

LA LETTRE DE L'ODS

Gros plan • n° 12 • Parution du mercredi 1^{er} février 2022

édito

Nos grands objectifs pour l'année 2022

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

- **Poursuivre** la valorisation du dialogue social à tous les niveaux, et rendre hommage à celle et ceux, militantes et militants syndicaux, qui négocient pour obtenir par des accords (quelquefois suite à des conflits.) des améliorations des conditions de vie et de travail des salariés.
- **Faire connaître** les « bons accords » concernant les salaires, le télétravail, la santé, la formation, la défense de l'emploi... c'est le fruit d'un travail considérable d'élaboration et de propositions de la part des syndicalistes qui obtiennent ces compromis.
- **Dénoncer** les entraves, les contournements du dialogue social qui suscitent les crises, les crispations, les conflits... (l'exemple de l'éducation se passe de commentaires).
- **Alerter** sur les demandes sociales urgentes : c'est le cas aujourd'hui du pouvoir d'achat dans le privé comme le public.
- **Alerter** aussi sur les dangers qui menacent la démocratie sociale et le syndicalisme. L'extrême droite en France comme en Europe est un danger pour les syndicats la démocratie sociale et la démocratie tout court... C'est l'objet de l'étude que nous publions avec nos amis allemands de la Friedrich Ebert et qui fera l'objet d'une réunion publique le 15 mars prochain au siège de la fondation...
- **Élaborer** des « dossiers » (comme nous l'avons fait avec le e-dialogue social) à destination de toutes celles et ceux que ces sujets intéressent.
- **Associer** largement encore des experts, des syndicalistes, des directeurs de ressources humaines, des avocats, des chercheurs... à nos travaux.
- **Conserver** à l'observatoire son esprit de dialogue, de respect mutuel, de diagnostic partagé, bref un lieu où l'on peut s'exprimer librement sans contrainte dans l'objectif de défendre l'intérêt général.

Nous avons aussi en cours deux avis en projet :
l'illectronisme et les élections dans les TPE.



Il faut que l'évaluation des ordonnances soit utile au dialogue social • Par Marcel GRIGNARD, membre du comité d'évaluation des ordonnances

Le rapport du comité d'évaluation des ordonnances de septembre 2017, publié le 16 décembre dernier, accessible sur le site de France Stratégie fournit un grand nombre de données et d'analyses venant compléter celles des rapports précédents.

C'est un document long et dense que nous avons voulu utile aux acteurs concernés (pouvoirs publics, patronat, syndicat...). Il y a le risque que chacun d'eux n'y prenne que ce qui vient conforter son analyse ou au contraire, réfuter ce qui le gêne ce qui réduirait fortement la portée de ce travail d'évaluation et les priverait d'un levier à leur disposition.

Il faut souligner l'innovation que constitue cette évaluation et ses modalités alors que ces pratiques ne sont pas très ancrées dans notre culture nationale qu'il s'agisse des politiques publiques ou des engagements conclus par les partenaires sociaux. Les accords collectifs (quel que soit le niveau où ils se concluent) qui prévoient des modalités de suivi sont encore limités, plus réduits encore ceux qui donnent lieu à l'élaboration de critères d'évaluation, et, le cas échéant à des modalités de révision.

En décidant d'une présidence collégiale (une économiste, un ancien responsable d'organisation d'employeurs, un ancien syndicaliste), la Ministre du travail nous a donné les moyens d'une évaluation autonome. Certes, il a fallu mettre un peu d'énergie pour s'affranchir de la tentation des pouvoirs publics de s'assurer que cette évaluation conforte ses choix et décisions.

Avec la mise en place d'un comité dans lequel sont invités à siéger les organisations représentatives (patronales et syndicales) et les administrations concernées, le travail d'évaluation fournit aussi un diagnostic partagé. Un diagnostic trouve sa pertinence et son utilité dans l'engagement des acteurs concernés dans sa réalisation, puis, dans la volonté d'en faire le socle des évolutions à venir. On peut alors s'interroger sur le plan d'accompagnement proposé par le ministère du travail censé répondre au rapport d'évaluation. Beaucoup des questions soulevées par l'évaluation restent ignorées.

