



IMAGINER DES SOLUTIONS SOCIALEMENT INNOVANTES ET JURIDIQUEMENT SÉCURISÉES

Juridikthôn

PARTAGER - INNOVER - EXPÉRIMENTER

UN CONCEPT UNIQUE



Des entreprises volontaires, représentées par des membres de la direction et des représentants du personnel, pour partager et soumettre leur problématique.



Des équipes composées d'étudiants, juristes, consultants en organisation et membres du réseau Anact-Aract.



Un temps limité : 1 journée d'échanges, de partage d'expériences et de construction.



Objectif : prototyper des solutions socialement innovantes, juridiquement sécurisées en vue de les expérimenter.



Un écosystème pour l'action : mobilisation de partenaires, acteurs publics et experts pour appuyer et évaluer les productions.

UN CONCOURS AU SERVICE DES ENTREPRISES

Pour faire face aux exigences économiques et sociales, les entreprises ont parfois des difficultés à imaginer et tester des solutions adaptées à leur contexte et sécurisées juridiquement.

En invitant des étudiants de Master en droit social, des juristes, ainsi que des experts en organisation du travail à « plancher » ensemble pendant une journée, le Juridikthôn permet de prototyper des solutions innovantes et fiables pour répondre aux problématiques complexes présentées par des entreprises volontaires.

CONSTRUIRE DES PROTOTYPES DE SOLUTIONS INÉDITES

En 2018, le Juridikthon s'est concentré sur l'accompagnement de projets d'innovation sociale en saisissant les opportunités offertes par le nouveau cadre réglementaire, en particulier la mise en place d'un CSE. Puisque les partenaires sociaux se voient désormais confier la responsabilité de réguler les conditions de travail au plus près du terrain, direction et représentants du personnel ont plus que jamais besoin d'être accompagnés afin de mieux prendre en compte les attentes des salariés comme les besoins des entreprises. Acteurs, articulation des instances et processus de négociation sont encore à inventer...

L'INNOVATION AU COEUR DU CONCEPT

C'est pour relever ce défi que l'Anact, en partenariat avec le cabinet d'avocats FIDAL, le cabinet en organisation Plein Sens, l'Aract Ile-de-France et l'École de droit de la Sorbonne, a organisé la 2^e édition du Juridikthon : une formule très participative propice au développement d'une synergie entre les expertises et à la construction de solutions inédites.



“ Le Juridikthon 2018 montre, par l'exemple qu'il est possible de progresser afin que les orientations stratégiques des entreprises prennent davantage en compte la qualité de vie au travail. Avec le Juridikthon, l'Anact espère inciter les entreprises à combiner culture de prévention et culture du dialogue social.

Richard Abadie,
directeur général de l'Anact

4 CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Le caractère innovant de la solution préconisée ;
- La sécurisation juridique ;
- La faisabilité : mise en expérimentation rapide ;
- La restitution convaincante.

UNE JOURNÉE RYTHMÉE QUI S'INSPIRE DES CODES DU HACKATHON

Le 16 octobre 2018, à Paris, 4 équipes étaient en concurrence pour construire en une journée des réponses organisationnelles à 4 situations réelles de petites et moyennes entreprises pour la majorité d'entre elles. Les équipes ont disposé d'une note synthétisant la problématique ou le projet de l'une des entreprises participantes, d'informations la concernant (données économiques, sociales, histoire) et de ressources documentaires mises à disposition par l'Anact. Des membres de la direction et des représentants du personnel sont intervenus à deux reprises pour apporter les éléments de contexte nécessaires à la production d'une réponse adaptée. Des experts régulièrement dans les salles pour apportaient leur contribution. Après 10 h de travail, les projets prototypés ont été présentés et évalués par un jury lors d'une plénière.

