

## SUR LES PAS ....

du dialogue social et des relations professionnelles



Au sein du pôle Travail de la DREETS, le département dialogue social et relations professionnelles apporte un appui juridique à l'inspection du travail et assure le suivi des instances paritaires territoriales et régionales et celui de la mise en place des instances représentatives tels que les Comités sociaux économiques (CSE), les défenseurs syndicaux, les conseillers du salarié. Enfin, ce département veille au respect de la réglementation en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Conception, rédaction, mise en pages : service communication de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

photos: © dreets ara communication / © minefi

Emmanuelle cheffe Seguin, Département Dialogue social et Relations Professionnelles, nous éclaire sur conduites missions par la DREETS sur les politiques du dialogue relations social et professionnelles



Service Communication : en quoi consistent précisément vos missions et celles du département que vous conduisez ?

Seguin Emmanuelle mes missions comportent deux volets distincts. Porter, d'une part, un appui juridique à nos collègues de l'inspection du travail et des services de renseignement, situés dans les directions départementales, sur des questions techniques liées à l'application du code du travail : les contrats de travail, les négociations, les durées du travail, la rémunération... En résumé, l'ensemble des sujets qui ne relèvent ni de la santé, ni de la sécurité au travail dont je ne suis pas en charge.

J'assure également l'animation régionale des chefs de services de renseignements en droit du travail pour qu'ils aient tous le même niveau d'information et de connaissance des doctrines nationales et des outils mis à leur disposition. Je m'attache également à ce que les usagers puissent facilement obtenir des réponses harmonisées aux questions qu'ils se posent s'agissant du droit du travail.

Le second volet concerne le dialogue social et les relations professionnelles à proprement parler. Sur ce point, j'ai la charge du suivi des instances paritaires territoriales et régionales et celui de la mise en place des instances représentatives tels que les Comités sociales économiques (CSE), les défenseurs syndicaux, les conseillers du salarié. Je porte concrètement les politiques publiques que nous menons vers les partenaires sociaux ainsi que les politiques de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

SC: s'agissant du dialogue social et des

relations professionnelles, sur quels sujets pouvez-être amenée à être en contact direct avec les entreprises qui in fine, sont les bénéficiaires de l'ensemble des politiques que vous portez ?

ES: concernant les relations professionnelles, je ne suis pas en lien direct avec les entreprises ou les salariés, qui se tournent plutôt vers un intermédiaire pouvant être un agent des services de l'inspection ou des renseignements, une organisation professionnelle ou

syndicale... J'ai en revanche une interaction directe avec celles et ceux qui renseignement les entreprises et les usagers dans les départements. Sur le champ du dialogue social et les appels à projets par exemple, je peux être en lien avec des structures plutôt associatives qui souhaitent porter des projets. Le domaine sur lequel nous sommes en lien direct avec les entreprises est celui de l'égalité professionnelle pour lequel nous sommes amenés à proposer à la directrice régionale des sanctions pour non-respect de la réglementation, sur la base de rapports de l'inspection du travail. Dans le cadre de l'instruction des procédures, nous entendons les entreprises et pouvons être amenés à les orienter pour qu'elles régularisent au plus vite leur situation. Nous les épaulons également lorsqu'elles souhaitent évoluer positivement pour lever d'éventuelles sanctions.

SC: les organisations professionnelles et syndicales, qui ont des contacts directs avec les entreprises, ont-elles un bon niveau de connaissance de l'application du code du travail?

ES: c'est précisément une partie de notre travail. Nous nous appuyons sur ces organisations pour veiller à une bonne application du code du travail et donc, nous nous attachons à leur expliquer la façon dont il faut appliquer la loi. Faire connaître les droits et les exigences réglementaires auprès de ces structures est essentiel pour qu'à leur tour, elles renseignent et conseillent au mieux les entreprises qui les sollicitent. Les organisations professionnelles et syndicales sont pour nous des relais très précieux vers les entreprises pour être en conformité avec la loi.

SC : une entreprise peut-elle solliciter l'inspection du travail si elle a besoin d'aide pour bien appliquer la loi ou la comprendre finement?

