

# LA LETTRE DE L'ODS

Gros plan • n° 11 • Parution du mercredi 15 décembre 2021

édito

## Une construction patiente

par Jean GROSSET, directeur de l'Observatoire du Dialogue Social

L'observatoire du dialogue social a publié au mois d'octobre son étude sur le e-dialogue social : <https://www.jean-jaures.org/publication/e-dialogue-social-phenomene-conjoncturel-ou-nouvelles-pratiques-durables>

Un travail d'enquête de plusieurs mois recueillant les remarques, les analyses, les propositions de salariés, de syndicalistes, de directeurs de ressources humaines, d'employeurs de cent vingt-trois entreprises.

Ce document a été largement diffusé grâce au service de presse de la fondation Jean Jaurès, et au réseau propre de l'Observatoire : syndicats de salarié-es, syndicats d'employeurs, associations, réseaux de direction des ressources humaines...

Plusieurs articles de presse ont mentionné ce travail et son intérêt.

Ainsi la direction générale du travail a reçu des représentants de l'Observatoire pour présenter cette étude ; les conseillères sociales de Matignon et de l'Élysée ont souhaité aussi rencontrer les animateurs de cette recherche. Le ministère du Travail étudie le document.

L'Observatoire joue pleinement son rôle. Il alerte sur une question urgente, qui concerne pleinement l'exercice du dialogue social. Charge ensuite aux partenaires sociaux, aux décideurs politiques s'ils le souhaitent, d'élaborer des propositions répondant aux questions posées.

C'est aussi le sens de nos publications régulières dans lesquelles s'expriment des acteurs du dialogue social (militantes et militants syndicalistes, experts, avocats, directrices ou directeurs des ressources humaines...)

Dans nos prochaines parutions, nous reviendrons régulièrement sur les questions traitant de l'action syndicale et du réchauffement climatique, de la participation citoyenne, du dialogue social, du dialogue social européen...

**Soulignons aussi la composition plurielle de notre observatoire : syndicalistes de la CFDT, CFTC, CGC, UNSA, des experts, des avocats, des directeurs de ressources humaines, des chercheurs, hauts fonctionnaires... toutes et tous animés de la même volonté : promouvoir le compromis par le dialogue social.**

J.G.



## Le pouvoir d'achat : première préoccupation des salariés.

par Isabelle Mercier, syndicaliste CFTD

La crise sanitaire, la reprise d'activité, les difficultés économiques, ont accéléré les problématiques liées au pouvoir d'achat. En effet, ces derniers mois, les augmentations successives des prix des carburants, des prix de l'énergie, des prix des aliments, des prix des matières premières, des charges, loyers, téléphonie, numérique, santé, ont fortement impacté le pouvoir d'achat des salariés.

Les éléments statistiques largement diffusés, annoncent que tous les ménages ont vu leur niveau de vie progresser d'environ 1,6 % depuis 2018.

- Ce n'est pas la réalité pour 5 % de ménages les plus pauvres, qui ont perdu 0,5 % en moyenne.
- Ce n'est pas la réalité pour les travailleurs obligés de se loger loin de leurs lieux de travail, qui voient augmenter leur dépense de carburant.
- Ce n'est pas la réalité pour les travailleurs qui logent dans des passoires énergétiques.
- Ce n'est pas la réalité pour ceux qui sont confrontés aux frais de garde.

Ces périphériques creusent les inégalités. Pour autant, la question centrale lorsque l'on parle de pouvoir d'achat est le niveau des salaires.

Le patronat et l'état employeur ont sur cette question des salaires, une énorme responsabilité.

Les taux de marge des entreprises sont à des niveaux particulièrement élevés : ils atteignent 35,9% au premier trimestre 2021 et se stabiliseraient à 32% en fin d'année, au-dessus de leur niveau de 2018. Cette hausse des marges est en partie due à la baisse des impôts de production dans le cadre du plan de relance et aux multiples mesures d'urgence de soutien aux entreprises.

