

Gros plan • n° 16 • Parution du jeudi 13 octobre 2022

édito

Écouter, dialoguer, construire

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

Salaire, emploi, conditions de travail, sobriété énergétique, transition écologique... chacun de ces sujets nécessite dialogue et construction de compromis...

L'écoute est un moment incontournable pour construire un dialogue loyal. En effet chacune des parties doit entendre les positions développées parfois opposées de ses interlocuteurs. Il peut s'agir d'intérêts différents représentés par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs (accords d'entreprise, accords de branche, plans de sauvegarde de l'emploi, réorganisation du travail...) ou encore de désaccords entre les organisations syndicales et le pouvoir exécutif... (modification de règles nationales, loi, réforme concernant le modèle social).

Quelle que soit la situation, le cap qui est pris est déterminant : veut-on construire un ou des compromis ou passer en force et aboutir au conflit ?

L'Observatoire du dialogue social essaie de promouvoir le dialogue et le compromis à la fois par les articles publiés dans notre « revue » et les études que nous construisons.

Deux grands sujets sont en réflexion : l'illectronisme et les éloigné.e.s du syndicalisme. Ces deux études, avec le concours de la Fondation Jean-Jaurès, seront éditées sous forme de petite brochure et disponibles pour toutes celles et ceux qui sont intéressés par les questions sociales et syndicales.

Enfin sans sortir de notre rôle d'observatoire, nous pouvons souhaiter que sur l'important dossier des retraites on retrouve écoute dialogue et construction.

J.G.



Nouvelle Convention Collective Nationale de la métallurgie : comment être prêt en 2024

par Anne-Laure SMAGUINE, consultante RH

La mise en œuvre d'une nouvelle convention collective de la métallurgie, signée le 7 février 2022, doit être préparée progressivement au sein des entreprises, pour une pleine mise en œuvre au 1er janvier 2024, à l'exception des dispositions relatives à la protection sociale complémentaire qui entrent en vigueur par anticipation au 1er janvier 2023.

Concrètement, les travaux à mener d'ici là sont conséquents aussi bien pour les entreprises, en particulier les services RH, que pour les organisations syndicales de la branche.

Le chantier le plus « visible » est celui de la refonte de la grille de classification. En la matière, il n'est pas question de transposer le référentiel existant, c'est techniquement impossible et proscrit par le texte même de la CCN. Il faudra donc mener successivement plusieurs étapes pour construire la nouvelle classification de l'entreprise :

- 1 - Construire l'architecture des emplois et la liste des emplois requis pour le fonctionnement actuel de l'organisation,
- 2 - Décrire les emplois à travers la rédaction des fiches emplois,
- 3 - Coter les emplois, c'est-dire les positionner dans le référentiel d'analyse unique de la CCN,
- 4 - Consolider la classification.

En parallèle, les descriptifs d'emploi seront partagés avec les salariés concernés pour ajustements et corrections si besoin. Enfin, au terme du processus, l'employeur devra notifier par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

Les travaux à mener sont donc particulièrement importants, même si certaines entreprises pourront s'appuyer sur des supports et travaux préexistants (des descriptions de fonctions, par exemple). Autre point d'attention, ils nécessiteront la mobilisation de nombreuses parties prenantes : managers, représentants du personnel, fonction RH... autant d'acteurs avec d'ores et déjà des agendas potentiellement bien chargés !

En définitive, la clé pour une mise en place réussie repose sur une appropriation par tous de la méthodologie et des outils de la classification nouvelle. Cette dernière incarne des changements techniques et culturels profonds au regard des pratiques actuelles ; c'est pourquoi, l'appropriation sera nécessairement progressive. Un dialogue social régulier est essentiel pour permettre de partager avec les partenaires sociaux chaque étape préparatoire de la mise en œuvre de la classification, son vocabulaire propre et les arbitrages réalisés. D'une manière générale, l'accompagnement du changement avant et après l'échéance de 2024 est nécessaire.

