

DIRECCTE
OCCITANIE

**OBSERVATOIRE DU
DIALOGUE SOCIAL
DE L'HÉRAULT**

Un séminaire pour construire
la feuille de route 2019

12 décembre 2018







**Jean-Yves
DELEUZE**

Président de
l'Observatoire
du dialogue
social de
l'Hérault

Il s'agit pour nous de co-construire notre feuille de route 2019 que nous voulons à la fois ambitieuse et réaliste.

Depuis sa création en 2018, nous n'avons pas à rougir des travaux menés par l'observatoire. Nous sommes rapidement rentrés dans les missions fixées par ordonnance. L'observatoire s'est réuni à 5 reprises : **construction du règlement intérieur de l'observatoire, rencontres à visée formatives avec l'Aract, la délégation départementale du Droits des Femmes, rencontre avec le CSE de la Mutuelle des Motards.**

Nous avons souhaité en cette fin d'année organiser ce séminaire pour mettre en perspective nos actions et leur donner un sens maximum ;

il s'agit pour nous de co-construire notre feuille de route 2019 que nous voulons à la fois ambitieuse et réaliste. La présence à ce séminaire des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles est un marqueur incontestable de notre attachement au dialogue social et notre engagement dans le maintien et le développement de relations sociales de qualité dans nos entreprises. La production des travaux lors de ce séminaire, les actions concrètes qui en découlent, montre notre volonté à tous d'aller encore plus loin ensemble.



Mis en place le 8 février 2018, l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective de l'Hérault a démarré ses travaux, après s'être accordé sur ses modalités de fonctionnement, par la réalisation d'un état des lieux du territoire en matière de dialogue social et l'identification de thèmes de travail.

Parmi ceux-ci, l'outillage du tout nouveau comité social et économique : comment l'observatoire peut-il agir pour favoriser la mise en place des CSE dans cette période transitoire et favoriser un fonctionnement

basé sur un dialogue social de qualité ? Quelles actions pour aider les entreprises en particulier les TPE et PME à développer la négociation collective dans un dialogue équilibré et productif ? En retenant également comme thème à part entière l'égalité professionnelle Femmes/Hommes.

Autant de questions qui ont nécessité l'organisation d'un séminaire de travail pour partager les constats et définir des pistes de travail opérationnelles pour l'observatoire en 2019.

LE CONTEXTE DE CE SÉMINAIRE

Richard LIGER, Directeur et **Pierre SAMPIETRO**, Adjoint au Directeur,
DIRECCTE - Unité Départementale de l'Hérault



Nous vivons une période de profonds changements qui impactent le monde du travail - transition numérique, transition écologique notamment - et il est essentiel qu'ils puissent être accompagnés par le dialogue social. Les ordonnances travail offrent à cet égard de vraies opportunités pour ce dialogue tant au niveau de la branche, des territoires (avec la mise en place des observatoires départementaux) que bien-sûr des entreprises. Nous partageons la conviction que ce **dialogue social soit de qualité et qu'il doit permettre tout à la fois d'améliorer les conditions de travail des salariés et la performance économique de l'entreprise.**

Dans ce contexte la mise en place des CSE constitue une belle occasion à saisir, ainsi que

les nouvelles possibilités de négocier dans les PME.

Pour l'instant ces nouvelles possibilités de négociation sont encore peu utilisées dans les entreprises. Il s'agit d'un pari sur l'intelligence collective que nous engageant à réaliser ces nouveaux textes, remettre l'humain au centre des préoccupations. Il existe en outre un enjeu fort de régulation des excès possibles de l'économie numérique. En souhaitant ne pas opposer intelligence collective et intelligence artificielle.

Nous avons souhaité avec le président et la vice-présidente de l'observatoire, organiser ce séminaire, avec l'appui de l'Aract Occitanie, autour d'ateliers sur ces questions d'actualité, de sorte que l'observatoire départemental, à travers tous ses membres et leurs invités puisse contribuer activement et concrètement en 2019 à leur promotion et leur accompagnement dans les PME :

- *Favoriser la mise en place et le fonctionnement du CSE.*
- *Accompagner la négociation collective dans les TPE/PME.*
- *Assurer la promotion de l'égalité Femmes/Hommes dans les entreprises.*

LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'HÉRAULT

• Au 15 novembre 2018, **237 CSE** avaient été mis en place sur le département de l'Hérault, 186 en Haute Garonne et 848 sur la région Occitanie (pour plus de 9000 au niveau national).

• Concernant les accords d'entreprises au 7 décembre 2018, **281 accords d'entreprise ou d'établissement** (hors épargne salariale : participation, intéressement) ont été déposés et enregistrés à l'unité départementale de l'Hérault de la Direccte Occitanie.

