

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

Gros plan • n° 17 • Parution du lundi 28 novembre 2022

édito

Dialogue social en entreprise : des ajustements nécessaires

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

Notre observatoire a plusieurs fois abordé ce sujet au moment de la loi travail, et plus récemment dans l'examen des résultats concernant les ordonnances de 2017.

La négociation en entreprise complète et particularise les conventions collectives. Encore faut-il que les moyens permettant le dialogue existent et assurent aux partenaires les garanties d'un travail constructif.

L'utilité syndicale se concrétise par les grands accords interprofessionnels, la construction des conventions collectives, mais aussi dans les accords d'entreprise au plus près des salariés et qui concernent directement leur vie professionnelle **et leurs conditions de travail**.

Nous avons consacré une journée d'étude au bilan des ordonnances (en 2019) et les remarques, à ce moment, des représentants de l'observatoire des ordonnances (institution mise en place par le gouvernement) attiraient notre attention sur les difficultés de travail des CSE.

Les représentants des organisations syndicales faisaient le même constat.

Ordre du jour souvent très long traitant à la fois des cas individuels (ancienne fonction de délégué du personnel) et des conditions de sécurité...

Si la majorité des négociateurs reconnaît la pertinence de ne pas séparer les conditions d'hygiène sécurité du fonctionnement général de l'entreprise, la situation actuelle n'est pas satisfaisante car ce sujet n'est pas bien traité.

Unanimité des élus de CSE pour dire que les délégués de proximité n'existent pas vraiment...

Il serait utile, toujours d'après les élus, que les suppléants puissent assister aux réunions, pouvant ainsi se former et être immédiatement opérationnels pour remplacer les titulaires...

Ce sujet est revenu à nouveau dans notre colloque du 8 novembre dernier célébrant les quarante ans des lois Auroux qui consacraient le dialogue social en entreprise. À cette occasion, les participants ainsi que des fonctionnaires du ministère du Travail présents à ce colloque ont fait tous les mêmes constats.



Les lois Auroux ont structuré les relations sociales de notre pays

par Hervé LANOUZIÈRE, directeur de l'INTEFP

Lorsque l'INTEFP a décidé, avec la Fondation Jean Jaurès, d'organiser un événement autour des 40 ans des lois Auroux, ce n'était pas par nostalgie mais avec la conviction de l'impérieuse nécessité d'offrir un espace de débats sur les conséquences de dispositions qui, quoiqu'on en pense, ont profondément structuré les relations sociales de notre pays.

D'aucuns se sont interrogés sur l'opportunité d'exhumer des textes parus alors qu'ils n'étaient même pas nés !

Le colloque du 8 novembre leur a apporté une première réponse qui serait en soi suffisante. Ne serait-ce que parce que nous traversons une période où il est important de prendre le temps de débattre, sans autre finalité que de débattre, on pourrait se satisfaire du moment fort qui a réuni les acteurs de l'époque et d'aujourd'hui, de tous bords, autour des postulats, des paris et des intuitions qui ont nourri les réformes de 1982.

Mais nous avons pu constater, dès la première table ronde, à quel point le passé est présent et ô combien les échanges résonnaient avec l'actualité. Aussi, pour paraphraser John Dewey, grand philosophe du pragmatisme, les échanges d'idées n'ont d'intérêt qu'à raison de leur portée pratique et transformatrice. Ils doivent en conséquence se poursuivre dans la durée pour pouvoir porter leurs fruits. Parce que les lois sont toujours incomplètes et que leur « *manque à être* » ne peut être comblé uniquement par des instructions descendantes, il faut offrir aux acteurs de la négociation et aux professionnels du droit des espaces de discussion faisant émerger la manière dont les dispositions prévues par le législateur peuvent, à l'épreuve des faits, être appropriées par les destinataires de la norme.

Le récit des *inspecteurs du travail de 1982* expliquant comment il leur a fallu inventer leur rôle dans les premières réunions des CHSCT, comme celui des DRH tentant de convaincre leurs directions des opportunités offertes par le droit d'expression, était stimulant. A l'heure où les partenaires sociaux se sont vu confier par les ordonnances de 2017 des prérogatives majeures dans la détermination des règles régissant les relations de travail dans l'entreprise, débattre entre praticiens appelés à s'emparer du cadre législatif actuel pour interroger, *hic et nunc*, les rôles respectifs des acteurs, voire faire émerger de nouvelles règles de métier, est une des missions que l'INTEFP entend bien poursuivre avec ses partenaires au titre de sa *fonction institut* dans les mois à venir.



