

Rapport

Etude d'accords COVID

« La négociation collective sous épidémie »

Novembre 2020

Coordination : Thierry ACHAINTE, Stéphane BOCHARD et Dorian MELLOTT



Table des matières

Avant-Propos	0
Présentation de la démarche	0
Données générales sur l'échantillon de la Direccte	1
Données générales sur notre panel de textes.....	5
Présence syndicale et présence CGT dans le panel.....	10
Thématiques des textes.....	13
Données générales sur les textes	15
Durée des textes	15
Catégories du personnel concernées	15
Intentions exprimées dans le préambule des textes	15
Contenu des textes	17
Repos	17
Arrêt.....	18
Santé et sécurité	18
Rémunération	19
Travail	19
Conclusions	20
Plus l'entreprise est grande, plus on trouve de textes	20
Peu d'originalité dans le contenu des textes	20
L'impact du type de signataire sur le contenu du texte	21
Annexe 1 : Liste des unités signataires.....	24

Avant-Propos

Le 17 mars 2020, la France a été confinée afin d'endiguer l'épidémie de COVID-19. Malgré cette mesure de nombreux salariés ont continué à travailler, d'autres ont été placés en télétravail ou en chômage partiel. Pour répondre à cette situation, le Gouvernement a ouvert plusieurs dispositifs à la négociation collective.

Dans cette situation, le comité régional CGT Auvergne-Rhône-Alpes a mis en place un numéro vert afin de permettre aux salariés d'entrer en contact avec des militants syndicaux. Il a également été fait le choix de procéder à une étude des textes adoptés dans les entreprises afin de prendre des mesures liées à la crise sanitaire et économique.

Ce rapport présente donc les résultats de cette recherche concernant les textes adoptés dans les entreprises ainsi qu'un bilan des questions posées sur le numéro vert.

Cette étude accorde une importance particulière à la place de la CGT dans ces processus. Il s'agit ici de démontrer l'efficacité de notre organisation syndicale dans la période, sans pour autant cacher les faiblesses, voire les contradictions qui peuvent exister. Il s'agit avant tout d'une étude fondée sur des critères d'évaluation que nous voulons objectifs et qui sont appliqués sans distinction de l'organisation syndicale ou des parties signataires. S'ils nous sont favorables tant mieux, s'ils ne le sont pas tant pis. Dans tous les cas, il s'agira de mettre en exergue l'influence de la CGT et de contribuer à l'améliorer, à quelque niveau que soit cette influence.

Près de deux tiers des négociations auxquelles a participé la CGT ont permis d'obtenir des avancées pour les salariés ou de limiter les pouvoirs de l'employeur par rapport à ce que permettait les ordonnances Covid.

Présentation de la démarche

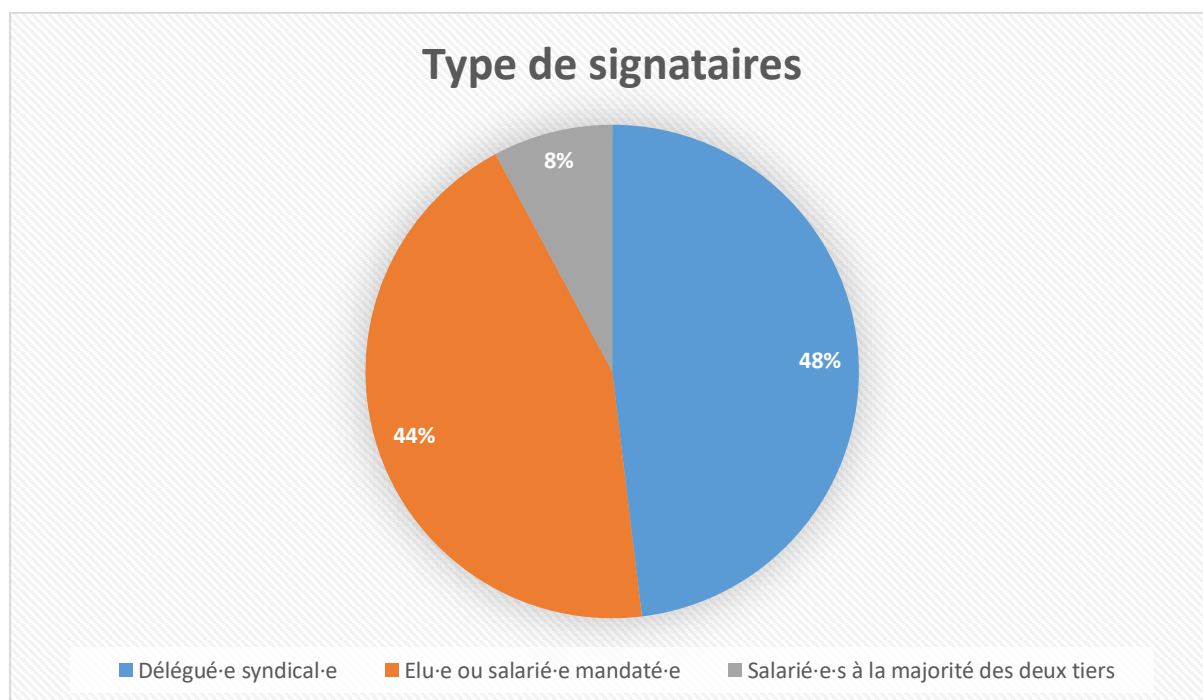
A notre demande, la Direccte AURA a bien voulu extraire de ses bases de données la liste des textes enregistrés en région dans le cadre de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 pour faire face à la pandémie du COVID-19.

Il s'agit de 797 textes ou décisions unilatérales de l'employeur instruits par les services de la Direccte du 17 mars au 10 juin 2020.

Données générales sur l'échantillon de la Direccte

Dans l'échantillon de la Direccte, nous trouvons la répartition suivante du type de signataires :

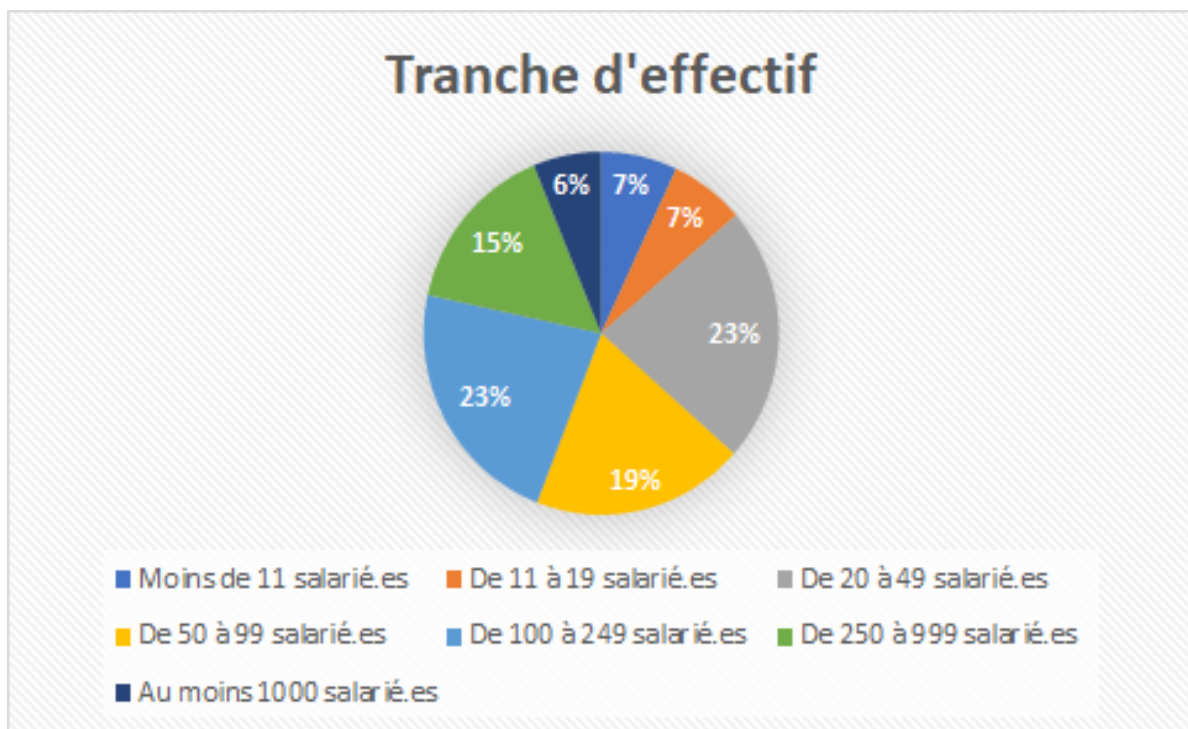
Type de signataires	Nombre de textes concernés
Délégué·e syndical·e	325
Elu·e ou salarié·e mandaté·e	298
Salarié·e·s à la majorité des deux tiers	53
Employeur seul	94
Non renseigné	27



Les types de texte « Employeur seul » et « Non renseigné » ne rentrent pas dans le cadre de notre étude qui se structure autour des enjeux de la négociation et du dialogue social en entreprise. Nous travaillerons sur une base de données **de 676 textes**.

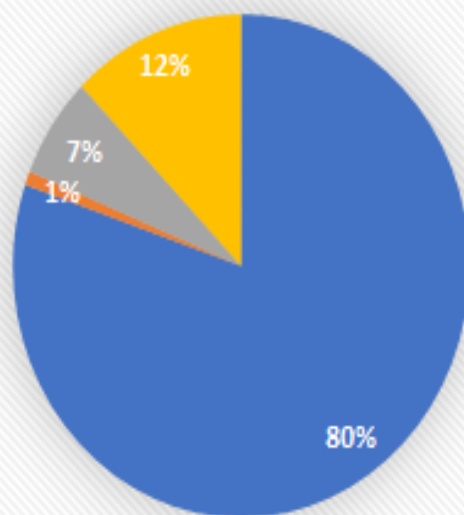
L'étude des thématiques dans le fichier de la Direccte fait globalement apparaître que l'ensemble des textes, quel que soit leur statut d'instruction, concerne bien le régime dérogatoire ouvert par la crise du COVID-19. Une majorité sont des textes. Ils y figurent également quelques avenants à des textes existants.