Partie immergée de l'iceberg, **un autre chantier est à anticiper, celui de l'analyse des impacts conventionnels** de la nouvelle CCN.

Pratiquement, il s'agira d'évaluer en quoi la nouvelle convention oblige l'entreprise à revoir ou à adapter ses accords collectifs et ses usages applicables en matière de rémunération, de conditions d'engagement ou de rupture du contrat de travail, de congés supplémentaires, de congés exceptionnels, d'indemnisation maladie, etc. La liste n'est pas exhaustive !

Dans certains cas, la nouvelle CCN représentera une opportunité pour refondre ou revoir un accord collectif devenu obsolète ou optimisable, par exemple en matière d'organisation du temps de travail.

Aussi, toute référence aux coefficients, aux statuts & aux filières professionnelles (grille actuelle de classification) dans les accords collectifs ou les processus nécessitera une remise à plat pour mise en conformité.

Tous ces sujets étant des sujets potentiels de négociation, l'analyse des impacts conventionnels doit permettre une meilleure visibilité sur l'ordonnancement des travaux et l'agenda social associé.

Faut-il ajouter que la majorité des entreprises connaîtront une échéance électorale d'ici au 1^{er} janvier 2024 ? Quelle que soit la réponse, la fin d'année 2022 et l'année 2023 s'annoncent chargées pour les partenaires sociaux de la métallurgie qui représentent 1,6 million de salariés et 42 000 entreprises exerçant des activités industrielles très diverses.



A-L.S.

« Les syndicats sont les croque-morts du monde économique et du travail. Ils ne servent à rien. »

Louis Aliot, candidat à la présidence du RN ; BFM TV le jeudi 25 août 2022.

par Alain OLIVE

Voilà le genre de saillie dont nous gratifie un dirigeant qui aspire, demain, à gouverner notre pays...

On pourrait mettre cela sur le compte d'un dérapage, dont les élus d'extrême-droite sont coutumiers, ou bien sur l'emploi d'une formule destinée à attirer des votes en ces temps d'élection pour la présidence du RN. Une telle interprétation cacherait l'essentiel.

Ce que cette phrase révèle, c'est la profonde aversion du RN et avant lui du FN pour toute forme de syndicalisme démocratique.

En prononçant une telle phrase, Aliot puise dans le répertoire théorique de l'extrême-droite et dans sa vision réactionnaire des rapports sociaux. Pour cette mouvance politique, l'action syndicale démocratique est un facteur de désordre qu'il faut mater et encore mieux, faire disparaître.

Si syndicat il y a, il faudra qu'ils soient domestiqués et en phase avec les visions du FN/RN. Pour arriver à cette fin, il faut supprimer les syndicats qui existent et mettre en place une myriade de syndicats croupions à visée strictement corporatiste et enlever de ce fait au syndicalisme français toute capacité à prétendre à un discours global sur la société.

C'est ce qu'exprimait sans détour un autre cadre du RN, Thibaut de la Tocnaye, le 20 mai 2020 : « Le premier gouvernement patriote qui voudra rétablir, dans le sillage de Marine Le Pen à la présidence en 2022, un réel dialogue social et qui souhaiterait susciter l'émergence de syndicats authentiquement représentatifs de l'ensemble des salariés, cadres et patrons dans tous les secteurs et dans tous les types d'entreprises publiques et privées, devra au plus vite et en début de mandat ramener le seuil minimal d'audience à 3% ou même à 1%. L'objectif est de permettre la création de nouveaux syndicats. »

Ainsi, bien loin d'une phrase jetée à l'emporte-pièce, Aliot remet au goût du jour un des fondamentaux de l'extrême-droite française dans ses rapports avec le monde du travail.

Toutes celles et tous ceux qui sont prêts à donner un certificat de bonne conduite démocratique au RN et à ses dirigeants devraient y réfléchir à deux fois.

A.O.



