



LA LETTRE DE L'ODS

Parution du 30 décembre 2020

Décider ensemble

Par Jean GROSSET directeur de l'Observatoire du Dialogue Social

Nous sommes à nouveau en pleine crise sanitaire et des secteurs entiers de l'économie sont en difficulté plus ou moins durablement. Les conséquences sur la production de richesse et la perspective de croissance seront lourdes.

L'emploi est fortement menacé. Les faillites et les licenciements économiques apparaissent et pourraient atteindre des niveaux inégalés depuis longtemps.

Les conséquences négatives du chômage que sont les pertes de revenus et la précarité en seront accrues.

Dans cette situation de crise, des syndicalistes agissent à tous les niveaux, entreprises, territoires, branches pour dialoguer, concerter, échanger l'information, analyser, négocier.

Justement, dans une telle crise le dialogue social doit être reconnu et renforcé. En effet les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, l'organisation des temps et des déplacements, le réaménagement des productions, le télétravail, la défense de l'emploi sont la matière du dialogue qui permet de dépasser la crise.

Ce sont ces sujets que nous abordons dans ces pages : la situation des travailleurs des plateformes, les discriminations raciales en entreprise, les conditions de travail dans l'éducation, les garanties pour le télétravail, des actions en région pour sauver des emplois, les accords innovants pour surmonter les difficultés...

De nombreuses associations de DRH, des chefs d'entreprises soulignent la nécessité de changer les relations dans l'entreprise, d'aller vers un monde plus juste et plus soutenable.
Alors commençons maintenant.



2 Et si on parlait lutte contre le racisme en entreprise ?

par Pascale COTON, syndicaliste CFTC

Voilà une question qui a interpellé et à juste titre les membres de l'Observatoire du Dialogue Social de la Fondation Jean Jaurès.

SOS Racisme essaie de mettre en place un véritable diagnostic sur ce sujet car avant de répondre à la question du titre, il faut faire un état des lieux. A la fin du 1^{er} confinement, SOS racisme a remis au Président de République un dossier contenant 26 propositions pour une meilleure intégration autant dans la vie professionnelle, sociale que familiale. Ces propositions concernent l'école, le logement, le monde du travail...

Notre Observatoire a donc échangé avec les responsables de SOS Racisme et notamment avec Dominique Sopo son Président. Des travaux en commun sur le champ des entreprises et de la Fonction Publique pourraient être menés afin de sortir du diagnostic et d'instaurer un dialogue social dans les entreprises.

Il faut ensemble se poser les bonnes questions.

Des outils de mesure et de prévention existent, pourquoi ne sont-ils pas utilisés ?

Dans les formations, pourquoi ce sujet n'est-il pas abordé ?

Pourquoi ce sujet reste-t-il encore tabou ?

Les membres des CSE sont-ils suffisamment formés, informés pour dialoguer avec les salariés et les responsables d'entreprises ?

Un salarié du privé ou un agent de la Fonction Publique passe plus de temps sur son lieu de travail qu'à l'extérieur, il est donc essentiel de passer un peu de temps avec ceux qui sont victimes de discriminations, avec ceux qui sont les auteurs de ces actes parfois sans en avoir conscience.

Enfin, l'école, lieu d'apprentissage, doit également s'approprier ce sujet pour faire de la prévention et un meilleur lien doit être construit entre l'école et le monde de l'entreprise pour permettre à tous les jeunes de franchir le pas de l'entreprise sans crainte, quelles que soient ses origines.

Les questions sont multiples, les solutions aussi. Il faut de la volonté ; l'Observatoire a donc décidé de recevoir Dominique Sopo à nouveau pour poser le débat sereinement et trouver des actes à mettre en place ensemble.

Une première pierre est posée, début 2021 nous continuerons à poser les autres dans le dialogue et la construction.



3 Quels droits pour les travailleurs des plateformes ?

par Sophie THIÉRY, membre du CESE

L'Observatoire du Dialogue Social travaille depuis plusieurs mois avec de nombreux experts sur la représentation des travailleurs de plateforme et sur leur protection sociale. La crise sanitaire renforce l'actualité de ces sujets et les nombreux rapports produits en France, depuis celui rendu en 2017 par le Conseil Économique Social et Environnemental, posent les mêmes questions et proposent des réponses très similaires.

