



LA LETTRE DE L'ODS

Parution du jeudi 25 février 2021

édito

Négocier pour construire

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

Une évidence dira-t-on en lisant ce titre. Bien sûr qu'il faut dialoguer dans cette situation de crise que nous traversons, entend-on régulièrement... La réalité est plus diverse.

Une partie du mouvement syndical des salariés et une partie des employeurs et de leurs représentants cherchent à trouver des solutions pour améliorer des perspectives d'avenir :

- Accords interprofessionnels, suivis du plan de relance,
- Accords d'entreprises (9000 selon la direction générale du travail),
- Accords de prévoyance collective,
- Accords autour de l'activité partielle de longue durée,
- Contrats de transition collective,
- Négociations serrées des Plans de sauvegarde de l'emploi (804 depuis le début de la crise).
- ...

Dans cette situation de crise majeure, une partie des acteurs sociaux tentent de mettre en œuvre des actions solidaires d'intérêt général. Une autre partie, des employeurs et des syndicats de salariés, sont dans une autre logique.

Les exemples de SFR et Sanofi relèvent d'une autre démarche : utiliser la situation comme un effet d'aubaine pour accroître les bénéfices au détriment de l'emploi. Les conflits sont alors inévitables...

Une partie du syndicalisme campe de son côté dans une attitude de "vigie" de la centralisation des luttes. À dates régulières, des mobilisations interprofessionnelles sont convoquées, rassemblant peu de salariés aux dires mêmes des organisateurs. Mais, indiquent ces derniers, là n'est pas le sujet !!! Il faut témoigner et prendre date, en rappelant que les conflits d'envergure ne se décrètent pas .

Le moment que nous traversons n'appelle-t-il pas au contraire à ce que les partenaires sociaux réfléchissent ensemble aux perspectives d'avenir, aux investissements massifs sur les secteurs stratégiques en profitant des conditions d'emprunt favorable ?

Ces réflexions ne doivent-elles pas déboucher sur des orientations partagées entre syndicats de salariés et syndicats d'employeurs, avec l'état stratège pour définir des objectifs communs pour stimuler l'activité économique dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique ?

Ces compromis permettraient de répondre au besoin de justice sociale pour le bien être de toutes et tous.
C'est ce que nous essayons de faire connaître dans nos publications.



Le BEAUVAU de la Sécurité un vrai/faux dialogue social ! ?

par Philippe CAPON, syndicaliste UNSA

Le 25 janvier 2021 le Ministre de l'intérieur Gérald DARMANIN présentait la démarche du BEAUVAU de la SÉCURITÉ officiellement mis en place le 01 février 2021 par le Premier ministre, Jean CASTEX.

Jusqu'à fin mai, le Beauvau de la sécurité réunira 8 tables rondes avec des maires, des parlementaires, des président(es) d'associations, des responsables de grands groupes, des référent(es) étrangers, des syndicalistes policiers, des membres du CFMG (conseil de la fonction militaire de la Gendarmerie) ... sur les thématiques suivantes :

- Lien Police / Population
- Encadrement
- Formation des forces de l'ordre
- Relation avec la justice
- Maintien de l'ordre
- Captation vidéo
- Contrôle interne
- Conditions matérielles et soutien

Depuis des années, en plus de leurs missions quotidiennes de sécurité, les forces de l'ordre sont exposées aux attentats ; elles ont été opposées aux gilets jaunes, confrontées à la gestion de l'ordre public avec la COVID, ; régulièrement conspuées, très, trop souvent mises en cause, elles ont malgré tout continué à faire leur travail...

Le BEAUVAU de la Sécurité apparaît comme une initiative bien tardive dans ce quinquennat et démontre à lui seul la difficulté d'établir un dialogue social constructif au sein du Ministère de l'Intérieur. Aucun de ces 8 sujets mis à l'ordre du jour n'a échappé aux syndicats de la fédération autonome des syndicats du Ministère de l'intérieur (UNSA/FASMI) qui régulièrement depuis de nombreuses années a interpellé nos dirigeants sur tous ces sujets...

