

LA LETTRE DE L'ODS

Parution du mercredi 20 janvier 2021

édito

Dialogue social en 2021 : un vaste chantier !

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

L'année 2020, marquée par la crise que nous connaissons, a vu le rôle central du syndicalisme et de la négociation collective réaffirmé, mais dans le même temps les interrogations, les doutes, les besoins nouveaux concernant le dialogue social se sont multipliés.

En 2020, le dialogue social a vu des concrétisations :

- Un agenda social présenté dans une conférence du dialogue social (le 17 juillet 2020)
- Un plan de relance donnant lieu à des réunions tripartites au niveau national et territorial (dont nous rendons compte dans notre lettre).
- Deux accords interprofessionnels concernant le télétravail et la santé au travail (signalés aussi dans notre publication).
- Un rapport faisant un état des lieux sur la situation des travailleurs des plateformes devrait donner lieu à une concertation tripartite (sur ce sujet encore l'Observatoire a relayé l'information).
- Un plan « jeunes » accompagné d'un comité de suivi.
- Le suivi de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage.
- Des négociations engagées dans la fonction publique marquant des avancées (Ségur de la santé, participation financière de l'Etat à la protection complémentaire en santé et prévoyance de l'ensemble des agents publics... Nouvelles conditions du dialogue social...) Sur ce dernier point deux responsables syndicaux ont fait part de leur analyse dans notre parution.

Sur ces grandes questions d'intérêt général, les négociations se poursuivent ; les confrontations existent ; ce sont les conditions de la construction de compromis.

S'ajoutent à ces négociations nationales, le travail de " services " impressionnant pour répondre aux multiples demandes des délégué(e)s d'entreprise. Les " foires aux questions " qui ont vu le jour sur le site des syndicats sont utilisées pour faire face aux urgences de la période...Au niveau des entreprises, des équipes syndicales construisent par des accords, les conditions de poursuite de l'activité dans un cadre de justice sociale (des syndicalistes, des experts en rendent compte dans nos colonnes).

Les interrogations, les besoins nouveaux ?

Les conditions de travail sont profondément bousculées ... Comment tirer les meilleurs enseignements de cette situation ?

Qu'est-ce qui améliore la situation de tous y compris de l'entreprise ou du service public ?

Comment analyser lucidement les contraintes économiques ou les effets d'aubaine pour certains employeurs ?

Comment négocier une relance dans le cadre de la transition écologique ?

Les métiers ? Les formations ? Les financements ?

Comment associer plus largement les salariés aux négociations d'entreprise ?

Comment être au service de celles et ceux qui travaillent dans les TPE ?

Pour 2021, il reste incontestablement des sujets de dialogue social à traiter. Avec l'Observatoire du Dialogue Social, nous nous y emploierons.



Lutte contre le racisme en entreprise ?

par Pascale COTON, syndicaliste CFTC

L'Observatoire poursuit son partenariat avec SOS Racisme et Dominique SOPO a participé à notre dernière séance de travail. L'intérêt de ce partenariat est de permettre d'ouvrir ensemble le dialogue au sein des entreprises sur un sujet complexe, encore tabou et mal appréhendé.

De quoi parle-t-on ?

La discrimination raciale désigne tout acte ou pratique qui, au nom d'une particularité physique, de l'appartenance ethnique ou religieuse ou encore d'une caractéristique culturelle, discrimine une personne de manière injustifiée. Elle ne couvre pas l'ensemble du périmètre du racisme et contrairement à lui ne repose pas forcément sur des présupposés idéologiques.

Une question avant tout comportementale

L'antidote la plus efficace à toute forme de violence est l'éducation à la découverte et à l'acceptation des différences comme une richesse et une terre de fertilité.

Il faut cultiver et promouvoir la dignité de toute personne.

Et aussi promouvoir et valoriser le dialogue sous toutes ses formes pour le préférer à toute autre forme d'action susceptible de nuire au bien commun.

Que constate le Défenseur des Droits (DDD) ?

Le 13ème baromètre du DDD (déc. 2020) confirme ce phénomène : en France, en 2020, les discriminations sont perçues comme un phénomène de grande ampleur. L'origine ou la couleur de peau est perçue comme le critère le plus discriminant, devant l'état de santé ou la handicap, l'apparence physique et l'âge. Près de la moitié des Français (46%) pensent que "les individus sont souvent ou très souvent discriminés en raison de leur origine ou de leur couleur de peau".

La recherche de logement et la recherche d'emploi restent les contextes perçus comme les plus discriminants mais de telles situations peuvent survenir bien avant que les personnes ne cherchent à s'insérer dans le monde du travail.

En matière d'éducation scolaire (formation initiale), elles peuvent engendrer des inégalités d'accès à la filière générale (cycle long). Inégalités particulièrement ressenties chez les garçons descendants d'immigrés du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie. Ils sont souvent associés à des orientations scolaires non-souhaitées dans des filières technico-professionnelles, plutôt que dans des filières générales.

Le rapport du Défenseur des Droits met en évidence l'existence de discriminations fondées sur l'origine en matière d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Ces dernières ont bien souvent des incidences sur l'orientation scolaire et l'insertion professionnelle des jeunes : choix de filières par défaut, décrochage en cours de formation, multiplication des emplois précaires, etc.