Au niveau européen, ce dossier est aussi au-dessus de la pile. La Commission Européenne a ouvert une consultation tandis que la Conférence Européenne des Syndicats travaille et élabore des expérimentations pour accompagner la mise en place de représentations collectives de ces travailleurs.

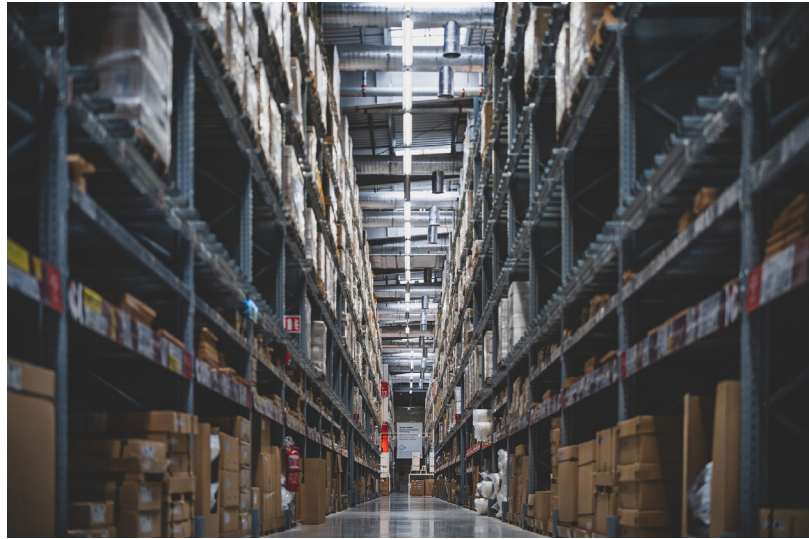
Nous avons prévu d'organiser un colloque sur le thème « des droits sociaux pour les travailleurs des plateformes » avec les acteurs concernés. La crise sanitaire nous a par deux fois contraints à devoir l'annuler.

Pour autant, l'Observatoire du Dialogue Social va continuer à intervenir dans ce débat :

- Fin novembre 2020, la mission Frouin devrait rendre ses conclusions. L'Observatoire du Dialogue Social les étudiera à l'aune de son propre travail de réflexion et réagira publiquement sur le contenu de ses conclusions. Nous rappellerons, si besoin est, notre opposition à la création d'un « 3^{ème} statut », entre salariés et indépendants, pour ces travailleurs particuliers.
- Une mission d'information de l'Assemblée nationale sur la protection des travailleurs mène également des travaux
- Les modalités de représentation des travailleurs, le dialogue institutionnalisé avec les plateformes et les droits pouvant leur être attachés sont inscrits dans le bloc 4 dédié aux formes particulières d'emploi de l'agenda social 2020-2021 défini en septembre 2020. L'Observatoire a rencontré et va continuer à rencontrer celles et ceux qui réfléchissent sur ce dossier.

Les enjeux de ce dossier sont tels que les grands donneurs d'ordre patronaux s'organisent de leur côté, en France mais aussi en Europe dans des conditions plus ou moins respectueuses des droits fondamentaux de la négociation collective. Les organisations syndicales de salariés font de même. L'avenir de ce dossier se joue sur la capacité des acteurs à négocier des accords. Tout ne dépend pas et ne pourra pas être réglé par la loi. La crise sanitaire a mis en exergue la nécessité de protéger les travailleurs des plateformes. C'est une urgence en matière de protection et de prévention. C'est le dialogue social qui sera le gage de réussite.

L'Observatoire du Dialogue Social mettra donc, dans les semaines à venir, son expertise au service de l'intérêt général en s'exprimant avant la parution d'une éventuelle ordonnance gouvernementale prise sur ce sujet.



Négociation collective dans la fonction publique : une chance pour le syndicalisme ?

par Luc FARRÉ, syndicaliste UNSA

La loi de Transformation de la fonction publique votée contre l'avis de toutes les organisations syndicales de la fonction publique avait plusieurs objectifs. Parmi eux, réduire l'influence des organisations syndicales de la fonction publique.

