

**CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL  
ET ENVIRONNEMENTAL**

**SESSION ORDINAIRE DE 2016**



**COMPTE RENDU INTÉGRAL**

Séance du 24 mai 2016

---

*Le développement de la culture du dialogue social en France*



## SOMMAIRE

<b>COMMUNICATIONS .....</b>	<b>5</b>
Décès d'un ancien Conseiller .....	5
Ordre national du mérite.....	5
<b>PRESENTATION DU PROJET D'AVIS.....</b>	<b>8</b>
<b>DISCUSSION GENERALE.....</b>	<b>13</b>
CFE-CGC .....	13
CFTC – M. Vivier .....	14
CGT – Mme Chay .....	16
FO - Mme Gillard.....	17
Coopération – M. Lenancker.....	18
Entreprises – M. Cordesse .....	20
Environnement et nature – M. Compain.....	21
Mutualité – Mme Vion .....	22
Organisations étudiantes et Mouvements de jeunesse .....	23
Outre-mer : M. Antoinette .....	25
Personnalités qualifiées : Mme Adam .....	26
Personnalités qualifiées : Mme Thiery .....	27
Professions libérales : M. Chassang .....	28
UNAF - Mme Koné.....	30
UNSA - Mme Vignau.....	31
Agriculture - Mme Dutoit.....	32
Artisanat - M. Quinet.....	34
Associations – M. Lasnier .....	35
CFDT – M. Gillier.....	37
<b>VOTE SUR L'ENSEMBLE DU PROJET D'AVIS.....</b>	<b>40</b>
<b>ANNEXE .....</b>	<b>43</b>
Annexe n° 1 : Cahier d'amendements concernant <i>Le développement de la</i> <i>culture du dialogue social en France</i> .....	45
Annexe n° 2 : Suite donnés aux amendements concernant <i>Le développement</i> <i>de la culture du dialogue social en France</i> .....	49
Annexe n° 3 : Diaporama illustrant les propos des rapporteurs durant la plénière du 24 mai 2016. ....	53



*Présidence de M. Patrick Bernasconi*

*La séance est ouverte à 14 heures trente.*

**COMMUNICATIONS**

*Décès d'un ancien Conseiller*

**M. le Président.** Nous devons saluer la mémoire de M. Albert Morel, décédé le 7 mai 2016 né le 2 octobre 1928 à Etampes-sur-Marne (Aisne) ; président directeur général de « Les Coopérateurs de Champagne », il fut président de la Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs. Membre du Conseil au groupe de la Coopération du 1<sup>er</sup> janvier 1987 au 31 août 1999, il participa aux travaux : de la section des activités productives, de la recherche et de la technologie (1987-1989) ; de la section du travail (1989-1994), pour laquelle il présenta deux rapports : en mars 1991 pour « l'avant-projet de loi relatif à la réforme de la législation sur le repos dominical des salariés et l'ouverture des commerces le dimanche » ; en septembre 1993 au sujet de « l'avant-projet de loi quinquennale relatif au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle » ; de la section des problèmes économiques généraux et de la conjoncture (1994-1999) dont il présenta le rapport de conjoncture économique du premier semestre 1996.

Il fut également membre de la Commission spéciale du plan de novembre 1996, jusque la fin de son mandat.

Je vous propose d'observer une minute de silence.

*Ordre national du mérite*

**M. le Président.** Par décret du Président de la République en date du 13 mai 2016, a été promue Commandeur dans l'Ordre national du Mérite : Mme Isabelle Autissier, Membre du Conseil économique, social et environnemental. Ont été promus Officiers dans l'Ordre national du Mérite : Mme Marie-Thérèse Bonneau, Membre du Conseil économique, social et environnemental. M. Jacques Chanut, Membre du Conseil économique, social et environnemental. Ont été promus Chevaliers dans l'Ordre national du Mérite : Mme Stéphanie

Goujon, Membre du Conseil économique, social et environnemental, Mme Catherine Foucher, Membre du Conseil économique, social et environnemental. M. Benoît Thieulin, Membre du Conseil économique, social et environnemental.

*(Applaudissements.)*

**M. le Président.** J'ai le plaisir de saluer la présence dans les tribunes d'une délégation du CES de Chine, conduite par son Vice-président, M. XU Zhenhuan et de trois stagiaires de l'École nationale de la magistrature : Mmes Muriel Durand, magistrate en détachement, Roselyne Gautier, Conseillère à la Cour d'Appel de Paris, et Chantal Mantion, conseillère à la Cour d'appel de Rouen.

Je salue également la présence dans les tribunes de : M. Hubert Brin, Président de l'amicale des anciennes conseillères et anciens conseillers du CESE et de Mme Lydia Brovelli, vice-présidente.

Demain, en début de séance, nous devons accomplir une formalité administrative : entériner la modification de l'article 54 de notre règlement intérieur. Nous pourrions ainsi le faire valider par le Secrétaire général du gouvernement et organiser l'élection qui consacrerait la nouvelle organisation du Bureau le 14 juin.

La plénière de demain est particulière puisque le colloque sera consacré à l'engagement du CESE en faveur d'une communication publique sans stéréotype de sexe, présentée par Pascale Vion, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité.

Cette séance se déroulera en présence de deux ministres, Mme Laurence Rossignol, ministre des Familles, de l'enfance et des droits des femmes, et de Mme Ericka Bareigts, secrétaire d'Etat chargée de l'égalité réelle.

Ce matin, le Bureau a validé la création d'un groupe de travail « déontologie ». Le CESE a fait l'objet d'une pétition à l'instar des autres assemblées, et ce consécutivement à une affaire récente qui a défrayé la chronique, relative à la question du harcèlement et des violences sexuelles de la part d'un élu.

L'émotion suscitée par cette récente affaire a été très vive. A travers cette pétition importante, cette affaire révèle des pratiques face auxquelles nous devons réagir d'une façon ou d'une autre. Il ne peut être question pour nous de nous substituer à la justice ni de jouer un rôle dont nous n'avons pas le pouvoir, mais il est important que notre assemblée se saisisse de cette question, et peut-être même au-delà.

Le Bureau a approuvé ce matin la création d'un groupe de travail qui aurait pour rôle de réfléchir à ces différentes questions, en particulier la violence faite aux femmes, le harcèlement et les discriminations. Ce groupe de travail pourrait être dirigé par un binôme, femme/homme et serait paritaire. Pourront s'adjoindre ceux qui le souhaiteront. Les instances représentatives du personnel seront informées de cette initiative même s'il ne s'agit pas d'un sujet qui en relève.

Concernant la plénière du 14 juin, elle sera consacrée au rapport sur l'État de la France. A l'issue, je vous rappelle que nous avons un colloque- rendez-vous important. C'est notre première édition des rendez-vous de l'état de la France de 18 à 20 heures, avec pour objectif la participation et la prise de parole du plus grand nombre de groupes, mais aussi d'organisations qui sont représentées au CESE.

Cette opération demande l'engagement total de tous les groupes et des organisations. Nous avons conclu un partenariat avec le journal Le Monde, qui consacrera le jour même un cahier spécial de quatre pages sur l'état de la France basé sur nos indicateurs.

La plénière du 15 juin est annulée.

La plénière du mardi 28 juin verra la présence du CES marocain, Président de l'UECESIS (les CES francophone) et du président du Comité scientifique de la COP 22. Nous cherchons actuellement, en l'absence de réponse de Mme Royal, à obtenir la présence de Mme Toubiana, ambassadrice chargée des négociations sur le changement climatique et chargée de négocier l'accord international conclu à Paris le 12 décembre 2015, lors de la conférence de Paris 2015 sur le climat.

