NOS MODES D'EMPLOI

- **DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE : METTRE EN ŒUVRE LA BDU**



- **LOI REBSAMEN : FONCTIONNEMENT COLLECTIF ET STRATÉGIE SYNDICALE**

Retrouvez l'ensemble de nos Argumentaires sur notre site www.cfdt.fr/Outils