Il est intéressant de noter que c'est dans le secteur public qu'il y a plus d'adhérents, toutes organisations syndicales confondues en comparaison avec le secteur privé. Ainsi, une étude de la DARES, publiée en 2016, évoque deux fois plus de syndiqués dans la fonction publique.

La loi transforme fondamentalement une partie des instances de dialogue social en vidant les Commissions Administratives Paritaires de leurs prérogatives sur la gestion de la carrière des agents et en les limitant aux procédures de recours ou disciplinaires. Parallèlement, à l'instar du secteur privé, la loi a supprimé les CHSCT, il est vrai, en recréant une formation spécialisée des comités sociaux.

Comme dans le secteur privé, ces deux décisions auront pour conséquences de diminuer le nombre de militants syndicaux élus du personnel et surtout de tenter d'éloigner les agents des organisations syndicales. Au-delà des questions de fond sur les conséquences pour la carrière des agents, cette réforme oblige les organisations syndicales à modifier leurs pratiques et à inventer un autre lien avec leur public.

La loi prévoit par ailleurs, plusieurs ordonnances dont une sur la négociation collective. Il s'agit de pouvoir négocier entre employeur public et organisations syndicales non seulement au niveau national mais aussi au niveau local, dans chaque comité social. De nombreux sujets seront ouverts à la négociation tant qu'ils ne touchent pas à la rémunération de base des agents, champ réservé à des négociations nationales. En cas d'accord, les partenaires seront engagés et une partie des mesures négociées pourront prendre un caractère réglementaire et d'obligation.

Cette nouvelle approche pourrait être révolutionnaire avec l'instauration d'un véritable dialogue social de proximité et pourrait permettre de rebattre complètement les cartes dans la fonction publique pour peu que les acteurs, responsables syndicaux et employeurs, se saisissent de l'outil créé par ces nouvelles opportunités.

Rappelons-nous que pendant la dernière décennie, seuls cinq accords nationaux ont été signés. L'un d'entre eux l'a été sans que les organisations syndicales signataires ne représentent la majorité des agents (accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations en 2015).

Permettre, non seulement une déclinaison d'un texte national avec un accord local mieux-disant mais aussi favoriser une négociation locale sur un sujet local pourra apporter des améliorations concrètes aux agents concernés. Tenir compte des spécificités locales peut apporter un renouveau au syndicalisme en faisant tomber quelques postures.

Négocier ne sera possible que si, et seulement si, les acteurs locaux établissent des liens de confiance et de respect.

Négocier, un mot qui se différencie de concerner.

Négocier partout peut être révolutionnaire dans la fonction publique et obligera les acteurs à se former. Il faudra rapidement appliquer les bonnes pratiques pour réussir. L'UNSA propose l'établissement d'accords de méthodes avant toute entrée en négociation.

L'UNSA est prête à faire le pari de cette révolution. Les négociations nationales et / ou locales pourront ouvrir de nouvelles portes pour améliorer le



travail et le quotidien des personnels. Cependant, l'UNSA n'a de cesse de rappeler qu'il faut être deux à vouloir négocier et qu'un accord est toujours le fruit de compromis.

Exemple de négociations possibles envisagées dans le projet d'ordonnance en discussion : temps de travail, conditions et organisation du travail, impact de la numérisation, modalités de déplacement domicile travail, réorganisation de service, égalité professionnelle femmes/hommes, apprentissage, action sociale, intéressement collectif, évolution des métiers et GPEC... ou encore, la mise en œuvre d'actions en faveur de la lutte contre le changement climatique et la préservation des ressources et de l'environnement...

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

5 La gestion des conséquences économiques et sociales de la pandémie ou le dialogue social à la croisée des chemins.

par Olivier LAVIOLETTE, directeur Syndex

L'accélération des plans de restructurations depuis la fin du printemps (dont certains sont sous les feux de l'actualité) a entraîné une bascule des priorités de la négociation collective et du dialogue social des questions sanitaires vers les questions d'emplois.

Des domaines sont fortement affectés par les effets de la pandémie : les transports et plus particulièrement l'aéronautique, le tourisme, l'hôtellerie-restauration, le secteur culturel et événementiel.