L'accès au contrat d'apprentissage, dont la formation en centre de formation des apprentis est considérée comme plus valorisante qu'un cursus en lycée d'enseignement professionnel, ne fait pas exception à la règle. En effet, le Défenseur des droits a constaté une sous-représentation des jeunes immigrés ou descendants d'immigrés en contrat d'apprentissage (53% contre 65% pour les jeunes de la population majoritaire). Ces jeunes étant davantage orientés vers les lycées professionnels.

Globalement, les discriminations dans l'accès à l'emploi, à un stage, un contrat en alternance ou une formation qualifiante, compromettent l'insertion professionnelle de cette population (immigrée ou descendante d'immigrés), notamment celle des plus jeunes. Ces discriminations se retrouvent également à l'âge adulte.

Le fait d'être pris en charge par le service public de l'emploi ne les protège pas pour autant de ce type de discrimination puisque 42% des demandeurs d'emploi d'origine étrangère ont déclaré avoir subi des discriminations dans l'accès à la formation¹. Or, cette situation pénalise et retarde leur retour à l'emploi durable, les contraignant à accepter bien souvent des emplois par obligation et peu motivants pour eux car ne correspondant pas à leurs ambitions ou qualifications.

Des études à ne pas passer sous silence

Dans la vie active, d'après l'étude DARES de décembre 2016 sur les discriminations à l'embauche selon l'origine, il y a un écart de traitement significatif lors de l'embauche au



détriment des candidatures maghrébines, pour les hommes comme pour les femmes, pour des postes d'employés comme de managers. Parmi les jeunes de moins de 30 ans, le risque de chômage est plus élevé pour les descendants d'immigrés africains même si on neutralise les effets liés à l'âge, au diplôme, à l'origine sociale ou au lieu de résidence, d'après le rapport sur l'insertion des jeunes de janvier 2017 de France Stratégie. De même en cas de reprise d'entreprise, le jeune homme d'origine africaine est discriminé alors que le jeune homme résidant en quartier politique de la ville est favorisé, d'après l'étude DIAMANT sur les discriminations sur l'accès aux biens et services du CNRS et de SOS Racisme de novembre 2017.

Au sein de l'entreprise, les décisions des juges en la matière ne manquent pas... La discrimination se traduit par des mesures qui portent atteinte à la dignité du salarié (changement de prénom, interdiction d'être en contact avec la clientèle...) sanctionnées par les Conseils de prud'homme. Cette atteinte est parfois cumulée à un autre motif de discrimination prohibé : motif religieux ou motif lié à la particulière vulnérabilité économique du salarié, apparente ou connue de l'employeur.

Conséquences de ces situations : une inégalité de traitement conduisant à l'exclusion du marché du travail ou à la ségrégation professionnelle, cloisonnement des salariés aux travaux les plus difficiles et dangereux, à des conditions de travail déplorables, à la précarité, à des actes de harcèlement moral, de maltraitance, à l'exploitation, voire à de véritables formes d'esclavage et de traite d'êtres humains. Le cas des 25 travailleurs maliens du chantier de l'avenue de Breteuil est un exemple frappant de l'émergence d'une nouvelle forme discrimination « systémique » (répartition des tâches en fonction de la race).

Malheureusement les discriminations raciales s'étendent à bien d'autres moments de la vie, en matière de santé, de logements. SOS Racisme a enquêté sur l'ampleur des discriminations raciales en Ile de France dans le domaine du logement. Ainsi, les jeunes actifs et étudiants ont reçu des réponses positives différentes selon leur origine (jusqu'à 17,5% pour ceux de profil d'origine française ancienne contre 11% pour ceux de profil d'origine ultramarine ou subsaharienne par exemple).

Au niveau des plateformes de mise en relation entre particuliers, les réponses positives vont de 48% pour ceux de profil d'origine française ancienne à 12% pour ceux de profil d'origine subsaharienne.

Enfin, 51% des agences immobilières acceptent des consignes discriminatoires.

Consciente de l'urgence et de l'exigence, la CFTC réclame, aux côtés du DDD et de la CNCDH et de SOS racisme une action résolue des pouvoirs publics pour lutter contre ce fléau aux effets délétères, qui fragilise la société tout entière et piétine impunément la dignité et les droits fondamentaux de chaque être humain.

Pour mettre fin aux pratiques discriminatoires qui compromettent à la fois l'insertion professionnelle, l'évolution et maintien dans l'emploi, la CFTC approuve les propositions issues du rapport du Défenseur des droits, notamment celle qui recommande de rendre opérationnelle l'obligation de formation à la non-discrimination.

C'est par la formation et le dialogue qu'au sein des entreprises et avec l'aide de tous, comme par exemple ce lien créé entre l'observatoire et SOS racisme, nous pourrons faire prendre conscience que le Vivre ensemble est possible.

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

2

Un outil pour prévenir et combattre le racisme et les discriminations raciales au travail

par Dominique GILLIER, membre du CESE, syndicaliste CFTD

La lutte contre le racisme et les discriminations raciales au travail, comme la plupart des enjeux de société et des débats publics, concernent aussi le travail, le monde du travail, les travailleurs quel que soit leur statut. L'action syndicale, au quotidien, sur les lieux de travail d'abord et au-delà, est donc concernée. La dignité, l'émancipation et le respect de chacune et chacun sont des valeurs partagées par ceux qui luttent pour la liberté, l'égalité, la solidarité, la démocratie et la cohésion sociale.



