

LA LETTRE DE L'ODS

Gros plan • n° 15 • Parution du jeudi 7 juillet 2022

édito

Les conditions du dialogue et des compromis

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

L'Observatoire du dialogue social n'est pas qualifié pour analyser les résultats des dernières élections législatives et la situation qui en résulte. Mais cette nouvelle période est-elle propice au dialogue social ?

Pour dialoguer dans l'espoir de trouver des compromis, la première démarche est de faire un diagnostic partagé des urgences sociales. Listons-les : salaires, pouvoir d'achat, conditions de travail, santé au travail, emploi, actions contre le chômage, mesures de réinsertion et de formation, exigences de la lutte contre le réchauffement climatique, maintien d'un modèle social égalitaire (assurance-maladie, retraite, assurance chômage...), services publics répondant aux besoins de la population...

Ce diagnostic doit être partagé si possible avec les employeurs et les pouvoirs publics. Pour avancer, il faut accepter que chaque partie explique ses arguments et puisse les développer... Il est nécessaire ensuite que chaque partie ait élaboré ses propositions. Le slogan réducteur et automatique ne règle pas les questions de justice sociale quand on croit au dialogue et au compromis.

Ces négociations peuvent avoir lieu dans les entreprises, dans les branches, sur le plan interprofessionnel, dans les ministères... L'information la plus large auprès des salariés sur le contenu des futurs accords est indispensable. C'est la responsabilité des réformistes à tous niveaux dans toutes les instances (Conseil national de la refondation ou pas) d'agir dans ce sens.

Quelles que soient les majorités au Parlement, les organisations syndicales indépendantes portent les revendications des salariés. Il s'agit concrètement de la négociation pour bâtir des compromis qui consolident les droits des salariés et répondent aux besoins d'apaisement et de justice sociale.

Ne pas remplir ces conditions aboutit à des conflits sévères comme ceux des compagnies aériennes low cost ou des chauffeurs-routiers... pour ne citer que ces deux exemples.

Nous allons nous efforcer de rendre compte dans chacune de nos parutions des efforts militants agissant dans ce sens.

J.G.



Participation...

dans les organisations syndicales aussi !

par Morgane VERVIERS, militante UNSA

Toutes les enquêtes le montrent, les institutions suscitent de la méfiance voire de la défiance, auprès d'une majorité de Français-es et plus encore chez les jeunes. En parallèle, les processus de consultations et de débats collectifs se sont largement développés. La crise de la représentativité semble avoir fait de la démocratie participative, un idéal inévitable. Deux pratiques aussi importantes l'une que l'autre, mais qui pourtant sont encore trop souvent renvoyées dos à dos.

Donner de la place à chacun-e, qu'il ou elle estime avoir du poids sur les décisions qui le ou la concernent, partir du postulat que tout le monde est en mesure de contribuer ... c'est ce qui est en train de se jouer. Comment le monde du travail pourrait-il en rester éloigné ?

Dans le domaine du dialogue social, la participation doit donc également trouver sa place. Dans l'entreprise, au niveau des branches, des employeurs et de l'État, renouer des échanges constructifs entre les partenaires sociaux est certes une première étape indispensable... mais insuffisante. La parole doit pouvoir être donnée et circuler plus largement : enquêtes, sondages, baromètres,... sont autant d'occasion de recueillir l'avis des salarié.e.s, leurs ressentis, leurs principales aspirations et propositions.

S'il revient aux employeurs de permettre cette diversité des modes d'expression, ils ne sont pas les seuls à devoir faire cet effort. Les organisations syndicales ont en la matière également de gros progrès à faire, et certaines s'y attellent déjà. Trop souvent encore, il est fait reproche aux syndicats d'être trop distants des réalités de terrain, de prendre des positions éloignées des attentes de la «base». Alors que les réseaux de délégué.e.s syndicaux et d'élu.e.s du personnel sont denses, ce sentiment s'explique davantage par un manque de sollicitation que par un réel éloignement.

