

Loi Rebsamen : La refonte du dialogue social : quels enjeux pour les IRP ?

Par la promulgation de la loi Rebsamen en août dernier, le gouvernement souhaite privilégier « une approche plus stratégique, moins formelle et donc simplifiée » du dialogue social en entreprise. C'est en effet à une véritable refonte des conditions du dialogue social que conduit cette loi :

- des IRP à géométrie variable dans les entreprises de plus de 300 salariés,
- un agenda social axé sur quelques temps forts,
- une place centrale laissée aux accords d'entreprise.

En pratique comment les instances représentatives du personnel vont-elles fonctionner et comment pourront-elles tirer parti de la nouvelle configuration du dialogue social ?

*Toute l'équipe de Metis Expertise
vous présente ses meilleurs vœux 2016*



Des IRP à géométrie et au fonctionnement variables

DS

Loi Rebsamen : une large place donnée aux accords d'entreprise

- Organise le contour des IRP (DUP conventionnelle, fonctionnement du CE...)
- Organise les modalités d'information et de consultation du CE.

- Organisation globale des contours du dialogue social

La loi Rebsamen prévoit la possibilité de négocier des accords d'entreprise portant sur les thèmes suivants :

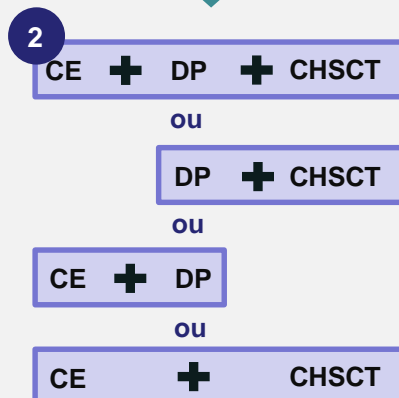
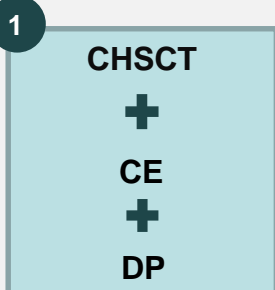
- ↳ le nombre de représentants du personnel de la nouvelle DUP,
- ↳ le regroupement des IRP dans les entreprises de plus de 300 salariés par établissement ou au niveau de l'entreprise,
- ↳ le délai d'établissement des PV de réunion pour le CE,
- ↳ les modalités de consultation sur la situation économique et la politique sociale de l'entreprise (notamment le délai de consultation du CE),
- ↳ la liste et le contenu des informations récurrentes intégrés à la base de données économiques et sociales, qui devient l'unique support d'information,
- ↳ la périodicité des réunions du CE.

Les délégués syndicaux négocient le fonctionnement des IRP

IRP

Des institutions qui évoluent

- 1 DUP légale (-300 salariés)
- 2 DUP conventionnelle (+300 salariés par accord)
- 3 Régime légal (+300 salariés hors accord)



DES IRP A GEOMETRIE VARIABLE

C.E.

Trois grandes informations consultations pour :

- Lire, comprendre et exploiter les documents économiques, financiers et sociaux de l'entreprise
- En tant que partenaire social, définir les objectifs et plans d'actions du C.E. au regard de la situation économique et sociale de l'entreprise
- Formuler les avis du C.E.
- Communiquer auprès des salariés.

Les travaux du C.E. sont les supports tactiques aux négociations annuelles

DS

**2 négociations annuelles
1 négociation triennale**

- Rémunération du temps de travail et répartition de la valeur ajoutée
- Qualité de vie au travail
- Gestion des emplois et des parcours professionnels (triennal)

La loi Rebsamen regroupe toutes les informations et consultations récurrentes du C.E. en trois consultations annuelles :

- ↳ Orientations stratégiques de l'entreprise
- ↳ Situation économique et financière de l'entreprise
- ↳ Politique sociale, conditions de travail et emploi

Les consultations ponctuelles du C.E., notamment en cas de restructuration ou de réorganisation restent inchangées. Toutefois, la loi Rebsamen prévoit la possibilité pour l'employeur d'organiser des réunions communes à différentes institutions représentatives du personnel lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation. Ainsi, des réunions communes CE – CHSCT pourront par exemple être organisées.

**LA RATIONALISATION
DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES
AUTOUR DE TROIS BLOCS**

La loi Rebsamen regroupe les négociations selon 3 thématiques, en cohérence avec le regroupement des consultations du C.E.

