



# LA LETTRE DE L'ODS

Parution du mercredi 14 avril 2021

édito

## Les conditions pour réussir la sortie de crise

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

Dans ce moment si difficile sur le plan économique, sanitaire et social, la nécessité d'un agenda social partagé s'impose.

**La conférence de dialogue social du 15 mars est riche d'enseignements** : emplois, primes, conditions de travail... tous ces sujets ont été abordés. Les aides à l'embauche des jeunes ont été prolongées ; l'aide exceptionnelle au recrutement en alternance est aussi reconduite. Ces deux mesures contribuent, dans cette situation difficile, à aider une partie des jeunes à trouver un emploi. La situation de crise majeure impose des compromis partagés, porteurs d'intérêt général. Ce cap est indispensable pour défendre l'emploi, relancer l'activité, assurer des salaires décents, ouvrir des droits à la formation qu'exige la situation. Les conditions de travail dans ce contexte de crise sanitaire sont, elles aussi, l'objet de négociations et de compromis.

**Les échanges dans cette conférence au sujet d'une prime pour les travailleurs de première ligne** en sont l'illustration. Les représentants du Medef ne partagent pas cette proposition gouvernementale. Au lieu de dire : « une prime est souhaitable là où les entreprises le peuvent », un refus de principe résume la position de ce syndicat d'employeurs. Du côté des syndicats de salariés, certains récusent aussi la prime au motif qu'il faut une augmentation des salaires en général et du SMIC en particulier. Ces deux positions apparemment antinomiques se nourrissent l'une l'autre et dans la réalité font disparaître l'idée de prime. L'action se situe maintenant au niveau des branches pour que « la prime Macron » soit versée...

**Concernant la sortie de crise, le gouvernement propose une démarche tripartite** (partenaires sociaux, gouvernement) pour préparer ensemble les conditions de la réussite :

- **Première phase**, un travail sur les scénarios de levée des restrictions sanitaires (mars)
- **Deuxième phase**, anticiper les accompagnements à la sortie de crise sanitaire (avril, mai).  
État des lieux, évolution du cadre d'accompagnement

**On le voit, l'enjeu des thèmes inscrits à l'agenda social est très important.**

**Cet agenda définit un cadre et un calendrier pour construire un dialogue social constructif et porteur d'espairs. Il faut maintenant que tous les acteurs du dialogue s'en saisissent.**



## Le dialogue social européen vers une nouvelle dynamique ?

par Benjamin SCHREIBER - collaborateur scientifique du bureau parisien de la Fondation Friedrich-Ebert

**Le dialogue social européen va-t-il revivre une seconde jeunesse**, de longues décennies après la période faste et emblématique de l'action de la Commission européenne présidée alors par Jacques Delors ? C'est tout le mal qu'on lui souhaite car, de l'aveu même de la Confédération européenne des syndicats (CES), **le dialogue social européen vit un temps faible de son histoire**. Si des accords récents entre partenaires sociaux européens sont à saluer (pensons notamment aux accords récents sur le « numérique » et le « vieillissement actif »), force est de reconnaître que son influence sur la politique européenne est devenue toute relative.



**Or, la dynamique politique actuelle en faveur d'une relance de l'Europe sociale pourrait lui offrir l'opportunité d'une plus grande ambition.** Proclamé lors du Sommet européen de Göteborg en 2017, le « **Socle européen des droits sociaux** » définit un nouveau cadre commun pour les droits sociaux des Européens. Certes, il n'a pas de valeur juridique contraignante. Mais il a au moins le mérite servir de boussole politique à la mise en place de mesures qui pourraient constituer autant d'avancées sociales réelles dans les prochaines années, en Europe. Dans ce contexte, la Commission européenne a présenté au début du mois de mars, son plan d'action pour mettre en œuvre les principes de ce socle et remplir à l'horizon 2030 des objectifs précis en matière d'emploi, de formation et de lutte contre la pauvreté. C'est dans ce cadre que s'inscrit le possible renouveau du dialogue social européen : en mars dernier, il a fait l'objet de nouvelles propositions de la Commission et fera partie des sujets débattus au prochain Sommet social européen de Porto, les 7 et 8 mai 2021. Parmi les propositions de la Commission, on note la création d'un prix européen pour le dialogue social, un programme d'échange pour les jeunes futurs dirigeants des organisations syndicales et patronales ou l'établissement d'un nouveau cadre de soutien pour les conventions collectives européennes.