- 17 concernaient des entreprises de moins de onze salariés sans représentants du personnel, accord approuvé par référendum au 2/3 des salariés.
- 75% de l'ensemble de ces accords ont été conclus dans des entreprises de plus de 50 salariés.
- 85 % de tous les accords signés par des délégués syndicaux.
- Les thèmes de la négociation concernent principalement les salaires et l'aménagement du temps travail, ainsi que l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail c'est-à-dire les thèmes de la négociation obligatoire.



LES OBJECTIFS DU SÉMINAIRE

- Permettre aux membres de l'observatoire de **mieux se connaître**.
- **D'échanger sur les sujets** identifiés comme prioritaires par les membres de l'observatoire.
- **Co-construire** de façon plus détaillée la feuille de route 2019 de l'observatoire.

LE DÉROULEMENT

Introduction

par le Président
Jean-Yves DELEUZE



Le contexte

par Richard LIGER
et Pierre SAMPIETRO
Direccte Occitanie
Unité Départementale
de l'Hérault



Le CSE : quel nouveau cadre juridique ?

Intervention de Laurianne ENJOLRAS, Maître de conférence en droit social, Université Montpellier I.



L'organisation de 4 ateliers thématiques

pour réfléchir aux constats et produire des pistes de travail



Synthèse des 4 ateliers

Echanges et réactions



Le mot de conclusion

du Président (Jean-Yves DELEUZE), de la Vice présidente (Sylviane ROUVREAU) et de la Direccte (Pierre SAMPIETRO)



LES PARTICIPANTS

Ce sont 38 personnes qui ont participé au séminaire : les membres de l'observatoire accompagnés de représentants de leur organisation syndicale de salariés (CGT, UNSA, CFDT, CFTC, CFE-CGC) et d'employeurs (MEDEF, CPME, U2P, FNSEA, UDES), des membres de la Direccte, de la Direction Général du Travail (DGT), de l'Aract, de l'Anact, de l'Université de Montpellier et de la Délégation Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DDDFE). Le syndicat FO est excusé, ses représentants étant empêchés.



38 PARTICIPANTS



12
représentants
d'employeurs



13
représentants
de salariés



13 acteurs relais

Direccte, DGT, Anact,
Aract, Université de
Montpellier, DDDFE.

LE POINT SUR L'OBSERVATOIRE D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET À LA NÉGOCIATION DE L'HÉRAULT

ATTRIBUTIONS ET MÉTHODES

Créé dans chaque département par l'Ordonnance du 27 septembre 2017, l'observatoire du dialogue social a pour attribution de **favoriser le développement du dialogue social et de la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés du département.**

L'observatoire départemental exerce les missions suivantes :

- Il établit un **bilan annuel du dialogue social** dans le département pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Il peut être **saisi par toute organisation syndicale de salariés ou par toute organisation professionnelle d'employeurs** de difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation collective ;
- Il apporte son concours et son **expertise juridique aux entreprises** de son ressort dans le domaine du droit social.

COMPOSITION

Cet observatoire a un caractère **tripartite** puisqu'il réunit des membres, salariés et employeurs ayant leur activité dans la région, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau du département et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et

multiprofessionnel ainsi que des représentants de la Direccte, en charge du secrétariat de l'observatoire.

La présidence de l'observatoire est exercée successivement par un représentant d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant d'une organisation professionnelle d'employeurs.

Pour les organisations syndicales de salariés

CGT : Eric LACOSTE (titulaire)
et Serge RAGAZZACCI (suppléant)

FO : Gilbert FOUILHE (titulaire)
et Daniel OLEON (suppléant)

CFDT : Rémy ROBERT (titulaire)
et Nathalie LE ROY (suppléant)

CFTC : Sylviane ROUVREAU (titulaire,
Vice-Présidente) et Jean-Marie BRIDIER

CFE-CGC : Fabrice SALIBA (titulaire)
et Marie-Catherine APOLLIS (suppléante)

CGT : Eric LACOSTE (titulaire)
et Serge RAGAZZACCI (suppléant)

UNSA : Valérie RAHMANI (titulaire)
et Norbert VACCARIZZI (suppléant)

Pour les organisations professionnelles d'employeurs

MEDEF : Jean-Yves DELEUZE (titulaire,
Président) et Damien EUZET (suppléant)

CPME : Patricia MARTIN (titulaire)
et Bernard CABIRON (suppléant)

U2P : Marie-Thérèse SEVERAC (titulaire)

UDES : Eric ROGIER (titulaire)

FNSEA : Jean Pascal PELAGATTI (titulaire)
et Songül ERKILIC (suppléant)

FESAC : pas de désignation

Pour la Direccte Occitanie, les représentants de l'Unité Départementale de l'Hérault :
Richard LIGER (titulaire) et Pierre SAMPIETRO (suppléant)



Le CSE : quel nouveau cadre juridique ?