L'échantillon de textes que nous avons étudié, pour être représentatif, est constitué de 153 textes, soit plus de 20% des 676 textes enregistrés et exploitables dans l'extraction de la base de données de la Direccte. Notre échantillon respecte la même répartition par tranches d'effectif que celle des 676 textes répartis comme suit.



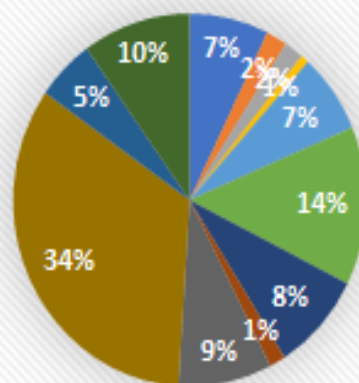
On observe également dans l'extraction de la Direccte les répartitions suivantes en termes d'unités signataires et de départements où ont été signés ces textes. Nous ne nous sommes pas astreints à respecter ces répartitions dans notre échantillon à plusieurs égards. Cela aurait représenté une trop grande difficulté en termes de constitution du panel, outre l'impossibilité d'accéder à suffisamment de textes pour éventuellement respecter cette répartition, et nous avons préféré nous concentrer sur les spécificités en fonction de la taille de l'entreprise et du type de signataires qui nous ont paru plus intéressantes à étudier.

Unité signataire



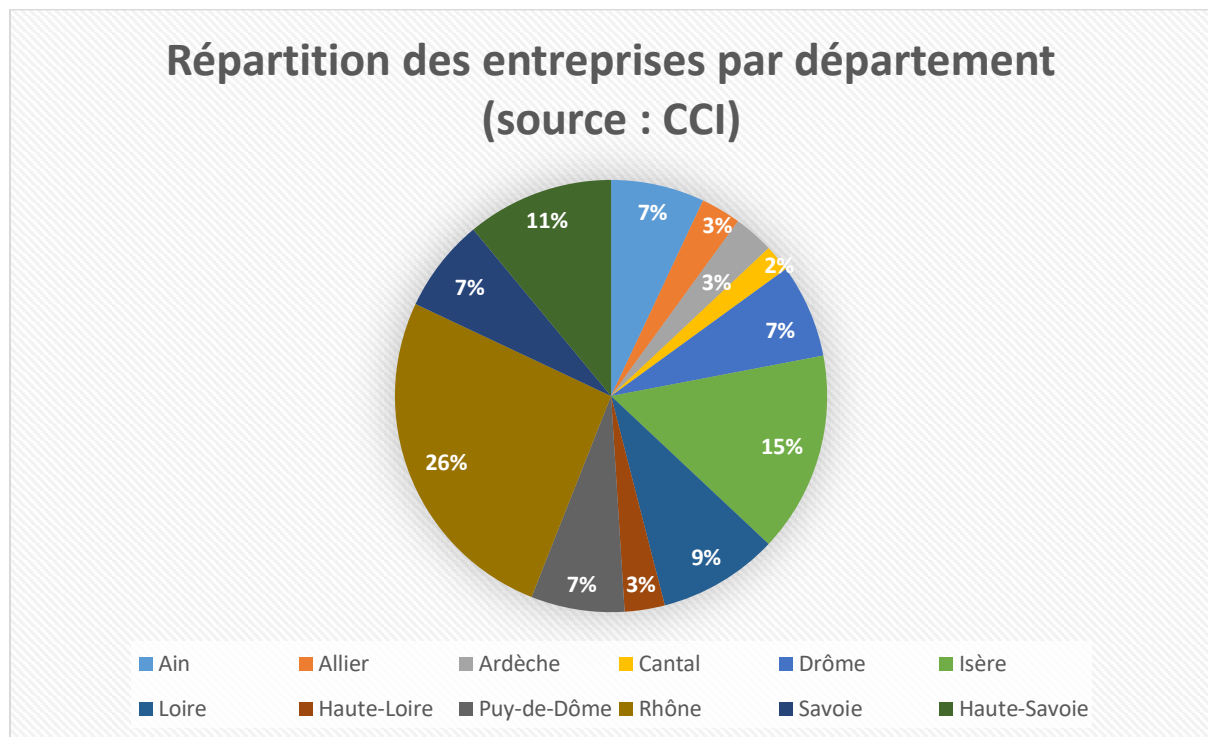
■ Entreprise ■ Groupe ■ Groupement d'entreprises UES ■ Etablissement

Département



■ Ain ■ Allier ■ Ardèche ■ Cantal
■ Drôme ■ Isère ■ Loire ■ Haute-Loire
■ Puy de dôme ■ Rhône ■ Savoie ■ Haute-Savoie

Le nombre de textes déposés à la Direccte correspond à peu près à la répartition du nombre d'entreprises dans chaque département de la région. A l'exception notable du Rhône où ont été adoptés une plus grande proportion de textes par rapport au nombre d'entreprises implantées sur le département, on retrouve une certaine proportionnalité pour les autres départements avec des écarts ne dépassant pas les deux points. Le Rhône ne compte pourtant pas une surreprésentation d'entreprises d'au moins 50 salariés, où l'on observe une plus grande facilité à conclure des accords collectifs.

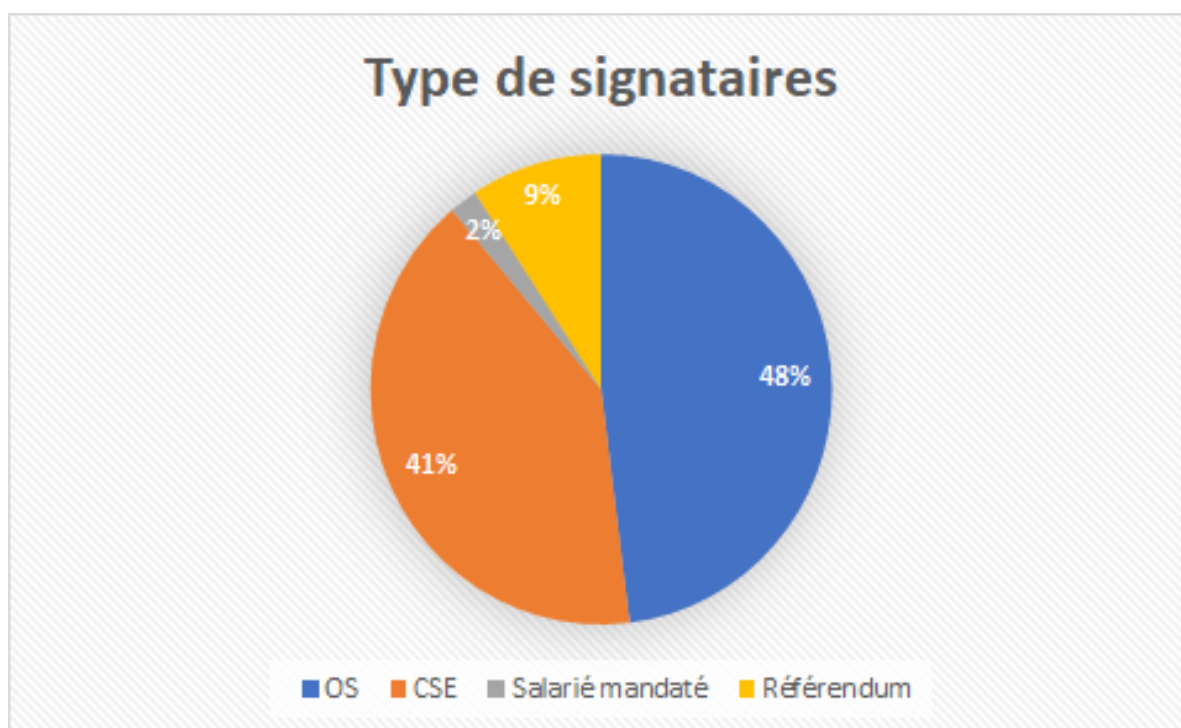


Données générales sur notre panel de textes

Notre panel de textes est composé de 153 textes, soit 22,63% des textes de l'extraction de la Direccte, issu de 150 unités signataires différentes. Cela représente 0,07% de l'ensemble des établissements ayant du personnel présents¹ en Auvergne-Rhône-Alpes et 0,38% des entreprises d'au moins 11 salariés², dans lesquelles on peut donc négocier avec des syndicats ou des élus. Certaines de ces unités appartiennent à un même groupe, ce qui nous permet d'analyser l'influence du pouvoir central sur les entreprises dominées et leurs salariés. Ensemble ces textes couvrent environ 45.000 salariés soit 1,5% des salariés de la région.

Pour notre panel, nous avons fait le choix de respecter la proportion des textes en fonction du type de signataires et en fonction des tranches d'effectif. Cela nous permet d'avoir un panel représentatif des textes enregistrés par la Direccte, et par extrapolation des textes adoptés dans les entreprises, dans lequel nous pouvons voir l'impact de ces deux critères sur le contenu des textes.