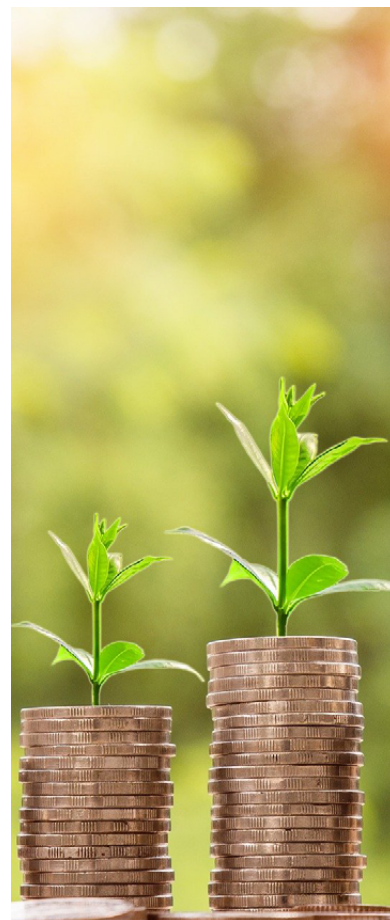
Pour l'instant, force est de constater que les négociations salariales en cours ne reflètent pas cette dynamique de l'activité, dans les entreprises comme dans les branches.

Dans le privé, les négociations obligatoires ne reflètent pas la reconnaissance des compétences, acquises par la formation ou l'expérience que les salariés sont en droit d'attendre. L'effort de formation ne se traduit pas par des augmentations des rémunérations. Dans la fonction publique, le gel du point d'indice, la fragilité des catégories C sans perspective de progression sont préoccupantes.

La progression des salaires serait un juste retour des choses car les entreprises ont été fortement soutenues au plus fort de la crise avec le "quoi qu'il en coûte". À l'heure de la reprise, il est normal que les salariés aient un juste retour.

La mise en place de la conditionnalité des aides, non seulement liée à la qualité du dialogue social, mais aussi à la reconnaissance des travailleurs et au partage des richesses produites serait sans doute un moyen d'avancer plus vite sur ce point.

De la même manière, des négociations sur les plans de mobilité à l'initiative des entreprises, ou la construction, dans le cadre d'un dialogue social territorial, de schémas de transport sans zone blanche, favoriserait l'accès aux transports collectifs pour tous et serait propice à réaliser une transition écologique juste.



## À l'Hôpital comme à l'École : des personnels en quête de sens dans des institutions en crise

par Denis Adam, délégué général Centre Henri Aigueperse

Dans le monde du travail, la pandémie de Covid-19 a fonctionné comme un révélateur, un accélérateur des tendances déjà observables depuis plusieurs années. Ainsi, plus que la cause de nouveaux dysfonctionnements, elle a mis encore plus en évidence le fait que certaines des institutions de la République étaient en grande fragilité, peut-être même au bord de l'explosion, ne tenant que par l'engagement de leurs personnels à mener à bien leurs missions, au détriment parfois de leur propre santé et de leur bien-être professionnel.

### Tel est le cas de l'Hôpital et de l'École

Certes "comparaison n'est pas raison", mais l'analyse des deux domaines de la santé et de l'éducation montre de grandes similitudes. Dans les deux cas, il s'agit d'agir avec un public (les patients dans un cas, les élèves dans l'autre) et souvent avec leur famille, de poser un diagnostic, de mettre en place des remédiation et s'appuyant sur une pratique professionnelle. Dans les deux cas, ces services publics, souvent cités comme exemplaires il y a quelques années comparativement à ce qui se passait dans les pays voisins, ont vu leur situation se dégrader, alors que les réformes se multipliaient sans grands effets. Dans les deux cas, les personnels demeurent la plus grande force de ces deux institutions publiques : si l'Hôpital et l'École ont tenu durant la pandémie, cela est essentiellement dû à la mobilisation de leurs professionnels.

Et ceux-ci sont aujourd'hui en souffrance.

### Deux causes semblent expliquer ce mal-être professionnel.

La première est connue; elle est souvent la seule mise en avant. Les conditions de travail se sont fortement détériorées à cause d'un manque de personnel, de salaires et de reconnaissance professionnelle trop faibles, de surcharge d'un travail devenu souvent plus pénible (plus grande exigence des patients, des élèves et de leurs familles, moins de respect, pas de soutien des hiérarchies, poids des évaluations...).