La volonté de renforcer le dialogue social européen est à l'évidence une bonne nouvelle, mais elle présente, comme souvent en matière sociale, une lourde ambiguïté. A l'image des engagements politiques des dernières années, les grandes déclarations de principe ne donnent en général aucune garantie sur un renforcement concret du dialogue social. Alors qu'il est bien encadré par les articles 151 à 156 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) et qu'il repose sur de larges droits de consultation et d'initiative, le dialogue social européen souffre pourtant, aux yeux de la CES, de deux déficits majeurs : une réticence des associations d'employeurs à s'engager dans la négociation d'accords contraignants et la liberté accordée en 2019 à la Commission de transposer, ou non, ces accords dans le droit communautaire, notamment sous la forme de directives européennes. Sur ce dernier point, un nouvel arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne est attendu.

Ce débat, qui associe depuis des mois les partenaires sociaux et les autorités publiques en Europe, est central. Il doit couvrir l'ensemble des aspects du dialogue social : la culture du dialogue social aux niveaux national et européen, le renforcement des moyens syndicaux, l'amélioration des structures européennes de dialogue social interprofessionnel et sectoriel, l'implication large et précoce des partenaires sociaux dans l'élaboration de la législation de l'UE et, enfin, l'application réelle et concrète des accords.

L'ancienne ministre du travail d'Allemagne (2013-2017) et ancienne présidente du SPD, Andrea Nahles joue un rôle stratégique dans ce débat. Nommée conseillère spéciale du Commissaire à l'emploi et aux droits sociaux, Nicolas Schmit, elle lui a remis en février un rapport sur le renforcement du dialogue social européen, qui a notamment inspiré une partie des propositions de la Commission.

Dans ce contexte, la Fondation Friedrich-Ebert (FES) - la fondation politique allemande proche du SPD et des syndicats, et partenaire de la Fondation Jean-Jaurès - souhaite apporter sa contribution au débat, en amont du sommet social de Porto.

**Elle a donc décidé d'inviter au début du mois de mai Andrea Nahles à un débat organisé conjointement avec l'Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean-Jaurès, afin de présenter son rapport à un cercle**

d'intellectuels, de responsables politiques et de représentants des partenaires sociaux français. Ce rendez-vous a d'autant plus de sens qu'un renforcement durable du dialogue social européen, dans sa dimension culturelle, politique et sociale, n'est pas imaginable sans l'implication pleine et entière de ses acteurs au niveau national, en France et ailleurs. A charge aux partenaires sociaux de soutenir cette dynamique de changement, dont la traduction sur la scène européenne serait à la fois l'élément déclencheur et le symbole.

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

### 2 Transitions collectives (Transco) : un nouveau dispositif d'anticipation des mutations économiques

*par Dominique GILLIER, syndicaliste CFDT, membre du CESE*

Depuis le 15 janvier dernier, Transco se déploie dans les territoires et permet à des entreprises d'anticiper les mutations économiques en accompagnant des salariés dans une mobilité choisie, une reconversion préparée, vers de nouveaux métiers dans un secteur porteur sur leur territoire.

Il repose ainsi sur une triple logique : la coopération, en organisant une passerelle entre des entreprises au sein desquels des emplois sont fragilisés, et d'autres, qui recrutent, en transférant des salariés des unes aux autres ; l'anticipation, en agissant en amont des ruptures du contrat de travail ; le dialogue social dans l'entreprise, la branche et le territoire.

Co-construit avec les partenaires sociaux unanimes, comme un dispositif qui doit éviter des licenciements et le chômage à ses bénéficiaires, Transco est complémentaire de ceux existants : Activité Partielle, AP de longue durée, plan de formation interne, prêts de personnel, transition professionnelles individuelles...