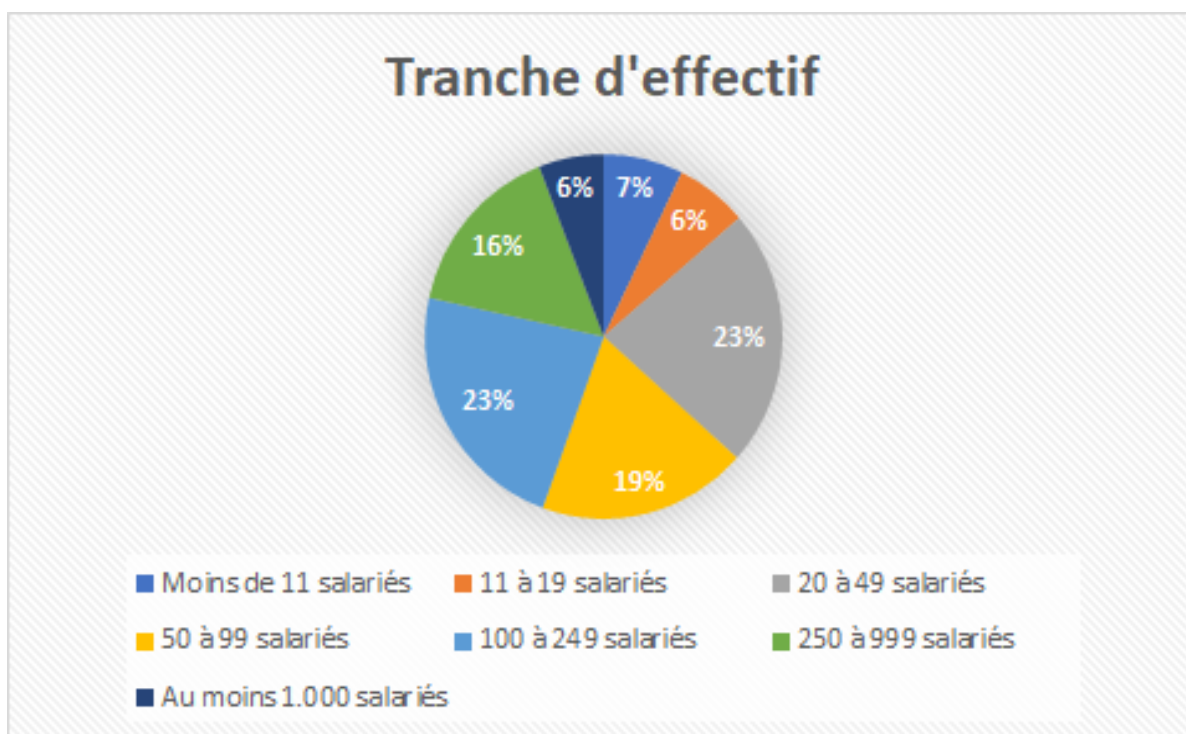
En ce qui concerne le type de signataires, nous avons la répartition suivante :



¹ Ces chiffres sont calculés sur la base des « chiffres clés 2020 » communiqués par la CCI Auvergne-Rhône-Alpes, ainsi que par les CCI de chaque département de la région, desquels nous avons exclu les entreprises n'employant aucun salarié.

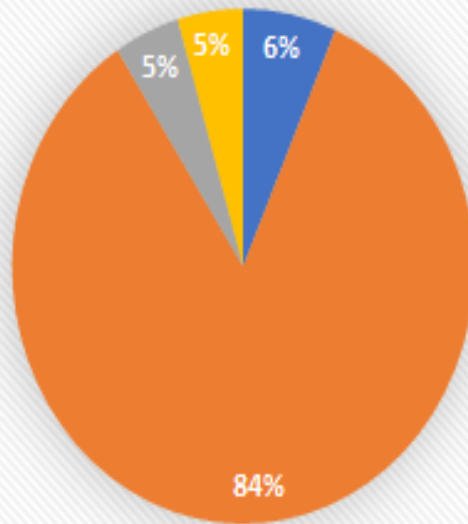
² Ce chiffre est obtenu en excluant les textes issus d'entreprises de moins de 11 salariés présents dans notre panel, soit 11 textes.

En ce qui concerne les tranches d'effectif, nous avons la répartition suivante :



Notre panel comprend également une surreprésentation des entreprises, qui représentent 84% des unités signataires pour seulement 5% d'établissements et 5% de groupes. Il est cependant difficile d'évaluer la représentativité de ce panel au regard des unités présentes dans la région faute de chiffres. Il faut en outre préciser que l'unité signataire, comme la tranche d'effectif, repose sur la déclaration de l'employeur au moment de l'enregistrement du texte et ne correspond pas toujours à la réalité.

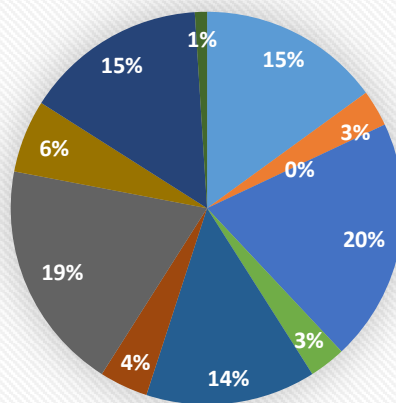
Unité signataire



■ Association ■ Entreprise ■ Etablissement ■ Groupe

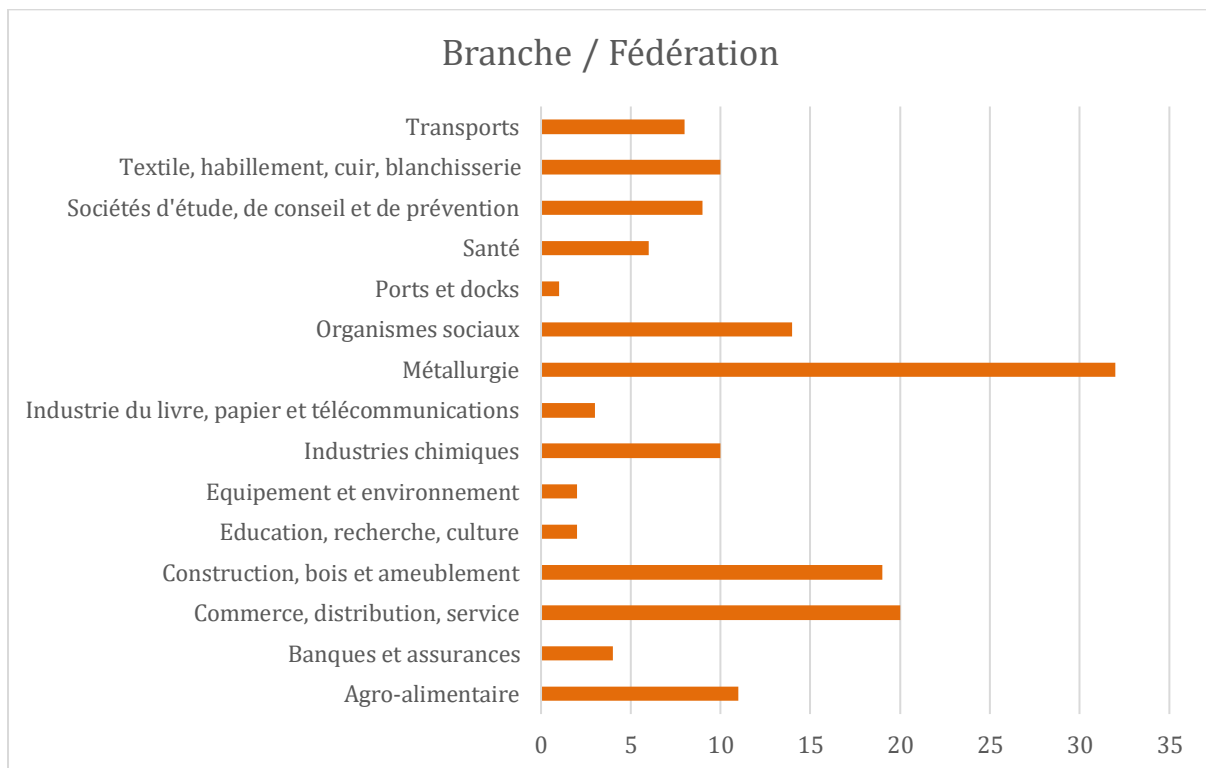
En ce qui concerne la répartition géographique de notre panel sur la région, celui-ci comporte une surreprésentation du département de la Drôme et une sous-représentation du Rhône et de l'Isère au regard tant des textes enregistrés par la Direccte que du nombre de sièges sociaux d'entreprises présents dans ces départements. Cela est dû en grande partie à l'accessibilité aux textes sur Légifrance.

