



**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)

Enquête sur les Observatoires Départementaux du Dialogue Social dans la Région des Hauts-de-France



Enquête dirigée par : Dominique Everaert (MCF-HDR Université de Lille)

Enquêteurs : Laurette Bardot et Luc Fradillon

Assistante administrative : Chloé Gobert

Responsable administrative IREO : Nathalie Trigalet-Méquignon

Direction scientifique : Pr François Dumont (PR Université de Lille)

Table des matières

Table des matières	3
Première partie : La présentation de l'enquête sur les Observatoires Départementaux du Dialogue Social dans les Hauts-de-France	5
I L'identité des membres composant les ODDS de la Région des Hauts-de- France	6
I.1 La répartition en fonction du genre	6
I.2 La répartition en fonction de l'âge	7
I.3 La répartition en fonction du secteur d'activité	8
I.4 La répartition en fonction de la taille de l'entreprise	9
I.5 La répartition des réponses entre les organisations syndicales et patronales	10
I.6 La répartition des réponses en fonction du département	10
I.7 Les autres mandats des membres des organisations patronales	11
I.8 Les autres mandats des membres des organisations syndicales	12
II Le mandat des membres des Observatoires Départementaux du Dialogue Social de la Région des Hauts-de-France	13
II.1 La formation dans le cadre du mandat	13
II.2 Les consignes dans le cadre du mandat	14
II.3 La participation aux réunions	15
II.4 Le retour des réunions auprès des organisations	16
II.5 Le retour du bilan annuel sur le dialogue social départemental	16
III Le rôle des Observatoires Départementaux du Dialogue social pour la Région des Hauts-de-France	17
III.1 La définition du rôle de l'Observatoire Départemental du Dialogue social	17
III.2 Les points forts et atouts des Observatoires Départementaux du Dialogue Social	19
III.3 Les points faibles des Observatoires Départementales du Dialogue Social	20
III.4 Les attentes des Observatoires départementaux du Dialogue Social	22
III.5 Les retours du bilan annuel auprès des organisations	23
III.6 Les sujets en débat à l'Observatoire Départemental du Dialogue social	24
III.7 Les pistes d'amélioration pour les Observatoires Départementaux du Dialogue Social	25
Deuxième partie : L'analyse générale des données recueillies	27
I Les difficultés rencontrées par les ODDS pour cerner et s'approprier leurs missions	27

I.1	L'imprécision des textes initiaux.....	28
I.2	Le décalage entre « théorie » et « pratique »	28
I.3	La communication entre les membres des ODDS et leurs organisations.....	30
II	Les difficultés pratiques d'organisation des ODDS	30
II.1	La composition des ODDS en décalage avec l'objectif	31
II.2	Les multiples mandats des membres ODDS	32
II.3	Le manque de formation spécifique	33
II.4	Le manque de moyens matériels.....	34
III	Les difficultés rencontrées par les ODDS pour développer leurs missions	35
III.1	Les difficultés rencontrées dans leurs missions de médiation, de concours et d'expertise	35
III.2	La nécessité de mettre en place des actions simples	37
IV	Les difficultés à s'insérer dans le dialogue social en région	38
IV.1	Le tripartiste à exploiter.....	38
IV.2	Les partenariats à développer	39
IV.3	Les liens à nouer avec d'autres instances paritaires	40
Conclusion :		42

Première partie : La présentation de l'enquête sur les Observatoires Départementaux du Dialogue Social dans les Hauts-de-France

Les « *Observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation* » ont été mis en place par l'ordonnance n° **2017-1385** du 22 septembre 2017, dite « Ordonnance Macron ». Ces observatoires que nous désignerons sous l'appellation « *Observatoires Départementaux du Dialogue Social* » (ODDS) ont pour objectif de **favoriser et d'encourager le développement du dialogue social** et de la négociation collective au sein des entreprises de **moins de 50 salariés** (C. Trav., art. L 2234-4).

Avec une composition **tripartite**, réunissant des membres d'organisations patronales et d'organisations syndicales (à parité et dans la limite de 12) et un responsable de l'unité départementale de la DREETS, l'ODDS exerce trois types de missions qui sont exposées à l'**art. L 2234-6** du Code du travail :

- Il établit chaque année un bilan du dialogue social dans le département ;
- Il est saisi par les organisations syndicales ou patronales de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation ;
- Il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

En 2021, à la demande de la DREETS, l'Institut Régional d'Education Ouvrière (IREO) a été **missionné** pour réaliser une enquête afin de **mesurer et analyser** la portée de la réforme de l'introduction des ODDS dans la région des Hauts-de-France. L'objectif fixé était d'identifier ce qui fonctionne et ce qui pose des difficultés au sein des différents observatoires départementaux.

La première étape de l'enquête a consisté à réaliser un **questionnaire** à la suite d'un travail effectué en collaboration entre la DREETS et l'IREO. Ce questionnaire a été adressé ensuite aux membres de l'ODDS de chaque département de la région Hauts-

de-France et le taux de réponse a été **de 50 %** , ce qui représente un taux de réponse suffisamment significatif pour en tirer des conclusions.

Nous vous restituerons, dans une première partie, **les résultats** de cette enquête. Ils permettront de préciser le profil des membres composant les ODDS, avant de s'intéresser stricto sensu aux questions relatives à l'exercice de leur mandat et à la perception qu'ils peuvent avoir de leur rôle. Une seconde partie sera consacrée à **l'analyse générale** des données avec une mise en perspective au regard du dialogue social régional.

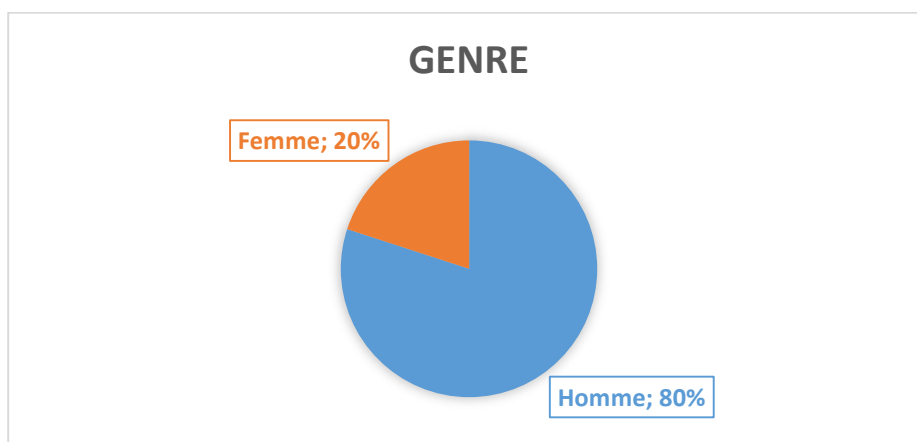
I L'identité des membres composant les ODDS de la Région des Hauts-de-France

Il nous a semblé pertinent de déterminer en premier lieu le profil des membres composant les ODDS.

À savoir : le genre, l'âge, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, l'appartenance à l'organisation syndicale ou patronale, le lieu d'exercice du mandat et les éventuels autres mandats détenus.

Le profil a été établi à partir des résultats collectés.

I.1 La répartition en fonction du genre



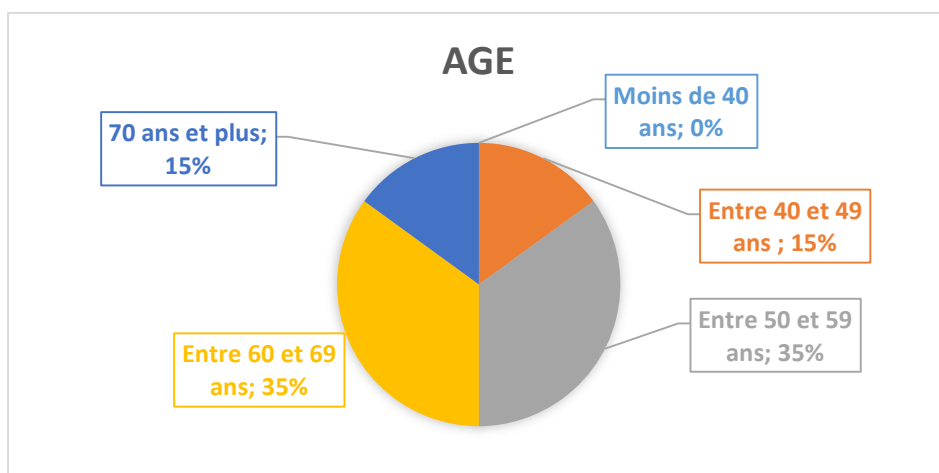
Comme le démontre le diagramme I.1, la répartition entre les hommes et les femmes n'est **pas égalitaire**. En effet, il est constaté que les femmes ont moins répondu à

l'enquête (à peine **20 %**), ce qui signifie soit qu'elle sont présentes en minorité dans les ODDS, soit qu'elles se sont moins mobilisées pour répondre.

En recollant les informations de l'enquête avec la liste des membres des ODDS, il apparaît qu'il existe une grande disparité selon le genre dans la **composition** des ODDS (notre 1^{ère} hypothèse), puisque seulement **9 femmes siègent** sur les **51** membres « actifs » des ODDS, soit un peu moins de 20 % (et même **zéro** femme dans les ODDS du Nord et du Pas-de-Calais).

On peut regretter que la répartition entre femmes et hommes soit aussi déséquilibrée, mais il est à noter qu'aucun texte spécifique aux ODDS n'impose une parité des sexes au sein des observatoires. La seule parité exigée est une parité entre organisations syndicales et organisations patronales.

I.2 La répartition en fonction de l'âge



Les membres des ODDS de la région Hauts-de-France semblent avoir une **moyenne d'âge assez élevée**, comprise **entre 50 et 69 ans**. Ils sont **70 %** (35+35) à avoir répondu à l'enquête dans cette tranche d'âge.

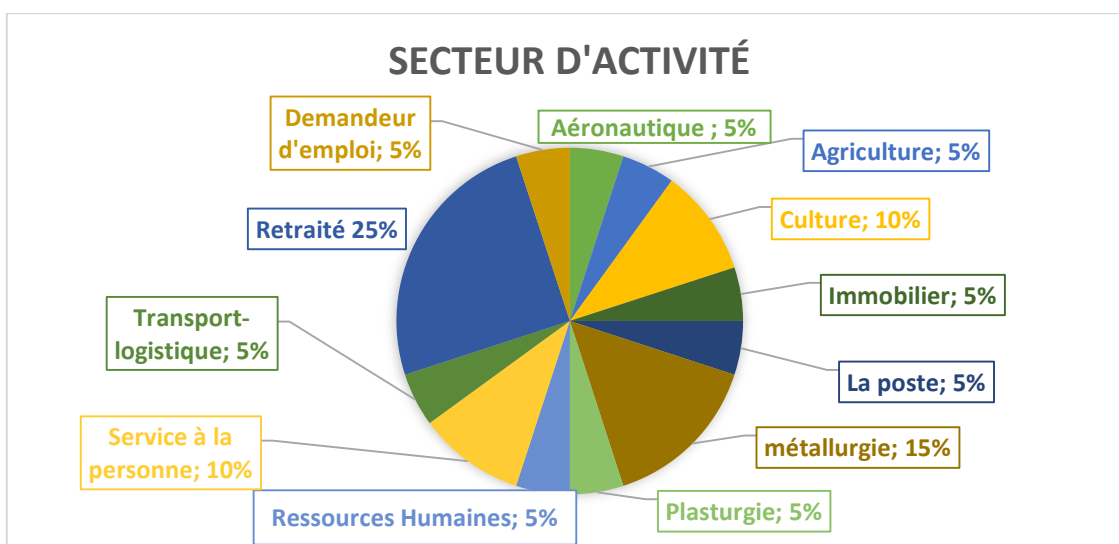
Ils sont même **15 %** à être âgés **de plus de 70 ans**. En général, il s'agit de **retraités** qui se rendent disponibles pour intervenir pour le compte de l'organisation à laquelle ils appartenaient lorsqu'ils étaient en activité.

A l'inverse, aucune personne âgée de **moins de 40 ans** n'a répondu à l'enquête (**0 %**) alors que cette tranche d'âge est la plus importante, si l'on se rapporte à la population

active. Un tel résultat laisse supposer une baisse de l'engagement des plus jeunes auprès d'une organisation syndicale ou patronale, ce qui serait un point critique pour l'avenir du dialogue social¹.

Cette répartition en fonction de l'âge doit toutefois être relativisée et mise en relation avec le taux de réponse apporté à l'enquête car la démarche a pu davantage mobiliser les plus âgés.

I.3 La répartition en fonction du secteur d'activité



Ce diagramme (I.3) nous permet de constater que les membres des ODDS sont issus de **différents secteurs d'activité**.

