

11 > 15  
Juin 2018

15<sup>e</sup>  
Semaine  
pour

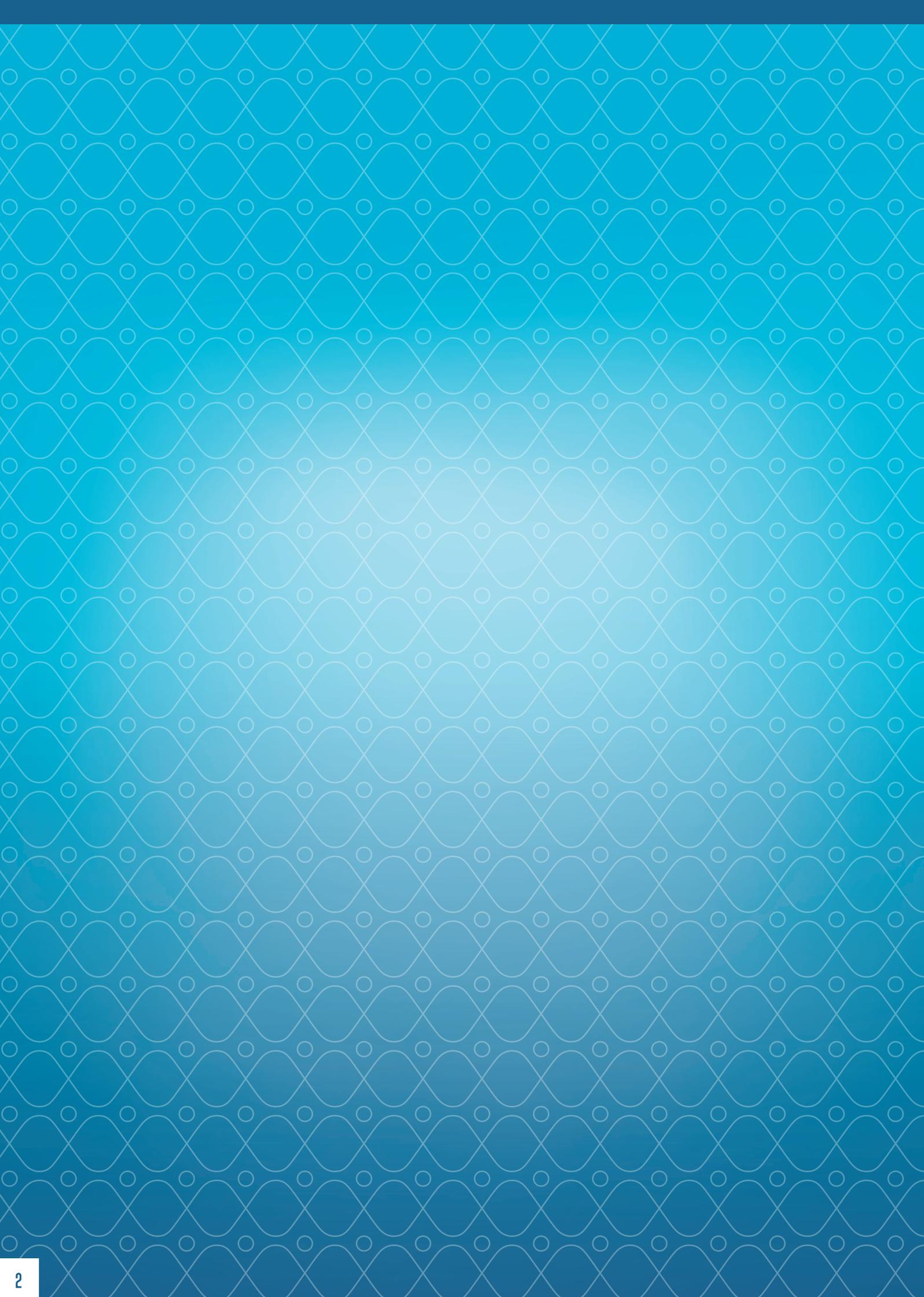
la Qualité  
de Vie

au TRAVAIL

# Innoover

## LES ÉVOLUTIONS ACTUELLES DU DIALOGUE SOCIAL Quels besoins ? Quelles ressources ?

Publication réalisée à partir des éléments recueillis le 14 juin 2018 lors du  
**LABORATOIRE D'IDÉES DÉDIÉ AUX ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL**  
organisé par l'Aract Occitanie en partenariat avec la Direccte





## “Les règles du dialogue social ont changé dans les entreprises ; il s’agit pour les partenaires sociaux d’un véritable big bang”

**P. Reilhan et G. Bourrel,**

Membres du Conseil d’Administration de l’Aract Occitanie

Avec les **Ordonnances Travail du 22 septembre 2017**, les règles du dialogue social ont changé dans les entreprises ; il s’agit pour les partenaires sociaux d’un véritable *big bang* dont les effets doivent être collectivement appréhendés.

Une nouvelle instance unique, le CSE, est en train de se mettre en place. Elle a notamment pour mission de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l’entreprise. Le champ de la négociation évolue lui aussi à travers un élargissement des objets à négocier, des acteurs concernés et des modalités de négociation. Ces Ordonnances visent à fluidifier et encourager l’exercice du dialogue social dans les entreprises.

Les acteurs sont multiples et la méthodologie est à construire. Nous ne partons pas de rien : le dialogue social était au cœur des lois Auroux de 1982, de la loi relative à la rénovation du dialogue social et celle relative à la démocratie sociale en 2010. Les nouveaux observatoires départementaux d’analyse et d’appui au dialogue social et la commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI) viennent compléter le paysage des acteurs du dialogue social.

Le dialogue social permet de travailler sur les enjeux sociaux, organisationnels et économiques des acteurs de l’entreprise. L’Occitanie est une région dynamique sur le sujet du dialogue social, pour preuve les nombreuses initiatives conduites par les partenaires sociaux et l’Etat sur

notre territoire ou encore la richesse des projets soutenus par le Fonds pour l’Amélioration des Conditions de Travail (FACT) dans le cadre de son appel à projets « Dialogue social, conditions de travail et territoires ». Profitons de ce nouveau cadre légal et réglementaire, notre page blanche, pour écrire les modalités d’une vie économique et sociale plus fluide, à travers un dialogue social qui doit permettre de résoudre les différents, les dissensus, les désaccords qui surgissent dans toute relation sociale. L’enjeu est ici de construire les convergences pour l’action prenant en compte les enjeux de toutes les parties prenantes, de travailler dans une perspective gagnante pour tous.

Bien évidemment, dire c’est bien mais faire c’est mieux. C’est pourquoi l’Aract vous a proposé ce temps d’échanges, de construction commune de pistes de travail qui pourraient aider les acteurs du dialogue social à mieux appréhender les évolutions actuelles.

*Quelles questions ces changements posent-ils ?*

*Quels sont les besoins des acteurs du dialogue social dans ce contexte ?*

*Quels seraient les accompagnements utiles à leur proposer ?*

Voici les questions que nous nous sommes posés à l’occasion de ce laboratoire d’idées organisé le 14 juin 2018 à Montpellier dans le cadre de la 15<sup>ème</sup> Semaine pour la Qualité de Vie au Travail.

# SOMMAIRE

<b>POUR INTRODUIRE LE LABORATOIRE D'IDÉES.....</b>	<b>5</b>
• Les modalités de travail .....	5
• Les attentes des participants .....	6
• Ce qui a changé en matière de dialogue social avec les Ordonnances Travail.....	8
• Le baromètre du dialogue social .....	10
• Les 6 ateliers .....	13
<b>LA PRODUCTION DES ATELIERS.....</b>	<b>14</b>
• Atelier 1 : Quelles conditions pour un dialogue social de qualité ?.....	14
• Atelier 2 : TPE et territoire : une nouvelle approche du dialogue social ?.....	16
• Atelier 3 : CSE : intégration ou mise à l'écart de certains sujets ?.....	18
• Atelier 4 : Quelle place pour les conditions de travail au sein du CSE ?.....	20
• Atelier 5 : CSE : risque d'isolement ?.....	22
• Atelier 6 : Ordonnances Travail : négociateur plus ou négociateur moins ?.....	24
• Récapitulatif des pistes de travail proposées dans les ateliers.....	26
<b>LES RÉACTIONS DES GRANDS TÉMOINS.....</b>	<b>30</b>
• Henri Rouilleault, <i>Contributeur au rapport « la négociation collective, le travail et l'emploi » et ancien DG de l'Anact.....</i>	30
• Luc de Montvalon, <i>Doctorant en droit du travail, membre du Comité d'Orientation de l'Aract Occitanie .....</i>	32
• André Cano, <i>Président du Comité d'Orientation de l'Aract Occitanie .....</i>	34
<b>CONCLUSION ET PERSPECTIVES.....</b>	<b>38</b>
• Pierre Sampietro, <i>Adjoint au directeur de l'unité départementale de l'Hérault - Direccte Occitanie.....</i>	38
<b>LES RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN.....</b>	<b>40</b>

## LE FACT : FONDS POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) est un fonds du Ministère du Travail géré par l'Anact. Il a pour objet de **promouvoir et soutenir, au moyen d'une aide financière versée sous forme de subvention, des projets d'expérimentation sur le champ de l'amélioration des conditions de travail.**

Il s'adresse aux entreprises ou associations de moins de 300 salariés, aux organisations professionnelles ou interprofessionnelles et aux porteurs de projet d'actions collectives, sectorielles ou territoriales qui visent à mettre en place des démarches permettant de combiner amélioration des conditions de travail des salariés et performance des organisations. Les structures publiques ne sont pas concernées.

Afin d'accroître la visibilité du FACT et la cohérence entre projets soutenus et priorités des politiques publiques en matière de travail, le FACT a évolué en 2016 : il fonctionne en partie sur appel à projet thématique (2 par an). En 2017 et dans le contexte

des Ordonnances Travail, un des appels à projet a porté sur « **les conditions de travail, le dialogue social et le territoire** » afin d'accompagner des dynamiques territoriales contribuant à outiller les acteurs du dialogue social. L'appel à projet proposait 3 axes :

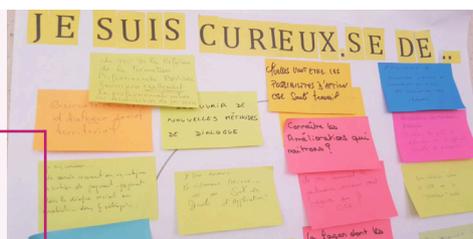
- l'expérimentation de nouvelles formes de dialogue social au service de l'amélioration des conditions de travail d'entreprises d'un territoire,
- l'accompagnement des TPE-PME d'un territoire pour les aider à engager, dans le cadre d'une démarche globale et concertée, des projets ambitieux en matière de prévention des risques professionnels et de développement de la qualité de vie au travail,
- l'outillage des acteurs du territoire au contact des TPE-PME d'une culture de prévention primaire.