H.L.

2 1982-2022 : la genèse des Lois Auroux

à La Fondation Jean Jaurès : Verbatim autour du dialogue social !

par Marie-Françoise LEFLON, militante CFE/CGC

1936,1945,1968.... Décembre 1982...toutes ces avancées législatives et sociales ont, pour nous, militantes et militants, un espoir et un attrait majeur : celui de changer la société par des réformes guidées vers une démocratie sociale capable de changer en profondeur le rapport du travail avec la vie personnelle. Les lois Auroux ont pris leur part de modernisme en 1982. Alors, pourquoi ces crispations sociales actuelles qui semblent percuter les scénarios économiques et les mutations technologiques ? La dernière table ronde de la Fondation Jean Jaurès sur ce sujet fut un lieu non seulement d'échanges fructueux mais elle a projeté sur ces législations un bilan, un diagnostic et même un postulat pour le futur.

Puissions-nous retenir des Verbatim indispensables à la gestation de futures lois.

Comme l'a rappelé d'entrée de jeu, Jean Grosset pour l'Observatoire du Dialogue Social, l'extraordinaire intuition du législateur de l'époque a mis l'accent sur la nécessité de changer le rapport entreprise-salarié et fait émerger l'idée, toujours d'actualité, de l'émancipation par le travail. Sans être né de conflits sociaux majeurs, ce corpus de lois a ébranlé le lien de subordination et posé pour longtemps la question des similitudes entre démocratie sociale et démocratie politique.

Dans le même esprit, Philippe Coûteux pour la CFTD, a donné sa vision des droits fondamentaux des salariés dans l'entreprise, de la nouvelle conception des rapports sociaux et de la rupture majeure du droit d'expression des salariés par l'obligation de négocier. Le rapport Auroux qui a servi de base à l'élaboration de la loi a, il est vrai, certes été nourri des propositions des organisations syndicales, mais il laisse le même goût d'inachevé en 2017 qu'en 1982.

Quant à Jean François Pillard, tant par ses expériences au Medef, au CESE, ou à HEC, il a rappelé les convictions des partenaires sociaux dans l'apprentissage du compromis, genèse de ces lois Auroux tout en regrettant que le sujet balbutiant de l'expression des salariés n'ait pas encore été fondamentalement traité à ce jour. Il y voit plutôt une avalanche de normes successives au fil des gouvernements qui font perdre aux réformes leur effectivité. A son sens, comment parler de dialogue social sans en avoir défini les concepts en amont et à la base ? D'autant que les réformes ne sont ni expérimentées sur un temps long, ni évaluées et donc ni améliorées réellement.

Comment donc mieux accompagner les mutations nouvelles du marché du travail ?

Ces remarques sont d'ailleurs corroborées par Florence Dodin, de l'UNSA, pour qui les lois Auroux ont certes posé les bases du dialogue social mais celui-ci n'a pas été renforcé par les Ordonnances Travail de 2017, l'inversion violente de la hiérarchie des normes n'étant pas encore appropriée par les acteurs concernés, notamment les branches. C'est ainsi que le triptyque confiance - respect des acteurs - loyauté se trouve affaibli au lieu d'être renforcé.

En conclusion, cette journée d'échanges a permis de retrouver le véritable vocabulaire du militantisme syndical et de retrouver l'aura du dialogue social avec l'impulsion du législateur au service d'une politique et en faveur des salariés. Plus que jamais la question de justice sociale doit être corrélée à la question économique. L'une ne va pas sans l'autre et réciproquement.

