

Loi REBSAMEN : Principales dispositions sociales (partie 2)

Nouveau seuil pour la DUP (Délégation Unique du Personnel) et élargissement au CHSCT

Les entreprises d'au moins 50 mais de **moins de 300 salariés** 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 prend cette décision après avoir consulté les DP et s'ils existent, le CE et le CHSCT.

Cette faculté est ouverte lors de la constitution ou du renouvellement de l'une de ces trois institutions.

La durée du mandat des DP, des membres du CE ou du CHSCT peut être prolongée ou réduite dans la limite de 2 ans, pour que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la DUP.

Sont prévus des aménagements dans les modalités de fonctionnement de cette nouvelle DUP (nombre de réunions réduit, ordre du jour commun, avis unique CE/CHSCT dans certains cas : nous consulter pour plus de précisions)

Principales nouveautés concernant le CHSCT

Le CHSCT a désormais l'**obligation de se doter d'un règlement intérieur** qui détermine les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

Les membres du CHSCT vont désormais être désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CE les ayant désignés. Cette règle s'appliquera à compter du prochain renouvellement du comité en place. Concrètement, les membres désignés exerceront donc **leur mandat pendant en principe 4 ans au lieu de 2.**

Réduction du nombre de consultations du CE

La loi regroupe les 17 obligations récurrentes d'information-consultation actuelles du CE en 3 grandes consultations, à partir du 01/01/2016 :

- sur les orientations stratégiques et leurs conséquences ;
- sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

En vue de chaque consultation, différentes informations, listées par la loi et devant faire l'objet d'un décret, seront à fournir au CE.

POINT MANAGEMENT : MAUVAISE AMBIANCE AU TRAVAIL, POURQUOI ? (1/2)



L'impact d'une mauvaise ambiance au travail ne doit pas être sous-estimée : loin d'être un dysfonctionnement passager, il peut avoir des conséquences délétères : mauvaise circulation de l'information, existence de « clans », motivation en berne, absentéisme... Il s'agit d'un vrai problème de management. La majorité des gens vivant mal de travailler dans une mauvaise ambiance, la motivation baisse rapidement ainsi que la prise d'initiative et de risque. La résistance au changement est également présente.

Le manque de réponse à la satisfaction de certains besoins fondamentaux peut causer certains comportements nuisibles. Savoir les détecter est un moyen de les prévenir car ils sont bien souvent contagieux. En effet, les salariés qui n'en sont pas responsables se mettent au mieux en retrait ou vont jusqu'à adopter le même type de comportement comme une sorte de « condition de survie ».

Quelques exemples de besoins non satisfaits :

Besoin d'attirer l'attention : apparaît lorsqu'une personne a le sentiment que ses efforts ne sont pas reconnus à leur juste valeur. Elle peut alors se mettre en avant de façon excessive ou dramatiser certaines situations.

Besoin de contrôler son environnement : apparaît lorsque la personne peut vouloir compenser un manque de prise sur son environnement par la quête d'un semblant de pouvoir. Elle pourra manipuler les personnes de son entourage ou faire de la rétention d'information.

Besoin de protection : apparaît lorsqu'un individu se sent menacé (ex : la pérennité de son emploi). La personne peut alors fuir devant ses responsabilités, dissimuler des mauvaises nouvelles ou « se couvrir » par tous les moyens possibles.

Besoin de se distraire : une personne qui s'ennuie cherche à s'inventer des formes de distraction. Par exemple, dire du mal de ses collègues ou supérieurs, alimenter le « la di la fé »...

Besoin d'affirmer son appartenance au groupe : lorsqu'une personne a l'impression d'être isolée ou mise sur la touche, elle va chercher à prouver qu'elle est bien intégrée en déconsidérant certains de ses collègues ou en faisant preuve d'une certaine rigidité ou autoritarisme.

Voici quelques questions qui vous aideront à identifier l'ambiance au travail :

- Vaut-il mieux éviter de parler de certains sujets en présence de certaines personnes ?
- Les rumeurs sont-elles fréquentes ?
- Les salariés se contentent-ils de faire ce qui est demandé sans aller plus loin ?
- Les salariés ont-ils tendance à dissimuler les problèmes ?
- Les décisions sont-elles prises de manière unilatérale ou concertée ?
- Le management ou la Direction font-ils l'objet de critiques ?
- Les salariés ont-ils tendance à demander systématiquement la permission de leur chef, y compris pour de petites initiatives sans conséquences lourdes ?

Source : manageris n°189 - « Gérer une mauvaise ambiance au travail »