**En Occitanie, ce sont 6 projets qui ont été soutenus pour une enveloppe totale de 301 420 euros. Ces projets vous sont présentés tout au long du document.**



## LES MODALITÉS DE TRAVAIL AU SEIN DU LABORATOIRE D'IDÉES ONT ÉTÉ LES SUIVANTES :

Le recueil  
des attentes  
des participants



Le partage de repères  
sur les évolutions liées  
aux ordonnances travail

L'organisation de 6 ateliers  
thématiques pour réfléchir  
aux constats et produire  
des pistes de travail



Les réactions  
et l'enrichissement  
par des grands témoins

La conclusion  
pour dresser  
les perspectives



## LES PARTICIPANTS AU LABORATOIRE D'IDÉES



62 PARTICIPANTS



22 représentants  
d'employeurs



14 représentants  
de salariés



26 acteurs relais

(Directe, Institut  
régional du travail,  
consultants, porteurs  
de projets Fact, Aract)

### LES RÔLES DE CHACUN DES ACTEURS

« Le plus grand changement des règles du dialogue social depuis les lois Auroux... Comment les acteurs vont-ils s'en emparer ? »

« Quid du rôle des observatoires, quelle opportunité pour la CPRI dans le dialogue social territorial, pour les TPE ? »

« Quel périmètre d'action de la CSSCT (commission santé sécurité et conditions de travail) ? »

« Quel rôle des patrons, des managers, des branches professionnelles ? »

### UN ÉCLAIRAGE DU DIALOGUE SOCIAL

« Découvrir les premières approches de dialogue social dans le cadre des ordonnances »

« Permettre des échanges de pratiques et d'expériences entre participants sur son fonctionnement actuel »

« Connaître de nouvelles méthodes pour dialoguer, avoir une boîte à outils pour décaler la nature des échanges (lourdeur, lenteur)... »

« Comment intégrer la notion gagnant-gagnant ? »

### LA POSTURE ET LE FONCTIONNEMENT DU CSE

« Curieux de mieux cerner la manière dont nous allons pouvoir travailler à l'évolution des postures en dialogue social (co-élaborer) »

« Quel(le)s missions, marges de manœuvre, organisations, formations, compétences ? »

« Mieux mesurer le pouvoir de négocier dans l'entreprise, les possibilités d'action »

« Quel lien avec le préventeur santé ? »

« Quelles différences et améliorations avec les instances actuelles (CHSCT)... ? »





**CE QUI A CHANGÉ EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL AVEC LES ORDONNANCES TRAVAIL :  
PAULA NUNEZ, DIRECTRICE OCCITANIE**

**LA RÉFORME DU DIALOGUE SOCIAL VISE À :**

- ◊ Donner plus de poids à la négociation collective, y compris dans les plus petites entreprises.
- ◊ Faire primer l'accord d'entreprise.
- ◊ La loi devient supplétive sauf pour ce qui relève de l'ordre public.



**13 domaines de primauté de la branche L2253-1**

- Salaires minima conventionnels,
- Classifications,
- L'égalité professionnelle,
- La période d'essai (conditions et durée de renouvellement)
- Certaines mesures relatives à la durée du travail
- CDD et contrats de travail temporaire
- CDI de chantier
- Certaines dispositions relatives au portage salarial
- Transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire
- 2 cas de mise à disposition de salariés temporaires auprès d'une entreprise utilisatrice
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire

**4 domaines que la branche peut verrouiller L2253-2**

- Prévention des risques professionnels
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- Conditions et moyens d'exercice d'un mandat syndical
- Primes pour travaux dangereux ou insalubres

**LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL :**

Est créée une instance unique, le Comité Social et Économique (CSE), dans toutes les entreprises dont le seuil d'effectif atteint 11 salariés sur 12 mois consécutifs :

- ◊ Avec une mise en place progressive entre janvier 2018 et décembre 2019.

- ◊ Des attributions à peu près identiques à celles des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- ◊ Des attributions supplémentaires à partir de 50 salariés et 300 salariés.

## LES MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE :

### • Négocier en présence d'un délégué syndical :

il existe deux possibilités :

- Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli +50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des dernières élections des titulaires au CSE,

• Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli 30% des suffrages exprimés et obligation d'un référendum approuvé par les salariés à la majorité

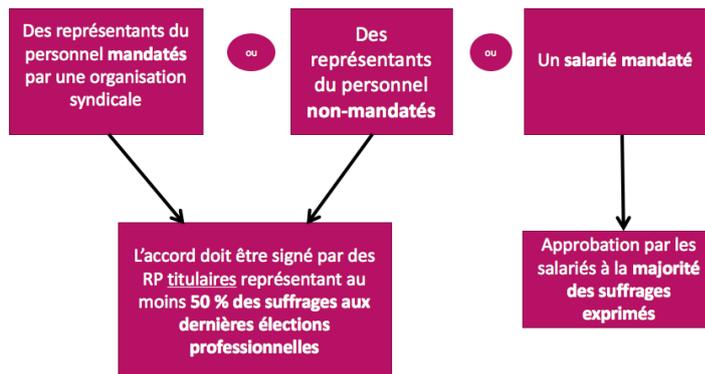
### • Négocier en l'absence de délégué syndical :

il existe trois cas de figure :

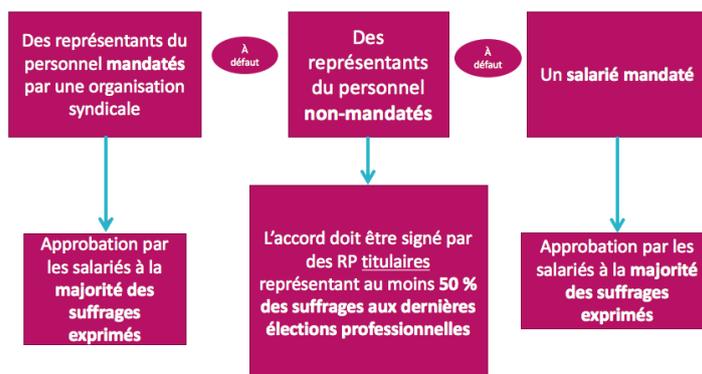
#### Entreprises jusqu'à 20 salariés, sans élu



#### Entreprises de 11 à 49 salariés



#### Entreprises de 50 salariés et plus



## L'APPUI À LA MISE EN ŒUVRE DU DIALOGUE SOCIAL :

### L'OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL

#### • Son rôle :

Favoriser, encourager le développement du dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés.

#### • Une composition tripartite :

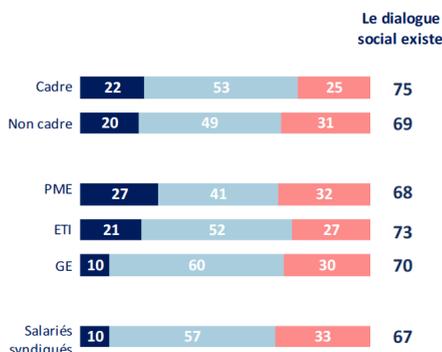
Membres salariés et employeurs désignés par des organisations syndicales représentatives et représentant de l'autorité administrative.

#### • Ses missions :

- Établir un bilan annuel du dialogue social dans le département.
- Être saisi par les organisations syndicales et professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation.
- Apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

### La perception du dialogue social au sein de sa propre entreprise

De façon plus concrète, dans votre entreprise, diriez-vous que... ?  
Base : Ensemble

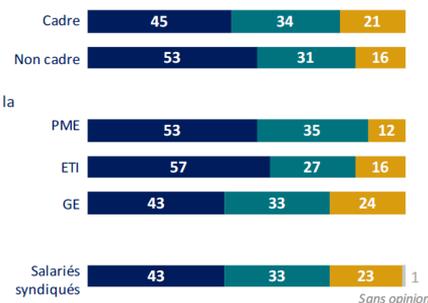
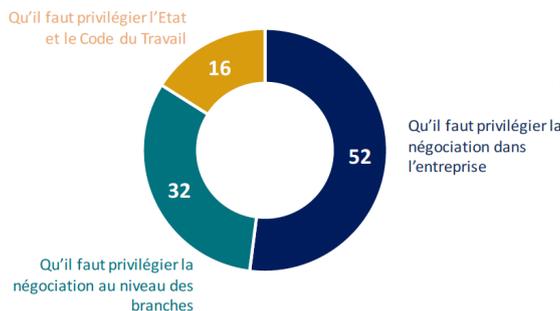


**81%**  
des salariés considèrent que le dialogue social ne fonctionne pas bien en France

### Les niveaux de négociation à privilégier

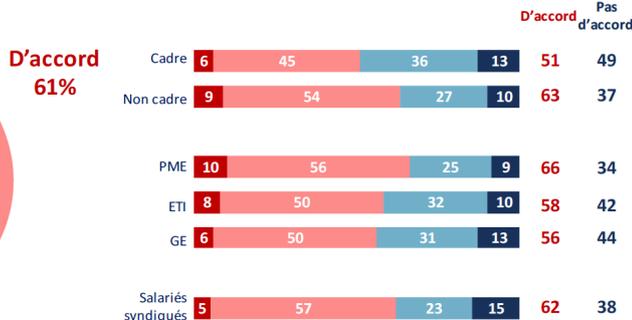
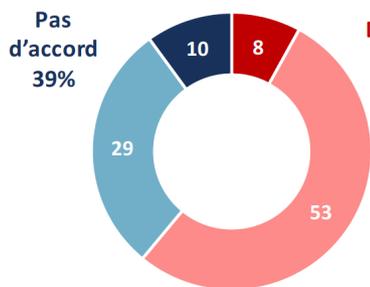
S'agissant de la situation des salariés dans les prochaines années, diriez-vous :  
Base : Ensemble

**52%**  
des salariés pensent qu'il faut privilégier la négociation dans l'entreprise



### La complexité du « dialogue social »

Certains disent que le dialogue social est une chose trop compliquée et qu'il faut être un spécialiste pour le comprendre. Etes-vous d'accord ou non avec cette affirmation ?  
Base : Ensemble



**61%**  
des salariés trouvent que le dialogue social est une chose trop compliquée et qu'il faut être un spécialiste pour le comprendre



#### Extrait du baromètre social :

[https://fr.slideshare.net/Sciences\\_Po/baromtre-dialogue-social-2018-cevipof/Sciences\\_Po/baromtre-dialogue-social-2018-cevipof](https://fr.slideshare.net/Sciences_Po/baromtre-dialogue-social-2018-cevipof/Sciences_Po/baromtre-dialogue-social-2018-cevipof)



# FAVORISER LES CONDITIONS D'UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ EN VUE D'AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS ET LA PERFORMANCE GLOBALE DES TPE/PME



## LE PROJET

Saisir les opportunités qu'offrent les dispositions des lois Macron, Rebsamen et El Khomri, et du plan santé 2016-2020, de soutenir le développement du dialogue social et d'une manière plus générale, la qualité de vie au travail.

S'appuyer sur les évolutions du cadre réglementaire en matière de dialogue social et d'institutions représentatives du personnel (création du CSE) pour outiller les entreprises sur le sujet et les inciter à avoir une autre approche du dialogue social : un dialogue social de qualité contribuant à la fois à l'amélioration des conditions de travail et à la performance des organisations.

### LES OBJECTIFS DU PROJET

- Identifier les conditions de mise en place d'une dynamique sociale au service de l'amélioration des conditions de travail et de la performance des entreprises.
- Venir en appui des expérimentations portées par les instances territoriales.
- Favoriser le dialogue entre parties prenantes internes et externes à l'entreprise.
- Construire et diffuser un kit de sensibilisation et de communication s'appuyant sur les retours d'expériences.
- Transférer les compétences aux animateurs de la CPME Occitanie, sur la base des pratiques d'entreprises observées et des outils produits.
- Mobiliser la RSE dans la dynamique du projet et en faire un axe différenciant.



