

## 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).