Les assises du travail : donner la parole aux travailleurs

par Isabelle MERCIER, militante CFTD

Les transformations du travail se sont amplifiées et accélérées, notamment avec la crise sanitaire, la mise en place du télétravail, la crise de l'énergie. L'évolution du rapport au travail, de l'organisation du travail, du sens au travail sont autant de paramètres qui viennent percuter la vie des travailleurs et les entreprises. Ces mutations ont des conséquences sociétales, sur l'aménagement des territoires, les modes de gardes, les transports et la vie familiale

Il est aujourd'hui essentiel de se donner les moyens de faire du travail un sujet de réflexion et un sujet d'action pour les partenaires sociaux et pour l'État.

La parole des travailleurs, leur vécu, doivent être entendus et pris en compte, tant ils sont les mieux à même d'expliquer les réalités concrètes de leur travail. C'est particulièrement le cas, quand il s'agit de transformer le travail pour répondre aux enjeux de la transition écologique, tant cela questionne l'organisation du travail, les conditions de travail, la reconnaissance au travail et bien entendu la démocratie en entreprise.

C'est pourquoi, la CFTD a proposé que soient organisées les Assises du Travail : une occasion d'échanger autour des transformations concrètes du travail, des aspirations des travailleurs, et de construire ensemble les solutions communes. Il s'agit bien de donner la parole aux travailleurs, de partager les expériences, d'identifier et de décliner des actions.

Un enjeu de diagnostic partagé et de co-construction, un véritable exercice de démocratie sociale, autour de 5 grandes thématiques

1. La conciliation des temps de la vie : comment repenser la gestion des temps de travail au quotidien et dans la succession des différentes phases de la vie ?
2. La démocratie au travail ; les travailleurs, acteurs dans les entreprises et les administrations
3. Les rapports au travail, les rapports collectifs : comment répondre aux attentes individuelles, tout en conservant des cadres collectifs ?
4. La reconnaissance du travail et des compétences : comment mieux reconnaître l'engagement des travailleurs, réduire les inégalités, valoriser les compétences ?
5. La qualité du travail, le management et la performance globale : un travail de qualité est facteur d'épanouissement, source de qualité du service rendu ; autant de sujets de dialogue dans les entreprises et administration qui sont à mieux prendre en compte.

Dans un monde du travail en profonde mutation, les assises du travail répondent au besoin prégnant de démocratie au travail et à la quête de sens des travailleurs.



I.M.

Attractivité des métiers en tension, les branches s'engagent

par Florence DODIN, militante UNSA

Plusieurs secteurs d'activité peinent à recruter. Pour répondre à ce déficit d'attractivité des métiers, les branches professionnelles s'engagent. Focus sur les branches des métiers de l'artisanat de bouche.

Les branches de la boucherie – charcuterie artisanales et celles de la boulangerie- pâtisserie artisanale représentent des métiers qui mobilisent des savoir-faire nombreux. Malgré leur dynamisme, ces secteurs sont confrontés depuis plusieurs années à des difficultés de recrutement. Pour répondre à ces difficultés accrues par la crise, l'UNSA FCS participe au chantier dédié aux « métiers en tension » et a signé une charte de développement de l'emploi et des compétences.

1) Que représentent ces chartes ?

Ces chartes concrétisent des objectifs communs associant les moyens des ministères du Travail, de l'Éducation Nationale, et ceux des filières charcutière, bouchère, boulangère et pâtissière pour accélérer et augmenter le recrutement et l'embauche de jeunes et de personnes en reconversion vers les métiers de bouche. La FCS UNSA en tant qu'acteur de ces branches a signé ces chartes.

2) Quels sont les enjeux ?

Il faut démontrer que la filière de l'artisanat de bouche est toujours en évolution. Le métier aujourd'hui dépasse son cadre premier. Il faut faire redécouvrir cette filière qui produit mais aussi transforme les produits et les propose à la vente. Elle tient aussi une grande place dans le lien social de par sa proximité. Les enjeux sont donc de faire connaître ces différents aspects des métiers pour attirer des personnes en recherche de métiers évolutifs, diversifiés et qui peuvent permettre d'aller jusqu'à la création ou la reprise d'entreprise.

3) Quelles sont les pistes et plans d'action ?

• **L'information, la promotion sont au centre du dispositif.**

A l'Éducation nationale : sensibilisation des jeunes dès la classe de 4ème avec production d'outils rénovés, films-métiers, visites et stages en entreprise. Action de formation des encadrants et des responsables de l'orientation.