## LES ACTEURS

• **Cibles du projet :** les entreprises de 11 à 49 salariés, les chargées de mission territoriales CPME, les mandataires CPME Occitanie.

### • Intervenants :

- Consultant expert en RSE,
- Chargés de mission CPME Occitanie.

### • Comité de pilotage :

- Direccte UD 34,
- Partenaires sociaux (CFDT, CGE-CFC),
- Organisation patronale (CPME Occitanie),
- Aract Occitanie.



## LES MODALITÉS DE TRAVAIL

- Analyse qualitative des pratiques de 8 entreprises en matière de dialogue social et recueil de données auprès d'acteurs relais mobilisés sur le sujet.
- Capitalisation sur les matériaux recueillis et construction d'un kit d'animation.
- Transfert du kit d'animation vers les animateurs et mandataires CPME.



# DIALOGUE SOCIAL, QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PERFORMANCE DES ENTREPRISES

**leader**  
OCCITANIE



## LE PROJET

Le réseau Leader Occitanie réunit 140 entreprises innovantes en croissance intense et maîtrisée de la Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée. Il s'appuie actuellement sur cinq leaders territoriaux localisés à Alès, Montpellier, Nîmes, Toulouse et dans le Gard-Rhodanien pour conduire son action.

### CIBLES DU PROJET

Le projet est destiné à l'ensemble des entreprises adhérentes Leader afin de les sensibiliser aux enjeux d'un dialogue social de qualité au service de la Qualité de Vie au Travail et de la performance globale. Le contexte de l'évolution des formes et instances du dialogue social dans les entreprises (CSE) est un élément important du projet.

Le projet s'appuie sur une action collective expérimentale associant 10 entreprises Leader qui développent, avec l'appui du cabinet RH Partners, leur propre projet « relation professionnelle, dialogue social et Qualité de Vie au Travail ». La réflexion conduite dans chaque entreprise et à l'occasion des regroupements collectifs sur les liens entre QVT et performance vise aussi l'élaboration de critères de mesure d'impact.



## LES ENTREPRISES IMPLIQUÉES

VOGO (34) - Application Informatique - Sport - 16 salariés.  
ESII (34) - Solutions gestion d'accueil - 110 salariés.  
KALIOP (34) - Solutions digitales - 90 salariés.  
SEMATEC (30) - Ingénierie - Maintenance Contrôles - 49 salariés.  
STEAM (34) - Équipement - Maintenance Lavage désinfection

secteur de la santé - 50 salariés.  
DMS (34) - Système d'imagerie médicale - 16 salariés.  
ECIA (30) - Génie des eaux, génie électrique, ventilation nucléaire - 150 salariés.  
DUO (34) - Conception de stands - 120 salariés.  
SD TECH (30) - Microparticules - Micronisation - 40 salariés.  
IAS (30) - Ingénierie systèmes - Solutions digitales - 6 salariés.



## LES LIVRABLES

Les outils de transfert prendront la forme de :

- Un document de synthèse de l'action conduite (format papier et numérique).
- Une rubrique au sein du site Internet de Leader : Innovation sociale et performance.
- Des fiches repères sur les bonnes pratiques de dialogue social sur la Qualité de Vie au Travail.
- Un colloque de présentation des acquis de l'action expérimentale.
- Une base pour une ingénierie de formation sur dialogue social et QVT.



## LES 6 ATELIERS



## Quelles conditions pour un dialogue social de qualité ?

### LES CONSTATS

Le dialogue social n'est pas une fin en soi. Il vise à nourrir des dynamiques sociales positives pour toutes les parties prenantes de l'entreprise : salariés, direction, clients ou bénéficiaires. Il est important de veiller à mettre en place un dialogue social de qualité pour traiter des questions sociales, organisationnelles et économiques et prévenir les risques de conflits.

Une des conditions essentielles pour un dialogue social de qualité est la mise en place d'un climat de confiance entre les parties prenantes.

Les ingrédients pour un climat de confiance sont :

- ◊ **Une transparence (accès et partage) sur les informations**, la politique de l'entreprise et les contraintes de chacun accompagnées d'une certaine discrétion dans l'usage de certaines informations.
- ◊ **Le respect et la légitimité de chaque acteur** dans son rôle en distinguant la personne de la fonction.
- ◊ **Une posture équilibrée entre proximité et distance** : travailler ensemble du début à la fin avec convivialité sans pour autant tomber dans des relations de familiarité.
- ◊ **Une connaissance fine et fiable du terrain**,

### LES FREINS ET LIMITES

- ◊ Une **sémantique anxiogène** autour des évolutions du cadre législatif.
- ◊ **La difficulté à accéder aux informations.**
- ◊ Des **expertises externes coûteuses et méconnues** des TPE.
- ◊ Un fonctionnement des **observatoires** qui souvent s'en tient à une **chambre d'enregistrement.**

du travail et des conditions de sa réalisation, de l'histoire sociale de l'entreprise ou de la réalité territoriale du dialogue social.

- ◊ **La volonté des acteurs** au plus haut niveau stratégique d'apprendre à se connaître, de faire tomber les a priori, de mener des changements, d'avoir quelque chose à partager et à proposer, d'y trouver un intérêt et un avantage, de prendre en compte les attentes des uns et des autres.
- ◊ **Prendre le temps de se préparer** : se doter de règles de négociation.
- ◊ **Une articulation des démarches** de participation avec les salariés et des travaux des instances de DS, complémentaire d'une représentativité des IRP reposant sur la prise en compte des propositions des collaborateurs.
- ◊ **L'accès pour tous les salariés** à de l'information sur leurs droits.



**80%** des salariés ont **confiance** à l'égard des **petites et moyennes** entreprises et avec ceux avec qui ils travaillent, tels que les collègues immédiats,...



**50%** des salariés **ne donne pas leur confiance** aux grandes entreprises publiques et privées, ni aux syndicats.

Source : Baromètre du dialogue social, Cevipof / Dialogues/Ipsos Mai-Juin 2018

# LES PISTES DE TRAVAIL

## DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES ACTEURS

**Organiser des formations communes**  
entre direction et représentants des salariés

**Traduire pour les TPE les évolutions en cours**  
en diffusant des documents adaptés

**Aider les acteurs à structurer leur action**  
(méthodes pour agir, comment faire appel à des  
acteurs externes, etc.)

## MOBILISER DES RESSOURCES EXTERNES

**Identifier les expertises externes existantes**  
et en informer les TPE ; favoriser la mutualisation  
de ces expertises

**Ouvrir l'espace de dialogue social** à des parties  
prenantes externes selon les sujets couverts

**Développer l'offre de formation régionale** vers les CSE

## FAIRE ÉVOLUER LES REPRÉSENTATIONS,

**Se décaler pour sortir de positions ne favorisant pas  
le dialogue** : se former ensemble, participer à des  
événements « hors les murs », échanger sur un objet  
décalé des futurs sujets de négociation...

**Construire paritairement** des critères définissant la  
qualité du dialogue social

# TPE et territoire : une nouvelle approche du Dialogue Social ?

## RENFORCER L'ARTICULATION ENTRE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL ET DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Plusieurs questions ont été posées au cours de l'atelier :

### ► Qu'entendons-nous par dialogue social territorial ?

Il s'agit là de préciser et partager les objectifs, les missions, le périmètre, l'action possible à déployer au sein du dialogue social territorial ; s'agit-il d'instances d'observation ? De recueil d'expériences, de bonnes pratiques ? De préconisations ? De construction d'actions ?

### ► De quel territoire parlons-nous ?

« Le territoire n'est pas qu'un cadre politique et administratif, c'est aussi un espace de vie économique, social et culturel où le travail doit avoir toute sa place ». Cela pose la question des acteurs du territoire qui pourraient être mobilisés par les partenaires sociaux pour enrichir le dialogue social territorial.

### ► Quel lien avec le dialogue social dans l'entreprise ?

Si le dialogue social territorial doit soutenir le dialogue social dans les petites entreprises, il ne doit pas s'y substituer. Cela pose la question de l'articulation entre ces deux niveaux de dialogue, de la valorisation des pratiques des entreprises, du recueil des problématiques rencontrées sur le terrain pour agir au niveau du territoire, etc.



## UNE FORTE EXPÉRIENCE RÉGIONALE EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Le dialogue social territorial n'est pas un sujet nouveau : commissions paritaires du type CPRIA, CPHSCT, CPL ou CPID, Conférence Régional du Travail, etc. Autant d'instances en Occitanie qui ont permis d'avancer sur de nombreux objets et d'acquérir une expérience importante en matière de dialogue. De cette expérience, plusieurs constats peuvent être faits :

► **La nécessité de réfléchir aux moyens pour faire fonctionner le dialogue social territorial :** le temps, le nombre d'instances, la présence effective des acteurs, le financement des actions, etc.

► **Le besoin de développer les compétences** nécessaires à l'efficacité du dialogue pour décaler les représentations des acteurs, favoriser un dialogue de qualité (« *bouger les postures qui conduisent à une déconnexion des besoins du territoire* ») et les outiller en matière de fonctionnement, d'actions à partir des expériences positives identifiées.

Les pistes évoquées dans l'atelier doivent permettre de répondre aux constats partagés par les participants et d'outiller les tous nouveaux observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social.

# LES PISTES DE TRAVAIL

## STRUCTURER L'ACTION SUR LE TERRITOIRE

Définir l'action à décliner au niveau du dialogue social territorial à partir d'un diagnostic partagé du territoire

Faciliter le recueil d'informations sur le fonctionnement et les thématiques du dialogue social en entreprise

Aider les observatoires du dialogue social à structurer leur action, définir leurs priorités

Mettre en place des ambassadeurs du dialogue social territorial pour valoriser les instances et les actions mises en place

## FAVORISER LE FONCTIONNE- MENT DES INSTANCES

Faciliter la contribution des acteurs des TPE au dialogue social territorial (moyens, organisation des réunions, etc.)

Inviter des acteurs ressources du territoire (collectivités, monde associatif, etc.) à contribuer au dialogue social territorial

Permettre aux partenaires sociaux de contribuer à des instances-clé du territoire (par exemple : conseil de développement)

## DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES ACTEURS

Construire une boîte à outils permettant les échanges d'expériences entre commissions paritaires et la communication vers les entreprises

Outils des nouveaux membres des commissions paritaires (parcours d'intégration, diffusion de supports, etc.)

Informer les entreprises sur le rôle et les missions des commissions paritaires du territoire, et notamment des nouveaux observatoires du dialogue social

## Atelier 3

# CSE : intégration ou mise à l'écart de certains sujets ?

### DES INTERROGATIONS SUR LA PRISE EN COMPTE DES SUJETS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La santé et la sécurité sont positionnées comme un élément parmi l'ensemble des attributions du CSE : quelle va être la place de ces questions et des conditions de travail dans les travaux des CSE ? Comment éviter le risque de mise à l'écart de certains sujets ? Comment articuler les remontées du terrain avec les obligations légales ? Dans les entreprises de plus de 50 salariés, comment sera pris en compte l'ensemble des sujets économiques et sociaux dont ceux relatifs aux conditions de travail ? De quelles nouvelles thématiques vont pouvoir s'emparer les institutions représentatives du personnel ? Comment organiser un dialogue social performant : quels moyens humains ? Quelle méthode ? Avec quel temps ? Avec quelles formations pour la multitude des sujets ?