S'agissant de la question de la visioconférence, il convient désormais de préciser les choses. Il s'agit d'une expérimentation qui durera six mois. Elle ne concernera que les sections volontaires. Elle sera à destination des conseillers membres du groupe Outre-mer, de sections et délégations volontaires.

Au bout de ces six mois, des bilans seront tirés sur les effets positifs ou non de cette expérimentation, l'ambiance et l'organisation des travaux. Il ne s'agit nullement d'imposer quoi que ce soit, mais d'expérimenter ce que de nombreuses institutions ont fait avant nous.

Cette expérimentation s'effectuera sur la base d'un cahier des charges précis, d'un guide pratique à destination des présidents de section, rédigé par le Secrétaire général et les présidentes et présidents de section et délégation volontaires.

Dès demain, je veux porter à votre connaissance la lettre de mission que je vais signer à Jean-François Nathon sur le travail des CESER. J'ai rencontré la semaine passée le Président des CESER, Laurent Degroote, qui partage complètement nos objectifs.

Je vous annonce la présence au banc du gouvernement de Mme Gaschet, directrice de cabinet adjointe chargée du travail et du dialogue social, représentant Mme Myriam El Khomry, Mme Sausse, M. Cosme et M. Gille, Député.

Dans le cadre de la mission sur saisine gouvernementale, la section du travail et de l'emploi, m'a fait savoir qu'elle allait lister les points qu'elle n'a pas pu traiter au sein de cet avis en prévoyant de s'en saisir ultérieurement par voie d'autosaisine. Le Bureau a donné un avis favorable à ce que de tels travaux s'expriment sur la base forte d'un avis de suite.

Je tiens à saluer la venue de ces deux membres du gouvernement qui est une reconnaissance de l'engagement immédiat et déterminé du CESE dans ce domaine.

L'ordre du jour de notre assemblée plénière est le suivant : « Le développement de la culture du dialogue social en France. »

### PRESENTATION DU PROJET D'AVIS

**M. le Président.** J'invite les deux rapporteurs à venir nous présenter ce projet d'avis.

**M. Bérille,** rapporteur. Monsieur le Président, chers collègues, en présentant cet avis à notre séance plénière, c'est à une saisine adressée à notre assemblée par le gouvernement que nous répondons aujourd'hui.

Le temps pour l'élaborer était contraint. Mais il nous a permis, et d'auditionner des acteurs de grande qualité, et de consacrer près de 31 heures à un travail collectif de relecture et d'amendements particulièrement dense.

Nous souhaiterions commencer par remercier les membres de la section du Travail pour la qualité de leurs propositions, la richesse de nos échanges, l'écoute, et parfois la patience, qu'ils auront su manifester pour la conduite de ce travail collectif. Et nous voudrions dire toute notre gratitude à Xavier Guillard, Nathalie Vaysse et Nathalie Ravion, administrateurs de la section, dont la très grande compétence, la conscience professionnelle et la disponibilité furent des points d'appui indispensables à ce travail.

Réfléchir au développement de la culture du dialogue social dans notre pays, cela suppose en premier lieu que l'on s'entende sur ce que l'on appelle dialogue social. Nous avons retenu la définition de l'Organisation Internationale du Travail, l'OIT, qui fait consensus, et que nous résumerons ainsi : « *Le dialogue social recouvre toute les formes de négociation, de consultation, d'information et de concertation, à quelque niveau que ce soit , entre représentants des salariés, des employeurs et éventuellement des pouvoirs publics, sur des questions économiques et sociales d'intérêt commun* ».

Mais l'objet de cet avis n'est pas le dialogue social, mais la culture du dialogue social, c'est-à-dire l'ensemble des constituants sociaux, pratiques, juridiques, qui, autour de cette notion, imprègnent notre société et les organisations, fondent leur représentation et alimentent des images, des comportements et des pratiques du dialogue social qui se transmettent dans la durée. Cette culture du dialogue social s'est évidemment forgée dans notre histoire collective.

Un retour sur les 70 années écoulées nous montre comment le dialogue social s'y est profondément transformé, en lien avec un environnement économique de plus en plus complexe et contraignant et un certain nombre de mobilisations sociales. Pendant la période des trente glorieuses, puis pendant celle de la montée du chômage, à partir des années 70, la négociation collective aura vu son champ comme ses formes évoluer considérablement pour s'étendre



par exemple à l'emploi et à la formation professionnelle ou voir se développer de nouveaux niveaux de négociation, notamment dans l'entreprise elle-même.

Parallèlement, d'autres formes de dialogue social que celle de la négociation collective ont pris de l'espace : les instances d'information et de consultation se sont ainsi développées dans l'entreprise, ainsi que le champ de compétences qui leur est reconnu.

Le paritarisme s'est également développé en matière de gestion des différents organismes de protection sociale, tandis qu'un niveau territorial du dialogue social prenait davantage forme.

Ces évolutions se sont également traduites dans la Fonction publique, même si son caractère statutaire et réglementaire impose au dialogue social un cadre particulier. Ces considérants juridiques ont aussi évolué pour mieux se préciser dans un pays comme la France où la négociation collective et donc le contrat d'un côté, la loi de l'autre entretiennent un rapport délicat en matière de régulation. Deux grandes lois en attestent : la loi dite Larcher du 31 janvier 2007, rendant obligatoire la consultation des interlocuteurs sociaux avant de légiférer sur leur champ de compétences, et celle du 20 août 2008 qui assoit la légitimité des syndicats à négocier, à travers leur représentativité.

**M. Pilliard**, rapporteur. De cette histoire du dialogue social et de ses évolutions que nous venons d'évoquer très rapidement, naît un tableau où se dégagent des forces mais aussi des faiblesses.

A l'actif de ce bilan, s'affiche d'abord la vitalité de la négociation collective, avec entre autres manifestations, ce pourcentage : 90,6 %, le taux exceptionnellement élevé de couverture des salariés par un accord de branche ou d'entreprise dans notre pays. Point fort également, les évolutions législatives qui ont renforcé la légitimité des acteurs et ont ainsi renforcé une évolution vers une culture de la négociation. Enfin, toujours à l'actif de ce bilan, il faut mentionner l'activité très importante des institutions représentatives des personnels là où elles existent.

Mais à côté de cet actif qui montre la réalité d'un dialogue social vivant en France, coexiste aussi un passif qui explique des limites et une fragilité persistante.

C'est d'abord la méconnaissance générale des éléments constitutifs de la démocratie sociale et de sa pratique dans l'opinion publique, repérable notamment sous 3 aspects : celui de la formation des citoyens, dans l'Ecole et hors de l'Ecole ; celui de la formation des futurs dirigeants et, enfin, celui de la question de l'accessibilité, de la lisibilité et, surtout, de l'effectivité des accords collectifs.

Second point qui nourrit cette fragilité de notre culture du dialogue social, c'est celui de la reconnaissance insuffisante de ses acteurs et de leur rôle.

Reconnaissance externe en 1<sup>er</sup> lieu, à travers le constat d'une mauvaise reconnaissance du rôle d'intérêt général que peuvent remplir les mandats syndicaux comme patronaux, mais aussi par le traitement médiatique, souvent sommaire et caricatural, qui est réservé au dialogue social.