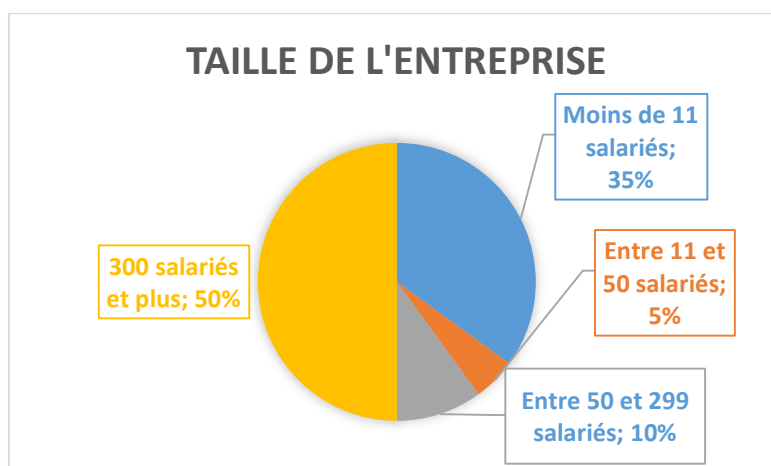
La répartition paraît assez **équilibrée**, ce qui est plutôt positif étant donné la « compétence » des ODDS à intervenir auprès des entreprises de moins de cinquante salariés et leur vocation à soutenir le dialogue social. Certains secteurs d'activité sont toutefois plus représentés que d'autres : la **métallurgie** (15 %), le **service à la personne** (10 %) ou la **culture** (10 %),

¹ Selon la DARES, les salariés âgés de 18 à 24 ans représentent moins de 3% des salariés syndiqués. Données DARES 21 décembre 2021 in « La syndicalisation ».

Comme lors de la répartition par l'âge (diagramme I.2), on note toutefois une part importante de **retraités (25 %)** puisqu'il s'agit de la catégorie la plus représentée ici . Cet élément peut être positif du point de vue de l'expérience, mais il soulève à nouveau la question de l'implication des plus jeunes. Également, la remontée des réalités de « terrain » peut être plus difficile à réaliser par des personnes à la retraite.

Cette répartition par secteurs d'activité doit toutefois être mise en relation avec le taux de réponse apporté à l'enquête.

I.4 La répartition en fonction de la taille de l'entreprise



Les membres des ODDS travaillent pour **la moitié** d'entre eux (**50 %**) dans des entreprises de grande dimension occupant **300 salariés et plus**.

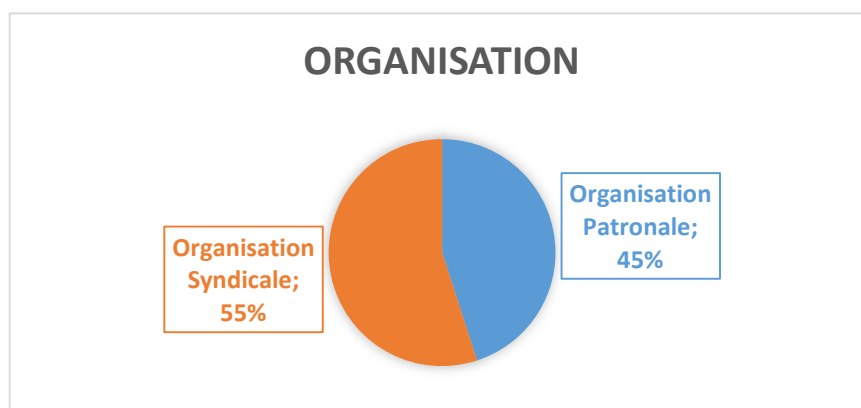
A l'opposé, **seulement 40 % d'entre eux** (35 +5) travaillent dans des entreprise occupant **moins de 50 salariés**, alors que ce sont les entreprises visées par la réforme des ODDS.

On peut estimer que le « cœur de cible » de la réforme est partiellement atteint, puisque si l'on décompose encore ces 40 %, on constate qu'il y a très peu de membres des ODDS qui relèvent d'entreprises employant **entre 11 et 50 salariés (5% seulement)** et que les autres (35 %) travaillent dans des entreprises occupant **moins de 11 salariés** (TPE). Or, ces TPE disposent d'instances spécifiques de dialogue social.

Dans la mesure où les ODDS ont pour mission non seulement d'établir un bilan du dialogue social départemental, mais aussi à apporter leur concours et expertise juridique aux entreprises, et à intervenir dans les difficultés de négociation s'ils en sont saisis par une organisation syndicale ou patronale, on peut soulever la question de leur connaissance de l'environnement de travail spécifique aux PME. La tendance actuelle de choisir principalement les membres des ODDS dans de grandes entreprises devrait être corrigée pour une meilleure adéquation au terrain et aux objectifs visés.

NB : Cette répartition doit être pondérée par le taux de réponse apporté à l'enquête.

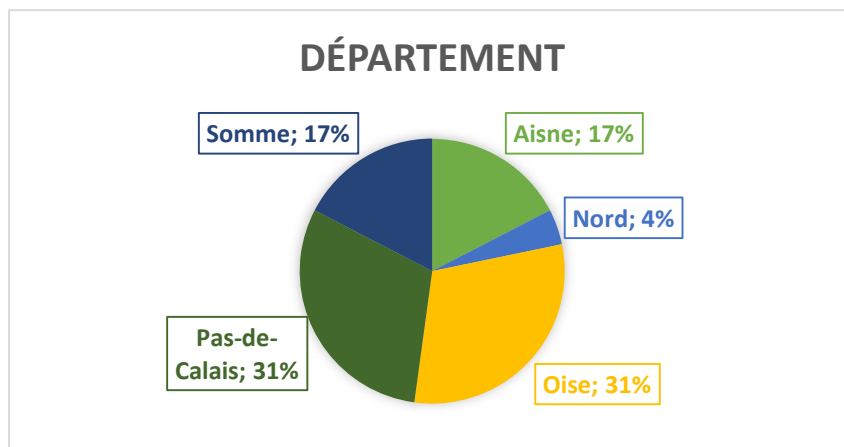
I.5 La répartition des réponses entre les organisations syndicales et patronales



La composition des ODDS est obligatoirement **paritaire**. Ce diagramme (I.5) montre toutefois que les membres des organisations syndicales ont un peu plus répondu que les membres des organisations patronales (55% contre 45%).

Peut-être les organisations syndicales sont-elles plus habituées par tradition à se mobiliser et à répondre aux sollicitations.

I.6 La répartition des réponses en fonction du département



En raison des différents mandats et des fonctions qu'ils occupent, il a été plus ou moins facile de contacter les membres des ODDS.

Pour autant, il y a eu une bonne mobilisation dans les départements de l'Oise (60) et du Pas-de-Calais (62) (31 %).

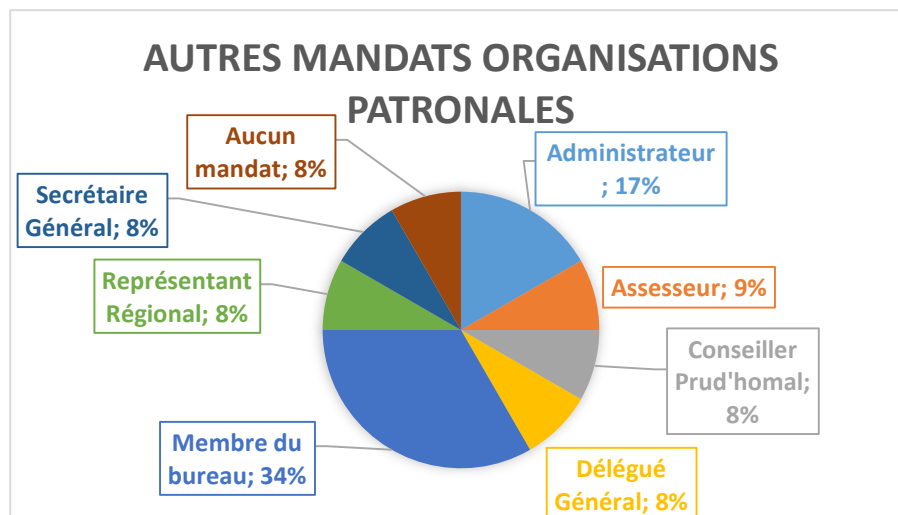
Ensuite, les membres des départements de l'Aisne (02) ainsi que de la Somme (80) se sont mobilisés à 17 %.

Par contre, l'ODDS du Nord (59) a été difficile à joindre avec un taux de réponse de seulement 4%.

Il faut également tenir compte du fait que certains membres siègent parfois dans **plusieurs départements**.

La variation du taux de réponse selon les ODDS ne trouve vraisemblablement pas sa source dans les particularités des territoires départementaux mais plutôt dans la disponibilité de ses membres (contraintes personnelles) et leur volonté de « faire vivre » la structure.

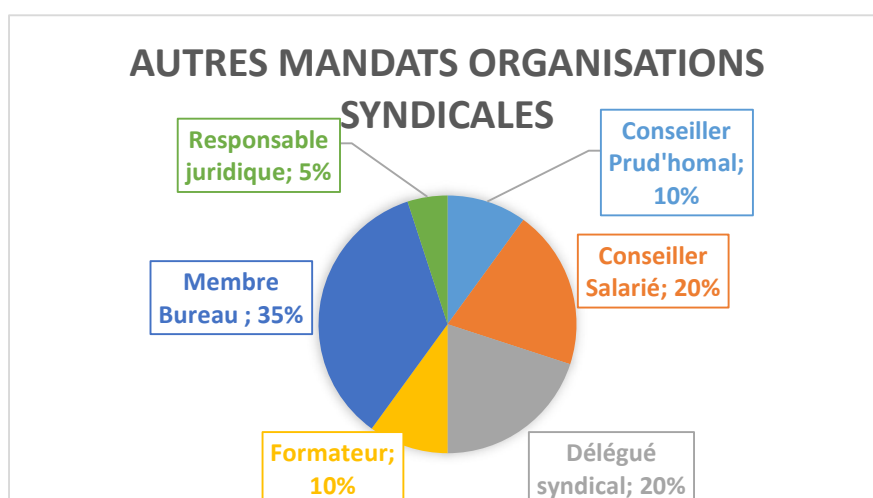
I.7 Les autres mandats des membres des organisations patronales



Très peu de membres des ODDS n'ont aucun autre mandat : ils sont à peine **8%** pour les représentants **d'organisations patronales** et même, si leurs autres mandats sont assez dispersés, ils sont principalement présents sur des mandats de **membres du bureau** de leur organisation (secrétaires, trésoriers, président et vice-président) (**34 %**) et de façon moindre, de **conseiller prud'hommes** (**8 %**).

Ils peuvent exercer également des mandats qui sont plus liés à la structure juridique de **l'entreprise** et qui apportent ainsi aux ODDS des compétences particulières du milieu professionnel.

I.8 Les autres mandats des membres des organisations syndicales



Aucun membre des ODDS représentant une organisation syndicale n'a aucun autre mandat. Comme pour les organisations patronales, ils sont principalement présents sur des mandats de **membres de bureau (35 %)**.

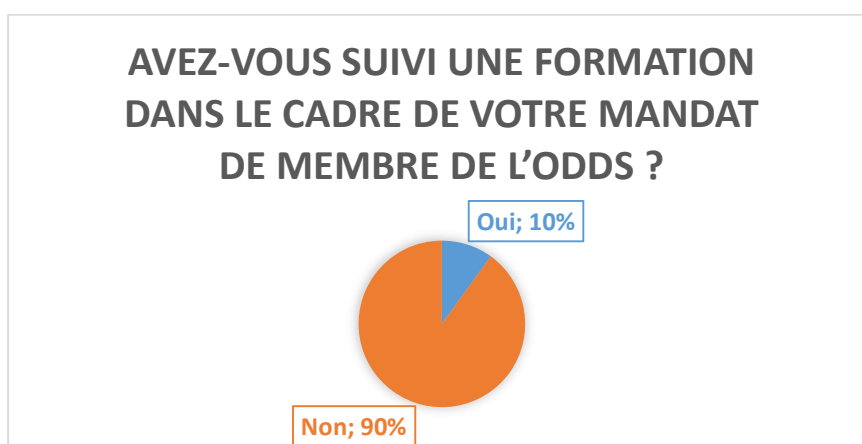
Il existe toutefois d'autres mandats comme celui de **conseiller du salarié (20 %)** et de **délégué syndical** dans l'entreprise (20 %) et de façon moindre, de **conseiller prud'hommes (10 %)**.

Également, des mandats de **formateur** ou de **responsable juridique** peuvent apporter des compétences utiles à l'exercice du mandat de membre d'un ODDS.

