

LA LETTRE DE L'ODS

Parution du 15 octobre 2020

Un **groupe**
d'experts, de syndicalistes,
de chercheurs, d'avocats...
engagé-es
pour la démocratie sociale

Une plateforme de
mutualisation
d'initiatives en matière sociale

Une plateforme de
diffusion
d'expériences dans
les entreprises

Le dialogue social
concrètement,
c'est :

Un centre
d'études
sur les pratiques du
dialogue social

L'organisation de
colloques,
réunions
thématiques
sur des sujets concrets
d'actualités

Un espace de
réflexion
sur le dialogue social

Pour recevoir nos publications, invitations, contactez-nous
observatoiredudialoguesocial@gmail.com

L A L E T T R E D E L ' O D S

Parution du 15 octobre 2020

Observatoire du dialogue social : Valoriser les compromis

Par Jean GROSSET directeur de l'Observatoire du Dialogue Social

Dans sa nouvelle publication, l'Observatoire du Dialogue Social vous propose des contributions variées qui illustrent la richesse du dialogue social et apportent des éclairages différents : notes de lecture, études, accords d'entreprises, analyses de rapports...

Tous ces sujets, bien évidemment, traitent de la négociation sous tous ses aspects dans le contexte compliqué que nous traversons. Encore une fois, nous observons et rendons compte... Nous nous efforçons de publier, de relayer tout ce qui valorise l'action syndicale d'engagement et le dialogue comme vecteur de progrès et défense de l'intérêt général.

Que ce soit dans les entreprises privées ou dans la fonction publique, les réussites, les bonnes pratiques des uns peuvent inspirer les autres... aussi nous nourrissons l'ambition de faire de notre Observatoire le carrefour des initiatives, des réflexions, des propositions nouvelles, des accords qui font le concret du dialogue social dans tous les lieux et sous toutes ses formes.

Dans cet esprit, nous sommes preneurs de vos remontées d'informations. Si vous connaissez une expérience, un rapport, un accord qui participe à cette dynamique, n'hésitez pas à nous l'envoyer. Nous en discuterons, nous l'étudierons et le publierons si nous considérons qu'il est de nature à apporter à nos lecteurs un ou des éclairages facilitant la négociation.

Bien amicalement

- Vous pouvez vous abonner aux parutions de l'Observatoire du Dialogue Social, en envoyant un mail à observatoiredudialoguesocial@gmail.com
- Vous pouvez nous envoyer une contribution sur des expériences positives en matière de dialogue social à observatoiredudialoguesocial@gmail.com
- Vous pouvez avoir un contact avec un-e responsable de l'Observatoire du Dialogue Social, en écrivant à observatoiredudialoguesocial@gmail.com ou Fondation Jean Jaurès Observatoire du Dialogue Social, 12 cité Malesherbes 75009 Paris

2 Renforcer la négociation collective dans la fonction publique

par Marie-Odile ESCH, syndicaliste CFDT

Tu as participé à l'élaboration d'un rapport "renforcer la négociation collective dans la fonction publique" qui doit préparer la sortie d'une ordonnance sur ce sujet.

L'observatoire du dialogue social souhaiterait te demander quelques précisions compte tenu de ton expérience de responsable syndicale à la CFDT.

● Pourrais-tu nous indiquer les principales innovations proposées par ce rapport ?

Le dialogue social dans la fonction publique repose sur une loi du 5 juillet 2010 qui est la traduction législative des accords de Bercy de 2008 auxquels j'avais participé en qualité de secrétaire générale de la Fédération Nationale INTERCO-CFDT. Ces accords et cette loi avaient déjà introduit de nombreuses innovations au regard de la situation antérieure mais n'avaient pas été suffisamment loin notamment dans le rééquilibrage des responsabilités syndicales et employeurs publics. Conduite dans l'esprit de l'ANI du secteur privé, la loi était restée en quelque sorte au milieu du gué, notamment sur « l'intérêt » à s'engager dans un accord s'il n'est pas assorti d'une opposabilité juridique en cas de non-respect. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 rognant les prérogatives syndicales sur de nombreux points a néanmoins constitué dans son article 14 une ouverture pour regagner des espaces de dialogue social.

La mission à laquelle j'ai participé a analysé les raisons pour lesquelles la loi de 2010 n'avait pas produit plus d'accords (4 pour les 3 versants – 29 dans les ministères et « beaucoup » dans la FPT sans capacité exacte de les évaluer en l'absence de recensement...).

Après débat entre nous et à l'aune des auditions de tous les acteurs nous avons opté pour un **élargissement des sujets pouvant donner lieu à des accords négociés à ceux déjà prévus dans l'actuel article 8 bis** de la loi de 1983 (cette loi de portée générale pour les 3 versants de la fonction publique, reste le support essentiel qui consacre les formes d'emplois entre les agents et les employeurs publics). Ainsi nous avons proposé :

- les modalités de mise en œuvre des régimes indemnitaires – l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services – la promotion de l'égalité des chances et de la diversité et de la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières de la FP – les moyens dévolus aux OS – l'objet et le cadre juridique des négociations à venir – les conditions de rémunérations et de gestion des contractuels.