Problème de la reconnaissance mutuelle des acteurs du dialogue social entre eux aussi, affaiblie par la persistance d'une culture de l'affrontement et de la défiance, affaiblie également par la difficulté à envisager, et surtout à pratiquer, une valorisation de l'engagement syndical ou patronal permettant une poursuite d'activité professionnelle.

Enfin, troisième et dernier point de faiblesse affectant cette culture du dialogue social : la difficulté d'apprentissage et de maîtrise du dialogue social et de ses conditions par ses acteurs eux-mêmes. S'y trouvent posés quatre éléments :

- la méthode et les comportements, dont on sait combien ils peuvent être décisifs ;
- les espaces de formation et de rencontre des acteurs, insuffisants et trop cloisonnés, et ici, il faut noter la difficulté à prendre suffisamment en compte une participation large des acteurs de la société civile organisée sur des sujets transversaux ;
- l'enjeu posé par les nouveaux outils, et singulièrement les outils numériques ;
- la difficulté à s'approprier et à généraliser des initiatives ou des pratiques qui marchent.

**M. Bérille.** C'est donc autour de ce tableau des forces et des faiblesses du dialogue social français que ce projet d'avis a cherché à formuler des préconisations. Je vais vous faire une confidence : nous avons envisagé initialement de n'en retenir que quelques-unes, mais le foisonnement du travail de notre section a dépassé nos espérances et en fait de quelques-unes, ce sont 36 recommandations qui figurent dans ce projet d'avis.

Trente-six, cela peut paraître beaucoup, mais lorsqu'il s'agit de trouver des voies à emprunter pour développer dans notre pays la culture du dialogue social, la question est sans doute trop vaste et complexe pour trouver réponse en une toute petite poignée de propositions.

Nous n'allons pas toutes les énumérer, bien évidemment -vous les avez dans le projet d'avis-, mais nous nous concentrerons sur quelques-unes d'entre elles en explicitant surtout dans quel objectif nous avons décidé de les retenir.

Affirmer la place du dialogue social passe tout d'abord par une clarification juridique : nous proposons ainsi, alors que la loi Larcher -que j'ai évoquée tout à l'heure- pose le principe d'une consultation préalable des partenaires sociaux avant tout acte législatif les concernant, que soit précisée la notion d'urgence qui peut être évoquée pour soustraire le gouvernement à cette obligation.

Dans le même ordre d'idées, nous proposons qu'une définition négociée, claire, de la finalité du dialogue social soit intégrée, et dans le code du travail, et dans le statut général des fonctionnaires.

Mais renforcer la culture du dialogue social, c'est évidemment, et c'est fondamental, sensibiliser et former les jeunes au fonctionnement de la démocratie sociale. La formation initiale, scolaire pour les plus jeunes ou supérieure pour les étudiants, dont certains seront parfois appelés à exercer des

responsabilités en entreprise ou dans les services publics, en est le moyen privilégié.

Huit recommandations en traitent ; elles visent à mettre les personnes en situation active et pas seulement théorique d'apprentissage, et à faire davantage appel pour cela à l'intervention de praticiens du dialogue social.

Le stage en entreprise de la classe de 3<sup>ème</sup>, la journée « défense et citoyenneté » -à condition qu'elle soit allongée- ou encore, la formation des volontaires en service civique, pourraient en être l'occasion. La formation managériale dispensée tant en université qu'en écoles de commerce et d'ingénieurs devrait systématiquement comporter des modules portant spécifiquement sur le management des ressources humaines et des relations sociales, et là aussi, non pas simplement de façon théorique -lorsque cela existe, c'est souvent un apport essentiellement juridique-, mais aussi avec une intervention d'acteurs du dialogue social.

**M. Piliard.** Contribuer à donner à l'opinion une image plus valorisante du dialogue social passe aussi par une action en direction des media. Nous recommandons que le Haut Conseil du dialogue social organise annuellement une rencontre avec les principaux relais d'opinion, journalistes, magistrats, représentants de la société civile.

En outre, il est proposé d'intégrer dans les missions du service public de l'audiovisuel l'organisation d'émissions d'analyse et de débats sur les thématiques sociales.

Mais on ne renforcera pas la culture du dialogue social sans se préoccuper de son efficacité, et donc, de celle de ses acteurs et de leurs méthodes. Nous préconisons tout d'abord l'insertion systématique dans les accords d'une clause sur les modalités d'information des salariés et des employeurs chargés d'en appliquer les dispositions afin de garantir leur lisibilité et leur mise en œuvre effective.

La méthodologie est aussi fondamentale, c'est pourquoi une recommandation préconise de réaliser, en amont de la négociation, un diagnostic. Une banque de données unique simplifiée y contribuerait fortement.

La question des petites entreprises, qui appelle des réponses spécifiques, fait l'objet de deux propositions plus particulières. Nous préconisons d'y expérimenter une information des salariés par le chef d'entreprise sur les conditions de travail et leur amélioration, une fois par an. Et, sans préjudice des dispositifs existants, de reconnaître au conseiller du salarié une mission de conciliation pendant l'entretien préalable au licenciement.

Un point particulier a également retenu notre attention et c'est ici qu'on doit le traiter : l'Outre-mer, compte-tenu de ses spécificités, nous amène à recommander la consultation préalable des organisations localement représentatives sur l'adaptation des conventions ou des accords nationaux aux conditions locales.

**M. Bérille.** Trente-six recommandations, cela fait beaucoup. Nous n'en avons réservé que quelques-unes. J'embraye donc sur un sujet très important au

regard du travail que nous avons voulu réaliser sur cette culture du dialogue social.

Il est très important aussi parce que, compte tenu des évolutions de la société, qui amènent à traiter de sujets de plus en plus transversaux comme le numérique ou la transition écologique, la question de l'élargissement du dialogue social, de concertation à des représentants de la société civile organisée nécessite d'être traitée plus profondément encore que nous n'avons pu le faire ici dans cette saisine.

Mais nous tenions à ce qu'une recommandation particulière de ce projet d'avis en préconise le développement, ce qui suppose un travail pour préciser les modalités de cette concertation et aussi l'identification des acteurs.

Nous avons souligné que les thèmes du dialogue social s'étaient élargis à de nouveaux champs. La responsabilité sociale et environnementale des entreprises en fait partie. Nous recommandons la remise systématique du rapport RSE aux instances représentatives du personnel. De même, nous proposons d'y intégrer les éléments d'évaluation des accords collectifs sur la performance globale de l'entreprise, c'est-à-dire économique, sociale, mais aussi environnementale.

**M. Pilliard.** Enfin, il est nécessaire, pour accompagner ce développement de la culture du dialogue social, d'apporter des réponses pour valoriser et faciliter l'exercice des mandats de représentation.

Dans ce sens, nous recommandons que les employeurs privés et publics développent des actions de formation et de certification à l'intention des représentants du personnel afin de valoriser les compétences acquises pendant l'exercice du mandat.

Nous proposons aussi de ne pas ignorer la question de la discrimination en invitant les partenaires sociaux à envisager dans leurs négociations les moyens pour la prévenir et les procédures permettant, sur les lieux de travail, d'y apporter des réponses. Dans le même esprit, nous recommandons que le défenseur des droits se voie confier la mission de documenter l'état des discriminations syndicales en France.

Voilà, de façon non exhaustive, les principales préconisations portées par ce projet d'avis. Dans ce travail, nous avons touché du doigt la complexité de certains sujets, que nous n'avons pu qu'effleurer faute de temps. De notre point de vue, ils devraient nécessiter des avis complémentaires plus approfondis.