II Le mandat des membres des Observatoires Départementaux du Dialogue Social de la Région des Hauts-de-France

Dans le cadre de l'exercice de leur mandat, les membres des ODDS ont été interrogés sur différentes questions afin de préciser leur participation à l'ODDS. Ces questions ont porté sur la formation suivie, les consignes, la participation et le nombre de réunions, les retours opérés auprès des organisations.

II.1 La formation dans le cadre du mandat



Il ressort clairement du diagramme II.1 que **90 % des personnes** ayant répondu à l'enquête affirment ne pas avoir reçu de formation spécifique pour le mandat de membre de l'ODDS.

Dans leurs commentaires, certains membres ODDS ont estimé qu'il pourrait être intéressant de bénéficier d'une **formation en relation avec leurs missions**. Celle-ci pourrait porter sur la « notion de dialogue social » mais également sur celle de « territoire », sur « les particularités du droit social dans les entreprises de moins de 50 salariés », ou encore sur les missions de « médiation et d'expertise » des ODDS.

Il leur semble à tous nécessaire de pouvoir bénéficier d'une « formation » ou d'une **présentation des observatoires** qui sont une « instance nouvelle » afin de les préparer à exercer ce nouveau mandat.

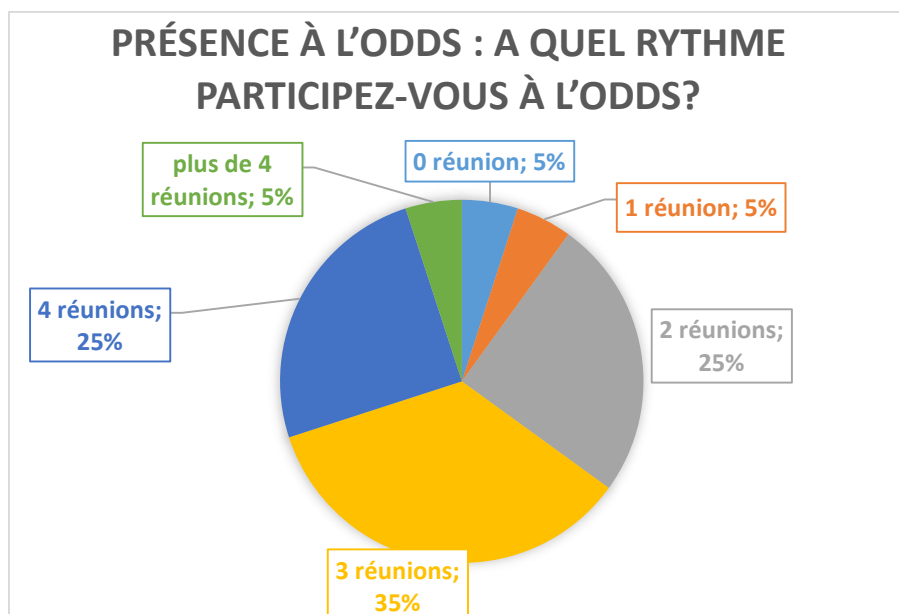
II.2 Les consignes dans le cadre du mandat



Comme le montre le diagramme II.2, **85 %** des personnes ayant répondu affirment ne **pas avoir reçu de consignes** de la part de leurs organisations syndicales ou professionnelles avant de siéger.

On peut interpréter cette donnée de deux façons différentes : soit cela montre que les membres des ODDS peuvent venir dialoguer sans être liés par des consignes prédéterminées, soit que les organisations syndicales et patronales marquent un intérêt moindre au fonctionnement des ODDS.

II.3 La participation aux réunions



Le résultat rapporté dans ce diagramme concerne la participation aux réunions des **années 2020 et 2021**. Il comprend à la fois les réunions en présentiel ainsi que les visioconférences.

Il en ressort que la **majorité** des personnes ayant répondu à l'enquête ont participé à **3 réunions** (35 %) et pour les autres : entre **2 réunions** (25 %) et **4 réunions** (25 %). A noter que 5 % de ceux qui ont répondu n'ont assisté à aucune réunion et on peut supposer un taux d'absence assez significatif chez ceux qui n'ont pas répondu à l'enquête.

Dans les réponses apportées, il est parfois mentionné qu'il est **difficile de se rendre aux réunions** en présentiel et ce, en raison des différents mandats qu'occupent déjà les membres ODDS (disponibilité horaire) ou en raison du lieu où elles se déroulent (à la DDEETS des départements) (temps et coût du trajet). Cette difficulté pourrait être corrigée par le distanciel (ou un dispositif hybride) même s'il pose d'autres problèmes : difficultés de connexion, qualité des échanges à distance...

A l'opposé, le manque de réunion a parfois été ciblé comme un frein aux actions, celles-ci ne pourraient pas être menées régulièrement avec un trop petit nombre de réunions par an .

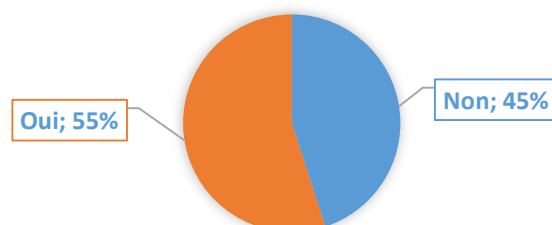
II.4 Le retour des réunions auprès des organisations



Les organisations syndicales ou professionnelles ne donnent pas forcément de consignes avant les réunions (diagramme II.2). Pour autant, il est constaté ici (diagramme II.4) que les membres ODDS leur font des **retours régulièrement** (90 %). Ces retours peuvent prendre plusieurs formes : du document interne au simple compte rendu oral, même si la plupart du temps, il s'agit d'un écrit informel résumant la réunion venant d'avoir lieu.

II.5 Le retour du bilan annuel sur le dialogue social départemental

REMONTEZ-VOUS À VOTRE ORGANISATION LES ELEMENTS DU BILAN ANNUEL DU DIALOGUE SOCIAL ?



Un peu plus de la **majorité** des membres des ODDS (**55%**) déclarent transmettre à leur organisation les éléments du bilan annuel du dialogue social.

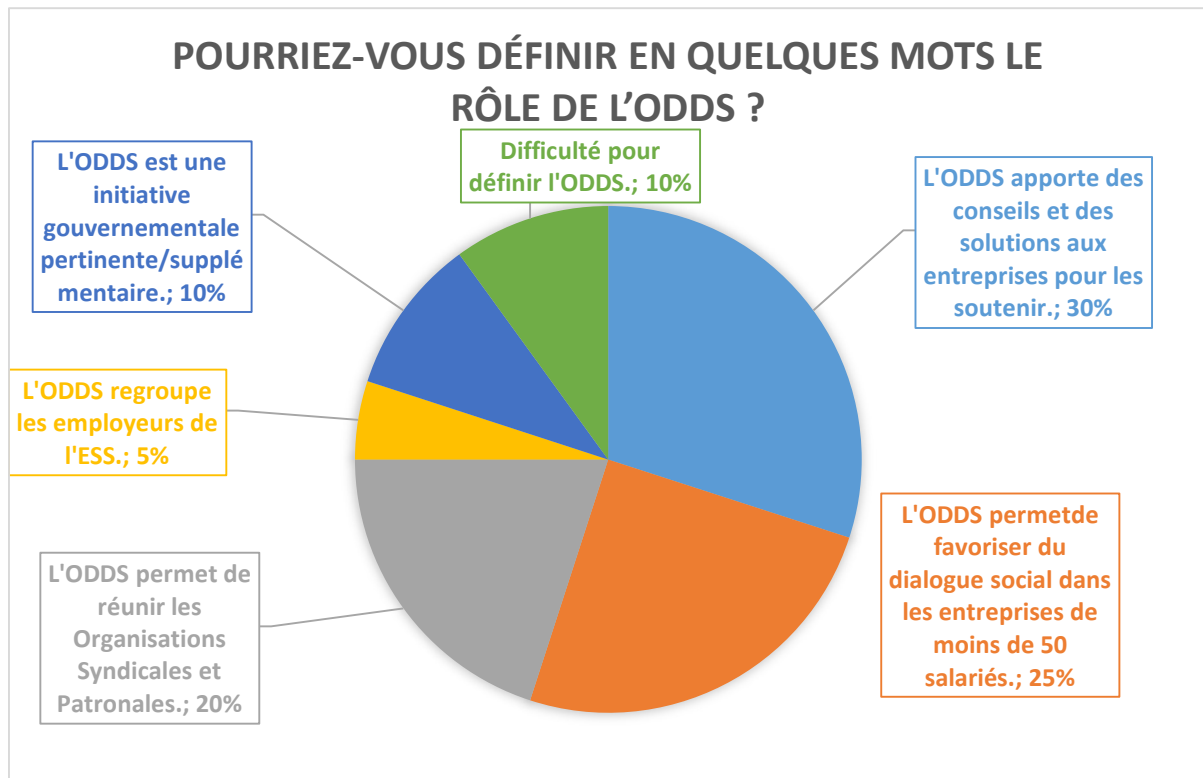
Pour autant, le diagramme II.5 confirme que 45 % des personnes ayant répondu ne remontent pas le bilan annuel du dialogue social, ce qui interroge puisqu'il s'agit de la première mission des ODDS.

III Le rôle des Observatoires Départementaux du Dialogue social pour la Région des Hauts-de-France

*Les membres des ODDS ont pu répondre à différentes questions relatives à leur **perception de leur rôle** ainsi qu'au fonctionnement de l'observatoire.*

Des propositions d'amélioration ont été faites par les personnes interrogées.

III.1 La définition du rôle de l'Observatoire Départemental du Dialogue social



Les réponses apportées à l'enquête sur la définition du rôle de l'ODDS par ses membres sont assez variées :

- Seules **25 %** des personnes interrogées donnent la **définition exacte** posée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et l'art. **L 2234-4 ct.** : l'ODDS permet de « ***favoriser et d'encourager le dialogue social et de la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés*** ».

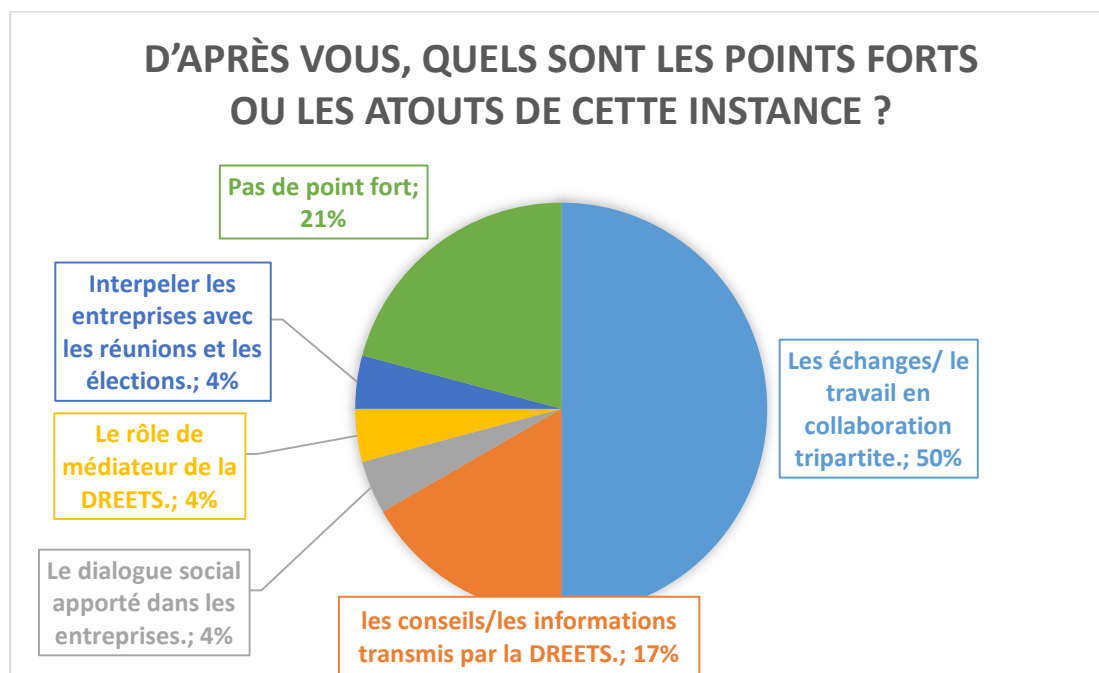
- **30%** des autres personnes interrogées ont une approche plus ou moins éloignée de la définition prévue par l'ordonnance en mettant en avant **une partie des missions** des ODDS : « *l'ODDS apporte des **conseils et solutions** aux entreprises pour les soutenir* » ou encore « *l'ODDS **observe ce qui se passe dans les négociations collectives dans le territoire*** ».

- D'autres personnes par contre ont une définition **assez éloignée** : pour **20 %** « *Le rôle de l'ODDS est **faire connaître** les organisations syndicales et les organisations patronales et de les réunir* » ou bien « *L'ODDS permet de faire voir comment le dialogue social est organisé dans **d'autres secteurs d'activité*** ».