Pour agir le plus efficacement possible au service des travailleurs et travailleuses, militantes et militants syndicaux ont besoin d'outils. C'est le sens des guides de la CFDT de sa collection « Vivre Ensemble, Travailler Ensemble », qui font état du droit, de sa mise en œuvre et des pratiques développées ou à développer. Le guide n°6 est dédié à la lutte contre le racisme et les discriminations raciales au travail ; il s'adresse notamment à ceux qui veulent s'emparer de ce sujet. Il fait état du cadre juridique, il propose des formes d'actions syndicales pour réfléchir, s'exprimer, intervenir, prévenir et agir dans les instances de dialogue social, sur les lieux de travail, dans les échanges avec les travailleurs et travailleuses.

Guide n°6 **Prévenir et combattre le racisme et les discriminations raciales au travail** sorti le 30/11/2020 dans la collection *Vivre ensemble, travailler ensemble* ; téléchargeable sur <https://cfdt.fr>, rubrique « voir tous les outils » ; peut être commandé en page 6 du Catalogue 2020 CFDT, au prix unitaire de 2,50 €.

SOMMAIRE DU GUIDE

Introduction
Repères
Les mots
Le droit
Les chiffres
Prévenir
Rôle et obligations de l'employeur
Action syndicale
Réagir
Accueillir une victime
Recours et actions possibles
Le combat de la CFDT contre les discriminations raciales
Du début du XXème siècle aux années 1980
Les années proactives : 1997-2008
Dernièrement



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

3 Travailleurs des plates formes, on avance : parution d'un rapport, création d'une « task force » gouvernementale et travail de l'Observatoire...

par Sophie THIÉRY, membre du CESE

Début décembre 2020, Jean-Yves FROUIN, ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation, a remis au Premier ministre son rapport intitulé : « [Réguler les plateformes numériques de travail](#) » visant à formuler des propositions en matière de statut, de dialogue social et de droits sociaux liés aux plateformes numériques de travail avec pour objectif de sécuriser les relations juridiques et les travailleurs sans remettre en cause la flexibilité apportée par le statut d'indépendant.

Depuis [l'Avis du CESE](#) en novembre 2017, de nombreux études et rapports ont été réalisés sur ce sujet qui concerne, au final, un nombre restreint de travailleurs (environ 200.000) mais qui cristallise plusieurs débats sur l'avenir du travail, la multiplication des statuts atypiques et leurs conséquences sociales pour les travailleurs en terme de rémunération, de conditions de travail et surtout de protection sociale. L'Observatoire du dialogue social s'engage sur ce sujet pour

promouvoir un dialogue social structuré, condition indispensable pour organiser et co-construire la régulation et les protections sociales nécessaires à ces travailleurs d'un nouveau type.

Le rapport Frouin appelle quelques réactions de notre part :

- L'idée d'un 3^{ème} statut (entre statut de salarié et statut d'indépendant) pour les travailleurs des plateformes, écarté dès l'avis du CESE de façon unanime et par tous les rapports qui ont été produits depuis, est de nouveau exclue ici. Les raisons sont les mêmes que celles avancées par tous depuis 3 ans et notamment le risque





de statut de « sous-travailleur », le risque de concurrence déloyale, le risque de multiplication des contentieux, le constat d'inefficacité des dispositifs similaires existant en Europe.

- L'objectif de créer un cadre de dialogue social et de concertation est clairement affirmé. C'est une avancée considérable qui reprend la recommandation n°1 du CESE où l'ensemble des partenaires sociaux demandaient aux pouvoirs publics d'organiser un dialogue social permanent et structuré pour co-construire les bases d'une protection sociale renforcée et d'une régulation de ce modèle économique. Ils appelaient à un dialogue social ouvert, associant les organisations représentatives au niveau national ou dans les branches concernées, mais aussi des acteurs syndicaux, des collectifs ou des associations nés dans ces métiers ces dernières années. Une bonne idée donc mais avec une réserve cependant concernant la période précédant la création de cet espace de dialogue social. En effet, le rapport prévoit que des expérimentations pourraient être menées portant sur la conclusion de « contrats collectifs » ou « contrats de droit commun » qui seraient négociés avec une organisation de travailleurs, sans critères de légitimité ou de représentativité et s'appliquant à ses seuls adhérents... une voie qui tourne le dos au cadre de démocratie sociale que nous pratiquons en France et qui peut présenter un risque de développement de « syndicat maison » ; risque avéré en Italie ou aux États-Unis pour certaines plateformes.
- Une proposition qui fait débat : JY Frouin propose que tous les travailleurs des plateformes installés depuis plus de 6 mois dans cette forme de travail adhèrent obligatoirement à une société coopérative ou à une structure de portage salarial. Ce recours à un tiers employeur avait également été préconisé par le CESE, mais il s'agissait essentiellement de renforcer l'information sur ces solutions dans le cas d'indépendants cherchant à développer une activité nouvelle dans un cadre sécurisé, avec à la clé, des exigences en matière de RSE de ces tiers de confiance. Cela restait une démarche volontaire qui nous semble indissociable d'un engagement coopératif. On peut donc s'interroger sur la proposition du rapport Frouin dès lors qu'il s'agit d'une obligation... Au-delà des pratiques douteuses qui pourraient se développer entre plateformes et coopératives ou sociétés de portage salarial peu scrupuleuses, le risque est important d'augmenter les coûts des prestations bien au-delà du financement de la protection sociale des travailleurs du fait des pourcentages prélevés par ces tiers employeurs qui peuvent être très variables et pas toujours justifiés.
- Enfin, le rapport suggère la création d'une autorité de régulation qui aurait notamment un rôle de médiation. Il serait intéressant que, à l'instar de la Médiation inter-entreprise qui gère les litiges entre grandes entreprises donneurs d'ordre et sous-traitants, cette autorité puisse organiser une médiation en cas de litige entre travailleurs de plateformes et plateformes. Cela permettrait de rééquilibrer le rapport de force dans les relations entre la plateforme et ses « partenaires » et d'apporter des solutions qui ne relèvent pas nécessairement d'une réponse en termes de statut.