Laurianne ENJOLRAS, Maître de conférence
en droit social, Université Montpellier I

Le comité social et économique, instance représentative élue du personnel regroupant les trois anciennes instances – délégation du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est désormais progressivement mis en place dans les entreprises françaises d'au moins 11 salariés. Si la plupart des entreprises a préféré proroger les mandats, au 1^{er} janvier 2020, l'ensemble des entreprises devra avoir organisé des élections professionnelles en vue de mettre en place cette nouvelle instance.

ENJEUX

En termes de représentation, l'enjeu réside dans la possibilité désormais ouverte de **pouvoir négocier sur l'instance**, créant une réelle possibilité de mettre en place un CSE « à la carte ». Dans les petites entreprises, le constat est tout autre : un grand nombre de procès-verbaux de carence à l'issue des élections témoigne des réticences persistantes portant sur la mise en place de l'institution. Par ailleurs, les possibilités de négociation collective dérogatoire sont élargies par les

ordonnances de 2017 dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce qui accroît le rôle joué par le CSE en matière de dialogue social. Le législateur n'a toutefois pas prévu de hiérarchie entre les négociateurs, ce qui conduit à un risque pour les organisations syndicales, risque de remise en cause des acquis sociaux par des négociateurs peu informés et formés en droit du travail par exemple, ou perte d'influence des syndicats face à de nouveaux négociateurs mieux acceptés par les employeurs.

RISQUES

La mise en place du CSE suppose d'accepter le nouveau paradigme et donc d'innover sans chercher à reproduire les anciens modèles de représentation. A cette fin, **le maître mot réside dans l'anticipation** au stade de la mise en place du CSE, au moyen de réunions préparatoires et autres états des lieux ainsi que dans la prévision d'un suivi tout au long du fonctionnement de l'instance.



OPPORTUNITÉS

L'opportunité principale offerte par une instance unique se situe dans la **possibilité d'assurer une réelle cohérence dans le traitement des sujets reconnus prioritaires** au

niveau de l'entreprise. Cela suppose de mettre à profit la mise en place du CSE pour prévoir un cadre conjoint d'échanges et de dialogue social au niveau de l'entreprise.

LE TRAVAIL EN ATELIERS



LES 4 ATELIERS

ATELIER 1

En quoi l'observatoire peut-il favoriser la mise en place du CSE ?
Une opportunité à saisir : Comment ? Pourquoi ?



Animateurs :

· Marion GILLES (ANACT)
· Guillaume BOLLIER (Direccte-UD Hérault)



Rapporteur :

· Sylviane ROUVREAU (CFTC)

ATELIER 2

Comment l'observatoire peut-il faciliter le fonctionnement du CSE
dans ses trois principales missions : Dialogue Social/Santé Sécurité/
Economie Emploi ?



Animateurs :

· Hélène TOUCANE (Direccte – UD Hérault)
· Catherine LEVRAT-PINATEL (Aract Occitanie)



Rapporteur :

· Francis POZO (MEDEF)

ATELIER 3

Comment l'observatoire peut-il favoriser la négociation collective
dans les TPE / PME ?



Animateurs :

· Pierre SAMPIETRO (Direccte –UDHérault)
· Mehdi JOUHAR (Direccte - UD Hérault)



Rapporteur :

· Thierry MARC (MEDEF)

ATELIER 4

Comment l'Observatoire peut-il promouvoir l'égalité Femme/Homme
dans les entreprises ?



Animateurs :

· Céline LEON (Délégue départementale
aux droits des femmes et à l'égalité)
· Philippe CONTASSOT (Aract Occitanie)



Rapporteur :

· Eric ROGIER (UDES)

En quoi l'observatoire peut-il favoriser la mise en place du CSE ? Une opportunité à saisir : comment ? Pourquoi ?

LES CONSTATS

1 Un déficit d'information et de formation

- L'évolution de l'organisation du dialogue social est perçue comme complexe et floue et face à cette complexité il semble qu'employeurs comme salariés **manquent d'information** sur l'utilité même du CSE, sur les enjeux et les missions du CSE, les règles de mise en place et de fonctionnement ;
- Le champ élargi du CSE provoque des craintes, ce d'autant que les employeurs ne savent pas **comment organiser les formations des membres du CSE** : comment financer ces formations ? A qui s'adresser ? Comment s'organiser dans l'entreprise en l'absence des

personnes en formation ?

- **Un besoin d'information des employeurs sur l'organisation des élections** : comment mettre en place les élections ? Comment faire lorsqu'il n'y avait pas d'IRP ou de DP dans l'entreprise ? Comment établir « l'équilibre » femmes/hommes ? Comment négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) ? La tendance qui semble majoritaire dans l'approche du PAP est une approche purement règlementaire => comment inciter à faire plus, montrer que le PAP est un outil unique pour doter le CSE de moyens pour fonctionner.