L'Etat apporte au dispositif un soutien financier conséquent, dans le cadre du Plan de relance et du FNE formation (500 millions d'Euros en 2021), au projet de reconversion, en fonction de la taille de l'entreprise :

100 % pour les TPE et PME, 75 % pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés, 40 % pour celles de plus de 1000 salariés. La rémunération et la formation sont prises en charge. Les acteurs du territoire (Direccte, associations Transitions Pro, conseil en évolution professionnelle, opérateurs de compétences pour les TPE et PME...) accompagnent l'entreprise pour la mise en place du dispositif.

À terme, des plateformes de transitions professionnelles seront déployées sur le territoire pour permettre la mise en relation des entreprises ayant des salariés souhaitant se reconvertir avec celles qui recrutent sur des secteurs porteurs.

L'entreprise dont des emplois sont fragilisés doit

conclure, au préalable, un accord de type GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) pour établir une liste d'emplois menacés (un accord type est mis à disposition sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion) puis déposer une demande à l'association Transitions pro de sa région.

L'entreprise ayant des besoins de recrutement doit faire connaître ses besoins à Pôle emploi et à la Direccte pour établir une relation avec les salariés envisageant une reconversion et donc susceptibles d'être recrutés à l'issue de leur formation. Les salariés bénéficient ensuite d'un accompagnement dans l'élaboration de leur projet (Conseiller en évolution professionnelle dit CEP).



**Les conditions à remplir pour le salarié sont identiques à celle du dispositif Transitions professionnelles individuelles** (qui a remplacé le Congé individuel de formation) : **une action de formation certifiante** et de qualité visant à changer de métier ; **reconversion vers un métier dit « porteur »** dans la région (les CREFOP valide leur liste pour éclairer l'examen des demandes) ; **l'action de formation ne peut excéder 24 mois** ou 2 400 heures, le parcours de reconversions doit être adapté et tenir compte des compétences du salarié ; **pour un salariés en CDI, une activité salariée pendant 24 mois**, discontinu ou non, dont les 12 derniers mois chez l'employeur actuel ; **pour les salariés en CDD, 24 mois d'activité professionnelle** dans les 5 dernières années (tout type de contrat ou de statut) dont 4 mois en CDD au cours de la dernière année ; **l'accompagnement du CEP est obligatoire** ; **le salarié doit obtenir un congé de transition professionnelle** par son employeur ; **un accord entre l'employeur et le salarié** pour s'engager dans une Transition collective ; **l'accord de l'employeur pour financer le reste à charge** le cas échéant ; **le salarié doit avoir été identifié dans l'accord de type GEPP** comme occupant un métier fragilisé dans l'entreprise ; **le salarié doit réaliser une action de positionnement préalable auprès d'un prestataire de formation** afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation.

### **Le soutien au dialogue social et au dispositif**

Pour négocier un accord de GEPP, le mandatement est possible.

**L'OPCO peut prendre en charge intégralement une prestation d'accompagnement** de l'entreprise de 1 à 50 salariés. **Le financement peut être pris en charge par l'Etat** au titre de la prestation conseil en ressources humaines (PCRH). **Cette prestation peut être gérée par la DIRECCTE ou par les OPCO** si des conventions spécifiques existent. Pour l'Entreprises de plus de 250 salariés, le financement peut être pris en charge sur les fonds conventionnels ou volontaires versés à l'OPCO par la branche ou l'entreprise. **Les Conseils régionaux peuvent également soutenir les actions** en amont et en aval du projet de reconversion (identification des entreprises concernées par Transitions collectives) dans une logique de complémentarité avec les dispositifs portés par l'Etat ou d'autres acteurs institutionnels.

**Les OPCO dans leur rôle de conseil identifient les entreprises** potentiellement concernées, leur présentent le dispositif et les accompagnent, tout particulièrement les petites et moyennes entreprises. Par ailleurs, ils mobilisent l'expertise dont ils disposent (en particulier au titre des observatoires de branche) pour **aider les entreprises à identifier les emplois menacés** et les entreprises qui recrutent pour identifier leur besoin.