Transition écologique : l'urgence du dialogue social

par Isabelle MERCIER, militante CFDT

Les vacances d'été, ont été le révélateur du réchauffement climatique, avec notamment des pics de chaleurs inédits, des fleuves au minuscule filet d'eau, des incendies destructeurs et difficiles à maîtriser, 70 départements faisant l'objet de restriction d'eau ; une situation qui nous inquiète tous. Dans le monde du travail, cette période estivale a engendré une dégradation des conditions de travail. C'est le cas, par exemple, des salariés qui ont permis, malgré des températures supérieures à 40, aux services publics de respecter leur mission d'accueil, aux chaînes de productions dans l'agro-alimentaire, l'industrie de fonctionner, aux touristes d'être accueillis dans les Hotels / restaurants. Tous les citoyens sont concernés, car le changement climatique est là, et nous devons adapter nos modes de production, de consommation, et plus largement nos modes de vie. L'entreprise est un des lieux pertinents où doit se débattre et s'opérer les changements nécessaires. Prenons l'exemple de la mobilité ; près d'un quart des Français, dépense plus de 150 euros par mois pour se rendre sur son lieu de travail, un salarié passe en moyenne 4h20 par semaine et parcourt 172 km lors de ses trajets domicile-travail, ces derniers représentent 12 millions de tonnes de CO2 par an et la pollution atmosphérique tue plus de 40 000 personnes...



Accélérer la négociation de plans de mobilité durable dans les entreprises pour trouver des alternatives à la voiture individuelle, c'est améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs, leur qualité de vie, répondre à l'urgence climatique et améliorer la qualité de l'air :

Il y a urgence à prendre en compte les enjeux de la transition écologique et il est impératif de le faire à travers un dialogue social de qualité, qui doit permettre :

- Une gestion des emplois et des compétences, car les métiers vont évoluer
- La prise en compte des conditions de travail
- La mesure de l'impact écologique de l'activité et des orientations stratégiques des entreprises, afin de les réduire au maximum
- La réduction des émissions de carbone, par la construction de plans mobilité qui favorisent le covoiturage et les transports collectifs.

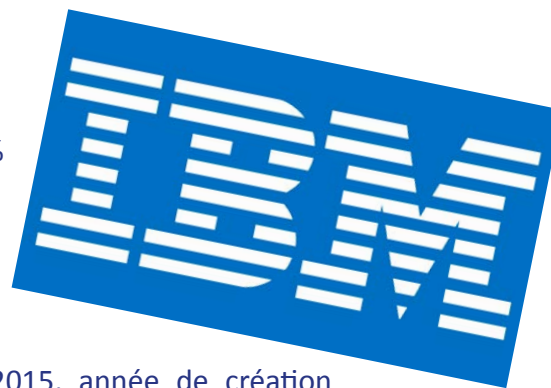
Avec la loi Climat et la loi LOM, Directions et Représentants du personnel ont des leviers et des espaces pour agir. En outre, les nouvelles prérogatives des CSE permettent de créer une commission Environnement, d'initier des formations spécifiques pour définir des plans d'actions, de prendre en compte dans toutes les négociations la transition écologique, d'analyser l'impact environnemental dans la BDES, de repenser les politiques d'achats, de favoriser l'utilisation durable des ressources...

La mise en mouvement de ces changements, l'acceptabilité sociale, passent nécessairement par le dialogue et l'engagement collectif dans la construction d'un nouveau modèle de développement.

Consultation des salariés, l'expérience du syndicat UNSA chez IBM

par Thierry POQUET, militant UNSA

Comment rester en contact avec les salariés quand seulement 25% d'entre eux sont présents sur les différents sites de l'entreprise (parmi lesquels nous n'avons pas toujours un militant présent), 75% des salariés étant sédentaires en clientèle, nomades ou en télétravail (toléré depuis plus de 20 ans chez IBM) ?



C'est la question que nous nous étions posée chez IBM en 2015, année de création du Blog UNSA IBM.

Les avantages du blog

Facile à mettre en place, peu onéreux, accessible par tous, déversant les articles sur d'autres réseaux sociaux (Twitter, Facebook, LinkedIn), géré depuis l'extérieur de l'entreprise, à condition de respecter certaines règles de base (ne pas diffuser d'informations confidentielles, ne pas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise, rester dans les règles de courtoisie), le blog nous permet de communiquer et de rester libres de nos propos, sans que l'entreprise puisse agir contre.