Comment construire de l'expertise (économique et sociale) et de la méthode ?  
Comment développer l'engagement syndical ?  
Le CSE devient obligatoire : quels liens entre les différentes compétences dans les DUP d'aujourd'hui et les futurs CSE ?



### DES QUESTIONNEMENTS SUR LES BESOINS DANS LES TPE

Sur les questions de santé et de sécurité, que va-t-il se passer dans les petites organisations ? Comment les chefs d'entreprise et les salariés vont-ils connaître les sujets à traiter ? Les responsabilités du dirigeant sont très importantes, ses besoins

sont différents de ceux des salariés : comment identifier les sujets spécifiques aux employeurs et aux salariés et les hiérarchiser ?  
Le dirigeant va-t-il pouvoir maîtriser tous les sujets ? Ne sera-t-il pas tenté de les réduire ?

### QUID DE L'INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Quid de la formation des instances sur les questions de handicap (insertion et maintien dans l'emploi) ? Comment prendre en compte l'illettrisme et l'analphabétisme ?

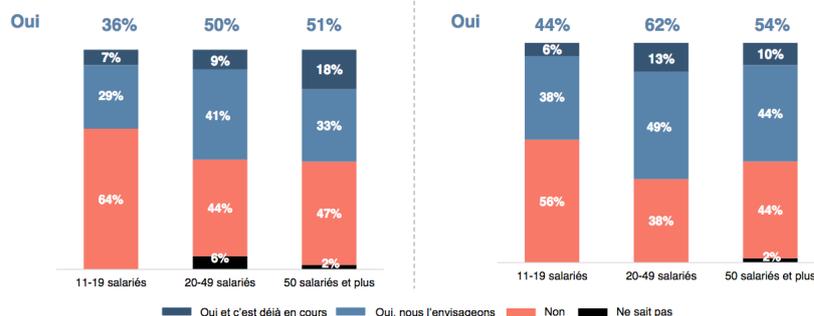
Au sein des entreprises de plus de 20 salariés, une majorité d'IRP voient en ces nouvelles ordonnances travail des perspectives de discussions avec leurs dirigeants, notamment sur les nouveaux sujets soumis à négociation.

Q32. Diriez-vous que ces nouvelles ordonnances Travail vont être l'occasion...

Aux représentants du personnel (n=703) – Une seule réponse possible

Discuter du fonctionnement du dialogue social dans votre entreprise

Soumettre à la direction de nouveaux sujets à la négociation



Source : Sondage France Stratégie / CSA - Juin 2018

# LES PISTES DE TRAVAIL

## AGIR SUR L'ORGANISATION DANS LES ENTREPRISES

Penser le CSE comme une nouvelle instance qui intègre toutes les problématiques de l'entreprise (santé, sécurité, performance, qualité, QVT etc.)

Dépasser la plainte, le constat, le diagnostic et mettre en place de véritables plans d'actions

Co-construire au sein du CSE l'expertise sur les questions économiques et sociales

Mettre en place des démarches participatives pour hiérarchiser et traiter les sujets

## FORMER LES ACTEURS DU CSE

Former les acteurs tous ensemble (employeurs et salariés) pour partager des repères communs et développer des démarches conjointes

Agir pour le développement de l'engagement syndical

Former tous les acteurs du CSE aux questions de handicap pour avoir une vision commune

## DÉVELOPPER UN DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Rôle des observatoires, des CPRI : identifier et hiérarchiser les questions par rapport aux préoccupations des salariés et des employeurs

S'alimenter des échanges de pratiques sur les territoires

Articuler dialogue social dans les entreprises et dialogue social sur le territoire

## Atelier 4

# Quelle place pour les conditions de travail au sein du CSE ?

### LE SENTIMENT D'ÊTRE DÉMUNIS FACE À LA PLURALITÉ DES CHANGEMENTS LIÉS AU TRAVAIL

La place des conditions de travail dans le dialogue social actuel est perçue par les différents acteurs du dialogue social comme un sujet en mouvement permanent du fait des évolutions rapides des organisations renouvelant ainsi les objets de discussion sur le travail (QVT, égalité professionnelle, numérique, télétravail, nouveaux modes d'organisation, techniques de production innovantes, ...) en lien avec les transformations sociétales (nouvelles générations, parentalité, ...). Les partenaires sociaux sont-ils suffisamment

outillés sur ces nouveaux sujets du travail tant en termes d'information, de formation que de temps dédié à leurs investigations sur le terrain ?



### RECENTRER LE TRAVAIL AU CŒUR DES DÉBATS

De nouvelles opportunités peuvent s'ouvrir avec le CSE en plaçant les conditions de travail comme un « levier d'engagement » pour toutes les parties prenantes, en corrélation avec une démarche de qualité de vie au travail. Cette nouvelle place permettrait de :

- discuter du travail (place, sens, production de valeur, impacts sur le bien-être et la performance) et de son organisation,
- aborder le sujet de l'équilibre vie privée et vie professionnelle,
- impliquer les collaborateurs dans la définition de leur cadre de travail (en référence à « l'expérience collaborateur ») au sein du projet stratégique de l'entreprise,
- reconstruire les modalités de mise en œuvre du dialogue social (crédit d'heures, formation, nombre de réunions, ...).

Des points de vigilance sont toutefois soulignés par les partenaires sociaux

concernant le positionnement des dirigeants, tant sur la reconnaissance de la légitimité du CSE, sur l'implication des collaborateurs dans la modification de leurs conditions de travail, que sur la compréhension du lien entre conditions de travail et performance économique. L'engagement, la transparence, la sollicitation de tous les acteurs de l'entreprise semblent être les maîtres-mots pour discuter de cette place des conditions de travail dans le dialogue social de demain.

#### Les thèmes prioritaires du dialogue social

Selon vous, quels sont les deux thèmes prioritaires sur lesquels devrait porter le dialogue social ?

Base : Ensemble

Total supérieur à 100% car deux réponses possibles



Source : Baromètre du dialogue social, Cevipof / Dialogues/Ipsos Mai-Juin 2018

# LES PISTES DE TRAVAIL

## DÉFINIR LE PÉRIMÈTRE ET LE FONCTION- NEMENT DU CSE

**Inciter les entreprises à concilier approche réglementaire et démarche constructive/innovante** dans les négociations en dépassant le cadre de la loi.

**Amener les entreprises à mettre en discussion le fonctionnement du CSE** pour adapter les moyens à l'action et à une meilleure prise en compte des conditions de travail (heures, budget, référent CT, sujet systématique à l'ordre du jour des réunions...).

**Accompagner les entreprises** dans la mise en place de leur Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.

## OUTILLER LES ACTEURS

**Outiller et accompagner le CSE** sur des thématiques ciblées :

- *changements organisationnels,*
- *maintien dans l'emploi,*
- *nouvelles technologies,*
- *participation des salariés aux projets de l'entreprise,*
- ...

**Former les membres du CSE** à « ce qu'est le travail » et à comment mettre en place une démarche d'amélioration des conditions de travail (cadre législatif, outils pour mieux connaître les métiers terrain, ...) avec un regard croisé salariés-employeurs.

## FAVORISER L'INFORMATION ET LA MISE EN DEBAT

**Créer des espaces de discussion multi-acteurs** - dirigeants, collaborateurs et élus - pour parler du travail et du projet stratégique de l'entreprise au travers d'outils (boite à idées...), de moyens humains (représentant de proximité...) et de valeurs communes (transparence, engagement...).

**Communiquer à l'ensemble des salariés** sur la place et les différents rôles du CSE.

## CSE : risque d'isolement ?

### UN SENTIMENT D'ISOLEMENT DES IRP DÉJÀ PRÉSENT ?

Il n'est pas rare que les membres des IRP expriment un sentiment d'isolement dans le cadre de leur mandat. Des difficultés sont aussi évoquées quant à la possibilité de pouvoir partager, échanger sur un certain nombre de questions avec les salariés. Certains avancent même le sentiment d'un lien rompu ou inexistant entre mandatés et représentants des salariés.

Plusieurs éléments explicatifs à cette situation sont proposés par les participants :

- ◊ **Une absence d'informations et de formations** des différents types d'acteurs (chef d'entreprise et représentants des salariés) sur le fonctionnement des instances, sur les thèmes à investiguer/traiter, sur des pratiques de terrain.
- ◊ **Une absence ou une insuffisance de soutien ou d'appui par les acteurs institutionnels** (Direccte, Carsat, SST...) sur des thèmes/sujets à traiter.
- ◊ **Une absence de soutien ou d'appui par les acteurs de la branche et par les organisations**

**syndicales de salariés** sur des expériences riches et intéressantes à partager.

- ◊ **Une absence de proximité** avec les collègues.
- ◊ **Une difficulté à pouvoir communiquer** sur le travail de l'instance renforçant ce sentiment d'invisibilité du travail des acteurs de l'instance et de son inutilité.

Le besoin de soutien est encore plus important dans les TPE qui ont peu d'expériences dans le fonctionnement des instances. L'isolement des salariés peut en partie être renforcé par des situations de carence d'IRP.



### UN ISOLEMENT NOUVEAU OU AGGRAVÉ AVEC LA MISE EN PLACE DU CSE ?

Au-delà des risques d'isolement déjà existants, le CSE inquiète pour plusieurs raisons :

- ◊ **Le syndrome de la page blanche.**  
L'absence d'informations, de formations autour de cette nouvelle instance (nouveaux cadres de travail, de nouvelles missions...) peut mettre les différents pôles d'acteurs (chefs d'entreprise, représentants des salariés) en difficulté pour réfléchir sur de nouvelles modalités de travail (syndrome de la feuille blanche).
- ◊ **Une proximité affaiblie.**  
Les nouvelles modalités de composition

de l'instance (moins d'heures, moins de représentants...) peuvent nuire à la proximité avec les salariés en diminuant la disponibilité et la présence des acteurs sur le terrain.

- ◊ **L'isolement des thèmes traités par le CHSCT.**  
L'élargissement des missions allouées à la nouvelle instance peut fragiliser et isoler certains thèmes, dont ceux qui étaient initialement traités par les représentants du CHSCT et qui demandaient des compétences particulières. Le risque étant que l'instance ne se focalise plus que sur les anciennes missions du Comité d'Entreprise.

# LES PISTES DE TRAVAIL

## INFORMER

**Inform**er et soutenir les acteurs du CSE pour qu'ils puissent mieux travailler ensemble sur des thèmes, des sujets d'actualité, des pratiques, des modalités

*Qui : La branche, les acteurs institutionnels (Direccte, Aract, Carsat, SST, MSA, OPPBTP...)*

## FORMER

**Form**er les acteurs du CSE pour qu'ils puissent mieux travailler ensemble au travers de formations du dirigeant et représentant des salariés sur des temps communs et des temps différents

*Qui : La branche / les organisations syndicales / Aract*

## COMMUNIQUER

**Inform**er sur le travail de l'instance afin de lui donner une visibilité et une légitimité

*Qui : L'instance CSE*

## UNE NOUVELLE OPPORTUNITÉ POUR NÉGOCIER

**Construire** des règles de fonctionnement de l'instance adaptées à l'entreprise pour travailler plus efficacement

*Qui : Les membres CSE*

## Ordonnances Travail : négocier plus ou négocier moins ?

L'objet proposé pour cette table a tout de suite été remis en question...

