



LETTRE D'INFORMATION #2

**Préparer « l'Après » en
vivant les impacts
quotidiens de la crise liée
au COVID-19**

ÉDITORIAL

Les nouveaux élus des CSE en rodage prennent la vague de covid-19 de plein fouet

p.2

RESSOURCES

«La récurrence vraisemblable de crises majeures imposera de nouveaux modes de collaboration et d'organisation du travail »

p.4

DÉCRYPTAGE

Le droit du travail après les dérogations L'accord de performance collective en 2020

p.5

Édito

Alors que nous venons de célébrer le 1er mai à nos fenêtres, le pas de nos portes ou sur les réseaux sociaux, la crise du COVID 19 est l'occasion de se remémorer que cette célébration internationale des travailleurs est née d'un mouvement social et syndical à Chicago en 1886, pour la limitation de la journée de travail à 8 heures.

Oui, le 1er mai puise ses racines de la question des conditions du travail et des travailleurs.

Au-delà de la force du symbole, terni cette année par la crise sanitaire que nous vivons tous, ce 1er mai 2020 est donc l'occasion pour nous, en tant qu'expert des conditions de travail, de porter un regard particulier sur la période trouble que nous traversons.

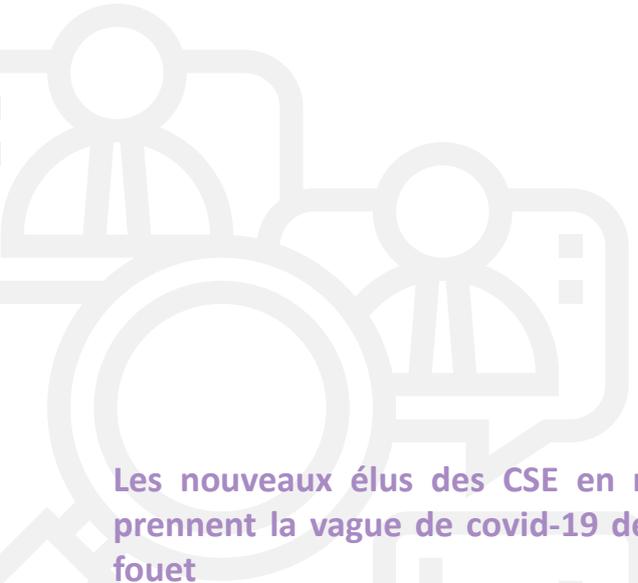
Il est l'occasion pour nous de faire de nouveau le constat que les conditions du travail, et au-delà la santé et la sécurité des travailleurs continuent souvent d'être un parent pauvre des politiques de gestion et de gouvernance des organisations.

Sinon comment expliquer la condamnation en justice d'un employeur aussi important qu'Amazon ?

Sinon comment expliquer les plaintes et droits de retrait des salariés maintenus à leur poste en raison de leur impérieuse nécessité, dans la grande distribution, dans les transports, dans l'agriculture, la logistique, les services aux personnes, la police et certaines fonctions régaliennes essentielles..?

Les mois et années qui viennent seront l'occasion de faire les comptes et aux victimes de faire valoir leurs droits, en espérant que les débats juridiques actuels sur les conditions de la reconnaissance du COVID-19 en tant que maladie professionnelle, ne fassent pas les frais de la lecture restrictive qui semble poindre ces derniers temps.

Aussi, nous formulons le vœu que cette crise soit le moment de changer enfin de paradigme en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, pour que cette question cruciale pour l'intégrité des travailleurs, et aussi la pérennité des organisations, intègre à part entière la pensée de tous ceux qui ont le pouvoir d'organiser le travail, et redonne du grain à moudre à un dialogue « vrai » (dénommé « social ») avec les représentants des travailleurs.



Les nouveaux élus des CSE en rodage prennent la vague de covid-19 de plein fouet

La vague du covid-19 est arrivée à un moment où les élus des CSE était en rodage. Étaient-ils prêts ?

La mise en place des CSE a été très tardive. Pour la plupart, ils ont été instaurés au second semestre 2019 et au début 2020 et beaucoup d'élus en ont découvert le rôle. Il y a eu un profond renouvellement, en particulier grâce à la loi sur la proportionnalité des sexes.

Ainsi, plus de 80 % des 350 représentants que nous avons formés au CSE en 2019 n'occupaient pas de mandat précédemment. Beaucoup d'élus n'étaient pas prêts à faire face à la vague du covid-19, notamment sur le sujet de la santé au travail avec des CSE qui n'ont pas démarré réellement à fonctionner en matière de SSCT et cherchent leur juste place.