Chaque Ministre de l'intérieur marque de son empreinte son passage dans ce Ministère hyper médiatique avec plus ou moins de continuité dans les orientations et actions prises par son prédécesseur, et pourtant la sécurité est un travail « au long cours ».

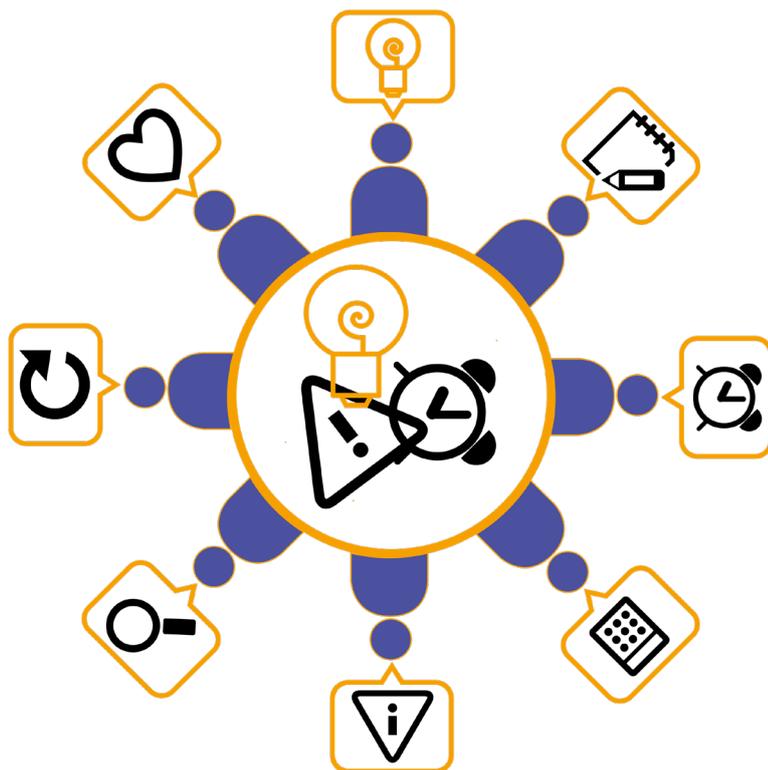
Lors de mes mandats syndicaux successifs j'ai travaillé très directement avec 10 Ministres de l'Intérieur. Leur écoute a été toujours été attentive mais leur administration, obnubilée par les statistiques, est restée bien trop figée pour appliquer les orientations retenues...

Enfin, deux exemples récents sur le dialogue social ne peuvent que faire réagir : le LIVRE BLANC de la Sécurité Intérieure, et le schéma national du maintien de l'ordre (SNMO) pour lesquels un travail important a été effectué il y a quelques mois.

En lançant le BEAUVAU de la Sécurité, nos dirigeants ont au mieux relégué le LIVRE BLANC et le SNMO sur les étagères d'un musée...

Les problèmes sont connus et sérieusement recensés dans les travaux précédemment cités. Le BEAUVAU de la Sécurité, pour gagner sa crédibilité, devra se finaliser par une indispensable Loi de Programmation (LOPSI) cadrée simultanément. A défaut, le BEAUVAU de la SECURITE ne sera que le programme sur la sécurité de l'actuel Président de la république aux élections de 2022...

Cette option laisserait aux responsables des syndicats de l'UNSA FASMI l'impression d'un dialogue social manipulé et tronqué.



Pourquoi investir un conseil d'administration, en quoi cela sert-il le dialogue social et quelles sont nos marges de manœuvre ?

par Isabelle MERCIER, syndicaliste CFDT et Jérôme DHOLLAND, Christophe MOREL, DS/RS CFDT aux Chantiers de l'Atlantique

Les Chantiers de l'Atlantique sont situés à Saint Nazaire. Au sein de l'entreprise 4 organisations syndicales : CGC, CGT, CFDT, CGT FO, dans l'ordre de la représentativité. Cette entreprise a vécu de nombreuses transformations. Développement de la sous-traitance, externalisation, recours massif à la main d'œuvre étrangère. Parallèlement le développement économique varie en fonction d'une charge très liée à la commande de navires de croisière. L'entreprise a vécu de nombreux changements d'actionnaires ces dernières années. En nombre d'emplois induits, si les Chantiers de l'Atlantique représentent 2500 salariés, la chaîne de production approche les 10 000.