Nous pointons dans l'avant-propos les risques d'un déclin du dialogue social en particulier parce que l'empilage des prérogatives qu'est la mission des élus est humainement de moins en moins tenable. Par une approche erronée des causes d'un dialogue social trop souvent formel et improductif, les ordonnances ont ajouté des difficultés à une situation qui était déjà préoccupante. Restaurer CE, DP, CHSCT ne règlera rien. **Il faut dans un dialogue ouvert répondre aux questions : à quoi doit servir le dialogue social dans les mutations radicales que les entreprises affrontent pour le bien être des travailleurs et la compétitivité des entreprises ? Quel rôle des élus ? Et, partant de là : quel contenu et moyens de leur mission, quelles obligations des employeurs ?**



2 Éducation nationale : Quand le dialogue de sourds conduit à une journée historique • Par Morgane VERVIERS, syndicaliste UNSA

Le jeudi 13 janvier 2022, l'ensemble des organisations syndicales appelait à une journée de grève et de rassemblements dans l'Éducation nationale. Une mobilisation réussie et à la hauteur de l'état d'exaspération d'une profession qui ne se sent plus entendue. Les représentant·es des personnels ont ainsi pu obtenir de réelles avancées, mais surtout replacer (enfin) la culture du dialogue et de la négociation au centre du pilotage des politiques publiques.

À mobilisation historique, réponse historique.

En plus du fait qu'1 personnel sur 2 était en grève, la grande diversité des métiers ayant répondu fait de cette journée une véritable démonstration de force. Les enseignant·es, les équipes de vie scolaire, les AESH, les psychologues, les ingénieur·es et technicien·es, les personnels d'administration, de service social, de santé, les animateur·trices du péri-scolaire mais aussi les cadres avec les inspecteur·trices 1^{er} et 2nd degré, et les chef·fes d'établissement, étaient réuni·es pour cette journée d'action organisée en seulement quelques jours.

Aussi, c'est le Premier Ministre lui-même, qui a souhaité recevoir l'intersyndicale dès la fin de la manifestation. En présence du Ministre de l'Éducation nationale, et du Ministre de la santé, des réponses ont été apportées à une partie des revendications. Jean Castex s'est engagé à prendre rapidement des mesures de protections pour les personnels (masques, accès aux auto-tests), mettre en œuvre des recrutements supplémentaires, et à « un changement de méthode ». Une dernière annonce qui, si elle semble moins concrète, est pourtant celle qui donne du crédit aux autres.



Que de temps perdu.

Le système éducatif reste très fragilisé alors que ses défis sont nombreux. Les enseignants, les personnels, les jeunes et leurs parents, plus largement l'ensemble de la société française a besoin que son École publique soit solide et confortée. Or, si c'est bien la rentrée chaotique de janvier qui est à la genèse de cet appel, la mobilisation record des métiers de l'éducation ce jeudi 13 s'explique avant tout par une attente de considération et de respect. En effet, les alertes, les attentes, les revendications étaient exprimées depuis des semaines, mais elles n'étaient ni écoutées, ni entendues.

Être à la table des discussions ne garantit certes pas d'obtenir gain de cause, mais pour l'UNSA le fait d'écartier toute discussion mène systématiquement à l'explosion de la conflictualité et à l'impasse. Faire confiance au dialogue avec les organisations syndicales peut être le socle de relations sociales apaisées et l'avenir de nos services publics passe par là.

L'obligation de négocier avant la décision unilatérale de l'employeur • *Par Etienne COLIN, Avocat au Barreau de Paris*

Par un arrêt du 13 janvier 2021 (n° 19-23.533), la chambre sociale de la Cour de cassation est venue affirmer, sur la question de l'articulation entre négociation collective et décision unilatérale de l'employeur, un principe qui vient conforter le dialogue social et semble destiné à bel avenir.

Interprétant les dispositions des articles L. 2314-26 et R. 2314-5 du code du travail, qui prévoient que la possibilité de recourir au vote électronique pour les élections professionnelles peut être ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe, et, à défaut d'accord, par une décision unilatérale de l'employeur, la haute juridiction pose la règle suivante :

« Il ressort de ces dispositions que ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut prévoir par décision unilatérale la possibilité et les modalités d'un vote électronique. »

Cette position nouvelle de la Cour de cassation, dans une décision soumise à une large publicité, est remarquable en ce qu'elle va permettre aux organisations syndicales d'exiger l'engagement d'une négociation loyale, préalable à toute décision éventuelle de l'employeur, sur la mise en place du vote électronique aux élections professionnelles.

Au-delà, elle est rédigée dans des termes généraux qui la rendent transposable à d'autres hypothèses dans lesquelles la réglementation légale prévoit qu'une mesure peut être instituée dans l'entreprise par accord collectif et, à défaut, par une décision unilatérale de l'employeur. On pense notamment au découpage de l'entreprise en établissements distincts de CSE préalable à l'organisation des élections professionnelles (art. 2313-2 et 3 C. trav.). Les deux dispositifs législatifs sur le vote électronique et le découpage de l'entreprise étant rédigés dans des termes très proches sur l'articulation entre accord collectif et décision unilatérale de l'employeur, il y a tout lieu de considérer que la solution jurisprudentielle dégagée sur le vote électronique est applicable au découpage social de l'entreprise.