Il convient pourtant de repenser, comme sur le plan politique et citoyen, comment le syndicat peut mieux et plus donner la parole aux salarié.e.s. Comment mieux les associer à la construction des décisions sans pour autant remettre en cause la dimension représentative des organisations syndicales mais en l'articulant avec une approche participative.

Développer la culture de la participation est autant une belle opportunité, qu'un défi à relever. Elle ne s'improvise pas. Elle nécessite des règles précises, posées et connues de tou.te.s. Le CESE, qui a expérimenté plusieurs modalités de fonctionnement de la participation citoyenne, a émis un rapport sur la question qui fait référence.

C'est pourquoi c'est dans le cadre d'une recherche-action que l'UNSA Éducation a décidé d'initier la mise en place d'expérimentations de participation au niveau de ses structures territoriales. À la suite de son Baromètre annuel des métiers de l'éducation (dont la 10^e édition vient de recueillir près de 43 000 réponses), de la mise en place d'un rendez-vous annuel ouvert à tous les acteurs de l'éducation, cette démarche continue d'explorer de nouvelles pratiques syndicales, d'inventer de nouveaux espaces et de construire en marchant.

Face aux enjeux d'avenir que sont la transition écologique, la révolution numérique, répondre à la crise sociale, lutter contre les inégalités et les discriminations, la vitalité de notre système démocratique est cruciale. Le syndicalisme de demain peut et doit y contribuer, cela nécessite aussi que toutes les parties prenantes y croient et jouent le jeu d'un dialogue social fort.



M. V.

2 L'extrême-droite contre les travailleurs : en France, la menace se précise

par Alain OLIVE

Le 15 mars dernier, se tenait à la Fondation Jean-Jaurès un colloque ayant pour thème : l'extrême-droite européenne contre les travailleurs. Au travers de contributions, l'Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean-Jaurès et le bureau parisien de la fondation Friedrich-Ebert ont ainsi voulu explorer en profondeur ce qu'une France, une Allemagne et une Europe dirigées par l'extrême-droite signifieraient pour les droits des travailleurs, l'action syndicale et le dialogue social.

Si l'extrême-droite progresse partout en Europe, qu'il s'agisse de l'AFD en Allemagne, de Vox en Espagne, de la Lega en Italie ou de Chega au Portugal, c'est en France qu'elle obtient ses meilleurs résultats comme on a pu le voir avec les scores de Marine Le Pen à la présidentielle et du RN lors des élections législatives.

Poursuivant une stratégie de dédramatisation qui lui a permis de s'installer solidement dans le jeu politique institutionnel, le RN ne cesse de réclamer qu'on le considère comme un parti «respectable». Cette demande de respectabilité du RN commence à trouver un écho favorable. Sans aller jusqu'à une totale connivence idéologique, certains, par intérêts matériels ou complaisance personnelle sont prêts à des accommodements.

- Au prétexte que le RN bénéficie d'une audience importante auprès des salariés, des ouvriers et des classes populaires faut-il fermer les yeux sur son programme?
- Faut-il par exemple regarder ailleurs quand la proposition phare du FN de la priorité nationale devient, à l'identique, la préférence nationale du RN avec toutes ses conséquences discriminatoires ?
- Faut-il aussi ignorer les déclarations du FN/RN contre les syndicats et la vision réactionnaire des rapports sociaux que cela induit ?

Comme le FN, le RN reste un parti purement nationaliste qui remet en cause la tradition rationaliste, universaliste et humaniste de nos sociétés. Nous retrouvons dans le RN tous les fondamentaux du FN : la xénophobie, la conception sécuritaire de la société et une hostilité déclarée aux syndicats et au syndicalisme. Pour toutes ces raisons, aucune accommodation avec ce parti n'est possible.

PAS D'ACCOMMODATION POSSIBLE

L'organisation des élections professionnelles pour pouvoir les contester

par Laura GROSSET, avocate



Dans un arrêt du 18 mai 2022 (Cass. Soc. 18-5-2022, n° 21-11.737), la Cour de Cassation confirme la position qu'elle avait adoptée le 24 novembre 2021 (Cass. Soc. 24-11-2021 n° 20-20.962).

