



DOSSIER DE PRESSE

**PRESENTATION DE L'OBSERVATOIRE DEPARTEMENTAL D'ANALYSE
ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET A LA NEGOCIATION**

**LUNDI 26 MARS 2018 A 11 H 30
SALLE DES COMMISSION DE LA PREFECTURE
FAUBOURG MONTBEL**

En présence de :

Christine WILS-MOREL, préfète de la Lozère,
Alain PEREZ, directeur de l'unité territoriale Lozère de la DIRECCTE
Des représentants des organisations professionnelles d'employeurs
Des représentants des organisations syndicales de salariés

NOTE DE PRESSE :

Les Français sont fiers de leur modèle social et sont attachés à ses valeurs profondes. Il fait partie de notre identité. Mais nous constatons qu'il ne répond plus entièrement aux grands enjeux de notre temps, aux besoins des entreprises et à l'attente des actifs. La mondialisation, la transformation numérique, les nouvelles attentes des salariés et de tous les actifs, les besoins des entreprises pour croître et créer des emplois, sont autant de défis que devons prendre en considération sans attendre.

Pour s'adapter pleinement aux enjeux de notre temps, il devient nécessaire de rénover notre modèle social. Rénover ne veut pas dire détruire, renier ce que nous sommes ou copier un modèle importé. Rénover, c'est conserver les fondations et les principes, qui sont solides, **moderniser les droits et les devoirs de chacun**, et **favoriser leur mise en oeuvre efficace** en développant le dialogue social et économique.

Comme le dit, Madame Muriel PENICAUD, ministre du Travail : « *Notre défi est de conserver les valeurs de notre histoire sociale, tout en nous adaptant au monde qui change* »

La rénovation du modèle social s'articule autour des 5 réformes suivantes :

- 1-La réforme du Droit du travail
- 2-La réforme de l'apprentissage
- 3-La réforme de la formation professionnelle
- 4-La réforme de l'assurance- chômage
- 5-La réforme des retraites

Ces 5 réformes ne sont pas isolées les unes des autres. Elles font système : les unes complétant les autres.

La réforme du Droit du travail par le développement du dialogue social

1. Les constats

La réalité, aujourd'hui, c'est que **notre Droit du travail crée des rigidités et des inégalités qui sont des freins à l'initiative des entreprises, au développement de l'emploi et aux attentes des salariés.** Ainsi :

- Alors que 55% des emplois en France sont dans les petites et moyennes entreprises, **le droit du travail reste en grande partie conçu sur le modèle de la grande entreprise industrielle** : les primes d'ancienneté, la détermination de la participation de l'employeur aux déplacements des salariés, les règles de la négociation collective... Beaucoup de ces règles sont négociées et imposées uniformément dans les Branches par les représentants des grandes entreprises, alors que les PME et TPE ont besoin de souplesse et que les attentes ou besoins des salariés varient de plus en plus d'une entreprise à l'autre...

- **L'entreprise d'aujourd'hui n'est plus celle d'hier** : s'il serait absurde de nier les divergences d'intérêt qui les traversent, les entreprises de notre temps ont peu de chances de prospérer durablement si les salariés qui s'y investissent n'y trouvent pas intérêt et sens à leur travail.

- Alors que les attentes des salariés et des entreprises évoluent (liberté de choisir sa carrière professionnelle, de changer de métier, d'entreprendre ...), **le droit est souvent décalé des pratiques sociales** et de la capacité collective à définir la meilleure organisation au niveau même de l'entreprise, dans un dialogue social et économique responsable.

2. La réforme du Droit du Travail par le développement du dialogue social

En conséquence, pour adapter notre Droit du Travail aux nouveaux enjeux de notre temps, **il est indispensable, tout d'abord, de rénover le dialogue social en renforçant la négociation collective dans toutes les entreprises.**

Dans le domaine du Droit du Travail, rénover le dialogue social et économique, c'est la **condition de la réussite des entreprises et du progrès social car c'est apporter à la fois aux entreprises davantage de liberté et aux salariés davantage de sécurité.**

-**La liberté** est la condition de développement et d'épanouissement de chacun. Les entreprises ont besoin de pouvoir se réorganiser rapidement pour conquérir de nouveaux marchés et créer des emplois, de négocier des normes adaptées aux besoins de l'entreprise au lieu de les subir de l'extérieur. De leur côté, les salariés souhaitent participer aux décisions stratégiques de l'entreprise, être pleinement acteur de la négociation dans leur entreprise, faciliter leur organisation au quotidien.