ES: tout à fait. Une entreprise est considérée comme un usager, au même titre que les salariés. Ce n'est pas le réflexe premier d'une entreprise mais nous sommes également là pour leur donner un avis. Sur le sujet de l'égalité professionnelle en particulier, nous avons dans les départements et à la DREETS des agents dédiés à cette politique publique, qui ont tout à fait la capacité de répondre aux entreprises qui rencontrent des difficultés techniques pour calculer ou déclarer le

résultat de leur index. Par ailleurs, les entreprises peuvent faire appel à des structures que nous finançons pour les appuyer dans leur politique d'égalité professionnelle. Beaucoup d'accords d'entreprises à ce sujet manquent en effet de contenu ou d'ambition car elles n'ont pas forcément de ressource interne pour avancer

sur ces sujets, du moins dans les PME.

SC : le dialogue social peine encore à être mis en place dans les entreprises, comment l'expliquez-vous?

ES: le collectif est moins fort aujourd'hui. Pour un salarié représentant du personnel, la légitimité et la reconnaissance sont importantes, or s'il représente peu de salarié, il aura de fait moins de poids vis-àvis de l'employeur. Dès le départ, la qualité du dialogue social sera faussée. Je pense aussi que la formation des représentants du personnel n'est pas toujours à la hauteur des enjeux, tenant compte du fait que leurs missions sont très larges. Il faut être formé à la négociation à l'exercice des prérogatives du CSE pour que le dialogue social vive.

est-il important pour une entreprise?

ES: je suis convaincue que c'est un levier de performance et une condition de bon fonctionnement de l'entreprise si les interlocuteurs sont formés à la bonne compréhension des enjeux de l'entreprise, à la négociation... Il faut vraiment que les entreprises misent sur la formation de leurs représentants du personnel, c'est très important.

Il y a aujourd'hui des formations communes au dialogue social, pour les employeurs et les représentants du personnel. Ces formations visent à faire en sorte de s'interroger sur ce que l'on attend du dialogue social dans

> une entreprise. Elles sont organisées par l'INTEFP, l'ANACT peut également agir sur ces sujets. Ces formations communes sont gain de temps pour la suite, car l'absence de dialogue social dans une entreprise peut avoir un coût financier moyen ΟU

> long terme.



dans votre travail?

ES : une grande partie de mes missions porte sur le droit du travail et j'y crois beaucoup, car même si nous avançons à petits pas sur certains sujets, nous arrivons à faire bouger les choses. Sur l'égalité professionnelle, nous avançons également, au sein d'entreprises, de branches. Des accords de bonnes qualité émergent, avec des clauses innovantes et c'est encourageant.

Peu à peu, nous identifions les leviers sur lesquels nous appuyer pour avancer. Et puis, le service public que nous représentons est je crois très important, pour le salarié d'abord mais aussi pour les entreprises qui ont besoin d'être conseillées pour organiser un dialogue social constructif.

SC: pourquoi, selon vous, le dialogue social

La DREETS finance des structures dont la vocation consiste à former des chefs d'entreprises, des salariés, des syndicats pour faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses composantes. L'association Femmes Egalité Emploi (FETE), structure coopérative d'intérêt collectif en est un exemple. Elle appuie les entreprises dans leurs négociations collectives sur l'égalité, dans la lutte contre le sexisme, dans la mise en place d'un dialogue social constructif.

Elodie Tremblet, responsable des ressources humaines de l'association les PEP 01 qui compte plus de 200 salariés, a fait appel à la FETE. Aujourd'hui, l'objet de l'association est de contribuer à l'éducation, à la formation, et à l'insertion sociale des enfants et jeunes adultes. Témoignage.

Service communication : comment avezvous entendu parler de l'Association FETE et pourquoi avoir fait appel à elle ?

Elodie Tremblet : nous devions renégocier notre accord égalité femmes-hommes et nous étions à la recherche de mesures, que nous d'idées pourrions intégrer dans ce nouvel accord. Notre structure, exclusivement tournée vers le secteur du social et du médico-social comporte 77% de femmes, nous sommes donc très concernés par les sujets d'égalité femmeshommes. Nous avons lancé un appel au sein de notre réseau afin de bénéficier de retours d'expérience extérieurs et l'un des directeurs d'une structure similaire nous a parlé de cette association. J'ai donc pris contact avec le collectif FETE et après des échanges, Mme Martinez, chargée de projets au sein de cette association, nous a épaulé sur différents aspects. Elle est d'abord intervenue lors d'une séance de réflexion au sein de la direction générale, puis lors de notre première séance de négociation avec notre déléguée syndicale. Elle a ainsi pu rappeler le contexte de la négociation sur le thème de l'égalité femmes-hommes, ce que l'on doit et peut inclure dans ce type d'accord et recontextualiser les choses pour



nous permettre de prendre de la hauteur, de travailler sur de nouvelles idées, de nouveaux axes. Dans un second temps, nous avons travaillé avec elle sur la rédaction de cet accord.