S'agissait-il d'acter le fait que les Ordonnances Travail invitent à négocier davantage et ce à différents niveaux ?

Le fait que les branches soient tenues de poser les jalons sur différents sujets et ce dans un temps restreint ?

Ou que la négociation d'entreprise peut s'inscrire dans un cadre plus ou moins favorable au regard du cadre posé par la branche ? Autrement dit : « négocier mieux » !

Une fois ces points évoqués, ce sont les différents niveaux de négociation et le processus en lui-même qui ont alimenté les échanges.

Sur les différents niveaux de négociation :

► **Il y a avec les ordonnances une opportunité pour les branches** de poser des bases de fonctionnement partagées et adaptées à leur secteur. Leur rôle central a été pointé en même temps que certains négociateurs ont soulevé la difficulté à s'inscrire dans un cadre temporel contraint (certaines dispositions devant être mise en place d'ici le mois d'octobre). D'autres ont également pointé le risque de subir la pression de clients ou de donneurs d'ordre recherchant essentiellement des économies de coût.

► **Au niveau des entreprises**, c'est la spécificité des TPE-PME qui a été mise en avant et leur moindre habitude du dialogue social et de la négociation. Et si le risque du moins-disant a été évoqué, c'est davantage le registre de l'innovation, et des possibilités de négocier mieux qui ont été illustrés à l'aide d'exemples régionaux.

Au niveau du processus, au-delà de la distinction information – consultation – négociation, face à la multiplicité des thèmes à aborder et à la nécessité de les articuler, les enjeux d'association des salariés ont largement été évoqués et c'est la question des acteurs du dialogue social (dirigeants et représentants des salariés) qui a dominé les échanges. Il a été question des moyens à allouer pour un dialogue social de qualité, de compétences à partager, de ressources à mobiliser.

C'est donc tout naturellement que 2 pistes de travail ont été mises en avant afin d'installer, dans la durée, une **culture du dialogue social**.



Et plus précisément, diriez-vous que vous connaissez les mesures contenues dans les ordonnances suivantes ?

% Oui et je vois très bien de quoi il s'agit	Ensemble des dirigeants	Taille de l'entreprise		
		11 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 300 salariés
Les possibilités de négocier avec un salarié mandaté ou un élu du personnel, en l'absence d'un délégué syndical	52%	49%	52%	58%
Les possibilités de proposer un projet d'accord directement aux salariés, en l'absence d'un délégué syndical	44%	35%	51%	50%
Les sujets sur lesquels les entreprises sont autorisées à négocier, sans passer par les branches professionnelles	27%	22%	25%	37%
Les sujets qui relèvent de / sont réservés à la négociation des branches professionnelles	24%	23%	28%	22%

% Oui et je vois très bien de quoi il s'agit	Taille de l'entreprise			
	11 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Les possibilités de négocier avec un salarié mandaté ou un élu du personnel, en l'absence d'un délégué syndical	43%	42%	48%	58%
Les possibilités de proposer un projet d'accord directement aux salariés, en l'absence d'un délégué syndical	25%	37%	37%	54%
Les sujets sur lesquels les entreprises sont autorisées à négocier, sans passer par les branches professionnelles	21%	15%	22%	31%
Les sujets qui relèvent de / sont réservés à la négociation des branches professionnelles	16%	11%	19%	33%

Source : Sondage France Stratégie / CSA - Juin 2018

# LES PISTES DE TRAVAIL

## INSTALLER UNE CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL

Créer une école du dialogue social à destination des employeurs et des salariés, proposant une offre modulaire (entrées-sorties permanentes) et permettant de reconnaître les compétences acquises

Créer un centre de ressources où les acteurs du dialogue social pourrait bénéficier d'outillage et d'un appui technique/juridique en fonction de leurs besoins



# RÉCAPITULATIF DES PISTES DE TRAVAIL PROPOSÉES DANS LES ATELIERS

Développer... renforcer la culture du dialogue social en Occitanie



## AU NIVEAU DES ENTREPRISES

*Soutenir et valoriser les innovations sociales*

### ***Informer les salariés sur le rôle et les modalités de fonctionnement du CSE***

- ◊ Valoriser le CSE (au cœur des préoccupations économiques et sociales de l'entreprise)
- ◊ Valoriser l'engagement syndical
- ◊ Reconnaître les compétences des acteurs du dialogue social

### ***Développer les compétences des acteurs (Direction et représentants des salariés) en favorisant un outillage commun***

- ◊ Sur les évolutions législatives
- ◊ Sur les thématiques de négociation
- ◊ Sur la conduite de projet
- ◊ Sur l'analyse du travail et des conditions de travail

### ***Soutenir l'action dans les TPE / PME***

- ◊ Élaborer des outils adaptés au TPE/PME
  - Sur le cadre réglementaire
  - Sur les méthodes favorisant le travail en commun au sein du CSE
- ◊ Soutenir et valoriser les pratiques innovantes

### ***Faciliter la mise en discussion sur le fonctionnement du CSE***

- ◊ Pour adapter les moyens et modalités de fonctionnement
- ◊ Pour renforcer la prise en compte de certains sujets

### ***Accompagner le CSE dans sa démarche***

- ◊ Soutenir la mise en place des commissions SST
- ◊ Faciliter le recours à des tiers sur des thématiques précises

### ***Évaluer la qualité du dialogue social***

- ◊ Co-construire des critères, indicateurs, outils d'évaluation du dialogue social



## AU NIVEAU DES TERRITOIRES

*Soutenir et valoriser l'action des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et des commissions paritaires sur les territoires*

### *Favoriser le fonctionnement des observatoires départementaux*

- ◆ Faciliter la participation des acteurs (notamment TPE, PME)
- ◆ Développer les compétences des acteurs du DST
- ◆ Faciliter l'accès à l'information
- ◆ Favoriser les liens avec les autres acteurs du territoire

### *Aider les observatoires départementaux à structurer leur action*

- ◆ Définir un plan d'actions en s'appuyant sur un diagnostic partagé
- ◆ Soutenir leur action auprès des TPE-PME / Création des ambassadeurs du DST
- ◆ Favoriser l'échange entre observatoires



## CRÉER UNE ÉCOLE DU DIALOGUE SOCIAL & UN CENTRE DE RESSOURCE DU DIALOGUE SOCIAL

### *Au service de l'ensemble des acteurs (dirigeants, salariés, ...)*

#### *Une offre de service large*

- ◆ Formations communes
- ◆ Appui technique et juridique
- ◆ Mise à disposition d'outils
- ◆ Lieu de recherche et d'expérimentation
- ◆ Lieu de valorisation ► Assises du DS // du DST ... Bilan des ordonnances

# FAVORISER LES ACTIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES DE L'ARIÈGE



## LE PROJET

Dans le cadre de sa mission de promotion du dialogue social, la Commission Paritaire Interprofessionnelle Départementale de l'Ariège (CPID 09) s'est intéressée depuis plusieurs années à la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes, et particulièrement à son impact sur l'amélioration des conditions de travail.

Dans la perspective de se positionner sur une démarche de capitalisation et de transfert en partant de ce qui a déjà été réalisé, la CPID 09 a défini pour le projet les objectifs suivants :

- Avoir un retour d'expérience sur les démarches engagées par les entreprises en faveur d'égalité professionnelle ;
- Identifier les besoins des entreprises, les freins et les leviers pour agir à la fois sur les questions de qualité de vie

au travail (QVT) et d'égalité professionnelle ;

- Capitaliser sur les plans d'actions et les accords signés dans les entreprises sur le département : analyse quantitative et qualitative ;
- Outiller les acteurs de la CPID 09 pour poursuivre et renforcer ses actions sur l'égalité professionnelle, la QVT et l'amélioration des conditions de travail ;
- Mobiliser les entreprises du département sur les questions de QVT et d'égalité professionnelle, pour agir et développer des actions concrètes qui permettront in fine l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés.



## LES ACTEURS

• Cibles du projet :

- Les entreprises de l'Ariège

• Porteur de projet :

- Union Patronale Ariège Pyrénées (UPAP) au nom de la CPID 09

• Comité de pilotage :

- Partenaires sociaux présents à la CPID 09 (salariés et employeurs)
- Direccte Occitanie (UD 09 et région)
- Délégation aux Droits des Femmes
- Aract Occitanie
- Consultant intervenant sur le champ de l'égalité professionnelle



## LES MODALITÉS DE TRAVAIL

• Réalisation d'un état des lieux sur les pratiques des entreprises du département ayant signé un accord ou possédant un plan d'actions, ainsi que quelques entreprises qui auront été identifiées par les partenaires.

• Capitalisation par la CPID 09 sur les enseignements tirés et rédaction d'un livret méthodologique afin de diffuser aux entreprises.

• Transfert des acquis du projet à travers l'organisation d'une journée de transfert pour diffuser et mettre en débat plus largement au niveau des partenaires sociaux les acquis du projet ; évaluation du projet et retour d'expériences au sein de la CPID 09.



# ACCOMPAGNEMENT DE LA CPRIA A LA MISE EN ŒUVRE DE LA PREVENTION DES CONFLITS DANS LES TPE DE L'ARTISANAT EN OCCITANIE



## LE PROJET

L'enjeu pour la CPRIA Occitanie (Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat) est d'être accompagnée et outillée pour mettre en place un dispositif efficace et innovant de prévention des conflits de travail adapté aux TPE de l'artisanat de la région.

### LES OBJECTIFS DU PROJET

- ◆ Réaliser une étude qualitative de prévention des conflits sous l'angle des conditions et de l'organisation du travail ainsi que de la gestion RH.
- ◆ Structurer la montée en compétences de la CPRIA Occitanie dans le but d'assurer efficacement son rôle de prévention des conflits (sensibilisation, accompagnement) avec une appropriation de la thématique plus large de la QVT.
- ◆ Mettre à disposition des salariés et des chefs d'entreprises des outils de sensibilisation, d'accompagnements pédagogiques et opérationnels en termes de prévention des conflits.
- ◆ Partager les enseignements et les outils sur l'ensemble du territoire au sein du réseau des CPRIA.

### Seront élaborés :

- ◆ Une synthèse de l'étude qualitative.
- ◆ Un module de formation à destination des membres de la CPRIA (binôme paritaire).
- ◆ Un livret méthodologique à destination des chefs d'entreprises et des salariés.
- ◆ Un film d'animation pour sensibiliser les acteurs des TPE.
- ◆ Un outil d'évaluation du dispositif.

### Seront organisés :

- ◆ Une présentation auprès de la réunion nationale des CPRIA.
- ◆ Un colloque régional sur le thème prévention des conflits.
- ◆ Une rencontre avec deux autres CPRIA.



