



IRP

Les négociations sur le télétravail cannibalisent le dialogue social, selon Entreprise&Personnel

Dans sa dernière note de conjoncture sociale publiée le 26 novembre dernier, l'association de DRH Entreprise&Personnel plaide pour un regain du dialogue social, appauvri selon elle par l'engouement autour du télétravail durant cette crise sanitaire et un certain archaïsme syndical.

Les négociations sur le télétravail dans les entreprises ont le vent en poupe, mais elles sont aussi révélatrices de la **pauvreté** du **dialogue social**. C'est l'un des constats amers que dresse l'association de DRH de grands groupes Entreprise&Personnel dans sa dernière note de conjoncture sociale dévoilée jeudi 26 novembre. Dans la foulée du premier confinement lié à la pandémie de Covid-19 qui a massivement imposé le travail à distance, de nombreuses entreprises – et notamment certaines des plus réfractaires – ont enclenché des négociations sur ce mode d'organisation du travail. « À **90 % nos entreprises adhérentes** se sont engagées dans une **renégociation** de leurs **accords** relatifs au **télétravail**. Les discussions portent en priorité **sur le nombre de jours ouverts** à cette pratique, sur la **flexibilité** de l'organisation, ainsi que sur l'**éligibilité des métiers** », indique

Frédéric Guzy, directeur général d'Entreprise&Personnel.

La réalité du travail

Pour l'association, cet engouement à discuter télétravail dans les entreprises a comme principal **effet positif** de « parler concrètement de la réalité du travail, avec des **débats sur l'organisation**, la collaboration entre les collaborateurs, le **management** ou encore les **conditions de travail**. « Parler vraiment du travail dans le cadre de négociations au niveau de l'entreprise est une chose assez rare », souffle Frédéric Guzy.

Une minorité d'entreprises et de salariés

Revers de la médaille selon l'association: ces discussions sur le télétravail **cannibalisent le dialogue social**. « On ne parle que de ça, remarque le DG d'Entreprise&Personnel. En dehors du télétravail, le discours syndical est inaudible ». « Ces négociations sont révélatrices de la **pauvreté du dialogue social** entre les différentes parties. Ainsi, dans une situation de crise, des relations sociales institutionnalisées engagent les organisations syndicales à se prononcer sur les plans sociaux d'entreprises (PSE) ou le chômage partiel mais le cœur des questions du travail (**partage** de la **valeur ajoutée**, conditions d'exercice

des différents métiers, **formation** et préparation aux compétences de demain) **peine à être abordé** », ajoute la note de conjoncture sociale.

En outre, la vampirisation du dialogue social par le **télétravail** s'explique aussi parce que cette thématique de négociation ne **concerne qu'une minorité** d'entreprises et de salariés. « Selon l'OFCE [Observatoire français des conjonctures économiques], environ **30 % des postes sont télétravaillables** en France. Du coup, on met de côté la majorité des salariés. Sans compter que l'on ne s'intéresse pas aux autres types de travailleurs », assène Frédéric Guzy.

L'archaïsme des relations sociales

Autre mauvais coup porté au dialogue social, selon Entreprise&Personnel: **l'archaïsme des relations sociales** en France. L'association critique un dialogue « institutionnel » animé par des organisations syndicales éloignées des préoccupations de terrain des salariés. « Il est **essentiel pour les organisations syndicales de se repositionner** au sein des entreprises afin de retrouver une légitimité auprès des salariés. Il est essentiel de tenir compte de l'augmentation de l'hétérogénéité des formes de travail. Il est **essentiel** sinon vital **pour les organisations syndicales de participer aux décisions stratégiques**



des entreprises que ce soit par la participation aux conseils d'administration ou à d'autres instances décisionnaires au sein des structures des entreprises», plaide Entreprise&Personnel.

L'autre méthode pour sortir le dialogue social de l'ornière et redonner du crédit aux syndicats, est, selon Frédéric Guzy, de **favoriser l'expression directe de tous les salariés**. « Les organisations syndicales doivent structurer des espaces de dialogue

au sein des entreprises. Il faut sortir de la lutte et être à la fois dans la construction avec les entreprises et l'écoute et la synthèse des conditions d'exercice du travail pour les salariés», explique-t-il.

Autre recommandation : les **organisations syndicales** doivent **prendre le virage du numérique à grande vitesse** afin de renforcer les liens avec leurs adhérents et de manière générale, renouer avec les salariés.

Pour Entreprise&Personnel, il est urgent d'agir car le feu couve, l'association craignant une « gilet-jaunisation » des salariés. « Le risque majeur d'un dialogue social atone, c'est l'atomisation de la parole et des revendications des salariés », avertit la note de conjoncture sociale. ■

*Article réalisé par la rédaction
de liaisons-sociales.fr*