Pour mémoire, le 24 novembre 2021, la Cour de Cassation avait décidé que, si un syndicat a **signé le protocole d'accord préélectoral**, ou a **présenté des candidats** sans émettre de réserves, **il ne peut plus**, après la proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité du protocole d'accord préélectoral et demander l'annulation des élections (même en invoquant une méconnaissance de règles d'ordre public ; Cf : lettre de l'observatoire du dialogue social du 15 décembre 2021).

Le 18 mai 2022, la Cour de Cassation confirme l'analyse retenue en novembre.

Cette fois-ci, aucun accord préélectoral n'avait été signé. Ainsi, et tel que prévu par l'article L. 2314-28 du code du travail, il appartenait à l'employeur, en l'absence de saisine du tribunal judiciaire, de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote.

Une fois les résultats des élections proclamés, un syndicat a saisi le tribunal judiciaire afin d'annuler les élections en invoquant plusieurs irrégularités, dont certaines portant sur les modalités d'organisation émanant de la décision unilatérale de l'employeur.

Le tribunal judiciaire de Paris (TJ de Paris, 26-01-2021, n°20/000143) débouta le syndicat requérant en retenant que dans la mesure où celui-ci n'avait formulé aucune réserve avant les élections, et avait présenté des candidats, il avait accepté les conditions de déroulement des élections.

Dans sa décision du 18 mai 2022, la Cour de Cassation rejette le pourvoi formé par le syndicat et confirme le raisonnement retenu par le tribunal judiciaire de Paris.

« En l'absence de saisine préalable du juge judiciaire en contestation de la décision unilatérale de l'employeur fixant les modalités d'organisation des élections professionnelles, une organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats sans avoir émis, au plus tard lors du dépôt de sa liste, de réserves sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote ainsi fixées, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité de la décision unilatérale de l'employeur fixant les modalités d'organisation des élections et demander à ce titre l'annulation des élections ».

On rappellera que l'annulation d'un protocole préélectoral ou de la décision unilatérale de l'employeur peut être demandée en justice, **avant le déroulement des élections**, ainsi que, par voie de conséquence, l'annulation des élections à intervenir (Cass. soc. 12-5-2021 n° 19-23.428).

Au regard de la position adoptée par la Cour de Cassation, les syndicats devront être particulièrement attentifs aux dispositions fixant les modalités d'organisation des élections et ne pas oublier de formuler des réserves ou de saisir le juge judiciaire avant le déroulement des élections en cas de désaccord sur certaines mesures. A défaut, il ne sera plus possible de demander l'annulation des élections sur ce fondement après la proclamation des résultats.



Colloque sur les nouveaux mode de travail post crise sanitaire

par Marc BENADON, Président de MBC et Directeur du Travail Honoraire

Le 16 Juin 2022 , l'association des Auditeurs de l'Institut national du Travail, de l'emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP, école de formation du ministère chargé du travail et de l'emploi) a organisé en partenariat avec l'INTEFP et dans ses locaux, un colloque sur les nouveaux mode de travail post crise sanitaire au sein des entreprises.

Cette association regroupe les auditeurs des sessions organisées par l'institut dont l'originalité est de faire travailler un groupe d'une trentaine de personnes composé de représentants d'employeurs, de représentants d'organisations syndicales de salariés et de représentants de l'administration sur un thème précis. Ce colloque, riche en débats, partages d'expériences, confrontations de points de vue des différents collèges de cette association et un éclairage de terrain au travers de nombreux témoignages et d'études pilotées par des partenaires à ce colloque (Anact, INRS, CESER Aura, Réalités du dialogue Social, Opinion Way, AEF, etc..) a accueilli une table ronde sur les nouvelles formes de dialogue social émergeant dans cette période post crise.