La CFDT s'est engagée sur différents accords. Elle s'implique fortement dans le Conseil d'administration d'une part et la recherche d'un actionnaire, d'autre part.

Pourquoi investir un conseil d'administration, en quoi cela sert-il le dialogue social et quelles sont nos marges de manœuvre ?

La CFDT a toujours investi aux chantiers comme ailleurs, le suivi socio-économique de l'entreprise. Par cette implication, nous avons développé une maîtrise des enjeux de la société et une connaissance de son modèle économique très particulier.

Jusqu'à très récemment, nous n'étions qu'observateurs du CSE au CA, sans voix délibérative. L'opportunité d'avoir des administrateurs salariés permet donc de remonter d'un cran dans cette implication. Intégrer en acteurs (avec droit de vote) le conseil d'administration, permet une plus forte participation dans la définition de la stratégie comme dans la compréhension des postures des différents actionnaires, au travers des commissions dans lesquelles nous siégeons.

Nous le voyons aussi comme une forme de pouvoir confié par les salariés à d'autres salariés, pour peser sur des choix de l'entreprise. En cela, les administrateurs salariés CFDT sont porteurs des valeurs de notre organisation et de l'expression des salariés.

Dans notre cas, ceci s'inscrit dans un CA dont les membres désignés principalement par l'état n'ont aucun lien avec l'entreprise, son produit ou ses clients. Notre conseil d'administration semble « hors sol » par rapport aux Chantiers.

Une articulation avec la direction générale doit donc être trouvée par les administrateurs salariés avec la nécessaire distance vis-à-vis des relations sociales quotidiennes.

De la capacité d'écoute, de la compréhension des dossiers et de la pertinence de nos administrateurs salariés pourra émaner une position à même d'influencer des décisions stratégiques dans l'intérêt des salariés.



Dans la phase de rachat de l'entreprise, quelle action de la CFDT, pourquoi, nos leviers ?

Parmi les enjeux, celui de l'actionnariat est important. Le rachat par notre concurrent italien n'ayant pas eu lieu, les noms de nouveaux investisseurs ont été évoqués. Les politiques locaux qui avaient été approchés par l'un d'entre eux se sont exprimés sur le sujet.

Pour l'équipe CFDT, les questions se sont multipliées :

- Que souhaite l'état actionnaire majoritaire ?
- Quel est le meilleur schéma actionnarial pour l'entreprise et les salariés ?
- La situation actuelle (actionnariat état ultra-majoritaire) est-elle pérenne industriellement dans un marché percuté par la crise sanitaire ?
- Quels sont les objectifs et le passé des acheteurs déclarés ou potentiels, en particulier sur le plan social ?
- Que veulent et peuvent les collectivités locales ?
- Quel poids pour les entreprises locales partenaires (déjà actionnaires) ?
- Comment faire pour que l'avis des salariés en général et de l'équipe CFDT soit recueilli et entendu ?
- Peut-on construire quelque chose inter syndicalement ?
- Quelle position, quelles propositions préparer en expliquant les éléments du débat à nos adhérents ?

C'est pour répondre à ces questions et traiter le sujet rapidement mais sans pression que la section appuyée par ses instances pro (FGMM) et interpro (local et régional) a multiplié les échanges et rendez-vous : avec la direction, avec le réseau des entreprises locales, avec les élus locaux, avec le ministère des finances, avec deux futurs actionnaires.