Département



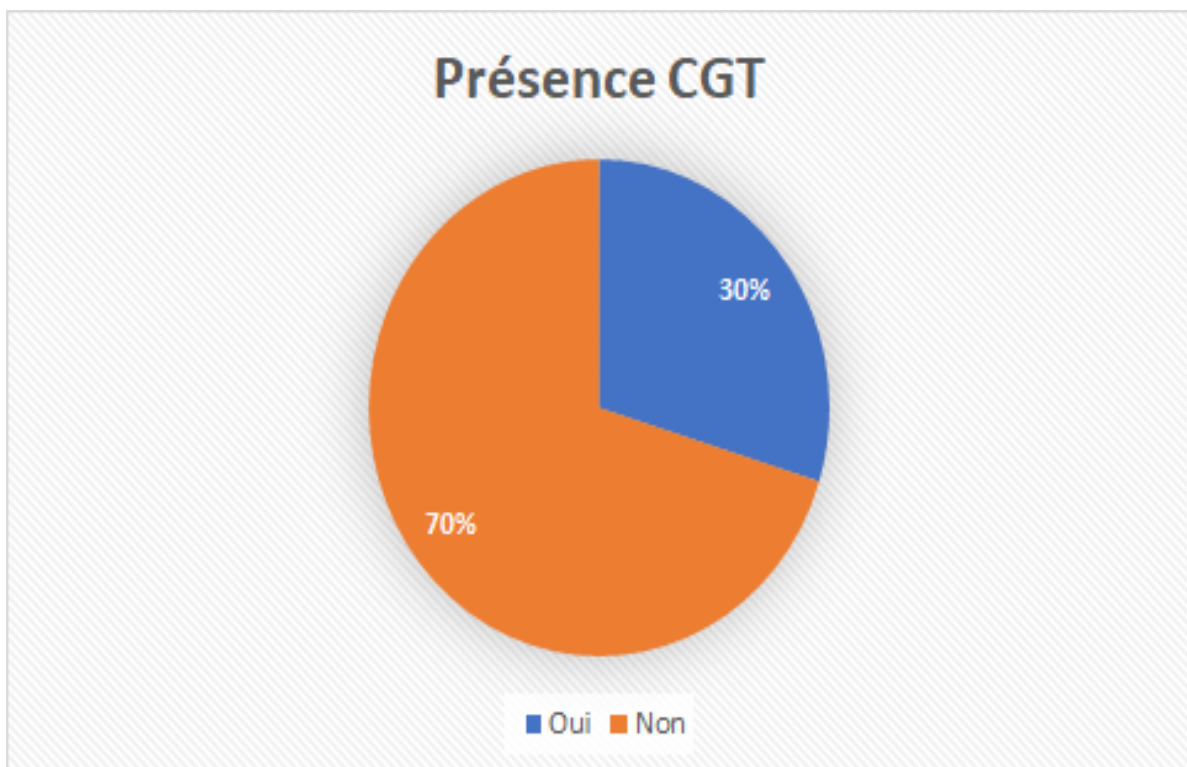
■ Ain ■ Allier ■ Ardèche ■ Cantal ■ Drôme ■ Isère
■ Loire ■ Haute-Loire ■ Puy-de-Dôme ■ Rhône ■ Savoie ■ Haute-Savoie

En ce qui concerne la répartition professionnelle, nous nous sommes basés sur les fédérations CGT. On note l'absence de certaines fédérations importantes telles que les cheminots et l'énergie. Cela peut être dû d'une part à la structure des entreprises dans ces secteurs qui rend moins facile la conclusion de textes, notamment en matière de congés payés imposés qui est le thème principal de ces textes comme nous le développerons ensuite, ainsi qu'à la force des organisations syndicales dans ces secteurs pour résister à la mise en place de certains types de texte.



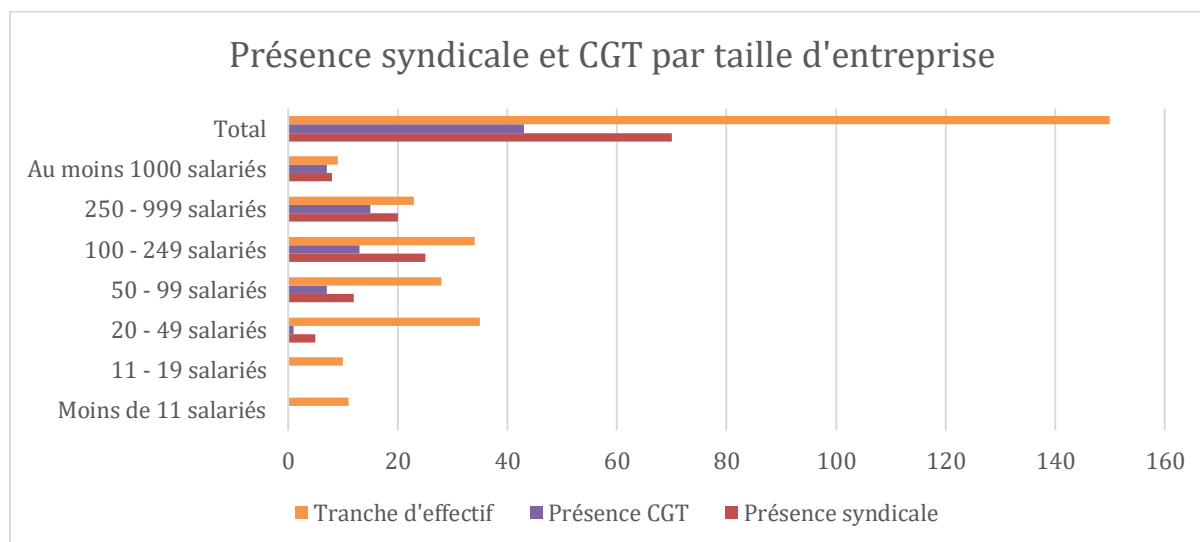
Enfin, nous avons relevé dans ces textes une présence de la CGT dans 30% des 153 processus d'élaboration des textes, dont 61,64% des textes négociés avec des organisations syndicales. Nous reviendrons plus tard sur l'impact de cette présence dans le contenu des textes. Nous nous sommes intéressés à la présence de la CGT dans la négociation et non seulement à la signature afin de voir si, quelle que soit l'issue de la négociation, la présence de la CGT a une influence sur le contenu du texte ou non.

Il faut préciser que ce chiffre contient une marge d'erreur que nous pouvons difficilement évaluer. En effet, les textes que nous avons étudiés proviennent de l'extraction de la Direccte pour la majeure partie et de remontées des organisations syndicales. Or, en ce qui concerne les textes récupérés sur Légifrance, nous ne pouvons pas toujours identifier la présence de la CGT, en particulier lorsqu'elle n'a pas signé l'accord. Par conséquent, le chiffre que nous donnons est un chiffre minimal. La CGT est potentiellement plus présente que ce que nous permettent de relever la base Légifrance et les remontées des syndicats.

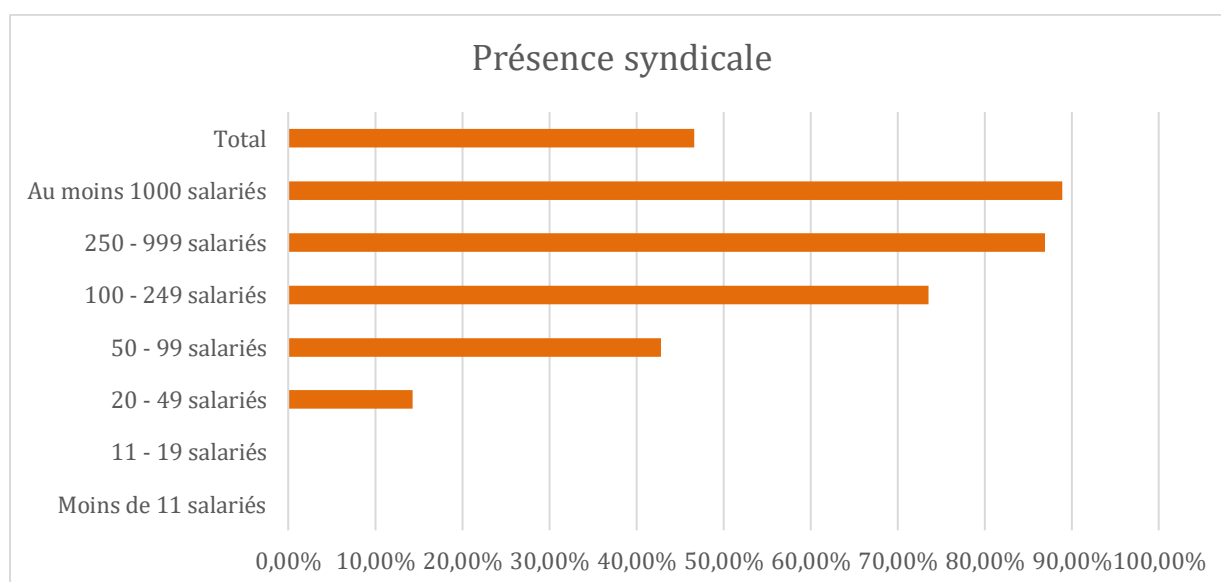


Présence syndicale et présence CGT dans le panel

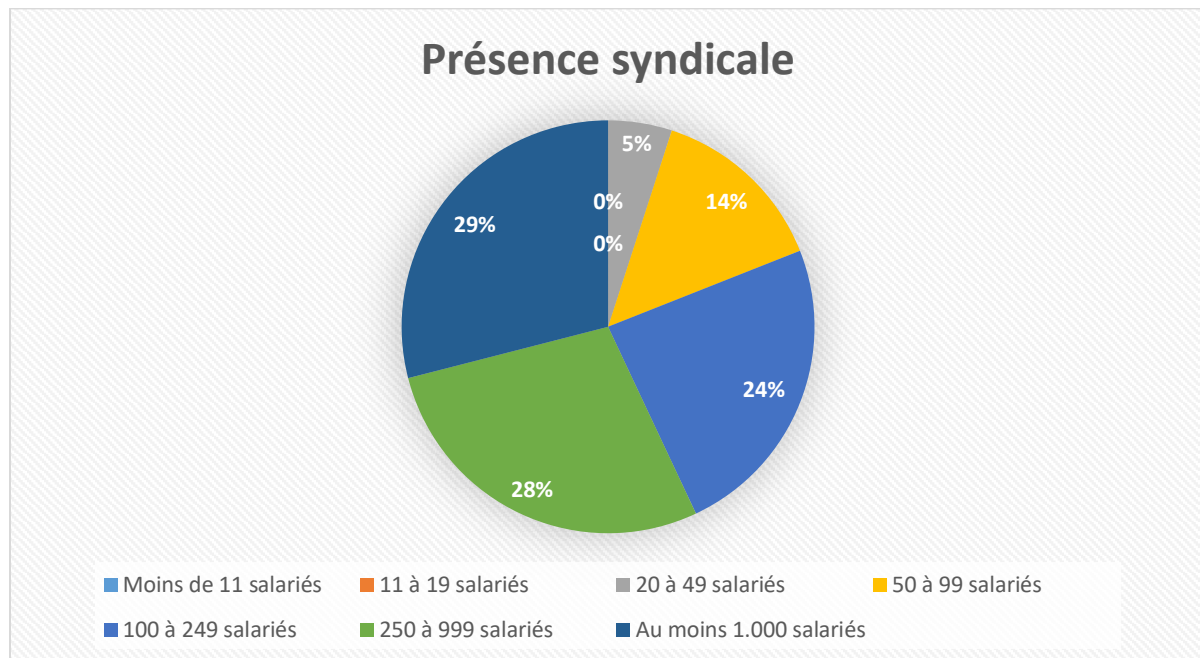
Nous pouvons, sur l'étude de notre panel, apprécier l'implantation syndicale en général et celle de la CGT en particulier. Avec toujours une marge d'erreur concernant la présence CGT puisqu'il ne nous est pas toujours possible de l'identifier dans les textes posés sur Légifrance dès lors que la CGT n'est pas signataire ou qu'aucune référence à la présence CGT n'a été faite. Par conséquent, les chiffres concernant la CGT sont des chiffres bas, la CGT est potentiellement plus présente que ce que les textes nous indiquent.



