

LE DIALOGUE SOCIAL



Qu'est-ce que le dialogue social ?

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le dialogue social désigne l'ensemble des négociations, des consultations et des échanges entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs. Si le dialogue social évoque instantanément la négociation des conditions de travail, il ne se limite pas toutefois à cet aspect. L'objectif est de discuter des problématiques liées à une politique économico-sociale donnée (au niveau national, régional ou simplement au niveau de l'entreprise), de manière informelle ou institutionnalisée. L'Etat peut intervenir dans ce processus, auquel cas on parle de dialogue social tripartite. Le point sur le dialogue social en France.

La mise en place du dialogue social

Dans le cadre des échanges entre les chefs d'entreprise et les travailleurs, les deux parties sont représentées par leurs organisations respectives, à savoir les organisations d'employeurs et les syndicats. Il convient néanmoins de souligner que même dans le cas d'un processus bipartite, le gouvernement garde un privilège d'intervention à tout moment. Au niveau organisationnel, le dialogue social peut être informel ou institutionnalisé, ou une combinaison de ces deux formes, comme c'est d'ailleurs souvent le cas en France.

Le dialogue social inclut :

- la négociation, la consultation et l'échange d'informations entre et parmi les différents acteurs;
- la négociation collective entre les représentants d'employeurs et de travailleurs;
- la prévention et la résolution des différends;
- le dialogue social tripartite sur des sujets de dialogue économique social; et
- d'autres instruments du dialogue social, notamment les accords-cadres internationaux.

Le dialogue social ne peut fonctionner efficacement que si certains préalables sont satisfaits, à savoir :

- des organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes et robustes dotées des capacités techniques nécessaires et ayant accès aux informations;
- la volonté et l'engagement politique de participer au dialogue social de la part de tous les intervenants;
- le respect des droits fondamentaux de liberté d'association et de négociation collective; et
- un cadre juridique et institutionnel favorable (62).

Rôle de l'état et conditions de base

L'Etat joue un rôle clé dans le dialogue social, même lorsqu'il intervient de manière indirecte, dans l'objectif d'assurer le bon fonctionnement du processus, et pour cause. Il est de sa responsabilité de maintenir la stabilité du climat politique et social qui permet aux travailleurs et aux employeurs d'agir librement, sans crainte pour leurs droits. Par ailleurs, même lorsque les relations sont purement bipartites, l'Etat doit soutenir le dialogue social à travers un cadre juridique et institutionnel adéquat.

Le dialogue social ne peut prendre place sans l'existence préalable de conditions essentielles à sa tenue et à son bon déroulement, notamment :

- la garantie d'accès à l'information pour les organisations d'employeurs et les syndicats ;
- l'indépendance de ces organisations et leur aptitude à représenter travailleurs ou chefs d'entreprise ;
- le respect des lois et législations relatives aux libertés syndicales et à la négociation collective ;
- l'engagement sincère et manifeste de toutes les parties participantes au dialogue ;
- un cadre institutionnel adapté.

Les objectifs du dialogue social

Il s'agit, avant tout, d'un exercice démocratique à l'échelle des entreprises et des syndicats. L'objectif principal du dialogue social étant d'encourager les échanges pour arriver à un consensus entre travailleurs et employeurs. En outre, un climat social apaisé a des retombées positives sur les performances économiques, les pratiques de gouvernance et la stabilité sociale de manière globale.

Ce sont des objectifs stratégiques majeurs pour les organisations, mais aussi pour l'Etat : pour les entreprises, le dialogue social sert de levier de croissance à moyen terme et peut amener une amélioration du niveau de performance et des résultats opérationnels. L'Etat, pour sa part, vise prioritairement, à travers le dialogue, à maintenir la stabilité sociale et à garantir un cadre propice au développement économique du pays.

Les acteurs du dialogue social

La Direction : principal promoteur du dialogue social en entreprise

Parce que c'est le Dirigeant qui détermine la stratégie de l'entreprise, les processus et le niveau de circulation de l'information en interne, mais également parce que c'est le Dirigeant qui est le seul à même de mettre en place les moyens et les infrastructures nécessaires au dialogue social, le dirigeant est de fait le principal promoteur en interne du dialogue social.

Plus le Dirigeant est favorable à la circulation de l'information, à la consultation la plus large possible et à la prise en compte des idées d'une manière décloisonnée, plus le dialogue social trouvera matière à s'épanouir en entreprise.

Les représentants des Institutions Représentatives du personnel : moteur du dialogue en entreprise.

Le droit à l'information, mais également la consultation, la négociation ou le recours à des experts de ces IRP est extrêmement encadré par la Loi et le Code du Travail.

Concrètement, les salariés sont représentés par des personnes qu'ils élisent au sein d'institution représentatives plus ou moins spécialisées. Ce sont les Délégués du Personnel (ou DP) dans les entreprises de 11 salariés au moins, les membres du Comité d'Entreprise (CE) et du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises de 50 salariés minimum.