La section du Travail et de l'emploi en a identifié plusieurs, mais nous citerons, notamment, l'impact du numérique sur les relations sociales, la question du droit syndical, ou encore celle de l'ouverture du dialogue social de concertation à d'autres acteurs.

Nous sommes convaincus qu'il est essentiel pour notre société que le dialogue social joue pleinement son rôle. Pour y parvenir, le préalable est que son appréhension soit plus positive sur ce qu'il est et sur ce qu'il doit être. Contribuer à forger et développer une culture du dialogue social dans notre pays

est donc fondamental. Plus qu'une simple option, il s'agit d'une obligation démocratique.

Il nous reste à vous écouter et à vous remercier de votre attention et de votre contribution.

*(Applaudissements)*

## DISCUSSION GENERALE

**M. le Président.** Mes chers collègues, je déclare la discussion générale ouverte.

La parole est à M. Artero, au nom du groupe de la CFE-CGC.

### *CFE-CGC*

**M. Artero.** Monsieur le Président, Messieurs les rapporteurs, Monsieur le député, Chers collègues, le dialogue social est profondément inscrit dans l'ADN de la CFE-CGC depuis sa création, voilà plus de 70 ans. Tout ce qui peut contribuer à développer la culture du dialogue social dans notre pays trouvera donc toujours un écho très favorable dans notre organisation syndicale.

C'est pour cette raison que, malgré les réserves que nous allons émettre, nous soutenons ce projet d'avis et lui apporteront nos voix.

Pourquoi des réserves ?

Parce que la culture du dialogue social, au delà de toutes les préconisations et recommandations contenues dans ce projet d'avis, ne pourra se développer durablement que si des mesures fortes sont mises en œuvre pour changer profondément le rapport des Français, de tous les Français, salariés comme employeurs, au fait syndical, et donc, au dialogue social.

Pour la CFE-CGC, trois mesures sont indispensables et seraient de nature à permettre, à moyen et long terme, ce profond changement pour passer de la « *persistance d'une culture de l'affrontement et de la défiance* » à un véritable dialogue social, plus serein, et donc, plus constructif.

La première mesure est la valorisation de l'engagement syndical. Elle ne pourra intervenir que par une réelle valorisation de l'adhésion syndicale. Dans cet esprit, la CFE-CGC met sur la table, depuis plusieurs années, la question de réserver le bénéfice des accords signés aux salariés qui adhèrent aux organisations syndicales qui négocient. Nous estimons qu'il est largement temps d'engager cette profonde réforme.

La seconde mesure concerne les administrateurs salariés. De la même manière que la recommandation n° 9 préconise une « *meilleure préparation des jeunes à participer, et, le cas échéant, une augmentation de leur représentation au sein de ces instances* », la CFE-CGC considère que le développement de la

« culture » du dialogue social passe notamment par la reconnaissance d'une vraie discussion sur les orientations stratégiques avec les organisations syndicales, en acceptant un renforcement important de la présence des représentants des salariés dans les instances de gouvernance des entreprises.

En effet, leur présence suffisamment en amont des décisions permettra de donner le temps au dialogue et aux échanges et de ne plus limiter leur action aux seules consultations formelles. La CFE-CGC préconise donc un abaissement drastique du seuil de déclenchement de la mise en place des administrateurs salariés et une modification de la structure des conseils d'administration/de surveillance avec au moins un tiers d'administrateurs salariés avec voix délibérative.

Par ailleurs, des moyens conséquents doivent être mis à disposition des administrateurs salariés pour accomplir pleinement leurs mandats, droit à la formation et au crédit d'heures.

La troisième mesure est relative à la mise en œuvre d'un véritable contrat d'engagement social. Plusieurs lois, dont celle du 10 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, ont apporté des garanties aux titulaires de mandats en particulier en matière de déroulement de carrière et de conciliation avec la vie professionnelle. Nous estimons qu'il est indispensable sur ce sujet d'aller beaucoup plus vite et loin et renouvelons donc notre proposition de négociation d'un véritable statut du militant syndical qui, au-delà des points déjà évoqués dans les recommandations, permettra de couvrir plus largement le rôle et l'action des représentants du personnel et contribuera donc à une véritable valorisation du temps syndical.

**M. le Président.** La parole est à M. Bernard Vivier, au nom du groupe de la CFTC.

#### *CFTC – M. Vivier*

**M. Vivier.** Monsieur le Président, Messieurs les rapporteurs, Chers collègues, Mesdames et Messieurs, à l'article premier des statuts de la CFTC, il est écrit que les positions de la confédération sont « *dictées par la préoccupation de préparer le triomphe d'un idéal de paix en faisant prévaloir l'esprit de fraternité et les exigences de la justice* ».

Paix, fraternité justice : comment avec un tel programme ne pas adhérer au projet d'avis d'un développement de la culture du dialogue social en France ? Le groupe de la CFTC aborde donc le sujet avec un intérêt évident qui le conduit à deux commentaires.

Sur la forme d'abord. Pour répondre sans tarder à la commande gouvernementale, le travail en section a été rondement mené, presque trop. Certes il était important que le CESE montre sa capacité à produire un avis dans

des délais très brefs, en phase avec l'actualité tout en gardant sa liberté d'analyse. Le texte qui nous est proposé présente un contenu très intéressant.

Cependant, les échanges entre membres de la section ont manqué de temps. Non pas tellement pour s'extraire du contexte parlementaire actuel que pour produire une saine confrontation des positions, pour faire vivre un débat parfois contrasté mais toujours riche entre les 18 groupes qui composent notre assemblée, pour développer une culture du dialogue. Le CESE présente cette vertu première d'être en quelque sorte une maison de la culture du dialogue social.

Sur le fond du projet d'avis, la CFTC apporte un commentaire positif, notamment lorsque se trouvent valorisées la pratique de la négociation collective et la signature d'accords dans les entreprises et aussi - niveau important pour la CFTC - dans les branches. La sensibilisation et la formation des générations nouvelles, la validation du parcours des acteurs sont deux axes forts du projet d'avis. À l'exception d'un passage un peu maladroit sur la supposée responsabilité des médias dans la méconnaissance du dialogue social, la CFTC appuie les analyses et les recommandations du projet d'avis. Elle promeut la mise en place d'un comité permanent du dialogue social essentiellement paritaire.

Notre organisation votera ce projet d'avis, non sans formuler une remarque qui touche aux rôles respectifs de l'Etat et des acteurs sociaux dans la production des normes sociales. À la différence notable des autres pays européens, la France de 2016 n'est toujours pas installée dans la démarche des pactes sociaux. Le projet d'avis contient quelques lignes sur le sujet sans aller bien loin, suffisamment loin.

De la position commune patronat/syndicat du 16 juillet 2001 jusqu'à l'article 1 du code du travail, la route est pourtant tracée. Il s'agit pour l'Etat, le législateur et l'administration de garantir mais surtout de ne pas gérer toute la vie sociale. Développer une culture du dialogue social, c'est donner à la société les moyens de développer une culture de l'autonomie, les moyens d'agir hors de l'Etat. Une telle lecture n'est pas d'inspiration anarcho-syndicaliste qui militerait pour une autonomie ouvrière sans l'Etat, mais d'inspiration réformiste qui milite pour une distinction et un respect du rôle respectif de l'Etat et des acteurs sociaux.