- Nous avons aussi souhaité donner une marge de négociation au plus près des personnels en offrant des espaces déconcentrés aux managers dans le respect de la hiérarchie des normes du fonctionnement administratif (accords partout où l'acte unilatéral est possible) et le respect des règles de représentativité syndicale édictées par la loi de 2010.

- Plusieurs propositions traitent des modalités de publication, de valorisation, d'application, de suivi et d'évaluation des accords ainsi que des modalités de suspension et de dénonciation.

- La mission a mis en exergue le hiatus entre l'article 8 bis et le principe des Lignes Directrices de Gestion introduit par la récente loi qui n'est pas ouvert à négociation et a demandé fortement au gouvernement de « revoir sa copie » sur ce point.

● Le rapport souligne que vos propositions doivent s'accompagner d'une évolution plus profonde de la culture du dialogue social, c'est à dire ?

Nous avons au total retenu 29 propositions qui pour certaines vont au-delà de la lettre de mission mais qui nous apparaissent compléter utilement la nécessaire évolution du dialogue social afin qu'une culture du dialogue social irrigue enfin les relations au sein de la FP et prenne en compte la diversité des versants.

Elles visent à responsabiliser les acteurs dans la culture de l'engagement réciproque.

Pour ce faire nous nous sommes beaucoup appuyés sur les « bonnes » pratiques du droit du travail, sur les travaux de l'OIT (notamment en joignant en annexe la méthodologie qu'elle préconise pour des négociations à gains mutuels) et avons aussi proposé :

- de systématiser des accords de méthode et d'agendas
- d'introduire pour certains sujets une obligation de négocier et instaurer un droit d'initiative pour les OS
- de créer une banque de données recensant l'intégralité des accords et permettant ainsi une réelle évaluation des dispositifs –
- de mettre en place la formation conjointe des élus (syndicaux et employeurs) dans les instances
- de mettre en place des médiateurs formés aux techniques de résolution de conflits collectifs et/ou de déblocage de négociation dans l'impasse
- de reconnaître à terme à la Coordination des Employeurs Territoriaux (FPT) et aux Groupements Hospitaliers de Territoire (FPH) la personnalité morale et ainsi capacité juridique pour conclure des accords
- pour les petites communes qui sont les plus nombreuses renforcer le rôle des Centres de Gestion par mandat des maires pour conclure des accords et instaurer un centre national de gestion personne morale de droit public.

Enfin nous avons demandé que soit revu les modalités de mesure de la représentativité syndicale, que les accords de Bercy et la loi de 2010 n'avaient pas introduites (alors que l'ANI du privé avait fixé les seuils de 8 et 10% c'est le nombre de siège porté par exemple à 30 au Conseil Commun de la FP) conduisant parfois à des situations ubuesques où avec à peine 1% certaines OS qui n'ont aucun siège dans un conseil supérieur deviennent représentatives.... C'est évidemment un sujet complexe pour lequel le statut quo est souvent préféré mais avec 10 OS présentes dans la FP, les jeux d'alliance conditionnent la recherche de l'accord majoritaire.

● Comment s'harmonisent des accords collectifs décentralisés et les règles statutaires ?

Tout au long de nos travaux, nous avons eu le souci d'inscrire nos propositions dans le respect des règles statutaires. Pour mémoire, les 3 auteurs du rapport sont fonctionnaires et parmi eux, un président honoraire de la chambre sociale du Conseil d'État, tous attachés aux fondamentaux de la loi de 1983. La relation statutaire est souvent brandie comme l'ultime garde-fou à chaque tentative de réforme or la FP doit constamment s'adapter aux évolutions socio-économiques, aux mutations de la société, aux attentes des usagers et elle le fait régulièrement depuis sa création ainsi que le rappellent très fortement les travaux, en autres, du CESE.

Par ailleurs la FP n'est pas monolithique, elle est multiple, à travers ses ministères et son organisation déconcentrée de plus en plus interministérielle, les prérogatives et compétences accrues des collectivités territoriales, les réorganisations continues de la FP Hospitalière. La FP est diverse et le dialogue social doit pouvoir être en phase avec cette « cartographie » au contenu varié. Nos propositions essayent de prendre en compte cette réalité à géométrie variable et les aspirations des personnels qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels (de plus en plus d'ailleurs...) dans l'encadrement ou pas à vouloir être plus et mieux considérés dans l'exercice de leurs missions au service de l'intérêt général, ils veulent participer aux réorganisations incessantes et ne plus les subir. Le dialogue social est l'outil au service de ces aspirations. Les employeurs publics dans leur grande majorité y sont favorables, conscients que l'attractivité des métiers de la FP et la motivation des personnels sont en jeu.

● Penses-tu que l'ordonnance en préparation suivra vos préconisations ?

Dans notre rapport, nous avons rédigé un avant-projet d'ordonnance que nous avons discuté avec la DGAFP. Il y a eu bien évidemment des discussions et des arbitrages qui sont de la prérogative du gouvernement puis un changement de ministre... Le délai d'examen de l'ordonnance a été reporté mais fort heureusement le projet d'ordonnance soumise à une première discussion avec les OS de la FP a eu lieu le 29 septembre. Ce projet reprend en grande partie nos propositions et la DGAFP a annoncé des discussions complémentaires sur la base de plusieurs de nos propositions. C'est aux organisations syndicales auxquelles la mission avait présenté son rapport, qu'il appartient à présent de saisir l'opportunité de faire bouger les lignes ou de s'enfermer dans des positions de principe ou des postures de contexte. Le sujet de cette ordonnance et la manière dont elle sera traitée par les OS sera selon moi une parfaite illustration d'un dialogue social repensé.... Le pire serait le statu quo parce qu'une telle opportunité d'évolution n'est pas prête de se présenter avant des années et là, c'est d'expérience que je vous parle...

