

# SÉMINAIRE DIALOGUE SOCIAL

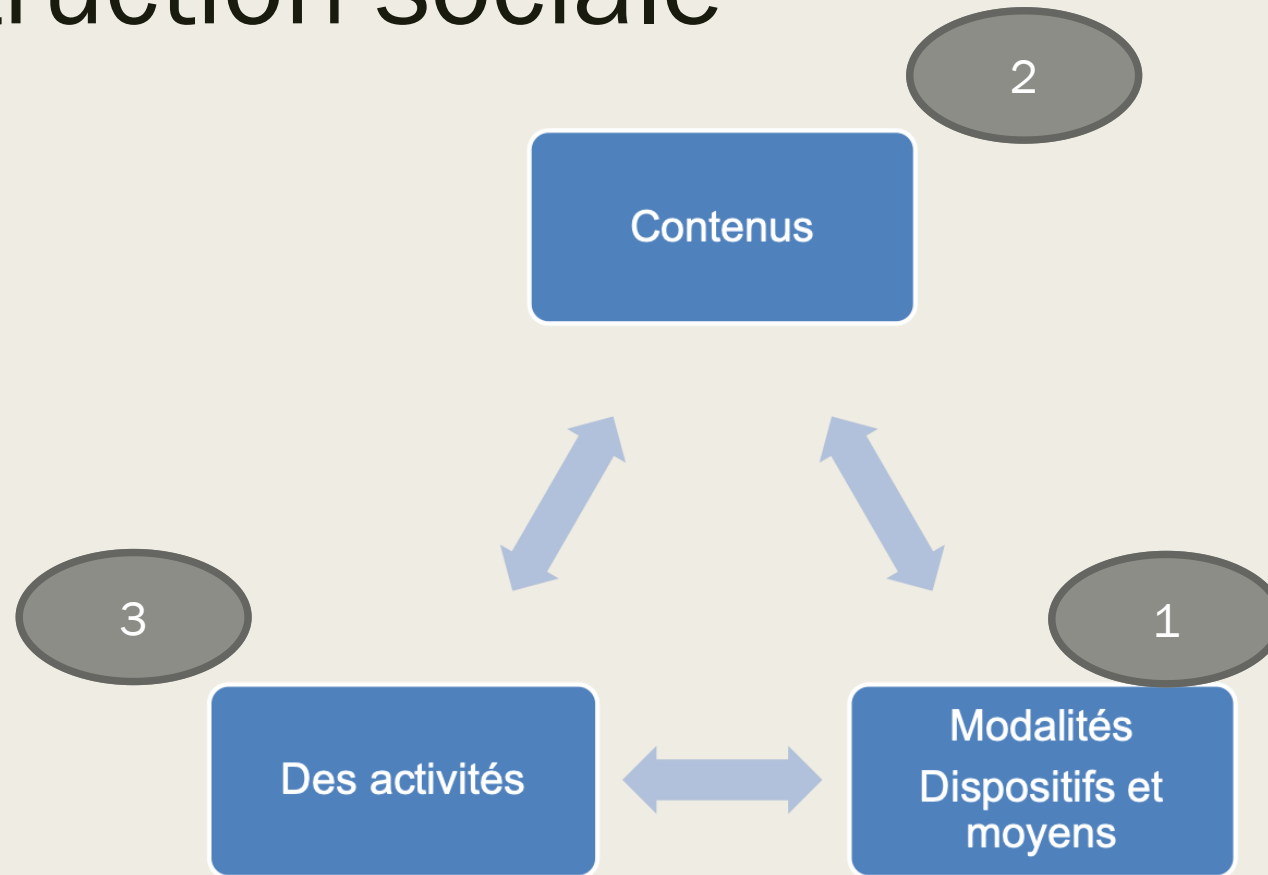
Fil rouge journée du 16 mai 2022

E. Galioot et L. Ponge

# Dialogue Social et Travail

- Une notion qui renvoie :
  - *aux relations sociales en entreprise*
    - en lien avec la représentation salariale et les instances représentatives du personnel
  - *à la négociation*
    - dans le cadre des évolutions du droit
    - dépendante des rapports de force entre les partenaires sociaux
  
- Pour autant la (faible ?) place du travail « réel » dans le dialogue social interroge