Le travail est toujours en cours. Difficile d'en tirer les conclusions mais c'est une démonstration de sérieux, de maîtrise de nos dossiers dont nous faisons preuve. Nous nous positionnons en partenaire éclairé prêt à prendre part aux débats avec cette volonté de peser sur la stratégie de l'entreprise.

Nos leviers sont politiques ; ils peuvent être de l'ordre de la communication vers la presse et bien sûr la capacité à mobiliser les salariés le cas échéant avec une limite sur ce dernier point, la difficulté à bâtir un front intersyndical.

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

3 Une réforme de l'Assurance Chômage au mois du coronavirus

par Marie-Françoise LEFLON, syndicaliste CE/CGC

Si l'on excepte les raisons politiques qui consistent à faire aboutir de force des promesses de campagne, la période actuelle est-elle propice à une réforme de fond du régime d'assurance chômage alors que la convention actuelle qui court jusqu'en 2022 complétée par le régime renforcé et prolongé du chômage partiel constitue incontestablement l'un des meilleurs atouts de la protection sociale ?

Pourquoi cette précipitation alors que les plans sociaux risquent de se multiplier après une année de catastrophe sanitaire, économique et sociale, risquant de ruiner les efforts du gouvernement pour soutenir le marché de l'emploi et le pouvoir d'achat ? Pourtant, les échanges se multiplient entre les partenaires sociaux et la Ministre du Travail, Elisabeth Borne, au cours de ce mois et l'idée nouvelle d'adosser la refonte de l'Assurance chômage sur des indicateurs liés au marché de l'emploi est bien complexe à concevoir dans cette période de trouble exceptionnelle.

Les échanges entre partenaires de la gouvernance actuelle sont toujours vifs et les séances de concertation de février 2021 ne laissent pas à ce jour présager de sortie consensuelle. Cette réforme échappe notamment sur le calcul du SJR (salaire journalier de référence), la dégressivité des allocations pour les cadres, ce que la CFE/CGC notamment ne peut entériner ainsi que les conditions d'éligibilité à indemnisation pour les organisations syndicales de salariés mais aussi sur la modulation des cotisations en fonction d'un recours aux contrats courts via un bonus/malus rejeté de longue date par le patronat.

Cette réforme souhaitée par le gouvernement, censée prendre effet au 1^{er} avril 2021 ferait certes économiser en 2021, 330 millions d'euros puis en 2022, 1,5 milliards via une baisse jusqu'à un plancher de 43 % du SJR ainsi qu'une soixante de mil-

ASSURANCE CHÔMAGE

lions sur la dégressivité du régime pourtant bénéficiaire des cadres. Mais la période actuelle, les nombreux plans sociaux qui se profilent, le justifient-ils tant que les formes nouvelles d'emploi plus ou moins précaires prolifèrent et qu'un régime d'indemnisation des indépendants n'a pas fait ses preuves ?

Par ailleurs, il faut préciser que reformer le calcul des indemnités via le SJR aura des effets immédiats sur la baisse des allocations mais aussi sur le mécanisme très important de l'activité réduite. En abordant les conditions d'éligibilité, la dégressivité et le bonus/malus dans les circonstances actuelles, ne risque-t-on pas de faire tomber de nombreux bénéficiaires dans la précarité ? De nombreuses études récentes confortent ce questionnement : Bruno Coquet pour l'OFCE, l'Ires, le CAE...

Et même si le Bureau de l'UNEDIC de Janvier 2021 semble faire le constat d'une stabilisation de sa dette à 55 milliards pour une indemnisation de 2 780 000 bénéficiaires (ARE, Formation, CSP), il n'en demeure pas moins que cette baisse apparente est accompagnée d'une augmentation des "fins de droits" n'ayant pas retrouvé d'emploi. Ce chômage est particulièrement visible sur les jeunes de moins de 26 ans.

Autant de sujets qui devraient inciter à une prudence temporaire sur cette réforme de l'Assurance Chômage qui ne doit pas être vue que par la loupe du financier mais avant par son rôle social ! Esther Duflo a fait remarquer récemment que "*craindre que la protection sociale française généreuse rende les bénéficiaires paresseux n'est pas justifié*". Les partenaires sociaux le savent depuis longtemps.

