Sextant

Consultation sur la politique sociale de l'entreprise :

Anticipez et priorisez vos sujets

La Loi dite Rebsamen a créé une consultation annuelle sur la "politique et sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi". Elle porte sur l'évolution de l'emploi, la qualification, le programme pluriannuel de la formation, l'action de prévention et de formation... Le Comité d'Entreprise doit définir ses priorités, discuter de l'agenda social et peut se faire aider par un expert et le CHSCT.

Fixer des priorités à la consultation

En réduisant le nombre et en regroupant les thèmes de consultations récurrentes du comité d'entreprise, le Législateur a souhaité favoriser un dialogue social plus stratégique. S'agissant de la nouvelle consultation sur les politiques sociales, les conditions de travail et l'emploi, nous observons que le regroupement en son sein d'un patchwork de sujets a surtout pour conséquence d'alléger considérablement l'agenda social des entreprises.

Il faut du souffle pour lire l'ensemble des sujets sur lesquels porte cette désormais unique consultation « sociale » : évolution de l'emploi, qualifications, programme pluriannuel de formation, actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, apprentissage, conditions d'accueil en stage, conditions de travail, congés et aménagement du temps de travail, durée du travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et enfin modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu (art. **L. 2323-15**, *Code du travail*).

Tous ces sujets doivent donc en théorie être abordés ensemble, dans les mêmes délais préfix de consultation (ici 3 mois, à défaut d'accord plus favorable). Le risque existe donc pour le Comité d'Entreprise, d'être cantonné à une relative passivité devant l'avalanche de sujets à traiter en peu de temps.

Le Comité d'Entreprise doit donc **définir une stratégie et fixer ses priorités**, pour orienter en conséquence les débats. Selon nous, l'utilité de cette pléthorique consultation réside prioritairement dans sa faculté à **alimenter le diagnostic préalable aux négociations** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Informations obligatoires à communiquer par l'employeur dans le cadre de cette consultation :

- Elles sont énoncées dans l'article L.2323-17 du Code du travail ;
- Elles doivent figurer dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).
- Les informations du bilan social et du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes sont intégrées à la BDES.

Ne pas hésiter à proposer une consultation en 2 temps

La multiplicité des thèmes pose également la question de la temporalité de cette consultation. Certains sujets comme l'égalité professionnelle ou le bilan de l'emploi méritent

d'être traités au premier semestre. *Quel serait en effet l'intérêt de se pencher en fin d'année 2016 sur les évolutions de l'emploi ou le bilan du plan d'action égalité professionnelle à fin 2015 ?* D'autres en revanche, comme le plan de formation de l'année suivante, ne peuvent être abordés qu'en fin d'année.

Pour tendre vers des consultations utiles et efficaces, il nous semble pertinent de négocier un calendrier social qui permette d'articuler ses différentes contraintes, via la mise en place d'**une consultation organisée en deux temps :** un temps consacré aux bilans, réalisé au 1er semestre, afin de nourrir un autre temps de consultation au second semestre, consacré lui aux plans d'action à mettre en œuvre l'année suivante (formation, égalité professionnelle…).

Recourir à l'expertise

Comme les deux autres consultations, **le Comité d'Entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable** financé par l'employeur (art. L.2325-35 du Code du travail). De ce point de vue, la loi de modernisation sociale *dite Rebsamen* permet de sécuriser le travail de l'expert, notamment sur les questions de formation ou d'égalité professionnelle, pour lesquels la jurisprudence n'était pas claire à ce jour.

Outre le soutien systématiquement apporté dans chacune de ses missions (voir notre article paru dans le CFTC Cadres de décembre 2015 et celui de notre confrère Ethix dans le présent numéro), l'expert-comptable du Comité d'Entreprise peut utilement, lors de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi :

- Analyser l'évolution des formes d'emplois, les taux de rotations des postes, les qualifications, la démographie de l'entreprise (âges, anciennetés, territoires) ;
- Analyser la politique de formation : effort, programme pluriannuel de formation, actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, publics prioritaires, taux d'accès ;
- Analyser la politique de l'entreprise en matière d'apprentissage, de conditions d'accueil en stage ;
- Diagnostiquer la situation au regard de l'égalité professionnelle et recommander des voies d'amélioration ;
- Procéder à toute analyse permettant le diagnostic des conditions de travail, des congés et aménagement du temps de travail, de la durée du travail en vue de proposer des pistes d'amélioration ;
- Assister les commissions emploi et formation du Comité dans leurs travaux respectifs ;
- Assister dans la rédaction de la résolution finale du Comité, transmise de droit à l'Inspection du Travail et portant avis motivé et vœux, auxquels la direction doit obligatoirement apporter réponse.
- Aider à préparer la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail…

Solliciter le CHSCT

Pour cette consultation, **le Comité d'Entreprise peut aussi se faire accompagner par le CHSCT, voire lui confier des études**, afin d'analyser l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant de l'organisation du travail, de l'introduction de nouvelles technologies, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications, ou des modes de rémunération.

L'association du CHSCT aux réflexions du Comité d'Entreprise permet d'alimenter les organisations syndicales en vue de la négociation sur la qualité de vie et l'égalité professionnelle. Aborder *par exemple* la mixité sous l'angle des conditions de travail est de nature à enrichir les débats sur la question de l'égalité professionnelle. ■

Fabrice ELUSTONDO et Frédéric GARDIN
www.sextant-expertise.fr
Expert auprès des CE et des CHSCT
Expert du dialogue et de la négociation