

Quel « dialogue social » dans l'entreprise après les ordonnances de 2017 ?

Frédéric Lerais & Kevin Guillas-Cavan, (coord.), Ires



Une recherche conjointe



Équipe

■ L'équipe est constituée de :

- Fanny CARAMARO (stagiaire dans le cadre de son Master Droit social) ;
- Noélie DELAHAIE (IRES) ;
- Josépha DIRRINGER (Univ. Rennes 1, IODE) ;
- Julie DULAC (SYNDEX) ;
- Lucas FABRE (ORSEU) ;
- Nicolas FARVAQUE (ORSEU) ;
- Ylias FERKANE (Univ. Paris-Nanterre) ;
- Marcus KAHMANN (IRES) ;
- Djamel MESSAOUDI (ORSEU) ;
- Marie MEIXNER (SYNDEX) ;
- Morgan SWEENEY (Univ. Paris Dauphine) ;
- Michèle TALLARD (associée à l'Irisso et à l'IRES) ;
- Carole TAUDIERE (SYNDEX)
- Catherine VINCENT (IRES).

■ Coordination

- Frédéric LERAIS (Directeur de l'IRES)
- Kevin GUILLAS-CAVAN (IRES).

Plan de l'intervention

- **Problématique et méthodologies mobilisées**
- **6 résultats principaux**

Éléments de problématique

- **Comment fonctionnent les nouvelles instances ?**
- **Moins d'instances, des missions identiques : quelle recomposition ?**
 - « Rationalisation » / simplification du dialogue social
 - réduction des redondances ?

 - Arbitrage / engorgement
 - au détriment de certaines prérogatives ?
 - Prise en compte des revendications individuelles et collectives

 - Articulation et répartition
 - Via les commissions ?
 - En jouant sur les niveaux ?
 - Coordination des acteurs ?
- **Quelle qualité du dialogue social ?**

Trois méthodologies

- **Entretiens avec les experts de Syndex et d'Orseu**
 - Un panorama général pour replacer les monographies

- **Analyse juridique des accords**
 - Analyse approfondie d'un nombre réduit d'accords : rapport au minimum supplétif, à l'ancien minimum légal, aux anciens accords
 - Points de focalisation :
 - Définition des périmètres
 - Mise en place d'une représentation de proximité
 - Analyse de grappes d'accords

- **Monographies : 9 entreprises à différents niveaux (central/local)**
 - Entretiens avec DRH et élus
 - Fonctionnement des instances
 - NB : un contexte sanitaire singulier

Six résultats

- Une centralisation renforcée mais pas totale
- La fin de la proximité
- Une figure des élus en mutation
- Quelle rationalisation des instances ?
- Quid de la qualité du dialogue ?
- Des instances en transformation permanente

Une centralisation renforcée, mais pas totale

- Une partie de cette centralisation était déjà engagée
- « intermédiaire »
- non-isomorphique :
 - pas toujours à des niveaux "utiles"
- 2 freins au CSE-U :
 - CSSCT
 - ASC (culture et montant)



La fin de la proximité ?

■ La fin des DP

- Une figure considérée en faillite
- Mais une absence qui conduit à des modifications des fonctionnements

■ RdP

- Les RdP, une figure floue
- Avec peu de moyens
- Des questions de légitimité et reconnaissance
 - par les directions
 - par les salariés

■ Sur des territoires très grands

- Des visites qui prennent du temps
- Plus de sujets



La figure de l'élus en mutation

- Vers plus de professionnalisation
 - Concentration des moyens sur un petit nombre d'élus
 - Un attendu des directions
 - Une dimension plurielle
- Une remise en cause de la fonction de porte-parolat
 - moins de porte-paroles,
 - mais une volonté de conserver cette fonction du côté des élus

Une rationalisation espérée

- **La centralisation-harmonisation en est une forme de rationalisation**
- **La concentration des moyens, aussi**
 - Des directions RH
 - et des élus moins nombreux (et plus permanents)
- **Dans les petites structures : plus de transversalité/maîtrise**
- **Mais certains dysfonctionnements**
 - Encombrement des CSE
 - Plus de missions
 - Des difficultés de délégation
 - Navettes CSE-CSSCT

Quid de la qualité du dialogue social ?

- **Un dialogue plus porté par la marche de l'entreprise que par le porte-parolat**
- **Montée des tensions ?**
 - Au sens des tensions sur les RIC
 - Au sens aussi de la remontée à des niveaux supérieurs
- **Des attentes différentes sur la fonction de représentation**
 - Liens aux collectifs de travail (capteur vs porte-parole)
 - Expertise technique pour les IC
- **Une pluralité de rationalités : des conflits potentiels ?**



Des instances en transformation permanente

- Dans un premier temps, une certaine inertie, mais des évolutions ensuite (renégociation, autres accords, etc.)
- Question d'appropriation des ordonnances ?
- Réponses à des dysfonctionnements apparus
- Une évolution plus structurelle permis par les accords/loi
 - Possibilité d'auto-reglementation (Accord vs Loi)
 - Des entreprises en structuration/restructuration permanente



Merci de votre attention

Télécharger le rapport sur le www.ires.fr => <https://urlz.fr/hVmk>

Suivre notre activité :

- S'inscrire à la newsletter : <https://urlz.fr/hVml>
-  @IresFR

Questions pour vous

- Partagez-vous ce constat ?
- Comment corriger ces difficultés ?

