



LES EFFETS NEFASTES DE LA LOI REBSAMEN SUR LE REGROUPEMENT DES IRP

Entreprises de moins de 300 salariés

Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, les employeurs ont dorénavant la possibilité de fusionner les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT en une nouvelle **DUP**. Jusqu'alors, la DUP était réservée aux entreprises de moins de 200 salariés et ne comprenait pas le CHSCT. L'employeur peut prendre cette décision de façon unilatérale après avoir "consulté" les délégués du personnel et, s'ils existent, le CE et le CHSCT.

Entreprises d'au moins 300 salariés

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur par accord majoritaire avec une ou des organisations syndicales représentatives peut regrouper les DP, le CE et le CHSCT, ou juste deux de ces institutions (DP/CE, CHSCT/DP, CE/CHSCT). **Attention danger !**

L'accord définit également le nombre de représentants titulaires et suppléants et le nombre d'heures de délégation, sans pouvoir être inférieur à un nombre qui sera fixé par décret à venir courant mars 2016. Il détermine également les modalités de fonctionnement de l'instance, notamment :

- le nombre minimal de réunions (au moins une tous les deux mois);
- les modalités d'élaboration et de communication de l'ordre du jour;
- le rôle respectif des élus et des titulaires.

D'autres possibilités très néfastes sont contenues dans cette loi concernant les IRP, mais l'urgence est de bloquer au mieux la mise en place des regroupements d'organismes.

Un diaporama et un film sont à disposition sur le site militant FNME CGT (rubrique "Rebsamen") et un mail est mis en place pour répondre à vos questions sur la loi et sur les problèmes que vous rencontrerez dans la gestion des DUP, instances uniques ou CE (questionloirebsamen@fnme-cgt.fr).

Nous vous demandons également de faire participer massivement les militants de vos entreprises aux journées ou ½ journées de formation organisées par la CGT.

POSITION CGT

Dans les Entreprises de moins de 300 salariés, nous vous demandons de vous prononcer contre la fusion des IRP imposée par l'employeur. Dans un 2^{ème} temps, il nous faudra exiger une négociation d'entreprise pour obtenir des moyens supplémentaires pour faire fonctionner ces IRP fusionnées.

Dans les Entreprises de plus de 300 salariés, nous vous demandons de faire jouer votre droit d'opposition et de dénoncer cet accord de regroupement des IRP négocié par certaines autres organisations syndicales.

Dans tous les cas, et en fonction des relations que vous pouvez avoir avec les autres représentants des autres organisations syndicales, il peut être intéressant d'échanger avec eux sur le fait qu'au-delà des jeux d'affaiblissement des uns et des autres, des positions confédérales, c'est bien l'ensemble du rôle des IRP qui serait affaibli avec la mise en place des DUP comme le droit syndical de l'ensemble des organisations syndicales et la défense des intérêts de l'ensemble des salariés.

Montreuil, le 18 février 2016