

Dialogue social en entreprise

QUEL EST L'OBJECTIF PRINCIPAL ?

Définir la vision de la branche du dialogue social en entreprise, en valorisant, comme véhicule de performance de l'entreprise, un dialogue loyal et régulier avec l'ensemble des acteurs en entreprise

Quelles sont les thématiques principales ?

- Le cadre de mise en place de la représentation élue du personnel
- La participation des salariés au dialogue en entreprise
- La promotion de la négociation collective
- La valorisation des moyens au service des acteurs du dialogue en entreprise

Quelles sont les mesures phares ?

- **Mesure 1** : Valorisation du rôle du dialogue professionnel dans le dialogue en entreprise ;
- **Mesure 2** : Clarification des dispositions sur les entretiens réalisés au titre des mandats ;
- **Mesure 3** : Développement des formations communes des acteurs du dialogue social ;
- **Mesure 4** : Élaboration d'un cadre indicatif de règles en vue de permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de procéder à une répartition appropriée du personnel entre les collèges électoraux au regard de la nouvelle classification ;
- **Mesure 5** : Réglementation, facultative, du régime des heures de délégation des salariés en forfait en jours ;
- **Mesure 6** : Sécurisation de la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales.

Quels bénéfices pour les entreprises et les salariés ?

- Regroupement et remplacement de dispositions éparées portant sur les mêmes thèmes (réglementation unique des congés pour événements syndicaux) et vieillissantes (dispositions à jour des ordonnances Macron et des dernières lois) ;
- Promotion d'un dialogue social loyal et régulier en tant que levier de performance ;
- Valorisation de l'ensemble des formes du dialogue en entreprise, notamment avec les salariés directement ;
- Valorisation des parcours des titulaires de mandat, notamment pour faciliter l'articulation avec l'activité professionnelle ;
- Harmonisation et sécurisation de différentes règles et pratiques (mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales, fixation d'une méthode au niveau de la branche de répartition du personnel entre les collèges électoraux au regard de la nouvelle classification) ;
- Mise en place de dispositifs d'accès direct pour les entreprises (régime à la carte d'utilisation et de décompte des heures de délégation des salariés en forfait jours).