2 Un manque d'appétence pour la fonction de représentants du personnel

- **La carence de candidats** est pointée comme un des principaux obstacles à la mise en place du CSE. Plusieurs raisons ont été évoquées. Premièrement, les salariés ne verraient pas l'utilité de cette instance car ils ont l'impression d'être en contact au quotidien avec l'employeur et ainsi de pouvoir traiter les questions dans ces interactions quotidiennes. Les employeurs défendraient également cette vision, ce qui les incitent peu à encourager des salariés à se présenter. Deuxièmement, la fonction de représentant des salariés serait perçue par les salariés comme difficile à tenir dans des organisations de petites tailles (craintes de ne pas savoir gérer un changement de posture). Cette question des postures et les craintes sous-jacentes ont également été évoquées

comme une problématique des employeurs ;

- Un autre obstacle à la mise en place du CSE viendrait également de la **réticence de certains employeurs à partager des informations jugées « sensibles »** : quelles données communiquer, à qui, comment partager des informations stratégiques, économiques ?



3 Un besoin de pédagogie et d'accompagnement

- Les participants pointent la nécessité de **partager, diffuser des « bonnes » pratiques** et idées pour sensibiliser, inciter, lever les craintes, etc. ;

- **Former** les membres du CSE est indispensable (préciser les modalités de financement possibles) ;
- Les entreprises, surtout celles de moins de 50 salariés ont **besoin d'être accompagnées**.

LES PISTES DE TRAVAIL

ENVISAGÉES POUR L'OBSERVATOIRE

FAIRE DE L'OBSERVATOIRE UN OUTIL DE VALORISATION DU DIALOGUE SOCIAL

- Valoriser les organisations syndicales et les organisations professionnelles pour rassurer, produire des outils communs, montrer par l'exemple que les entreprises ont tout intérêt à avoir un dialogue social de qualité, augmenter l'appétence des employeurs et des salariés pour développer le dialogue social.

- Utiliser le levier du changement de réglementation pour sensibiliser les entreprises, notamment les plus petites, au dialogue social.

- Proposer des sessions communes sur la négociation du PAP, être en appui des négociateurs.

- Communiquer, y compris auprès de relais politiques, sur les besoins repérés et les innovations.

APPUYER L'AC- COMPAGNEMENT ET LA FORMATION DES ACTEURS

- Communiquer sur les formations existantes, valoriser les formations communes.

- Relayer les offres : chaque membre de l'observatoire contribue à leur diffusion dans leurs propres réseaux.

- Travailler avec les financeurs à la construction d'un dispositif appui conseil (notamment à destination des TPE-PME).

MUTUALISER LES EXPÉRIENCES ET OUTILS EXISTANTS

- Capitaliser sur les expériences et les partager.

- Communiquer auprès des acteurs proches des entreprises, notamment les TPE-PME (experts comptables, avocats, ...)

- Identifier les outils existants et les partager.

- Créer un espace ressource (site web) dédié.

La mise en œuvre de ces axes de travail nécessiterait de renforcer la légitimité de l'Observatoire et ses moyens de fonctionnement.

Comment l'observatoire peut-il faciliter le fonctionnement du CSE dans ses trois principales missions (dialogue social, santé sécurité, économie emploi) ?

LES CONSTATS

1 Une vision hétérogène de l'intérêt d'avoir un CSE dans l'entreprise

- Une **vision négative** surtout là où le dialogue social ne fonctionne pas mais aussi là où il n'existe pas ; de la part des employeurs (« ça n'est pas nécessaire »), des salariés (« ça n'est pas utile »), de la part des jeunes, de la part des organisations syndicales (OS) (« le CSE est une institution de représentation du personnel (IRP) appauvrie ») ;
- Une **vision positive** quand le dialogue social fonctionne, produit (des accords, des solutions

- aux problèmes) ; le sentiment que le CSE contribue au fonctionnement de l'entreprise ;
- La nécessité de **clarifier les avantages du CSE**, du point de vue social mais aussi économique (quels indicateurs de performance en lien avec le dialogue social ?) ;
- Le rôle indéniable de l'observatoire pour valoriser le CSE (un ambassadeur du dialogue social).

2 Une méconnaissance du rôle, des missions, des attributions, des moyens

- **Manque d'information** tant des salariés que des employeurs sur le CSE et le rôle de coordination de l'observatoire ; des outils à créer spécifiquement pour les TPE (définir simplement le dialogue social) ;
- Le besoin d'un **outillage des acteurs du CSE** sur les dispositifs existants, les textes, sur la négociation concernant les modalités de fonctionnement du CSE, sur les attributions SSCT ;
- Le besoin d'avoir une **idée plus claire** du champ des possibles sur les différentes missions ;

- Le besoin d'**accompagner la professionnalisation** des acteurs du CSE ;
- **Partir des outils existants** : guide MEDEF, productions du FACT de la CPME Occitanie, guide Anact ; répertorier les formations existantes.