Le dialogue social au sein des CSE (qui était déjà balbutiant avant la crise) s'est subitement arrêté du fait du confinement – en dehors de la mise en place de l'activité partielle -, ce qui témoigne de l'importance qui lui est accordée par des directions focalisées sur les plans de continuité d'activité et le chômage partiel.

Il y a un paradoxe à constater le décalage entre la réalité des CSE et le besoin d'avoir des instances installées et fortes dans le contexte de cette crise sanitaire.

Le sujet ressurgi à l'occasion des modalités d'évaluation des risques professionnels lors du déconfinement où le CSE n'est pas réellement associé aux dispositifs que l'employeur doit prévoir pour assurer son obligation de sécurité

Les fondements vacillants de ce dialogue social ne sont pourtant pas nouveaux...

En effet, il suffit de constater l'indigence des BDES censées être en place depuis six ans pour mesurer l'importance que les directions accordent au partage des informations essentielles avec les représentants du personnel.

En la matière, le résultat est catastrophique. La très difficile capacité à intégrer le risque pandémique dans le document unique d'évaluation des risques illustre tout autant la réalité du dialogue social.

L'activité des CSE en matière SSCT est au point mort et ce constat vaut autant pour les PME que pour les grandes entreprises.

Vous semblez donc modérément croire à un nouveau souffle du dialogue social qui serait porté par cette crise pandémique ?

La crise sociale s'annonce d'une ampleur inégalée avec un grand nombre de PSE et d'accords de performances collectives que les directions commencent à mettre sur la table.

Les conditions de travail risquent en outre d'être les oubliées de ces négociations où les représentants des salariés ne seront pas en mesure de faire contre-poids.

Interview donné à la rédaction du site « Miroir Social » <https://www.miroirsocial.com/> le 27 avril 2020

«La récurrence vraisemblable de crises majeures imposera de nouveaux modes de collaboration et d'organisation du travail »

« La sortie du confinement et la transition, parfois longue, vers une reprise d'activité totale ou partielle, n'ont pas la même signification pour tous les métiers.

Sans préjuger des décisions que prendront les branches professionnelles et les partenaires sociaux ni des mesures en place ou qui seront prolongées pour préserver l'emploi des plus vulnérables, il est nécessaire d'attirer l'attention sur un traitement « différencié » des risques auxquels sont confrontés les métiers.

Certains professionnels ont besoin à la fois de prévenir leur vulnérabilité économique et financière, d'autres sont en risque d'inadaptation des compétences ou de désocialisation, **d'autres encore sont vulnérables sanitaire et psychologiquement.**

Le burn out peut toucher des professions très qualifiées et très peu qualifiées qui ont affronté la crise sanitaire en présentiel au contact de l'épidémie ou à distance pour en gérer les conséquences et la reprise de l'activité.

Au-delà, les mesures de confinement pourraient avoir accéléré des transformations organisationnelles et la diffusion de technologies numériques qui nécessiteront des adaptations à la fois pour tenir compte des innovations, pour repositionner les tâches et les hiérarchies bouleversées par la distanciation sociale.

La récurrence vraisemblable de crises majeures — sanitaires ou autres — imposera également des mesures durables d'hygiène et de sécurité qui transformeront les collectifs de travail et pourraient imposer de nouveaux modes de collaboration et d'organisation du travail »

À la mi-mars 2020, l'épidémie de Covid-19 a imposé un arrêt partiel ou total d'activités jugées « non essentielles », quand d'autres sont mobilisées face à l'urgence. Au-delà de sa dimension économique, cette crise affecte aussi les conditions de vie et les conditions de travail, renforçant des vulnérabilités existantes et en générant de nouvelles.