L A L E T T R E D E L ' O D S

3 Dialogue social : les entreprises ont tout à y gagner

par Florence DODIN, syndicaliste UNSA

Dans une étude publiée en septembre, la DARES fait le point sur le dialogue social et montre qu'un dialogue social très actif a des conséquences positives significatives sur la productivité dans l'entreprise. L'étude met aussi en évidence le lien entre chaque type de dialogue social et les performances des entreprises françaises.

Négociation collective, consultations des instances représentatives, échanges, diffusion d'informations ou consultation des salariés sont les mots clés qui font accroître la productivité de l'entreprise.

Les chiffres montrent qu'un dialogue social "très actif" induit une productivité plus élevée de 2,7 %, contre +1,8 % pour les entreprises ayant un dialogue social "formel sans conflits" » :

- la présence d'une organisation syndicale et la qualité du dialogue et de l'écoute entre les partenaires est un plus significatif : des salariés soutenus dans leurs démarches sont plus à même d'être performants ;
- autre facteur d'accroissement de productivité : « les entreprises appartenant à un groupe ou celles concurrentes sur un marché international semblent plus productives que celles qui ne le sont pas. »

À l'inverse, les estimations de la DARES montrent que le dialogue social « informel » est négativement lié à la productivité (diminuant de 6,6 %). Ce résultat négatif du dialogue social « informel » est lié aux conflits et à l'absence de négociations collectives. Cependant, la DARES relève aussi « qu'une négociation collective « informelle », mais potentiellement constructive, est préférable à une négociation collective plus formalisée, mais menée dans un climat de défiance. » Une entreprise performante est une entreprise où l'on communique ! Il ressort de l'étude que les types de dialogue social « formel sans conflits », « informel » et « très actif » sont tous significativement et positivement associés à une croissance forte de l'activité de l'entreprise.

Le dialogue social constitue un outil incontournable, pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et la relation au travail, face aux transitions et encore plus en temps de crise, afin d'apporter un cadre réglementaire protecteur. Cela implique un dialogue social responsable, loyal et vertueux et, que les employeurs s'y engagent pleinement. Ils ont tout à y gagner.

4 Construire un cadre de confiance pour la négociation collective d'entreprise par Jean Pierre YONNET, directeur ORSEU

Le chômage partiel, les Prêts Garantis par l'État (PGE) et les mesures de soutien aux PME ont permis d'éviter un effondrement de l'économie et de l'emploi. Un plan de relance massif permet d'espérer un rebond dès la fin de l'année.

Malgré tout cela, de nombreux secteurs (tourisme, aéronautique, commerce, etc...) sont durement impactés. Les Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) se multiplient ces dernières semaines. Certains touchent de nombreux salariés et font la une des journaux. Mais Bridgestone a peu à voir avec la crise sanitaire et Auchan avait commencé bien avant la crise à remettre en cause son modèle d'hypermarchés. Par contre, en lien direct avec la crise, nous voyons arriver dans les cabinets de conseil aux IRP une vague de « petits » PSE, touchant souvent moins de 100 personnes et peu médiatisés. La situation est inédite, au moins depuis la crise de 2008. Sont concernées surtout de grosses PME dans le tourisme, la sous-traitance, les services aux entreprises. Les grandes entreprises ont transféré la contrainte sur leurs sous-traitants et des prestataires de services. Ce sont les premiers à souffrir. Leurs noms sont moins connus, leurs effectifs souvent moins nombreux, ça se voit moins. Ce n'est en outre sans doute que le début. Le remboursement des PGE au printemps, les effets domino, risquent d'accélérer le mouvement en 2021.

Lors des dernières crises économiques, et singulièrement celle de 2008, l'ajustement s'était principalement fait par les effectifs et donc les PSE. Cet ajustement par les licenciements avait conduit le législateur à donner un cadre aux plans sociaux visant à protéger les salarié.e.s sans trop pénaliser les entreprises. Ainsi les plans sociaux étaient-ils devenus des Plans de Sauvegarde de l'Emploi. Il ne s'agissait pas d'une simple euphémisation comme l'avaient affirmé certains, car le PSE devait être construit autour de la recherche de toutes les solutions permettant de sauvegarder l'emploi, le licenciement ne s'intervenant qu'au bout du processus. Cela n'avait pas empêché certains employeurs de contourner cyniquement les contraintes, mais cette procédure a permis d'améliorer de nombreux projets de licenciements. De plus, la Loi de Sécurisation de l'Emploi a permis de négocier les PSE. Cette mesure, qui avait soulevé beaucoup de scepticisme s'est révélée un grand succès, les trois quarts des PSE faisant aujourd'hui l'objet d'un accord négocié. Contrairement à ce qui avait été craint, les négociateurs ont plutôt rarement été sanctionnés lors des élections professionnelles suivantes, les salariés reconnaissant la qualité du travail accompli. Mais la procédure contraignante du PSE n'a pas pour autant ignoré les revendications des employeurs. Ainsi la notion de « licenciement économique » a-t-elle été progressivement vidée de son contenu. Le législateur comme la Cour de Cassation ont toujours veillé à ce qu'aucun PSE ne puisse être annulé pour défaut de motif économique. Et la notion de motif économique a été progressivement assouplie. Rappelons que la sauvegarde de la compétitivité, hors toute difficulté financière, est retenue comme motif économique et qu'une ordonnance de 2017 a défini de manière plus large les difficultés économiques et restreint à l'entreprise et au territoire national l'appréciation des difficultés économiques, évitant ainsi d'impliquer le groupe national ou multinational. Les recours prud'homaux pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse sont donc de plus en plus difficiles.