3 Un besoin de pédagogie et d'accompagnement

- Montrer la **nécessité de poser les règles de fonctionnement** du CSE au démarrage de l'instance ;
- **Quelle méthode** pour aider à la mise en place du CSE et définir un fonctionnement qui serve à la fois aux salariés et à l'employeur (principe du gagnant/gagnant) ?

- **Partir des pratiques existantes**, à valoriser ; acculturer les acteurs par l'analyse des accords : diffuser les bonnes pratiques (un travail d'analyse en cours de 1200 accords de mise en place du CSE par l'Université de Droit de Montpellier, convention avec la DGT).

4 Des difficultés à appréhender les attributions (SSCT)

- Comment **aider les entreprises à investir le champ SSCT** ? Des interrogations sur le périmètre de ce champ ;
- Suite à la disparition du CHSCT, importance

- de la **structuration des commissions SSCT** pour que ce champ ne soit pas oublié ;
- L'investissement des CSE sur ses attributions SSCT permettra aux salariés de mieux comprendre son utilité.

LES PISTES DE TRAVAIL

ENVISAGÉES POUR L'OBSERVATOIRE

DÉVELOPPER DES OUTILS, DES ACTIONS DE PROMOTION DU CSE

- Outiller les employeurs, les salariés mais cibler également les jeunes pour qui l'utilité du dialogue social ne va pas de soi ;
- Répondre à l'enjeu de réduction des situations de carence en outillant sur la mise en place du CSE, démontrant l'utilité de l'instance, valorisant les expériences réussies ; construire de l'argumentaire spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Identifier les questions récurrentes posées par les acteurs des CSE et développer des outils pour y répondre (ex : élections, règlement intérieur) ;
- Montrer le caractère transverse de la santé/sécurité dans les missions du CSE (amélioration de la performance de l'entreprise et des conditions de travail des salariés) ;
- Recueillir des témoignages positifs (petits films, etc.) ;
- Faire des membres de l'observatoire des ambassadeurs du dialogue social et les équiper pour remplir ce rôle.

CRÉER UN ESPACE RESSOURCES POUR LES CSE

- Mettre à disposition, dans un même espace numérique, toutes les ressources, cadre réglementaire, outils, guides, etc. ;
- Repérer les pratiques de CSE existants et les valoriser ;
- Diffuser de l'information régulière, informer sur l'actualité ;
- Favoriser les échanges (blog, foire aux questions, etc.) ;
- Disposer d'une bibliothèque de données, avec notamment une approche par branche ;
- Informer sur les accompagnements possibles, le rôle de chaque partenaire et notamment les organisations syndicales de salariés et d'employeurs ;
- Faire un état des lieux des entreprises et des CSE, recenser les contacts pour diffuser de l'information (à partir des PV d'élection par exemple ou via les réseaux des partenaires) ;
- Créer le site internet de l'observatoire et le faire vivre : pour diffuser de l'information aux entreprises et aux salariés ; se pose la question des moyens financiers de l'observatoire ;

FORMER LES ACTEURS DU CSE ET LEUR METTRE À DISPOSITION DES OUTILS ADAPTÉS

- Faire le lien avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs ;
- Proposer des formations paritaires : comment travailler ensemble ? ;
- Répertorier les formations, les organismes et les financements possibles ;
- Favoriser le partage de repères entre les organismes de formation ;
- Former aux attributions SSCT ;
- Organiser des rencontres d'entreprises ;
- Aider les représentants des salariés dans les situations où le cadre réglementaire n'est pas respecté (absence de protocole d'accord préélectoral, etc.).

Comment l'observatoire peut-il favoriser la négociation collective dans les TPE / PME ?

LES CONSTATS

1 Une méconnaissance mutuelle des parties et du rôle des organisations syndicales (OS) et des institutions représentatives du personnel (IRP)

- La peur/méfiance des employeurs à l'égard des OS : le rôle constructif que peut avoir une IRP liées à une OS n'est pas perçu par les équipes dirigeantes d'une manière générale ;
- La crainte des salariés d'être stigmatisés dans l'entreprise en cas d'adhésion à une OS ;
- L'ignorance globale des règles et réglementation du dialogue social ainsi que du rôle de chacun dans ce processus (en particulier depuis les évolutions liées aux ordonnances travail de 2017).

2 Un besoin d'accompagnement des parties prenantes au dialogue social

- Absence de relais clairement identifiés par les parties ;
- Difficultés pour les parties de mobiliser du temps pour faire vivre le dialogue social ;
- Nécessité pour les parties d'être accompagnées lors de la formalisation des textes et accords pris dans le cadre du dialogue social ;
- Besoin d'appui et de soutien dans les démarches de dialogue social ;
- Besoin d'informations pour les membres du CSE et plus largement pour les IRP ;
- Les fonctions liées à la gestion des ressources humaines sont sous-estimées ou inexistantes dans les TPE-PME.