AVANT (2015)

APRÈS (2016)

12 obligations de négocier

- I. Salaires effectifs/durée effective du temps de travail/ organisation du temps de travail
- II. Intéressement, participation et épargne salariale
- III. Protection sociale
- IV. Complémentaire des salariés
- V. Egalité femme/homme
- VI. Handicap, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi
- VI. Pénibilité
- VII. Droit d'expression
- VIII. Qualité de vie au travail et vie professionnelle
- IX. Conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle
- X. Contrat de génération
- XI. GPEC
- XII. Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

3 Blocs de négociation

Rémunération, temps de travail et répartition
De la valeur ajoutée

Tous les ans

Qualité de vie au travail

Tous les ans

Gestion des emplois et
des parcours professionnels

Tous les 3 ans

Trois consultations du C.E. = Trois avis pour affirmer la position du C.E. quant à la gestion économique et sociale de l'entreprise

Tout au long de l'année, le C.E. était jusqu'à maintenant informé et consulté sur des points spécifiques de la marche de l'entreprise. La loi Rebsamen réduit considérablement le nombre de consultations récurrentes du C.E. mais organise trois temps forts dans l'année permettant aux élus d'appréhender la situation globale de l'entreprise et d'interpeller sa Gouvernance.

Consultation sur les orientations stratégiques

Cette consultation, issue de la loi de sécurisation de l'emploi, est complétée par la loi Rebsamen. Elle intègre désormais la GPEC et les orientations de la formation professionnelle qui découlent inévitablement de la stratégie à trois ans de l'entreprise.

Assisté de son expert comptable, le CE émet un avis et peut proposer des alternatives, l'organe chargé de l'Administration devant répondre à l'avis et aux propositions du Comité.

Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Cette consultation regroupe essentiellement la communication des informations relatives aux comptes de l'entreprise. Jusqu'à présent, le C.E. n'avait pas à émettre un avis sur la situation économique et financière de l'entreprise. Désormais, avec l'aide de son expert comptable, il émettra un avis motivé, transmis à l'organe chargé de l'Administration de l'Entreprise (Conseil d'Administration, Conseil de Surveillance...).



Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Cette consultation s'inscrit au cœur des préoccupations des représentants du personnel. L'information communiquée aux élus permettra d'analyser la situation sociale d'ensemble et de formuler un avis motivé sur la politique de Ressources Humaines menée dans l'entreprise. Le C.E. peut se faire assister d'un expert comptable rémunéré par l'employeur.

A noter que cet avis n'est pas transmis à l'organe chargé de l'Administration, mais le Comité pourra bien entendu communiquer auprès des salariés les conclusions qu'il tire de la situation sociale de l'entreprise.



La Base de Données Economiques et Sociales (BDES) : l'outil de communication et de travail des IRP

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi, l'employeur a pour obligation de mettre à disposition des représentants du personnel une base de données économiques et sociales.

Sont concernées les entreprises de plus de 50 salariés. L'employeur se doit de créer et tenir à jour cette base, tout en définissant les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation. Cette base doit obligatoirement contenir les informations nécessaires aux consultations récurrentes du Comité définies par la loi Rebsamen. La liste des informations contenues dans la BDES est définie par décret.

Ces informations doivent porter sur les 2 années précédentes, l'année en cours et les trois années suivant son établissement (prévisions).

La mise à disposition des informations dans la BDES : le « top départ » du délai de consultation

L'article L2323-9 précise que l'ensemble des informations concurrentes du comité d'entreprise est désormais mis à disposition dans la base de données économiques et sociales.

Le délai de consultation du C.E. court à compter de la mise à disposition des informations dans la base de données. Les modalités d'organisation, d'actualisation, d'accès à la BDES, mais aussi l'exhaustivité et la qualité des informations sont donc essentielles. Il appartient aux IRP de se saisir de cette question centrale pour que les informations transmises soient pertinentes et complètes au moment où le délai de consultation démarre..

A noter que, désormais, les informations récurrentes du CHSCT sont également transmises par l'intermédiaire de la BDES.

Article L2323-9 du Code du travail :

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité d'entreprise et au CHSCT sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données mentionnée à l'article L. 2323-8 et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au premier alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.

Les consultations du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations.

La disparition du bilan social, sans supprimer pour autant les informations qu'il contenait

Largement modifiées par la loi Rebsamen, les règles relatives au bilan social sont désormais intégrées à la consultation sur la politique sociale.

Désormais, l'employeur met les données relatives à ce bilan social à la disposition du CE dans la BDES et cette mise à disposition actualisée vaut communication au Comité.

L'employeur n'a donc plus à établir le bilan social tel que nous le connaissons actuellement. En effet, l'obligation pour l'employeur d'établir les rapports et bilans (rapport d'ensemble annuel, rapport annuel unique...) disparaît complètement, les données de ces rapports figurant dans la BDES.

