

MAI 2009

Le dialogue social pour les nuls

www.cjd.net



POUR QUOI FAIRE ?

Tu échanges régulièrement avec chacun ou plusieurs de tes salariés, d'autant que la porte de ton bureau est toujours ouverte ? Cela prouve que tu as le sens du dialogue et que tu as une approche sociale... Mais pas encore que tu fais du dialogue social.

Parce qu'ainsi tu ne pourras pas dialoguer avec ta "collectivité de travail", pour **adapter des fonctionnements** et des **règles du jeu** propres à ton en-

treprise, ou pour **trouver des compromis** entre les intérêts de "ta société" (qui réunit les actionnaires) et ceux de "ton entreprise" (dont les salariés sont un rouage essentiel).

Pour cela, il te faut un **véritable dialogue social, autour d'instances et de modalités de fonctionnement** dont les grands principes sont rappelés ici.

AVEC QUI ET COMMENT ?

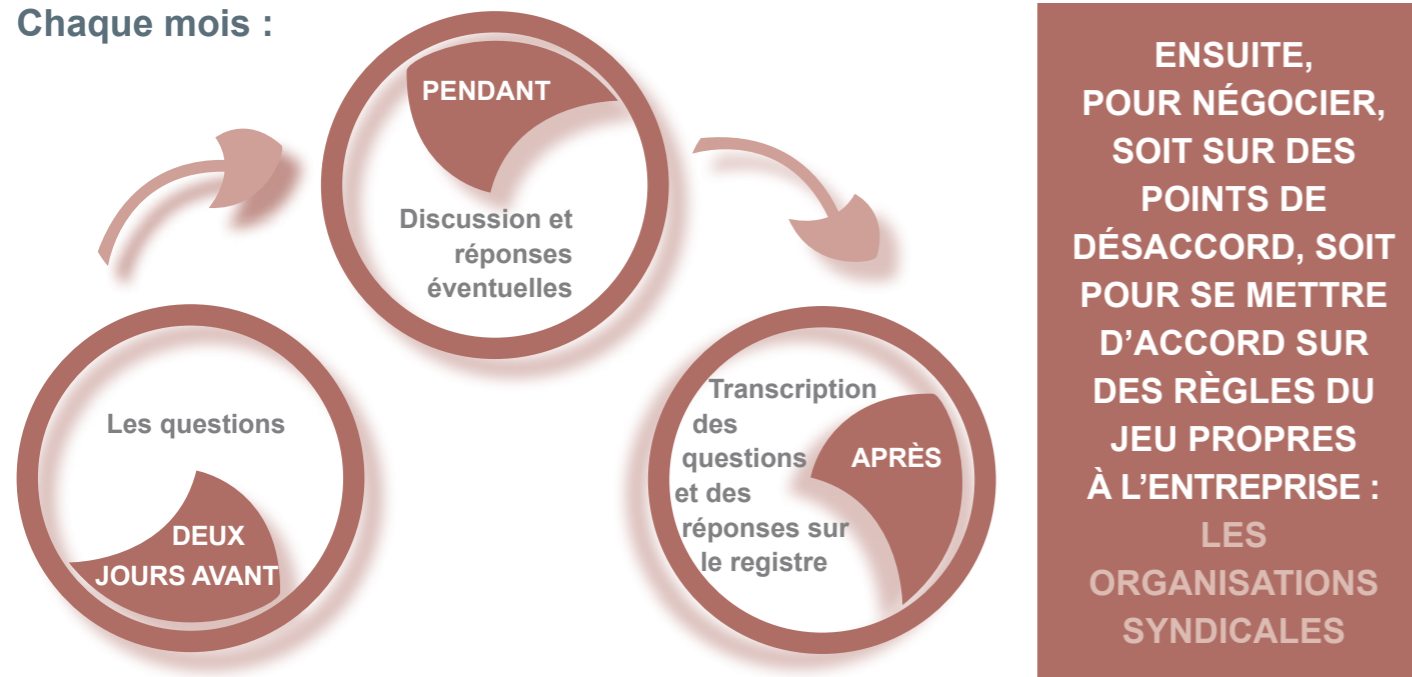
D'ABORD POUR ABORDER CE QUI NE VA PAS : LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL.