### **Des appels à manifestation d'intérêt**

**Il s'agit d'impulser des dynamiques territoriales** pour identifier des territoires expérimentaux et développer des logiques de plans d'action territoriaux dans les bassins d'emploi : **identifier un territoire ; identifier des métiers porteurs ; repérer des entreprises susceptibles de s'engager ; faciliter la connaissance des métiers ; accompagner les PME-TPE ; promouvoir le dialogue social territorial ; rassembler des opérateurs disposant de moyens de diagnostic et d'expertise RH.**

**Un premier bilan des AMI, lancés seulement en décembre 2020, fait état de 98 projets, dont 46 sont des projets « Territoires d'Industries ».** Ils concernent les secteurs maritime et métiers embarqués, construction, entreprises de proximité, logistique... Certains secteurs d'activités reviennent beaucoup : Industrie au sens large (automobile, aéronautique, métallurgie, agroalimentaire, cosmétique, chimie), secteurs à besoins en recrutement identifiés (Soins et services à domicile, métiers du numérique, biotechnologie, marine, cuir, pharmacie, transports). **Les objectifs sont complémentaires** : accompagnement des mutations économiques, identification des entreprises en difficultés. Leur répartition territoriale est inégale (9 projets sont d'envergure nationale ou interrégionale, 75 d'envergure régionale, départementale ou infra-départementale). L'approche bassins d'emploi est très présente. Les porteurs sont divers : entreprises (PSA, Sodexo, Korian, Accor, Elsan, Adecco, Airbus), maisons de l'Emploi, collectivités locales, OPCO et AT PRO, organisations patronales (MEDEF, CPME, UIMM, CCI). Restera à vérifier qu'il ne s'agit pas d'un recyclage de projets déjà existants.

**Dans le contexte de crise économique et de menaces plus ou moins fortes sur des emplois alors que des secteurs sont porteurs, que des relocalisations seront favorisées, que se mettent en œuvre les transitions écologiques et numériques, il est temps de former plutôt que licencier.**

## L'observatoire du dialogue social lance une étude sur le e-dialogue social

par Pascal PRIOU – Observatoire du dialogue social

La crise de la Covid a bousculé les pratiques en matière de négociation, d'information, de consultation des IRP (instances représentatives du personnel). Celles-ci, notamment dans les conseils sociaux et économiques (CSE), 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 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 et dans certaines conditions.

Il y a donc une réalité conjoncturelle liée à la Covid mais il y aura obligatoirement une évolution durable des pratiques après cette crise.

### L'Observatoire du Dialogue Social se saisit de cette thématique afin d'observer dans une étude les nouvelles conditions du « e-dialogue social ».

Il s'agit d'examiner les nouvelles pratiques ou aménagements qui ont été mis en place dans la manière de négocier, d'informer, de consulter ou encore de restituer les différentes expertises.

Cette enquête [https://www.modalisa9.com/edialoguesocial\\_30dg/e-dialoguesocial.html](https://www.modalisa9.com/edialoguesocial_30dg/e-dialoguesocial.html) cherchera ainsi à voir comment les différentes composantes du dialogue social ont évolué pour s'adapter à la crise sanitaire. Les résultats vous permettront de comparer la situation de votre entreprise avec d'autres.

*Si vous êtes intéressés par cette étude, vous pouvez contacter Pascal PRIOU : [observatoiredudialoguesocial@gmail.com](mailto:observatoiredudialoguesocial@gmail.com)*

Observatoire du dialogue social  
Fondation Jean Jaurès

### Le e-dialogue social dans votre entreprise : où en êtes-vous ?

La crise de la Covid a bousculé les pratiques en matière de négociation, d'information, de consultation des IRP (instances représentatives du personnel). Celles-ci, notamment dans les conseils économiques et sociaux (CES), 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 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 et dans certaines conditions. Il y a donc une réalité conjoncturelle liée à la Covid mais il y aura obligatoirement une évolution durable des pratiques après cette crise. L'Observatoire du Dialogue Social se saisit de cette thématique afin d'observer dans une étude les nouvelles conditions du « e-dialogue social ». Il s'agit d'examiner les nouvelles pratiques ou aménagements qui ont été mis en place dans la manière de négocier, d'informer, de consulter ou encore de restituer les différentes expertises. Cette enquête cherchera ainsi à voir comment les différentes composantes du dialogue social ont évolué pour s'adapter à la crise sanitaire. Les résultats vous permettront de comparer la situation de votre entreprise avec d'autres.