3 La nécessité d'avoir une approche spécifique pour sensibiliser les jeunes aux enjeux fondamentaux du dialogue social

- Les jeunes générations ne se reconnaissent pas dans les IRP, ne voient pas la nécessité d'un dialogue social, ont une autre approche du monde du travail. Les jeunes du monde du travail (salariés ou employeurs) vivent selon les codes de leur génération dite « Y » ou millenium

► Voir encart page 16

4 L'interrogation répandue chez les employeurs sur l'utilité et le sens d'un dialogue social au sein de leurs structures

- Pourquoi s'investir dans ce qui est perçu comme une contrainte alors qu'il leur semble mener un dialogue dans l'entreprise en discutant tous les jours avec leurs salariés ?
- Sensation répandue de l'inutilité du dialogue social imposé par les textes ; vécu parfois comme un contrainte supplémentaire.

LES PISTES DE TRAVAIL

ENVISAGÉES POUR L'OBSERVATOIRE

SENSIBILISER LES JEUNES (SALARIÉS ET CHEFS D'ENTRE- PRISE) SUR L'IMPORTANCE DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DES ENTREPRISES

D'une manière générale, il est proposé de réfléchir à des thèmes attractifs de négociation collective pour expliquer et faire partager aux jeunes la stratégie de l'entreprise ainsi qu'aux moyens modernes et ludiques de leur présenter les enjeux de la négociation collective

- Assurer une présence de l'observatoire du dialogue social lors des forums métiers : stands 2.0 avec présentations interactives du dialogue social et de la négociation collective (exemples précis de thèmes et de processus de discussions et d'échanges entre les parties, focus simplifié sur les conséquences directes de la négociation collective dans la vie et les conditions de travail au sein d'une entreprise) ;
- Sensibiliser le public des Missions Locales de la même manière (dialogue social 2.0) ;
- Impliquer ponctuellement les jeunes chambres économiques et l'association des jeunes DRH de l'Hérault lors de conférence-débats sur « les thèmes d'avenir de la négociation collective » (en lien avec l'ouverture large du champ de négociation depuis les ordonnances 2017) ;
- Travailler avec les lycées, les universités pour provoquer des rencontres, des échanges, des débats et expliquer le contenu et l'intérêt du dialogue social.

SENSIBILISER LES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : CHEFS D'ENTRE- PRISES, SALARIÉS ET LEURS REPRÉSENTANTS (OS) AINSI QUE LES RELAIS PRESCRIPTEURS

- Construire et proposer des documents ultra synthétiques et pédagogiques (à partir de l'existant : DIRECCTE, ARACT, IRT, etc.) ;
- Valoriser les bonnes pratiques observées dans les entreprises qui négocient déjà (envisager une présentation mixte : chef d'entreprise, OS, et membre de l'observatoire en tiers de confiance) ;
- Favoriser les rencontres entre chefs d'entreprises et OS sur un terrain neutre : celui de l'observatoire ou bien de la DIRECCTE ;
- Valoriser les avantages à avoir un CSE et des interlocuteurs du dialogue social plutôt qu'aucune IRP (dédiaboliser le passage de seuil plus de 50 salariés auprès des employeurs ainsi que la supposée ingérence des OS dans la politique de l'entreprise dès lors qu'un délégué syndical est désigné).

DÉVELOPPER L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION SUR L'OBSERVATOIRE

- Création d'une newsletter semestrielle qui mettrait en avant les expériences positives ;
- Diffusion d'outils de communication (type flyers, notices avec focus sur les bonnes pratiques et sur les points de vigilance) ;
- Création d'une page internet accessible à partir des sites internet :
 - De la DIRECCTE ;
 - Des organisations patronales et syndicales qui participent à l'ODS ;
 - Des partenaires institutionnels (chambres consulaires, ARACT, IRT, etc.).

Comment l'observatoire peut-il promouvoir l'égalité femmes/hommes dans les entreprises ?

LES CONSTATS

1 Au-delà de l'entreprise, un sujet de société

• Les entreprises sont traversées, comme toute structure dans notre société (école, famille, services publics etc.), par les questions d'inégalités femmes/hommes. Le monde de l'entreprise fait face à des problématiques très

diverses relatives à l'égalité femmes/hommes : les stéréotypes de genre, la mixité des métiers, l'accès aux responsabilités, le temps de travail, etc.

2 Peu de repères sur les pratiques des entreprises locales

• Il n'existe **pas d'état des lieux des pratiques** des entreprises sur le département : quid de la prise en compte des questions d'égalité

professionnelle par les entreprises ? Quelles sont les bonnes pratiques identifiables ?