Tout n'est sûrement pas parfait chez toi et des salariés peuvent avoir, au regard de leur contrat, de leur situation de travail ou globalement de tout ce qu'ils peuvent considérer comme relevant d'une situation

normale, à **dénoncer des situations et à réclamer** : plutôt que de le faire tour à tour et à n'importe quel moment (voire de ne pas le faire du tout), ils doivent pouvoir le faire par **l'intermédiaire de leur(s) délégué(s) du personnel**.

A partir de 11 salariés, tu as obligation d'organiser des élections avec, au premier tour, le monopole de présentation de candidats réservé aux organisations syndicales représentatives dans ton entreprise et pour un mandat de 4 ans. Ensuite, tous les mois, convocation de la réunion des délégués du personnel pour apporter les réponses à leurs questions.

Chaque mois :



Les salariés peuvent avoir une **vision différente** de la tienne, de leurs conditions de travail ou du partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, mais peuvent vouloir aussi convenir avec toi d'un aménagement du travail ou d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

C'est donc le pouvoir qu'ont les **organisations syndicales d'exprimer et de défendre des revendications collectives et de négocier des accords.**

Ces accords, s'ils ne peuvent déroger à l'ordre public, doivent **améliorer** (principe de faveur) la situation des salariés au regard de la loi ou de la convention collective et désormais, concernant la durée du travail, priment sur la convention et peuvent donc y déroger.

Mais qu'est-ce que la représentativité ?



Depuis la loi du 20 août 2008, ce concept qui était figé a été bouleversé et il est important d'en comprendre les conséquences :

Etre représentatif veut dire : Etre habilité à parler et agir au nom de... (donc pour les syndicats de parler et d'agir au nom des salariés).

Ce qui a changé, c'est comment un syndicat devient représentatif :

Avant

Reconnaissance extérieure de la représentativité syndicale par la loi ou par le juge, indépendamment de tout poids électoral dans l'entreprise

Par la loi : Présomption irréfragable de représentativité pour les 5 centrales historiques : CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE/CGC.

En parallèle, le juge pouvait reconnaître une **représentativité "prouvée"** à des syndicats comme Solidaires (SUD), l'UNSA ou encore un syndicat propre à ton entreprise.

Désignation d'un délégué syndical par les syndicats représentatifs pour les représenter et négocier en leur nom dans l'entreprise, disposant pour cela d'heures de délégation qui varient selon la taille de l'entreprise.

Loi du 20 août 2008

Sont désormais **représentatifs** dans l'entreprise les **syndicats** ayant obtenus au moins **10 % des voix** aux dernières élections professionnelles (du Comité d'entreprise, de la DUP ou des délégués du personnel).

Ils ne peuvent signer des accords (seuls ou à plusieurs) que s'ils représentent au moins 30 % des voix. Ces accords seront valables, sauf si une ou plusieurs autres organisations syndicales majoritaires (plus de 50 % des voix) s'y opposent.

Les organisations syndicales ne pourront désigner leurs délégués que parmi les salariés ayant eux-mêmes obtenu au moins 10 % des voix.

Mais aussi pour expliquer ce que tu fais et avoir l'avis de ceux sur lesquels tes **décisions d'entrepreneur ont un impact : Le Comité d'Entreprise (CE) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**

La vie des salariés est obligatoirement impactée par tes décisions de chef d'entreprise, qu'il s'agisse de leurs conditions de travail, de leur emploi, de leur formation ou plus généralement des évolutions qui jalonnent "la marche générale de l'entreprise". C'est pourquoi il a été reconnu à la collectivité de travail **un droit de s'exprimer qui ne remet en cause ni ton pouvoir de direction, ni ton pouvoir d'organisation** mais t'oblige à informer de tes projets et à en débattre, pour que l'avis des élus de la collectivité de travail "éclairent" ce qui restera ta décision : c'est le rôle du Comité d'entreprise et pour les questions de santé sécurité, du Comité d'Hygiène Santé et Conditions de Travail, qui doivent être mis en place à partir de 50 salariés.

Les **mandats** sont de **4 ans pour le CE** et de **2 ans pour le CHSCT**. Sur le même principe que les DP, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont le monopole de présentation de candidats au premier tour des élections du CE. Les membres du CHSCT sont quant à eux désignés par un collège désignatif des DP et du CE.

