

Fiche 1

Rendre le dialogue social plus vivant, plus efficace

Les salariés et leurs représentants doivent être des acteurs à part entière du développement de l'entreprise. C'est une exigence démocratique et sociale, qui traduit le principe de participation inscrit dans notre Constitution. C'est également une exigence économique, car la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise est un facteur d'efficacité. Le projet de loi poursuit résolument cet objectif, en créant les conditions d'un dialogue social plus vivant, dynamique, et centré autour des enjeux stratégiques.

Des consultations annuelles obligatoires regroupées et plus stratégiques

Aujourd'hui

Il existe 17 obligations récurrentes d'informations-consultations du comité d'entreprise, portant sur des sujets aussi variés que la situation économique, l'emploi ou l'utilisation des aides publiques. Cette accumulation est un facteur de complexité et de redondances. L'éclatement du dialogue social conduit à une perte de sens pour les représentants du personnel, et le respect des obligations formelles prend le pas sur les échanges de fond.

La Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2014 a permis des avancées significatives en créant une consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, ainsi qu'une base de données économiques et sociales accessibles à l'ensemble des représentants du personnel. Le projet de loi permettra d'aller encore beaucoup plus loin.

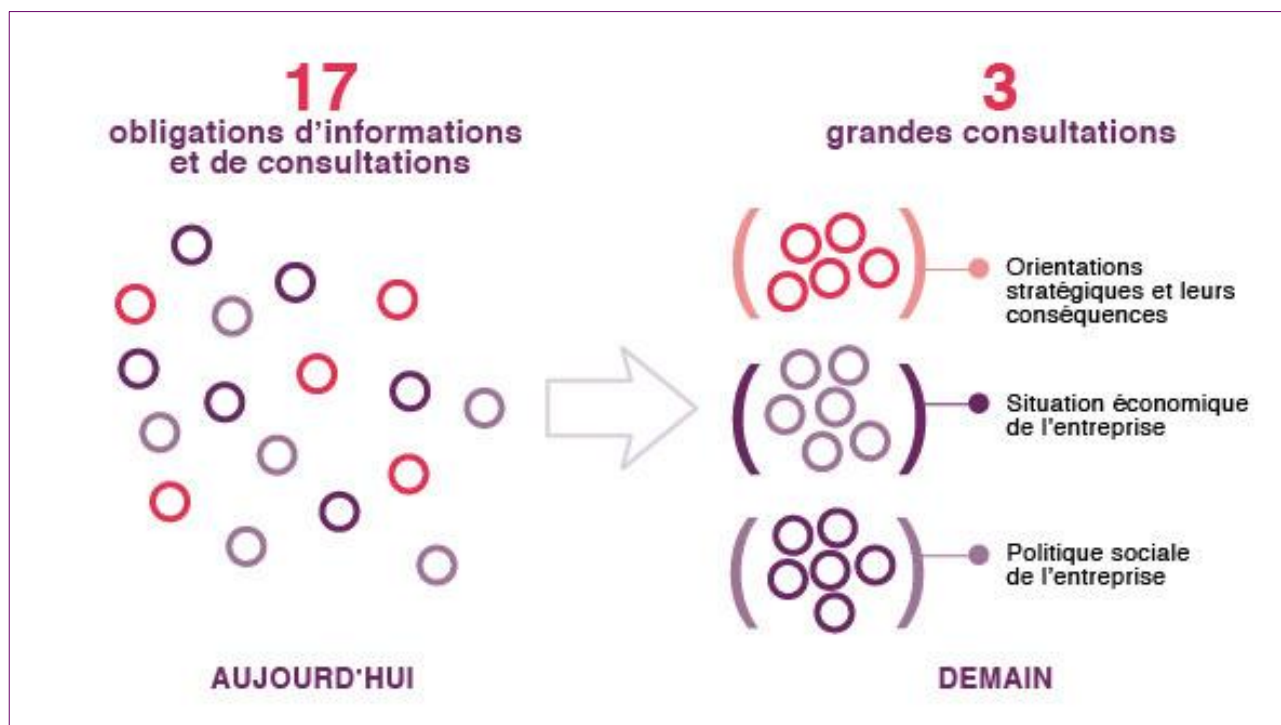
Ce que change la loi

Elle recentre l'ensemble des consultations-informations autour de trois temps forts :

- une consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- une consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- une consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Elle prévoit également qu'un accord d'entreprise puisse organiser ces consultations pour les adapter au mieux en fonctions des besoins des partenaires sociaux.

Des consultations annuelles obligatoires regroupées et plus stratégiques



Des négociations obligatoires regroupées

Aujourd'hui

Il existe au total 12 obligations de négocier, selon des périodicités différentes. Cet éparpillement est source d'efficacité moindre et conduit à une saturation de l'agenda social. Cela se fait au détriment d'un travail de fond sur des thèmes qui touchent au quotidien des salariés, mais également à leurs garanties sociales, à la vie et à l'organisation de l'entreprise. Transposant l'ANI de juin 2013 sur la qualité de vie au travail, la Loi sur la Démocratie sociale du 5 mars 2014 a introduit un mécanisme expérimental pour regrouper certaines négociations par accord. Le projet de loi approfondit la démarche.