Attention : un représentant du personnel peut avoir plusieurs casquettes et assumer plusieurs mandats à la fois, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 200 salariés, la Direction peut choisir de regrouper les instances CE et DP au sein d'une même délégation, appelée Délégation Unique du Personnel (DUP).

Les Délégués syndicaux et Représentants de section syndicale : trait d'union avec le secteur de l'entreprise.

Les Délégués syndicaux et représentants de section syndicale ont pour mission de formuler des propositions au Dirigeant, des revendications et des réclamations au titre de la défense des salariés et de leurs droits.

Le syndicat représentatif négocie les conventions et accords d'entreprise. Cependant, dans les entreprises de plus de 50 salariés, un représentant de la section syndicale peut également être nommé par l'organisation syndicale non représentative. Il a les mêmes prérogatives qu'un délégué syndical, à l'exception en général du pouvoir de négociation et de conclusion des accords collectifs

Par ailleurs, un représentant du personnel peut être nommé (et non pas élu), par une organisation syndicale en tant que délégué syndical ou en tant que représentant de la section syndicale sans que le critère de représentativité ne soit pris en compte dès lors qu'un syndicat possède au moins 2 adhérents au sein d'une même entreprise (art. L.2142-1 Code du Travail).

L'encadrement et les Salariés : le cœur du dialogue en entreprise.

L'un des enjeux majeurs de la Loi Rebsamen est précisément de remettre le salarié au centre de la négociation et du dialogue social en entreprise. En effet, ils sont le sujet et le cœur même du dialogue en entreprise puisque non seulement ce sont eux qui remontent des informations aux IRP, mais ce sont surtout leurs conditions de travail et de sécurité qui font la matière du dialogue.

L'encadrement est une composante importante du collège des salariés à prendre en considération, puisqu'ils sont les vecteurs de la communication entre la Direction et les Salariés, que cette communication soit ascendante (des salariés vers la direction) ou descendante (de la direction vers les salariés).

La nécessaire qualité des relations entre ces 5 acteurs : condition nécessaire mais pas unique.

La qualité des relations sociales en entreprise ne saurait se limiter à la simple qualité ou la simple quantité du dialogue entre la Direction et les IRP par exemple. La condition est certes nécessaire, mais pas suffisante pour mettre en place un vrai dialogue social dans l'entreprise.

Il faut aussi que les relations entre les différents acteurs soient équilibrées, c'est-à-dire que les autres éléments de régulation sociale fonctionnent correctement. Ainsi, par exemple, un salarié doit pouvoir choisir de remonter une information ou une difficulté directement auprès de son encadrement, ou via ses représentants. De même, la Direction doit pouvoir communiquer avec les salariés directement (journal interne, réunion du personnel, ...), via l'encadrement (réunion d'équipes, ...), ou par l'intermédiaire des IRP (consultation CE, ...).

En effet, si les relations entre les différents acteurs du dialogue social ne sont pas apaisées, si par exemple il existe des conflits ou des situations de rivalités plus ou moins larvées par exemple, alors l'entreprise prend le risque de négociations difficiles, voire, dans les cas les plus extrêmes, de perte du dialogue social lorsque l'un ou l'autre des acteurs se met volontairement en retrait et n'assure plus sa mission de relais.

Ainsi, l'enjeu du dialogue social n'est pas seulement dans le respect des obligations légales et réglementaires au niveau des IRP. Il est surtout dans la prise en considération des salariés, et dans leur participation active à la vie de l'entreprise.

Etat des lieux dans les entreprises françaises

La France compte 5 organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) et 3 organisations patronales (CPME, Medef, U2P) représentatives au niveau interprofessionnel. Le taux d'adhésion syndicale dans le pays était de 11% en 2016, et il était beaucoup plus élevé dans le secteur public (19,8%) que dans le privé (8,7%). Pour autant, ce chiffre reste assez faible en comparaison avec les autres pays de l'OCDE. Par ailleurs, le taux de couverture des accords collectifs atteint les 98%.

Une étude Dares réalisée en 2018 révèle que 67% des entreprises sont couvertes par une instance représentative du personnel (IRP) et 37% par un délégué syndical. Toutefois, le niveau d'implication des salariés dans les relations sociales est à la baisse, surtout dans les TPE et PME. Pour le montrer, l'étude révèle qu'un tiers des TPE n'est couvert par aucune IRP. Les raisons constatées sont surtout relatives à un comportement plus individualiste des salariés qui évitent d'affecter les sensibilités des employeurs. En 2017, le taux de participation aux élections des représentants du personnel n'a pas dépassé les 63%, malgré l'importance de cette échéance pour la tenue des négociations collectives. Ce chiffre est assez révélateur de l'état du dialogue social dans les entreprises françaises.