



PROJET DE LOI DIALOGUE SOCIAL ET EMPLOI

UN CONTRAT DE PROGRES SOCIAL

Depuis 2012, la gauche a fait de la négociation sociale entre syndicats et patronat l'un des leviers de la transformation sociale. Réforme du marché du travail, nouveaux droits (pénibilité, formation, chômage), accords d'entreprise plus nombreux...les acquis sont importants. Mais ce progrès est encore trop souvent entravé par des règles du jeu devenues compliquées et opaques.

La réforme engagée par le gouvernement vise à un dialogue social simplifié, loin des schémas figés que l'on connaît, afin de rendre les instances sociales plus représentatives et plus efficaces en prenant en compte la réalité et la diversité des entreprises, des TPE aux grands groupes.

Le texte poursuit également la politique de revalorisation du travail, véritable boussole du quinquennat :

- en créant une sécurité sociale professionnelle pour chaque salarié ;
- en soutenant le pouvoir d'achat des travailleurs modestes ;
- en sécurisant le statut des intermittents et les carrières de l'ensemble des salariés ;
- en créant une nouvelle arme anti-chômage.

▪ L'AVÈNEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE

1/ La prime d'activité. D'abord un soutien au pouvoir d'achat des travailleurs modestes, mais aussi un encouragement au travail, elle remplacera la prime pour l'emploi et le RSA activité au 1er janvier 2016. Ces deux outils qui se superposent n'arrivent pas à remplir l'objectif de justice sociale pour lequel ils ont été pensés.

Qui en bénéficiera ? Tous les salariés et travailleurs indépendants dès 18 ans, du quart temps travaillé au plein-temps dans la limite de 1,3 Smic. Cela concerne 5,6 millions de personnes dont 1,2 millions de jeunes. Le dispositif sera également élargi aux étudiants salariés et aux apprentis dont le revenu est au moins égal à 0,78 Smic.

L'avancée : la nouvelle prime marque la fin des démarches complexes, des demandes de remboursement et des paiements tardifs. Une simple déclaration trimestrielle déclenche le versement mensuel.

2/ Le contrat « nouvelle chance ». Ce nouvel outil du plan contre le chômage de longue durée se décline sous la forme d'un contrat de professionnalisation. Mieux adapté aux demandeurs d'emploi peu qualifiés, il constituera une passerelle pour le retour à l'emploi après une formation de 24 mois maximum.

3/ Le compte personnel d'activité scellera l'avènement de la sécurité sociale professionnelle que la gauche et les syndicats demandent depuis trente ans. Ce compte d'activité regroupera tous les droits reconnus au salarié (les comptes formation, pénibilité et épargne-temps, aujourd'hui éparpillés) et le suivra tout au long de sa carrière professionnelle.

L'avancée : le compte personnel d'activité regroupera en un seul « lieu » les droits offerts par ces comptes. Il permettra aux salariés d'y voir plus clair et d'être assurés de leurs droits tout le long de leur vie active, surtout en cas de changement d'emploi.

Ce qui a déjà été fait :

☑ Depuis 2012, le gouvernement fait de la sécurisation de l'emploi un axe majeur de son action : loi de sécurisation de juin 2013, réforme de la formation professionnelle, prise en compte des carrières fragmentées des femmes dans les pensions de retraite...

▪ **DES SALARIÉS MIEUX DÉFENDUS**

La complexité des instances et parfois l'absence même d'instance représentative tiennent des millions de salariés à l'écart du dialogue social. Cette injustice est corrigée par la loi afin de faire entrer la démocratie sociale dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

4/ Simplification du dialogue social. Les consultations annuelles obligatoires sont ramenées à 3 contre 17 actuellement. Les contenus des négociations sont simplifiés à trois grands thèmes contre 12 aujourd'hui. Le but étant que ces temps forts fassent sens pour tous.

5/ Représentation des 4,6 millions de salariés des TPE. Pour la première fois, les salariés des très petites entreprises (moins de 11 salariés) et du particulier employeur pourront bénéficier d'une instance représentative où ils pourront défendre leurs droits.

La forme : des commissions paritaires dans les régions, composées de représentants des salariés et des employeurs désignés pour 4 ans.

L'avancée : ces millions de salariés verront enfin leurs intérêts défendus, et auront accès aux informations concernant leurs droits.

6/ Regroupement des instances représentatives. Les entreprises de plus de 300 salariés auront la faculté de conclure des accords pour regrouper les 3 instances de représentation (comité d'entreprise, délégué du personnel, comité d'hygiène et de sécurité) en une seule : la délégation unique de personnel (DUP). Elle cumulera l'ensemble des prérogatives dévolues aux précédentes instances.

L'avancée : Cette instance unique, qui regroupera l'intégralité des compétences aujourd'hui dispersées, va donner aux organisations syndicales une force de représentation et de négociation très supérieure dans les entreprises.

7/ Application du principe d'égalité femme-homme dans les instances. Les femmes sont encore sous-représentées parmi les représentants du personnel.

L'avancée : les listes des élections professionnelles devront refléter la proportion de femmes et d'hommes présents dans l'entreprise.

Ce qui a déjà été fait :

En 2012, la majorité a fait entrer les représentants dans les conseils d'administration des grandes groupes et la loi de sécurisation de l'emploi a instauré une consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

▪ LA RECONNAISSANCE DU STATUT DES INTERMITTENTS

8/ En finir avec les crises successives. Les spécificités des règles de l'assurance-chômage des intermittents du spectacle sont une source de conflits qui fragilisent près de 680 000 emplois directs. La loi reconnaît la légitimité du caractère exceptionnel de l'intermittence en inscrivant dans le code du travail le principe des annexes 8 et 10 pour écarter toute menace de disparition de ce régime.

L'avancée : après des années de requête, les représentants des professionnels du spectacle pourront, pour la première fois, participer aux négociations concernant l'évolution des règles d'assurance-chômage de leur secteur.