Chez IBM, nos articles, sur le blog, sont presque exclusivement consacrées à la vie de l'entreprise. C'est un choix délibéré permettant de créer de la proximité avec les salariés qui n'ont pas forcément tous la fibre syndicale.

Les salariés et plus spécialement les salariés isolés, peuvent s'abonner au blog afin de recevoir une alerte à chaque nouvel article publié et se tenir informés de tous les événements touchant les relations sociales dans l'entreprise : les négociations en cours, la signature d'un accord d'entreprise, jusqu'aux scissions, plans sociaux, ...

Le blog est devenu au fil du temps un véritable lieu d'information, de rencontres et d'échanges. Les salariés qui s'interrogent, qui ont besoin d'informations complémentaires (tout ne peut être mis sur le blog) ou de conseils, prennent contact avec notre syndicat via le blog. Un délégué syndical les contacte ensuite par mail, messagerie instantanée, téléphone ou en présentiel afin de répondre à leurs sollicitations.

Les journalistes, souvent abonnés au blog à l'occasion d'événements important (PSE, ...), nous contactent via le blog et reprennent parfois des pans entiers d'articles où l'UNSA IBM est citée, nous permettant d'accroître notre notoriété.

Certains salariés, devenus fidèles au blog et séduits par notre approche syndicale, font le choix de nous rejoindre en se syndiquant à l'UNSA IBM.

En résumé, le blog est l'outil moderne, indispensable à la section syndicale d'entreprise communicante, et le complément naturel au tractage, afin de rester en permanence connecté avec les salariés.

M.B.

Étude sur les éloigné·es du syndicalisme

par Morgane VERVIERS, militante UNSA et Vincent PRIOU-DELAMARRE, consultant en communication

C'est au printemps dernier, lors d'une réunion mensuelle de l'Observatoire du Dialogue Social que l'idée de réfléchir et de produire une étude sur celles et ceux qui sont à distance de l'engagement syndical - « les éloigné·es du syndicalisme » - est née.

En faisant le choix de cette nouvelle thématique d'étude, l'Observatoire n'ambitionne pas de produire un nouvel état des lieux de la désaffection de l'engagement syndical en France, ni même d'identifier les raisons profondes de cette forme de défiance, mais bien plutôt de mettre à jour des pistes pragmatiques pour redonner l'envie à tout un chacun (et encore davantage aux plus jeunes) de s'investir dans ce qui est au cœur de nos institutions : le dialogue social.

L'équipe de pilotage, large et pluridisciplinaire, s'est donc mise en place à la fin de l'été et s'est lancée dans un travail de problématisation du sujet, de définition de la notion d'éloignement et de mise à jour des premières pistes envisageables.

Le sujet est vaste, les pistes à explorer sont nombreuses, mais nous avons la volonté de pouvoir diffuser le fruit de cette étude d'ici la fin du premier trimestre 2023.

Mais vous, oui, vous qui nous lisez... ce sujet ne doit pas vous laisser indifférent... Alors si vous avez des choses à dire sur ce sujet, si vous avez des pistes à nous faire connaître, si vous avez une voix (ou une voie) à faire entendre, n'hésitez-pas à nous adresser un message par mail (observatoiredudialoguesocial@gmail.com) et nous ne manquerons pas de vous recontacter.

M.V. • V.P-D.

SÉMINAIRE

« Quarantième anniversaire des lois Auroux »

8 novembre 2022 - au siège de la fondation Jean-Jaurès (9H00 à 13H00)

En partenariat avec INTEFP (Institut de formation des inspecteurs du travail), la fondation Jean Jaurès organise cet événement.

Un moment privilégié pour réfléchir aux orientations mêmes qui ont présidé à ces lois... Questions toujours actuelles : l'expression des salariés, les accords d'entreprise, les institutions représentatives du personnel, quelle est la situation d'aujourd'hui ?