Le temps de réponse à ce questionnaire est estimé entre 5 et moins de 10 minutes. Merci d'avance du temps consacré à cette étude !

Jean Grosset, directeur de l'observatoire du dialogue social: <https://jean-jaurès.org/observatoires/observatoire-du-dialogue-social>  
Contact enquête : Pascal PRIOU, [observatoiredudialoguesocial@gmail.com](mailto:observatoiredudialoguesocial@gmail.com)

#### 1. Identification de l'entreprise

Nom de l'entreprise ou de l'établissement :

Convention collective :

Nombre de salarié.e.s :

Département d'implantation :

Vous êtes (plusieurs réponses possibles) :  Délégué.e syndical.e  Elu.e du CSE  Représentant.e de la direction (DRH, DG etc.)

Suivante

## 4 Loyauté de la négociation et plan de sauvegarde de l'emploi

par Etienne COLIN (Cabinet COLIN GADY PUISSANT AVOCATS), Avocat au Barreau de Paris

**Le 24 décembre 2020, le Tribunal administratif de Rouen rendait un jugement (1) riche d'enseignements sur la question de la loyauté des négociations dans le cadre d'une procédure de PSE.**

**Rappelons d'abord que depuis la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, si la recherche d'un accord collectif portant sur la procédure et le contenu du PSE est favorisée par le législateur, elle n'est pas une obligation et que l'entreprise peut choisir alternativement la voie négociée ou la voie unilatérale, ou encore passer par la voie unilatérale en cas d'échec des négociations en cours de procédure.**



**Le tribunal de Rouen était saisi par le CSE central, un CSE d'établissement et les organisations syndicales représentatives de la société Janssen-Cilag, membre du groupe Johnson & Johnson, d'une demande d'annulation de la décision d'homologation par l'autorité administrative du document unilatéral de plan de PSE, relativement à un projet de licenciement collectif pour motif économique concernant 42 salariés du centre de recherche de la société.**

La question posée au tribunal portait principalement sur l'impact de la négociation menée dans l'entreprise en vue de parvenir à la signature d'un accord collectif sur les mesures qui finalement feront l'objet d'un document unilatéral de l'entreprise soumis à homologation de la DIRECCTE.

Plus précisément, **les requérants reprochaient à l'autorité administrative de ne pas s'être assurée du respect de l'obligation de loyauté de l'employeur** dans le cadre des négociations préalables, quand par ailleurs le contenu des négociations révélait le caractère insuffisant des mesures fixées unilatéralement par l'employeur.

**En d'autres termes, la question posée au tribunal était de savoir si la déloyauté dans les négociations de la phase conventionnelle de la procédure de PSE pouvait entacher la décision d'homologation du document unilatéral de PSE, présenté par l'entreprise après l'échec de cette négociation.**

**Le tribunal répond par la négative**, en rappelant que lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral de PSE, l'administration n'a pas à se prononcer sur la régularité de la négociation préalable entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Cette solution jurisprudentielle, qui n'est pas nouvelle (2), s'explique logiquement par le fait que **l'irrégularité de la négociation d'un acte juridique ne peut affecter que la validité de ce même acte,**

soit l'accord collectif éventuellement conclu ; or, dès lors que **l'hypothèse retenue est précisément celle où l'accord collectif dont la conclusion était recherchée par la négociation n'a pas été signé par les organisations syndicales**, le document unilatéral présenté par l'employeur ne pouvait être affecté par l'irrégularité alléguée des conditions de la négociation préalable.

**Le tribunal de Rouen va plus loin**, en posant le principe que la circonstance que certaines mesures du document unilatéral seraient moins favorables que les dernières propositions patronales dans le cadre de la négociation de l'accord ne remettent pas davantage en cause la validité de la décision d'homologation du document unilatéral par l'autorité administrative.