Également, pour certains des membres ODDS (**10 %**), ils estiment qu'il s'agit d'une **initiative gouvernementale** (pertinente ou supplémentaire) sans pouvoir aller plus loin dans la définition, et **5 %** d'entre eux se trompent totalement en faisant de l'ODDS «*un organisme regroupant les employeurs de l'Économie Sociale et Solidaire* ». Enfin, les derniers (**10 %**) ne savent **pas définir** du tout l'ODDS. Cette absence de définition pose problème car il s'agit de membres de l'observatoire qui ne savent pas définir l'instance à laquelle ils participent.

Au cours de cette enquête, il a été déclaré par certains membres ODDS qu'ils avaient été nommés par leur organisation sans être réellement informés de leur mission, ce qui peut expliquer leur définition approximative.

III.2 Les points forts et atouts des Observatoires Départementaux du Dialogue Social



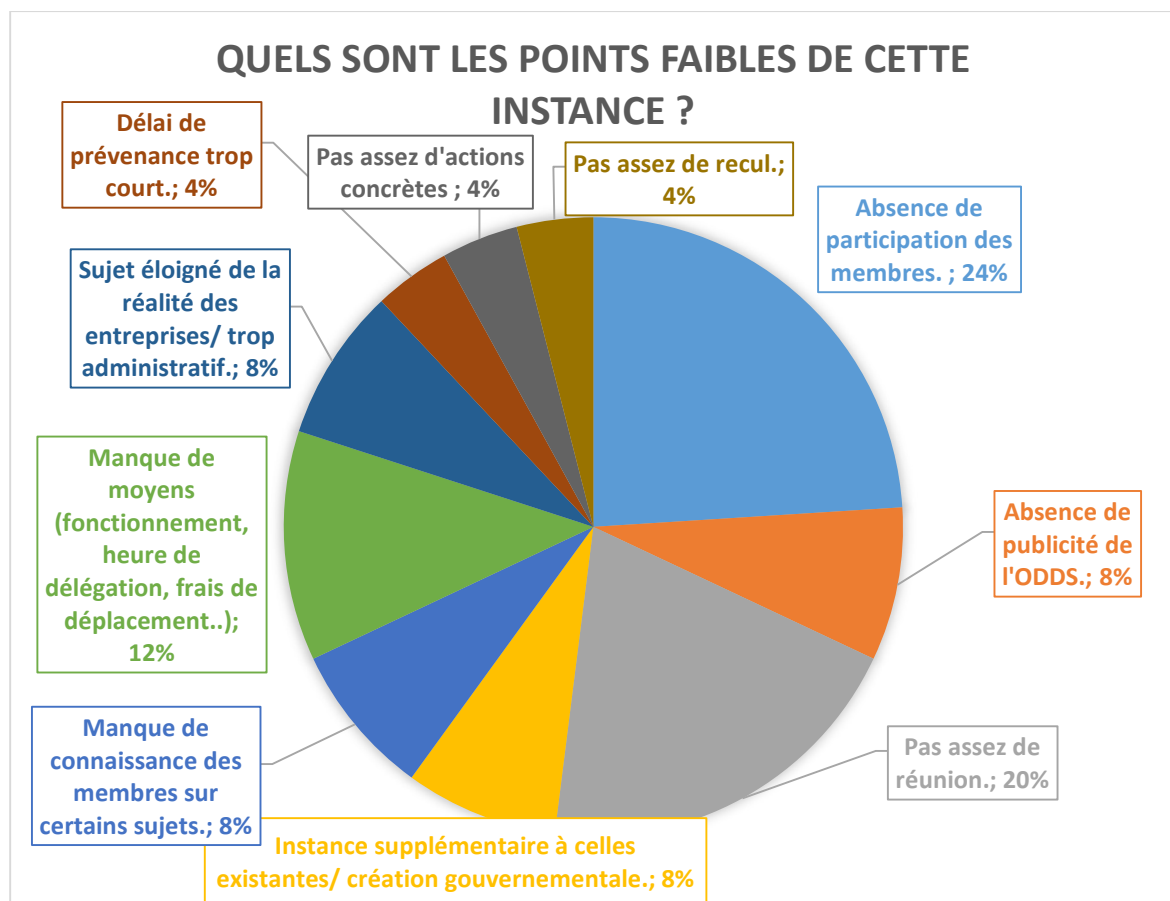
L'enquête a pu révéler que le principal atout pour les membres de cet observatoire est **le tripartisme** entre les organisations syndicales, les organisations patronales et les DDEETS/ DREETS. Ainsi, pour **50 %** des personnes interrogées ce travail en collaboration est jugé **enrichissant** grâce à **l'échange des idées** et **l'écoute des initiatives**.

Elles sont également satisfaites **des éléments transmis par la DREETS** sous forme d'éléments statistiques et données (**17 %**).

A un degré moindre (**4 %** chacun), les autres points forts cités concernent l'apport du **dialogue social dans les entreprises**, le rôle de **médiateur** de la DREETS et le fait de pouvoir **interpeler directement** les entreprises.

Enfin, plusieurs membres ont estimé que l'ODDS n'a **aucun point fort**. Ce dernier retour est particulièrement inquiétant puisqu'il représente **21 %** des réponses faites.

III.3 Les points faibles des Observatoires Départementales du Dialogue Social



Comme le montre le graphique III.3, cet observatoire pose quelques difficultés :

-Le premier point faible concerne **les absences régulières des membres des observatoires** (24 %). D'après l'enquête, il est à déplorer une participation limitée ou une absence totale aux réunions de certains membres, souvent les mêmes. Cet absentéisme rend le dialogue compliqué puisqu'il ne permet pas d'échanger correctement avec tous les interlocuteurs. Certains imaginent une obligation de présence, quand d'autres pensent que les organisations devraient avoir connaissance des invitations aux réunions, par exemple : en étant en copie, ce qui pourrait permettre d'alléger l'agenda de leur représentant et une plus forte participation.

-Le **manque de réunion** est assez critiqué dans l'enquête (20 %). En effet, les membres de l'ODDS estiment que, même si l'objet de l'observatoire est intéressant, les réunions ne sont pas assez nombreuses pour pouvoir mettre en place des actions concrètes au sein des entreprises.

Ensuite, beaucoup estiment que l'ODDS n'a **pas les moyens de son fonctionnement** (12 %). Pour les membres des organisations syndicales, ils invoquent le fait qu'ils n'ont pas le temps de s'y rendre régulièrement en raison des autres mandats qu'ils occupent. Ainsi, ils jugent que les mandats de délégués syndicaux ou de conseillers prud'homaux touchent à des sujets urgents pour les salariés et doivent être priorités. Ils aimeraient également que des heures de délégation leur soient accordées au titre des ODDS.

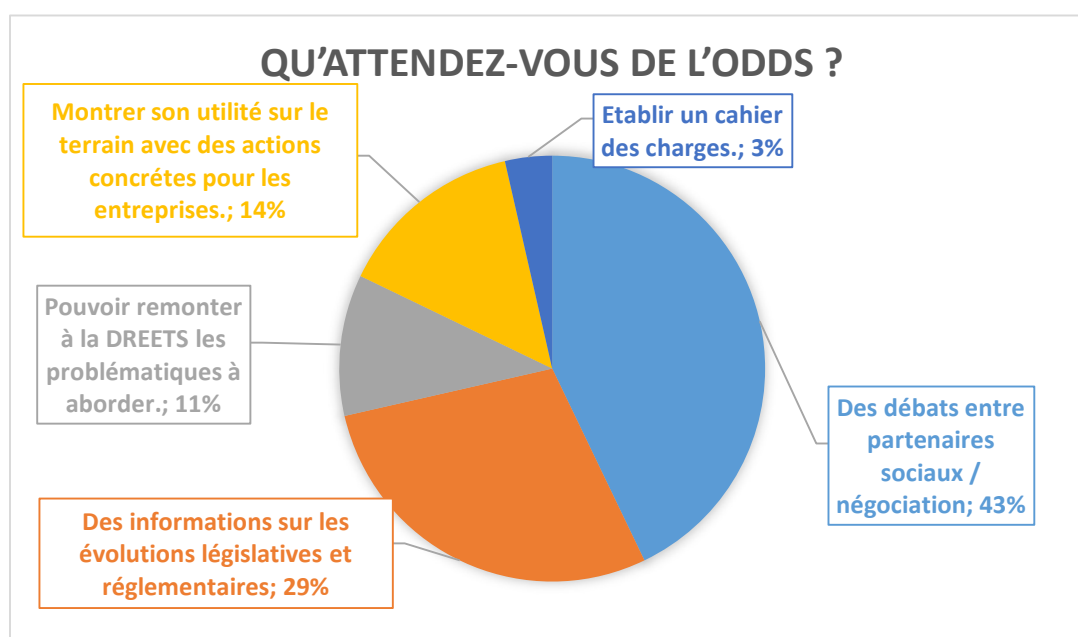
Pour les membres des organisations professionnelles d'employeurs, la participation aux réunions est un temps qui n'est pas consacré à l'entreprise et ainsi, leur présence dépend de leurs contraintes de gestion.

Enfin, pour les organisations patronales comme syndicales, lorsque les réunions sont en présentiels, elles se déroulent parfois très loin, ce qui engagent des frais de déplacement et une perte de temps en trajet.

- Il est mentionné aussi que l'observatoire est **peu connu** des entreprises auquel il s'adresse car il n'y a **pas assez de publicité** (8%) pour en faire la promotion. Pour améliorer la communication, l'ODDS de l'Aisne a évoqué le projet de créer une plaquette pour présenter l'instance. Dans les autres départements, il n'y a pas eu d'initiative malgré quelques idées émises par des membres (flyers, présence sur les réseaux sociaux...).

- L'ODDS apparaît également comme une **instance supplémentaire** qui se juxtapose à celles existantes (8%). Il est également perçu comme étant « **trop administratif** » et trop éloigné de la réalité des entreprises en manquant d'aspects concrets (8%).
- Le **manque de formation et de connaissances** est aussi mentionné (8%) car il creuse un fossé entre les membres des ODDS : ceux qui ont une expérience et des connaissances bien acquises et les autres. La solution pourrait consister dans la mise en place de formations spécifiques.

III.4 Les attentes des Observatoires départementaux du Dialogue Social



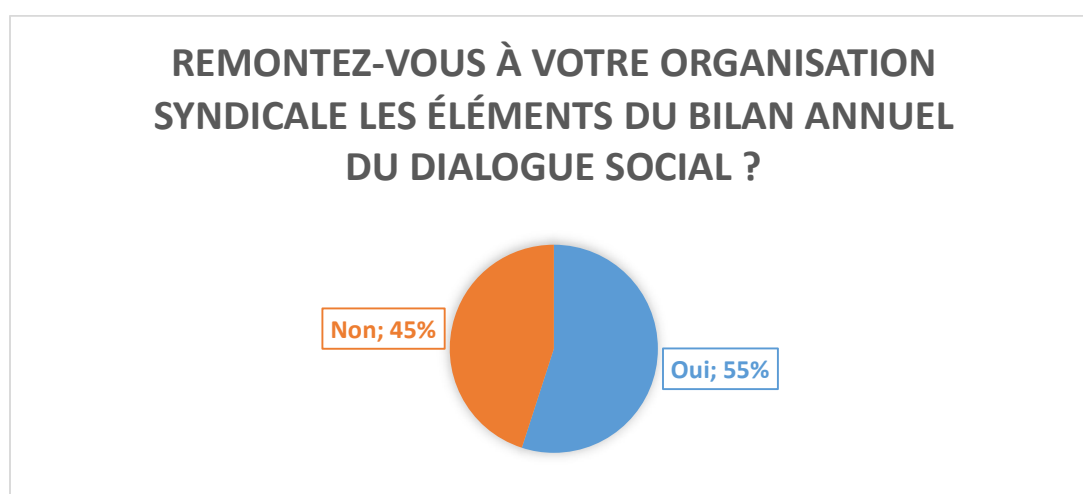
Les réponses apportées au cours de l'enquête sont plutôt **homogènes**.

Principalement, ce qui est attendu de l'ODDS, ce sont des **débats entre les partenaires sociaux** et la mise en place/conduite de **négociations** (43 %). Les membres des ODDS souhaiteraient aussi pouvoir mener des **actions concrètes** pour les entreprises en orientant leur réflexion sur des mesures de terrain (14 %).

Ensuite, certains membres voudraient recevoir plus **d'informations législatives et réglementaires** de la part de la DREETS (29 %) et également, plus **en amont** des réunions. En fonction des départements, les DDEETS transmettent plus ou moins d'informations aux membres des ODDS.

Il est également suggéré par certains membres de **pouvoir remonter des problématiques à la DREETS** (11 %), ce qui permettrait d'orienter les travaux de l'ODDS sur des problématiques de « terrain » ou plus « actuelles ». Ils veulent aussi pouvoir établir un cahier des charges (3%).