À la fin du XIX siècle, Fernand Pelloutier prônait le développement de la culture ouvrière, pour disait-il « *donner à l'ouvrier la science de son malheur* ». Aujourd'hui, il nous faut donner à l'ouvrier et au patron la science de leur liberté et leur fournir les outils pour organiser le marché du travail et en édicter les règles sociales loin du gouvernement qui, somme toute, a autre chose à faire.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à Mme Michèle Chay, au nom du groupe de la CGT.

*CGT – Mme Chay*

**Mme Chay.** Monsieur le Président, Messieurs les rapporteur, Chers collègues, le développement de la culture du dialogue social est un sujet crucial qui aurait nécessité un autre traitement. Le CESE aurait dû faire ce travail avec la profondeur indispensable à la production d'avis qui contribuent à son rayonnement, au renforcement de sa crédibilité. Cela n'a pas été le cas.

Plusieurs groupes - dont la CGT - ont pointé les risques d'instrumentalisation : une saisine sur une réforme décisive du code du travail, engagée en parallèle du débat parlementaire auquel le CESE était censé livrer des propositions. Comment ne pas s'interroger sur le bien-fondé d'une telle démarche quand, pour imposer sa loi, le gouvernement a fait le choix d'une procédure accélérée puis d'un recours au 49-3 rendant impossible cette prise en compte ?

Le temps beaucoup trop contraint n'aura pas permis d'avoir les débats nécessaires à la confrontation des diverses opinions. Ce travail a été réalisé dans un contexte de fortes contestations légitimes du projet de loi et pour gagner un code du travail digne du XXI siècle.

Depuis le début, le groupe CGT a signalé que les conditions indispensables à un travail de qualité, telles qu'inscrites dans nos orientations et principes de fonctionnement, n'étaient pas réunies. Malgré cela, par ses analyses et ses propositions, la CGT a tenté de fédérer les différentes approches ; de rechercher les convergences qu'elle savait difficiles. Cependant, faute d'une seconde lecture en section, le projet d'avis contient des positions et des erreurs qui révèlent une analyse trop rapide et orientée du sujet. Ainsi, contrairement à la préconisation n° 2, il n'appartient pas aux seules organisations syndicales et patronales de définir la finalité du dialogue social. Certes, le projet d'avis pointe d'importantes questions sur l'évolution de la culture du dialogue social, à l'instar de l'application des conventions collectives dans les Outre-mer, mais l'essentiel reste à faire pour passer de préconisations de principe à des préconisations vraiment novatrices, audacieuses, traçant les voies à emprunter pour conforter le dialogue social, la démocratie sociale et la négociation collective, dont il faut rappeler qu'elle est un droit constitutionnel des salariés.

Ainsi, il est inscrit dans la conclusion que le projet d'avis est inachevé et qu'il appelle un travail complémentaire sur les thématiques qui n'ont pas pu être traitées, par exemple les moyens d'exercice du droit syndical. Pour la CGT, malgré quelques inflexions, les choix d'écriture de la première partie servent une conception politique déconnectée du monde du travail d'un dialogue social institutionnel. Le devoir du CESE est de produire un document qui fasse référence, qui rassemble et respecte les différences. Ceci justifie une autosaisine complémentaire.

La CGT s'inscrira dans ce travail de réflexion digne du CESE. Ce projet d'avis ne fera pas date. La CGT le déplore et s'abstiendra.

*(Applaudissements)*



**M. le Président.** La parole est à Mme Gillard, au nom du groupe FO

***FO - Mme Gillard***

**Mme Gillard.** Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les conseillers, objet de nombreux débats et critiques, la notion de dialogue social reste une formule ambiguë exposée à toutes sortes de qualificatifs « *qui serait à moderniser* », « *à rénover* » ou « *en panne* ».

La formule générique de dialogue social renvoie en effet à la négociation collective, à la consultation, à l'information, à la concertation et à la démocratie sociale. La question de ses acteurs est aussi régulièrement posée ainsi que celle de ses finalités.

Aujourd'hui, il est l'objet d'un projet d'avis sur le développement de sa culture suite à une saisine gouvernementale. Autant dire que l'objet, le moment de la saisine, les délais contraints et le contexte d'élaboration du projet loi travail n'ont pas permis des conditions satisfaisantes du débat et de travail approfondi dit dans la section, et ce malgré toute la bonne volonté des conseillers et le travail important des administrateurs que je dois ici souligner.

Développer la culture du dialogue social n'est pas développer le dialogue social. C'est pourtant l'écueil qui n'a pas été complètement évité lors de l'élaboration de ce projet d'avis et des débats sur les recommandations. Par ailleurs, penser pouvoir s'extraire complètement du contexte particulier du débat sur le projet de loi travail était illusoire. En effet, même si le texte du projet d'avis effectue une description de l'évolution de la négociation collective, il évite de nommer en tant que tels la hiérarchie des normes et le principe de faveur auxquels nous sommes attachés pour des raisons tant sociales qu'économiques et républicaines alors que, par ailleurs, le constat est fait de la décentralisation vers l'entreprise. Nous notons néanmoins que le rôle important des branches, notamment de régulation, a bien été souligné dans le texte.

De même, nous ne partageons pas le constat d'un essoufflement de la dynamique de la négociation, voire le regret du manque de place en France de la notion de pacte social, notion que nous refusons car attentatoire à la libre expression des divergences par souci de consensus anesthésiant.

Sur les préconisations, nous sommes satisfaits du rappel à l'exemplarité et au respect de l'article L1 du Code du travail et de la recommandation qui préconise de revoir sa définition. Celles qui incitent à sensibiliser le plus grand nombre à la culture du dialogue social aux différentes étapes de la vie scolaire et professionnelle sont positives. Celles qui favoriseraient une meilleure accessibilité et lisibilité du fruit du dialogue, à savoir les accords collectifs, vont également dans le bon sens.

Par contre, faire effectuer un bilan quinquennal sur l'évolution du dialogue social par le CESE lui-même et demander sur cette base au Haut conseil du dialogue social d'organiser un rendez-vous annuel d'échanges sur le sujet avec un auditoire très élargi constitue pour nous une inversion des rôles et des missions de chacun qui ne peut nous satisfaire. De même, la volonté d'ouverture à d'autres acteurs au dialogue dans toutes ses composantes ou *via* la RSE ne nous apparaît pas comme des éléments favorisant le développement de la culture du dialogue social, le sociétal et le social n'ayant pas les mêmes objectifs et périmètres.

En effet, il est préférable d'assurer une reconnaissance du fait syndical et de la renforcer d'une part, et de donner les moyens nécessaires aux acteurs légitimes d'autre part.

Pour l'ensemble de ces raisons et sous réserve d'amendements modifiant le texte, le groupe FO s'abstiendra sur le projet d'avis.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Lenancker au nom du groupe de la coopération.

### *Coopération – M. Lenancker*

**M. Lenancker.** Monsieur le Président, Messieurs les rapporteurs, mes Chers collègues, s'interroger sur le regard que nous portons collectivement sur la culture du dialogue social dans notre République et les conditions de son développement nous paraît tout à fait pertinent. Les conflits en cours, le déclin industriel, le chômage de masse, la montée de l'individualisme, autant d'éléments de contexte qui peuvent sembler peu favorables au dialogue social. Nous pensons bien au contraire que celui-ci est plus que jamais indispensable. Cette saisine nous invite ainsi à dépasser le champ de la conflictualité.