SC: comment se passait le dialogue social avant de faire appel à l'association FETE?

ET: le dialogue social se passait bien. Nous avions déjà négocié un accord égalité femmes-hommes sans difficulté mais nous souhaitions aller plus loin et nous saisir notamment des inégalités sociétales en général. Nous pouvions à mon sens être plus audacieux, d'où notre recours à FETE.

SC: pouvez-vous nous donner un exemple d'action concrètes né de votre collaboration avec l'association FETE?

ET : je pense à 3 actions qui se situent à des niveaux différents. La première est de revoir tout simplement nos modalités de communication notamment pour faire apparaître des hommes sur nos supports de communication. Car si nos salariés sont majoritairement des femmes, les hommes ont toute leur place dans notre secteur et à tous niveaux. Une autre action concerne la santé et la sécurité au travail et plus précisément la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes. Il me tenait à cœur de travailler et traiter ces sujets pour informer et prévenir ce type d'agissements. Grâce à l'appui de FETE, nous allons mettre en place de la sensibilisation obligatoire sur ces sujets, qui sera adressée aux cadres de management. Sur l'aspect rémunération, thématique de négociation par défaut, nous avons peu de marge de manœuvre étant soumis à la grille de salaire de notre convention collective.

Mais nous avons fait le constat qu'à salaire égal, le reste à vivre d'une femme est plus faible que celui d'un homme, tenant compte par exemple du coût des protections menstruelles périodiques. En conduisant une réflexion sur ce genre d'inégalité sociétale, notre directeur général a proposé

le remboursement annuel de 30 euros par an pour nos salariées, dans le cadre de l'achat de protection hygiénique réutilisable, ce qui pour moi, est une mesure novatrice. Cela représente vraiment le fruit du travail conduit avec la FETE qui nous a donné également des leviers d'actions auxquels nous

n'aurions pas forcément pensé.

peut-être exact que le fait d'être une femme me rend plus sensible aux actions que nous allons mettre en place et notamment s'agissant du harcèlement et du sexisme. Ce sont des combats que la plupart des femmes partagent. Mais je ne homme sur un même

suis pas certaine qu'un homme, sur un même poste, se désintéresserait pour autant de ces sujets. Il s'agit peut-être plus d'une affaire de personne que de celui de genre.

SC : combien le recours à l'association FETE vous a-t-il coûté ?

absolument rien, c'est accompagnement sur mesure totalement gratuit et c'est une grande chance qu'il faut saisir. Je souhaite également souligner la qualité de l'accompagnement, l'écoute, le temps qui nous a été consacré. Mme Martinez s'est rendue disponible lorsque nous pouvions l'être et jusqu'à la fin de l'accompagnement, elle a été présente. Elle m'a transmis un modèle d'accord très bien réalisé et que je me suis appropriée. Suite à cela, ses relectures de ma proposition ont été très complètes, très précises. J'étais en confiance total sur la qualité du document final que nous avons transmis en interne pour le faire valider.

SC : que diriez-vous à une structure ou une entreprise qui hésiterait à faire appel à une association telle que la FETE ?

ET: cette possibilité, totalement gratuite est une aide vraiment précieuse et très confortable. Cela permet vraiment de prendre de la hauteur sur nos pratiques, nos enjeux, de proposer un accord plus innovant. Les personnes qui nous guident sont très à l'écoute, sensibilisées, très professionnelles, y compris dans l'accompagnement de la rédaction de l'accord.

SC : pensez-vous qu'être une femme et responsable des ressources humaines, a compté dans votre approche du travail réalisé pour votre nouvelle accord ?

ET: la question n'est pas simple. L'idée du remboursement de protection menstruelle réutilisable vient d'un homme. Il est toutefois La Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC) FETE, en partie financée par la DREETS, apporte un soutien pratico-pratique aux entreprises pour les aider par exemple à formaliser un accord égalité professionnelle et qualité de vie au travail dont le contenu permettra la résorption des inégalités qui persistent à ce jour entre les femmes et les hommes. Karla martinez, chargée de projets à la SCIC FETE, répond à nos questions.



Service communication: dans quel contexte les entreprises font-elles appel à votre appui? Karla Martinez: les entreprises sont soumises à de nombreuses priorités et la mise en place d'un accord égalité professionnelle ne fait pas forcément partie de leurs préoccupations premières. Lorsqu'elles se penchent sur ce sujet, elles ne savent pas forcément par où commencer, quels types d'actions mettre en place, comment procéder... Les entreprises se sentent assez seules sur ces sujets et c'est à ce moment qu'elles se tournent vers nous.