### Tout cela est réel, mais n'explique pas tout.

A cette détérioration des conditions "matérielles" de travail, il apparaît qu'il faut ajouter une interrogation plus profonde liée aux missions, ou plus justement à la tension existant entre les missions traditionnelles et l'attente sociétale d'une profonde transformation. En effet, historiquement, la République a demandé à l'Hôpital d'agir contre la maladie et de soigner et à l'École d'agir contre l'ignorance et d'instruire. Leurs publics étaient alors passifs. Il s'agit aujourd'hui de prendre en compte des publics-acteurs : des patients acteurs de leur santé au sens large de bien-être physique, psychique, social et environnemental ; des élèves acteurs de leurs apprentissages dans un souci de développement de compétences, de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être.

**Or, faute d'une ré-interrogation profonde sur les missions et sur les modes de fonctionnement adaptés, les crises traversées par l'Hôpital comme par l'École s'incrument dans la durée et ont des impacts de plus en plus négatifs sur les personnels. Cercle vicieux, ceux-ci rejaillissent sur leurs publics (patients et élèves) au risque de mettre à mal la qualité des services rendus.**

Pour aller plus loin : <https://centrehenriaigueperse.com/2021/04/01/crise-de-lhopital-et-de-lecole-quelles-incidences-pour-les-personnels-de-sante-et-deduction/>

D.A.



## Vigilance pour les signataires des protocoles d'accord préélectoraux

par Laura Grosset, avocate

**L'impossibilité de contester le protocole d'accord préélectoral pour un syndicat, l'ayant signé sans réserve et ayant présenté des candidats aux élections, même s'il invoque la violation d'une règle d'ordre public**

Dans un arrêt en date du 24 novembre 2021 (n°20-20.962, *Société Supplay & a. c/ Syndicat CGT Interim*), la Cour de Cassation a rendu une décision qui invite à la prudence tout syndicat qui signe un protocole d'accord préélectoral sans y apposer de réserves, et qui présente des candidats au premier tour des élections.

En effet, la Cour de Cassation considère que, dans ces conditions, il n'est **plus possible** pour **un syndicat de contester les élections** et ce quand bien même la violation ou la méconnaissance d'une règle d'ordre public serait invoquée.

La **signature du protocole d'accord préélectoral sans réserve et la présentation de candidats au 1<sup>er</sup> tour des élections** emportent désormais des conséquences importantes sur la possibilité de contester après les résultats du 1<sup>er</sup> tour, les clauses du protocole.

La plus grande vigilance devra ainsi être observée en cas d'adhésion à un protocole d'accord préélectoral sans réserve et en cas de présentation de candidats au premier tour des élections.

Était en cause dans cette affaire la contestation d'une des clauses contenues dans le protocole d'accord préélectoral. La CGT considérant que ladite clause emportait une violation de dispositions d'ordre public, elle saisit le tribunal judiciaire après la proclamation des résultats du 1<sup>er</sup> tour des élections, pour faire annuler les élections.

Le tribunal judiciaire donna gain de cause à la CGT et annula les élections, considérant que la clause litigieuse emportait une violation d'une disposition d'ordre public.

Un pourvoi a alors été formé et la Cour de Cassation a cassé la décision rendue en première instance en considérant que la CGT **n'était pas recevable à agir** dans la mesure où elle avait signé le protocole d'accord préélectoral sans réserve et présenté des candidats au 1<sup>er</sup> tour.

Cette décision implique que désormais pour pouvoir contester un protocole d'accord préélectoral et ses dispositions, un syndicat doit soit ne pas l'avoir signé (et avoir émis des réserves s'il présente des candidats), soit avoir émis des réserves en cas de signature.

On rappellera que les **réserves** doivent être émises au plus tard lors du **dépôt des listes de candidats** (Cass. soc. 19-9-2007 n° 06-60.222 FS-PBR : RJS 11/07 n° 1193 ; Cass. soc. 28-9-2011 n° 10-60.245 FS-D : RJS 12/11 n° 1007).

**Ainsi, le protocole valablement conclu ne peut plus être contesté après la proclamation des résultats par un syndicat signataire, quel que soit le motif invoqué. Soulever la violation d'une disposition d'ordre public, ou d'un principe général du droit électoral ne sera pas possible pour tout signataire du protocole sans réserve, qui présente des candidats au 1<sup>er</sup> tour des élections.**

**La portée de la décision appelle à la plus grande vigilance les signataires des protocoles d'accords préélectoraux.**

L.G.