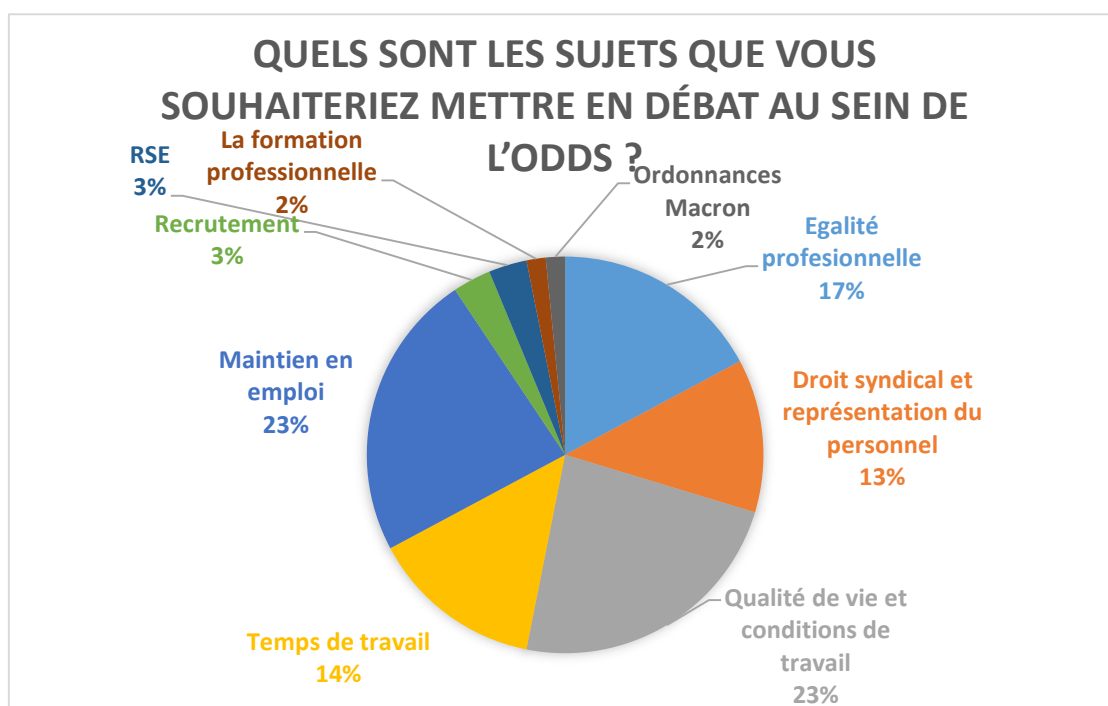
III.5 Les retours du bilan annuel auprès des organisations



Un peu plus de la majorité des membres (**55%**) transmettent à leur organisation les éléments du bilan annuel du dialogue social, ce qui est plutôt positif.

Pour autant, le diagramme III.5 montre que 45 % des personnes interrogées ne remontent pas le bilan annuel du dialogue social, ce qui ne facilite pas la mobilisation de leur organisation pour ce qui est la première mission des ODDS.

III.6 Les sujets en débat à l'Observatoire Départemental du Dialogue social



La **qualité de vie et des conditions de travail** (QVCT) est l'un des thèmes majoritairement mis en avant (**23 %**), car les organisations syndicales comme patronales se sentent fortement impliquées dans des négociations qui impactent directement la vie de l'entreprise.

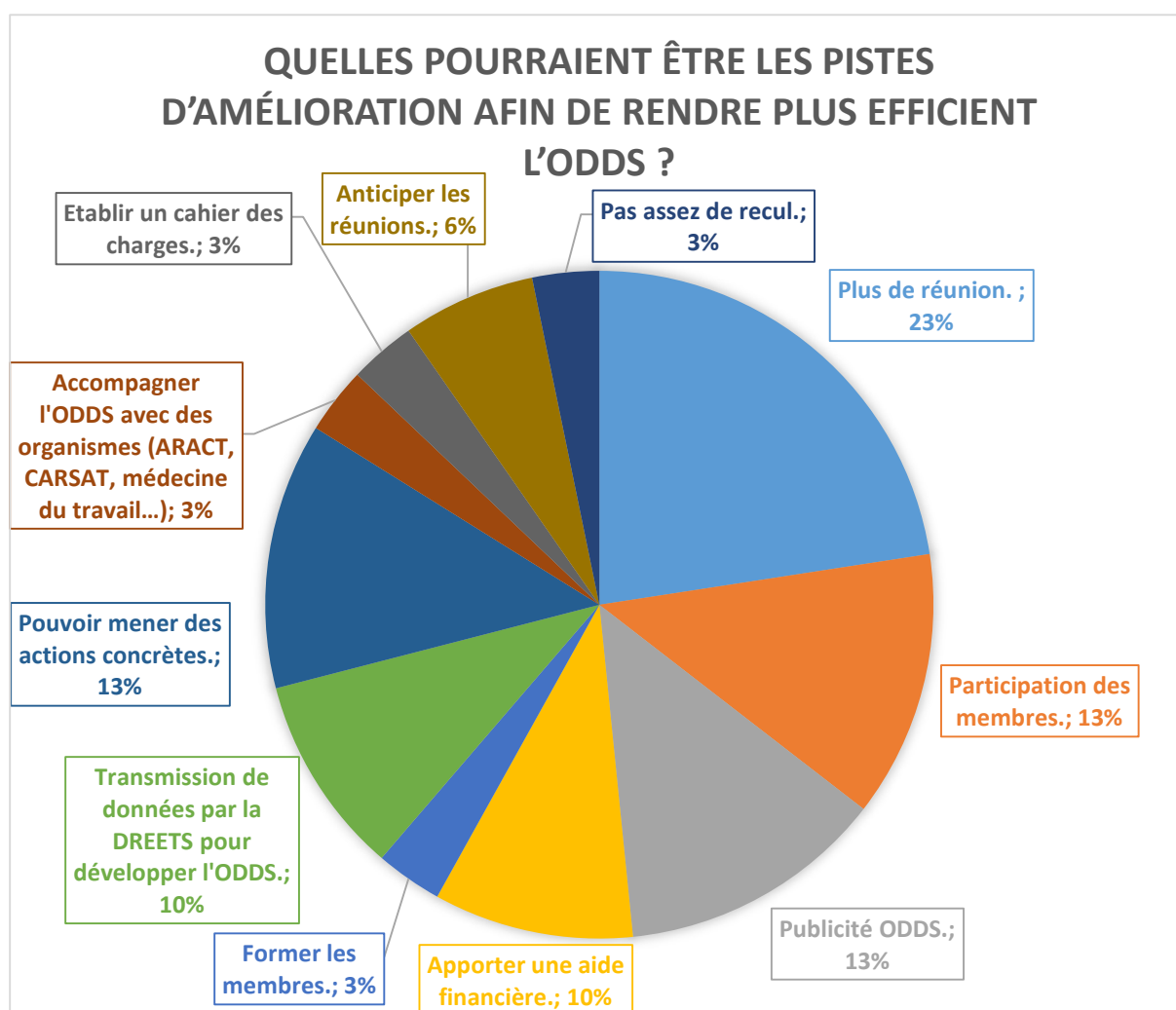
Le **maintien en emploi** (**23 %**) est aussi un thème à mettre au débat, car les petites entreprises n'ont pas forcément les connaissances et compétences pour développer des moyens de conservation de l'emploi, alors que ce sujet est crucial pour l'équilibre social et économique de l'entreprise.

Les autres thèmes portent sur **l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** (**17 %**), en raison de la montée de ce thème dans les lois et ordonnances récentes, et afin de permettre aux membres de l'ODDS de s'approprier pleinement ce sujet important.

Ensuite, on retrouve des thèmes classiques : **le temps de travail** (**14 %**), **le droit syndical et la représentation du personnel** (**13 %**) (sollicité surtout par les organisations syndicales) et viennent ensuite en minorité (de 3 à 2 %) : les questions

de **recrutement**, de la **responsabilité sociétale et environnementale**, les **ordonnances Macron** et la **formation professionnelle**.

III.7 Les pistes d'amélioration pour les Observatoires Départementaux du Dialogue Social



Les pistes d'amélioration suggérées par les membres l'ODDS concernent : l'augmentation du nombre de **réunions** (23 %) et de la **participation des membres** (13 %), ce qui avait logiquement déjà été ciblé en points négatifs (Cf Partie 3, 3).

Ensuite, **la publicité de l'ODDS** (13 %) doit être améliorée en développant la communication sur les réseaux sociaux par exemple (un compte LinkedIn) afin de faciliter la diffusion de l'information auprès des entreprises de moins de 50 salariés. L'idée d'établir des documents qui présentent l'Observatoire a également été suggérée.

Ils souhaitent aussi pouvoir mener des **actions concrètes (13 %)** en étant dans ce cas, dotés de **véritables moyens** financiers et de pouvoirs, et bénéficier de l'accompagnement d'organismes extérieurs comme : l'ARACT, la CARSAT... et également, de davantage **de données de la part des DDEETS**. Plus minoritairement, ils demandent encore à pouvoir **établir un cahier des charges, anticiper les réunions et obtenir une formation** pour mener à bien leurs missions dans l'Observatoire. Il est à relever que la demande de formation ne représente ici que 3 % alors que l'absence de formation spécifique était davantage critiquée (partie 3,3) et que 3% des membres qui ont répondu à l'enquête estiment ne pas avoir de recul suffisant pour émettre des propositions.

Deuxième partie : L'analyse générale des données recueillies

I Les difficultés rencontrées par les ODDS pour cerner et s'approprier leurs missions

I.1 L'imprécision des textes initiaux

Les ODDS sont des instances nouvelles et les textes sont assez imprécis à leur sujet, ce qui est un choix assumé par le législateur qui a voulu leur laisser une grande liberté pour susciter des initiatives innovantes et également offrir une marge de manœuvre importante aux observatoires en fonction des particularismes départementaux².

Cependant, cette imprécision a entraîné une certaine incompréhension, au point que les membres des ODDS eux-mêmes peinent parfois à donner une **définition** des observatoires (diagramme III.1 page 17).

Les partenaires sociaux ont dû composer avec les créations successives de nombreuses dispositions législatives complexes (loi dite Rebsamen³, loi Travail⁴, Ordonnances Macron...). Ils ont dû les comprendre et intégrer leurs enjeux, ainsi dans ce contexte, la création des ODDS n'a pas été une priorité pour les organisations syndicales et patronales.

Parmi les missions de l'ODDS⁵, on retrouve l'établissement d'un bilan annuel départemental du dialogue social dans les entreprises de moins de cinquante salariés, ainsi que sa possible saisine par des organisations syndicales ou professionnelles d'employeur de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation. Également, l'ODDS peut apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises dans le domaine du droit social.

² Rapport commission mixte paritaire du 31 janvier 2018 par Alain Milon et Laurent Pietraszewski

³ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

⁴ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

⁵ Article L2234-6 CT

I.2 Le décalage entre « théorie » et « pratique »

Il est ressorti des échanges avec les membres des ODDS que ces derniers ont pensé que leur principale mission dans le cadre de leur mandat serait de venir en aide aux entreprises. Ils pensaient pouvoir user du rôle de médiateur en cas de négociations difficiles et ainsi pratiquer concrètement le dialogue social dans les entreprises.

Cependant, en pratique, dans les ODDS des Hauts-de-France seule la mission d'établissement d'un bilan annuel du dialogue social a été réalisée.

Le **décalage** entre les missions « théoriques » de l'instance et les actions menées en pratique a créé un sentiment de déception (diagramme III.4). Selon certaines critiques, les ODDS deviennent des lieux dont la principale fonction se cantonne à « *transmettre des informations sur les politiques publiques menées par le ministère* »⁶ et en pratique, les ODDS ne sont « *saisis par aucune entreprise pour régler des questions de dialogue social* ». Le manque d'action concrète a été régulièrement dénoncé par 8 à 14 % des personnes interrogées (diagramme III.3 page 20 ; diagramme III.4 page 22 ; diagramme III.7 page 25).

Ainsi, aux yeux de beaucoup de ses membres, les ODDS souffrent d'une « crise de sens » dont il apparaît urgent de s'occuper : 21 % des membres des ODDS interrogés ne leur trouvent aucun « *point fort* » ou « *atout* » (diagramme III.2 page 14), même si majoritairement (50 %) ils apprécient les échanges tripartites. Ils sont nombreux (43 %) à considérer que les observatoires sont un « *beau projet* » et qu'il serait dommage de ne pas exploiter toutes les capacités de l'instance en en faisant une instance de débat entre partenaires sociaux et un outil de négociation (diagramme III.4 page 22).