La note d'analyse de « France Stratégie » d'avril 2020 dont nous publions les conclusions très éclairantes et justes à nos yeux, propose une typologie inédite des métiers dans la crise . Il faut rappeler que France Stratégie est une institution autonome placée auprès du Premier ministre, France Stratégie contribue à l'action publique par ses analyses et ses propositions. Elle anime le débat public et éclaire les choix collectifs sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Elle produit également des évaluations de politiques publiques à la demande du gouvernement. Les résultats de ses travaux s'adressent aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyens.

www.strategie.gouv.fr



LE DROIT DU TRAVAIL APRES LES DEROGATIONS

L'accord de performance collective en 2020

Notre décryptage

La crise humaine, économique, sociale qui s'est abattue sur nous depuis quelques mois est annoncée comme la plus importante que nous ayons vécu depuis très longtemps. Des plans sociaux (PSE) sont annoncés et il faut craindre une vague d'ampleur sans précédent après la fin de la période d'indemnisation « d'activité partielle » (chômage partiel). Après le confinement, les directions d'entreprise qui s'y préparent activement, vont vouloir négocier dans l'urgence, des « accords de performance collective » (APC) en contrepartie d'un non-recours (immédiat) à des licenciements économiques. Il est donc grand temps pour les représentants du personnel de s'y préparer eux-aussi.

« La conjoncture n'est pas légère qui verrait conférer un coffre de résonance considérable à la force inédite de ce type d'accord. Son autorité est connue qui voit ses stipulations se substituer de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail et procède surtout d'un régime émacié du licenciement des salariés récalcitrants » (*in Revue de Droit du Travail – mars 2020 – Hélène Cavat*)

Il est donc tentant pour les employeurs (que l'entreprise soit confrontée à des difficultés économiques conjoncturelles ou non) de se saisir massivement des dispositions de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 parachevée par la loi de ratification du 29 mars 2018.

L'accord de performance collective peut :

- Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition
- Aménager la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques
- Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

Le contenu de l'accord peut prévoir des clauses contraires et incompatibles avec le contrat de travail initial du salarié. Les stipulations de l'accord s'imposent au salarié s'il ne manifeste pas son refus de modification de son contrat de travail.

Quelques chiffres :

- 119 accords en 2018, 134 sur les 4 premiers mois de 2019.
- 74% à durée indéterminée.
- 65% dans les PME, 24% dans les ETI, 4% dans les grandes entreprises
- 1/3 dans les entreprises de moins de 50 salariés
- 37% dans l'industrie, 20% dans le commerce
- 10% seulement contiennent des contreparties précises en termes d'investissements ou de maintien de l'emploi
- 2/3 des accords abordent l'organisation et l'aménagement du temps de travail avec une intensification du travail et des changements de rythme (travail en équipes, rythmes alternants sur des périodes courtes, travail dominical, travail de nuit...

Cependant, si ces APC (sur la mise en place du travail de nuit) sont présumés négociés et conclus conformément aux dispositions légales (L3122-15) , la Cour de Cassation a précisé que « l'existence d'une convention collective, même présumée valide , ne suffit pas à établir que les conditions du recours au travail de nuit sont réunies (C.Crim 7 janvier 2020 n° 18-83.074)

Les conséquences des dispositions prévues dans les APC (qui sont soustraits à l'obligation de publicité depuis 2018) **en matière de santé, sécurité, conditions de travail ne sont pas des dispositions à prévoir et il est donc crucial que les CSE jouent tout leur rôle en cas de tentative de mise en place de ce type d'instrument à forte intensité sociale.**





Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

CAEN

NÎMES

En cette période de crise liée au COVID-19, nous vous apportons une prestation d'appui opérationnel et pratique en matière de santé-sécurité- conditions de travail , par exemple : l'accompagnement à la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail (open-space, télétravail, travail)

Nous vous proposons en présentiel ou à distance avec nos équipes d'experts dédiés :

- Vous voulez comprendre les nouvelles formes de travail qui bousculent les formes classiques (unicité du lieu de travail, homogénéité du temps de travail.)
- Vous voulez Identifier les avantages et les inconvénients liés à ces nouvelles formes d'organisation du travail
- Vous voulez mettre en place un suivi et une démarche de prévention des risques adaptés à ces nouvelles formes d'organisation du travail
- Nous vous proposons de vous aider à recenser les avantages et les inconvénients du travail en open-space ou en télétravail , de déterminer les risques et les mesures de prévention, de clarifier le rôle du manager, d'être attentifs à l'environnement (open-space : bruit, proximité) et à ses conséquences : isolement, surcharge de travail)
- *Cette formation est assurée par nos consultants spécialisés en prévention santé au travail, psychologues, ergonomes, intervenants en prévention des risques professionnels en 2 jours (alternance d'apports théoriques, échanges et mises en situation, quizz et études de cas*



Un appui à la préparation de vos réunions de CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix du CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui » , elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Expert en santé sécurité et conditions de travail, Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // pascal.delmas@ssp-mlc.com

TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41

SOCIALSOLUTIONS
& PARTENAIRES