Quand on connaît l'importance des discussions préalables aux élections professionnelles sur le découpage de l'entreprise en établissements de CSE, qui dictent le cadre d'organisation des scrutins et les niveaux de représentation du personnel, on mesure l'importance d'une solution jurisprudentielle qui doit permettre d'obtenir une négociation loyale dans l'entreprise avant toute éventuelle décision unilatérale de l'employeur.

Il doit être relevé que l'arrêt étant de rejet, l'entreprise n'étant en l'espèce pas dotée de délégués syndicaux, la Cour ne dit pas expressément les conséquences qu'il faudrait en tirer sur la validité de la décision unilatérale intervenue sans engagement préalable d'une négociation loyale avec les organisations syndicales. Mais en précisant « ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut prévoir par décision unilatérale la possibilité », la sanction induite semble clairement être la nullité de la décision unilatérale prise par l'employeur, laquelle pourrait alors être suspendue par une action en référé et/ou annulée au fond.

Le bilan de la mise en place des CSE depuis 2018 enseigne qu'un certain nombre de normes d'entreprise, portant notamment sur la conduite de la représentation du personnel et du dialogue social, sont d'autant plus adaptées à l'entreprise et ses salariés et d'autant mieux acceptées de part et d'autre qu'elles ont fait l'objet d'un accord collectif loyalement négocié. La primauté donnée à la négociation d'entreprise chaque fois que le législateur prévoit la subsidiarité de la décision patronale unilatérale ne peut que favoriser un dialogue social constructif et harmonieux.

L.G.



4 Urgence climatique, transition écologique : incontournable dialogue social • Par Isabelle MERCIER, syndicaliste CFDT

L'impératif écologique est l'affaire de tous. Pour que les activités des entreprises et administrations perdurent, elles vont devoir engager des adaptations profondes et cruciales. La loi climat et résilience, est un levier pour les engager à réduire l'impact écologique, en faisant du développement durable un objet de dialogue social :

- **Les missions des informations/consultations évoluent.** Les attributions du CSE sont étendues aux conséquences environnementales des décisions prises. Cela permet une expression collective des salariés au regard des conséquences environnementales
- **La BDES est enrichie d'une nouvelle rubrique** et s'intitule désormais BDESE, Base de données économique, sociale, environnementale
- **Dans les entreprises d'au moins 300 salariés,** les négociations relatives à la gestion des emplois et des parcours professionnels devront prendre en compte les enjeux de la transition écologique au sein de l'entreprise

L'enjeu des consultations est de regarder la stratégie et les mesures mises en place par l'entreprise pour atténuer les conséquences négatives de ses activités sur l'environnement et celles permettant de s'adapter aux changements. Sur le plan des orientations stratégiques, on parle du bilan carbone, rapport RSE par exemple

Sur le plan économique seront abordés les politiques d'investissement, d'achat, d'économie des ressources, le choix des fonds de placement, ... Sur l'aspect Social, doivent être questionnées les politiques de déplacement, de formation, la stratégie télétravail.

En outre, la prise en compte des conséquences environnementales doit être systématique sur tous les projets présentés au CSE: la santé, la formation, l'emploi, les conditions de travail, l'organisation de l'entreprise.

Concrètement, les négociations peuvent concerner la gestion des déchets, les incidences du transport des matériaux, la mise en place de politique de circuit court, l'économie circulaire, l'usage des ressources, type eau, électricité, gaz, papier.

Elles doivent également traiter des plans de mobilités : l'organisation du co-voiturage, la mise en place de transport collectif, plus largement, l'organisation des trajets domicile-travail des salariés et l'accompagnement financier.

On peut y ajouter, les questions autour du logement, de son isolation thermique, ou encore de la diminution des distances domicile-travail.

Il est incontournable qu'en parallèle soit négocié une Gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP) pour mettre en perspective et anticiper les besoins en compétence liés à la transition. Par exemple, la rénovation thermique, l'écoconstruction, la construction de véhicule « bas carbone », la conduite de véhicule électrique, ou hydrogène, la mise en place de circuit court, une autre utilisation des déchets (pour ne prendre que quelques exemples) font appels à des compétences nouvelles qu'il est indispensable de développer.