- La solution consisterait à assurer le **développement de missions d'aide et de concours** aux entreprises car ce sont ces « missions concrètes » qui motivent le plus les membres interrogés (diagramme III.7 page 25). Mais, au préalable, pour assurer le développement de ces missions une meilleure **publicité** de l'instance serait requise (diagramme III.3 page 20, diagramme III.7 page 25). Ainsi, la CPME a indiqué que la plupart des entreprises de moins de cinquante salariés ne connaissent pas l'existence

⁶ Témoignage d'une personne souhaitant rester anonyme.

des ODDS et même celles qui les connaissent sont dans l'incapacité d'en décrire les objectifs.

Les organisations syndicales et les organisations professionnelles d'employeur pourraient en premier lieu utiliser leurs réseaux afin de faire connaître l'instance. Surtout, à l'heure actuelle, l'absence d'un site internet dédié est un lourd handicap pour pouvoir communiquer à propos des ODDS. Il faut actuellement se rendre sur le site de la DREETS pour y trouver quelques informations assez succinctes⁷. Un site dédié permettrait à l'instance de se faire connaître et également de mettre en avant sa composition paritaire pour pouvoir se détacher de l'image d'une instance « soumise à l'administration de la DREETS ». On peut comprendre que certains employeurs se montrent réticents à faire part de leurs difficultés à une instance qu'ils peuvent penser pilotée par l'État.

Une série de conférence de présentation ou la diffusion de plaquettes descriptives et la création de comptes sur les réseaux sociaux (Twitter, LinkedIn, Facebook) permettraient d'assurer à l'instance une publicité certaine. La communication devrait insister spécialement sur les missions d'aide et de concours aux entreprises.

Également, la rédaction **d'accords types** sur des sujets actuels (par exemple le télétravail) pourrait permettre de valoriser la mission de conseil des ODDS en présentant un document utile aux entreprises⁸. Par exemple, l'ODDS du Morbihan a créé une trame de protocole d'accord préélectoral nécessaire à la mise en place du CSE⁹ ; l'ODDS du Finistère a diffusé un questionnaire auprès des entreprises du secteur du bâtiment afin d'identifier au plus près les besoins des entreprises de ce secteur¹⁰).

Des fonds existent pour soutenir l'action des observatoires en matière de communication. Ces aides se font néanmoins plutôt au niveau régional que départemental.

⁷ <https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Les-observatoires-departementaux-d-analyse-et-d-appui-au-dialogue-social-et-a>

⁸ <https://www.letelegramme.fr/morbihan/entreprises-l-observatoire-departemental-en-soutien-pour-le-comite-social-et-economique-11-04-2019-12257577.php>

⁹ « La négociation collective en 2018 », Bilan et rapports, Ministère du travail, Edition 2019

¹⁰ <https://www.cma29.bzh/finistere/dialogue-social-un-questionnaire-pour-les-entreprises-du-batiment>

I.3 La communication entre les membres des ODDS et leurs organisations

Il serait souhaitable d'encourager les membres des ODDS à faire **des retours** plus officiels auprès de leurs organisations syndicales ou patronales en structurant les moyens de leur communication. Les organisations syndicales ou patronales pourraient ainsi diffuser un document résumant les réunions des ODDS, ce qui permettrait de faire connaître les ODDS auprès de leurs adhérents. L'enquête tend à montrer que des retours sont faits (diagramme II.3 page 15, diagramme II.5 page 16) mais on n'en trouve aucune trace sur les réseaux de communication des organisations. Les syndicats et organisations patronales possèdent tous ou presque des sites internet qui pourraient constituer des relais des actions des observatoires.

Le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) des Hauts-de-France s'est doté d'une charte d'engagement invitant les participants à systématiquement faire un retour de ses travaux auprès de leur organisation. Les ODDS pourraient s'inspirer de cette initiative pour structurer davantage les retours qui sont opérés par ses membres.

L'élaboration de **plans d'actions** devrait faciliter la réflexion des membres des ODDS sur ce qu'ils souhaitent faire et sur les sujets qu'ils aimeraient traiter. La souplesse de l'outil devrait permettre de fixer des objectifs sans pour autant être trop figés.

Fondamentalement, les observatoires départementaux du dialogue social sont extrêmement dépendants de l'implication de leurs membres. Si malgré les diverses pistes d'amélioration préconisées, certains observatoires rencontraient encore des difficultés à appréhender leurs missions, il conviendrait de définir un cadre plus strict quant à leurs missions et prérogatives. Ainsi, les membres n'auraient plus à s'emparer de l'instance mais « simplement » à tenter d'appliquer les objectifs définis, même s'il faut admettre que cette démarche aurait pour effet de freiner la potentielle créativité ou originalité au regard du territoire des actions entreprises.

II Les difficultés pratiques d'organisation des ODDS

Les ODDS rencontrent également des difficultés liées à la particularité de leur **composition et aux modalités d'exercice** de leur mandat.

II.1 La composition des ODDS en décalage avec l'objectif

- L'enquête a montré dans les réponses qui ont été faites que majoritairement les membres des ODDS des Hauts-de-France sont issus d'entreprises comptant plus de 50 salariés. Ils sont même 50% à appartenir à des entreprises de **plus de 300 salariés** (diagramme I.4 page 9). Ainsi, le fait que les membres issus des entreprises comptant entre 11 et 50 salariés ne représentent que 5 % (diagramme I.4 page 9) peut sembler paradoxal, étant donné que les ODDS visent ces entreprises de moins de cinquante salariés¹¹.

Cette observation, qui est basée sur le taux de réponse au questionnaire, peut ne refléter qu'imparfaitement la réalité, mais on peut également penser que les grosses entreprises ont un dialogue social plus développé, une attache syndicale et des modes de fonctionnement différents qui font que les membres des ODDS en sont principalement issus. Les petites entreprises ont un mode de fonctionnement souvent plus familial dans lequel les sorties de conflits se font souvent de manière organique entre le chef d'entreprise et les salariés et elles placent le dialogue social davantage sur des échanges informels, avec peu de syndicalisation. Ainsi, le taux de participation aux dernières élections professionnelles au niveau national et interprofessionnel était de 38,24%¹² mais seulement de 5,44% dans les TPE¹³.

Si ce déséquilibre était confirmé par une étude plus fine de la composition des listes des membres des ODDS, il serait souhaitable d'inviter les syndicats à nommer aux ODDS en priorité des salariés d'entreprises concernées par le champ d'action des observatoires. Mais il faut souligner que l'implantation des syndicats dans les petites entreprises est faible et il ne faudrait pas donner l'impression de contraindre les syndicats sur leurs nominations internes. Par ailleurs, les membres des ODDS de grosses entreprises ont pour eux la richesse de leur expérience car ils peuvent être confrontés à une grande variété de situations¹⁴.

On note cependant que l'article L 23-111-1 du code du travail impose que les membres des CPRI soient issus d'entreprises de moins de onze salariés et on peut se demander

¹¹ Article L2234-4 CT

¹² Haut Conseil du Dialogue Social du 16 mai 2021, « Présentation de la mesure d'audience syndicale au niveau national et interprofessionnel »

¹³ Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, « Élection syndicale TPE 2021 : résultats »

¹⁴ DARES, « Le dialogue social dans les très petites entreprises en 2018 », septembre 2020, n°30

pourquoi le législateur n'a pas prévu une disposition équivalente dans le cadre des ODDS.

- Les membres des ODDS ayant répondu ont également une **moyenne d'âge élevée**. Elle est comprise entre 50 et 69 ans et on peut noter la présence de personnes **de plus de 70 ans**, souvent à la retraite (15 %). En revanche, il n'y a pas de personnes âgées de moins de 40 ans (diagramme I.2 page 7). Certaines personnes interrogées ont évoqué la nécessité d'ouvrir les mandats des ODDS aux jeunes générations afin de favoriser une mixité d'âge et éviter que les organismes paritaires soient « l'apanage des retraités »¹⁵.

- Les membres des ODDS sont aussi **majoritairement des hommes** à 80 % (diagramme I.1 page 6), ce qui pose la question de la parité de genre. Ce même déséquilibre a été confirmé par une étude de la composition de la liste des membres des ODDS. Certes, le taux de syndicalisation des femmes est de 7,5% contre 9% pour les hommes¹⁶, mais cela ne justifie pas un écart aussi important que celui noté dans les observatoires. Il est à noter qu'aucune parité de genre n'est imposée dans les textes.

II.2 Les multiples mandats des membres ODDS

Il ressort des retours de l'enquête que l'écrasante majorité des membres des observatoires des Hauts-de-France possèdent un **autre mandat**.

Certes, ce point permet d'avoir des personnes expérimentées pour menées les actions définies aux ODDS (diagramme I.7 page 11; diagramme I.8 page 12). Cependant, les militants au sein des organisations syndicales sont de moins en moins nombreux¹⁷ et le nombre de mandats demeure constant, ce qui nuit inévitablement à la disponibilité des militants, d'autant plus que certains mandats, comme celui d'élu du CSE, sont extrêmement chronophages. De même, les employeurs ont bien souvent, de par leur fonction, une disponibilité très réduite et peuvent avoir des difficultés à dégager du temps pour le consacrer aux ODDS.

¹⁵ Colloque IREO 23 juin 2022, « La contribution des ODDS au dialogue social dans les Hauts-de-France », à paraître *Dossiers IREO 2022*

¹⁶ « Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme », Rachel Silvera, Mouvements, N°43, 2006/01.

¹⁷ « Les syndicats sont-ils encore légitimement influents ? », Catherine Panassier, Millénaire 3, le Centre Ressources Prospectives du Grand Lyon

II.3 Le manque de formation spécifique

L'enquête a montré que les membres des ODDS interrogés n'avaient pas bénéficié de formation en préparation de l'exercice de leur mandat. Ainsi, **90%** des membres des ODDS des Hauts-de-France interrogés n'ont **pas reçu de formation spécifique** dans le cadre de leur mandat ODDS (diagramme II.1 page 13). Pourtant, seuls 8 % des membres interrogés déplorent le manque de formation spécifique (diagramme III.3 page 20) et 3% des membres interrogés (diagramme III.7 page 25) mettent la formation en piste d'amélioration. Cette faible appétence pour la formation peut s'expliquer globalement par le fait que les membres des ODDS ont souvent des connaissances issues d'autres mandats. Ainsi, seuls 8 % des membres des organisations professionnelles n'ont aucun mandat (diagramme I.7 page 11) et tous les membres des organisations syndicales ont un autre mandat (diagramme I.8 page 12).

Il peut paraître cependant utile de proposer des formations aux membres des ODDS **ciblées** sur leurs missions. Leurs missions nécessitent en effet non seulement une bonne connaissance de la notion de dialogue social mais également du territoire, du droit social et des particularités des entreprises de moins de 50 salariés.

Ces formations ciblées pourraient porter sur :

- L'ODDS : sa définition, ses objectifs, ses missions, ses moyens
- Le dialogue social (enjeux/intérêts/objectifs)
- Les spécificités des entreprises de moins de cinquante salariés
- Le droit social (en particulier sur les thèmes actuels tels le télétravail, la négociation collective, la santé et la sécurité au travail... et tous les thèmes à « enjeu local »).

Les ODDS font appel à trois catégories de savoir nécessaires à leur bon fonctionnement : « *des savoirs légaux académiques (attente d'expertise juridique), des savoirs d'expériences (venant de la négociation collective) et des savoirs militants (venant des organisations syndicales ou patronales)*¹⁸ ». Ce particularisme de

¹⁸ « Observer pour comprendre, comprendre pour agir : Les ODDS dans le paysage de la démocratie sociale à la Française », Pierre-Yves Verkindt, intervention lors du colloque IREO du 23 juin 2022

l'instance rend la tâche très difficile pour ses membres¹⁹ et explique en partie les difficultés qu'elle rencontre.

II.4 Le manque de moyens matériels

Enfin, sur les moyens matériels, les réponses apportées à l'enquête ont soulevé la question de l'absence **d'heures de délégation** accordées aux membres des ODDS et des **frais** à engager pour se rendre aux réunions (14 %) (diagramme III.3 page 20). Ces motifs ont été désignés comme un obstacle à la participation dont la faiblesse est soulignée dans 24 % des réponses (diagramme III.3 page 20).

L'octroi d'heures de délégation et l'augmentation des moyens financiers ne relèvent pas de la compétence de la DREETS mais du législateur. Si les ODDS s'emparent pleinement de leurs missions et arrivent à justifier d'un bilan opérationnel positif, alors ils disposeront également d'argument pour soumettre le sujet au niveau national.

En revanche, l'enquête a montré que les membres des ODDS apprécient **l'appui apporté par la DDEETS** et son rôle de secrétariat (diagramme III.2 page 19). Ils ne souhaitent pas que la DDEETS soit en retrait lors des séances de l'ODDS. Au contraire, les membres représentant les organisations sont demandeurs de plus de documents et de conseils juridiques (diagramme III.7 page 25) mais ils ont parfois regretté de ne pas pouvoir suffisamment préparer les réunions à l'avance.