1 JURY DE HAUT NIVEAU

Bernard Bailbé, Directeur, INTEFP - Françoise Champeaux, Rédactrice en chef, Semaine sociale Lamy - Corinne Chérubini, Directrice, Direccte Ile-de-France - Bernard Ollivier, Président, Conseil d'Administration Anact, PDG, Alpine - Jean-François Pilliard, co-Président du comité d'évaluation des ordonnances Travail - Catherine Pinchaut, Secrétaire nationale CFDT - Jean-Dominique Simonpoli, Directeur général, association Dialogues - Yves Struillou (Président), Directeur Général du Travail.

JURIDIKTHON 2018 EN CHIFFRES

- 80 participants
- 10h de production
- 1 soirée d'accueil
- 3 partenaires
- 4 équipes
- 4 entreprises
- 7 experts, avocats et acteurs publics
- 9 membres du jury
- 1 remise des prix au Ministère du Travail

PROGRAMME

15 octobre 17h-20h SOIRÉE DE LANCEMENT
Tirage au sort équipe et cas
Présentation programme

16 octobre 8h-20h JURIDIKTHON

- 8h ● Brief des équipes
Découverte des cas d'entreprises
- 9h15 ● Echange des équipes
avec les entreprises
- 9h45 ● Mon cas en 3 mn
Présentation du cas d'entreprise par les équipes
- 12h ● Déjeuner
- 12h30 ● Poursuite des travaux
- 13h30 ● Proposition de solutions aux entreprises
- 14h ● Présentation des solutions au jury
- 14h30 ● Délibération du jury
- 15h ● Annonce des résultats
- 18h ● Clôture
- 19h ●
- 19h30 ●
- 19h30 ●
- 19h30 ●
- 20h ●

M+1 DEPLOIEMENT DE LA SOLUTION EN ENTREPRISE





4 ÉQUIPES, THÉMATIQUES DE TRAVAIL SOLUTIONS

POLITIQUE HANDICAP, MAINTIEN EN EMPLOI & RSE

La direction de cette entreprise souhaite s'engager dans une « politique handicap » visant les postes de salariés-gérants de ses points de vente. Ces salariés-gérants ont pour particularité d'être eux-mêmes employeurs d'une équipe (trois ou quatre collaborateurs en moyenne). Même si la direction n'est pas juridiquement responsable de ces salariés, elle est ouverte à une réflexion dépassant les frontières de l'entreprise.



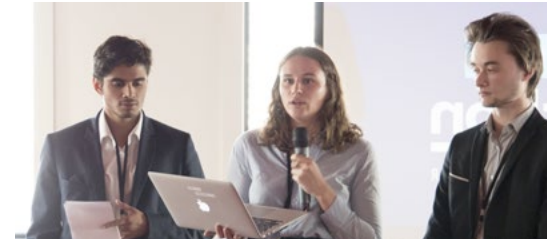
SOLUTION PRÉSENTÉE

L'équipe propose de renforcer l'ambition de la direction en intégrant les enjeux de maintien en emploi de ses salariés-gérants en situation d'inaptitude ; en allouant des moyens pour permettre aux salariés des points de vente de bénéficier eux-aussi de cette politique.

Dans une logique de responsabilité sociale et afin de favoriser l'efficacité de ces petites structures, l'équipe préconise :

- La **création d'une charte** pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés et la prévention des risques auxquels sont exposés les salariés-gérants : horaires atypiques, manutention, incivilités, posture debout prolongée, etc.
- La **création d'un groupe élargi de dialogue** impliquant les différentes parties prenantes sans considération d'appartenance juridique : les partenaires sociaux de l'entreprise, des experts (préventeurs, RH) et des salariés employés par les salariés-gérants.
- L'accompagnement des salariés-gérants grâce à **un dispositif de sensibilisation à l'insertion des travailleurs handicapés** et de formation à distance à la prévention des risques professionnels.

TÉLÉTRAVAIL, DÉCONNEXION & ACCORD QVT



Partageant le constat de difficultés dans la planification des activités et la régulation de la charge de travail des salariés - par ailleurs très engagés dans leur métier-passion - direction et représentants du personnel de cette association (loi 1901) du secteur culturel envisagent de négocier un accord pour concilier les temps de travail et hors-travail (développement du télétravail, droit à la déconnexion, etc.).

