

Le nouvel environnement législatif et territorial des CPRIA

4^{ème} réunion nationale des CPRIA du mercredi 25 novembre 2015

La réforme territoriale et la loi Rebsamen

- ⇒ La loi du 16 janvier 2015 organise **la carte administrative de la France en 13 régions** à compter du 1^{er} janvier 2016;
- ⇒ Dès le 1^e janvier 2016, il n'y aura plus qu'**un Conseil régional et un Préfet de région** par nouvelles régions et **les instances de représentation (CREFOP, COPAREF, etc...) seront réorganisées** selon la nouvelle carte régionale de la France;
- ⇒ La loi du 17 août 2015 (loi Rebsamen) instaure des **CPRI** afin de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés;
- ⇒ **Les commissions paritaires régionales existantes, type CPRIA, sont maintenues.**

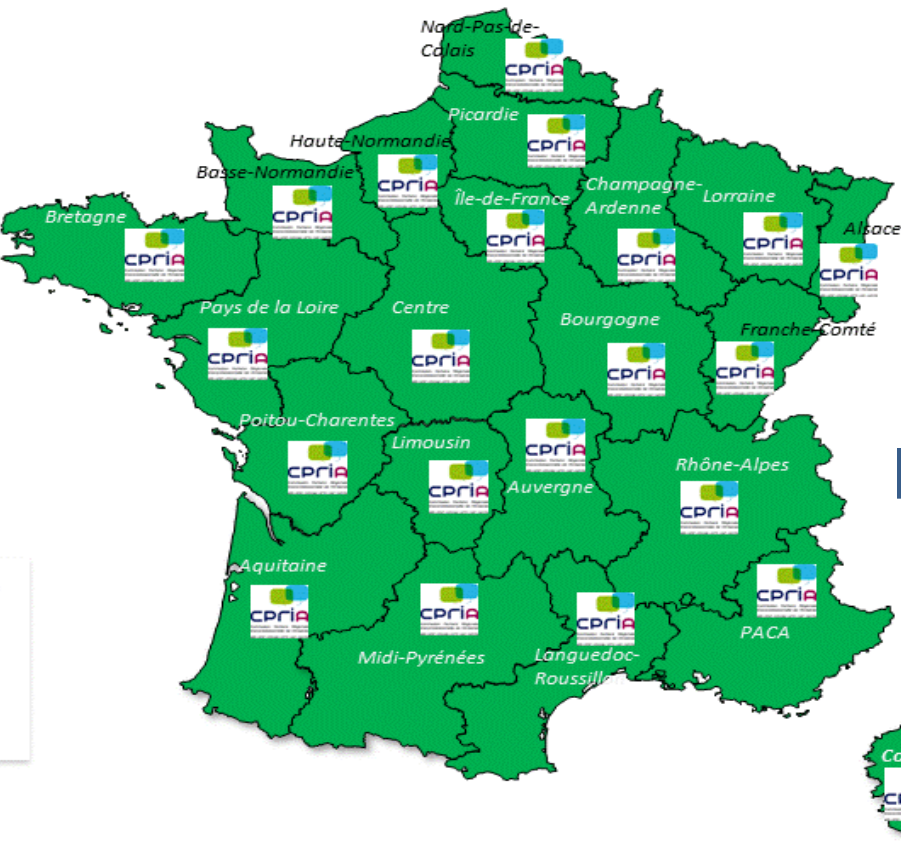
Ouverture d'une négociation paritaire

- **Courrier de l'UPA du 17 septembre 2015 pour proposer aux organisations syndicales de salariés représentatives l'ouverture d'une négociation paritaire en vue d'aboutir à un avenant à l'accord du 12 décembre 2001;**
- **Accord des cinq organisations syndicales et désignation de leur chef de file;**
- **Première réunion paritaire : vendredi 6 novembre 2015.**

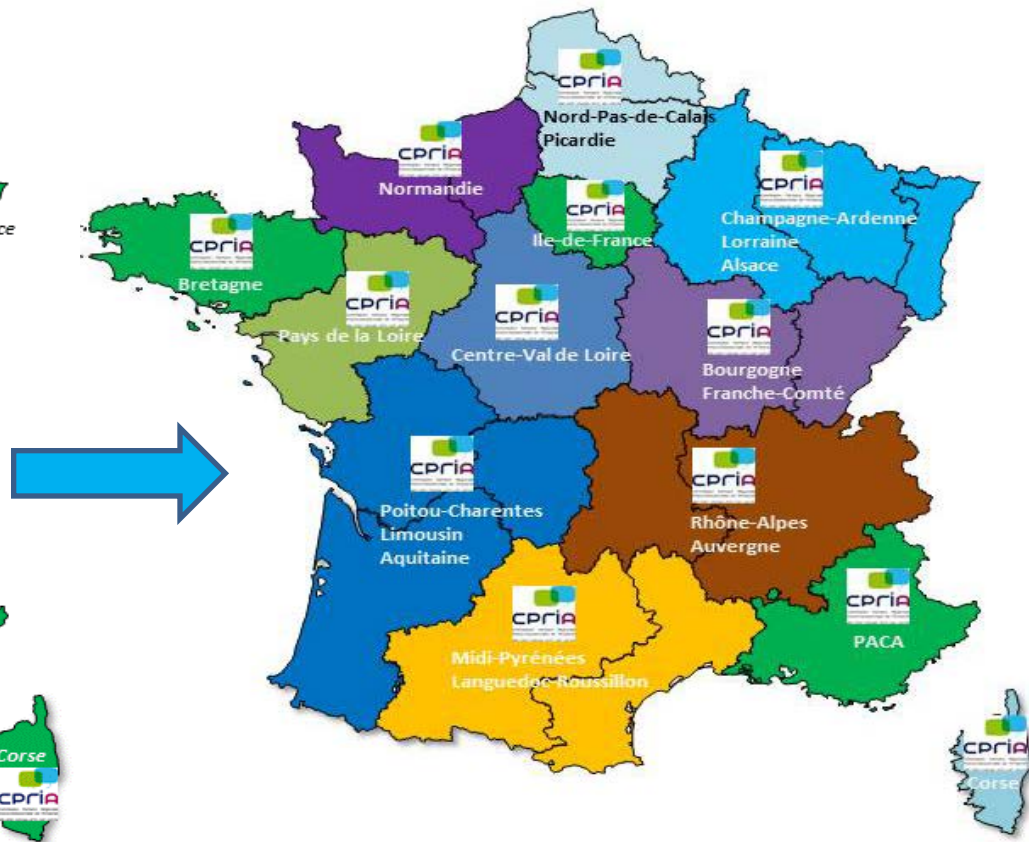
Cadre de la négociation

❖ Assurer le passage à 13 CPRIA

Actuellement



A venir



❖ La composition des CPRIA:

- Pour être conforme à la **loi du 17 août 2015**, les CPRIA devront être composées de :
 - **au moins cinq (sur 10) chefs d'entreprise d'une TPE** désignés par le collège employeurs ;
 - **au moins cinq (sur 10) salariés d'une TPE** désignés par le collège des salariés.

Cadre de la négociation

- **Les CPRIA** devront aussi faire évoluer **leurs missions** pour tenir compte des attributions des CPRI:
 - donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
 - d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés (notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences...);
 - faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles;
 - faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction (avec l'accord des parties concernées).