

LE DEVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

Le dialogue social recouvre toutes les formes de négociation, de consultation, d'information et de concertation, à quelque niveau que ce soit, entre représentant.e.s des salarié.e.s, des employeur.euse.s et éventuellement des pouvoirs publics, sur des questions économiques et sociales d'intérêt commun.

Le dialogue social mobilise généralement un grand nombre de règles et d'institutions dont la conception et l'analyse relèvent en particulier des spécialistes du droit social. Mais il renvoie aussi à des représentations et à des pratiques des acteur.rice.s des relations professionnelles et de la société elle-même qui s'enracinent profondément dans notre histoire sociale. Cette dimension culturelle fait précisément l'objet de cet avis.

Renforcer la culture du dialogue social dans notre pays implique, en premier lieu, de la part des organisations qui en sont parties prenantes et des pouvoirs publics, la capacité à communiquer clairement sur sa contribution au fonctionnement d'un Etat démocratique et sur son utilité pratique pour les entreprises et les collectivités publiques. Le dialogue social constitue un facteur d'équilibre et de dynamisme pour les collectifs de travail (entreprises et collectivités publiques) ; il permet aussi d'assurer la participation des travailleur.euse.s et des employeur.euse.s aux différentes formes d'action publique qui ont pour fondement le travail et la production (protection sociale, formation professionnelle, politique industrielle...).

Le champ matériel du dialogue social tend à s'élargir à mesure de l'évolution des questions posées au monde du travail. L'adaptation de

notre modèle productif à l'objectif de transition écologique dans ses déclinaisons nationale, européenne et internationale conduit ainsi à intégrer de nouveaux acteurs, à décloisonner des espaces de réflexion et de concertation, à concevoir à partir du noyau du travail et de l'entreprise une structure concentrique du dialogue s'ouvrant à chaque niveau à d'autres thématiques et à d'autres partenaires.

En outre, le développement des technologies numériques est un puissant facteur de transformation des emplois, des métiers et des organisations du travail. Cette évolution technique constitue aujourd'hui un objet de concertation et de négociation mais elle ouvre aussi des perspectives de transformation du dialogue social lui-même, en agissant sur les collectifs de travail et en ouvrant sur de nouvelles formes d'engagement et de militantisme.

L'importance de ces enjeux contemporains appelle à un meilleur partage des fondamentaux du dialogue social dans l'ensemble de la société. Dans la poursuite de cet objectif, la responsabilité de tous les acteurs se trouve engagée. Quant à l'Etat, il se trouve d'emblée interpellé à un double titre. Son exemplarité comme employeur est d'une part, essentielle : la plupart des recommandations de cet avis concernent aussi le dialogue social dans la Fonction publique. L'Etat est, d'autre part, tenu de garantir une réelle participation des partenaires sociaux à l'élaboration des normes générales sur le travail et l'emploi, dans le respect des prérogatives du législateur.

Certains aspects de l'héritage culturel associé au dialogue social peuvent aujourd'hui apparaître comme des freins ou des insuffisances et d'autres,



Luc Bérille

est secrétaire général de l'UNSA. Il siège au CESE à la section du travail et de l'emploi où il représente le groupe de l'UNSA.

Contact :

luc.berille@lecese.fr
01 44 43 62 42



Jean-François Pilliard

est professeur affilié et président de la chaire dialogue social et compétitivité des entreprises à l'ESCP Europe, conseiller du président d'Alixio, ancien directeur général de l'UIMM et ancien vice-président du MEDEF.

Il siège au CESE à la section du travail et de l'emploi où il représente le groupe des personnalités qualifiées.

Contact :

jean-francois.pilliard@lecese.fr
01 44 43 62 42

au contraire, comme des atouts. Dans la période de doutes que traverse la France et l'Union européenne, il est impératif de cultiver la part la plus positive de cet héritage pour impulser une nouvelle dynamique de dialogue qui soit à même de conforter notre démocratie sociale en lui ouvrant de nouvelles perspectives.