Si aujourd'hui les PSE sont en forte recrudescence, ils ne sont plus qu'une facette de l'ajustement. Il ne s'agit bien sûr pas ici d'analyser l'ensemble des mutations économiques en cours. Nous constatons simplement que nous sommes face à un quadruple choc. Premièrement conjoncturel, la crise sanitaire ayant mis une grande partie de l'économie à l'arrêt pendant plusieurs mois. Deuxièmement idéologique, les critères de Maastricht et l'interdiction d'un emprunt européen ont volé en éclat ; mais nous ne savons pas s'il s'agit d'un retour durable à une approche plus keynésienne ou d'une parenthèse que les monétaristes s'efforceront de refermer au plus vite. Troisièmement écologique, une part significative de la relance est fléchée vers une mutation écologique qui occasionnera à la fois des pertes et des créations d'emplois. Quatrièmement technologique, une économie pauvre en émissions de gaz à effet de serre impliquant des mutations profondes dans tous les domaines, à commencer par l'énergie, l'automobile et l'aéronautique.

Mais les PSE sont la pointe émergée de l'iceberg. Nous assistons aussi à la négociation d'accords d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), de mobilité, de télétravail, des Accords de Performance Collective (APC), et des Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC).

Les PSE, les PDV, les RCC visent clairement tous à réduire l'emploi et on voit une tendance croissante à faire discret, à euphémiser. Une RCC paraît beaucoup plus soft qu'un PSE, y compris aux yeux de nombreux élus du personnel. Pourtant elle offre moins de garanties de procédure, de délais, de contrôle. Certes, il n'y a pas de licenciements contraints, mais la RCC se fait sans encadrement de délais, sans justificatif économique, sans expertise. On assiste ainsi à une sorte de chantage : si vous ne signez pas la RCC, nous ferons un PSE. Mais ne vaut-il pas parfois mieux un PDV ou un PSE bien encadré, protégeant les plus fragiles, offrant des possibilités de recours et de suivi qu'une RCC qui aboutit au même nombre de départs avec le risque de voir partir des collègues séduits par un chèque sans perspective de reclassement ou pire des collègues ayant subi des pressions de leur hiérarchie ?

La grande nouveauté réside dans l'apparition d'accords visant à maintenir l'emploi dans les entreprises. Les APLD s'inspirent largement de ce qu'avait fait l'Allemagne en 2008. D'une durée limitée à 24 mois sur une période 36 mois, ils permettent de réduire le temps de travail de 40, voire 50% avec maintien de 70% du salaire brut pour les périodes non travaillées. Une fois ces principes posés, il reste évidemment beaucoup à négocier : quels sont les services concernés, quelle organisation du travail, quel délai de prévenance, quel impact sur les primes etc. Le principe de l'APLD n'est pas critiquable, mais, là aussi, presque rien n'a été prévu pour encadrer la négociation et aider les représentants du personnel : ni délai, ni droit à accompagnement financé par l'entreprise.

Si l'APLD vise, avec l'aide de l'État à maintenir l'emploi et, au moins partiellement le pouvoir d'achat, les APC visent en général à réduire le coût salarial et donc les conditions de travail et/ou le revenu des salariés. L'APC, aux conséquences beaucoup plus lourdes que l'APLD, n'est guère plus encadré : ni délai, ni document justifiant les difficultés, ni consultation du CSE, accompagnement limité et cofinancé par le CSE. Dans les PME, il est possible de passer outre à un accord majoritaire par un référendum. Dans ces conditions, il est compréhensible que tous les syndicats soient très réticents à la conclusion de ces accords. L'expérience de la plasturgie où des « accords type » ont été passés sans grande concertation dans des PME du secteur ne fait que confirmer ces craintes.

De plus, et ce phénomène est relativement nouveau, nous assistons à des négociations combinant plusieurs de ces outils. Ainsi, dans une grande entreprise de services aux entreprises, une négociation s'est ouverte quasi simultanément sur l'APLD, la mobilité intersites et le télétravail. Ce n'est pas incohérent, ces 3 outils permettant probablement de préserver au mieux l'emploi. Mais la pression est énorme sur des élus qui doivent pouvoir analyser les interactions entre chacun de ces accords, leur impact sur

les différentes catégories de personnel et les conséquences de court et moyen terme sur l'emploi et les conditions de travail. De plus, comme toutes ces mesures ne suffiront sans doute pas à ajuster les effectifs au carnet de commandes, une RCC est annoncée pour la fin de l'année.