## LES ACTEURS

Le projet est piloté par un comité de pilotage paritaire (U2P, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) issu de la CPRIA Occitanie auquel sont associés des membres externes experts :

Aract Occitanie, CARSAT Midi-Pyrénées, DIRECCTE Occitanie, Région Occitanie.





## Henri ROUILLEAULT

*Ancien Directeur Général de l'Anact et contributeur au rapport « La négociation collective, le travail et l'emploi » de JD Combrexelle*

### DES POINTS À METTRE EN DÉBAT ET À TRAVAILLER CONCERNANT LES NOUVELLES RÈGLES DU DIALOGUE SOCIAL

- ♦ Les Ordonnances Travail représentent un « *big bang* », une modification des règles du dialogue social aussi importante qu'ont été les lois Auroux en 1982.
- ♦ Il faut s'en emparer sans tarder car il y a une période intermédiaire 2018-2019 qui est une formidable occasion pour négocier l'usage ces règles entreprise par entreprise. Il ne s'agit pas seulement d'appliquer les lois mais également de négocier par accord des sujets qui ne sont pas explicitement prévus par la loi (ex : la question de la place des suppléants, etc.).
- ♦ Cela doit nous conduire à raisonner en termes d'opportunités et de risques. **L'opportunité principale est de mettre en cohérence les différents sujets** : la performance de l'entreprise, l'emploi, les compétences et les questions de santé-sécurité au travail. L'enjeu est de dialoguer sur l'organisation du travail qui est à l'interface entre ces différents sujets. **Le risque principal est que certains sujets ne soient pas traités** (ex : santé-sécurité au travail, d'où l'importance de créer des commissions santé sécurité partout où c'est nécessaire, au-delà des obligations légales). Il faut ainsi entrer positivement dans la négociation sur la mise en place de ces nouvelles règles.
- ♦ Il n'y a pas d'inversion de la hiérarchie des normes. Il faut avoir en tête la primauté des conventions de l'OIT, des directives européennes et de la loi, et en même temps le rôle renforcé de l'accord d'entreprise. Il ne s'agit pas d'être dans l'excès avec une vision trop passéiste concernant le principe de faveur, disposition par disposition, parce qu'il y a besoin de négocier souvent, non pas plus ou moins, mais de façon globale, en faisant du donnant-donnant en fonction de l'évolution de la situation de l'entreprise, de son environnement et des facteurs auxquels elle est confrontée.
- ♦ Notons que parmi les instances représentatives, une instance importante n'a pas été citée : **la réunion de négociation entre l'employeur et les délégués syndicaux**. Cet espace, peu évoqué dans les textes précédents, ne l'est pas plus dans les ordonnances. Or cela pose une question essentielle : comment peut-on articuler les droits à l'information et à la consultation, qui sont ceux des instances représentatives du personnel, maintenant le CSE, et les droits à la négociation? En effet il n'y a pas de vraie négociation sans information préalable et il n'y a pas de vraie consultation, s'il n'y a pas moyen de changer quoi que ce soit. La question demeure aujourd'hui.



## DES CHANGEMENTS QUI AMÈNENT LES ORGANISATIONS ET LES ENTREPRISES À RÉFLÉCHIR AUX CONDITIONS DE LEUR MISE EN PLACE

- ▶ Il y a un renforcement de l'accord majoritaire. Avant, pour qu'un accord soit valide, il fallait 30% de représentativité des signataires et 50% d'opposition, maintenant il faut 50% ou 30% avec un référendum.
- ▶ Il y a des règles de renouvellement des représentants du personnel : l'introduction de la parité, sur la base du prorata des hommes et des femmes dans l'entreprise, l'interdiction d'aller trop loin dans la durée des mandats successifs, ce qui est favorable au renouvellement.
- ▶ Il existe des enjeux nouveaux à traiter concernant la négociation de groupe (en augmentation depuis une vingtaine d'années), la montée des négociations dans les réseaux (ex : les franchisés, ...), etc.
- ▶ Une formidable opportunité pour les organisations patronales et pour les organisations syndicales de salariés d'être dans l'appui aux acteurs décentralisés en entreprise et de lier les questions, à forte résonance, de qualité de vie au travail et de qualité du dialogue social.





**LUC DE MONTVALON**

*Doctorant en droit du travail à l'Université de Toulouse Capitole, membre du Comité d'Orientation de l'Aract Occitanie*

*Les réformes du droit du travail, nombreuses depuis 2015, ont modifié en profondeur l'organisation du dialogue social dans l'entreprise, au niveau des instances représentatives du personnel et de la négociation collective. Il ressort de ces réformes une volonté d'adaptation du droit du travail aux spécificités et besoins des entreprises et de simplification du droit qui passerait notamment par une rationalisation du dialogue social. Il en résulte de nombreux changements, notamment sur les questions de santé au travail et de qualité de vie au travail, que les partenaires sociaux vont désormais devoir assimiler, en avançant à tâtons dans un cadre nouveau.*

## LES MUTATIONS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

- ✦ Dans la partie du Code relative à l'organisation du dialogue social dans l'entreprise, la loi fixe les règles essentielles auxquelles on ne peut déroger. Le reste est laissé à la négociation collective, le plus souvent d'entreprise, tandis que les dispositions légales, supplétives, ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord collectif.
- ✦ Les ordonnances ont en outre nettement réaffirmé la confiance donnée à la négociation d'entreprise, puisque désormais, « *les stipulations de la convention d'entreprise [...] prévalent sur celles ayant le même objet prévu par la convention de branche* » (C. trav., art. L. 2253-3). En dehors de certains thèmes pour lesquels la branche reste prioritaire et d'autres qui peuvent encore faire l'objet de clauses de verrouillage au niveau de la branche, la négociation au niveau de l'entreprise est privilégiée. L'idée sous-jacente de ces réformes est que l'entreprise est le niveau de négociation le plus adapté pour la création de la norme sociale ; et que les règles qu'elle édicte doivent supplanter ce qui a été négocié entre les partenaires sociaux au niveau de la branche, voire entre les parties au contrat de travail si on ajoute le cas particulier des accords de compétitivité.
- ✦ En contrepartie de ces nouvelles libertés, le législateur a voulu renforcer la légitimité des partenaires sociaux dans l'entreprise, problématique déjà esquissée par les réformes de la représentativité des acteurs de la négociation collective. La loi du 8 août 2016 a généralisé l'accord majoritaire, devant être signé par des organisations syndicales représentatives (OSR) ayant obtenues au moins 50% des suffrages aux dernières élections professionnelles. Paradoxalement, on peut percevoir une certaine « *défiance* » à l'égard de ces mêmes syndicats, avec la mise en avant de la démocratie directe, parfois au détriment de la démocratie sociale. Les accords signés par des OSR ayant obtenus 30% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles peuvent par exemple être validés par référendum, faisant disparaître le droit d'opposition auparavant dévolu aux organisations syndicales majoritaires. Pour que les TPE puissent bénéficier des nouvelles potentialités de la négociation collective, c'est aussi par référendum que l'employeur pourra faire valider des « *propositions d'accord* » qui n'auront en fait pas été négociées avec les syndicats.

♦ La nouvelle liberté laissée aux partenaires sociaux dans l'entreprise doit les conduire à diversifier les thèmes de négociation et notamment à négocier davantage sur l'organisation et les conditions de travail, sur la charge de travail ou la qualité de vie au travail. Sur ces thèmes, la loi peut difficilement énoncer des prescriptions contraignantes applicables de façon uniforme. Il apparaît alors cohérent que des solutions adaptées soient pensées au niveau de l'entreprise, dans le respect de certains principes, notamment les règles applicables en droit de la santé au travail. Enfin, le recul du principe de faveur doit favoriser la recherche de règles allant dans le sens des intérêts

des entreprises et de ceux des salariés. Avec les ordonnances, le gouvernement a fait un pari en mettant le législateur en retrait et en laissant plus de libertés à la négociation d'entreprise. L'objectif est de permettre la création d'un droit sur-mesure dans l'entreprise, avec l'espoir qu'un dialogue social de qualité permettra de parvenir à une conciliation entre compétitivité des entreprises et progrès social. De ce point de vue, les effets des ordonnances sur la négociation d'entreprise sont difficiles à anticiper et dépendront en grande partie de la façon dont les partenaires sociaux se saisiront des nouvelles opportunités qui leur sont offertes.

## LA REFORME DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

♦ Les ordonnances poursuivent également le mouvement initié par la loi « *Rebsamen* » du 17 août 2015 relative au dialogue social, qui avait regroupé les 17 consultations obligatoires du CE dans trois thèmes (les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise) et qui avait surtout voulu adapter la représentation du personnel à la diversité des entreprises, avec notamment la possibilité dans les entreprises de plus de 300 salariés de regrouper les IRP dans une instance unique. Les ordonnances vont plus loin en imposant cette fusion, dans toutes les entreprises, au sein d'un CSE dont les attributions différencieront selon la taille de l'entreprise. Ce regroupement vise à rationaliser la représentation du personnel en créant un lieu unique de discussion et en mettant fin aux chevauchements de compétences qui pouvaient exister dans certaines situations.

♦ En matière de santé et de qualité de vie au travail, ce regroupement des IRP fait craindre une dilution des compétences dans une instance qui serait plus préoccupée par les questions économiques que par les questions de santé. Il y a en effet le risque qu'avec un bloc de compétences plus large, certaines prennent le dessus sur d'autres. Quoi qu'il arrive, cette fusion supposera la polycompétence de ses membres, au risque de voir certains sujets traités avec moins de rigueur. Il existe donc un vrai risque que le transfert des

compétences du CHSCT vers l'instance unique conduise à une mise en retrait de celles-ci au profit des compétences du comité d'entreprise. Pour certains, cette fusion doit au contraire être regardée comme une opportunité d'intégrer la question de la santé au travail dans des domaines où elle était auparavant mise en retrait. La santé deviendra un champ de compétence de l'instance unique y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés auparavant dépourvues de CHSCT. Les moyens habituels du comité d'entreprise pourront être utilisés dans une optique de protection ou de promotion de la santé. Surtout, la santé et les conditions de travail deviendraient transversales et pourraient être convoquées y compris dans les discussions sur la politique économique et sociale de l'entreprise, dans une approche compatible avec la démarche QVT qui vise, selon les partenaires sociaux, à « *concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise* ». Même si l'on peut toujours regretter l'absence de choix laissé aux entreprises (comme c'était le cas avec la loi *Rebsamen*), les effets de cette fusion sont encore difficiles à prédire pour les juristes. C'est des objectifs affichés dès la mise en place de cette nouvelle instance dans les entreprises que dépendra la qualité du dialogue social dans le Comité social et économique.