Tous les mois, l'employeur doit convoquer la réunion du **Comité d'Entreprise** (ou du Comité d'Etablissement si c'est une entreprise avec des Etablissements distincts et avec un Comité Central d'Entreprise, qui lui se réunit 2 fois par an), pour laquelle :

- ⌘ L'ordre du jour est conjointement élaboré par le Président (l'employeur ou son représentant) et le secrétaire (élus parmi les élus du personnel), qui sera lui en charge du compte rendu des débats (et éventuellement des votes)
- ⌘ Sur un fonctionnement similaire et sur les questions de santé/sécurité, le CHSCT se réunit tous les trimestres.

Le Comité d'Entreprise a deux missions

Une mission dite consultative

Assurer l'expression collective des salariés sur tout ce qui touche à la vie de l'entreprise

Une mission dite sociale

Assurer le contrôle et la gestion des activités sociale et culturelles de l'entreprise.

L'employeur doit au Comité d'entreprise un budget de fonctionnement équivalent à 0,2 % de la masse salariale. Il n'y a pas de budget légal pour les activités sociales hormis l'obligation du maintien du niveau le plus élevé atteint lors des 3 dernières années.

La DUP et le conseil d'entreprise

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider, après avis du CE ou des DP, que la délégation du personnel issue des élections constituera la Délégation Unique du Personnel au comité d'entreprise (les deux instances conservant chacune leur prérogatives). Cette formule, aujourd'hui choisie par une majorité d'entreprise concernée, a été directement inspirée par le projet de "conseil d'entreprise" du CJD, qui, prévoit de fondre l'ensemble des prérogatives dans une seule instance. Mais c'est une autre histoire...

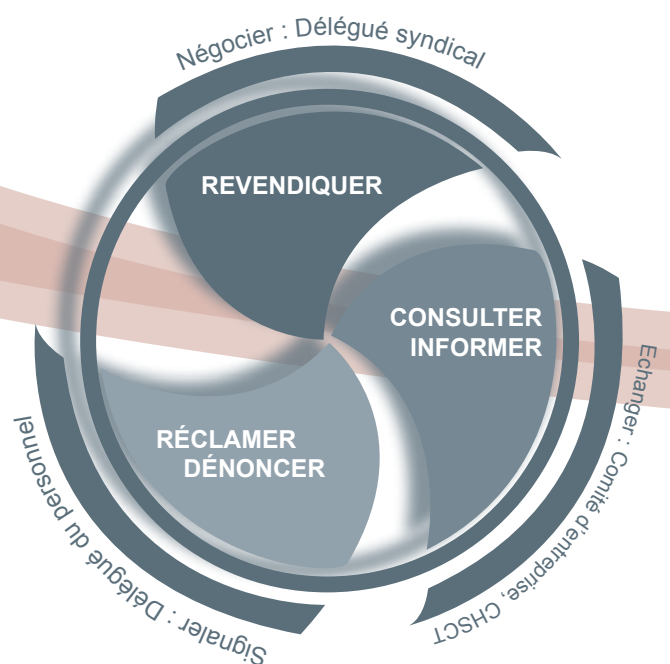


Tableau des seuils

Effectif	Nombre de titulaires*			
	DP	DS	CHSCT	CE
Moins de 11	-		-	-
11 à 25	1		-	-
25 à 49	2		-	-
50 à 74	2	1	3	3
75 à 99	3	1	3	4
100 à 124	4	1	3	5
125 à 174	5	1	3	5
175 à 199	6	1	3	5
200 à 249	6	1	4	5

* Pour chaque mandat, autant de suppléants que de titulaires, sauf pour le CHSCT qui n'est composé que de titulaires.

Tableau des heures mensuelles de délégations

(Elles ne comprennent pas les heures passées en réunion, qui elles sont dites "sur convocation de l'employeur")

Effectif	Délégués du personnel		CHSCT	COMITÉ D'ENTREPRISE	Délégués syndicaux Etablissement	Représentants syndicaux au CE	DUP
	DP uniquement	DP + attribution de CE					
11 à 49	10		-	-	-	-	
50 à 99	15	15 + 20	5	20	10	-	20
100 à 150	15	15 + 20	5	20	10	-	20
151 à 199	15	15 + 20	5	20	15	-	20
200 à 299	15	15 + 20	5	20	15	-	

* Dans les entreprises de plus de 50 salariés mais avec carence de CE