3 Un méconnaissance de la réglementation

• Les lois et les réglementations en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes sont souvent méconnues des PME-TPE, de

même que les actions spécifiques qui peuvent être mises en œuvre.



4 L'absence de mixité de nombreux métiers

• Les métiers à prédominance féminine sont parfois dévalorisés, tant au niveau de l'orientation que de la reconnaissance au sein

des entreprises. Lutter contre les stéréotypes de métiers suppose d'agir dès l'école, en lien avec l'éducation nationale.

5 Des outils à valoriser

• Il existe de nombreux outils à disposition des entreprises (outils des branches, des services publics, du réseau Anact – Aract,...) ... mais ils sont peu connus.

• Deux questions clés :

- Comment les rendre accessibles pour les entreprises ?
- Quel rôle des membres de l'observatoire ?

LES PISTES DE TRAVAIL

ENVISAGÉES POUR L'OBSERVATOIRE

FAIRE UN ÉTAT DES LIEUX DES PRATIQUES DES ENTREPRISES DANS L'HÉRAULT

- Valoriser les bonnes pratiques ;
- Mettre en avant les points de vigilance ;
- Diffuser des exemples d'accords.

SENSIBILISER / OUTILLER LES ENTREPRISES ET LES MANDATAIRES SUR LES ENJEUX ET LE CADRE RÈGLEMENTAIRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

- Partager les enjeux et le cadre réglementaire ;
- Avoir un discours adapté, accessible (lisibilité / pédagogie) ;
- Mettre en avant des exemples concrets ;
- Informer sur les droits et les devoirs ;
- S'appuyer sur les outils existants et les partenaires existants (FACE, DDFE, etc.) ;
- S'appuyer sur des relais d'informations (experts comptables, etc.).

AGIR EN ENTREPRISES : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE UNE OPPORTUNITÉ POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE !

- Outiller les entreprises et le CSE pour faire un diagnostic égalité femmes/hommes :
 - Quels outils pour appréhender les enjeux d'égalité dans les PME-TPE ? -> Élaborer un kit d'autodiagnostic égalité adapté pour les PME-TPE (à partir de critères simples et partagé) ;
- Donner à voir des exemples d'actions concrètes sur les différents domaines d'action :
 - Égalité de rémunération ;
 - Amélioration des conditions de travail ;
 - Articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
 - Gestion de la parentalité ;
 - Gestion des parcours professionnels et des carrières.

RÉACTIONS DES PARTICIPANTS

FAVORISER DES DÉMARCHES COMMUNES ENTRE EMPLOYEURS ET REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

L'outillage commun, la formation commune des acteurs, semble être un axe de progrès partagé. En effet, la qualité du dialogue social est liée à la qualité de ce qu'il produit mais également aux modalités du travail en commun, des modalités qui permettent que chaque partie prenante ait la possibilité

d'exprimer son point de vue dans le dialogue. On pourrait également imaginer des expériences innovantes en matière de cadre de négociation : par exemple regrouper quelques employeurs et représentants des salariés ou salariés ayant le même objet de négociation pour réfléchir ensemble.

LES JEUNES : UN PUBLIC À NE PAS NÉGLIGER

Pour cette population, le dialogue social institutionnalisé ne va pas de soi : moins d'engagement dans les mandats, un engagement dans l'entreprise qui ne repose pas sur les mêmes bases que leurs aînés,

une expression de leurs attentes vis à vis de l'entreprise qui peut surprendre, qu'ils soient chefs d'entreprise ou salariés. Les outils, tant dans leur forme que dans leur contenu doivent être adaptés à cette population particulière.

LES JEUNES LA NÉCESSITÉ D'UNE APPROCHE PARTICULIÈRE

Les jeunes du monde du travail (salariés ou employeurs) vivent selon les codes de leur génération dite « Y » ou millenium et pour les inciter à s'investir dans le dialogue social afin de favoriser la négociation collective, il faut respecter ces codes dans l'approche choisie :

• **Une génération connectée** : elle évolue sous l'influence d'Internet et des médias. Les « digital natives » ont grandi dans une époque de transition technologique et maîtrisent parfaitement les outils numériques. Ils aiment travailler dans des espaces ouverts, des environnements connectés et des entreprises qui prônent le multiculturalisme, l'ouverture et le partage. Habités à « réseauter » et à échanger les « best practices », ils ont besoin de travailler en communauté ;