A cette occasion, l'étude de l'e-dialogue social réalisée par l'Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean Jaurès a été présentée et diffusée. Pascal Priou, coordinateur de cette étude pour l'Observatoire a ainsi présenté les points forts de l'étude et l'a confrontée à la représentante de Réalités du Dialogue Social qui a relaté les trois études qu'ils ont réalisées dans ce domaine. Sa représentante a confirmé ainsi les convergences de vue avec l'étude de l'Observatoire. L'intervention de Pascal Priou a été fortement appréciée. Ce colloque a permis également de présenter les résultats de l'enquête spécialement commandée pour ce colloque et réalisée par Opinion Way. Les principaux éléments qui ressortent de cette enquête montrent que :

La crise sanitaire n'est pas jugée aujourd'hui comme massivement impactante sur leur travail par les salariés, alors que la mise en place du télétravail est la mesure la plus satisfaisante pour eux.

Des managers sont vus comme les interlocuteurs privilégiés des salariés, mais ces mêmes salariés aimeraient toutefois être plus consultés (sondages / enquêtes) et notamment les managers de proximité qui ont été beaucoup plus impactés mais aussi plus satisfaits suite aux impacts de la crise sur leur travail (des « piliers » à reconnaître et à ménager ?...)

Des jeunes (moins de 30 ans) ressentent un impact plus positif de la crise sur leur environnement de travail (rémunération, équilibre, solidarité et cohésion) et se tournent un peu plus vers les RH voire les RP (un capital relationnel à cultiver ? ...)

Des écarts homme-femme sont significatifs pour plusieurs questions : Impact plus important pour les femmes sur l'équilibre Vie Professionnelle/personnelle (moins de déplacement avec le télétravail notamment). Une réussite pour ce colloque et une grande visibilité pour l'Observatoire du dialogue social de la Fondation, les organisateurs se félicitant du partenariat engagé avec ce colloque.

- d'obtenir des mesures salariales au-dessus de l'inflation
- de sécuriser une augmentation générale importante jamais atteinte pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise
- de sécuriser, pour la première fois un minimum garanti d'augmentation pour les ingénieurs et cadres
- d'atteindre un budget global à 4,7% de la masse salariale
- d'attribuer une prime de 500 euros à tous les personnels quels que soient leur catégorie et leur statut

L'UNSA a donc pris ses responsabilités et décidé de signer l'accord au regard des dernières propositions et de l'écart important avec les mesures retenues par la direction si l'accord n'était pas signé.

5 Un combat syndical : l'Europe sociale

par Isabelle MERCIER, militante CFTD

Depuis l'adoption du Socle européen des droits sociaux en 2017, la construction de l'Europe sociale a été relancée pour une meilleure harmonisation des conditions de vie et de travail.

Des avancées concrètes :

Approbation de la directive sur les conditions de travail

Cette directive apporte de nouvelles exigences concernant les modalités et le contenu des informations que l'employeur doit remettre au travailleur au début de la relation de travail.



Approbation de la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

La directive introduit de nouveaux droits pour une meilleure conciliation des temps de vie.

- Un congé paternité d'au moins 10 jours ;
- Un congé parental de 4 mois;
- Un congé aidant de 5 jours par an
- Le droit pour les parents et aidants de demander des formules souples de travail

Le mécanisme de réassurance chômage SURE

C'est une première expérience de l'assurance chômage européenne

Des évolutions sociales en perspective :

La directive sur les salaires minimaux légaux

Elle apporterait des avancées importantes en termes de fixation des salaires minimaux décents et le renforcement de la négociation collective.

La directive transparence salariale

Elle prévoit des obligations :

- De transparence salariale applicable aux entreprises d'au moins 250 travailleurs
- De construction d'un plan d'action dès qu'un écart de rémunération d'au moins 5% est constaté entre hommes et femmes

La directive sur les conditions de travail dans la chaîne de valeur

Elle vise à garantir des droits aux travailleurs des chaînes de valeur, notamment sur les conditions de travail. Des outils plus contraignants sont revendiqués.