Article L2323-20

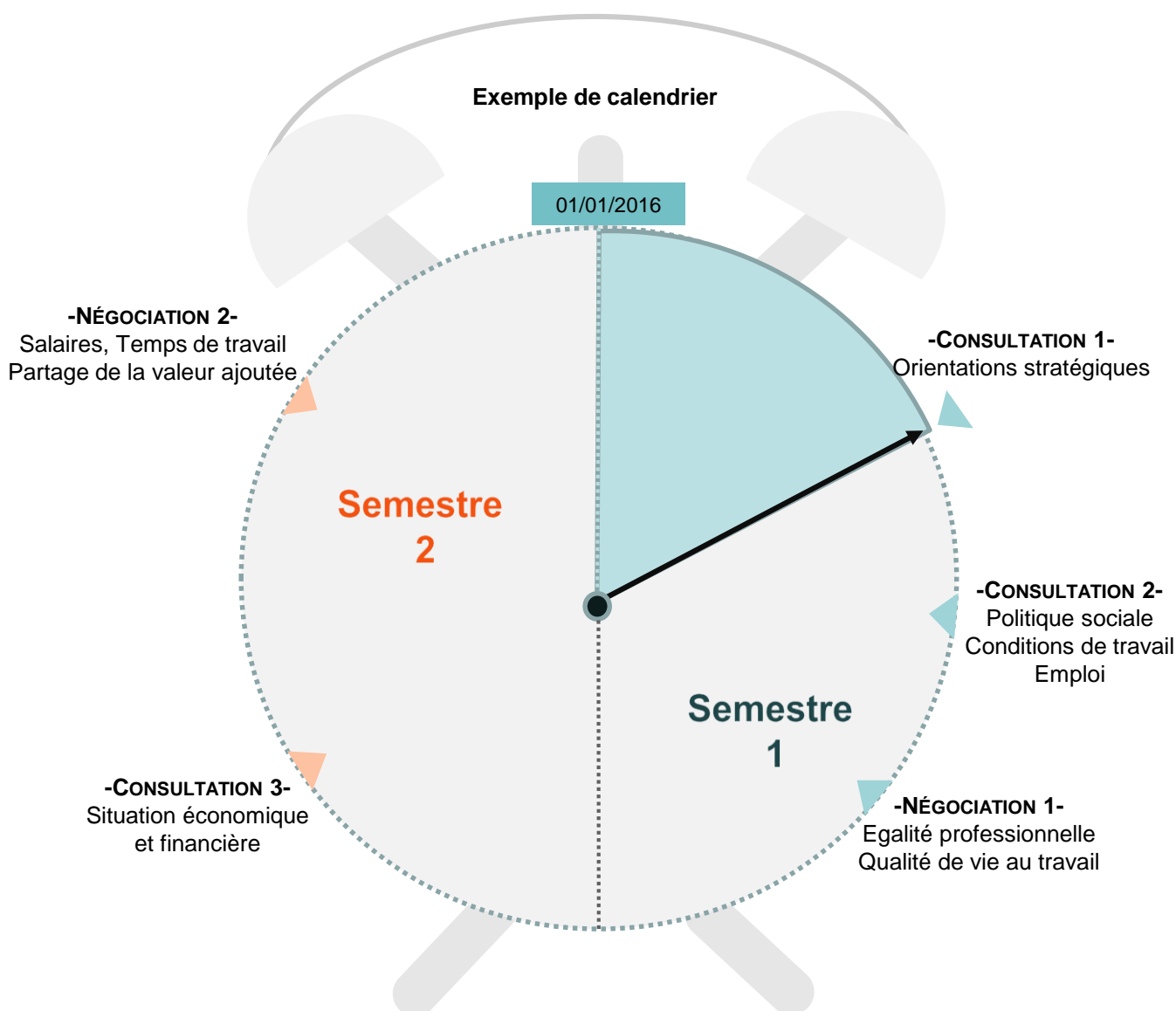
Dans les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2321-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2323-27, la consultation prévue à l'article L. 2323-15 porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'entreprise compte plus de trois cents salariés. A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9, les données relatives à ce bilan social (...).

La définition de l'agenda social pour une cohérence du dialogue social

Le dialogue social est désormais centré autour de quelques temps forts. Il est donc essentiel de mettre en cohérence les trois consultations annuelles du C.E. et les deux négociations collectives annuelles (plus une triennale), d'autant plus que le législateur a introduit une forte relation entre les thèmes des informations/consultations et celles des négociations collectives.

Pour autant, il n'existe pas d'agenda social type, et le calendrier de chaque entreprise est marqué par des temporalités différentes en fonction de l'activité, de la disponibilité des informations, des réunions des organes de gouvernance...

La loi prévoit que les modalités de consultation et de négociation puissent être encadrées par accord d'entreprise. Dès lors, il appartient aux IRP d'ajuster ces temps forts du dialogue social au rythme de l'entreprise.



Parmi les autres dispositions de la loi Rebsamen : la sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel

La garantie d'une évolution salariale

La loi Rebsamen prévoit que les représentants du personnel, dont le nombre d'heures de délégation dépasse 30% de leur temps de travail, doivent percevoir une augmentation de salaire égale à celle de leurs collègues issus de la même CSP et à ancienneté similaire.

