



→ Dialogue social

LA NOUVELLE DONNE

>>> Promulguée le 17 août 2015, la loi Rebsamen relative au dialogue social et à l'emploi introduit des modifications des règles de fonctionnement et d'organisation des entreprises. Les obligations des employeurs vis-à-vis des instances représentatives du personnel changent. Revue de détail.

LES IRP, C'EST QUOI ?

> **Les instances représentatives du personnel (IRP)** sont au nombre de trois et se déclinent sous plusieurs formes, selon la taille de l'entreprise : les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

À QUOI SERVENT LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ?

> **Élus par les salariés**, ils sont les interlocuteurs privilégiés entre employeur et employés et jouent le rôle de porte-parole en cas de revendications individuelles et/ou collectives.

QUEL EST LE RÔLE DU CE ?

> **Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés**, le comité d'entreprise (CE) est composé du chef d'entreprise et de représentants du personnel. C'est l'instance où se construisent les négociations collectives sur la formation, l'épargne salariale et la prévoyance. Le CE a aussi pour mission de proposer des œuvres culturelles et sociales aux salariés. Enfin, le CE est également l'instance dans laquelle le chef d'entreprise peut diffuser des informations sur la marche générale de l'entreprise.

QUEL EST LE RÔLE DU CHSCT ?

> **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** associe le chef d'entreprise et des membres du personnel élus. Son rôle est de veiller et d'analyser les risques liés au travail, d'informer l'employeur de ces risques potentiels et de proposer des mesures de prévention.

CE QUE LA LOI REBSAMEN A CHANGÉ

> **Depuis mars 2016**, un décret permet aux IRP de se regrouper dans une seule et même instance. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider le *statu quo* ou regrouper deux ou trois de ces instances. Dans tous les cas, l'ensemble des attributions de ces trois instances est conservé.

QUOI DE NEUF POUR LES TPE ?

> **Dans les entreprises de moins de 11 salariés** (très petites entreprises), les salariés sont dorénavant représentés à travers des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), au sein desquelles siègent dix représentants de salariés

et dix d'employeurs. Désignés pour quatre ans, tous bénéficient d'un temps de délégation et du statut de salarié protégé. Ils doivent traiter de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), des conditions de travail et de la santé. Dans le secteur agricole, il existe depuis plusieurs années des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT).

QUELLES NOUVEAUTÉS POUR LES PME ?

> **Dans les entreprises de 50 à 299 salariés** (petites et moyennes entreprises), il est possible de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) si l'employeur, et seulement lui, le décide. Cependant, chaque IRP conserve ses prérogatives et ses compétences, y compris celle de saisir la justice. La DUP se réunit au moins une fois tous les deux mois.

EMPLOYEUR, QUELLES OBLIGATIONS D'INFORMATION ?

> **Jusqu'ici au nombre de 17**, les obligations d'information-consultation du CE sont désormais regroupées en trois temps forts :

la situation économique et financière de l'entreprise; la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi; les orientations stratégiques et leurs conséquences (sur la GPEC, la formation professionnelle, etc.). Rappel : sur la gestion du plan de formation, le Fafsea accompagne les employeurs dans l'analyse de leurs besoins, la construction et le suivi du plan. Sur la gestion des compétences, le Fafsea propose des outils pour la fonction tuteur et pour les entretiens annuels, notamment les entretiens professionnels introduits par la réforme de la formation de 2014.

LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

> **A minima**, elles sont désormais regroupées autour de trois thèmes : la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée; l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail; et la gestion des emplois et des parcours professionnels.

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX, UN PARCOURS PROFESSIONNEL VALORISÉ

> **La loi Rebsamen a amélioré** les conditions d'exercice du mandat syndical. Ainsi, la non-discrimination salariale et la représentation équilibrée entre hommes et femmes sont désormais garanties. Chaque salarié représentant du personnel a le droit de bénéficier, en début de mandat, d'un entretien individuel avec son employeur. Il a par ailleurs la possibilité de valoriser les compétences acquises grâce à son engagement syndical. Le cas échéant, le Fafsea peut accompagner les intéressés à travers le compte personnel de formation (CPF), lequel prend en charge le financement des démarches de validation des

acquis de l'expérience (VAE), y compris l'expérience extra-professionnelle.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, UNE NOUVELLE PRÉOCCUPATION

> **Autre nouveauté introduite par la loi Rebsamen** : la prise en compte de la qualité de vie au travail. Elle devient un nouveau thème de négociation et un enjeu clé des négociations entre partenaires sociaux de l'entreprise. Le temps fort qui lui est consacré permet d'aborder plusieurs sujets qui touchent au quotidien des salariés : conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, égalité professionnelle hommes-femmes, insertion des travailleurs handicapés, lutte contre la discrimination, exercice du droit d'expression directe et collective des salariés...

3

c'est le nombre de temps forts autour desquels sont désormais regroupées les obligations d'information-consultation du CE (au lieu de 17 auparavant). C'est également le nombre de thèmes autour desquels s'articulent les négociations obligatoires avec les représentants du personnel.

Pour en savoir

Le Fafsea propose de nombreux services et outils à destination des entreprises et des salariés.

- Le **diagnostic RH** permet aux entreprises d'être accompagnées sur toutes les pratiques des ressources humaines (par exemple, la mise en conformité avec la loi Formation ou la loi Rebsamen) ainsi que sur les politiques de formation. Voir *Fafsea Infos 110* (Fiche pratique, p. 22)
- Pour découvrir en détail **l'ensemble des services proposés aux employeurs** par le Fafsea (plan de formation, gestion des ressources humaines, outils pratiques au regard de la loi, grilles d'évaluation des activités permettant de clarifier les postes, les missions et leur évaluation...) : www.fafsea.com/employeurs
- Sur la **base de données économiques et sociales** (BDES), qui favorise la diffusion des informations relatives aux grandes orientations stratégiques auprès des IRP, voir *Fafsea Infos 109* (C'est à Savoir, p. 2)
- Sur le **plan de formation et les nouvelles dispositions** à faire connaître aux salariés, voir *Fafsea Infos 114* (Fiche pratique, p. 22)

Le saviez-vous ?

Un compte personnel d'activité pour les salariés

→ La loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi introduit bien d'autres nouveautés dans les entreprises. Elle prévoit ainsi que, à partir du 1^{er} janvier 2017, chaque salarié bénéficiera d'un compte personnel d'activité qui rassemblera les principaux droits sociaux attachés à l'exercice d'une activité : le compte personnel de formation instauré l'an dernier par la réforme de la formation professionnelle, le compte épargne temps et le compte personnel de prévention de la pénibilité. L'objectif de ce compte personnel d'activité est de rendre plus lisibles les droits des salariés et de sécuriser leur parcours professionnel. Il est également de consolider la logique des droits individuels portables et de donner ainsi plus de continuité à un système de droits aujourd'hui très compartimenté.