

## Fiche 2

# Assurer la représentation de tous les salariés

---

Donner à la démocratie sociale sa place dans toutes les entreprises, c'est un enjeu majeur pour notre pays. C'est pourquoi tous les salariés doivent pouvoir être représentés sous une forme adaptée à la taille de leur entreprise.

### **Une représentation universelle des salariés des très petites entreprises (moins de 11 salariés)**

#### *Aujourd'hui*

Des millions de salariés des très petites entreprises et du particulier employeur sont privés d'une représentation qui traite des problématiques spécifiques des TPE. Etre privé de représentation, c'est très concrètement ne pas disposer de conseils et d'informations sur ses droits, ne pas avoir accès à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ne pas avoir de lieu où débattre des questions des conditions de travail et de santé. Certaines expériences très positives ont été mises en place pour créer une représentation adaptée, par exemple dans le secteur de l'artisanat. Elles restent toutefois facultatives et limitées.

#### *Ce que change la loi*

Des commissions paritaires composées de 20 membres, salariés et employeurs, issus des TPE, désignés pour quatre ans par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sur la base de leur représentativité, seront créées dans chaque région. Il s'agit d'une avancée historique, qui met fin à la démocratie sociale à deux vitesses. Désormais, tous les salariés auront droit à une représentation, soit au travers d'instances régionales créées par la négociation, soit par les commissions régionales interprofessionnelles. Ces instances auront pour mission de :

- donner des conseils concrets aux salariés et aux employeurs ;
- débattre et être des relais d'information sur toutes les thématiques liées au travail, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail et de santé.

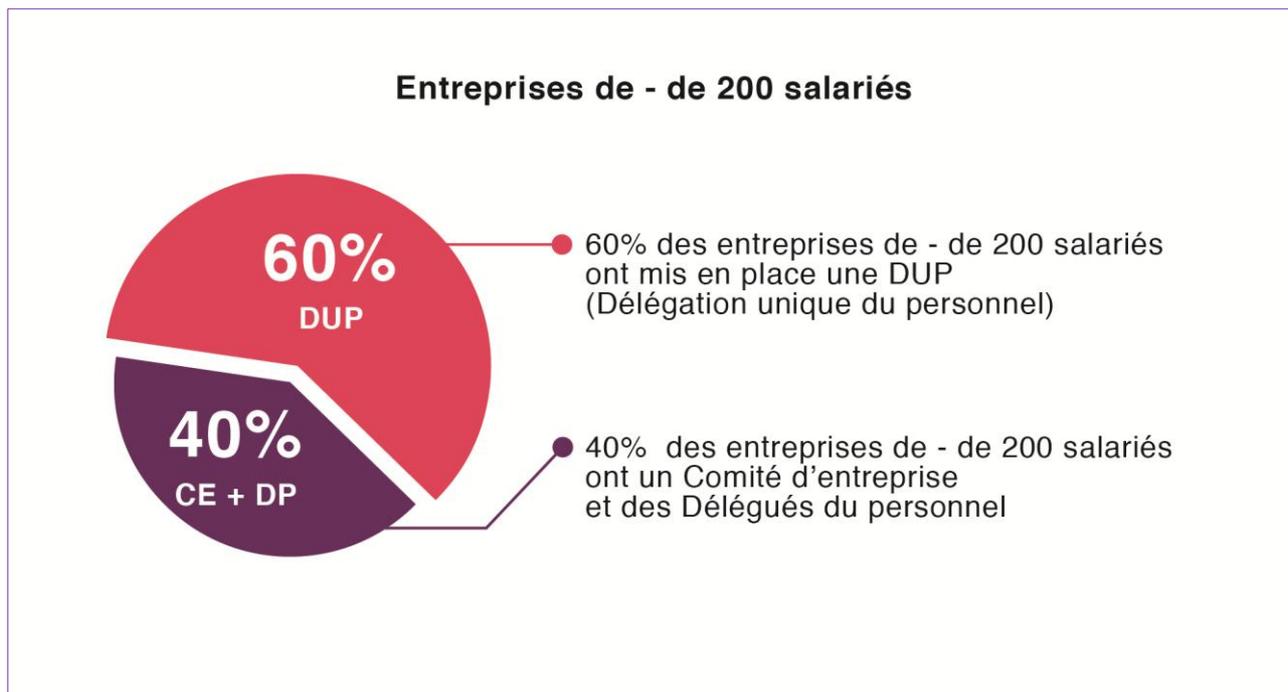
### **Une délégation unique du personnel (DUP) élargie et renforcée**

#### *Aujourd'hui*

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, la mise en place d'une délégation unique du personnel qui fusionne comité d'entreprise (CE) et délégués du personnel (DP) a rencontré l'adhésion de près de 60% des entreprises concernées. Cette forme plus lisible, plus efficace est

aussi une alternative à la carence d'instances dans les plus petites des PME. En effet, près d'une entreprise de moins de 100 salariés sur trois, une entreprise entre 100 et 200 salariés sur huit n'a ni DP, ni CE, ni DUP, ni comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de Travail (CHSCT).

#### Répartition des entreprises de moins de 200 salariés ayant soit une DUP, soit un CE



#### *Ce que change la loi*

La possibilité de mettre en place une DUP sera élargie à toutes les entreprises de moins de 300 salariés, mais à défaut de ce choix, l'entreprise conservera CE, DP, CHSCT.

La DUP sera également élargie au CHSCT et son fonctionnement sera rendu plus fluide. La personnalité, toutes les prérogatives et toutes les compétences du CHSCT seront conservées, y compris celle de saisir la justice. Et les moyens des instances seront maintenus.

## **La possibilité par accord majoritaire de regrouper des IRP pour les entreprises de plus de 300 salariés**

### *Aujourd'hui*

L'architecture et le fonctionnement des IRP s'appliquent aujourd'hui uniformément à toutes les entreprises. Ce cadre ne permet pas de prendre en compte la très grande diversité des entreprises, notamment les plus grandes d'entre elles.

### *Ce que change la loi*

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, un accord majoritaire pourra regrouper toute ou une partie des IRP. Les partenaires sociaux disposeront d'une grande latitude sur le périmètre de ces regroupements, qui pourront varier y compris d'un établissement à l'autre au sein d'une même entreprise. Ils pourront également décider de leurs règles de fonctionnement et définir les moyens les plus adaptés, dans le cadre fixé par la loi. Une instance qui fait davantage sens pour direction et syndicats, c'est la garantie que le dialogue social y sera plus efficace.