Le dialogue social recouvre en effet toutes les formes de négociation, de consultation, d'information et de concertation ; le projet d'avis le rappelle bien. Cette contribution essentielle contraste avec une image trop souvent simpliste et centrée sur les conflits, véhiculée par les médias mais aussi plus largement partagée. La négociation collective fonctionne dans notre pays, de nombreuses accords sont signés, mais son bilan est insuffisamment connu et donc valorisé. Le niveau de la branche professionnelle, tout à fait structurant, est rarement mis en valeur. Pourtant, l'essoufflement de la dynamique du dialogue social au niveau national interprofessionnel est aujourd'hui perceptible. Elle se traduit par une plus grande difficulté à résoudre collectivement les problèmes. La culture de la négociation et du compromis reste encore bien trop insuffisante. Impacter la culture n'est pas chose aisée et doit s'inscrire dans le temps. Cela suppose tout d'abord de s'attaquer à la représentation commune et donc de définir de quoi l'on parle : c'est l'objet des deux premières recommandations du projet d'avis voulant promouvoir une convergence sur la finalité du dialogue social.

Le projet d'avis propose une palette de préconisations que le groupe de la coopération soutient globalement. Nous partageons notamment la nécessité de développer l'acculturation au monde de l'entreprise et d'actionner les leviers de l'éducation et de la formation, notamment par le développement des pratiques de coopération et l'apprentissage de la prise de responsabilité dans le cadre de projets collectifs, et ce dès le plus jeune âge. Il faut également valoriser les apports de la négociation collective.

Le dialogue social renvoie tout autant aux règles qui le régissent qu'à des pratiques, le tout enraciné dans notre histoire sociale. Quand l'Allemagne se distingue par la cogestion, notre héritage culturel constitue tout autant un atout qu'un frein pour relever les défis du XXI siècle : renouvellement des générations ; enjeux environnementaux ; mutations liées au numérique.

Le dialogue social est avant tout un exercice de responsabilité engageant tous les acteurs en tant que coparticipants au même progrès économique et au même progrès social, l'un et l'autre, indissociablement liés, constituant le moteur même de la dynamique du dialogue social.

Sans un consensus co-construit, nos entreprises ne peuvent fonctionner et se développer dans le monde actuel. Ce socle contribue à la performance et à la pérennité des entreprises.

Sociétés de personnes, les coopératives savent ce qu'elles doivent à la force de contribution, d'implication et de participation de leurs collaborateurs. Dans cet esprit, nous soutenons l'importance de la dimension du dialogue social dans la RSE.

L'élargissement du dialogue social à un cercle d'acteurs représentant la société civile a fait débat. Nous regrettons que le rôle du CESE, dont la représentation de la société civile organisée, au-delà des seuls partenaires sociaux, constitue la valeur ajoutée, n'ait pu davantage être valorisé. La proposition que notre institution réalise, tous les cinq ans, un bilan qualitatif du dialogue social dans notre pays nous paraît ainsi tout à fait pertinent.

Afin d'éviter à notre société de s'enfermer dans des clivages qui nous inquiètent, nous pensons que notre pays a besoin d'un dialogue social revitalisé et d'acteurs responsables. Le développement d'une véritable culture du dialogue social constitue pour nous un véritable enjeu. Nous espérons que ce projet d'avis pourra y contribuer.

Le groupe de la coopération votera en faveur du projet d'avis.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Cordesse au nom du groupe des entreprises.

*Entreprises – M. Cordesse*

**M. Cordesse.** Monsieur le Président, Madame la Présidente de la section du travail et de l'emploi, Messieurs les rapporteurs, Mesdames et Messieurs, jamais notre pays n'a eu autant besoin du dialogue social. Ce n'est pas l'actualité quotidienne qui va nous contredire.

Le paradoxe de ces dernières années est que les conférences sociales, les rencontres, les sommets ou tout autre type d'organisations n'ont jamais été aussi nombreux, mais nos concitoyens et les chefs d'entreprises sont toujours plus nombreux à penser que ces espaces de dialogue, en dehors de l'entreprise, ne produisent rien à même d'améliorer concrètement leur situation.

Le fonctionnement de notre système paritaire apparaît compliqué et peu motivant. Très peu de nos compatriotes savent que, quotidiennement, des milliers de chefs d'entreprises s'engagent bénévolement dans des mandats et s'investissent loin des caméras, loin du bruit médiatique, et font un travail utile pour notre société.

Le groupe des entreprises croient en l'absolue nécessité de ce dialogue. Nos expériences individuelles et collectives ainsi que les rapports Combrexelle et Badinter, nous conduisent à dire que le dialogue social ne peut pas consister en un empilement de normes juridiques, de règles à respecter, de cases à cocher. Il s'agit d'un état d'esprit reposant sur la loyauté, le respect de la démocratie sociale et la confiance entre les acteurs. Voilà en quoi devrait consister une culture du dialogue social qui devrait plutôt prévenir les conflits qu'en gérer les conséquences.

Les chefs d'entreprises sont trop souvent corsetés par un formalisme excessif. Moins de lois, moins de règles, moins d'obligations ne signifient pas moins de respect mutuel, moins de dialogue, notamment dans les TPE/PME où le dialogue est quotidien, et la majorité du temps, naturel. C'est ce message que nous souhaitons faire passer. Nous aurions aimé que ce projet d'avis aille dans ce sens. Cela n'a pas été possible. Sans doute le souvenir de l'échec du précédent avis et le calendrier particulièrement contraint dans lequel nous avons travaillé n'ont-ils pas permis des débats approfondis sur cette question.

Même si l'objet de cette saisine gouvernementale avait des contours un peu vagues, même si certains ont craint une instrumentalisation du CESE, même si l'actualité immédiate a parfois empêché un vrai dialogue, le groupe des entreprises approuve globalement ce projet d'avis et pense qu'il doit servir de base à d'autres travaux.

Les propositions contenues dans ce projet d'avis ne sont pour nous qu'un premier pas. Il nous faut maintenant aller vers des sujets tels que l'impact du numérique et les nouvelles formes de travail, l'amélioration de la compétitivité des entreprises dans un contexte d'économie globalisée, et les causes du chômage de masse qui mine notre pacte social.

Nous devons réussir et nous l'avons fait. Grâce au travail de nos deux rapporteurs qui, soutenus par une administration efficace, ont su trouver les points d'équilibre sur des sujets sensibles. Ils ont fait preuve d'écoute et de bon sens. Le groupe des entreprises les en remercie et votera ce projet d'avis.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Compain au nom du groupe Environnement et Nature.

### *Environnement et nature – M. Compain*

**M. Compain.** Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les conseillers, pour le groupe Environnement et Nature, la réussite du développement de la culture du dialogue social en France s'articule autour de deux sujets : la question de l'ouverture à d'autres représentations de la société civile et la question de l'anticipation.

Pour redonner un nouveau souffle au dialogue social, en améliorer la qualité et pertinence, il faut imaginer un développement de la culture du dialogue social permettant une large participation des acteurs de la société civile concernés quand les sujets traités relèvent directement de leur champ d'intervention.

Le dialogue social a tout intérêt à sortir des enceintes cloisonnées de la négociation et les partenaires sociaux à dépasser une posture de méfiance afin de s'entourer de l'expertise reconnue des acteurs par leurs travaux.

La Conférence sociale 2015 consacrait par exemple une de ses tables rondes à la transition énergétique et à la COP 21. Pour nous, il est incompréhensible qu'un tel sujet ait été totalement fermé à la participation des acteurs experts des questions environnementales. A l'inverse, on imagine facilement le tollé que susciterait un débat sur des questions économiques et sociales à une conférence environnementale n'impliquant pas des partenaires sociaux.