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

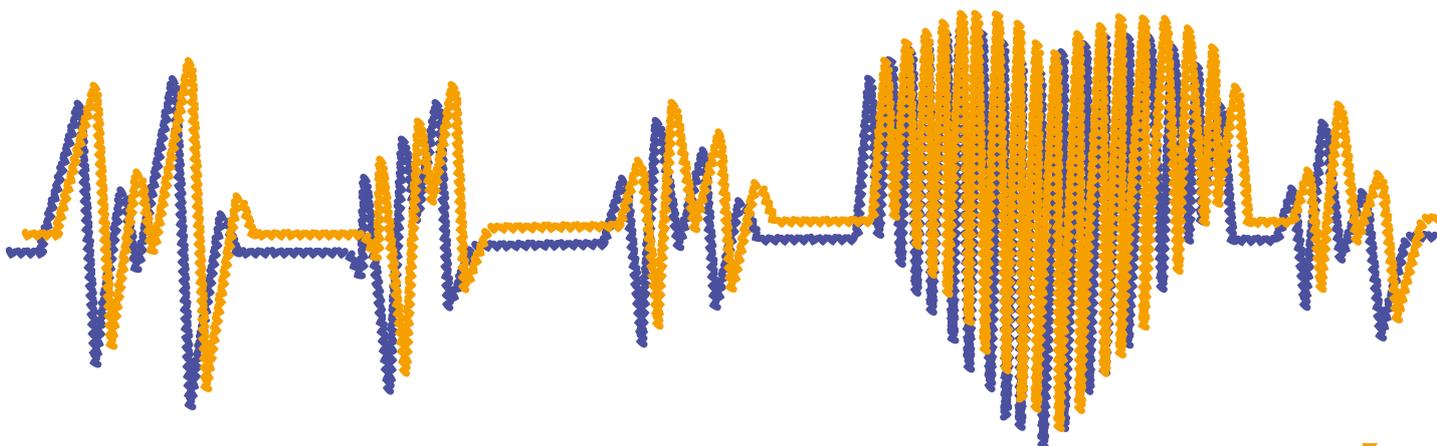
4 Dialogue social et conséquences de la crise sanitaire : les branches ont un rôle majeur à jouer

par Florence DODIN, syndicaliste UNSA

Le dialogue social, dans son ensemble, a connu au travers des évolutions législatives récentes, de profondes mutations. D'après le bilan de la DARES sur la négociation collective de 2019, si le rôle de la négociation collective s'est vu largement renforcé au niveau des entreprises, les accords ou avenants conclus au niveau des branches sont restés stables. Depuis, la crise sanitaire est venue largement bouleverser le rapport à la négociation collective. Elle a notamment révélé que le dialogue social au niveau des branches était utile et porteur de solutions dans un contexte difficile, inédit et particulièrement pour les petites et très petites entreprises.

L'urgence, dans un contexte et des conditions difficiles et inédites, à trouver des solutions pour préserver la santé et la sécurité des salariés et allier l'économique et le social n'a jamais semblé aussi indispensable à tous les partenaires sociaux, que ces derniers mois.

La crise a poussé les partenaires sociaux des branches à agir ensemble. Une dynamique de négociation s'est donc installée par force. Elle a montré, avec des imperfections qu'il faudra identifier et s'atteler à corriger, toute leur capacité à prendre leurs responsabilités pour faire face et répondre au plus vite mais le plus utilement et le plus efficacement dans l'intérêt des salariés, des entreprises et l'intérêt général.



Dans de nombreuses branches, le dialogue social, en complémentarité de celui initié dans les entreprises, a pris une large place pour faire face aux multiples conséquences induites par la crise sanitaire, sociale et économique. C'est ainsi que les partenaires sociaux se sont attelés à construire des outils et recommandations pour prendre en compte les mesures d'urgence sanitaire afin de garantir la santé et la sécurité des salariés, à prendre des mesures concernant l'organisation du travail et notamment le télétravail, à encadrer l'aménagement du temps de travail, tout en tentant de préserver l'emploi et les compétences, en mettant en place des formations professionnelles, et en évaluant les transformations devenues nécessaires...dans l'objectif d'amortir les effets de la crise sanitaire sur l'emploi et l'activité.