Nombreux syndicalistes, chercheurs, experts, acteurs du moment, inspecteurs du travail... prendront la parole dans trois tables rondes. L'Observatoire du dialogue social, sollicité pour cet événement, a contribué à l'organisation de cette matinée.

Droit de voter blanc ou nul quel que soit le scrutin

par Etienne COLIN, Avocat au Barreau de Paris (Cabinet Colin Gady Puissant Avocats)

Par un arrêt du 15 juin 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation a posé le principe qu'il résulte de l'article L. 2232-12 du code du travail et des principes généraux du droit électoral que les salariés ont la faculté d'exprimer un vote blanc ou nul, que le scrutin ait lieu par vote physique ou par voie électronique, et que cette règle ne peut pas être écartée par accord des parties intéressées préalablement à l'organisation du scrutin.

En l'espèce, la décision était rendue dans un litige portant sur le recueil des voix dans le cadre d'une consultation directe des salariés organisée pour valider un accord collectif minoritaire. Rappelons qu'aux termes de l'article L. 2232-12 du code du travail, en cas de signature d'un accord collectif d'entreprise par des organisations syndicales ayant recueilli plus de 30 % des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles sans toutefois avoir franchi le seuil de 50 % de ces mêmes suffrages, les organisations syndicales signataires du projet d'accord dans un premier temps, l'employeur dans un second, peuvent prendre l'initiative de l'organisation d'une consultation directe de salariés sur ce projet d'accord, ce dernier acquérant la valeur d'un accord collectif de travail en cas de validation par la majorité absolue des salariés.

Rappelons également que l'organisation de ce referendum relève d'un protocole d'accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des suffrages des salariés aux dernières élections professionnelles. Or, dans ce cas d'espèce, le protocole signé ne prévoyait pas la possibilité d'un vote blanc ou nul, en sorte qu'était demandée l'annulation du vote au motif qu'avaient été pris en compte les votes blancs et nuls.

La Haute juridiction affirme ici de la façon la plus claire que peu importe ce qu'a prévu ce protocole, on ne peut en aucun cas priver un salarié du droit de voter blanc ou nul.

L'intérêt de la décision tient en ce que sont convoqués au soutien de cette position, non seulement les termes de l'article L. 2232-12, mais surtout les principes généraux du droit électoral.

Le caractère général et principiel de ce fondement juridique donne une portée à l'arrêt de cassation qui dépasse largement la seule question de la validation par referendum des accords collectifs franchissant la barre des 30 % d'audience sans franchir celle des 50 %. Il est en effet permis de considérer que cette règle, directement puisée dans les principes généraux du droit électoral, doit être appliquée à tout vote des salariés dans l'entreprise, à commencer par le scrutin des élections professionnelles.

Et au-delà même des scrutins auxquels participent directement les salariés, rien ne s'oppose à ce que ces principes généraux du droit électoral trouvent à s'appliquer aux votes émis par les représentants du personnel et les représentants syndicaux dans le cadre de leurs mandats. On pense ici en particulier aux consultations du CSE en tant que délégation du personnel, qui donnent fréquemment lieu à des difficultés d'interprétation sur la caractérisation de la majorité requise pour valider une résolution.

Il était déjà acquis en jurisprudence - et ne peut désormais plus être contesté - que quels que soient les accords passés entre l'employeur et les organisations syndicales ou le CSE dans l'entreprise, les représentants du personnel au CSE peuvent voter blanc ou nul lors des consultations de la délégation du personnel.

S'il faut bien garder à l'esprit les règles légales et jurisprudentielles propres à la consultation du CSE selon lesquelles seuls les suffrages exprimés, à l'exclusion des votes blancs ou nuls, sont pris en compte pour déterminer les majorités requises pour l'adoption des résolutions, cela ne peut en aucun cas remettre en cause le droit de ces représentants de voter blanc ou nul, et ce quels que soient les accords passés.