Une autre grande entreprise négocie simultanément un APC et une RCC et on voit un curieux jeu de vases communicants, l'entreprise expliquant que les économies générées par l'APC permettront de mieux financer la RCC. Les syndicats sont alors amenés à arbitrer entre les intérêts des partants qui souhaitent de bonnes indemnités et des restants qui verront leur contrat de travail dégradé.

Ces exemples sont emblématiques, mais pas isolés. Nous assistons à une recomposition du dialogue social autour de la problématique de l'emploi dans des termes beaucoup plus complexes que l'ajustement des effectifs par les PSE que nous avons connus précédemment.

Nous constatons ainsi que la crise sanitaire accélère les mutations en cours et va conduire de plus en plus d'entreprises à négocier des modifications collectives des contrats de travail. Ces modifications seront complexes et concerneront non seulement le niveau de l'emploi, mais toute l'organisation et les rythmes de travail. Elles pourront aussi remettre en cause les salaires et les avantages sociaux au travers d'APC, même si cette forme assez brutale d'ajustement se heurtera à de fortes réticences, surtout là où l'implantation syndicale est réelle. Enfin même si le sujet aujourd'hui apparaît peu dans les négociations, la question de la GPEC devra devenir centrale dans tous les secteurs en pleine accélération technologique.

Nous assistons ainsi à une recomposition du rapport salarial. L'accord collectif d'entreprise devient la règle structurante permettant de modifier le contrat de travail individuel, la sanction du refus étant dans la plupart des cas le licenciement. Il ne s'agit pas ici de sanctifier le contrat individuel. Tout le monde sait que c'est au niveau individuel que le rapport de forces est le plus défavorable au salarié. Mais de prendre acte du fait que la responsabilité de faire évoluer le contrat individuel incombe de moins en moins au législateur et au négociateur de branche et de plus en plus au délégué syndical dans l'entreprise.

Tout cela confirme le caractère central de la négociation collective d'entreprise. Il s'agit alors d'en tirer les conséquences. Les négociateurs de branche ou interpro sont des professionnels. Les accords de branche sont étendus ou pas par l'autorité publique. Cette professionnalisation n'existe pas ou peu dans l'entreprise.

Dans les grandes entreprises, les directeurs des relations sociales sont certes des professionnels qui s'appuient sur les compétences de grands cabinets de conseil. Dans les petites, les dirigeants sont conseillés par leur fédération patronale et par leur avocat. Mais dans tous les cas, les délégués syndicaux sont des bénévoles, bénéficiant du soutien de fédérations syndicales aux moyens souvent limités. Il convient donc de rééquilibrer le dialogue social d'entreprise si on ne veut pas qu'il conduise à des régressions, mais au contraire qu'il enclenche des cercles vertueux dans le cadre de la profonde transformation de l'économie. Le rapport Combrexelle de 2015 avait ouvert de nombreuses pistes. Il a été largement ignoré, en particulier dans les ordonnances de 2017. La formation des élu.es par des professionnels de la négociation, la conclusion d'accords de méthode fixant le cadre de la négociation, des délais d'ordre public empêchant la conclusion d'accords bâclés, la possibilité pour les élu.es d'être accompagnés par des conseils aux frais de l'entreprise, l'obligation d'éclairer la négociation par une note économique et un plan d'affaires permettant d'avoir une visibilité à moyen terme comme dans un PSE, un contrôle de légalité par les pouvoirs publics sont autant d'éléments permettant de sécuriser une négociation et de construire un cadre de confiance pour la négociation collective d'entreprise.

La santé au travail au défi des transformations du travail et du climat

par Annick FAYARD, syndicaliste UNSA

La prévention et la qualité de vie au travail sont au cœur de nos revendications. La crise sanitaire se déroule dans un contexte de transformations majeures du monde du travail. Digitalisation, transition écologique, changement climatique participent à la métamorphose du travail et doivent donc être intégrés à toute réflexion sur la santé au travail au sein du dialogue social à tous les niveaux : européen, national, local.

La France doit soutenir au niveau européen des mesures pour améliorer la santé et sécurité au travail

L'UNSA propose d'exiger une stratégie européenne pour la santé et la sécurité au travail (SST) élargie aux risques de pandémie, de changements climatiques, adaptée à la transition écologique et numérique. Le cadre stratégique actuel de l'Union Européenne pour la santé la sécurité au travail arrive justement à son terme. C'est une opportunité pour donner plus de poids politique aux objectifs et aux actions proposées dans le cadre du dialogue social européen.

La France doit se doter d'une Stratégie de Santé et Sécurité au Travail et de Plans de Santé au Travail

Le dialogue social doit, au niveau national, déboucher sur l'élaboration d'une stratégie nationale SST intégrant l'exposition aux risques émergents notamment en matière de santé environnementale et de santé publique. C'est sur cette base, qu'on revendique la mise en place de plans santé au travail (PST) public et privé, permettant de couvrir tous les secteurs d'emploi, tous les salariés et ce quels que soient leurs statuts ou la taille des structures. Ces PST doivent être négociés et évalués avec les partenaires sociaux.