Ainsi, la mise en place d'un **canal de communication interne**, via un système de messagerie, pour chaque ODDS des Hauts-de-France permettrait de faire transiter les informations rapidement et aussi d'impliquer plus régulièrement ses membres. Les réunions étant peu nombreuses, des échanges hors session leur permettraient de se tenir informés du déroulement des actions menées par l'ODDS ou de les préparer en amont des réunions. Augmenter la fréquence des réunions en présentiel ne semble pas pertinent car les membres des ODDS peinent déjà à dégager du temps, alors qu'augmenter les échanges en visioconférence et les communications Web semble une piste intéressante.

¹⁹ MORONVAL Charlotte : « Composition et fonctionnement des observatoires au dialogue social et à la négociation » - Lexbase Hebdo, édition sociale n°722 du 7 décembre 2017.

III Les difficultés rencontrées par les ODDS pour développer leurs missions

III.1 Les difficultés rencontrées dans leurs missions de médiation, de concours et d'expertise

- Si le bilan du dialogue social est réalisé dans chaque département des Hauts-de-France, l'accent doit encore être mis sur le **développement des autres missions des ODDS** (art. L 2234-6 c t 2° : mission d'aide lors de difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation ; art. L 2234-6 c t 3° : mission de concours et d'expertise juridique aux entreprises). Il faudra nécessairement en amont en préciser l'organisation matérielle pour asseoir le déroulement du processus ²⁰.

À ce jour et d'après les témoignages recueillis, aucun syndicat ou organisation professionnelle, ni entreprise, n'a sollicité l'aide des ODDS des Hauts-de-France. Comme évoqué ci-dessus, cette absence de sollicitation semble principalement due au manque de publicité de l'instance et au fait que les organisations se tournent davantage vers leurs propres structures de conseil, de même que les entreprises vont vers les cabinets d'expert comptable ou d'avocat. Néanmoins, les ODDS doivent réfléchir à **mettre en place des dispositifs** pour pouvoir répondre à l'éventualité d'une demande faite par une entreprise ou une organisation dans le cadre de ses missions.

- Dans l'hypothèse d'une demande faite un *syndicat ou une organisation professionnelle* d'employeur, les réseaux internes de ces structures devraient pouvoir servir de relais pour faire transiter les informations. Ces organisations sont généralement présentes sur plusieurs niveaux (national, régional, départemental, entreprise²¹...), ce qui permet de diffuser facilement les informations.

Cependant, aujourd'hui, il n'est pas certain que si un *employeur* décidait de faire appel à un ODDS des Hauts-de-France pour un conseil juridique ou pour une médiation lors

²⁰ MORONVAL Charlotte : « Composition et fonctionnement des observatoires au dialogue social et à la négociation » - Lexbase Hebdo, édition sociale n°722 du 7 décembre 2017.

²¹ <https://www.vie-publique.fr/fiches/24062-quest-ce-quun-syndicat-et-comment-sorganise-t-il/> ; ARTIERES Séverine et PASTOR Elodie : « La médiation comme outil de régulation du dialogue social dans l'entreprise » - JCPS du 28.01.2020, n° 4 p 9.

d'une négociation, l'organisation mise en place soit suffisamment structurée pour lui apporter une réponse rapide et adaptée.

En amont des demandes, il paraît nécessaire de mettre en place un site internet propre aux ODDS, ainsi qu'une rubrique dédiée aux missions d'aide, de concours et d'expertise. Les personnes voulant saisir les ODDS pourraient décrire leur situation et déposer toute pièce utile via un formulaire à remplir. A tout le moins, une rubrique dédiée sur le site de la DREETS et des DDEETS semble indispensable à réaliser pour assurer la visibilité de ces missions avec la mise en évidence d'un contact.

L'existence d'un **site internet autonome** aurait l'avantage de mettre l'accent sur l'organisation paritaire de l'instance où la DDEETS apparaîtrait plus comme un « gestionnaire » qu'un « contrôleur », ce qui permettrait d'évacuer les potentielles réticences des employeurs de petites entreprises. Une série d'initiatives (loi ESSOC, droit à l'erreur, accompagnement fiscal personnalisé des PME, guichet de mise en conformité fiscale...) ont été lancées par Bercy en 2019 pour tenter d'établir une relation de confiance entre les entreprises et l'administration et bien que cela semble avoir eu un effet positif, les études tendent à montrer que la confiance entre les deux parties n'est pas encore totale²².

- Saisis dans le cadre d'une difficulté de négociation, les ODDS pourraient mettre en avant leur volonté de conciliation et de médiation et insister sur leur objectivité et leur connaissance de « terrain ». Ainsi, les ODDS pourraient à terme devenir de véritables **outils de résolution des conflits** et de bon déroulement du **dialogue social** dans les entreprises de moins de cinquante salariés²³.

Leur saisine pourrait même apparaître comme un acte de « bonne foi » et de volonté de sortie du conflit. De même, qu'en amplifiant leur rôle de conseil et de médiation, une boucle vertueuse pourrait s'enclencher et faire que plus les missions gagneraient en importance, plus elles inciteraient à l'implication des membres dans l'instance.

La moitié des membres des ODDS interrogés ont cité le **tripartisme** de l'instance comme point fort (diagramme III.2 page 19) et ils apprécient la possibilité d'échanger

²² « Bilan de la relation de confiance », Dossier de presse, Gouvernement, 8 mars 2021 ; MEYER Georges : « Le dialogue social ne sort pas renforcé des réformes de 2017 » - SSLamy du 17.01.2022 n° 1983, p 6 ; SOUBIE Raymond : « Les acteurs sont-ils prêts à faire évoluer le modèle de dialogue social en France ? » - Revue Droit social 2016 p 418.

²³ ARTIERES Séverine et PASTOR Elodie : « La médiation comme outil de régulation du dialogue social dans l'entreprise » - JCPS du 28.01.2020, n° 4 p 9.

les points de vue entre organisations syndicales, patronales et l'administration. A l'avenir, comme le soulignait Monsieur Bécourt, membre de l'ODDS du Nord, « *pour que l'ODDS puisse jouer un rôle dans le règlement des conflits sociaux, il est nécessaire que les organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs apprennent à parler un langage commun* ».

Toutefois, les ODDS se heurteront à un problème général : le dialogue social dans les petites entreprises n'est pas encore suffisamment répandu en France²⁴. Les missions de concours, d'aide et d'expertise, et de médiation représentent celles qui sont pourtant les plus plébiscitées par les membres des ODDS, car jugées les plus importantes par ces derniers. L'élaboration d'un bilan annuel du dialogue social est néanmoins régulièrement réalisée et la diffusion de ce bilan, au-delà des avantages en termes de communication, pourrait également permettre aux entreprises de moins de cinquante salariés de mieux cerner les avantages du dialogue social.

III.2 La nécessité de mettre en place des actions simples

- Une des premières actions à mettre en place par les observatoires pourrait être de réaliser une **maquette explicative** du concept de dialogue social : ses enjeux, ses intérêts, ses objectifs... à destination des entreprises de son territoire. En renforçant le dialogue territorial, l'ODDS pourrait jouer ainsi un rôle de « facilitateur » et permettre l'avancée de projets à l'échelle du département ou de la région.

- Les ODDS des Hauts-de-France pourraient s'inspirer de l'expérience de certains autres ODDS et de ce point de vue, une **plateforme** de mise en commun des ressources et d'échanges inter-ODDS de différentes régions pourrait se révéler utile. Certes, les ODDS ont été conçus pour s'adapter à leur territoire mais rien n'empêche qu'une initiative ayant rencontrée un certain succès ne soit reprise par un autre observatoire et adaptée à son département.

On retrouve des exemples d'actions menées par des ODDS en partant des moteurs de recherche mais, si ces informations sont précieuses, elles restent éparpillées. C'est

²⁴ « Quel dialogue social pour les TPE (très petites entreprises) ? » CFTC, Social, 11 mars 2011 ; MEYER Georges : « Le dialogue social ne sort pas renforcé des réformes de 2017 » - SSLamy du 17.01.2022 n° 1983, p 6 ; CARO Marjorie : « Un premier état des lieux mitigé du dialogue social » – SSLamy 01/07/2019, n° 1868 p 5.

dans ce contexte que la plateforme commune inter-ODDS évoquée ci-dessus pourrait trouver sens.

On peut également imaginer la mise en place d'un réseau de communication spécifique entre les DREETS qui se transmettraient les réalisations et retours d'expérience des observatoires départementaux de leur ressort. Ce serait alors le rôle du secrétaire ODDS de diffuser ces informations aux membres des ODDS.

À titre d'exemple d'action spécifique, on peut noter la mise en place d'une rencontre annuelle entre tous les ODDS Bretons²⁵ où les ODDS présentent leurs actions et débattent sur des thèmes à « fort enjeu local » (par exemple lors de la dernière réunion : la crise de la Covid, le télétravail). Les témoignages sont très positifs et les membres des ODDS expliquent que cette rencontre annuelle leur permet notamment de « *stimuler leur créativité* », « *partager leurs connaissances* », « *engager un dialogue* » etc. Une journée régionale d'échanges a également été mise en place en Occitanie « *pour créer des opportunités de collaboration et de mise en commun avec un projet fédérateur : la création d'un espace ressources* »²⁶.

- L'élaboration de **plans d'actions** pourrait faciliter la réflexion des membres des ODDS sur ce qu'ils souhaitent faire et sur les sujets qu'ils aimeraient traiter sur le moyen/long terme. La souplesse de l'outil permettrait de fixer des objectifs sans pour autant trop les figer. Un plan d'action aurait également le mérite de définir un cadre plus strict quant aux missions et prérogatives des membres ODDS. Ainsi, ils n'auraient plus à s'emparer de l'instance mais « simplement » à appliquer les objectifs définis en tenant compte de l'originalité du territoire.

IV Les difficultés à s'insérer dans le dialogue social en région

IV.1 Le tripartisme à exploiter

Dans les retours de l'enquête (diagramme II.2 page 14) et dans les témoignages, il apparaît qu'au sein des ODDS, « *la DDEETS assume tout : élaboration de l'ordre du jour, envoi des invitations, tenue de la réunion, comptes rendus...* ».

²⁵ <https://bretagne.aract.fr/rencontre-des-observatoires-departementaux-du-dialogue-social-2021>

²⁶ <https://occitanie.aract.fr/observatoires-du-dialogue-social-en-occitanie-retour-sur-la-journee-regionale-dechanges>

Dans les départements soumis à un contexte de désinvestissement de l'instance par les membres représentant les organisations syndicales et patronales, la DDEETS se charge de « faire vivre » l'Observatoire, et même si ce rôle peut donner l'impression d'une « emprise de l'Etat », il est plébiscité à 30 % (diagramme III.1 page 19).

La DDEETS possède de nombreux réseaux et les ODDS pourraient gagner en lisibilité et efficacité à se rapprocher de certaines structures : on peut citer l'ARACT²⁷ ou encore la CARSAT²⁸ (diagramme III.7 page 25).

IV.2 Les partenariats à développer

- La présentation d'un **nouvel outil « ressources »** a été faite par l'ARACT lors du colloque de restitution de l'enquête le 23 juin 2022 à l'Université de Lille²⁹.

Madame Coppi a présenté un projet piloté paritairement par la DREETS et par l'ARACT Occitanie pour la promotion et le développement du dialogue social. Le réseau ANACT/ARACT a imaginé de créer un espace-ressources ouvert de dialogue permettant :

- La mobilisation des acteurs et de l'outillage existant dans les petites entreprises sur les territoires ;
- L'expression de leurs besoins par les membres de l'ODDS (par exemple : un besoin spécifique de formation) ;
- L'appréhension de leurs missions au titre du mandat ODDS ;
- La mutualisation des moyens, des outils et des ressources existants ;
- La valorisation des bonnes pratiques etc.

Un espace identique devrait voir le jour dans les Hauts-de-France et il serait utile de le faire connaître aux entreprises via une lettre d'information. Cet espace serait piloté paritairement et animé conjointement par la DREETS et le réseau ANACT/ARACT.

Le réseau ARACT/ANACT est un acteur du dialogue social sur les questions de conditions de travail et possède une très bonne couverture territoriale, ce qui en fait un partenaire appréciable pour les ODDS. De nombreux ODDS en France ont déjà

²⁷ Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

²⁸ Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail

²⁹ Actes du colloque du 23 juin 2022 à paraître dans un numéro spécial « Les dossiers de l'IREO », septembre 2022

sollicité et obtenu l'appui de l'ANACT-ARACT sur différents projets : feuille de route, conduite d'un projet, aide au financement, animation dynamique³⁰ etc.