SOLUTION PRÉSENTÉE

L'équipe propose la **signature d'un accord de méthode** pour remonter aux dysfonctionnements du côté de l'organisation du travail rencontrés par les deux parties. Produit de la fusion en 2008 de deux établissements (215 emplois), le mode de fonctionnement de cet organisme est caractérisé par une juxtaposition de systèmes horaires et de façons de travailler. L'accord de méthode permettrait de repenser collectivement l'organisation du travail en prévoyant :

- La **création de 3 groupes de travail transverses** avec des représentants de chaque métier. Ces groupes auraient pour mission de favoriser la circulation de l'information entre les métiers et de proposer des solutions à expérimenter pour prévenir les pics d'activité, favoriser une répartition équitable du travail, éviter les doublons, renforcer la coopération entre les métiers, etc.
- La **création d'une commission ad hoc** pour superviser et évaluer paritairement les résultats des expérimentations. Améliorer collectivement l'organisation du travail s'imposerait comme une étape préalable à une négociation adaptée sur la conciliation des temps.

MISE EN PLACE D'UN COMITÉ SOCIAL ECONOMIQUE

Cette entreprise, spécialiste de la conception des réseaux de distribution de chaleur et de froid urbain, fait face à un turn-over important sur son métier-cœur (géomètre) malgré des actions visant l'amélioration de la communication et de la qualité du management. La direction souhaite mettre en place un CSE commun pour les trois structures de différentes tailles (13 salariés, 48 salariés et 54 salariés) afin de renforcer le sentiment d'appartenance et la construction collective.

SOLUTION PRÉSENTÉE

L'équipe propose la création d'une instance conventionnelle ad hoc - l'ID : l'Instance de Dialogue - pour **dynamiser le dialogue social** sur des problématiques transversales aux trois entités sans se substituer aux délégués syndicaux et tout en conservant l'indépendance économique et juridique des structures. En réunissant des membres des CSE de chaque entité, son objectif serait de **faciliter la production d'une politique sociale commune**, articulée aux enjeux stratégiques et en impliquant les représentants du personnel. Son fonctionnement serait défini par la **négociation collective** afin de créer des conditions propices à la construction de projets communs.



Face à une concurrence de plus en plus rude dans le secteur du tri et du recyclage des déchets de bureau, la direction de cette entreprise adaptée employant 115 salariés dont 80% en situation de handicap prévoit de digitaliser son process de collecte de déchets. Par ailleurs, elle souhaite réduire les taux d'accidents de travail et de turn-over qui sont particulièrement élevés. A ce stade, la direction et les représentants du personnel envisagent de négocier un accord d'intéressement pour favoriser l'engagement et la reconnaissance des salariés.

SOLUTION PRÉSENTÉE ET PRIMÉE LORS DE L'ÉDITION 2018

L'équipe propose d'aller plus loin grâce à la négociation d'un « **accord de performance et de reconnaissance** » en innovant sur :

- **La méthode** avec la création d'un **conseil d'entreprise temporaire** composé des représentants syndicaux, des membres du CSE et de salariés. Cette instance adhoc serait articulée à des espaces de discussion par unité de travail et pour chaque site, impliquant l'ensemble des salariés afin de relier les objets de négociation aux réalités quotidiennes rencontrées par les salarié.e.s.
- **Son contenu** qui intégrerait une **prime d'intéressement** calculée sur des indicateurs financiers mais aussi **non-financiers** : santé, RH et environnementaux.
 - > Un **ACCORD ÉQUILIBRÉ ET SÉCURISÉ** par un **PROCESSUS COLLECTIF** qui soutiendrait le projet d'entreprise.

1 SOLUTION PRIMÉE TESTÉE PAR L'ENTREPRISE

Le 22 octobre, Muriel Pénicaud a remis le prix du jury à l'équipe gagnante. A la suite du Juridikthon, un accompagnement est proposé aux entreprises participantes qui souhaitent mettre en œuvre et adapter les solutions imaginées pendant l'événement.