**André CANO**

*Président du Comité d'Orientation  
de l'Aract Occitanie*

*Les évolutions actuelles du dialogue social sont une immense opportunité pour l'Aract Occitanie de se rendre encore plus utile plus qu'elle ne l'est déjà vis-à-vis de l'ensemble des partenaires sociaux de la région.*

## **NE PAS OUBLIER L'HISTOIRE DE LA CONSTRUCTION DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE**

✦ Dans la loi de ratification des ordonnances « Macron », certains ont perçu un risque potentiel d'inversion de la hiérarchie des normes sociales. Or si on additionne les 13 domaines relevant spécifiquement de la négociation de branche et les 4 domaines qu'elle peut « verrouiller » cette dernière semble bien garder sa prédominance dans la négociation d'un très large champ de la relation de travail

✦ Beaucoup de partenaires sociaux français ont oublié que la France est à l'origine de la création de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), première organisation internationale, et du Bureau International du Travail (BIT). **Les normes internationales ne sont pas faites uniquement pour les pays appelés « sous-développés » ou en retard de développement, elles sont faites pour l'ensemble des travailleurs du monde y compris les travailleurs français.** Ces normes internationales sont une garantie et ce n'est pas la négociation d'entreprise qui va les remettre en cause. Les partenaires sociaux ont la main sur

l'essentiel de la négociation collective, ils peuvent l'orienter et veiller à ce qu'elle ne dérape pas. Il est donc important de regarder de près les ordonnances pour ne pas se faire peur sans raison, tout en restant vigilant.

✦ La négociation collective et le dialogue social en France se sont bâtis au cours des années sur un principe extrêmement jacobin, du haut vers le bas : citons la loi de 1919 sur les conventions collectives et l'essentiel du droit social français construit dès 1936, puis après la libération ; ce sont dans les années 1950 et 1960 que les conventions collectives se sont développées et il a fallu attendre 1968 pour que les syndicats aient le droit de cité dans l'entreprise et la possibilité de négocier. Tout cela est donc très récent. Cette construction très descendante reste dans nos têtes à tous, et on considère souvent que hors cette logique, il y a un risque d'abus, de détournement, de retour en arrière. La question est de savoir si les partenaires sociaux sont suffisamment forts pour justement éviter que cela se passe ainsi.



## LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL EST UN ÉLARGISSEMENT DU DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE

♦ Sur ce territoire, il y a des hommes et des femmes qui travaillent, organisent, créent des associations, prennent des responsabilités, qui lancent des projets, s'investissent. C'est donc à ce niveau que l'essentiel des choses se passent. **Les territoires doivent donc être un niveau naturel où l'on construit du social, de la solidarité et de la perspective** pour les hommes et pour les femmes et non simplement au niveau des négociations de branche. Personne ne pourra contester le fait qu'entre Palavas-les-Flots et la banlieue de Toulouse il y a des différences démographiques, économiques, sociales et culturelles. Il faut donc arriver à trouver dans le dialogue social territorial des solutions spécifiques aux problèmes qui importent aux acteurs du territoire, car la diversité appelle à une action de proximité.

♦ Le dialogue social territorial n'a pas vocation à se substituer à la négociation de branche et d'entreprise, il n'a pas à traiter les mêmes problèmes ni les mêmes sujets. Il n'est pas là pour dupliquer ou faire la même chose que ce qui est fait dans les autres niveaux de négociation. C'est un dialogue social qui permet l'élargissement de l'analyse, des problématiques et de la prise en compte des réalités. Il s'agit véritablement d'une « autre donne ».

Par exemple, si l'on prend les questions de la qualité de vie au travail et de conditions de vie des travailleurs saisonniers, sujet très prégnant dans notre région, ce n'est pas au niveau de la branche que ces sujets vont être traités, mais bien au niveau du territoire, en regardant les conditions

de vie et de travail des saisonniers dans la région du mois de mai au mois d'octobre : est-ce que leurs conditions de rémunération sont correctes ? Ont-ils un logement décent ? Leurs enfants sont-ils bien accompagnés ? Ont-ils la possibilité d'accéder au service public ?

♦ Sur ces questions-là, le dialogue social territorial a la capacité, de regarder, d'observer, d'analyser et de construire des solutions. C'est ici qu'il faut les construire et non ailleurs. Le dialogue social territorial a son entière légitimité et il n'a pas à « singer » le dialogue social de branche ; il doit inventer des solutions à des problèmes concrets existants sur le territoire.

♦ Le dialogue social territorial doit se différencier du dialogue social dans les entreprises et les branches en ouvrant la table de la consultation, la table d'échanges et la table des négociations à d'autres acteurs que les seules organisations patronales et les seules organisations syndicales de salariés. Le territoire est riche de ses entreprises, de ses syndicats, de ses associations et de ses collectivités territoriales. Cette ouverture doit ainsi se faire en fonction des sujets pour trouver des solutions adaptées et durables à chacune des problématiques traitées.

♦ Le dialogue social territorial est une formidable opportunité pour aller dans l'épaisseur des conditions de vie et de travail d'un certain nombre de populations : salariés des petites entreprises, travailleurs saisonniers, travailleurs déplacés, etc., qui, sans lui, ne serait pas concernées par les avancées construites dans le cadre du dialogue social.

# LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE SECTEUR DE L'EMPLOI À DOMICILE



## LE PROJET

Dans le cadre d'une convention de partenariat de deux ans avec l'ANACT, la FEPEM a initié une réflexion en septembre 2017 afin de construire et de déployer sur toute la région Occitanie une **démarche expérimentale de promotion de la prévention des risques professionnels** auprès des particuliers employeurs âgés de 60 ans et plus, ainsi que des salariés de ces particuliers employeurs (employés familiaux et assistants de vie).

**Le projet s'articule autour de deux phases :**

- Une phase d'ingénierie dont l'objectif est de créer et d'expérimenter un discours et des messages de prévention accessibles à ce public, ainsi que les outils pédagogiques, de communication et d'animation pour porter ces messages. Ainsi, le réseau de points relais de la FEPEM et l'équipe du

réseau particulier emploi pourront diffuser au quotidien ces messages lors d'actions collectives ou rendez-vous individuels.

- Une phase de déploiement où la FEPEM ainsi que le réseau particulier emploi animeront un atelier par département soit 13 ateliers prévention des risques professionnels à l'attention des particuliers employeurs et salariés. En fonction des remontées du territoire, des cycles et des sessions pourront être envisagés dans un second temps.

Ce projet s'inscrit sur le long terme et repose sur le maillage territorial afin de véhiculer ces messages en proximité et inciter les particuliers employeurs et salariés à mettre en place des actions de prévention pour améliorer les conditions de travail.



## LES ACTEURS

Ce projet mobilise à la fois des acteurs institutionnels et de terrain, du champ de l'emploi, de la formation, de l'accompagnement à la perte d'autonomie, de l'aide aux aidants et bien entendu de la prévention des risques professionnels.

- Composition du comité de pilotage animé par la FEPEM : Direccte, Aract Occitanie, Anact, Carsat MP, Carsat LR, des

représentants d'organisations syndicales de salariés issus du Conseil d'Administration de l'Aract, IRCEM, IPERIA.

- Composition du comité technique : FEPEM, Aract Occitanie, Carsat MP, IPERIA, IRCEM.



# AMÉLIORER LES RELATIONS SOCIALES AU SEIN D'EXPLOITATIONS ARBORICOLES

## CPHSCT 82



### LE PROJET

La Commission Paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CPHSCT) du Tarn et Garonne a pour mission d'améliorer la santé et la sécurité au travail des entreprises de moins de 11 salariés dans le secteur agricole.

Elle s'adresse aux exploitations polyculture-élevage, cultures ou élevages spécialisés, aux CUMA, aux écuries de dressage et d'entraînement, aux haras, aux piscicultures, aux exploitations forestières et de sylviculture, aux scieries, aux entreprises du paysage et du territoire.

Elle permet aux entreprises agricoles dépourvues de délégués du personnel d'avoir un lieu de propositions, d'échanges et de concertations entre partenaires sociaux sur l'amélioration de la santé sécurité au travail et des conditions de travail, et du dialogue social dans l'entreprise agricole. Elle agit sur la prévention des risques, notamment par la diffusion d'informations.

En s'appuyant sur l'expérience de ses membres et d'études, notamment de la MSA, la CPHSCT a fait le constat des

difficultés rencontrées par les exploitants en matière de management et de relations sociales dans les exploitations agricoles.

L'appel à projet du Fact portant sur « Dialogue social, territoire et conditions de travail » a été une opportunité pour traiter ces questions dans de petites exploitations.

L'enjeu est de faire évoluer ces entreprises vers un mode de gestion qui consiste à susciter la participation et l'expression des salariés dans la vie quotidienne de l'entreprise et lors de la prise des décisions, tout en gardant comme double objectif : la performance économique et l'amélioration des conditions de travail.

Le projet permettra d'accompagner des expérimentations dans cinq exploitations sur des projets spécifiques à chacune.

Au-delà de l'accompagnement de ces cinq entreprises, l'ambition de la CPHSCT est de sensibiliser le plus grand nombre possible de TPE agricole à la thématique des relations sociales et de l'amélioration des conditions de travail.



### LES ACTEURS

Des professionnels de l'agriculture (exploitants et salariés agricoles), des représentants de la MSA (médecin du travail

et préventeur) et de la DIRECCTE (inspecteur du travail et préventeur).





**Pierre SAMPIETRO**

*Adjoint au directeur de l'unité départementale de l'Hérault - Direccte Occitanie*

### DEUX POINTS DE REPÈRE SUR LE DIALOGUE SOCIAL

◆ Premier point de repère, une très large définition du dialogue social qui concerne à la fois la négociation, la consultation mais également l'échange d'informations entre les représentants des employeurs et des salariés à tous les niveaux. L'objectif du dialogue social est posé par l'OIT : « *encourager la formation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique* ». Ce qui se joue dans le dialogue social est ce consensus, ce compromis socio-économique mais plus largement la démocratie sociale. Le dialogue social permet, in fine, de résoudre des problématiques économiques et sociales et de stimuler l'économie. Nous sommes bien dans une logique de performance économique au service de tous les acteurs de l'entreprise.

◆ Deuxième point de repère, une réflexion du professeur *Paul-Henri Antonmattei* concernant les ordonnances : « *nous sommes dans une période où on va permettre au droit de s'adapter mais jusqu'où cette adaptabilité du droit va t-elle nous conduire ? Attention de ne pas fragiliser l'ADN du droit du*

*travail, qui est un droit protecteur, qui protège le salarié (parce que l'on se situe dans une relation inégale avec un lien de subordination) ; l'ordre public social est fait pour cela* ».

◆ Concernant la question de l'inversion des normes, celle-ci se pose plutôt en termes d'inversion du principe de faveur, c'est-à-dire que dans un certain nombre de cas l'accord d'entreprise pourra comporter des dispositions moins favorables pour les salariés que la convention collective ou la loi. La primauté est donnée aux accords d'entreprises et les sujets ouverts à la négociation d'entreprise sont désormais très vastes afin d'amener les acteurs de l'entreprise à adapter le droit du travail.





## COMMENT PEUT-ON APPRÉHENDER LES ORDONNANCES ?

Il y a deux grandes idées qui ressortent de cette matinée : soit la **défiance**, soit la **confiance** vis-à-vis des partenaires sociaux/des syndicats. « *Faisons confiance aux partenaires sociaux de l'entreprise et de la branche* ». Mais comment installer la confiance en passant d'une logique de négociation obligatoire ou administrée (plutôt réservée aux syndicats) à une logique du dialogue social à la carte où tous les sujets possibles sont sur la table et les acteurs beaucoup plus nombreux ?