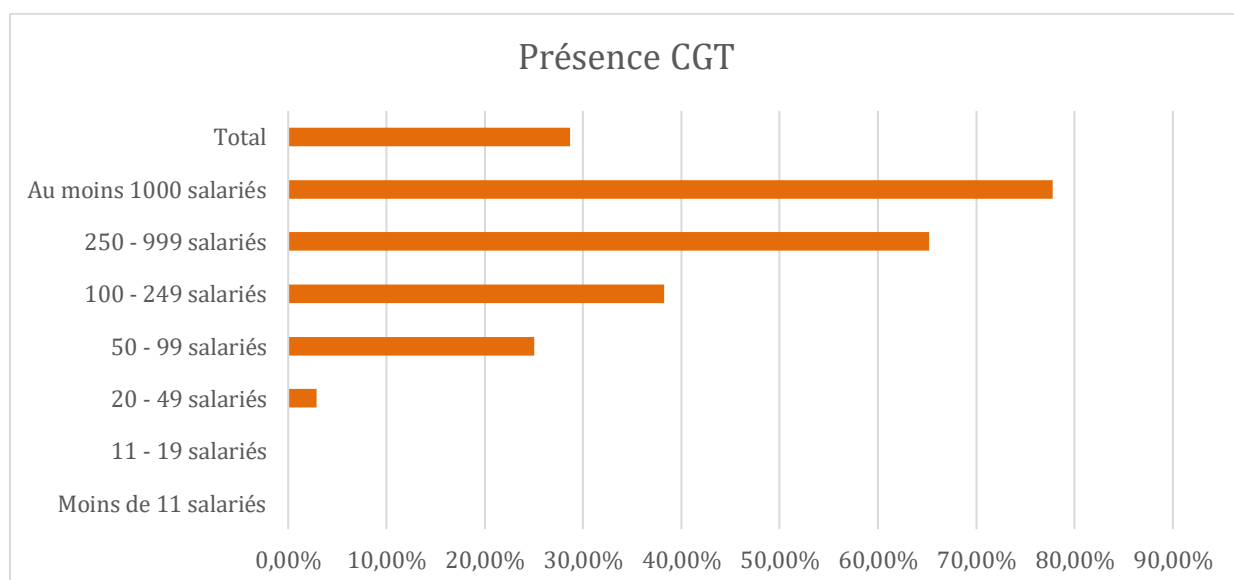
En ce qui concerne la présence syndicale, on observe que les organisations syndicales sont absentes des entreprises de moins de 20 salariés dans notre panel et que plus l'entreprise est grande, plus la présence syndicale est forte. On trouve une ou des organisations syndicales dans environ 47% des entreprises de notre panel. Ce chiffre monte à plus de 86% dans les ETI et les grandes entreprises.



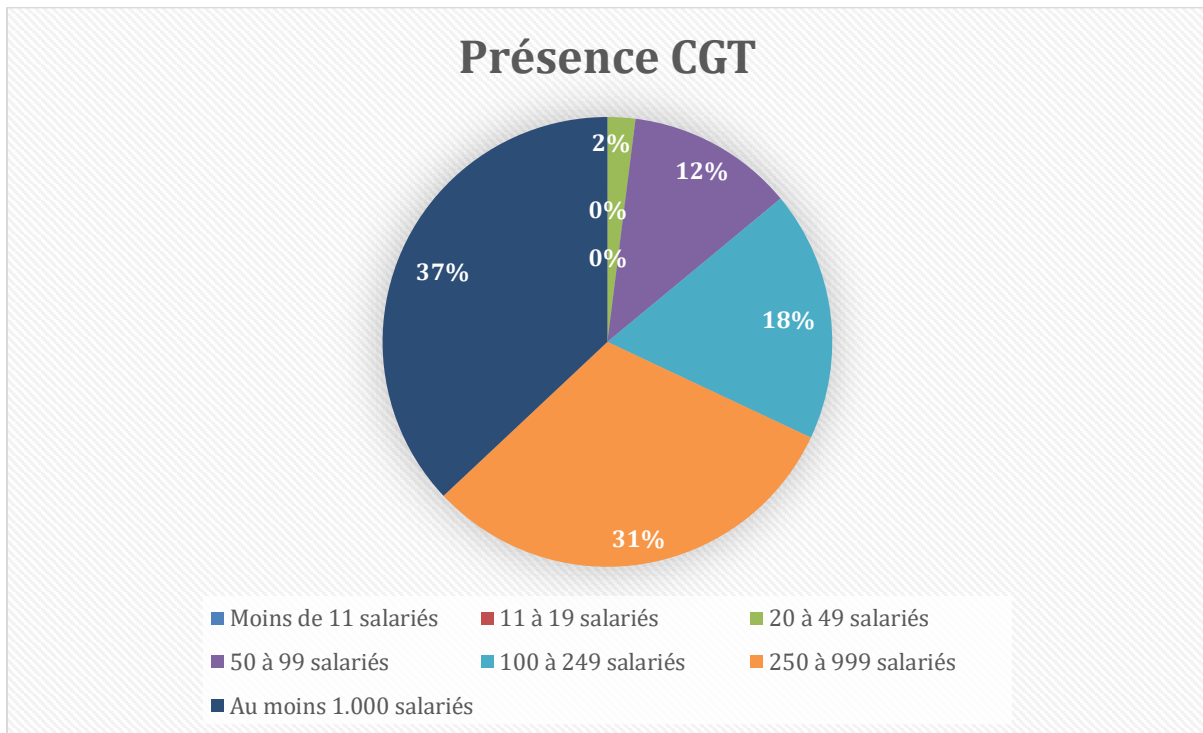
Dans le graphique suivant, nous pouvons observer l'implantation syndicale en fonction de la taille de l'entreprise. Dans notre panel, 29% des organisations syndicales ayant négocié des accords sont présentes dans des entreprises d'au moins mille salariés. On observe donc sans réelle surprise que les syndicats sont mieux implantés dans les plus grandes entreprises et que plus l'effectif baisse, moins l'implantation est forte.



En ce qui concerne la CGT, celle-ci est présente dans au moins 28% des processus de négociation engagés dans les entreprises du panel. La différence avec le précédent chiffre donné concernant la présence CGT provient du fait que le premier chiffre se base sur les 153 textes enregistrés quand celui-ci se base sur les 150 unités signataires.



La CGT n'échappe pas à la règle d'une meilleure implantation dans les entreprises les plus grandes et d'une absence dans les entreprises de moins de 20 salariés du panel. Cependant, on peut observer que le phénomène d'implantation syndicale en fonction de la taille des entreprises est plus accentué que pour l'ensemble des organisations syndicales. Quand 29% des implantations syndicales dans les entreprises du panel se concentre sur les entreprises d'au moins mille salariés, ce sont 37% des implantations de la CGT qui se concentrent sur ces mêmes entreprises.



Thématiques des textes

Nous avons regroupé le contenu des textes sous cinq thèmes différents afin d'identifier les grands sujets traités par ces textes et les mettre en lien avec l'étude que nous avons réalisé des questions posées sur le numéro vert que le comité régional CGT Auvergne-Rhône-Alpes a mis en place pendant la période du confinement. Ce faisant, nous pourrons voir si les thèmes de négociations abordés dans notre panel correspondent ou non aux préoccupations exprimées par les salariés de la région lors de leurs appels sur le numéro vert.

Zoom sur le numéro vert

Pendant le confinement, le comité régional CGT Auvergne-Rhône-Alpes a mis en place un numéro vert afin de permettre aux salariés de la région, et au-delà, de poser gratuitement leurs questions à défaut de pouvoir accéder aux permanences juridiques. Les questions ont été classées par thèmes afin d'identifier les préoccupations des salariés pendant cette période. 583 questions ont ainsi été enregistrées et classées.

Ces thèmes sont le repos (congrés payés imposés, autres jours de congés pris sur le compte épargne-temps, durée minimale de repos, repos dominical), les arrêts (activité partielle, maladie, garde d'enfant), la santé et la sécurité (application des consignes sanitaires, droits des représentants du personnel pour leurs prérogatives en matière de santé et de sécurité), le salaire (primes exceptionnelles, paiement, éléments de rémunération, compléments) et le travail (télétravail, temps de travail, rupture du contrat, conditions de travail).

Le repos est abordé par 133 textes, soit 87% du panel. Ce thème ne représente pourtant que 11,32% des questions posées sur le numéro vert en particulier sur les congés payés imposés. Cette différence peut être due au décalage entre la période du confinement et la période de conclusion et d'application des textes.