Enfin, les activités Sociales et Culturelles sont un espace à investir. Revisiter les politiques des commissions tourisme et loisirs, en privilégiant les voyages éco responsables, les cartes cadeaux éthiques, en organisant des ateliers de sensibilisation à destination des salariés.

Faire vivre un dialogue social de qualité sur les enjeux environnementaux, c'est associer les parties constituantes (représentants du personnel et salariés), les rendre acteurs et mettre du sens sur l'impact des évolutions liées à la transition écologique. C'est fédérer les énergies pour travailler collectivement à ces nécessaires mutations.



Accord télétravail à la Mutuelle Générale

• Par Aziz MEKKAOUI, syndicaliste UNSA

Le contexte sanitaire et l'expérimentation forcée du télétravail quasi total a permis, tant aux salariés qu'à la direction de l'entreprise, de constater que celui-ci pouvait être envisagé dans l'intérêt partagé des salariés et de l'entreprise.

L'accord Open travail s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES MG sauf ceux dont l'activité nécessite une présence physique, comme les personnels d'accueil ou ceux dont l'activité est soumise à des contraintes techniques ou impératives de sécurité et confidentialité des données.

L'Open travail repose sur le principe du volontariat du collaborateur, avec une présence sur site au minimum 4 jours par mois répartis sur 3 ou 4 semaines au cours du mois, dont au moins une journée est consacrée à l'animation d'équipe. Le salarié peut choisir son lieu de télétravail dans toute la France métropolitaine, 4 allers-retours sont pris en charge par l'employeur par mois, de plus le salarié peut choisir 2 lieux supplémentaires pour exercer son télétravail.



Afin de mieux adapter le dispositif aux besoins des activités, chaque direction rédige une convention de service en respectant les principes fondamentaux de l'accord Open Travail.

Pour éviter toute situation qui mènerait les salariés à être en difficulté sur leurs activités, un accompagnement spécifique par le manager, le responsable RH a été mis en place. Des sessions de formations et de sensibilisation sont régulièrement réalisées, notamment sur la bonne utilisation des outils numériques.

Dans le cadre de l'accord aménagement du temps de travail et pour garantir un bon équilibre vie professionnelle et vie personnelle, il est accordé aux salariés soumis au système d'horaire variables la possibilité de se déconnecter jusqu'à 3 fois dans la journée pour réaliser des tâches personnelles comme par exemple déposer ou aller chercher leurs enfants à l'école. Cette possibilité reste encadrée par le droit à la déconnexion et au respect de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

En termes d'indemnités, chaque jour de télétravail donne lieu à une indemnité forfaitaire de 2 € dans la limite de 40 € par mois, ainsi qu'un ticket restaurant.

L'accord a pris en compte l'adaptation indispensable du dialogue social en prenant compte les besoins nouveaux d'information et de communication. Pour les représentants du personnel, plusieurs dispositifs ont été mis en place, comme la promotion régulière de l'espace syndical, la possibilité d'envoyer un mail à l'ensemble des salariés par l'intermédiaire de l'employeur pour communiquer sur une nouvelle publication et la possibilité de tenir jusqu'à 4 réunions syndicales par an en visioconférence.

Enfin, un dispositif de suivi important (commission de suivi, clause de rendez-vous, indicateurs...) a été mis en place.

A.M.

Négociation collective de branche

• Par Philippe PORTIER, syndicaliste CFDT

Pour la CFDT, la branche professionnelle est le lieu pertinent pour réguler et créer de la norme c'est également un lieu important du dialogue économique et social de son secteur d'activité.

La branche grâce à la négociation collective a donc deux fonctions principales, la régulation de la concurrence économique et sociale et un rôle de « voiture balai » en fixant une norme minimale qui s'impose à toutes les entreprises du champ de la convention collective grâce au dispositif d'extension des accords. C'est un élément central de lutte contre le dumping social comme la rappelle l'autorité de la concurrence dans un avis publié en juillet 2019.



Malheureusement, de nombreuses branches peinent à trouver des accords sur les salaires minimaux avec comme conséquence de placer les premiers niveaux de salaires en deçà du SMIC. Beaucoup de ces métiers sont ceux dits de deuxième ligne, indispensables à la bonne marche de l'entreprise et bien souvent peu visibles. Il est de la responsabilité de la branche et en premier lieu du patronat de revaloriser sensiblement ces basses qualifications. La CFDT l'a obtenu très récemment par exemple dans la branche des Hôtels Cafés Restaurants, d'autres branches suivent.