SC : lorsqu'une entreprise vous sollicite pour l'aider à mettre en place un accord, comment concrètement procédez-vous pour l'accompagner?

KM : la première chose consiste à nous informer de son activité, des métiers

représentés, du nombre de femmes et d'hommes... Nous recueillons auprès d'elle toutes les informations susceptibles de nous aider à formaliser un «diagnostic égalité»,



dont sa base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Celleci n'est pas toujours à jour et nous aidons d'abord l'entreprise à l'actualiser. Une fois ce travail effectué, nous pouvons analyser l'ensemble des documents et tableaux dont nous disposons. C'est alors que nous transmettons notre analyse à l'entreprise : il peut s'agir d'inégalités concernant la formation, les embauches, les salaires, la santé et sécurité au travail... nous dressons en quelques sortes des constats. C'est une première phase importante pour poursuivre notre travail. Ensuite, nous leur adressons des préconisations concernant les domaines d'actions qui nous semblent importants de traiter dans leur accord puisque 3 ou 4 domaines d'actions doivent être choisis sur la base de 9 domaines imposés par la loi.

SC: comment l'entreprise s'implique-t-elle dans ses travaux à vos côtés?

KM: nous effectuons un travail conjoint avec elle, en associant les délégués syndicaux ou le CSE. Toutes les étapes sont réalisées avec eux, depuis le choix des domaines d'actions retenus pour l'accord jusqu'aux actions concrètes qui seront mises en place. Nous pouvons guider l'entreprise mais en aucun cas choisir pour elle ce qui peut être fait à son niveau. Pour donner un exemple concret, si nous constatons que beaucoup de femmes déclinent les formations qui leur sont proposées, nous réfléchissons avec l'entreprise à différents leviers de changement : s'agit-il d'une communication interne insuffisante ? d'un problème d'information ? de lieux de formations trop éloignés de leur domicile ? à des horaires trop compliqués ? ... Seule l'entreprise peut trouver les solutions adaptées à ses propres réalités. Nous l'épaulons pour trouver des actions sur mesure à mettre en place.

> SC: comment faitesvous pour aider une entreprise à prendre de la hauteur sur ellemême, pour l'aider à percevoir les choses autrement?

KM: nous faisons, en amont du travail que

nous allons conduire avec elle, un temps de sensibilisation collectif pour en quelque sorte réexpliquer la philosophie d'un accord femmes-hommes, leur égalité des chiffres nationaux, les sensibiliser à la conciliation vie professionnelle vie personnelle, etc... Je leur explique également quelles sont les différentes étapes à suivre pour mettre en place un accord égalité femmes-hommes, pourquoi cet accord est obligatoire. Car certains chefs d'entreprises s'imaginent que dans leur situation, tout va bien sur ce point et ils ne comprennent pas la nécessité de mettre en place cet outil. Nous sommes aussi là pour leur rappeler qu'il existe encore beaucoup d'inégalités et que toute entreprise possède une marge de manœuvre. Cette sensibilisation permet en général une prise de conscience des marges de manœuvre possibles, même si elles ne sont pas forcément révolutionnaires. Ce temps d'échanges permet une certaine prise de hauteur qui permet à l'entreprise de changer de point de vue sur les actions possibles à mettre en place.

## SC : votre temps d'intervention est-il long auprès de l'entreprise ?

KM: notre objectif est d'abord qualitatif. Il s'agit pour nous de les aider à mettre en place des accords de qualité et pas seulement de se conformer à la loi. Nous les outillons, nous les accompagnons pour coller au plus près de leur réalité. Si nous suivons les étapes que nous conseillons, l'entreprise peut aboutir à un accord de qualité en 2 ou 3 mois, sachant que nous calons les différentes phases par rapport aux disponibilités de l'entreprise.

## SC : qu'est-ce qui vous plait dans l'exercice de votre métier ?

KM: je rencontre des personnes, des situations et des entreprises variées, ce qui est très enrichissant pour moi. Ce qui est très stimulant, c'est de contribuer à ma mesure à apporter aux salariés quelque chose de mieux, de nouveau, d'imaginatif avec le travail qu'engage l'entreprise avec moi. Même s'il s'agit de petits pas, je contribue à faire avancer les choses, au contact de personnes et d'entreprises soucieuses de prendre leur responsabilité en matière d'égalité femmeshommes.