Cela pose trois questions :

- ◊ *Qui négocie (avec de nouveaux acteurs, ...)* ?
- ◊ *Comment est-ce que l'on négocie (avec un besoin fondamental d'accompagnement et de formation des acteurs, ...)* ?
- ◊ *Qu'est-ce que l'on négocie (en ne perdant pas de vue qu'il est toujours possible de négocier des mieux et des plus)* ?

## DES PISTES INTÉRESSANTES POUR PROGRESSER

◊ Premier élément : la mise en place du CSE est un moment fondamental pour discuter de la façon dont on va s'emparer du dialogue social et s'entendre sur comment la nouvelle instance va fonctionner ; c'est un moment-clé où si son fonctionnement est bien négocié, on peut imaginer que l'instance va être plus efficace. Sur ce point, certaines entreprises nous ont beaucoup enseigné sur la façon de négocier : « *l'écoute, le respect, la confiance* », « *on a fait un CSE à l'image de l'entreprise* », « *ça vient de la qualité des interlocuteurs, de la fonction RH qui est essentielle* », « *on ne voulait pas se contenter du minimum* », « *nous sommes des partenaires donc un certain nombre de concessions ont été acceptées* ».

◊ Deuxième élément : le rôle fondamental de l'observatoire du dialogue social dans l'accompagnement des entreprises, la compréhension des mécanismes du dialogue social et le respect des acteurs. Pour exemple, l'observatoire de l'Hérault a rencontré les partenaires sociaux d'une entreprise du territoire afin de tirer des enseignements sur le fonctionnement du dialogue social et les besoins des acteurs. Cette articulation entre dialogue social territorial et dialogue social dans l'entreprise est essentielle.

Suite aux échanges au sein des différents ateliers, nous avons devant nous de belles perspectives de travail ainsi que des points de vigilance à prendre en compte. Aux acteurs du dialogue social en région de se les approprier.

**POUR ALLER  
PLUS LOIN**

## ARESO : APPUI AUX RELATIONS SOCIALES

### DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'appui aux relations sociales est une offre d'accompagnement destinée aux entreprises, ayant pour objectif l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des relations sociales.

Cet accompagnement vise le développement ou la restauration d'une capacité à mieux dialoguer.

### QUAND MOBILISER LE DISPOSITIF ?

Destiné aux entreprises dotées d'une représentation du personnel, l'appui aux relations sociales peut être sollicité dans différents contextes :

- Dialogue social dégradé.
- Relations quotidiennes de travail difficiles.
- Relations insatisfaisantes au sein des instances représentatives du personnel.
- Création d'une première instance représentative du personnel.
- Préparation à la négociation.

### LES FORMES D'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement peut prendre plusieurs formes, dans tous les cas, il est adapté au contexte spécifique de l'entreprise :

- Séminaire de 3 jours alternant des temps de d'échanges collectifs (plénière) et des temps de travail par catégories d'interlocuteurs (ateliers entre pairs).
- Des groupes de travail par catégories d'acteurs (salariés et/ou encadrants) planifiés sur une durée de 2 à 3 mois. Ils participent à l'établissement d'un diagnostic des difficultés et font des propositions d'actions. Diagnostic et pistes d'actions sont ensuite mis en commun avec la direction en

L'accompagnement vise à créer un cadre propice aux échanges sans pour autant intervenir sur la nature et le contenu des sujets discutés. Il exclut également le traitement sur le fond des objets de négociations entre les partenaires sociaux de l'entreprise.

Ce dispositif peut être mobilisé pour :

- Sortir de l'impasse, renouer des relations sociales.
- Améliorer la qualité des relations collectives, lorsque la situation n'est pas encore critique.
- Renforcer vos compétences à dialoguer, pour prévenir d'éventuels conflits.

vue de l'élaboration d'un plan d'actions qui soit opérationnel et partagé.

- Des temps de formation éventuels, pour donner aux acteurs des points de repères, transmettre des méthodes et des outils aux acteurs de l'entreprise.

L'accompagnement est réalisé par un binôme d'intervenants issus de trois origines professionnelles :

- Chargés de mission du réseau Anact-Aract
- Consultants
- Agents des services du travail

## OFFRE DE FORMATION À DESTINATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Cette offre de service vise à outiller les partenaires sociaux sur différentes thématiques relatives aux conditions de travail pour leur permettre de s'approprier les enjeux et des repères sur les thématiques proposées.

Une offre à la carte :



Une séance de sensibilisation de 2 heures permettant d'acquérir des repères sur la thématique abordée.



Une session de formation d'une journée pour aller plus loin dans la connaissance du thème et des démarches pour l'action

### LES THÉMATIQUES PROPOSÉES

#### CONDUIRE UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

- La Qualité de Vie au Travail, levier de la performance des entreprises

- La gestion des parcours professionnels
- Egalité professionnelle
- Management du travail

#### PROMOUVOIR LA SANTÉ AU TRAVAIL

- La prévention des risques professionnels
- La prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle
- La prévention des risques psychosociaux
- La prévention des troubles musculo squelettiques
- Travail et Maladies Chroniques Évolutives

#### BIEN ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS

- Conduite de projet d'investissement
- Travail et numérique
- Appui aux relations sociales



# LES RESSOURCES MOBILISABLES POUR ALLER PLUS LOIN



**100 questions-réponses sur le CSE**  
*Site du Ministère du Travail*



**Site du Ministère du Travail  
sur les élections professionnelles**



**Inviter le travail  
à la table des négociations**  
*Travail et Changement, Anact*



**Accompagner la dynamique du  
dialogue social par la formation et la  
reconnaissance de ses acteurs**  
*Jean-Dominique Simonpoli, Gilles Gateau*

# LES RESSOURCES MOBILISABLES POUR ALLER PLUS LOIN



**SciencesPo** Sciences Po  
CEVIPOF EXECUTIVE EDUCATION

**dialogues**  
PARLERS COMMUNIAUTÉ SOCIALE

**Le Baromètre du dialogue social**  
 Mai-juin 2018

Contacts :  
 Martial FOUCAULT  
[martial.foucault@sciencespo.fr](mailto:martial.foucault@sciencespo.fr)  
 Madani CHEURFA  
[madani.cheurfa@sciencespo.fr](mailto:madani.cheurfa@sciencespo.fr)

Le Baromètre du dialogue social mesure plusieurs dimensions des relations professionnelles et sociales. Il contribue à enrichir la connaissance sur les évolutions des relations de pouvoir au sein des organisations et des entreprises. Il renseigne sur les effets des mutations juridiques, économiques et technologiques dans le monde du travail. Il informe enfin sur l'état de notre démocratie sociale.

## Le baromètre du dialogue social 2018 CEVIPOF, SciencesPo, Dialogues et Ipsos, Mai-juin 2018

**FRANCE STRATÉGIE**

**ÉVALUATION DU NIVEAU DE CONNAISSANCE DES ORDONNANCES TRAVAIL ET PERCEPTION DE LEUR DÉPLOIEMENT**

View contacts:  
 Line DRELOT, Co-directrice du pôle SOCIÉTÉ - 01 57 50 36 54  
 Line DRELOT, Co-directrice du pôle SOCIÉTÉ - 01 57 50 36 54  
 Pauline GOUENNEUR, Chargée d'études - 01 57 50 36 50

**CSA RESEARCH**  
 Juin 2018 | Étude n°180218

## Sondage sur l'évaluation du niveau de connaissance des ordonnances travail et perception de leur déploiement CSA pour France Stratégie, Juin 2018

**DARES analyses**  
 avril 2018  
 n° 05

**Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ?**

Cette étude présente les premiers résultats de l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprises de 2017, réalisée par la Dares.

En 2017, 67 % des établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchands et associatifs sont couverts par une instance représentative du personnel, et 37 % par un moyen de dialogue social. Dans les établissements non couverts par des instances représentatives, la première raison citée pour expliquer cette situation est l'absence de conditions auxiliaires professionnelles de personnel et la seconde l'absence de ressources humaines suffisantes pour une représentation significative d'établissements de moins de 500 salariés, mais 14 % ont aussi beaucoup moins que des établissements de plus grande taille.

Ces données révèlent les relations professionnelles dans les établissements de commerce par une méthode inédite : celle du salarié et dans le même temps, au sein même de la collectivité. La négociation collective reste très limitée par les établissements. Cependant, le dialogue social semble être davantage favorisé à l'initiative de l'employeur, notamment pour discuter de l'organisation et des conditions de travail.

**Deux établissements sur trois couverts par au moins une instance représentative du personnel**  
 La représentation institutionnelle des salariés dans les établissements (I) est désormais très répandue. À partir de 100 salariés, la représentativité des établissements est quasiment systématique. La représentativité du personnel (II) est également très répandue dans les établissements de moins de 500 salariés, mais 14 % ont aussi beaucoup moins que des établissements de plus grande taille.

Pour ailleurs, les très petites entreprises ne sont pas épargnées par les situations conflictuelles qui persistent à l'origine de licenciements et de départs. Les salariés en entre les salariés eux-mêmes. Les plus grandes TPE déclinent un peu plus souvent avant vite des tensions que les plus petites.

## Les relations professionnelles en 2017 DARES, Avril 2018

**DARES résultats**  
 mai 2018  
 n° 02

**Le dialogue social dans les TPE en 2016  
 Conditions et temps de travail au premier plan des discussions**

Les très petites entreprises (TPE) employant 50 % des salariés salariés (hors agricoles) au 31 décembre 2016. Parmi celles-ci, 40 % ont trouvé au moins un dialogue social qui implique la présence de représentants du personnel et la tenue de négociations collectives. Le dialogue social a pris deux formes principales : le dialogue social individuel et le dialogue social collectif.

En 2016, 66 % des TPE employant 2 à 9 salariés déclinent un peu plus souvent que les autres un dialogue social individuel (salarié, employeur, conditions de travail et temps de travail). Les salariés ont été associés collectivement aux prises de décisions sur au moins l'un de ces sujets dans 24 % des entreprises ayant un dialogue social. Ce sont les conditions de travail et le temps de travail qui ont été les plus souvent l'objet de discussions collectives.

Par ailleurs, les très petites entreprises ne sont pas épargnées par les situations conflictuelles qui persistent à l'origine de licenciements et de départs. Les salariés en entre les salariés eux-mêmes. Les plus grandes TPE déclinent un peu plus souvent avant vite des tensions que les plus petites.

Plus de discussions sur les conditions de travail et le temps de travail  
 66 % des TPE ont déclaré un dialogue social individuel ou collectif en 2016. Parmi celles-ci, 40 % ont trouvé au moins un dialogue social qui implique la présence de représentants du personnel et la tenue de négociations collectives. Le dialogue social a pris deux formes principales : le dialogue social individuel et le dialogue social collectif.

## Le dialogue social dans les TPE en 2016 DARES, Mai 2018



OCCITANIE

**Siège social de Toulouse**

25 rue Roquelaine  
31000 Toulouse  
05 62 73 74 10 - occitanie@anact.fr

**Établissement de Montpellier**

Le Phénix - Bâtiment 9 - Le millénaire  
1350 Avenue Albert Einstein - 34000 Montpellier  
04 99 52 61 40 - occitanie@anact.fr

[www.occitanie.aract.fr](http://www.occitanie.aract.fr)



*Réalisation Aract Occitanie  
Octobre 2018  
Crédits photo : Freepik*



LE RÉSEAU