



L'OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL

CONTENU (Articles L. 2234-4 à L-2234-7 et R.2234-1 à 2234-4¹ du Code du travail)

Suite aux ordonnances dites « Macron » du 22 septembre 2017, il est mis en place, dans chaque département, un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation pour les entreprises de moins de 50 salariés du département.

COMPOSITION

- Jusqu'à 6 membres représentant les salariés ayant leur activité dans la région et désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau interprofessionnel et du département. C'est-à-dire les 6 représentants d'organisations syndicales ayant obtenu les scores d'audience les plus élevés au niveau des départements lors du calcul périodique de la représentativité. Chaque organisation dispose d'un siège ;
- Jusqu'à 6 membres représentant les employeurs ayant leur activité dans la région désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et multiprofessionnel (Medef, CPME, U2P, FESAC, UDES et FNSEA). Chaque organisation dispose d'un siège ;
- Un représentant de l'autorité administrative compétente dans le département².

MISSIONS

- établir un bilan annuel du dialogue social dans le département,
- être saisi par les OS et OP pour toutes les difficultés rencontrées dans les négociations,
- apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

¹ Décret n°2017-1612 du 28 novembre 2017 précise la mise en place des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation.

² Il s'agit du responsable de l'unité départementale (ou son suppléant) désigné par le Directeur de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

FONCTIONNEMENT

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par la DIRECCTE.

L'ordre du jour des réunions de l'observatoire est arrêté conjointement par le président et le responsable de l'unité départementale.

En outre, les membres de l'observatoire arrêtent le règlement intérieur qui prévoit notamment :

- la durée des mandats des membres, leur caractère éventuellement renouvelable,
- les conditions de désignation et de mandat du président ainsi que celle de mise en œuvre de l'alternance.

L'observatoire est présidé successivement par un représentant d'une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs, sous réserve de remplir chacun la condition d'activité réelle.

Il faut noter que la liste actualisée des membres de l'observatoire de votre département est notamment publiée sur le site de la DIRECCTE de votre région.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

La CFDT doit investir ces observatoires. Ils doivent avant tout permettre d'avoir une visibilité sur la vitalité du dialogue social sur un territoire dans les entreprises de moins de 50 salariés et plus particulièrement sur les accords conclus sans lien avec les organisations syndicales, potentiellement déséquilibrés et dangereux pour les salariés.

Par ailleurs, pour renforcer le sens du travail de l'observatoire, un lien doit être fait avec les instances emploi et formation professionnelle dans les territoires, ainsi qu'avec :

- les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI),
- les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA),
- les Commissions paritaires régionales des professions libérales (CPRPL).

PRATIQUES SYNDICALES

D'une observation « passive » de la vitalité du dialogue social, il faut tenter de passer à une incitation dans les entreprises où le dialogue peine à devenir une réalité (dans les moins de 50 notamment).

Il faudra veiller à ce que le bilan ne soit pas seulement quantitatif (nombre d'accords conclus, statistiques sur les signataires...), mais aussi qualitatif : vitalité des IRP et de l'information-consultation, développement des accords de méthode, thèmes de négociation, contenu des accords...

En effet, le moment venu, les effets des dispositions des ordonnances en matière de dialogue dans les entreprises de moins de 50 salariés seront évalués. Les bilans annuels des observatoires pourront alimenter cette évaluation. Il convient donc d'y prêter une grande attention et de mettre en évidence les différences qui pourront être constatées selon qu'une organisation syndicale est présente dans l'entreprise ou pas.

Enfin, tout salarié d'entreprise de moins de 50 salariés, ne doit pas hésiter à solliciter l'observatoire afin de connaître les nouveautés issues des ordonnances Macron et d'être éclairé sur les questions de droit. Les représentants de petites entreprises confrontés à une difficulté dans une négociation, peuvent saisir les membres de l'observatoire afin d'obtenir un avis, une clé de lecture des nouveaux textes.