Protection sociale et dialogue social des travailleurs des plateformes sont des sujets à l'ordre du jour de l'agenda social (bloc 4). Dans la foulée de la publication de ce rapport, le gouvernement a nommé une "task force", pilotée par Bruno Mettling, ex DRH d'Orange, dont la mission est de préparer, sur la base d'une concertation avec les partenaires sociaux, la publication d'une ordonnance sur les modalités du dialogue social avant la fin du mois d'avril 2021, puis dans un second temps, l'intégration de dispositions relevant de la protection sociale dans le futur PLFSS en fin d'année.

À suivre avec attention !

Le groupe de réflexion « travailleurs des plateformes » de l'Observatoire du dialogue Social contribuera au maximum pour faire valoir son expertise, sa réflexion et ses propositions sur un sujet d'actualité qui engage l'avenir du travail et des modalités d'emploi dans une période pleine d'incertitudes où il faut redoubler de vigilance pour préserver les salarié.e.s les plus précaires.

Rapport du Conseil Économique Social et Environnemental :
<https://www.lecese.fr/content/travailleurs-plateformes-numeriques-preconisations-cese>

4 Le dialogue social dans un territoire

par Isabelle MERCIER, syndicaliste CFTD

Le dialogue social territorial croise l'enjeu des branches professionnelles et celui des territoires. Nous sommes les **haut-parleurs** des travailleurs ; notre **parole est stratégique** et s'inscrit sur le long terme ; nous avançons par la **confrontation et la construction** avec les organisations patronales. Ainsi, nous sommes plus forts auprès des pouvoirs publics. Il est une réponse à l'urgence économique et sociale, à la construction d'un modèle de développement qui concilie la justice sociale et la prise en compte des transitions. En Pays de la Loire, 4 organisations syndicales ont décidé de jouer cette partition collectivement (CFDT, CFTC, CFE/CGC, UNSA).

En Pays de la Loire, la conférence sociale est née de notre volonté d'agir pour l'emploi, l'attractivité économique, tout en prenant en compte la vulnérabilité des travailleurs. Elle articule l'urgence des réponses et la construction de plan de relance avec une vision stratégique de long terme. Ensemble, nous avons ciblé des publics prioritaires ; les jeunes, les précaires, les chefs d'entreprise des TPE/PME.

Nous l'avons construite autour de quatre entrées : Les enjeux sanitaires

Il s'agit de concilier le travail et la sécurité des salarié.e.s, d'agir sur les organisations du travail et de soutenir la mise en place du télétravail par la négociation.

Le maintien dans l'emploi et l'attractivité Économique

Une entrée qui nous attribue un **rôle d'interfaces** :

- Pour repérer les entreprises qui passent au travers des aides,
- Pour identifier les secteurs ou les territoires prioritaires,
- Pour accompagner les salarié.e.s dans l'activation de leurs droits
- Pour mesurer l'impact des aides versées sur l'emploi, le développement des compétences.

L'accompagnement des publics les plus fragiles

Pour que les situations réelles influencent et permettent d'amplifier l'accompagnement, la lutte contre le décrochage et le retour à l'emploi.

L'efficacité de la relance

Actuellement, nous voyons œuvrer des plans d'urgence mais pas encore une véritable relance. Or, nous sommes face à l'obligation de préparer les mutations, dans les entreprises, sur les territoires, dans les collectifs de travail et le quotidien des citoyens

Notre volonté est de nous appuyer sur les dispositifs existants, le CROCT pour la santé, le CREFOP pour l'emploi et la formation. Les transitions collectives, qui vont se déployer à partir de 2021, sont une avancée supplémentaire, pour le maintien dans l'emploi par le développement des compétences. Notre ambition est de favoriser des coopérations État, Région, EPCI, Partenaires sociaux, de passer de logique de guichet en silo à la construction de projet et de transversalité.

Les accords autour de l'ouverture des commerces le dimanche, sont une seconde illustration de ce que produit le dialogue social territorial. Les commerces ont des besoins ; nous avons des exigences : les contreparties pour les travailleurs. Notre constat est explicite ; partout où il n'y a pas de négociation, la situation se dégrade. Négocier des accords sur les horaires de travail, sur la sécurité des salarié.e.s, sur les équilibres vie pro/vie perso, c'est notamment ce que nous avons fait à Angers et à Nantes, par exemple. Négocier pour encadrer ces ouvertures et les limiter, pour empêcher l'ouverture des grandes surfaces. Au-delà, c'est bien la revitalisation des centres villes et centres bourgs qu'il faut penser, pour les accompagner à l'heure où le numérique vient percuter leur raison d'être

Le dialogue social territorial, est un levier incontournable, une manière de croiser les regards, d'accepter la divergence d'intérêt, pour construire des compromis et transformer la société au nom de la justice sociale. Travailler ensemble avec les organisations syndicales est indéniablement un facteur de plus grande efficacité.