Cependant des entreprises profitent du contexte pandémique pour accélérer la recherche de gains de productivité et l'amélioration de leur marge. Sans parler ici des entreprises de technologie telle que Nokia ou IBM, nous estimons à titre d'exemples que plus de 60% des suppressions d'emplois dans l'automobile procèdent d'une recherche d'une compétitivité accrue ; seules 10% seraient directement liées à la crise COVID, le reste étant lié à la transformation structurelle de ce secteur induite par la sortie progressive des motorisations thermiques.

Or les motivations ou le contexte influence fortement la manière dont sont mises en œuvre les réorganisations et/ou les suppressions d'emplois.

Depuis les récentes réformes en matière de négociation sociale, plusieurs « outils » sont à la disposition des acteurs pour aborder les modalités de gestion sociale et plus particulièrement en temps crise.

De manière simplifiée, les possibilités qui peuvent être mobilisées lors de la négociation collective sont les suivantes : les APC (Accord de Performance Collective), les PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi), l'APLD (Activité Partielle de Longue Durée) et les RCC (Rupture Conventionnelle Collective).

Ces véhicules n'offrent pas le même cadre et diffère en matière de sécurisation pour les parties prenantes à la négociation.

Les entreprises en recherche de flexibilité et de productivité ont tendance à privilégier les outils les plus "souples" à savoir les APC ou les RCC. Les contenus de ces derniers sont en effet entièrement à la main de la négociation et supposent loyauté dans celle-ci, effort proportionné des différentes parties et diagnostic a minima partagé sur la situation économique de l'entreprise. Force est de constater que ces conditions sont rarement réunies et placent les organisations syndicales dans une posture parfois



délicate notamment en termes de “chantage à l’emploi” et de conséquences parfois non anticipées sur le contenu de la relation salariale et de travail.

Paradoxalement, le cadre du plan de sauvegarde de l’emploi est beaucoup plus sécurisant pour traiter ces problématiques du point de vue des représentants des salariés.

Le dispositif d’APLD existant aujourd’hui est, selon nous, la piste à privilégier fortement. Il offre une profondeur de temporalité, des conditions de préservation de la rémunération et une incitation à la formation des salariés qui nous semble devoir répondre de manière pertinente à un creux conjoncturel induit par la situation sanitaire.

Ce d’autant que nous voyons émerger une tentation des directions de combiner certains dispositifs en les ciblant sur un type de population au sein d’une même entreprise (avec par exemple une RCC concernant les fonctions supports et un APC touchant les activités productives industrielles ou de développement). Ceci ayant pour conséquence potentielle de « casser » les solidarités au sein des collectifs de travail et de faire potentiellement diverger la cohérence des revendications.

Quoi qu’il en soit, un état des lieux de la situation économique et des perspectives appréhendables est un préalable pour les représentants des salariés à toute négociation. Celui-ci doit leur permettre de jauger quel cadre est le plus adapté pour traiter les problématiques posées et celui-ci ne sera pas forcément celui privilégié par les directions d’entreprises...



6 Télétravail : enfin la signature d’un ANI (Accord National Interprofessionnel)

par Marie-Françoise LEFLON, syndicaliste CFE/CGC

La négociation nationale interprofessionnelle vient enfin de s’achever sur un compromis et la signature par la CFDT, la CFTC, FO et la CFE/CGC et les organisations patronales du projet d’accord national pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Il convient de s’en réjouir. D’une part, parce que ces ultimes rebondissements en négociation ont conforté le rôle du dialogue social national, pilier de l’élaboration des ANI donc de la déclinaison des lois conformément à l’esprit de la loi Larcher de 2007, d’autre part parce que cet accord permettra d’encourager la dynamique de négociations de branches et d’entreprises autour de cette forme de travail qui s’est accrue de manière fulgurante et sans filet, voire quasi obligatoire selon les injonctions gouvernementales actuelles en raison de la crise sanitaire. Il suffit de rappeler que cette forme d’emploi ne concernait en 2017 que 3% des salariés dont 20% de cadres pour passer en avril 2020 à 25%, redescendre à 16% durant un été «déconfiné» avant de repasser à 40% lors du reconfinement actuel pour concerner désormais 5 millions de salariés. D’autre part, cet accord interprofessionnel va permettre de répondre aux inquiétudes des organisations syndicales de salariés soucieuses de mieux protéger les collaborateurs en encadrant les contraintes de cette forme d’emploi faussement séduisante en termes de temps de travail, de frais professionnels, de matériel à disposition, de risques psychosociaux, de déconnexion comme de l’éligibilité aux postes de télétravail voire de sa réversibilité.