Le rôle de la branche en matière de négociation collective s'est trouvé renforcé en ce sens qu'il a démontré sa pertinence, notamment comme appui et accompagnement des entreprises et en particulier pour les petites et très petites d'entre elles.

Au-delà du socle de garanties sociales pour les salariés qui se négocient à ce niveau (salaires minima, classifications, égalité professionnelle femmes-hommes, prévention de la pénibilité, formation professionnelle, complémentaire-santé, prévoyance...), les branches, comme maillon des relations professionnelles, auront toujours dans les prochains mois un rôle majeur à jouer.

Celui-ci trouvera à s'exercer dans leur capacité à anticiper les mutations économiques, technologiques ou environnementales, à réguler la concurrence entre les entreprises d'un même secteur d'activité, à accompagner les TPE et PME, à proposer, en lien avec les OPCO, des parcours de formations professionnelles. Parmi les enjeux : sécuriser les parcours professionnels en contribuant au maintien et au développement de l'employabilité des salariés...Les dynamiques économiques sur les territoires sont autant de pistes de réflexion que les branches auront aussi à explorer.

Espérons que cette crise ancrera de manière durable que la négociation collective à ce niveau reste incontournable. D'aucuns sauront évaluer et reconnaître la réactivité, la capacité d'adaptation et la grande responsabilité des organisations syndicales dans les engagements pris.

Si besoin était, la crise aura aussi fait la démonstration qu'au niveau des branches, un dialogue social constructif peut, s'il est loyal, équilibré, respectueux et de qualité, trouver les voies et les moyens de construire des solutions pour que les entreprises, que les salariés, retrouvent le chemin de l'activité et de l'employabilité.

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

5 **Quels enjeux pour les organisations syndicales dans le nouveau dispositif « Transco » ?** *par Olivier LAVIOLETTE, Syndex*

Co-construit avec les partenaires sociaux, le dispositif « Transition Collective », promulgué début janvier 2021, ambitionne de développer la gestion « à froid » des problématiques d'emploi.

Il souhaite favoriser, via des formations certifiantes (et sans rupture de contrat de travail à l'issue), les reconversions professionnelles de salariés, dont l'emploi est menacé au sein d'entreprises en mutation ou en difficulté, vers des métiers porteurs disponibles dans des entreprises du même territoire qui rencontrent des difficultés de recrutement.

Le dispositif est séduisant mais tant sa gouvernance que son effectivité restent à préciser et construire concrètement. Les enjeux et opportunités pour les organisations syndicales (dont certaines en demande de ce type de dispositif) sont importants.

Le plus évident est une nécessité et une opportunité en termes de dialogue social : développer des accords type GEPPM (ex GPEC) dans les entreprises de plus faible taille (<300 salariés ou PME) pour à la fois identifier les métiers « à risque » et profiter des effets possibles en termes de développement (via un mandatement comme pour la mise en place des 35h).

Ensuite les organisations syndicales doivent trouver leur place dans la gouvernance politique et opérationnelle et plus particulièrement au niveau des différentes régions.

Pour les organisations syndicales, il s'agit de structurer et participer à un dialogue social territorial économique pour peser à l'échelle d'un territoire en identifiant les priorités sectorielles et les entreprises qui recrutent pour éviter que les salariés ne basculent dans le chômage en construisant des passerelles professionnelles effectives (et aussi prouver l'utilité du dispositif pour le pérenniser).

L'exercice peut parfois être périlleux (par exemple le retournement brutal et récent des perspectives d'emploi du secteur aéronautique) et il doit de fait plutôt intégrer les nécessités de moyen terme. A ce titre, il doit participer à son échelle aux transitions sociales et professionnelles engendrées par la nécessaire transition écologique et la prise en compte du réchauffement climatique.