Mais encore trop peu de branches se mobilisent sur ce sujet, c'est pourquoi la CFDT souhaite qu'il y ait une conditionnalité des aides versées aux entreprises. Par exemple la CFDT demande la fin des allègements de charges jusqu'à 1,6 fois le SMIC pour les branches dont les premiers niveaux restent en deçà du SMIC avec de surcroît une obligation de négocier dans les trois mois lorsque cela se produit.

Le dialogue économique et social dans les branches permet également d'agir par exemple sur les politiques d'emploi et de formation professionnelle ou encore d'accompagner les salariés et les entreprises (quelques soient leur taille) lors d'une crise. Cela a été le cas, lors du 1^{er} confinement de mars 2020. Les partenaires sociaux ont su s'adapter rapidement pour négocier et mettre en place des systèmes de protection comme celui de l'activité partielle de longue durée.

Pour terminer, la branche est également l'endroit où les partenaires sociaux peuvent aider les TPE en rédigeant des accords types facilitant la mise en place de dispositions en faveur des salariés des TPE afin qu'ils puissent éventuellement bénéficier de droits supérieurs à la convention collective.

La branche reste donc un niveau essentiel de la démocratie sociale en France. Les ordonnances travail de 2017 qui ont priorisés les accords d'entreprise par rapport aux accords de branche (ou déroger aux accords de branche dans certains domaines) n'ont pas remis en cause la légitimité et la pertinence de la négociation de branche.

P.P.

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

7

Les salariés cadres titulaires d'un mandat ou d'une délégation écrite d'autorité permettant de les assimiler au chef d'entreprise pourront voter lors des élections de représentants du personnel.

● *Par Laura GROSSET, avocate*

Les salariés cadres titulaires d'un mandat ou d'une délégation écrite d'autorité permettant de les assimiler au chef d'entreprise pourront - après l'abrogation de l'article L 2314-18 du code du travail prévue au 31 octobre 2022 - voter lors des élections de représentants du personnel.

Avant que n'intervienne la décision du Conseil Constitutionnel du 19 novembre 2021 (Cons. Const. 19 novembre 2021, n°2021-947 QPC), les cadres qui disposaient d'un mandat ou d'une délégation écrite d'autorité permettant de les assimiler au chef d'entreprise ne pouvaient ni voter, ni être élus lors des élections des représentants du personnel.

Cette interdiction était issue des dispositions de l'article L 2314-18 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 05-60.300 PB).

Le contexte ayant donné lieu à la saisine du Conseil Constitutionnel était le suivant : un syndicat contestait la qualité d'électeurs de quatre-vingt directeurs de magasins pour l'élection des membres du troisième collège du CSE. La Cour d'Appel avait donné gain de cause au syndicat requérant en estimant que les directeurs de magasin exerçaient les prérogatives de l'employeur et étaient en outre les interlocuteurs des représentants de proximité.

La CFE-CGC a alors transmis à la Cour de Cassation une question prioritaire de constitutionnalité considérant que l'exclusion des certains cadres de la possibilité d'être électeurs méconnaissait le principe de libre participation des travailleurs, par l'intermédiaire de leurs délégués, à la détermination des conditions de travail et à la gestion des entreprises, garantie par le préambule de la constitution du 27 octobre 1946.

Pour le Conseil Constitutionnel cette exclusion de la qualité d'électeur de certains cadres et donc la privation du droit de vote constitue une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs :

« Qu'en privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du comité social et économique, au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un tel pouvoir de représentation, ces dispositions portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs ».

La mention suivante figure désormais sous l'article L 2314-18 du code du travail :

« Par une décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021, le Conseil constitutionnel a déclaré contraire à la Constitution l'article L. 2314-18 du code du travail, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. L'abrogation de ces dispositions est toutefois reportée au 31 octobre 2022. Les mesures prises avant cette date en application des dispositions déclarées contraires à la Constitution ne peuvent être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité ».

On retiendra que l'article L 2314-18 ne sera abrogé qu'au 31 octobre 2022 (d'ici là les dispositions actuelles restent en vigueur) et que cette abrogation ne concerne que la qualité d'électeur. Ainsi, les cadres qui disposent d'un mandat ou d'une délégation écrite d'autorité permettant de les assimiler au chef d'entreprise restent inéligibles.

L.G.

Fondation Jean Jaurès • Penser pour agir

Observatoire du Dialogue Social
observatoire@dialoguesocial@gmail.com • Le dialogue social concrètement

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 : observatoire@dialoguesocial@gmail.com

Vous souhaitez vous abonner, nous envoyer une contribution, nous contacter, vous désabonner, envoyez un mail à : **observatoire@dialoguesocial@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