La directive sur les conditions de travail des travailleurs de plateformes

Elle prévoit:

- L'introduction d'une présomption légale de salariat ;
- La règlementation du management algorithmique pour ces salariés
- La remise d'informations transparentes sur les systèmes automatisés utilisés.
- Le contrôle et l'évaluation de l'impact sur les conditions de travail des algorithmes.

Un socle de protection sociale portable entre les états membres

Cette proposition s'articule autour de trois axes :

- La pérennisation du SURE
- Des recommandations sur le revenu minimum d'insertion
- La portabilité des comptes individuels de formation professionnelle.

L'Europe sociale avance ; c'est le fruit de la détermination et de l'action des organisations syndicales, notamment via la CES.

6 Salaires au niveau des branches : des négociations qui se tendent

par Florence DODIN, militante UNSA

Avec l'inflation qui ne cesse d'augmenter et la revalorisation du SMIC, 71% des branches voient leurs grilles de salaires minima rattrapées depuis le 1^{er} mai avec au moins un niveau en-dessous du SMIC. Les négociations sur les salaires se tendent dans les branches.



Trois revalorisations du SMIC depuis octobre 2021 et ce sont maintenant 120 branches sur les 171 couvrant au moins 5000 salariés qui affichent dans leur grille de salaires au moins un niveau en-dessous du SMIC. Pour certaines, ce sont 5 ou 6 niveaux de salaires qui viennent désormais d'être rattrapés suite à la dernière revalorisation du SMIC intervenue le 1^{er} mai.

De plus, certaines branches affichent de manière récurrente depuis plusieurs années au moins un niveau salarial en-dessous du SMIC.

L'ouverture de négociations est demandée à chaque fois par l'UNSA et par toutes les organisations syndicales pour lutter contre la baisse du pouvoir d'achat mais aussi pour rendre attractifs des métiers en tension que la crise sanitaire est venue aggraver.

Mais ouvrir des négociations ne signifie pas qu'elles seront conclues de manière positive pour les salariés. Certaines organisations patronales ne jouent pas le jeu d'une négociation qui prenne en compte les données de l'inflation pourtant déjà connues, ou arrivent avec des propositions inacceptables ou bien encore jouent la montre et font traîner les rendez-vous salariaux.

Pour l'UNSA, une simple revalorisation au niveau du SMIC, même si elle est nécessaire, risque d'entraîner un tassement des grilles salariales dans les branches qui ne négocient pas.

Il est temps que les organisations patronales prennent la mesure des attentes des salariés en matière salariale et de pouvoir d'achat.

Au vu du climat social qui pourrait se dégrader, le gouvernement souhaite mettre la pression sur toutes ces branches récalcitrantes à engager des négociations sérieuses sur cette question des salaires en renforçant sa capacité à fusionner les branches administrativement dans ce cas. Cette disposition, s'il elle est adoptée par le Parlement, est un des leviers parmi d'autres qu'il pourrait utiliser.

L'UNSA estime que la persistance de minima inférieurs au SMIC doit aussi être sanctionnée et regrette qu'il faille en passer par la loi pour que des acteurs de la négociation collective puissent trouver des accords acceptables par toutes les parties.

La réunion prévue le 7 juillet du comité de suivi des négociations salariales de branches sera l'occasion pour le ministre du Travail d'étudier avec les partenaires sociaux toutes les situations de blocage. L'UNSA rappelle que les augmentations de salaires pérennes sont le levier effectif pour maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs. Les employeurs privés doivent prendre leurs responsabilités sur le sujet. Le "reste à vivre" est notre priorité. Il doit se traduire par des augmentations de salaires significatives qui assurent le financement de notre modèle social.

À suivre...

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

Vous souhaitez vous abonner, nous envoyer une contribution,
nous contacter, vous désabonner, envoyez un mail à :
observatoiredudialoguesocial@gmail.com

Fondation Jean Jaurès • Observatoire du Dialogue Social

12 cité Maiesherbes 75009 Paris

Responsable de la rédaction : **Pascal PRIOU**

Crédit photo : Pixabay • Michel ALMÉRAS