J'ai été frappée de voir la créativité des solutions proposées, qui s'appuient sur le droit social comme outil pour trouver des solutions.

Muriel Pénicaud, Ministre du Travail



3 PARTENAIRES ENGAGÉS DANS L'ÉVÉNEMENT



Au cœur de l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, l'Ecole de Droit de la Sorbonne rassemble les activités de formation et de recherche en Droit. 12 élèves issus de 3 masters de droit social de l'Ecole de Droit ont participé au Juridikthon 2019. Dirigé par Jean-Emmanuel Ray, le master 2 Développement des ressources humaines et droit social prépare les étudiants aux enjeux actuels de la gestion des ressources humaines, en particulier celui de sa contribution à la performance, au sein d'entreprises internationales. Sous la direction de Pierre-Yves Verkindt et Ridha Ben Hamza, le master 2 professionnel Juristes de droit social forme pour sa part des juristes spécialisés dans les questions touchant au travail salarié, à l'emploi, aux relations professionnelles et la protection sociale. Le master 2 Recherche droit social, dont Grégoire Loiseau assure la direction, permet enfin aux étudiants d'approfondir une spécialisation dans le domaine du droit social interne, international, européen et comparé, et de perfectionner leur pratique de la recherche juridique



Cabinet d'avocats d'affaires français indépendant et partenaire stratégique des entreprises, Fidal s'attache à faire du droit un levier de performance et de croissance.

Tout autant experts dans leur discipline que transverses dans leur approche, les talents parlent le même langage que leurs clients et comprennent leurs enjeux. Le partage de la connaissance et de l'expérience est une de leur valeur. Intervenant en France et à l'international, Fidal offre à ses clients - quels que soient leur taille, leur activité, leur implantation géographique ou les problèmes qu'ils nous soumettent - des conseils engagés, éclairés et avisés. Des conseils opérationnels qui les protègent et contribuent activement à leur développement stratégique et commercial.

Pour la 2e année consécutive, FIDAL s'est associé au Juridikthon en mettant à disposition des locaux ainsi que le savoir-faire et l'expertise de ses avocats.



PLEIN SENS

Intervenant depuis plus de 20 ans, dans l'ensemble des secteurs, Plein Sens mène des missions d'études et d'évaluations, de conseil, de conception et de design.

Il intervient dans la problématisation et la « simplification » de situations complexes, dans la conception et la préparation à la mise en œuvre de solutions appliquées et concrètes, qu'il s'agisse de nouveaux modèles d'organisations du travail, d'offres de services, de politiques publiques sur des « terrains de jeu » privilégiés du moment ou ceux à venir.

Plein Sens est régulièrement amené à travailler en relation avec des professionnels aux métiers différents, des bénéficiaires, des clients, des instruments, des organisations ou encore des cadres juridiques... autant d'acteurs qui ont besoin de repenser ensemble leurs cadres de réflexion et d'actions.

UN CONCEPT DUPLICABLE AU SERVICE DE L'INNOVATION SOCIALE

En s'appuyant sur l'expérience de deux éditions, le réseau Anact-Aract souhaite nourrir cette dynamique en organisant des Juridikthon en région afin de permettre à chaque territoire de s'approprier le dispositif et de construire un réseau de partenaires prêts à travailler ensemble. Objectif : multiplier les initiatives pour apporter des réponses adaptées et fiables aux entreprises.

Deux Juridikthon sont prévus au 2^{ème} semestre 2019 : Nancy et Paris.



EN SAVOIR + SUR
LES ACTIONS DU RÉSEAU
ANACT-ARACT

anact.fr 



LE RÉSEAU ANACT-ARACT

Le réseau Anact-Aract se compose de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), établissement public administratif, sous tutelle du ministère du Travail et d'un réseau de 16 associations régionales (Aract). Le réseau Anact-Aract propose aux acteurs des TPE-PME et aux organismes qui les accompagnent des méthodes et outils pour améliorer les conditions de travail dans un objectif partagé : concilier durablement qualité de vie au travail, qualité de service à l'utilisateur et performance.