Nos organisations ne cherchent pas à prendre une quelconque place aux partenaires sociaux au sein des négociations de branches ou autre cadre formalisé du dialogue proprement dit, mais il faut réfléchir à une forme de participation en amont ou en parallèle de ces cadres permettant d'enrichir un dialogue social de concertation qui prendrait alors tout son sens.

De même, les politiques de RSE appellent à cette ouverture. En plaçant le dialogue social comme pilier de la RSE au sein de l'entreprise, ce sont bien les parties prenantes internes et externes qui doivent être impliquées et qui sont les vecteurs de la réussite d'une telle politique.

Ce projet d'avis propose quelques avancées en ce sens et nous réitérons ici la demande posée dans sa conclusion de revenir sur ces travaux afin de prendre

le temps nécessaire à un débat sur ce point au sein de notre assemblée. Cela participera au développement de la culture du dialogue social et notre instance ne pourra qu'en ressortir grandie.

D'autre part, pour notre groupe, la préservation de l'environnement et du climat, les questions liées au numérique et à sa place croissante au sein de l'économie, le respect des droits humains, la gouvernance sont autant de sujets qui marquent une profonde mutation du contexte sociétal. Pour ne pas les envisager avec méfiance ou subir les évolutions qui y sont liées, les acteurs du dialogue social doivent pouvoir y travailler par anticipation, afin de ne pas les appréhender uniquement comme des contraintes, mais bien comme des opportunités.

Ces questions doivent permettre de faire évoluer le dialogue social, d'inventer des solutions novatrices, mais les lieux où peuvent se tenir des échanges constructifs sur ces sujets manquent. Le CESE, de par sa constitution et son fonctionnement, est le lieu qui s'impose naturellement comme l'instance centrale de ces débats.

Les débats ont été animés, parfois difficiles. Nous tenons aujourd'hui à remercier les rapporteurs et à saluer les avancées obtenues, même si le chemin à parcourir est encore long. Cependant, nous réservons nos votes à la réintégration d'amendements adoptés en section, que nous retrouvons reformulés et minorés dans le texte actuel.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à Mme Vion au nom du groupe de la mutualité.

### *Mutualité – Mme Vion*

**Mme Vion.** Mesdames, Messieurs, participant à la régulation civilisée d'une société, la question du dialogue social est devenue un sujet à haut risque. Le contexte n'était malheureusement pas favorable. Cependant, le groupe de la mutualité félicite les rapporteurs et la section d'avoir abouti à un projet d'avis dans des délais restreints, qui répond en partie à la question qui nous était posée.

Pour assurer le développement de la culture du dialogue social en France, il est nécessaire de tenir compte des réalités et pratiques des branches et des entreprises. Les évolutions proposées sont des pistes intéressantes, mais elles ne tiennent pas toujours suffisamment compte de ces réalités.

Le projet d'avis constate que le dialogue social évolue dans un contexte en mutation sur différents aspects. À cet égard, notre groupe estime qu'il convient de souligner les avancées obtenues avec la loi du 5 mars 2014, qui a créé un statut particulier d'organisations multi-professionnelles. Dorénavant, les employeurs de l'économie sociale et solidaire, au sein de l'UDES, seront formellement consultés en amont et avant la signature de tout accord

interprofessionnel. C'est une avancée majeure, mais qui nous paraît encore insuffisante.

La mutualité témoigne, pour sa part, d'une présence sur le champ sanitaire et social et de la protection sociale complémentaire. À tort reconnu, c'est un partenaire social incontournable dans de nombreuses instances de consultation et à côté des partenaires sociaux. Comme le soulignait l'avis « Consolidar le dialogue social » (voté en 2006), les questions relatives au progrès économique et au progrès social ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise. Les acteurs de l'économie sociale (associations, coopératives et mutuelles) participent du dialogue et du progrès social, du fait de leur objet social et de leur expérience qu'ils acquièrent sur les champs sociaux les plus divers.

Au-delà, il est aujourd'hui nécessaire de s'interroger sur les conditions d'intégration des phénomènes de société dans la culture du dialogue social, hors du champ de la négociation. L'évolution des pratiques en matière de concertation conduit aujourd'hui à des formes de consultation ouverte aux différentes composantes de la société civile. Cette réalité place les acteurs du dialogue social dans une dynamique de participation au débat avec d'autres acteurs afin de construire l'intérêt général.

Les conditions de l'ouverture de cette concertation à d'autres acteurs devront, comme le souligne le projet d'avis, faire l'objet d'une réflexion approfondie.

Enfin, permettez-moi une dernière observation. Si le groupe de la mutualité soutient pleinement la nécessaire sensibilisation dès le plus jeune âge au fonctionnement de la démocratie sociale, il insiste pour renforcer à cette occasion toute mesure visant à dénoncer les stéréotypes de genre et permettant aux jeunes filles de s'engager dans des parcours militants. L'étude récente de la DDFE sur les forces vives au féminin avait pointé une vision très masculine du syndicalisme et la faiblesse de représentation des femmes chez les partenaires sociaux. C'est donc par des mesures de sensibilisation chez les plus jeunes que nous pourrions faire bouger les lignes.

Le dialogue social est une composante essentielle de la démocratie sociale. Le groupe de la mutualité votera le projet d'avis si aucun amendement ne vient en dénaturer le sens.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à Mme Weber au nom du groupe Organisations étudiantes et Mouvements de jeunesse.

### *Organisations étudiantes et Mouvements de jeunesse*

**Mme Weber.** Mesdames les conseillères, Messieurs les conseillers, Chers collègues, confier au CESE, institution rassemblant la société civile organisée, la mission de trouver les clés permettant de développer la culture du dialogue social en France était une très bonne idée. C'est vrai, on aurait pu s'attendre à ce que

des solutions innovantes soient imaginées, palliant les lacunes du système actuel qui peine à fonctionner depuis maintenant des dizaines d'années. Cela étant dit, le bilan en reste moins ambitieux.

Plusieurs éléments n'ont pas permis le bon déroulement des travaux de la section durant ces trois mois. A l'avenir, nous devons savoir mieux appréhender les contraintes imposées par les saisines gouvernementales. Cela doit se traduire par une meilleure capacité à programmer, dès le départ, un planning de travail équilibré (entre les auditions et les différentes lectures), et par une plus grande disponibilité du ou des rapporteurs, notamment dans le contact avec chacun des groupes. Nous proposons qu'une note de bilan de la saisine soit rédigée par la section à la prochaine séance, puis envoyée au Bureau.

Sur le fond, le groupe des Organisations étudiantes et Mouvements de jeunesse avait fixé trois grands objectifs à inscrire clairement dans les recommandations de ce projet d'avis.

Le premier consiste à redoubler d'efforts pour sensibiliser et former les jeunes au fonctionnement de la démocratie sociale. Nous pouvons nous féliciter des différentes recommandations, qui couvrent largement l'ensemble des filières scolaires et poussent à faire vivre le dialogue social dès le collège.

Le deuxième objectif était de favoriser l'engagement syndical par la valorisation du dialogue social. Sur ce point, le projet d'avis est insuffisant et se contente de camper sur les positions antérieures, sans tentative d'innovation. En effet, un amendement déposé par notre groupe proposait de mettre en place, à l'instar des Journées du Patrimoine, des « Journées du dialogue social », au niveau local et national, pilotées par les organisations syndicales et patronales. Cette idée, bien que fraîche et novatrice -termes utilisés par d'autres membres de la section-, n'a pas été retenue sous prétexte qu'il était déjà tard et que l'on écartait ici le CESE, et ce sans possibilité de débat.