- L'ARACT-ANACT peut également dispenser un **appui thématique** sur les questions soulevées par les membres des ODDS, notamment sur les questions de conditions et de qualité de vie au travail qui sont au centre de leurs préoccupations (diagramme III.6 page 24). Ce même appui thématique pourrait être sollicité auprès de la CARSAT sur les questions liées à son domaine d'expertise : retraite, risques professionnels, maladies professionnelles, accidents de travail etc.

IV.3 Les liens à nouer avec d'autres instances paritaires

- L'un des principaux reproches formulés lors des débats parlementaires à l'encontre de la création des ODDS était la crainte qu'ils ne soient qu'une « instance de dialogue social territorial supplémentaire » (diagramme III.3 page 20) sans véritable fonction ou identité³¹.

La question des différences ou des chevauchements entre les **CPRI** et les ODDS peut en effet se poser. À ce propos, l'U2P faisait remarquer, en septembre 2018 : « *la question de l'articulation de ces observatoires avec les autres instances de dialogue social territorial, en particulier avec les [...] commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), se pose et il convient d'être vigilant quant à la cohérence des dispositifs* »³².

Il s'agit de deux instances de dialogue social territorial consacrées à des petites entreprises (CPRI : moins de 11 salariés ; ODDS : moins de 50 salariés) et elles sont toutes les deux paritaires. Créées par la loi du 17 août 2015, les CPRI³³ possèdent une proximité naturelle avec les ODDS et une communication nourrie entre les instances pourraient être utiles aux deux instances. D'une part, cela permettrait d'établir des échanges à propos de leurs missions et spécificités. Ensuite, en ayant une connaissance précise des ODDS, les CPRI pourraient renvoyer les demandes et

³⁰ « Évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail », Rapport 2021, Annexe 11, p229

³¹ Rapport session ordinaire 2017-2018 du Sénat n°194 par Alain Milon

³² « La négociation collective en 2018 », Bilan et rapports, Ministère du travail, Edition 2019 ; GAURIAU Bernard et CESARO Jean-François : « Les propositions en matière de dialogue social » - JCPS 12 avril 2022, n° 35, étude 1107 ; SOUBIE Raymond : « Les acteurs sont-ils prêts à faire évoluer le modèle de dialogue social en France ? » - Revue Droit social 2016 p 418.

³³ Article L23-111-1 CT

questions des TPE vers l'ODDS si l'instance leur paraît plus adaptée au règlement de la situation.

Une journée de rencontre entre les deux instances pourrait être organisée afin d'amorcer la mise en place d'un dialogue. Elle permettrait d'effectuer un partage d'expérience, tout en mettant en avant les points communs et des différences entre CPRI et ODDS.

- À terme, il faudrait viser à ce que les observatoires fassent parti du tissu institutionnel de la Région et qu'ils deviennent un interlocuteur privilégié lorsque toute question liée au dialogue social dans les entreprises de moins de cinquante salariés est abordée.

La rédaction du **bilan annuel** du dialogue social territorial par l'ODDS (article L2234-6CT) pourrait alimenter ces recherches d'association et échanges, car un tel recueil de données intéressera nécessairement les autres acteurs du dialogue social.

Pour que la réalisation du bilan soit facilitée, il faudrait que les DDEETS guident davantage les membres des ODDS dans la rédaction en ouvrant leur base de données, en communiquant largement en amont les documents qu'elles désirent transmettre aux ODDS et en apportant leur expertise en droit social.

Ce bilan tient une place centrale dans les missions confiées aux ODDS. Selon l'ancien directeur général du travail Yves Struillou, il s'agit d'un travail essentiel car « *la connaissance fine de la réalité est un préalable indispensable à l'action* »³⁴. De son côté, le syndicat Force Ouvrière affirme également le caractère important de ce bilan en dénonçant le fait que « *les ordonnances du 22 septembre 2017 ont exclu de l'obligation de publicité un certain nombre d'accords : les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne interentreprises ou pour la retraite collectifs, les accords PSE et les accords de performance collective* »³⁵. Le syndicat FO compte donc sur ce bilan et sur l'administration du travail pour obtenir les chiffres du dialogue social, tout en rappelant qu'en ce qui concerne les négociations ayant échoué, seules les remontées de terrain permettent de les mesurer.

Il ne restera plus, une fois le bilan du dialogue social effectué par l'ODDS, qu'à s'assurer de sa bonne diffusion par les canaux classiques de communication : ceux

³⁴ « Une dynamique est à l'œuvre », Semaine sociale Lamy, n°1835, 5 novembre 2018

³⁵ « Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation », FO, Département de la Négociation collective et des Rémunérations, Septembre 2018

de la DREETS et des organisations syndicales et professionnelles, en attendant la mise en place d'un outil ou site informatique dédié.

Conclusion :

Les pistes d'amélioration dans le fonctionnement des observatoires sont multiples. Il serait souhaitable de :

- **Développer les missions** de médiation, de concours et d'expertise ;
- **Développer un véritable maillage territorial** en liant des partenariats avec d'autres structures de dialogue social territorial ;
- **Faire connaître l'instance** en en faisant la publicité par des actions simples, en mobilisant les réseaux des syndicats, des organisations professionnelles et de l'administration ;
- **Mettre en commun** les ressources, échanger les idées et actions entre les observatoires des Hauts-de-France par l'intermédiaire d'une rencontre annuelle ;
- **Former** les membres des observatoires sur l'Observatoire lui-même (missions, possibilités, objectifs, enjeux) ;
- **Diffuser le bilan annuel du dialogue social** auprès des petites et moyennes entreprises ;
- **Axer le contenu** des réunions sur des thèmes actuels et à « fort enjeu » territorial sur lesquels des actions concrètes pourront être envisagées avec l'appui de la DDEETS ;
- **Développer les moyens matériels** de l'instance (site internet, rubrique « contact », système de messagerie dédié pour les membres).

Bibliographie :

Ouvrages :

- DIDRY Claude : “L’Institution du travail : droit et salariat dans l’histoire” - Paris, La Dispute, coll. “Travail et salariat”, 2016.
- MARTIN Philippe : “Le dialogue social, modèles et modalités de régulation en Europe” - Presses universitaires de Bordeaux 2007.
- TEYSSIE Bernard : « Droit du travail : relations collectives » - Lexis nexis, 12^{ème} édition, 2020

Articles de doctrine :

- ARTIERES Séverine et PASTOR Elodie : « La médiation comme outil de régulation du dialogue social dans l’entreprise » - JCPS du 28.01.2020, n° 4 p 9.
- CARO Marjorie : « Un premier état des lieux mitigé du dialogue social » – SSLamy 01/07/2019, n° 1868 p 5.
- CHAMPEAUX Françoise et IZARD Sabine : « Une dynamique est à l’œuvre », entretien avec Yves Struillou - Semaine sociale Lamy, 5 novembre 2018 n°1835, p 3.
- D. C. : « Mise en place des observatoires d’analyse et d’appui au dialogue social et à la négociation » - Revue droit du travail Dalloz, 01/12/2017 n° 12 p 758.
- GAURIAU Bernard et CESARO Jean-François : « Les propositions en matière de dialogue social » - JCPS 12 avril 2022, n° 35, étude 1107.
- IZARD Sabine : « L’avenir du dialogue social interprofessionnel » - SSLamy 28.02.2022, 1989 p 2.
- MEYER Georges : « Le dialogue social ne sort pas renforcé des réformes de 2017 » - SSLamy du 17.01.2022 n° 1983, p 6.
- MORONVAL Charlotte : « Composition et fonctionnement des observatoires au dialogue social et à la négociation » - Lexbase Hebdo, édition sociale n°722 du 7 décembre 2017.

- OLIVIER André : « Rapport 2021 du comité d'évaluation des ordonnances Macron : un tableau inachevé du nouveau paysage du droit social » - Gazette du Palais du 24/05/2022, n° 18.
- PANASSIER Catherine : « Les syndicats sont-ils encore légitimement influents ? » - Millénaire 3, le Centre Ressources Prospectives du Grand Lyon.
- RÉMY Patrick : « Le droit du travail allemand face à la « crise » : un « modèle » pour le droit français ? » - Revue Droit Ouvrier, Février 2012.
- SEMAINE SOCIALE LAMY (rédaction) : « La Direccte en première ligne pour accompagner la reprise », SSLamy, n°1910, 2 juin 2020 ; « Les acteurs du dialogue social noyés dans les ordonnances », SSLamy du 16 juillet 2018, n° 1824 p 2 ; « Un dialogue informel dans les TPE », SSLamy du 11 juin 2018, n° 1819 p 4 ; « Le panorama contrasté du dialogue social en 2017 », SSLamy du 7 mai 2018, n° 1814 p 5 ; « Pour un *new deal* social : réconcilier emploi, compétitivité et sécurité juridique », Les Ateliers de la Convergence, SSLamy, n°1549, 3 septembre 2012.
- SCIBERRAS Jean-Christophe : « Comment renforcer le dialogue social en France ? » - Droit social 2019, n° 3 p 224.
- SILVERA Rachel : « Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme » - Mouvements, n°43, 2006/01.
- SOUBIE Raymond : « Les acteurs sont-ils prêts à faire évoluer le modèle de dialogue social en France ? » - Revue Droit social 2016 p 418.

Rapports et études :

- Association française de Science économique : « L'urgence du dialogue social », Compte-rendu des entretiens de l'Association française de Science économique - Revue d'économie politique, 2012/3 (Vol 122) pages 321 à 334.
- AURELLI Paul et GAUTIER Jean : « Consolider le dialogue social », avis du CESE, 2006 et « Bilan de la relation de confiance », Dossier de presse, Gouvernement, 8 mars 2021

- BERILLE Luc et PILLIARD Jean-François : « Le développement de la culture du dialogue social en France » - Avis du CESE. - mai 2016 - Direction générale du Travail, Rapport d'Activité 2017 de la DGT.
- BUGADA Alexis : « Négociation collective et environnement », Rapport français Planète sociale, Lexis nexis 2021.
- CFTC (syndicat) : « Quel dialogue social pour les TPE (très petites entreprises) ? »
- CFTC, Social, 11 mars 2011.
- COMBREXELLE Jean-Denis : Rapport sur “La négociation collective, le travail et l'emploi” - Septembre 2015.
- Comité d'évaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail : « Rapport 2021 ».
- DARES : « Le dialogue social dans les très petites entreprises en 2018 », septembre 2020, n°30 ; DARES « La syndicalisation », Données 21 septembre 2021.
- Force Ouvrière (syndicat) : « Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation », FO, Département de la Négociation collective et des Rémunérations, Septembre 2018.
- Haut Conseil du Dialogue Social : « Présentation de la mesure d'audience syndicale au niveau national et interprofessionnel », 16 mai 2021.
- MILON Alain et PIETRASZEWSKI Laurent : Rapport commission mixte paritaire du 31 janvier 2018.
- Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion : Résultats « Élection syndicale TPE 2021 » ; Ministère du travail, Bilan et rapports « La négociation collective en 2018 », Edition 2019 ; Ministère du travail, « Le dialogue social territorial, de quoi parle-t-on ? », dossier du participant, 13 décembre 2006.
- SIMONPOLI Jean-Dominique et GATEAU Gilles: “Accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs et par la valorisation des meilleures pratiques”, Rapport remis à Muriel Pénicaud, Ministre du Travail. Février 2018.

A paraître :

- DOSSIER IREO : Publication des actes du colloque « La contribution des ODDs au dialogue social dans les Hauts-de-France », 23 juin 2022, Université de Lille. Partenariat DREETS/IREO. Numéro spécial « Les dossiers de l'IREO » n° 4 2022.

Sites internet :

<https://www.vie-publique.fr/fiches/24062-quest-ce-quun-syndicat-et-comment-sorganise-t-il/>

<https://bretagne.aract.fr/rencontre-des-observatoires-departementaux-du-dialogue-social-2021>

<https://occitanie.aract.fr/observatoires-du-dialogue-social-en-occitanie-retour-sur-la-journee-regionale-dechanges>

<https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Les-observatoires-departementaux-d-analyse-et-d-appui-au-dialogue-social-et-a>

<https://www.cma29.bzh/finistere/dialogue-social-un-questionnaire-pour-les-entreprises-du-batiment>

<https://www.letelegramme.fr/morbihan/entreprises-l-observatoire-departemental-en-soutien-pour-le-comite-social-et-economique-11-04-2019-12257577.php>

<https://bretagne.aract.fr/rencontre-des-observatoires-departementaux-du-dialogue-social-2021>

<https://occitanie.aract.fr/observatoires-du-dialogue-social-en-occitanie-retour-sur-la-journee-regionale-dechanges>

<https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm>
<https://www.economie.gouv.fr/cedef/chiffres-cles-des-pme>

<http://observatoire-asap.org/index.php/2020/07/16/quelle-place-pour-letat-dans-le-dialogue-social-dans-les-tres-petites-entreprises-une-lecture-critique/>

Rapport final du 29 juillet 2022