Au ministère du Travail et Pôle emploi : information sur les besoins, orientation vers ce secteur, production d'outils, accueil dans les entreprises.

Au niveau des confédérations des métiers de l'artisanat alimentaire : prise en charge de ce qui sera relayé par les missions locales, accroissement de leur visibilité au travers d'évènements nationaux et internationaux...

• **Dans les branches : des mesures pour rendre attractif le métier.**



4) Quels rôles des partenaires sociaux ?

L'UNSA FCS est force de proposition au sein des branches, qui ont un rôle majeur à jouer dans l'accompagnement des entreprises surtout les TPE PME.

Nous avons engagé une réflexion pour agir sur la qualité de l'emploi et mettre en place des mesures d'attractivité du métier. Nous travaillons sur la qualité de vie au travail, les conditions de travail (organisation du temps de travail, pénibilité, réduction du turn-over), sur les avantages sociaux (évolution professionnelle, rémunération, intéressement, mais aussi santé et prévoyance), et sur la formation professionnelle notamment en revisitant les certificats de qualifications professionnelles. Ces chartes d'engagement sur les métiers en tension vont nous permettre d'améliorer tous ces sujets qui sont des facteurs d'attractivité du métier.

F.D.

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

5

Répondre aux salariés aidants : de nombreux accords dans les entreprises grâce aux négociations avec les partenaires sociaux

par Pascale COTON, militante CFTC

Alors qu'une convention citoyenne sur le sujet de « la fin de vie » est lancée par le CESE sur commande du Président de la République, il nous faut aussi penser la question de l'accompagnement et donc des aidants.

8,3 millions de personnes accompagnent un proche en perte d'autonomie. 61% des aidants sont en activité, bien souvent les femmes.

C'est par conséquent un enjeu de société qui doit mobiliser l'ensemble des parties prenantes : Gouvernement, associations, organisations syndicales, salariés et entreprises sur tous les territoires.

Les entreprises avec les organisations syndicales ont donc rendez-vous avec l'une de leurs missions sociales : la conciliation vie professionnelle et vie familiale. Les aléas de la vie d'aidant confronté à l'accompagnement d'un senior, d'un enfant malade, d'un proche en situation de handicap doivent trouver des solutions aussi dans l'entreprise.

Pour que les salariés aidants puissent vivre au mieux cette situation, des entreprises et les organisations syndicales ont mis en place des accords salariés aidants. Quelle que soit la taille de l'entreprise, il est essentiel de trouver des solutions afin que chaque aidant puisse se sentir soutenu, accompagné, non discriminé et surtout qu'il puisse rester salarié.



Quelques exemples d'accords mis en place :

La Poste : 210 000 salariés, accord en 2018 = don de jours, télétravail, jours de congés supplémentaires, absences autorisées, aménagement d'horaires, sensibilisation des salariés et des managers.

France Médias Monde : 1450 salariés : accord fin 2018 = don de jours de congés, formation des managers, coaching individuel, cellule d'écoute.

Crédit Agricole de la Réunion et de Mayotte : 887 salariés : accord fin 2018 = don de jours, formation, espace dédié intranet, écoute psychologique.

A travers les très nombreux accords, les entreprises et les organisations syndicales ont mis en place les chèques CESU, des guides aidants, des dispositifs internes avec les médecins du travail et les assistantes sociales.

Les réflexions entre partenaires sociaux, quelle que soit l'entreprise, sur le vieillissement de notre société sont bénéfiques à tous les salariés et à toutes les entreprises.

P.C.