5 La santé au travail enfin réhabilitée

par Marie-Françoise LEFLON, syndicaliste CFE/CGC

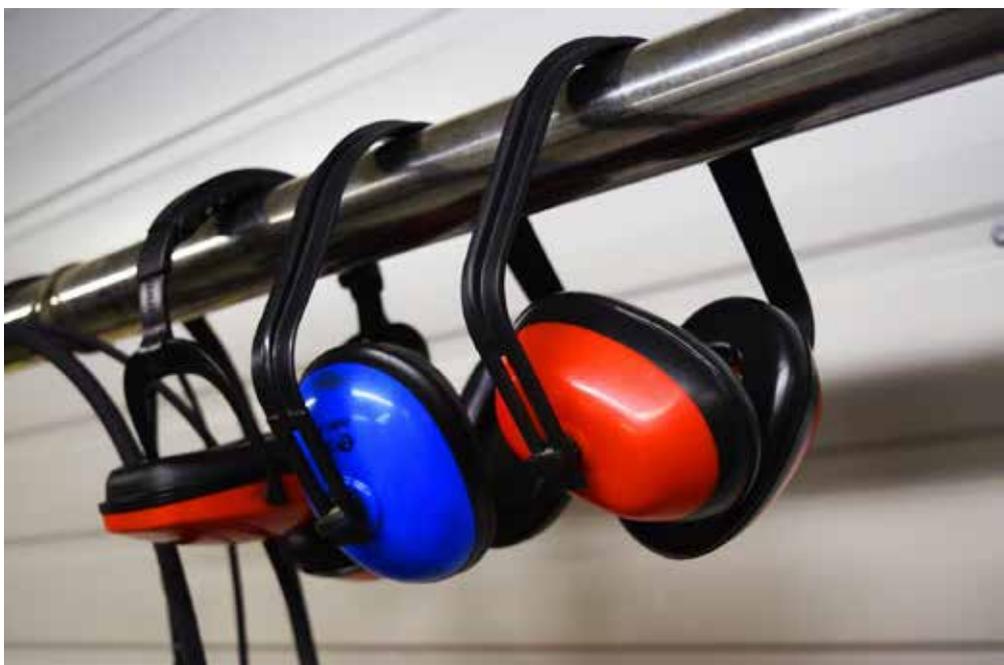
Le 10 décembre 2020, après 13 séances de négociation et de nombreux groupes techniques, les partenaires sociaux ont trouvé les termes d'un ANI annonciateur dont le titre est révélateur de l'esprit : **"Accord National Interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et de conditions de travail"** qui est finalement signé par la majorité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (hors CGT).

Il est vrai que la période actuelle caractérisée par la pandémie actuelle a exacerbé la nécessité d'une réforme et son enjeu majeur dans la transformation du monde du travail et de ses nouvelles caractéristiques de distanciation du lien classique de subordination. Ce fut dès lors sur la base d'un document d'orientation proposé par le gouvernement que la négociation sur la santé s'est construite au cours des six derniers mois en respect du calendrier de l'État.

Cet accord précise d'ailleurs dans son préambule que le dispositif de santé au travail a trop longtemps été centré sur la réparation au détriment de la culture de la prévention. Or les partenaires sociaux faisaient valoir depuis de longues années, et sans succès auprès du patronat, que la QVT (Qualité de vie au travail) est une des conditions de la performance de l'entreprise comme elle est au plan individuel un facteur de bien-être du salarié au travail.

C'est d'ailleurs sous l'impulsion des partenaires sociaux que l'actuel Plan Santé au Travail (2016-2020) avait déjà opéré un premier revirement en faveur de la prévention.

Désormais, les deux fondements de la démarche : **prévention et réparation constitueront le fondement de l'ANI de Décembre 2020.**



Promouvoir une prévention primaire opérationnelle au plus proche des réalités du travail.

Il va de soi que la logique de la prévention implique, bien au-delà de l'approche médicalisée, de tenir compte de réalités du travail mais aussi d'anticiper les risques issus des conditions de travail et de leurs évolutions. La prévention constitue désormais un enjeu prioritaire en matière de Santé au Travail. Son rôle, son action passeront aussi par le renforcement d'actions de sensibilisation et de formation à destination des salariés en tenant compte des spécificités des entreprises et en s'inspirant des actions proposées par les branches professionnelles. Ainsi, les principes d'ergonomie sont à intégrer le plus en amont possible tout comme la détection par le médecin du travail, ou du médecin traitant des risques professionnels avérés. Dans ce cadre, l'instance du CSE, voire même d'un CSSCT (au-delà de 300 salariés) devra, lui aussi, bien au-delà des diagnostics habituellement partagés, recentrer son rôle sur la prévention primaire.