## La loi climat et le dialogue social

par Nadji GOUBI et Jean-Pierre YONNET, Groupe ORSEU/ETHIX

**La loi climat du 22 août 2021 comporte un volet dialogue social qui a été encore relativement peu commenté. Pourtant cette loi élargit à l'environnement la prérogative générale des CSE concernant la prise en compte des intérêts des salariés dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production (article L. 2312-8 du Code du travail).**

Le CSE doit ainsi être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise lors de toutes les consultations récurrentes. Il s'agit d'une disposition d'ordre public à laquelle il n'est pas possible de déroger par accord (article L.2312-17 du code du travail).

Compte tenu du caractère général de l'article L.2312-8 du Code du travail, il apparaît aussi assez clair que le CSE devra prendre en compte la dimension environnementale dans ses avis sur les consultations non récurrentes, en particulier lors de réorganisations d'entreprise.

La loi climat met ainsi la question environnementale au premier plan des compétences des CSE, au même titre que les questions économiques et sociales. S'agissant de dispositions d'ordre public, aucune entreprise ne peut y déroger. De plus, la Base de Données Économiques et Sociales (BDES) devient BDESE avec l'ajout du terme Environnementales. Cela pourra donner une occasion de revisiter la BDES qui est un outil largement sous utilisé.

Sans prétendre à l'exhaustivité, nous pouvons déjà imaginer les sujets qui pourront être abordés :

- À l'occasion de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, le CSE pourra tirer le bilan de l'impact environnemental de l'activité de l'année et des moyens financiers dont dispose l'entreprise afin de le réduire. Cela implique de faire un bilan carbone, en sachant que seules les entreprises de plus de 500 salariés sont tenues d'établir une déclaration de performance extra financière. Mais même dans les plus petites entreprises, le CSE conserve la prérogative de demander à l'employeur les informations sur sa politique environnementale. On pourrait penser que ce sujet concerne surtout l'industrie et les transports. Mais la banque par exemple est aussi concernée tant au travers de ses propres émissions (data centers par exemple) que de ses investissements dans des industries ayant ou non une stratégie de réduction des émissions polluantes.
- La consultation sur la politique sociale sera l'occasion d'analyser la politique de formation sur les questions environnementales, l'impact des stratégies RH (télétravail par ex.), l'impact des investissements « verts » sur les conditions de travail etc.
- Et bien sûr la consultation sur les orientations stratégiques sera l'occasion d'interroger la trajectoire de moyen et long terme de réductions des émissions de gaz à effet de serre et plus généralement des activités polluantes.
- L'impact environnemental des réorganisations devra être regardé de près. Un seul exemple : à l'occasion d'un déménagement d'entreprise, le nouveau bâtiment est-il plus proche du zéro émission que l'ancien, mais aussi permet-il de réduire les déplacements domicile travail et entre les différents locaux de l'entreprise ?
- Enfin, au-delà des consultations, la question environnementale s'invitera dans les négociations. C'est évident dans le cas de la GPEC. Un des enjeux sera d'orienter les salariés vers les nouvelles compétences nécessitées par la transition écologique. Mais les négociations sur l'aménagement du temps de travail, la mise en place du flex office etc. devront plus qu'aujourd'hui prendre en compte cette dimension.

La Loi Climat va donc aussi nécessiter un gros effort de formation pour les élus. Ils devront s'approprier la problématique et les outils. Les experts au service des CSE devront se former aux outils d'analyse proposés par exemple par l'ADEME afin de pouvoir calculer un bilan carbone, analyser l'impact environnemental d'un déménagement, calculer le poids des investissements bancaires dans les industries polluantes. Ce type de calcul est d'autant plus complexe qu'il faut voir l'amont et l'aval de l'activité de l'entreprise. Par exemple, utilise-t-elle des circuits courts économes en transport ou fait-elle venir ses composants de l'autre bout du monde ?