Mais il apporte ici un tempérament : **cette circonstance ne remet pas, en l'espèce, en cause la validité de la décision administrative « eu égard au nombre limité de ces mesures et des salariés concernés ».**

**Il est donc confirmé que les conditions de la négociation préalable ne peuvent pas affecter la validité du document unilatéral de PSE** lorsque la négociation n'a pas abouti à un accord, et que la seule circonstance que le document unilatéral de PSE soit moins favorable aux salariés que le dernier état des propositions patronales dans la négociation ne remet pas en cause cette règle, sauf dans l'hypothèse où le nombre de ces mesures divergentes et/ou des salariés concernés serait significatif.

Ainsi, dans une hypothèse de déconnexion forte entre les dernières propositions patronales et les mesures du document unilatéral de PSE, il pourrait être reproché à l'autorité administrative de ne pas en avoir déduit que le document unilatéral ne devait pas être homologué. **Le fondement juridique de ce contrôle est, rappelons-le, que les mesures sociales du PSE doivent être proportionnées aux moyens de l'entreprise** pour ou du groupe auquel elle appartient.

**Autrement dit, lorsqu'un écart substantiel est constaté entre les dernières propositions patronales dans le cadre de la négociation et les mesures sociales du document unilatéral**, il faudrait en déduire que l'entreprise avait implicitement reconnu dans les négociations disposer de moyens suffisants pour financer de meilleures mesures sociales que celles finalement arrêtées, en sorte que les mesures sociales du plan soumis à homologation ne seraient pas proportionnées aux moyens qui sont les siens.

**En définitive, cette précision apportée par le tribunal de Rouen serait le seul levier permettant de faire le lien entre les conditions et le contenu de la négociation préalable**, lorsqu'elle n'a pas abouti à un accord, et le contenu du document unilatéral de PSE finalement présenté à l'autorité administrative.

**Reste que si, en dehors de cette hypothèse, la déloyauté dans la conduite de la négociation collective ne peut pas être invoquée devant l'autorité administrative pour contester la décision d'homologation d'un document unilatéral de PSE, elle demeure une faute civile pouvant donner lieu à une action en dommages-intérêts devant les tribunaux judiciaires.**



(1) Cf. TA Rouen, 24 déc. 2020 – n° 2003814

(2) Cf. CAA Douai, 10 sept. 2019 – n° 19DA0142

## 5 Suppressions d'emplois chez SFR : les 3 syndicats représentatifs (UNSA, CFDT et CFTC) publient un « Manifeste pour la vérité »

*par Abdelkader CHOUKRANE, délégué syndical UNSA SFR*

**Le 3 mars 2021, la Direction de SFR a annoncé vouloir supprimer 1700 postes** afin de poser les bases d'une construction de «nouvelles» orientations stratégiques. Alors qu'au dernier trimestre 2020, aucune menace sur l'emploi dans l'entreprise n'avait été évoquée, l'annonce de la Direction a semé incompréhension, consternation et stupeur. Pour les syndicats représentatifs, cette construction est artificielle et inacceptable.

Ils ont dénoncé ensemble, en publiant leur « **Manifeste pour la vérité** », une négociation ouverte sur la base d'un tissu de mensonges travestissant la réalité économique de SFR et fondée uniquement sur une opération de communication maîtrisée qui profite de l'absence des salariés sur les sites en raison du télétravail et du chômage partiel.

Ils regrettent que les demandes d'ouverture du dialogue social au sein de l'entreprise ne se caractérisent que par **une invitation à la discussion d'un «accord de méthode»** pour encadrer la procédure pour permettre la réduction de près de 20% des effectifs du Pôle Télécom !

Cette invitation à la négociation d'une réduction des effectifs est proposée alors que justement les excellents chiffres de la période, au contraire des autres entreprises françaises, auraient dû conduire SFR à organiser une discussion autour d'un partage des résultats.

**Sur ces bases tronquées, antiéconomiques et antisociales, les organisations syndicales** pourtant sensibles à l'intérêt de l'entreprise, comme à celui des salariés **dénoncent un dialogue social qui ne respecte ni transparence, ni loyauté.** Elles considèrent que ces atteintes à la sincérité du dialogue social, qui placent de surcroît les salariés dans une insécurité extrême, préjudiciable à leur santé, est intolérable.