Une nouvelle génération de négociations doit émerger

La crise sanitaire révèle un besoin accru de dialogue social. Le passage du CHSCT à CSSCT acté dans le secteur privé et en cours dans le secteur public vient amoindrir les possibilités d'action. Il est indispensable que tous les moyens et compétences soient maintenus : expertise, réorganisation, compétences, formations. Les questions concernant l'hygiène, la numérisation, le changement climatique, la transition écologique doivent être au cœur des négociations et des discussions. La négociation de plans d'action étendue à ces trois domaines doit être rendue obligatoire dans les branches, les entreprises et les administrations. Les employeurs doivent approfondir l'évaluation des risques (DUER), en incluant les risques psychosociaux, l'exposition au COVID et les risques liés au changement climatique.

Vers de nouveaux droits et devoirs

Le droit d'alerte doit être renforcé et facilité pour mieux protéger les travailleurs. Il devrait être étendu en cas de risque sanitaire ou de risques environnementaux.

Le rôle de la médecine du travail doit aussi être renforcé et soutenu financièrement dans les secteurs privé et public. Tout salarié, quel que soit son secteur d'activité, son statut doit pouvoir bénéficier d'un haut niveau de protection. La médecine du travail est un rouage essentiel. Il faut que les avis des médecins du travail s'imposent aux employeurs et que le médecin du travail puisse placer les travailleurs en arrêt en cas de crise.

Le contrôle et la veille en SST : corps d'inspections, enquêtes épidémiologiques et qualitatives nécessitent d'être confortés, afin de mieux soutenir les partenaires sociaux sur ces sujets.

6 Bridgestone : la volonté de négocier

par Christian PRZEMYSKI, syndicaliste UNSA

Dans le dossier Bridgestone, l'action syndicale doit être réfléchie, pondérée, à l'écoute des adhérents et des salariés. Il faut un syndicalisme novateur et participant activement à la recherche de solutions innovantes et respectueuses des besoins des salariés. L'objectif est de tisser un nouveau dialogue franc, sincère et ferme.

Pour l'instant, cela se passe plutôt bien. Les négociations sur l'avenir de Bridgestone viennent de démarrer et l'intersyndicale a réussi à faire revenir l'entreprise à la table des négociations. L'intersyndicale a aussi réussi à fédérer les politiques et élus de tous bords sur le dossier Bridgestone.

“ J'ai senti lors de la réunion avec les ministres, sénateurs, députés, le président de région et les maires de communes limitrophes de Béthune la volonté de nous porter, nous soutenir, coûte que coûte, en espérant que Bridgestone veuille vraiment négocier.”

Coté dialogue social au sein de l'entreprise BRIDGESTONE, nous pensons que tout est encore possible. Notre volonté est de tout faire pour maintenir l'emploi sur le site. Maintenant, il faut attendre quelques jours pour avoir le premier compte-rendu des deux cabinets d'experts afin de pouvoir nous positionner et avancer.

Pour être efficaces, les représentants syndicaux auront aussi besoin d'être aidés et accompagnés tout au long de ces négociations.

7 L'Observatoire du Dialogue Social a participé à une conférence sur le télétravail avec la Fondation Friedrich-Ebert

par Pascal PRIOU, syndicaliste, membre de l'Observatoire

Le télétravail aujourd'hui et demain - Quelles leçons tirer de la crise du coronavirus ?

L'Observatoire du Dialogue social (représenté par Pascal Priou) a participé à une visioconférence franco-allemande zoom le 14 Septembre 2020. Le bureau parisien de la Fondation Friedrich-Ebert (FES) et l'Institut de Recherches Économiques et sociales (IRES) avaient organisé cette conférence sur la question du télétravail dans le contexte de la crise du coronavirus.

Ce débat s'inscrit dans la lignée des activités menées par la FES et par l'Ires sur «l'avenir du travail». Les deux institutions lancent une série de débats en ligne consacrée à l'impact de la crise actuelle sur l'évolution du travail, notamment pour les métiers en première ligne face au virus et ceux qui a contrario ont basculé dans le télétravail en France et en Allemagne.

Lors de cette conférence, il a été abordé pour chaque pays :

- la réglementation
- la négociation et les pratiques observées
- les propositions et revendications sur l'évolution du télétravail, notamment dans le cadre des négociations collectives.

Ce premier débat a permis d'établir un diagnostic comparatif et de tirer des enseignements des expériences en France et en Allemagne du télétravail avant et pendant le confinement et quelles stratégies, notamment parmi les syndicats, ont été élaborées actuellement pour répondre aux nouvelles conditions imposées par la crise.

Une unanimité s'est nouée autour de l'importance de négocier et proposer pour organiser le télétravail qui pose des questions similaires dans nos deux pays. Il est clair que ce débat aurait eu lieu mais que la pandémie a accéléré les choses. Les évolutions des dispositifs de télétravail ne sont pour l'instant que parcellaires mais cette nouvelle réalité impose aux acteurs du dialogue social d'être présents et actifs pour que s'installe un climat positif de confiance entre employeurs, salariés, managers, syndicalistes... sur cette question.

Les accords de télétravail doivent s'inscrire dans le projet de l'entreprise et se faire sur la base du double volontariat. Dans cette optique, la négociation d'accords collectifs est primordiale car ces accords ont un rôle protecteur pour les télétravailleurs sans oublier ceux qui devront effectuer leur mission dans l'entreprise.

Cette conférence fut aussi l'occasion de diffuser, à nos amis allemands, l'étude réalisée par l'Observatoire du Dialogue Social à la demande de la Fondation Jean Jaurès sur la question du télétravail.