L'esprit de la loi vise ainsi à créer du dialogue et un processus coopératif. Il s'agit d'impliquer les partenaires sociaux dans un processus vertueux de transition énergétique et d'amener les entreprises à :

- **Dire ce qu'elles font et communiquer de manière transparente sur leurs actions et leur stratégie**
- **Faire, donc entreprendre des actions concrètes, évaluables et évaluées régulièrement**
- **Faire avec, donc avec tous les partenaires et en particulier le CSE et les organisations syndicales.**

**Nous sommes face à un enjeu de dialogue social qui est aussi un enjeu de société.**

## Des avancées pour les sages-femmes

par Florence Dodin, syndicaliste UNSA

L'UNSA, avec 2 organisations syndicales a signé, le 22 novembre 2021, le protocole d'accord permettant d'améliorer fortement la rémunération des sages-femmes.

Après plusieurs semaines de concertation et de négociation, un accord a pu être trouvé actant ainsi une réelle revalorisation des rémunérations et reconnaissance du métier de sage-femme. Pour l'UNSA, c'est une première étape importante. Pour autant, l'UNSA entend continuer à peser et porter ses revendications pour encore renforcer l'attractivité du métier dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Les principales avancées :

### Rémunération dans le secteur public

- revaloriser la grille indiciaire des agents titulaires dès mars 2022 avec un gain moyen brut d'environ 78 euros par mois
- transposer la nouvelle grille des sages-femmes dans la fonction publique territoriale dans le même calendrier
- doubler les ratios promus-promouvables pour les années 2022, 2023 et 2024 dans la fonction publique hospitalière
- instaurer une prime d'exercice médical de 240 euros mensuels pour les sages-femmes titulaires et contractuelles de la FPH dès février 2022.

### Rémunération dans le secteur privé

Ces mesures de revalorisation seront transposées à 100 % dans des délais identiques à ceux de la fonction publique hospitalière. L'UNSA a été entendue sur ce point. Au cours des négociations, elle a fortement insisté pour que la logique qui a présidé depuis juillet 2020 avec l'accord du SEGUR soit maintenue. En effet, il est plus que jamais nécessaire d'étendre ces revalorisations salariales au secteur privé de la santé. Elle exercera toute sa vigilance quant à cette revalorisation et quant à la transposition effective de la prime d'exercice médicale (240 euros net) au secteur privé (lucratif et non lucratif).

### Conditions de travail et gestion à l'hôpital :

Afin de reconnaître la filière médicale dans les modalités de gestion de la fonction publique hospitalière, une instruction du ministère des Solidarités et de la Santé aux établissements de santé portera sur les enjeux suivants :

- la réaffirmation de la place des sages-femmes comme personnel médical et devant à cette fin être rattaché aux directions des affaires médicales des établissements ;
- l'accès à la formation continue ;
- le rôle et place des coordonnateurs en maïeutique tant vis-à-vis des cadres de santé que du chef de service/chef de pôle de la maternité ;
- plus largement, la place des sages-femmes dans la gouvernance des établissements.

Cette instruction abordera également les conditions d'organisation des unités physiologiques dans les maternités afin de partager les bonnes pratiques sur les modalités de mise en œuvre.

Pour l'UNSA, cet accord est une étape indispensable mais pour autant, elle continuera à revendiquer des améliorations importantes et indispensables pour renforcer l'attractivité du métier, dans le public comme dans le privé.



Responsable de la rédaction : **Pascal PRIOU**  
 Vous souhaitez vous désabonner : envoyez un mail à  
[observatoiredialoguesocial@gmail.com](mailto:observatoiredialoguesocial@gmail.com)

- *Vous pouvez vous abonner aux parutions de l'Observatoire du Dialogue Social, en envoyant un mail à :  
**[observatoiredialoguesocial@gmail.com](mailto:observatoiredialoguesocial@gmail.com)***
- *Vous pouvez nous envoyer une contribution sur des expériences positives en matière de dialogue social à :  
**[observatoiredialoguesocial@gmail.com](mailto:observatoiredialoguesocial@gmail.com)***
- *Vous pouvez avoir un contact avec un-e responsable de l'Observatoire du Dialogue Social, en écrivant à :  
**[observatoiredialoguesocial@gmail.com](mailto:observatoiredialoguesocial@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 souhaitez ne plus recevoir ces publications, envoyez un mail à :  
[observatoiredialoguesocial@gmail.com](mailto:observatoiredialoguesocial@gmail.com)

Crédit photo : Pixabay • Michel Alméras

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