Elles appellent également à une véritable table ronde, avec l'État, pour analyser, dans leur filière, l'évolution des modèles des opérateurs télécom.

**Elles sont toutefois prêtes, comme toujours, à discuter d'une nouvelle définition de la stratégie, de la mise en place de véritables mobilités professionnelles, mais refuseront d'être l'instrument d'un scandale social, économique et financier.**



## Le dialogue social interprofessionnel a-t-il un avenir ?

par Isabelle MERCIER et Dominique GILIER, syndicalistes CFDT

Régulièrement, organisations syndicales et patronales sont interrogées quant à leur place et leur rôle au niveau national interprofessionnel. **Force est de constater qu'avec l'adoption des ordonnances travail de 2017, le gouvernement a fait le choix d'un dialogue social** qui devait d'abord s'exercer au plus près de la réalité du travail et des préoccupations des salariés. Un choix délibéré, considérant que seul l'Etat est porteur de l'intérêt général...

L'année 2020 a été lourde pour nombre de travailleurs, riche d'enseignements en termes de dialogue social. **De nombreuses entreprises se sont tournées vers les représentants du personnel pour construire des solutions concrètes face à la crise.**

Au niveau national interprofessionnel également : **deux ANI ont été conclus, dont un sur le télétravail, donnant à voir une démocratie sociale** encore vivace et capable de répondre utilement aux préoccupations des salariés et des entreprises.

C'est donc avec satisfaction que la CFDT a contribué à la construction d'un agenda social autonome.

Un agenda complémentaire de celui qui a été établi avec le gouvernement en juillet dernier. En effet, **l'autonomie des partenaires sociaux peut se conjuguer avec des concertations tripartites.** Cet agenda autonome prévoit d'aborder des thèmes très variés. Ils devront permettre d'apporter des réponses et solutions aux préoccupations des salariés en termes de formation professionnelle par exemple, de promotion de la mobilité sociale dans le monde professionnel ou encore d'entrée sur le marché du travail des personnes les plus éloignées de l'emploi. Ce sont également des sujets tels que la prise en compte de la transition climatique et énergétique dans l'entreprise ou encore de l'articulation entre intelligence artificielle et emploi qui permettront aux partenaires sociaux de débattre des grandes transitions à l'œuvre. Enfin, les thématiques telles que la modernisation du paritarisme, l'amélioration et le renforcement de la justice prud'homale ou encore la réflexion sur la mise en place d'un organisme paritaire de gestion de la branche ATMP devront permettre de donner à voir un paritarisme utile, exemplaire et renouvelé.

**Vaste programme ! et enthousiasmant... car pour la CFDT ces mutations technologiques et la nécessaire transition écologique transforment en profondeur le travail.** Elles correspondent également à des aspirations de nombre de travailleurs. Le syndicalisme, qu'il soit des salariés ou d'employeurs ne peut passer à côté de ces enjeux.

**En matière économique, sociale et démocratique, les partenaires sociaux ont un rôle particulier à jouer et surtout une responsabilité à assumer en propre. La volonté et la capacité d'engagement des acteurs est déterminante. Tous en auront désormais l'opportunité !**



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

- *Vous pouvez vous abonner aux parutions de l'Observatoire du Dialogue Social, en envoyant un mail à :  
**[observatoiredudialoguesocial@gmail.com](mailto:observatoiredudialoguesocial@gmail.com)***
- *Vous pouvez nous envoyer une contribution sur des expériences positives en matière de dialogue social à :  
**[observatoiredudialoguesocial@gmail.com](mailto:observatoiredudialoguesocial@gmail.com)***
- *Vous pouvez avoir un contact avec un-e responsable de l'Observatoire du Dialogue Social, en écrivant à :  
**[observatoiredudialoguesocial@gmail.com](mailto: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](mailto:observatoiredudialoguesocial@gmail.com)

Crédit photo : Pixabay • Michel Alméras

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