L A L E T T R E D E L ' O D S

8

Vers un « grenelle » des personnels de l'éducation ?

par Frédéric MARCHAND, syndicaliste UNSA

Jean-Michel Blanquer s'est exprimé par voie de presse début septembre pour annoncer un « Grenelle » des professeurs. L'UNSA Éducation s'est immédiatement mobilisée pour dénoncer cette formulation maladroite qui d'une part excluait de fait un pan entier des personnels du ministère et d'autre part interrogeait sur le sens à donner à ces propos dans leur traduction concrète.

En effet, il est bien nécessaire que si « Grenelle » il y a, il concerne l'ensemble des personnels qu'ils soient enseignants, Psy-EN, CPE, AESH, AED, personnels administratifs, de direction, d'inspection, techniques, de service social, infirmières, médecins, directeurs délégués à la formation professionnelle et technologique.

Par ailleurs un « Grenelle » nécessite d'avoir une méthodologie, une enveloppe financière annoncée et un dialogue social sincère et approfondi qui puisse aboutir à des compromis et des accords entre les parties prenantes.

Au-delà de la communication ministérielle, l'UNSA Éducation s'est néanmoins saisie de l'occasion pour demander un agenda social et un « Grenelle » de l'ensemble des personnels avec une enveloppe claire et une vision pluriannuelle.

Le ministère a répondu favorablement au premier point en présentant un projet d'agenda social qui doit permettre de prendre en compte l'ensemble de nos collègues. Il articule des discussions sur des dossiers corpus qui mobilisent nos syndicats des corps concernés et des groupes de travail sur des questions transversales et essentielles comme la qualité de vie au travail (l'action sociale, le logement, la protection sociale complémentaire, le télétravail, la santé au travail), l'équipement informatique, l'égalité professionnelle femme/homme, la formation initiale et continue, la gestion des ressources humaines et les parcours professionnels, l'encadrement, la relation parents/professeurs, le travail autour des collectifs pédagogiques, ainsi que le dialogue social.

Pour l'UNSA Éducation, à présent, les sujets sont sur la table, les groupes de travail sont lancés mais le plus difficile est sans doute devant nous.

Des questions se posent : Quelles sont les marges budgétaires réelles ? Quelle programmation pluriannuelle de hausses successives nécessaires ? Quelles évolutions des métiers seront envisagées ?

La situation de tension très forte et de défiance de l'ensemble des personnels envers le ministre comme l'explique les différentes enquêtes dont notre baromètre UNSA Éducation, viennent également complexifier la discussion.

Si cet agenda social est bien pour l'UNSA Éducation une occasion à saisir pour améliorer les conditions d'exercice, les perspectives de carrières et revaloriser nos collègues, il faut que ça se traduise par des actes concrets et visibles rapidement. Une nouvelle déception aurait des conséquences désastreuses sur la profession.

Si l'espace de dialogue social et de recherche de compromis ainsi que les moyens sont au rendez-vous alors l'UNSA Éducation et ses syndicats vont peser dans les discussions, faire des propositions dans le but d'arriver à un accord positif pour nos collègues.

L A L E T T R E D E L ' O D S

9 Éloge de la négociation collective

par Etienne COLIN, Avocat au Barreau de Paris

Plusieurs lois successives ont modifié en profondeur les relations collectives de travail, et singulièrement les conditions du dialogue social en entreprise : Loi de Sécurisation de l'emploi (juin 2013), Loi sur le dialogue social (août 2015), Loi « Travail » (août 2016), Ordonnances « Travail » (septembre 2017). De premiers enseignements de ces évolutions du droit des relations professionnelles ces dernières années peuvent être tirés.

D'emblée, le bilan frappe par son ambivalence. On constate dans le même temps, sous l'effet de réglementations successives qui révèlent une réelle cohérence, une importante dégradation du droit de la consultation du CSE, et un développement sans précédent et souvent salutaire du champ de la négociation collective, en particulier d'entreprise.

Bilan globalement négatif de l'évolution du droit de la représentation du personnel d'abord. L'enfermement des consultations de l'instance dans des délais préfixes qui ont été encore raccourcis depuis la mise en place du CSE, rend – tous les acteurs sociaux dans l'entreprise le constatent – nombre de consultations purement et simplement formelles, parfois même très théoriques. En l'absence d'exper-

tise, le CSE doit désormais émettre son avis dans un délai d'un mois, à charge pour lui, s'il s'estime insuffisamment informé, d'obtenir d'urgence en justice les éléments manquants à son intelligence de la situation. Compte tenu de délais juridictionnels toujours plus longs, notamment en région parisienne, on ne compte plus les consultations dans lesquelles le CSE se trouve largement contraint de se contenter de l'information que lui donne l'entreprise, sauf à recourir systématiquement au juge, ce qui ne pourrait satisfaire personne. Avec la crise sanitaire, ces délais de consultation du CSE « pour faire face à l'épidémie » ont été réduits à 8 à 12 jours, réduisant le plus souvent la consultation du comité à un exercice formel.