La mise en place dans l'entreprise d'une telle démarche implique désormais de chercher tous les leviers disponibles pour décliner cette offre de façon plus opérationnelle. En effet, selon la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé, la prévention des risques professionnels en santé et sécurité pèse sur l'employeur. Elle implique donc plus que jamais un partage des constats avec les partenaires sociaux sur les risques classiques : physiques, chimiques, biologiques mais aussi sur l'usure inhérente à l'activité professionnelle, le contexte de vieillissement de la population, l'organisation du travail.

Ainsi les salariés pourront être force de remarques et de propositions dans les évolutions possibles, qu'il s'agisse de l'organisation du travail, le l'aménagement des locaux, de l'usage des équipements...mais aussi sur les troubles musculo-squelettiques, les risques dits émergents liés aux nouvelles technologies, les risques psychosociaux. Faut-il rappeler que la prévention des RPS passe par la prévention du stress au travail (ANI de Juillet 2008) mais aussi par la vigilance à l'égard du harcèlement (Accord du 20 Mai 2010).

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) reste l'outil essentiel de l'évaluation de ces risques et de la traçabilité des expositions. C'est la base de tout Plan d'action.

Parallèlement, la formation des salariés et ou de leurs représentants dans le domaine de la Santé au Travail relève de la responsabilité de l'employeur. Il conviendra donc d'intégrer cette formation dans la formation initiale et continue et de promouvoir à cet effet le référentiel CléA du domaine Numéro 7.

L'ANI prévoit par ailleurs la mise en place progressive d'un "Passport Prévention" pour tous les salariés et apprentis qui attesterait de la réalisation d'un module commun aux branches professionnelles et le cas échéant, de modules spécifiques.

Comment protéger les salariés et prévenir la désinsertion professionnelle en privilégiant le maintien dans l'emploi ? Une telle démarche d'anticipation passe par un repérage précoce qui sera améliorée grâce au renforcement des liens entre médecins traitants, médecin du travail... et même CPAM. Elle engage tous les acteurs : employeurs, management de proximité, IRP, médecin... Sa mise en œuvre exige une approche pouvant conduire à l'inaptitude ou à des pré-reprises qu'il faudra codifier soit en entreprise, soit sur des plateformes pluridisciplinaires, avec le relais du médecin du travail ; ce qui impliquera de clarifier en amont les missions de chacun. Bien entendu, les IRP, CSE, CSSCT, participent activement à cette politique de prévention. Dès lors, ces élus bénéficieront d'une formation de 5 jours (renouvelables)

Promouvoir une QVT en articulation avec la Santé au Travail.

La QVT est un levier de prévention mais aussi d'attractivité et a déjà fait l'objet de l'ANI fondateur du 19 Juin 2013. Mais son approche centrée sur les conditions de travail doit désormais relever d'un engagement volontaire et partagé. La démarche de tous les acteurs doit résulter d'une appropriation pragmatique, progressive et continue.

L'une des méthodes préconisées par l'ANI est celle de l'ANACT qui s'appuie sur le dialogue social, le dialogue professionnel, et la participation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Elle se décompose en 4 étapes successives : conception de la démarche, diagnostic partagé, choix et mise en œuvre des expérimentations, bilan des actions et suivi des indicateurs.

Dans le même temps, les Services Santé au Travail (SSTI) devront élaborer un cahier des charges pour une offre obligatoire au service des employeurs et des salariés. Leur mission portera sur la prévention et le suivi individuel des salariés. Le pilotage de ce service rendu désormais structuré évalué fera l'objet d'un agrément administratif validé par les DIRECCTE. Ces ressources complémentaires viennent ainsi renforcer les compétences d'entreprise et le rôle des branches.

Enfin, une gouvernance rénovée au niveau régional et national viendra appuyer et légitimer l'enjeu de la Santé au Travail. La création du Comité National de prévention, Santé au Travail au sein du COCT confortera les prérogatives de celui-ci dans la logique du Plan Régional de Santé. De même, le rôle des préventeurs de la CARSAT est réaffirmé, ses ressources stabilisées, et le rôle du paritarisme réaffirmé.

En conclusion, de l'entreprise au National, grâce à cet accord, la Santé au Travail et la prévention des risques sont traitées avec un volontarisme renforcé (voire imposé car nécessaire). Les partenaires sociaux peuvent se féliciter de sa signature qui a prouvé une fois encore que le dialogue social peut arbitrer avec justesse les attentes des uns et les réticences des autres par une articulation judicieuse des concepts de sécurité au Travail, de politiques de santé volontaristes pour une **Qualité de vie au sein des entreprises au bénéfice de toutes et tous**. Dans l'attente d'une transposition au plus près de l'esprit des négociateurs, cet accord constitue **un texte "équilibré cohérent et indissociable"**



6 LE E-DIALOGUE SOCIAL : l'Observatoire lance une étude

par Florence DODIN, syndicaliste UNSA et par Pascal PRIOU, membre de l'Observatoire du Dialogue Social

La crise du Covid a bousculé les pratiques en matière de négociation. Les négociations notamment dans les conseils économiques et sociaux se sont organisées derrière les écrans, micros et caméras des ordinateurs. Une ordonnance en vigueur jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (fixée pour l'instant au 16 février 2021) autorise les réunions du CSE, CSE Central et des IRP à se tenir par visioconférence ou conférence téléphonique, voire en messagerie instantanée lorsque ces deux premières solutions s'avèrent impossibles à utiliser. Elle permet aux élus du personnel de s'opposer aux réunions à distance sur certains thèmes à certaines conditions (voir note ci-après).