En ce qui concerne les arrêts, seuls 36 textes abordent ce thème, soit 24% du panel. Cela représente 31,9% des questions posées sur le numéro vert, dont 88 questions sur l'activité partielle, 58 sur la garde d'enfants et 40 sur les arrêts maladies ou accident du travail.

En matière de santé, 4 textes abordent ce thème, soit 3% du panel. Cela représente 12,35% des questions posées sur le numéro vert, en particulier en matière de droit de retrait et d'application des gestes barrières. Ce décalage peut s'expliquer de plusieurs manières. Il peut y avoir une inertie des employeurs. Certains ont pu prendre des mesures unilatérales, avec ou sans association du CSE et des organisations syndicales à cette démarche. Les remontées des syndicats nous permettent également d'affirmer qu'un certain nombre d'employeurs se sont basés sur les recommandations du ministère du travail et sur

les guides de reprise publiés dans certaines branches. Il nous est cependant pas possible ici de donner des chiffres sur ces différentes hypothèses.

La question des salaires est abordée dans 23 textes, soit 15% du panel. C'est la seule thématique sur laquelle on peut observer une proportion équivalente de questions puisque 14,02% portaient sur ce thème. C'est donc le troisième thème tant en matière de négociation collective qu'en termes de préoccupation individuelle.

Le travail enfin est le sujet de 20 textes, soit 13% de notre panel, alors qu'il représente une préoccupation majeure pour les salariés. 30,36% des questions portaient en effet sur ce thème avec 59 questions portant sur des ruptures de contrat de travail, 40 sur la reprise d'activité, ce qui peut être mis en lien avec les préoccupations en termes de santé mais aussi de salaire, et 29 sur le télétravail.

Thème	Textes	Questions des salariés
Repos	133	66
	87%	11,32%
Arrêt	36	186
	24%	31,9%
Santé	4	72
	3%	12,35%
Salaires	23	82
	15%	14,06%
Travail	20	177
	13%	30,36%

Données générales sur les textes

Durée des textes

La majorité des textes ont une durée qui correspond à la date limite d'applicabilité des mesures d'urgence, soit le 31 décembre 2020 en ce qui concerne la possibilité d'imposer des congés payés. Cette date est due à la nature des textes signés qui ne peuvent, de toute façon, pas être applicable au-delà. C'est ainsi que 96 textes prévoient une telle durée, soit 62,74% d'entre eux.

De façon plus originale, 17 textes prennent fin en mai 2020, généralement le 31. Ce qui représente plus d'un texte sur 10. Il s'agit soit de textes portant sur le chômage partiel soit sur les congés payés, notamment lorsqu'il a été imposé une semaine de congés payés pendant la période de confinement.

De façon plus marginale on trouve trois textes à durée indéterminée, c'est alors le thème sur lequel il porte qui aura un impact sur sa validité, et trois autres prennent fin après réalisation d'une opération particulière, deux après le paiement de la prime prévue au texte et l'autre à la fin du chômage partiel. Ces textes représentent chacun 1,96% des textes du panel.

Catégories du personnel concernées

Si l'essentiel des textes concernent l'ensemble du personnel on trouve de façon plus marginale des textes qui visent des catégories définies par le texte lui-même, par exemple un service en particulier ou un atelier. C'est le cas de 13 textes, soit 9% du panel. On trouve également deux textes visant exclusivement les ouvriers et employés et un texte visant exclusivement les cadres, ingénieurs et techniciens.

Lorsqu'il y a ce type de différenciation, cela peut être justifié par le contenu d'un texte. Celui portant uniquement sur les cadres, ingénieurs et techniciens par exemple est un texte diminuant l'indemnisation au chômage partiel pour la ramener au niveau de l'indemnité des autres salariés. Les textes visant une catégorie du personnel sont souvent liés à la mise en œuvre de l'activité partielle individualisée.

Intentions exprimées dans le préambule des textes

Les préambules dans les textes deviennent incontournables, il s'agit en effet d'une obligation légale depuis la loi Travail. Celui-ci doit présenter « *de manière succincte son objectif et son contenu* » d'après l'article L. 2222-3-3 du code du travail. Il a notamment une grande importance en matière d'interprétation du texte.

Au-delà de l'obligation légale, le préambule a pour intérêt de présenter les éléments idéologiques d'un texte. Il permet en effet de comprendre ce qui a

conduit les parties, en particulier la partie patronale qui est souvent rédactrice de la première version du texte, à vouloir négocier ou proposer un texte.

Les préambules affichent assez peu d'originalité. Le premier motif de conclusion des textes est l'application des mesures d'urgence permises par le Gouvernement à la condition de conclure un texte collectif. 104 des 153 textes étudiés comportent ce motif, soit 67,97%. Arrive en deuxième motif, sans surprise non plus, la volonté de faire face aux conséquences économiques de l'épidémie, reprenant ainsi la formule des ordonnances. Ce motif est affiché dans 82 textes, soit 53,59% du panel.

On a ici un élément de discours tout à fait idéologique dans le préambule, par imitation du discours du Gouvernement. Il s'agit en effet de présenter ces mesures comme permettant de faire face aux conséquences économiques de l'épidémie. Or l'épidémie a joué un rôle d'accélérateur dans la crise économique, mais nous étions déjà au bord d'une telle crise. L'épidémie n'est donc pas un élément extérieur qui est venu troubler le fonctionnement d'une économie saine mais c'est bien le capitalisme qui conduit nécessairement à des crises économiques. Sans l'épidémie, il y aurait tout de même eu une crise dont les éléments précurseurs avaient déjà été identifiés. C'est le premier élément sous-jacent à ce discours : le capitalisme ne serait pas responsable de la crise, ce ne serait qu'un effet de l'épidémie. Le second élément sous-jacent est que les mesures qui peuvent faire l'objet d'un tel texte seraient les seules mesures permettant d'affronter les conséquences économiques de la crise. Mesures qui sont toutes à la charge du salarié qui doit accepter des congés payés sur une période de confinement, une baisse de rémunération par le passage en activité partielle, etc. L'employeur, les dirigeants et les actionnaires ne sont astreints eux à aucun effort, si ce n'est un encouragement de Bruno Le Maire à modérer les dividendes.

On trouve ensuite d'autres motifs évoqués dans 10 à 32 textes. En troisième position la volonté de maintenir les salaires ou de soutenir le pouvoir d'achat dans 20,91% des textes. Il s'agit soit de texte sur les primes, soit de textes sur les congés payés, prenant prétexte qu'en congés payés les salariés sont payés à 100% et non à 84% dans le cadre du chômage partiel. On trouve ensuite dans 15,03% des textes l'objectif de préserver la santé des salariés, généralement en mettant en œuvre des dispositifs qui permettent aux salariés de rester chez eux sans que cela ne représente un coût supplémentaire pour l'entreprise via les congés payés ou le chômage partiel. Puis viennent les textes visant à préparer la reprise d'activité, notamment en s'assurant de la disponibilité des salariés sur la période post confinement voire la période estivale ; à maintenir l'activité de l'entreprise pendant le confinement ; ou à maintenir l'emploi dans respectivement 10,46% ; 9,15% et 7,19% des textes. De façon plus marginale, on trouve sept textes motivés par l'activité de l'entreprise jugée essentielle et six visant à faire contribuer les salariés à l'effort national, sans jamais voir dans ces textes les contributions des apporteurs de capitaux.

Contenu des textes

Nous nous sommes enfin intéressés aux mesures prises par ces textes. Rappelons tout d'abord que 87% des textes du panel traitent du repos, en particulier des congés payés, 24% traitent des arrêts de travail, en particulier du chômage partiel, 3% s'intéressent à la santé et à la sécurité, 15% abordent des questions de salaire et 13% parlent du travail. Il s'agit donc ici de développer le contenu.

Repos

Thème majoritaire dans ce panel de texte, 128 des 133 textes relatifs au repos portent sur la possibilité d'imposer des congés payés aux salariés, soit 83,66% du panel. Ces textes imposent dans leur majorité six jours ouvrables ou cinq jours ouvrés de congés payés, soit une semaine, comme le permet l'ordonnance. Cinq textes sur les 128 font exception dont un texte permettant d'imposer quatre jours et quatre autres permettant d'imposer trois jours.

A cela s'ajoute dans 39 textes la mention de la possibilité d'imposer d'autres jours de repos comme les RTT ou des jours pris sur le compte épargne-temps. Ces textes évoquent la possibilité d'imposer ainsi 4,75 jours de repos en moyenne. Il s'agit généralement de détailler ce que peut faire l'employeur pour atteindre les 10 jours de repos pouvant être imposés par l'employeur d'après l'ordonnance. Seuls les congés payés nécessitent en réalité un texte collectif pour être imposés. Par ces textes, les employeurs se sont potentiellement limités. On trouve en effet trois textes dans lesquels le nombre de jours pouvant être imposés est réduit à huit et un texte dans lequel il est réduit à cinq. La CGT a participé à deux de ces négociations. Le texte limitant à cinq le nombre de jours pouvant être imposés à lui été négocié avec un CSE. Ce texte fait figure d'exception tant les textes négociés par les représentants du personnel, en particulier lorsqu'il s'agit d'imposer des congés aux salariés, sont de simples copier-coller de l'ordonnance.

On trouve 100 textes qui abordent la question du délai de prévenance qui est en moyenne établi à un jour franc dans 76 d'entre eux. Ils reprennent ainsi la possibilité ouverte par l'ordonnance. Deux textes évoquent cette réduction du délai de prévenance sans mentionner sa durée. Onze textes le réduisent à deux ou trois jours. Cinq textes le réduisent de cinq à sept jours, il s'agit généralement de le réduire à une semaine. Un texte enfin le maintient à 30 jours. Pour ces deux dernières hypothèses, la CGT était présente dans quatre des six négociations. A noter que l'un de ces textes est issu d'un référendum dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Sept textes enfin traitent de la modification de la fermeture annuelle de l'entreprise, le plus souvent pour avoir la capacité de produire dans l'hypothèse d'une reprise d'activité pendant l'été.