6 **Daher: le dialogue social face à la crise**

par Jérôme LEPAROUX Secrétaire général - Daher

Fondé en 1863, Daher est un fournisseur de premier rang d'Airbus et de Boeing ainsi qu'un des avionneurs français. Alors que l'aviation commerciale connaît sa plus grave crise depuis son essor dans les années 50, le dialogue social a été l'une des clés pour limiter son impact sur l'emploi et sauver l'entreprise.

Engagé dans un PSE visant à adapter ses effectifs aux nouvelles cadences de ses donneurs d'ordres, le groupe et ses organisations syndicales se sont efforcés de trouver une solution pour chacun. Grâce à un consensus social large, et alors que Daher fait face à une réduction de 40% de son activité, le nombre de départs contraints se verra limité à 200 sur les 7000 collaborateurs que compte le groupe en France.

Une intersyndicale soudée – Tout PSE est un crève-cœur, mais quand il est l'unique solution à une crise, la cohésion sociale est nécessaire pour dégager les meilleures solutions pour les collaborateurs touchés. Une réelle concorde s'est créée durant cette crise sanitaire avec comme seule ambition de protéger l'intérêt des salariés comme l'illustrent nos réunions de travail quotidiennes au cœur de la crise. La signature de 3 accords d'activité partielle à l'unanimité, ainsi que la mise en place des protocoles sanitaires, ne sont que quelques exemples du travail conséquent produit par nos organisations syndicales et la direction des relations sociales. La responsabilité de chacun dans un dialogue social de qualité instauré depuis de longues années a encore été renforcée par cette crise économique et la compréhension commune que notre « maison » Daher était en péril. **L'ampleur du plan - 1263 suppressions de postes - et les pertes hebdomadaires se chiffrant en millions d'euros, vont faire des instances sociales un lieu de solutions et non de conflits.**

APLD ? – La réduction du plan et l'accompagnement des départs ont été au cœur de toutes les mesures sociales et de sauvegarde de l'emploi mises en œuvre, avec des spécificités territoriales fortes. Les mesures gouvernementales, telles que l'APLD, compatible avec le PSE, ont à elles seules permis de sauver 253 emplois. Dès juillet, un accord d'activité partielle est trouvé pour protéger les savoir-faire du groupe à travers ce dispositif qui nous était à tous complètement inconnu. L'activité partielle a concerné plus de 700 salariés malgré une forte complexité de mise en œuvre pour les opérations. La co-construction de ces mesures a bénéficié du travail d'experts mandatés et notamment des études d'employabilité territoriale apportant des solutions locales – plusieurs partenariats avec des entreprises comme la Poste ou EDF ont été signés. **Ce PSE, réduit à 523 postes supprimés, s'est donc basé sur l'unanimité des 5 organisations syndicales (FO, CFDT, CFTC, CGT et CFE-CGC) au livre 1 ainsi que sur de nombreux « paris » business.**

Préparer demain – Même si Daher a démontré sa capacité à rebondir au cours de son histoire grâce à la résilience de son modèle industrie et services, la crise aéronautique est durable et la pandémie n'est pas encore sous contrôle... Airbus vient encore d'annoncer une réduction de cadences qui impacte l'ensemble de la chaîne de sous-traitance aéronautique, fondée sur des savoir-faire bien spécifiques, transmis notamment par les fameux « compagnons »... **Le dialogue social doit donc dessiner des solutions humaines qui concilient maintien des compétences et survie économique.** Le retour aux cadences d'avant-crise pour les long-courriers n'est pas attendu avant 2027 et l'emploi dans la filière restera d'ici là profondément affecté. Face à l'ampleur et à la durée vraisemblable de cette crise - sur fond de questionnement écologique-, un accord de GEPP vient d'être signé à l'unanimité afin d'anticiper les transformations de nos secteurs. **Encore une fois, le dialogue social est au cœur de Daher et sera une des forces de son rebond.**



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

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