• **Une génération en quête de sens** : la génération Y cherche du sens au travail. Elle est en quête d'aventure et souhaite multiplier les expériences. Si la rémunération est un facteur important pour elle (bon nombre de ses membres ont contracté des prêts étudiants pour financer leurs études), l'autonomie et la possibilité de travailler sur des projets qui ont du sens sont déterminants dans le choix d'un emploi. Les « Millénials » sont prêts à accepter une rémunération plus faible si les entreprises sont socio-responsables, mettent l'accent sur le développement des compétences, le niveau de satisfaction des employés, la création d'emploi et l'impact de leurs produits et services sur la société (clients, consommateurs et parties prenantes). Ces « digital natives » sont attirés par les métiers « fun » et créatifs. Ils ont besoin que leur employeur les aide à se développer et évoluer dans leur carrière ;

• **Une génération volatile** : L'instantanéité des outils numériques a rendu la génération Y impatiente. Contrairement à ses aînés, elle ne s' imagine pas faire carrière toute sa vie dans une même entreprise. Les « Millenials » détestent s'ennuyer ou

avoir l'impression de ne pas utiliser pleinement leurs capacités. Ils se désengagent rapidement et n'ont pas peur de quitter leur travail pour vivre de nouvelles aventures, par exemple créer une entreprise ou participer à un projet qui aura un impact sur la société. Ceux qui appartiennent à cette génération brisent les codes du travail traditionnel. Ils font passer leur qualité de vie au premier plan et sont très exigeants sur les conditions de travail. Les valeurs et le mode de management de l'entreprise sont décisifs pour eux ;

• **Une génération préférant le management participatif** : puisque la génération Y est volatile et n'a pas peur de quitter son employeur pour rejoindre le plus offrant, l'enjeu des entreprises est de proposer des missions intéressantes et choisir un mode de management adapté à ses attentes. Tout en lui attribuant de l'autonomie et de la liberté dans ses missions, il faut lui montrer qu'elle est utile et qu'elle a un impact sur les autres. Le management autoritaire ne fonctionne pas avec les « Millenials ». A leurs yeux, la hiérarchie est moins importante que les valeurs, les compétences et l'attitude. La génération Y a besoin de recevoir des informations claires et s'identifier à un manager qui soit un modèle d'engagement. Les « digital natives » apprécient le management participatif qui tient compte de l'avis des collaborateurs. Ils attendent du manager de la coopération, de l'entraide et des challenges collectifs. Pour eux, le bien-être au travail est essentiel et celui-ci passe par une bonne communication interne et un chef leader capable de donner une vraie direction à ses équipes.

ÊTRE INNOVANT FACE AU MANQUE DE MOYENS DE L'OBSERVATOIRE

Rechercher des ressources au cas par cas, mutualiser les actions entre les observatoires, favoriser les outils numériques, développer des actions expérimentales avec des soutiens spécifiques, s'appuyer sur les partenaires et leur outils (sites, etc.) : l'observatoire se veut

ambitieux et devra être innovant pour trouver les moyens de ses actions. A titre d'exemple, la possibilité donnée aux participants au séminaire de se faire rembourser leurs frais de déplacement.



Synthèse

*Laurianne ENJOLRAS, Maître de conférence
en droit social, Université Montpellier I*

Les échanges menés entre les participants lors de la matinée mettent en lumière des constats partagés, tant sur l'état des lieux que sur les pistes à emprunter. Ils témoignent également du **caractère protéiforme du dialogue social dans les petites entreprises de l'Hérault**.

Une triple mission est confiée à l'observatoire :

- ♦ **Former**, par un rôle d'appui à la mise en œuvre du dialogue social dans les petites entreprises ou par le biais de formations communes, dans une logique de partage des bonnes pratiques.

- ♦ **Informer**, grâce à la création d'un espace ressources garantissant l'accès tant à des informations techniques qu'à des actions plus promotionnelles autour du CSE et du dialogue

social, en veillant toutefois à garantir une information fiable, claire et accessible pour les membres de l'observatoire.

- ♦ **Outiller**, par le biais des technologies de l'information et de la communication, avec un enjeu fort, celui de renforcer l'attractivité du dialogue social, singulièrement auprès des jeunes et des femmes.

Au final, c'est un **rôle d'exemple qui est attendu de l'observatoire**, en tant que modèle de dialogue social et de relais avec les pratiques de terrain, ce qui soulève la nécessité d'être connu au sein du tissu local.

Une piste finale conduit à réfléchir sur les possibilités de **coopérer entre observatoires départementaux**.

LE MOT DE CONCLUSION, PIERRE SAMPIETRO, DIRECCTE OCCITANIE

Un grand merci à tous les participants pour leur implication active dans les ateliers, aux collègues de l'Aract, de l'Anact et de la Direccte pour l'organisation et l'animation des ateliers, à Laurianne Enjolras pour ses rappels sur la réglementation, son regard de grand témoin

et la pertinence de ses propos.

L'observatoire, lors de sa prochaine réunion, travaillera sur les pistes proposées. Nous avons une belle feuille de route 2019 devant nous et un très beau challenge à relever collectivement.

DIRECCTE