On note dans ces différents textes l'impact de la présence CGT. En effet, lorsque la CGT est présente à la négociation, qu'elle signe ou non le texte, il ne s'agit jamais d'un simple copier-coller de l'ordonnance. La présence CGT assure des garde-fous, soit en matière de délai de prévenance comme nous l'avons vu, soit sur les congés qui peuvent être imposés, la présence CGT permet d'assurer qu'il s'agira en priorité, voire uniquement, des congés acquis non soldés. Elle permet également de limiter des dispositifs légaux, comme nous l'avons vu ci-dessus en ce qui concerne les jours de repos que l'employeur peut imposer sans texte. Ce qui fait figure d'exception avec les autres organisations syndicales, en particulier les syndicats d'accompagnement qui signent dans ce panel de nombreux copier-coller de l'ordonnance, est la règle lorsque la CGT est présente à la négociation.

Arrêt

En matière d'arrêt, le principal sujet est l'activité partielle. Les mesures d'urgence permettent en effet par texte d'individualiser le recours à l'activité partielle, c'est-à-dire à cibler des catégories du personnel. 35 des 36 textes traitant de ce thème portent sur le chômage partiel, soit 22,87% du panel.

Parmi ces textes, 10 prévoient une compensation de l'employeur afin d'indemniser en totalité les salariés et six imposent des contreparties aux salariés. On trouve différents mécanismes de compensations assez originaux. Un texte dans la métallurgie prévoit, comme le permet un texte national, de créer un pot commun auquel contribuent les cadres, ingénieurs et techniciens afin d'augmenter l'indemnité des autres salariés. On trouve également un dispositif indemnisant les salariés sur la base 38 heures hebdomadaires, mais leur imposant de récupérer les heures indemnisées au-delà de 35 heures. On trouve enfin trois systèmes de compensation par le biais des congés payés imposés dont un prévoyant un complément *au prorata* des congés payés pris pendant la période de confinement.

Santé et sécurité

Il s'agit d'un sujet très peu traité par ces textes. Trois textes traitent de la mise en œuvre des gestes barrières, l'un prévoit d'impliquer la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et d'autres institutions et les deux autres prévoient de limiter le nombre de salariés par atelier.

Un texte traite de la quatorzaine et un autre d'enquête santé.

En matière de représentant du personnel seuls deux textes en traitent. L'un pour attribuer un crédit d'heures de délégation exceptionnel et systématiser la visioconférence, un autre, négocié par la CGT, pour prévoir les conditions de recours à la conférence téléphonique.

Rémunération

En matière de rémunération, 11 textes traitent de primes. Parmi eux neuf prévoient une prime exceptionnelle, dont trois négociés par la CGT, un reporte une prime et un dernier l'annule. Trois de ces textes correspondent à la prime dite Macron.

Travail

En matière de travail, six textes traitent de la continuité d'activité. Pour cela ils se réfèrent, ou rappellent des mesures, à un plan de continuité de l'activité, voire semblent par leur formulation constituer un tel plan. Il n'y a en effet aucun formalisme exigé qui permette d'attribuer ou d'exclure de cette qualification un texte prévoyant des mesures pour poursuivre l'activité.

On trouve sept textes qui organisent le télétravail ou prévoient d'y recourir. Ce chiffre peut paraître faible, mais il est finalement assez peu révélateur puisque de nombreuses entreprises avaient déjà des textes sur le télétravail et de nombreuses autres l'ont mis en place sans avoir négocié quoique ce soit. On trouve des mesures particulières aux télétravailleurs dans deux textes qui sont contraints de poser trois jours de repos au lieu de cinq pour les autres salariés et un autre prévoyant l'imposition de congés payés spécifiquement aux salariés en télétravail.

Conclusions

Plus l'entreprise est grande, plus on trouve de textes

A l'issue de cette étude de textes nous pouvons tirer deux conclusions. La première est que la taille de l'entreprise impacte le contenu des textes, la seconde, qui découle de la première, est que le type de signataire impacte également le contenu des textes. Ces deux éléments sont bien sûr corrélés car on trouve un lien entre le type de signataire et la taille de l'entreprise. En effet, on trouvera plus facilement des organisations syndicales dans les grandes entreprises et dans les très petites entreprises des textes adoptés par les salariés à la majorité des deux tiers. Dans notre panel 73% des textes adoptés dans des entreprises de moins de 11 salariés le sont par référendum et 89% des accords conclus dans des entreprises d'au moins 1.000 salariés sont signés par des organisations syndicales, le reste étant négocié avec des élus.

Peu d'originalité dans le contenu des textes

On note dans les textes obtenus par référendum une relative originalité. Comme nous l'avons vu, le thème majoritaire des accords conclus au printemps est l'imposition de congés payés, et le plus souvent il s'agit d'un simple copier-coller de l'ordonnance avec un préambule et la signature des élus du CSE voire de certaines organisations syndicales s'inscrivant dans le syndicalisme d'accompagnement. Dans les textes adoptés par référendum, il y a plus de diversité dans les thèmes et des mesures plus originales, mais pas plus protectrices. On trouve notamment l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires dans deux textes adoptés de la sorte. *A contrario*, dans un texte on trouve même l'assurance de conserver les douze jours de congés obligatoires pendant la période estivale, mention très rare puisque seulement quatre autres textes le garantissent, l'un négocié avec un CSE, l'un négocié avec un salarié mandaté et deux autres négociés avec des organisations syndicales, la CGT ayant participé à ces deux négociations.

On note également une totale absence d'originalité lorsque les unités signataires appartiennent à un même groupe. On trouve dans notre panel cinq ensembles de textes issus des établissements d'une même société ou de sociétés d'un même groupe allant de deux à trois textes différents pour chacun de ces ensembles. Il s'agit systématiquement de copier-coller, montrant l'influence du pouvoir central et la faible marge de manœuvre laissée aux négociateurs.

L'impact du type de signataire sur le contenu du texte

Ce que révèle principalement notre étude, c'est l'impact du type de signataire sur le contenu des textes. Pour cela nous distinguons les textes adoptés par référendum à la majorité des deux tiers des salariés, les textes négociés avec des CSE et les accords négociés avec des organisations syndicales. Nous distinguons parmi les accords collectifs ceux négociés, mais pas nécessairement signés, par des syndicats CGT et ceux négociés par des organisations syndicales autre que la CGT afin de voir si l'on peut établir une différence entre un accord négocié avec la CGT et un accord négocié sans la CGT.

Notre indicateur : le caractère « *plus protecteur que les ordonnances* »

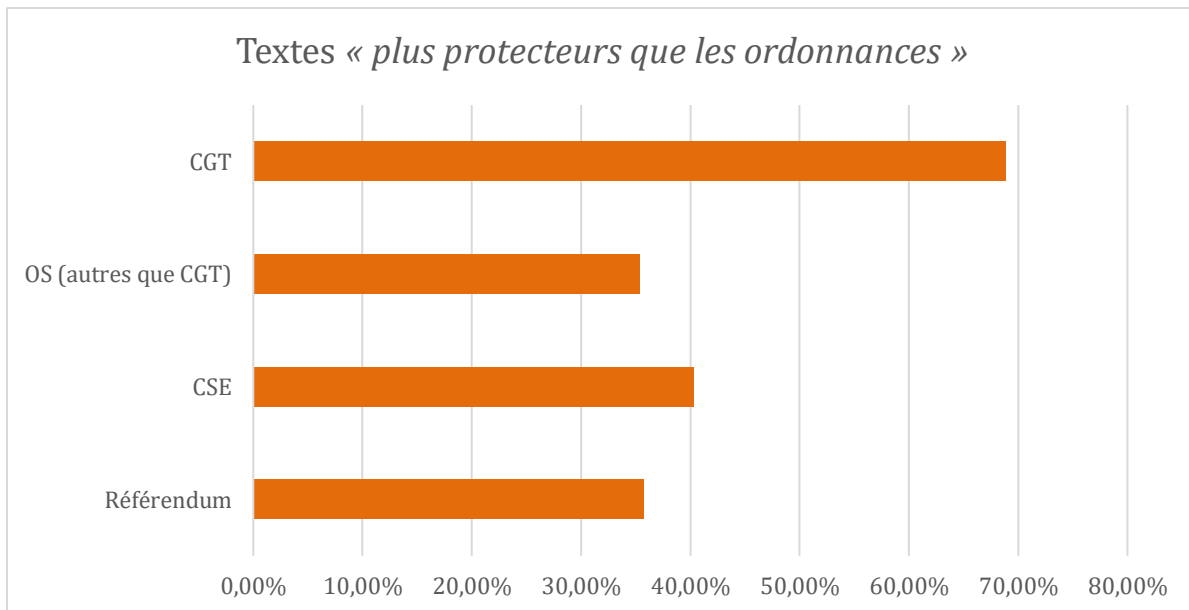
Le contenu de ces accords ne saurait en aucun cas être jugé satisfaisant. En effet, tous ces accords visent à réduire les droits des salariés au motif de faire face aux conséquences de la crise. La CGT a pu empêcher la conclusion d'accords régressifs que nous ne pouvons chiffrer ici. Cependant comme notre étude cible les textes enregistrés, nous portons notre regard sur les situations où la conclusion de l'accord n'a pu être empêchée.