En l'absence d'accord collectif plus favorable, cette évolution doit être au minimum égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues sur la période du mandat (à CSP et ancienneté équivalente).

Si aucun salarié ne se trouve sur une CSP équivalente avec la même ancienneté, l'évolution doit être égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles de l'ensemble des salariés dans l'entreprise. (art. L 2141-5-1 du Code du Travail)

Les représentants concernés sont : les délégués du personnel, les élus du C.E., les membres du CHSCT, les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au C.E. et les représentants de sections syndicales.

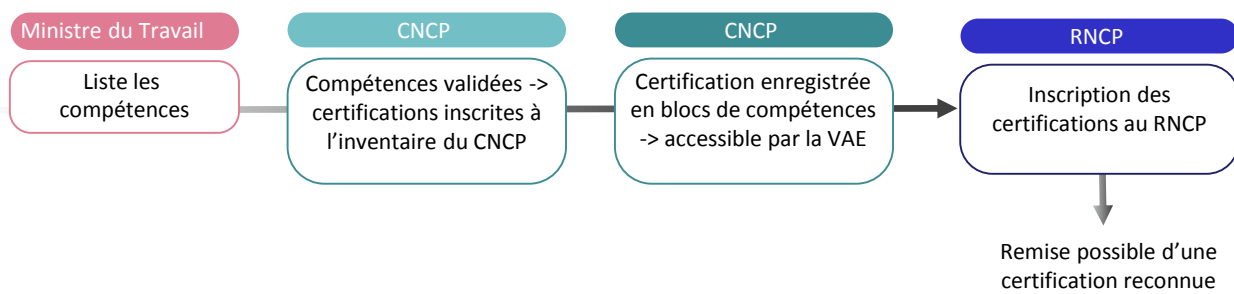
Les entretiens individuels de début et de fin de mandat

L'entretien de début de mandat : pour le salarié qui en fait la demande, cet entretien a pour but d'aborder la manière dont le salarié va coordonner son activité de représentant du personnel avec son activité professionnelle. Cet entretien ne peut pas se substituer à l'entretien professionnel.

L'entretien de fin de mandat : Sont concernés les représentants du personnel titulaires et les titulaires d'un mandat syndical s'ils bénéficient d'heures de délégation représentant à l'année au moins 30% de leur temps de travail. Le but est d'établir un recensement des compétences acquises durant le mandat afin d'apprécier les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Vers la reconnaissance des compétences acquises

La loi Rebsamen a mis en place un « dispositif national de valorisation des compétences » pour les salariés possédant un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical. En se référant à une liste établie par le ministère chargé du travail et de la formation professionnelle, il serait possible, pour les représentants du personnel ou titulaires d'un mandat syndical, d'obtenir une certification professionnelle. Un recensement des certifications comportant les nouvelles compétences des élus et enregistrées au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) est effectué.



Pour renforcer votre rôle de partenaire social, notre accompagnement stratégique et opérationnel des représentants du personnel



Conseil et Formation

Vous souhaitez mieux répondre aux attentes des salariés, améliorer la préparation de vos consultations et négociations pour être acteur dans la gestion de votre entreprise. Vous ressentez le besoin d'être accompagné par des spécialistes.

Nos thématiques de formation

- Fonctionnement du Comité d'entreprise, du CHSCT, de la DUP
- Attributions économiques et sociales du C.E. - informations et consultations
- Conditions de travail
- Droit social
- Techniques de communication

Accompagnement aux consultations et négociations

- Assistance à la négociation de l'agenda social
- Assistance aux consultations récurrentes
- Etat des lieux de la qualité de la BDES
- Etat des lieux des obligations/consultations de l'employeur
- Plan de communication auprès des salariés
- Accompagnement à la négociation
- Assistance ponctuelle : projet de réorganisation et de restructuration

Pour convaincre la Gouvernance de prendre en compte vos demandes et avis

Contact : 02 38 73 98 01 - 06 71 23 21 33
www.metis-expertise.fr – info@metis-expertise.fr



Expertise économique et sociale

La mission de l'expert consiste à **rendre intelligibles et compréhensibles les comptes de l'entreprise et les documents sociaux**. Il a des pouvoirs d'investigation que n'a pas le CE. A ce titre, il a accès à des informations et documents inaccessibles aux représentants du personnel.

Votre expert comptable vous assiste lors des trois consultations annuelles du C.E.

- Orientations stratégiques de l'entreprise
- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale, conditions de travail et d'emploi

Votre expert comptable vous assiste également ponctuellement, notamment en cas de projet de restructuration : PSE, concentration d'entreprise...

Bulletin d'information de Metis Expertise

Responsable de la publication :
Christine GERARD

50 rue Tudelle
45100 ORLEANS