Il y a donc une réalité conjoncturelle liée au Covid mais il y aura obligatoirement une évolution durable des pratiques après le Covid. Cela nous conduit donc à observer les nouvelles réalités qu'engendre **la e-négociation**.

Comme tout changement, les phénomènes induits comportent du positif et du négatif. Il y a donc aussi matière à regarder avec attention comment ce passage à la **négociation virtuelle** va modifier les rapports sociaux, les conclusions d'accords, les rounds de négociations... Il faudra **inventer et définir les nouvelles règles du jeu d'un dialogue social connecté** dans la durée.



L'Observatoire lance donc une étude sur ce dossier. Si vous avez des expériences dans ce domaine, n'hésitez pas à nous les adresser à observatoireddialoguesocial@gmail.com

Réunions à distance CSE, CSE Central, et IRP : mesures dérogatoires temporaires.

Jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (aujourd'hui fixée au 16 février 2021), l'ordonnance autorise les réunions du CSE, CSE Central et des IRP à se tenir par visioconférence ou conférence téléphonique, voire en messagerie instantanée lorsque ces deux premières solutions s'avèrent impossibles à utiliser. Elle permet aux élus du personnel de s'opposer aux réunions à distance sur certains thèmes à certaines conditions.

Réunions des instances à distance possibles

Après information de tous les membres du CSE, ou du CSE central ou des IRP par l'employeur

- Recours à la visioconférence autorisé pour toutes les réunions du CSE et du CSE central et IRP.
- Recours à la conférence téléphonique autorisé pour toutes les réunions IRP.
- En cas d'impossibilité de recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou si un accord le prévoit, le recours à la messagerie instantanée est autorisé pour toutes les réunions IRP.

Un décret fixera les conditions de déroulement des conférences téléphoniques et de la messagerie instantanée.

A certaines conditions, les élus pourront s'opposer à une réunion d'info-consultation à distance sur les thèmes : licenciements collectifs, accords de Performance Collective, accords de Rupture Conventionnelle Collective et Activité Partielle de Longue Durée.

Les élus appelés à siéger peuvent s'opposer s'ils sont majoritaires au plus tard 24 heures avant la réunion :

- à une réunion en conférence téléphonique ou via messagerie instantanée pour info-consultation portant sur quatre thèmes : les licenciements collectifs, les APC, les RCC, l'APLD.
- à une réunion en visioconférence pour info-consultation portant sur les mêmes thèmes quand la limite de 3 réunions par année civile est dépassée.

L'ordonnance précise que la limite de trois réunions par année civile ne trouve à s'appliquer qu'aux réunions organisées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

Le CSE, le CSESC, comme les diverses commissions, doivent pouvoir continuer à exercer leurs missions tout en s'adaptant à ce contexte d'état d'urgence sanitaire. Le dialogue social doit se poursuivre, le CSE doit être informé en temps réel et pouvoir continuer à donner son avis. Pour autant, le contexte social et économique peut rendre nécessaires des réunions en présentiel sur des thèmes aussi sensibles que ceux touchant à la préservation ou à la suppression d'emplois. A noter : comme au printemps, le texte est muet sur les modalités des négociations collectives avec les organisations syndicales. Il est possible de prévoir par accord des modalités adaptées pour ces négociations.

Pour une implication salariale et syndicale dans la transformation numérique des métiers *par Denis ADAM, syndicaliste UNSA*

Alors que la situation pandémique accélère le recours au numérique dans le cadre professionnel, il est nécessaire de rappeler que « *les effets de la transformation numérique sur l'emploi sont multidimensionnels, et les approches théoriques comme statistiques déployées omettent souvent de tenir compte de la dimension organisationnelle [...] la plupart des études « macro-économiques » et statistiques sur l'impact de la transformation numérique reposent sur une approche relativement statique, passant à côté de la prise en compte du travail concret, des dynamiques des organisations. L'un des principaux messages qui en ressort est ainsi la nécessité de "remettre le métier au centre de l'activité". En ce sens, l'ampleur des transformations liées au numérique oblige ceux qui cherchent à en comprendre les impacts sur le travail, quelle que soit leur discipline, à mettre le travail concret au "cœur du regard social". Bref, à penser le numérique "depuis la technicité du travail", et non plus à penser le travail du point de vue des conditions juridiques, économiques, et sociales de son exercice. C'est un enjeu essentiel pour les études syndicales, car ces dernières confrontent les éléments de méthode à la réalité concrète des enjeux de transition, et s'interrogent sur la faisabilité du cheminement de la transition, ce qui est très rarement le cas dans les approches plus académiques.* »

Tel est le constat de l'étude « *L'impact de la transformation numérique sur les conditions de travail et d'emploi. Un aperçu général complété par deux études de cas : les chauffeurs-routiers dans le transport de marchandises et le personnel non-enseignant dans les établissements scolaires* » menée par l'IRES et l'Orseu pour l'UNSA Éducation (dans le cadre des agences d'objectifs de l'IRES).