Dès lors, il nous faut construire un indicateur pour évaluer la qualité du contenu de ces textes et pouvoir comparer celle-ci en fonction des modes d'adoption dudit texte. L'indicateur que nous avons choisi est le suivant.

Pour apprécier la qualité du contenu de l'accord, nous avons considéré qu'un texte était « *plus protecteur que les ordonnances* » dès lors que celui-ci permettait des avancées supplémentaires pour les salariés ou qu'il limitait le pouvoir patronal. Ainsi nous avons considéré comme plus protecteur les textes accordant une prime, mais nous avons exclu un texte qui prévoyait de compléter l'indemnité de chômage partiel dans la mesure où ce complément devait donner lieu à la récupération du temps de travail correspondant. En termes de limitation des pouvoirs de l'employeur, nous avons considéré comme plus protecteurs que les ordonnances les textes qui réduisent le délai de prévenance sans aller jusqu'à le réduire à un jour franc ou encore les textes dont l'application est limitée dans le temps, notamment les textes permettant d'imposer des congés payés dont la validité prend fin avant le 31 décembre 2020 comme le permet l'ordonnance.

Il ne s'agit bien sûr pas de considérer que ces textes sont bons, seulement d'établir un critère d'évaluation basé sur la capacité des négociateurs à limiter l'impact négatif des mesures gouvernementales sur les salariés.

« Ce sont donc 68,9% des processus de négociation auxquels a participé la CGT qui ont permis d'obtenir des avancées pour les salariés ou de limiter le pouvoir patronal »



Dans notre panel, nous observons donc que les textes les moins protecteurs sont ceux adoptés par le biais du référendum. Seulement cinq textes sur les 14 étudiés dans cette catégorie permettent des avancées pour les salariés ou limitent les pouvoirs de l'employeur, soit 35,7%. En ce qui concerne les textes négociés par les CSE, on trouve un peu plus de textes limitant la casse avec 25 textes sur les 62 étudiés, soit 40,3% des textes adoptés par des CSE.

Lorsqu'il s'agit d'accords collectifs conclus par des organisations syndicales, on observe une grande disparité entre les accords conclus par des organisations syndicales autres que la CGT et des syndicats CGT. En effet, les accords négociés par des organisations syndicales autres que la CGT ne sont que 17, sur les 48 négociations de ce type où la CGT était absente, à prévoir des mesures plus protectrices que les ordonnances. Soit une proportion de 35,4% d'accords ouvrant le droit à des avancées pour les salariés ou limitant les pouvoirs de l'employeur. C'est le type de signataire qui offre le moins de garanties pour les salariés, moins encore que les référendums.

La présence d'organisations syndicales n'est donc pas la panacée. Tout d'abord il a fallu trouver des syndicats signataires dans certaines entreprises pour parvenir à des accords régressifs. Mais on note même des accords signés par des organisations syndicales qui vont plus loin que les ordonnances en matière de reculs sociaux. Par exemple un accord impose aux salariés en quatorzaine de poser des congés sur cette période. Dans ce même accord il est prévu la possibilité de déroger aux durées maximales du travail avant même la publication du décret précisant les secteurs pouvant y recourir. Un autre accord permet le recours au congé sans solde, et ce malgré la présence de la CGT à la négociation.

En ce qui concerne les négociations auxquelles a participé la CGT, soit directement, soit en accompagnant des élus ou mandatés comme c'est le cas pour deux textes, on relève que 31 de ces textes sur les 45 étudiés sont plus protecteurs que les ordonnances. Ce sont donc 68,9% des processus de négociation auxquels a participé la CGT qui ont permis d'obtenir des avancées pour les salariés ou de limiter le pouvoir patronal par rapport aux mesures du Gouvernement.

Si le rapport de force ne se décrète pas mais se construit, d'autant plus difficilement dans cette période de crise et d'intense propagande libérale dans les médias de masse sur la nécessité pour les salariés de faire des efforts face à la crise, la CGT reste malgré tout l'organisation la plus efficace pour barrer la route aux régressions sociales. Notre étude permet d'affirmer une chose, la CGT est une condition nécessaire à la défense des intérêts des salariés.

Annexe 1 : Liste des unités signataires

Ain

4 ASBEST
AIN GENETIQUE SERVICE
AIR COURTAGE ASSURANCES
CARRIER
ELECTRICFIL AUTOMOTIVE
FAMY SAS
GEORG Utz sarl
HEXCEL COMPOSITES
ISERBA
LE BISTROT DE LA NEUVE
LOGIDIA SOCIETE ANONYME
D'HABITATION
LOGISTIQUE SPORTS ET LOISIRS
MDP
MSA FRANCE (UES)
ORAPI
ORAPI HYGIENE
PARATRONIC
RABUEL SAS
REVEYRON SAS
SAB MONTMERLE
SAB RHODANIENNE
SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL DE
L'AIN
UNILEVER FRANCE HPC INDUSTRIES

Allier

EVOLEA
LIGIER GROUP
MANUFACTURE BOURBONNAISE DE
MAROQUINER (UES)
MONTLUCON HABITAT OPH
POLYCLINIQUE SAINT ODILON

Ardèche

-

Cantal

-

Drôme

ADOMICIL
APDISAR
Arabica e chocolat
ASPAS
BILLON
C.J.W
CAROSSERIE VINCENT ET FILS
COSM'ETIKA FRANCE
CROUZET
DIEULEFIT SANTE
EUCLYD
FEHR TECHNOLOGIES - RHONE
ALPES
HABITAT DAUPHINOIS
IMMO DE FRANCE VALRIM
LA PLATEFORME EMPLOI
LAFUMA MOBILIER S.A.S
LAQUET
MAISONS LIBERTE
NATURE.COS
REYES GROUPE - UES - SAS
SERVIPAC
SFS Group SAS
SOCIETE DE PROSPECTION ET
D'INVENTIONS
SODIMAS
SOLS VALLEE DU RHONE
TRANSPORT CHALAVAN ET DUC
UES JAILLANCE
UES MARKEM-IMAJE
VALRIM
VEYRET TECHNQUES DECOUPE
VOLFEU ALARM

Isère

BLISS
FABIENNE BREUIL
LA VOIE LACTEE PAYS DE BIEVRE
LUCK'YR

Loire

ADETESTS
AMEFA France
ANCIENS ETABLISSEMENTS
DURANTS
CHAPUIS ARMES
CHIEZE JARDINS ESPACES VERTS
CR CREDIT AGRICOLE MUTUEL
LOIRE HAUTE LOIRE
ERICO FRANCE SARL
FORTIER BEAULIEU
HAULOTTE GROUP
HUGOTAG ENNOBLISSEMENT
IMAGERIE RESONNANCE MAGNETIQ
AGGLO STE
JACOBS DOUWE EGBERTS FR
OMERIN SAS
ONDAINE HABITAT
REVILLON CHOCOLATIER
SA H L M CITE NOUVELLE
SICAREV
SOLS LOIRE AUVERGNE
SOROFI
TRADIVAL
UNION DES MUTUELLES DE FRANCE
LOIRE

Haute-Loire

ASSOC POUR ADULTES & JEUNES
HANDICAPES
ESPACE CAZES BONNETON
HAUTE LOIRE CONSEIL ELEVAGE
L ATELIER DU RESERVOIR
MAROQUINERIE DU PUY
MATHIEU

Puy-de-Dôme

ATELIER REPARATION ENTRETIEN
FORGES
BANQUE CHALUS
CENTRE SPECIALITES
PHARMACEUTIQUES
CGP FLEXIBLE INNOVATION
ENTREPRISE SANCHEZ
ETS DEPART DE L ELEVAGE du Puy
de DÔme
EURL LAFRETO
FAURIE AUVERGNE
GEN BIO
GROUPE ESC CLERMONT -
AUVERGNE
I.F.T.GROUPE OMERIN
ICARE
ISEKI FRANCE
JOUBERT PRODUCTIONS SAS
LABORATOIRES CYCLOPHARMA
MANUF FRANC PNEUMATIQ
MICHELIN
MICHELIN AIR SERVICES
MUTUELLE NATIONALE PERSO ETS
MICHELIN
OFFICE DE TOURISME DU SANCY
PERISCOPE CREATIONS
PERRENOT CHEVALLIER
PERRENOT GERZAT
PHENIX SYSTEMS
PLASTUB
PORCENTRE
PRAXY LOGISTIQUE
REGIE DES GRANDS THERMES DE LA
BOURBOULE
SARL TRANSPORTS CLAUZET
STT LEONARD

Rhône

ELKEM SILICONES FRANCE
GAMBRO INDUSTRIES
IVECO FRANCE
JTEKT europe
MAJ
PLASTIC OMNIUM AUTO EXTERIEUR
(UES)
SAITEC
SOFYNE ACTIVE TECHNOLOGY

Savoie

Accueil Savoie Handicap
ASS MEDICO PEDAGOGIQUE ST
REAL
ARPITAN (UES)
ASS DEP POUR L'INSERTION DES
SOURDS
CAFES FOLLIET
CROMOLOGY RESEARCH &
INDUSTRY SAVOIE
ENTREPRISE Bianco et COMPAGNIE

ENTREPRISE GENERALE LEON
GROSSE
KÂSSBOHRER E.S.E
LA RIBAMBELLE
LX CAPITAL
OFFICE PUBLIC D AMENAGEMENT ET
DE CONSTRUCTION DE LA SAVOIE
PERRENOT SAVOIE
PROMAN
SA COOPERATIVE HLM
SAVOISIENNE HABITAT
SERIAL FRANCE
SGF
SOC DES ETS CHEDAL-ANGLAY
FRANCIS
SOCIETE AMENAGEMENT DE LA
SAVOIE
T 2 S
TEHCI RHONE ALPES
TIMET SAVOIE

Haute-Savoie

NTN-SNR ROULEMENTS