-**La sécurité** est un corolaire indispensable de la liberté. Les salariés comme les chefs d'entreprises ont besoin que les règles de droit soient plus claires et mieux connues, ne pas avoir à recourir à des contentieux chronophages et incertains, pouvoir se concentrer sur la réussite collective, la croissance de l'entreprise et le développement des carrières et de l'emploi.

La rénovation du dialogue social par le renforcement de la négociation collective

C'est, d'ailleurs, le sens et l'intitulé de la 1^{ère} **Ordonnance** n°2017- 1385 du 22 septembre 2017 **relative au renforcement de la négociation collective**.

Cette Ordonnance introduit, entre autres, 2 nouveautés ou 2 mesures clé ou phare :

- **la première mesure clé** part du constat suivant : jusqu'à présent, pour négocier un accord dans les entreprises, il fallait soit un délégué syndical, soit un élu ou un salarié mandaté par une organisation syndicale. Or, 96 % des entreprises entre 11 et 50 salariés en France n'ont pas de délégué syndical et 80 % n'ont pas d'élus ou de salariés mandatés. Ce qui bloquait les possibilités de négociation.

Désormais, avec ces Ordonnances, **des accords d'entreprise pourront être mis en place dans toutes les entreprises, y compris dans les TPE**, puisque dans les entreprises de moins de 11 salariés et dans celles dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés sans élus, l'employeur peut proposer un projet d'accord d'entreprise à ses salariés, qui, pour être validé et mis en place, doit être approuvé, par référendum, à la majorité des 2/3 du personnel. Et, dans les entreprises entre 11 et 50 salariés, l'employeur pourra négocier l'accord, soit avec un élu du Comité social et économique, soit avec un salarié mandaté par une organisation syndicale.

Donc, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, pourront être couvertes par des accords d'entreprise.

- **la seconde mesure phare modifie et clarifie l'articulation entre les normes de Droit : loi, accord de branche et accord d'entreprise**. Ainsi, désormais, en Droit du Travail, la compétence de la loi sera réservée à définir les principes fondamentaux du Droit, c'est-à-dire fixe le cadre général et ses dispositions restent supplétives, en l'absence d'accord de branche ou d'accord d'entreprise. Le rôle de l'accord de Branche sera renforcé dans sa fonction de régulation économique et sociale sur 17 matières qui relèvent de son niveau de négociation (salaires minima, classification, durée du travail, prévoyance, CDD et intérim...). Enfin, **l'accord d'entreprise verra sa capacité d'initiative et de négociation élargie** aux autres domaines non réservés aux accord de Branche (primes, préavis, indemnités de rupture, frais de déplacements, conditions de travail...). Autrement dit, c'est l'élargissement sécurisé du champ de la négociation collective **assorti de la primauté de l'accord d'entreprise**.

L'objectif étant que les entreprises aient plus de liberté et de souplesses pour définir leurs propres règles sociales et conditions de travail pour les adapter aux spécificités et aux évolutions de leur secteur d'activité et de permettre aux entreprises et aux salarié de négocier les règles qui leur correspondent.

La création et la mise en place d'un Observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

Pour favoriser et accompagner ce renforcement de la négociation des accords dans toutes les entreprises, l'Ordonnance précitée prévoit la création obligatoire, dans tous les départements, d'un Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation qui sera mis en place le lundi 26 mars prochain en Lozère.

1. La finalité

Cet Observatoire a pour finalité de favoriser, d'encourager et d'accompagner au plus près le dialogue social et la négociation collective dans les entreprises de – de 50 salariés.

2. La composition

L'Observatoire est composé paritairement :

-de membres salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du département, c'est à dire pour la Lozère : la CFDT, la CFTC, la CGT, FO, la CFE- CGC et le SPELC (syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique)

-de membres employeurs désignés par les organisations d'employeurs représentatives au niveau national, c'est à dire : le MEDEF, la CPME, l'U2P, la FNSEA, l'UDES (*Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire*) et le FESAC (*fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique de l'audiovisuel et du cinéma*)

- et d'un représentant de l'Unité Départementale de la DIRECCTE.

3. Les missions

L'Observatoire exercera les 3 missions suivantes :

- Etablir un bilan régulier du dialogue social dans le département.
- Répondre aux saisines des organisations syndicales et professionnelles représentatives relatives aux difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation
- Apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.