Ce que change la loi

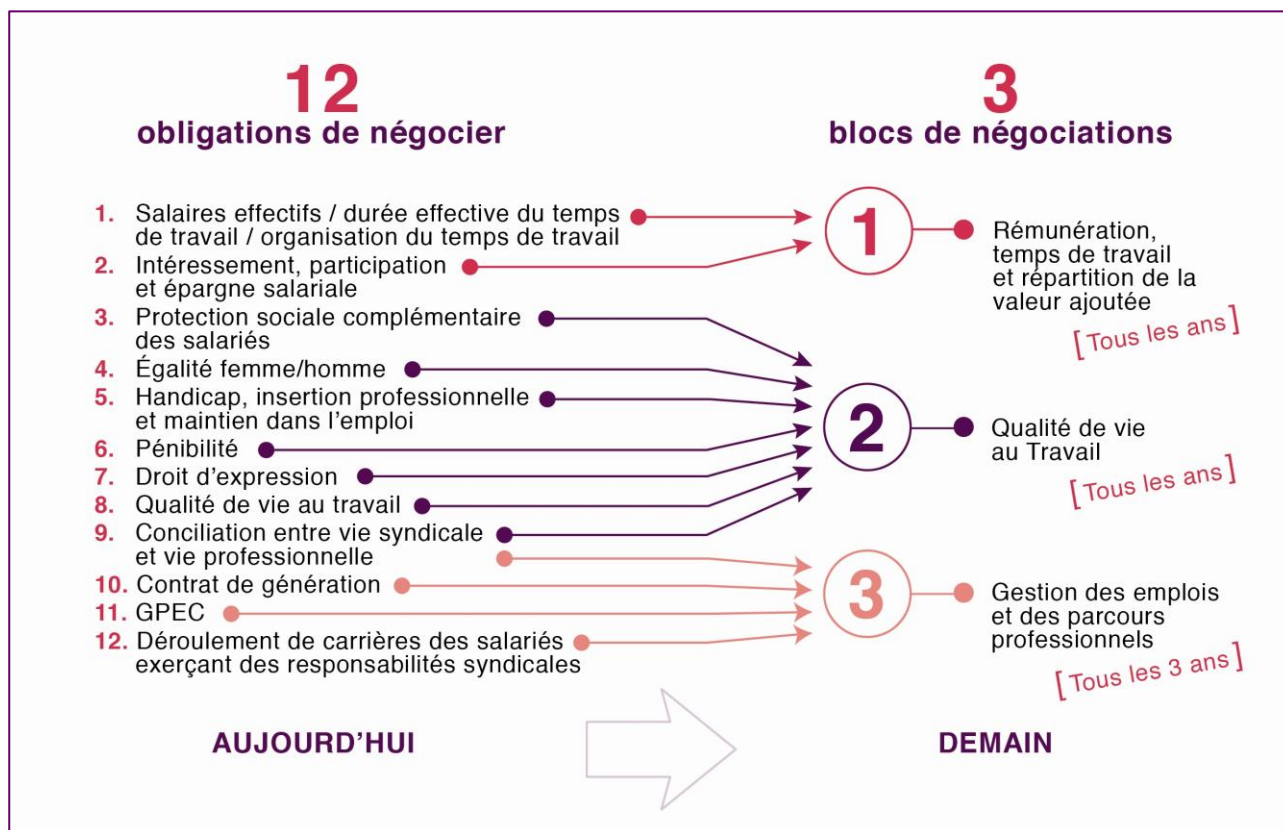
Elle approfondit la démarche engagée en recentrant les négociations obligatoires autour de blocs structurants qui feront sens pour tous :

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

Par accord majoritaire, les partenaires sociaux auront une large marge de manœuvre pour regrouper différemment certains thèmes et adapter leur périodicité. La négociation salariale fait l'objet d'un traitement à part : en cas d'accord majoritaire concluant à une négociation sur les

salaires pour deux ou trois ans, elle pourra sans délai redevenir annuelle par la volonté d'une des parties signataires.

Des négociations obligatoires regroupées



Une clarification des rôles et un fonctionnement plus fluide des institutions représentatives du personnel (IRP)

Aujourd'hui

La répartition des compétences entre les différentes instances est peu claire pour des projets transversaux. Il en résulte des dizaines voire des centaines de consultations d'instances différentes pour un même projet sans que ce foisonnement n'apporte plus d'informations ou n'augmente la capacité des salariés à influencer sur les décisions.

Par ailleurs, le fonctionnement concret des IRP est aujourd'hui encadré par des règles qu'il conviendrait d'assouplir pour sécuriser certaines nouvelles pratiques.

Ce que change la loi

- Elle clarifie les rôles respectifs des différentes instances (comité d'entreprise, comités d'établissements, instances de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) dans le cadre des consultations sur des projets ponctuels.

- Elle prévoit la possibilité de tenir des réunions communes à plusieurs instances, sécurise le recours à la visioconférence, clarifie les conditions d'enregistrement et de sténographie des séances, ainsi que les règles de transmissions des procès verbaux.

Un renforcement des organisations syndicales représentatives dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Aujourd'hui

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, notamment les petites et moyennes entreprises (PME), la négociation peut s'engager avec les instances représentatives du personnel ou, à défaut, avec un salarié mandaté par une organisation syndicale.

Ce que change la loi

Elle prévoit qu'en l'absence de délégué syndical, la priorité de négociation soit donnée à un élu du personnel mandaté et, à défaut uniquement, à des élus non-mandatés. Dans le premier cas, la négociation pourra porter sur l'ensemble des thèmes ouverts aux délégués syndicaux. La place des organisations syndicales est ainsi réaffirmée.