Faisant un tour d'horizon tout à la fois théorique et empirique de l'impact de la transformation numérique sur le travail, avec un focus sur deux secteurs particuliers d'intérêt pour l'UNSA : le transport de marchandises et l'éducation, la recherche met tout d'abord en évidence que les effets des nouvelles technologies sur l'activité et les compétences sont donc très variables selon les arbitrages effectués dans les modalités d'organisation du travail. Il n'y a pas d'automatisme dans les conséquences de la technologie sur le travail et les compétences, mais plutôt des choix effectués, avec des impacts plus ou moins importants sur l'emploi et les compétences. **Ce sont donc les choix des entreprises ou des administrations qui influent sur les évolutions professionnelles et donc sur les apports positifs ou négatifs du numérique sur celles-ci.**

Concernant l'emploi, 9% à 16% d'entre eux présentent en France un fort risque d'automatisation et donc de disparition. Ainsi, dans le secteur des transports, les métiers de la conduite représentent la seconde catégorie de métiers les plus susceptibles d'évoluer avec les changements technologiques. Pour l'éducation, l'effet de la transformation sur le métier d'enseignant est loin d'être évident, il peut par contre avoir un effet plus important sur certains métiers administratifs.

Les impacts de la transformation numérique nécessitent de mobiliser, bien davantage que cela est fait aujourd'hui (particulièrement en France) le recours à la formation. En effet, la transformation des compétences suppose de tenir compte des différentes évolutions possibles – de l'adaptation à un nouvel outil jusqu'à la reconversion en vue d'une mobilité professionnelle en passant par les évolutions supposant l'acquisition de nouvelles compétences. **Mobiliser le système de formation continue et initiale apparaît comme essentiel**, à la fois pour faire face à une demande très forte en profils qualifiés et pour agir sur les compétences des travailleurs peu qualifiés. En préconisant notamment de doubler le temps de formation continue des actifs pour le porter à 10% du temps de travail, l'OCDE insiste sur l'importance des enjeux mais aussi sur la nécessité pour les entreprises d'investir ce sujet.

Le rapport précise encore que « *les impacts des nouvelles technologies sur le travail ne sont pas unilatéraux, et il est nécessaire de placer les enjeux au niveau de l'entreprise. Si certaines technologies peuvent apporter un vrai soutien et de réelles ressources pour le bon déroulement des activités, d'autres, en revanche, peuvent se révéler extrêmement délétères pour le bien-être des salariés en altérant les conditions d'exercice du travail ou en s'appropriant le cœur du métier, celui qui fait sens pour l'individu et qui donne du sens à l'activité. Dans cette approche il s'agit d'interroger l'équilibre entre contraintes et ressources pour le travailleur dans son activité, et de placer les enjeux au niveau des formes de régulation du travail, au niveau de l'entreprise notamment, ce qui pose la question du dialogue social centré sur ces enjeux.* » Ainsi l'utilisation des outils numériques tend à se traduire par une accélération des temps de travail ou plus précisément leur compression, liée à une multitude de sollicitations « *provenant de multiples canaux, obligeant le salarié à trouver du temps pour y répondre.* »

L'ensemble des résultats de cette recherche met en évidence l'impact social et professionnel de la transformation numérique ainsi que la faible ou non association des personnels aux évolutions de leurs entreprises ou administrations et de leurs métiers. Cela prive l'ensemble des structures d'une expertise de terrain, nécessaire à la mise en œuvre de plans d'accompagnement, de formation, de management. C'est pourquoi **il est indispensable que les organisations syndicales s'emparent de ce sujet, s'alimentent des connaissances issues de la recherche, conduisent la réflexion au niveau macro et impliquent salarié.e.s et agent.e.s dans la redéfinition des missions et des métiers.**

Le rapport complet de l'étude peut être téléchargé ici :

<https://centrehenriagueperse.com/2020/03/20/transformation-numerique-remettre-le-metier-au-centre-de-lactivite/>

Cette recherche ayant été réalisée avant la pandémie, un complément d'enquête est en cours pour l'actualiser et prendre en compte les effets du contexte sanitaire.

Responsable de la rédaction : **Pascal PRIOU**
 Vous souhaitez vous désabonner : envoyez un mail à
observatoiredudialoguesocial@gmail.com

- *Vous pouvez vous abonner aux parutions de l'Observatoire du Dialogue Social, en envoyant un mail à :*
observatoiredudialoguesocial@gmail.com
- *Vous pouvez nous envoyer une contribution sur des expériences positives en matière de dialogue social à :*
observatoiredudialoguesocial@gmail.com
- *Vous pouvez avoir un contact avec un-e responsable de l'Observatoire du Dialogue Social, en écrivant à :*
observatoiredudialoguesocial@gmail.com
*ou Fondation Jean Jaurès - Observatoire du Dialogue Social, 12 cité Malesherbes
 75009 Paris*

Nous utilisons votre adresse électronique pour vous adresser les informations émanant de l'Observatoire du Dialogue Social. Si vous souhaitez ne plus recevoir ces publications, envoyez un mail à :
observatoiredudialoguesocial@gmail.com

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

Un **groupe**
d'experts, de syndicalistes,
de chercheurs, d'avocats...
engagé-es
pour la démocratie sociale

Une plateforme de
mutualisation
d'initiatives en matière sociale

Une plateforme de
diffusion
d'expériences dans
les entreprises

Le dialogue social
concrètement,
c'est :

Un centre
d'études
sur les pratiques du
dialogue social

L'organisation de
colloques,
réunions
thématiques
sur des sujets concrets
d'actualités

Un espace de
réflexion
sur le dialogue social