C’est donc dans ce contexte récent d’un fort développement du télétravail et d’une impulsion du gouvernement à tendre vers un 100% travail temporaire “anti-covid” qu’est née cette négociation souhaitée entre autre par la CFE-CGC (cf étude en amont de J.F.Foucard, secrétaire national de la CFE-CGC) et que cet accord interprofessionnel a vu le jour. Il était temps car une injonction quelle qu’elle soit, ne peut être efficace sans précautions. Elles étaient nécessaires bien au-delà de la simple

concertation proposée par le patronat sur un diagnostic issu du seul ANI fondateur de 2005 et de quelques ordonnances de 2017 et face à l'explosion rapide et désormais contrainte de cette modalité du rapport de subordination.

C'est d'ailleurs pourquoi, il était fondamental pour les partenaires sociaux d'adapter les dispositifs à une distinction entre le télétravail régulier et le télétravail contraint occasionnel pour mieux l'encadrer. Cette démarche passe forcément par la définition de ces 2 formes atypiques, par l'exigence d'un cadre collectif négocié au plus près de l'entreprise (comme vient de l'élaborer l'APEC par exemple au plus près des métiers et des attentes de ses collaborateurs dès l'apparition de la crise sanitaire) et dans le respect des thèmes soumis à négociations obligatoires via l'examen des conditions d'organisation des postes télé travaillés qui en découlent. Il en sera ainsi des fixations des jours mobiles par exemple, du rythme ou des plages horaires, des lieux de télétravail, des conditions de la réversibilité ou de la prévention des risques liés à la charge de travail...Ce sera par voie de conséquence une modification sensible des modes de management et donc une nécessité nouvelle et spécifique de formation qui devra bien sûr être spécifiée dans cet accord ou cette charte de l'entreprise.

L'Observatoire du Dialogue Social ne peut que se féliciter de voir aboutir une négociation interprofessionnelle au cours de laquelle les réticences du patronat à toute contrainte normative ont dû être levées, séance après séance. In fine, les derniers échanges ont porté fort heureusement sur les moyens accordés aux représentants du personnel pour mener à bien des négociations d'entreprise fructueuses sur des règles de santé et de sécurité, clé de voûte du bien-être des salariés en entreprise (provisoirement privés de leur lieu classique de travail). En effet, si le télétravail présente certains avantages pour le salarié comme pour l'entreprise, notamment en boostant la transformation numérique de l'emploi, il n'est pas lieu d'en ignorer les contreparties qui révèlent des désenchantements : risque d'isolement de la sphère professionnelle, débordement de la porosité "famille/travail", perte de l'épanouissement social, manque de coordination des tâches, conditions de logement inadaptées, voire même risque de « plateformes » généralisée du monde du travail ...

Alors, faut-il se réjouir, comme la Ministre du Travail Elisabeth Borne, de l'issue positive de cette ultime négociation dénouée au forceps d'un texte "qui donne un cadre clair concernant les modalités de mise en œuvre du télétravail dans les entreprises, ce qui représente une véritable avancée « ? Certes, cet ANI était une condition nécessaire mais pas suffisante bien sûr si les acteurs du dialogue social ne s'en emparent pas très vite au cœur des entreprises.



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

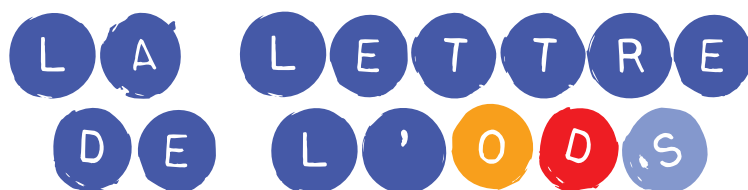
Le dialogue social
concrètement,
c'est :

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

- *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*



Fondation Jean Jaurès
Observatoire du Dialogue Social
12 cité Malesherbes 75009 Paris
observatoiredudialoguesocial@gmail.com