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

7

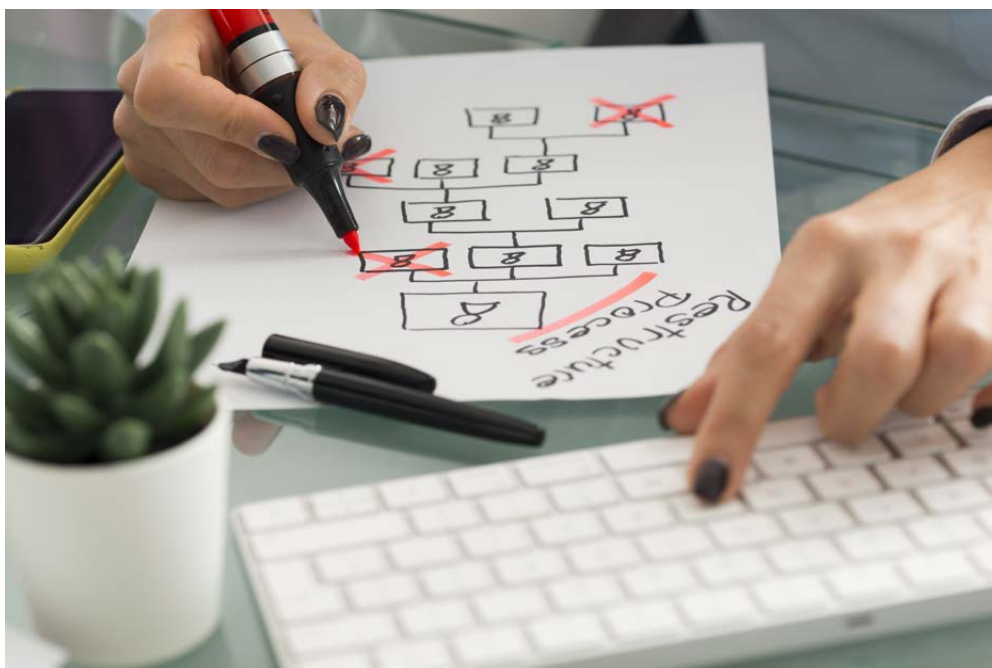
L'employeur peut consulter le CSE sur un projet de restructuration même s'il ne l'a pas préalablement consulté sur les orientations stratégiques

par Anne-Laure SMAGUINE, consultante RH

Jurisprudence :

Il existe dans le code du travail, 2 types d'obligations de consultation distinctes mais qui peuvent dans les faits présenter un lien particulier :

- l'obligation régulière de consulter le CSE sur les **orientations stratégiques** (annuelle ou triennale en général) ;
 - l'obligation ponctuelle de consulter le CSE en cas de **projet important** (notamment transformation, restructuration...).
- L'idée sous-jacente est de rechercher la cohérence des informations données et ainsi la loyauté des consultations.



Concrètement, la question qui se pose est la suivante : un employeur peut-il consulter le CSE sur un projet de réorganisation entraînant des suppressions de postes sans avoir au préalable consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise ?

Dans l'affaire étudiée, la Cour d'Appel estimait que le projet en jeu n'était que la déclinaison concrète d'une orientation stratégique. Celle-ci devait donc préalablement être soumise à la discussion du comité social et économique.

La Cour de cassation n'a pas suivi cette position et tranche, dans un arrêt du 21 septembre 2022, une question qui a beaucoup partagé les juridictions de fond ces dernières années.

Selon la plus haute juridiction, un employeur peut parfaitement consulter le CSE sur un projet de réorganisation entraînant des suppressions de postes quand bien même il ne l'aurait pas au préalable consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Pour la Cour, **il s'agit de deux procédures de consultation autonomes et indépendantes.** Dès lors, la consultation annuelle sur les orientations stratégiques n'est pas un préalable obligatoire à une consultation du CSE sur un projet ponctuel.

En complément utile, la notice explicative de l'arrêt vient préciser que « par son objet et par sa temporalité, cette consultation [sur les orientations stratégiques] a été définie indépendamment des consultations ponctuelles. Elle offre un cadre à une discussion prospective sur l'avenir général de l'entreprise, distincte des consultations ponctuelles du CSE relatives à un projet déterminé de l'employeur ayant des répercussions sur l'emploi, notamment en matière de restructurations ».

A-L.S.

Fondation Jean Jaurès Penser pour agir

Observatoire du Dialogue Social Le dialogue social concrètement

Un groupe d'experts, de syndicalistes, de chercheurs, d'avocats... engagés 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'actualité

Un espace de réflexion sur le dialogue social

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

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

Fondation Jean Jaurès • Observatoire du Dialogue Social
12 cité Malesherbes 75009 Paris

Responsable de la rédaction : **Pascal PRIOU**
Crédit photo : Pixabay • Michel ALMÉRAS