



**Intervention de Monsieur François REBSAMEN,  
Ministre du Travail, de l'Emploi,  
de la Formation professionnelle et du Dialogue social**

**Conférence de presse**

**Présentation du projet de loi**

*Mercredi 22 Avril 2015*

**Seul le prononcé fait foi**

Contact : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social  
01 49 55 31 02 - [cab-ted-presse@cab.travail.gouv.fr](mailto:cab-ted-presse@cab.travail.gouv.fr)

Mesdames et messieurs,

Comme vous le savez, je viens de présenter le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi en conseil des ministres.

Je remercie mes collègues Marisol TOURAINE, ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes ainsi que Fleur PELLERIN, ministre de la Culture et de la Communication, de se joindre à moi pour cette conférence de presse puisque deux volets de la loi se rattachent à l'action de leur ministère.

Le dialogue social est la méthode du gouvernement. Mais c'est aussi un enjeu stratégique pour les entreprises et leurs salariés : un bon dialogue social crée un climat favorable au développement de l'entreprise. L'été dernier, j'ai saisi les partenaires sociaux, dans la suite de la Grande conférence sociale, pour leur proposer une négociation sur l'efficacité et la qualité du dialogue social dans l'entreprise. Leurs discussions n'ont pas permis d'atteindre un accord, ce que je regrette. Elles ont néanmoins démontré qu'il y avait un véritable enjeu démocratique et économique à mener cette réforme. C'est pourquoi j'ai préparé un projet de loi que je viens de présenter en conseil des ministres et qui a été élaboré en concertation avec les partenaires sociaux.

Pour moi, la réforme du dialogue social est une priorité. En effet :

- Comment accepter que plusieurs millions de salariés n'aient pas droit à une représentation dans leurs entreprises ?
- Comment accepter qu'il existe, dans notre démocratie, des discriminations salariales envers ceux qui s'engagent au service des autres (délégués syndicaux, représentants du personnel) ?
- Comment accepter que le formalisme du dialogue social prenne le pas sur les vrais débats stratégiques ?

Le renforcement du dialogue social en entreprise répond donc à une double exigence :

- D'abord, une exigence démocratique. Les salariés ont le droit d'être représentés, de pouvoir se faire entendre quand il s'agit de leur avenir, de leur quotidien, de leurs conditions de travail, de leur pouvoir d'achat, de leur emploi. Ils ont le droit de participer aux décisions stratégiques de l'entreprise.
- Ensuite, une exigence d'efficacité économique. Un dialogue social efficace, c'est une entreprise plus compétitive, un climat social qui favorise l'engagement, une motivation plus forte des salariés.

Voilà pourquoi ce projet de loi est une loi de progrès social. Elle répond à quatre objectifs ambitieux :

**1) *Le premier, assurer une représentation de tous les salariés.***

La représentation des salariés des TPE n'existe aujourd'hui que dans un nombre très réduit de secteurs. C'est pourquoi le projet de loi instaure des commissions paritaires régionales qui assureront la représentation de tous les salariés des TPE. Elles seront composées de salariés et d'employeurs issues des TPE.

Ces commissions joueront un rôle essentiel pour la démocratie sociale dans les TPE, elles seront un lieu de dialogue social et de conseil aux salariés et aux employeurs. La France sera ainsi un pays précurseur en Europe pour une représentation systématique des salariés des TPE.

**2) Le deuxième objectif, rendre le dialogue social plus vivant, plus stratégique, moins formel.**

Au cours de mes rencontres, j'ai partagé un constat avec les partenaires sociaux : l'organisation du dialogue social dans les entreprises n'est pas satisfaisante. Il y a trop d'obligations formelles de consultation sans pour autant avoir de vrais débats stratégiques sur lesquels les salariés peuvent peser.

C'est pourquoi le texte propose de passer de 17 obligations d'information et de consultation à 3 consultations annuelles :

- 1 sur les orientations stratégiques et leurs conséquences
- 1 sur la situation économique et financière
- 1 sur la situation sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les 12 négociations seront quant à elles regroupées en trois blocs :

- 1 sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée
- 1 sur la qualité de vie au travail
- 1 sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

**3) Le troisième objectif, valoriser les parcours syndicaux et favoriser l'engagement de tous dans l'entreprise.**

Pour que plus de salariés décident de s'engager, il faut d'abord lever les discriminations dont certains représentants du personnel pâtissent. Les inégalités salariales, par exemple, constituent un frein à l'engagement, notamment des plus jeunes, en plus d'être inacceptables du point de vue de la liberté syndicale.

- le projet de loi garantit qu'un représentant du personnel aura droit aux mêmes augmentations de salaire que les autres salariés de l'entreprise. Cette garantie concernera l'ensemble des représentants dont les heures de délégation représentent 30% ou plus de leur temps de travail.
- Il assure une meilleure conciliation entre engagement syndical et vie professionnelle : entretien de prise de fonction à l'entrée du mandat et de repositionnement professionnel à l'issue.

Pour que plus de salariés décident de s'engager, il faut ensuite valoriser leur investissement dans la vie collective. C'est pourquoi la loi crée un dispositif national de valorisation des compétences acquises pendant leur mandat pour les valoriser dans leur vie professionnelle.

Le gouvernement fait une avancée majeure en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en imposant une obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes des élections professionnelles. Par exemple, si une entreprise compte 70% d'hommes et 30 % de femmes, les listes aux élections professionnelles devront impérativement comporter 70% d'hommes et 30 % de femmes. C'est une avancée sans précédent dans la vie démocratique des entreprises.

**4) Enfin, le quatrième objectif : un fonctionnement plus simple des instances, mieux adapté à la diversité des entreprises**

- Pour les entreprises de moins de 300 salariés : Le projet de loi étend la possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel jusqu'à 300 salariés et en y incluant le CHSCT.
- Pour les entreprises de plus de 300 salariés : la loi ouvre la possibilité de regrouper, par accord, tout ou partie des instances représentatives du personnel, au niveau de l'entreprise comme de l'établissement. L'accord devra être signé par des syndicats représentant la majorité des salariés. Cette garantie démocratique écarte tout recul social, et permet de mieux adapter les instances aux réalités du terrain.

Certains craignaient une disparition du CHSCT. La loi propose au contraire de le valoriser et de le renforcer :

- le CHSCT demeure dans la DUP, avec les mêmes prérogatives et la capacité à ester en justice et à recourir à l'expertise ; ce n'est donc pas l'instance unique.
- dans l'instance regroupée dans les entreprises de plus de 300 salariés, une commission spécifique portant sur les sujets d'hygiène, de santé et de conditions de travail sera instituée ;
- La loi garantit pour la première fois que tout salarié d'un établissement d'une entreprise de plus de 50 salariés sera couvert par un CHSCT.

**Voilà comment le gouvernement compte renforcer le dialogue social dans les entreprises.**

Le projet de loi comportera trois autres volets qui marquent eux aussi des progrès sociaux.

- Le projet de loi annonce la création d'un compte personnel d'activité. Ce compte devra rassembler les principaux droits sociaux attachés à l'exercice d'une activité (notamment le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité...). L'objectif est de rendre ces droits plus lisibles pour le salarié et de sécuriser son parcours professionnel. Une concertation sera engagée avant la fin de l'année avec les partenaires sociaux qui seront invités à ouvrir, s'ils le souhaitent, une négociation sur ses modalités de mise en œuvre.

Je laisse la parole à mes collègues qui vont vous présenter les deux autres volets de la loi. Ils concernent les intermittents du spectacle et la création de la prime d'activité.

Je vous remercie.