Or, ce constat négatif sur le droit des CSE doit être nuancé chaque fois que la négociation collective s'invite dans la partie. Il doit être rappelé avec force que ces délais préfixes de consultation du CSE s'imposent sauf lorsque des délais alternatifs ont été fixés par accord d'entreprise ou accord avec le comité. On mesure là tout l'intérêt de la négociation de la procédure de consultation du CSE, qui permet de garantir au comité un calendrier de réunions, une bonne articulation avec les expertises, des délais permettant de travailler sereinement, le contenu de l'information devant être mis à disposition des élus via la base de données économiques et sociales.

Ce nouveau rôle de la négociation d'entreprise doit être mis en perspective avec le développement sans précédent du champ du « négociable » dans le droit social français. La refondation d'ensemble du code du travail autour du triptyque « Dispositions d'ordre public / Champ de la négociation collective / Dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord » conduit à une quasi-généralisation de la possibilité de négocier la norme en droit du travail, y compris dans le domaine de l'exercice du principe de participation, jusqu'ici réservé à la loi d'ordre public.

En d'autres termes, on peut désormais presque tout négocier en entreprise, y compris les attributions, les pouvoirs de ceux qui sont appelés à négocier ou à être consultés. C'est là que réside la plus grande nouveauté des relations professionnelles dans la période contemporaine.

L A L E T T R E D E L ' O D S

10 Complémentaire santé et taxe exceptionnelle : il faut protéger les plus fragiles !

par Fred GALLIAT, syndicaliste UNSA

La crise sanitaire liée au COVID 19 et le confinement généralisé qui en a découlé ont mis à rude épreuve notre système de protection sociale. Alors même qu'il est encore trop tôt pour entrapercevoir toutes les conséquences pour notre pays et ses citoyens, les coûts engagés pour faire face sont sans commune mesure depuis 1945.

Cette crise sans précédents, pousse plus que jamais à interpellier le Gouvernement en matière de protection des travailleurs et notamment en matière de santé.

Et pour cause, la période du confinement a poussé la population à repousser des soins courants, voire à y renoncer. Aussi, pour favoriser l'accès aux soins et éviter l'aggravation de la situation sanitaire de certains patients (notamment ceux atteints de maladie chronique), le Gouvernement et l'Assurance

Maladie ont dû prendre des mesures. La réponse de l'État a donc été d'ouvrir la téléconsultation prise en charge à 100% par l'Assurance Maladie à tous.

Au-delà de cette mesure d'urgence, la Sécurité sociale porte aussi intégralement la prise en charge des dépenses d'hospitalisation COVID ou encore le dépistage de la population. Ces dispositions ont de facto aggravé le déficit de l'Assurance Maladie.

Il est donc logique que les organismes complémentaires (OCAM) prennent leur part de solidarité.

Toutefois, nous ne pouvons que regretter la précipitation du Gouvernement en décrétant dès le mois de septembre que les organismes complémentaires devraient contribuer à cette solidarité à hauteur de 1,5 milliard d'euros. Effectivement à ce jour, nul ne saurait dire comment vont peser les rattrapages de soins non effectués pendant le confinement ou encore à combien s'élèveraient les éventuels surcoûts dus à l'aggravation durant la période de certaines pathologies.

Si la contribution exceptionnelle des OCAM doit participer à soulager l'Assurance Maladie des surcoûts que la gestion de la crise lui impose, elle doit aussi pouvoir bénéficier aux travailleurs qui ont cotisé.

C'est pourquoi la demande est que les sommes collectées participent à la prise en charge de la portabilité des contrats des salariés qui seraient licenciés suite à la défaillance de leur entreprise.

Afin de s'assurer du bon fléchage des fonds, il faut la création d'un comité de pilotage national associant les employeurs et les organisations syndicales qui participent à cette protection sociale.

La crise économique qui s'annonce, la hausse du nombre de demandeurs d'emploi ainsi que l'augmentation du nombre de faillites d'entreprises, sont autant d'éléments qui doivent dès aujourd'hui nous pousser à repenser la protection des plus fragiles.

C'est dans ce cadre que nous appelons le gouvernement :

- **à garantir et à renforcer les dispositions législatives** qui visent à assurer la portabilité des droits des salariés en matière de couverture santé,
- **à garantir la portabilité déjà inscrite dans la loi**, en encadrant très clairement l'information due aux salariés bénéficiaires et en posant des règles strictes aux organismes qui se doivent d'assurer la couverture complémentaire en santé des salariés.
- **à renforcer la portabilité**, en y incluant très clairement le cas des cessations et de faillites des entreprises.

L A L E T T R E D E L ' O D S

- *Vous pouvez vous abonner aux parutions de l'Observatoire du Dialogue Social, en envoyant un mail à observatoiredudialoguesocial@gmail.com*
- *Vous pouvez nous envoyer une contribution sur des expériences positives en matière de dialogue social à observatoiredudialoguesocial@gmail.com*
- *Vous pouvez avoir un contact avec un-e responsable de l'Observatoire du Dialogue Social, en écrivant à observatoiredudialoguesocial@gmail.com ou Fondation Jean Jaurès Observatoire du Dialogue Social, 12 cité Malesherbes 75009 Paris*

Nous utilisons votre adresse électronique pour vous adresser les informations émanant de l'Observatoire du Dialogue Social. Si vous ne souhaitez ne plus recevoir ces publications, envoyez un mail à :

observatoiredudialoguesocial@gmail.com