# Le Dialogue Social sur le travail : une construction sociale



# 1- Contexte / modalités et dispositifs

- Le droit du travail comme cadre du dialogue social
  - *Angle de la négociation*
- Changement de paradigme depuis 2017
  - *Suppression du CHSCT un vrai sujet de débat*
  - *Prima des accords d'entreprise sur les questions de santé*
- Paradoxe diminution de saisie du juge
  - *Un risque de perte de la jurisprudence (avec la perte du CHSCT)*
- Décalage du prisme des conditions de travail vers l'organisation du travail
- Bilan de l'ANI 2013 sur la QVT : des accords QVT abordent peu la charge de travail et le contenu du travail avec un angle d'approche centré sur la prévention tertiaire et secondaire

# 2- Contenus

« les grandes personnes aiment les chiffres » A. de Saint-Exupéry

- Droit de la santé au travail en 3 niveaux Santé/Prévention/Sécurité
  - *Les grands incidents / enjeux (amiante, FT...) comme éléments de construction du droit de la santé au travail*
  - *Evolution des préoccupations : Effets du taylorisme / Enjeux de l'emploi / Santé mentale*
- Apport et limite de l'approche chiffrée : « l'insouciance » / la « dénonciation » / la « myopie »
  - *Intérêt de partager les données / changer les représentations*
  - *Choix des données effet sur le dialogue / choix du calendrier contexte social*
  - *Faire apparaître des réponses discordantes*
- Pas de dialogue social sans connaissance/ travail
  - *Exemple du COVID*
  - *Exemple des experts aux CHSCT publique de la poste*
- Prise en compte des évolutions du travail
  - *Exemple du réel du travail avec le télétravail*

# 3- Activité et acteurs du Dialogue Social

« Une logique sociale existe seulement s'il y a des acteurs pour la tenir »

- Syndicalisation / représentation du personnel
  - *Difficulté à légitimer les demandes et intérêts des salariés*
  - *Eloignement du terrain avec les CSE (la question des Représentants de proximité) / des élus éloignés du travail*
  - *Mandats très lourds : Diversité des sujets à traiter / tension entre sujets économiques et conditions de travail*
- Rapport de force
  - *Enjeu du déséquilibre*
- Des organisations qui favorisent l'éloignement du travail
  - *Certains décideurs de plus en plus loin des problématiques terrain*
  - *Multitudes des statuts et contrats (combien de salariés ont accès à un Représentant du personnel ?)*
- Qui est expert du travail ?
  - *Quelle place pour les salariés / Quelle place pour les acteurs extérieurs ? institutionnels, « expert »...*
  - *Exemple : pour les Représentant du personnel aussi travailler sur le travail autour du dialogue social*

# Besoin d'élargir la notion de Dialogue Social

« A quel niveau du Dialogue Social peut-on parler du travail ? »

- Les conditions de travail et la santé : un thème de négo très marginal des négociations de Branches
  - *Le nombre d'accord n'est pas un bon indicateur*
  - *Mais les conditions de travail un thème croissant de revendication et de motif de conflit*
- Dialogue social ne se résume par à la négociation d'accord
  - *Importance des IRP (CSE...) : les conditions de travail devenues un sujet des CSE*
  - *... des processus d'Info / Consultation*
  - *... aussi au sein même des régulations du travail dans l'entreprise*
    - Plus de dialogue interne avec les managers d'autant plus avec la perte du CHSCT
- Sortir le DS de sa centralité institutionnelle (articulation au plus bas d'une organisation de l'entreprise)
  - *Quelle place pour la participation des travailleurs / le dialogue professionnel ?*
- Besoin de changer le regard que l'on porte sur le travail
  - *Quels moyens pour le faire ? Quelles méthodes ?*
  - *Comment repérer et agir sur les déterminants (S/T, entreprises en réseau...) ?*

# Eviter un nouveau rendez-vous manqué ? Apport de l'ergonomie au Dialogue Social

- Un champ fondamental des interventions mobilisant l'analyse du travail, l'ergonomie en particulier
  - *Un lien historique entre l'ergonomie et les représentants du personnel et les organisations syndicales*
    - Recherche - action, formation - action (Renault...)
    - Expertise CHSCT- expertise CSE en santé au travail
  - *La construction sociale de l'intervention comme fondation nécessaire à la transformation du travail*
- Le dialogue social comme axe de transformation du travail
  - *Comment l'ergonomie s'intéresse au travail des partenaires sociaux ?*
  - *A quel moment intervient-on sur le Dialogue Social ? A quel niveau ?*



# Merci, à demain pour la suite