Les recommandations du cese :

SENSIBILISER LA SOCIÉTÉ À L'UTILITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

- **Améliorer l'articulation entre la démocratie politique et la démocratie sociale en modifiant la rédaction de l'article L. 1 du Code du travail (préciser la notion d' « urgence »)**
- **Poser une définition commune de la finalité du dialogue social pour démontrer son utilité**
- **Agir sur la formation initiale**
 - améliorer la préparation du stage en entreprise de fin de scolarité obligatoire ;
 - intégrer dans les formations managériales existantes des modules portant spécifiquement sur les relations sociales
 - inscrire les thèmes des relations de travail et du dialogue social au programme de la journée de défense citoyenne, sous réserve de son allongement ;
 - intégrer dans la formation civique et citoyenne (prévue pour chaque volontaire en service civique) un module de sensibilisation aux enjeux du dialogue social.
- **Agir sur les perceptions réciproques des partenaires sociaux et des grands relais d'opinion**
 - confier au Haut conseil du dialogue social l'organisation d'un rendez-vous annuel avec les représentants des organisations de la société civile, des médias, de la magistrature et du Parlement ;
 - Intégrer dans les missions du service public de l'audiovisuel l'organisation d'émissions d'analyse et de débats permettant aux partenaires sociaux de s'exprimer sur l'actualité sociale et ses enjeux.

FAIRE ÉVOLUER LES MÉTHODES DU DIALOGUE SOCIAL

- **Mettre en valeur les enjeux véritables de la concertation et de la négociation**
 - à moyen terme, évaluer la mise en œuvre et l'utilisation de la base de données économiques et sociales (BDES) des entreprises ;
 - développer des accords méthodologiques pour s'entendre sur les principales orientations de la négociation et, ensuite, négocier les termes précis de l'accord collectif ;
 - développer des formes de dialogue social élargi sur des sujets transversaux.
- **Faire participer toutes les entreprises à la dynamique du dialogue social quelle que soit leur taille**
 - inviter les branches professionnelles à organiser et à animer des expérimentations pour les TPE et leurs salariés, sur les conditions de travail ;
 - renforcer les moyens de l'accompagnement des petites entreprises au dialogue social par l'ANACT et son réseau.
- **Valoriser et rendre accessibles les accords négociés**
 - encourager les partenaires sociaux à expliciter le contenu de leurs accords dans une lettre d'information à l'intention des salarié.e.s et des employeur.euse.s directement concernés et des publics intéressés ;
 - généraliser la communication de tous les accords, y compris les accords d'entreprise, à partir d'une plateforme numérique.
- **Systematiser l'évaluation de la mise en œuvre des accords et en utiliser les résultats pour les négociations ultérieures**
- **Promouvoir des dispositifs d'interprétation des accords et de conciliation**
 - inviter les partenaires sociaux à faire connaître, mobiliser et animer les commissions paritaires d'interprétation et de conciliation ;
 - reconnaître au conseiller du salarié.e une mission de conciliation pendant l'entretien préalable de licenciement.

AMÉLIORER LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE DES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

- **Appliquer les accords collectifs nationaux aux départements d'Outre-mer en revenant sur les dispositions de la loi du 25 juillet 1994**

ARTICULER LA RSE AVEC LE DIALOGUE SOCIAL :

- **Prévoir la remise du rapport de RSE aux institutions représentatives du personnel**
- **Intégrer, dans le rapport de RSE, des éléments d'évaluation des accords collectifs sur la performance globale de l'entreprise**

FAVORISER L'ENGAGEMENT SYNDICAL

- **Assurer la formation des représentants syndicaux et patronaux**
 - inviter les universités et les écoles supérieures à constituer une offre de formation susceptible de couvrir les besoins des cadres d'entreprises et du secteur public, ainsi que des représentants du personnel.
- **Favoriser l'engagement dans la représentation syndicale des salariés et des employeurs**
 - développer les actions de formation et de certification à l'intention des représentants du personnel afin de valoriser les compétences acquises pendant l'exercice du mandat ;
 - confier au Défenseur des droits la mission de documenter l'état des discriminations syndicales en France sur la base d'un rapport périodique.
- **Etendre à l'exercice des mandats interprofessionnels le bénéfice du droit syndical**