Plan de sobriété énergétique dans les entreprises : oui mais il y a des questions à traiter

par Jean-Pierre YONNET, Groupe Orseu Ethix

L'objectif gouvernemental de réduction de 10% de la consommation énergétique concerne d'ores et déjà particuliers et entreprises.


Dans les entreprises, il va s'agir de baisser le chauffage à 19 degrés, de réduire les consommations des machines, y compris de tout le parc informatique, moins visible mais parfois aussi énergivore que les matériels industriels. L'organisation du télétravail relèvera aussi de ce plan. Globalement celle-ci ne manquera pas d'être impactée par ces programmes de sobriété énergétique.

Cependant à ce jour, on n'a pas vu s'ouvrir beaucoup de négociations sur ce sujet. Et pourtant :

- **Certaines entreprises envisagent d'étendre le télétravail dans le but de réaliser des économies.** N'est-ce pas une manière de transférer la charge sur les salariés qui devront chauffer leur domicile quand les entreprises couperont le chauffage ? Certes ce n'est pas si simple car dans le même temps le salarié réalisera des économies sur ses frais de transport. Mais ce n'est pas vrai en Ile de France et dans les grandes métropoles où de toute façon il paiera son pass transport. Ce plan de réduction de la consommation d'énergie pose donc de manière plus visible la question du bilan carbone du télétravail, qui est rarement posée lors de la négociation d'accords. On part en effet du présupposé que ce bilan sera dans tous les cas favorable, même faiblement. C'est vrai, mais cela n'empêche pas de regarder les choses de plus près et de descendre à un niveau plus individuel afin de s'assurer que certains salariés ne seront pas lésés. De plus réaliser un tel bilan peut permettre de rendre le télétravail plus vertueux. Enfin le télétravail n'a pas que des avantages. Beaucoup de personnes ne disposent pas à leur domicile d'un lieu adapté au télétravail et l'excès de télétravail nuit à la cohésion d'équipe. Un équilibre doit donc être trouvé.
- **D'autres entreprises envisagent déjà de fermer un jour par semaine**, en général le vendredi, afin de réaliser un maximum d'économies sur les consommations des bureaux. Fermer le vendredi permet en effet d'optimiser en particulier le chauffage en réduisant fortement la température 3 jours de suite. Mais cette fermeture du vendredi est-elle conciliable avec toutes les obligations personnelles ? Cela renvoie aussi aux salariés qui ne disposent pas d'un espace adapté. Où travailleront-ils le vendredi ? Cette fermeture ne doit-elle pas s'accompagner d'une obligation pour l'employeur d'offrir la possibilité de se rendre dans un espace de coworking ?
- **19° peut paraître supportable**, mais l'est-ce vraiment quand on exerce un métier sédentaire nécessitant très peu de déplacements ? Encore plus quand est rivé à son poste, dans un centre d'appels par exemple ? Ne faut-il pas dans ce cas envisager des équipements de protection contre le froid ? Envisager des rythmes de travail différents ?

Nous pourrions continuer cette liste de questions non résolues à ce stade par la simple injonction « réalisez des économies d'énergie ». Il y a là un sujet de dialogue social dans la mesure où ces économies peuvent impacter les conditions de travail et même la santé des salariés. Il ne s'agit pas de s'opposer aux plans de sobriété. Bien au contraire, il s'agit de trouver les meilleures solutions au plus près du terrain avec les principaux intéressés et leurs représentants. L'exercice n'est pas facile car il s'agit de concilier cadre collectif et contraintes individuelles.

J-P.Y.



Le dialogue social concrètement, c'est :

- un **groupe** d'experts, de syndicalistes, de chercheurs, d'avocats... **engagé-es** pour la démocratie sociale
- Une plateforme de **mutualisation** d'interventions en matière sociale
- Une plateforme de **diffusion** d'expériences dans les entreprises
- Le dialogue social **concrètement**, un centre d'**études** sur les pratiques du dialogue social
- L'organisation de **colloques, réunions thématiques** sur des sujets concrets d'actualité
- 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