Enfin, c'était notre priorité, le troisième objectif était d'ouvrir le dialogue social aux autres représentations de la société civile. Nous étions bien naïfs de croire que le CESE, lieu de la société civile, fort de sa composition diverse et du croisement des regards de ses membres, allait se saisir de cet objectif et le renforcer. Au contraire, c'est parfois le manque de respect, la fermeture et le rejet qui ont marqué la section lors de l'examen des amendements rédigés en ce sens par notre groupe.

Nous le savons tous, le CESE permet ce dialogue entre les acteurs de la société civile. Il est dommage qu'une partie des acteurs traditionnels se raidissent dès qu'il s'agit de démocratie sociale et de dialogue social. Nous remercions cependant les rapporteurs qui se sont donné les moyens d'établir avec moi une proposition qui allait finalement convenir à la section. Merci de l'avoir autant souligné aujourd'hui. Nous attendons le moment de l'approfondissement de la question de l'ouverture du dialogue social à d'autres acteurs, puisque c'est ce que nous promet la conclusion du projet d'avis.

C'est bien grâce à cette promesse d'un proche rendez-vous que le groupe des organisations étudiantes et mouvements de jeunesse votera favorablement ce



projet d'avis sous réserve que de potentiels amendements n'en viennent en dénaturer le texte.

Nous espérons que les recommandations formulées seront entendus malgré l'absence du gouvernement aujourd'hui.

*(Applaudissements.)*

**M. le Président.** La parole est à M. Antoinette, au nom du groupe de l'outre-mer.

***Outre-mer : M. Antoinette***

**M. Antoinette.** Monsieur le Président, mesdames, messieurs, messieurs les rapporteurs, les travaux menés par la section ont montré que l'objectif déclaré de protection des salariés et des entreprises ne permet que difficilement d'éclairer sur la définition d'un dialogue social apaisé et constructif. Ces questionnements peuvent influencer le niveau d'engagement des acteurs du dialogue social, notamment parmi les représentants des salariés, lesquels soulignent souvent que les données du débat restent parfois incomplètes.

Ceci est lié au fait que le statut du salarié ne semble en aucun cas figé à l'échelle du temps. C'est en effet toute une évolution sociétale et technologique qui voit aujourd'hui par exemple les travailleurs indépendants non-salariés constituer plus de 10 % de la population active. C'est ensuite le contenu de l'éducation citoyenne des négociations qui fait débat, face à la propriété privée des outils économiques et ses socles fondateurs, à savoir la structure même de la rémunération du travail, le profit capitalistique et les orientations stratégiques des entreprises.

Ces réserves étant érigées au garde-fou, je porte la conviction profonde que le dialogue social tel qu'appréhendé dans notre assemblée, élargi et préconisé à l'ensemble des sphères de l'activité, contribue en profondeur à cette grande révolution, qui dans une spirale qualitative, tire notre société vers le progrès et renforce la démocratie sociale.

Je tiens en particulier à saluer le courage politique et intellectuel du CESE pour son souci de l'intérêt général, en témoignent les préconisations renforçant la protection légale des acteurs du dialogue social et sa sérénité face à la pression des lobbies. La préconisation de revenir sur la loi de 1994 et la non-application automatique des cadres conventionnels dans les outremer avec de surcroît la possibilité de négocier l'application des accords antérieurs, constitue un positionnement fort en faveur de l'équité sociale.

De même, notre groupe se satisfait de la recommandation consistant à associer les syndicats locaux dans les négociations visant application, extension et adaptation aux départements d'outremer des conventions et des accords.

Je conclurai en évoquant pour les outremer combien la question du niveau de développement détermine l'existence même et la qualité du dialogue social. Cet indicateur reste majeur pour ces territoires car on ne construit rien et surtout pas une culture de dialogue social dans la pénurie et la cessation d'activité

extrêmes. Imaginez l'impact des chiffres du chômage qui oscillent entre 40 et 55 %, notamment celui des jeunes cumulant sur la durée toutes les exclusions : emploi, santé, logement, à Mayotte et en Guyane.

À ceci s'ajoute ce phénomène où le tissu des entreprises est davantage fragilisé par l'implantation cyclique de sociétés, ou sont liquidées, au gré de du calendrier des programmes de la commande publique ou de la défiscalisation auxquelles elles sont associées.

Le groupe de l'Outre-mer votera ce projet d'avis.

*(Applaudissements.)*

**M. le Président.** La parole est à Mme Adam, au nom du groupe des personnalités qualifiées.

***Personnalités qualifiées : Mme Adam***

**Mme Adam.** Monsieur le président, messieurs les rapporteurs, chers collègues, j'interviens ici en tant que représentante de l'union syndicale solidaire sur ce sujet grave et important particulièrement d'actualité : la culture du dialogue social.

Nous avons souligné dès l'arrivée de la saisine gouvernementale le danger d'instrumentalisation qui menaçait la sérénité et la crédibilité de nos travaux alors même que celle-ci se situait explicitement dans le cadre de la loi travail, déjà fortement contestée à l'époque par une grande majorité des organisations syndicales et des organisations de jeunesse.

Une pétition en ligne avait ainsi recueillie 1,3 million de signatures exprimant le rejet global d'un projet dont le contenu a pour objet la remise en cause des garanties des salariés dans le cadre des relations sociales.

Depuis lors le contexte n'a cessé de nous interpeller avec un haut degré de conflictualité, des grèves et des manifestations.

Concernant le monde des salariés, conscient de perdre beaucoup dans cette déconstruction en cours du Code du travail mais aussi celui de la jeunesse, cheville ouvrière de forme impressionnante et significative de la mobilisation exprimant clairement le rejet d'un futur irrémédiablement précaire. Ainsi le Mouvement Nuit Debout témoigne de cette vitalité pleine d'imagination créative que notre assemblée s'honorerait de prendre en compte.

Notre assemblée revendique à juste titre d'être le lieu creuset des convergences des différents acteurs de la société civile. Comment pourrait-elle rendre un avis hors sol en ignorant l'absence totale du dialogue sous toutes ses formes ?

Le gouvernement nous a saisis de façon précipitée. Il n'a pas du tout démontré son sens du dialogue face à la forte contestation de son projet de loi, utilisant le 49.3 pour empêcher tout débordement tout débat au parlement, la répression dans la rue pour tenter d'intimider les manifestations.

L'enjeu est essentiel : la loi travail s'articule autour de deux questions clés, la flexibilité généralisée de l'emploi, des horaires, des salaires et la décentralisation des relations de travail, qu'il s'agit de traiter au niveau le plus bas possible, celui de l'entreprise étant privilégié avec la généralisation de la remise en cause du principe de faveur.

Avec cette inversion de la hiérarchie des normes, un accord d'entreprise pourra déroger sur des questions clés en défaveur du salarié.

Le détricotage du code du travail en cours a pour objectif d'affaiblir les règles qui protégeaient les salariés dans l'inégale relation de travail entre le patronat, les actionnaires et les employés. Individualiser toujours plus les salariés, les mettre en concurrence pour les affaiblir, considérer le travail comme un coût responsable du chômage alors qu'il produit les richesses, ce n'est pas notre culture des relations sociales.

D'aucuns voudraient réécrire l'histoire, en oubliant les événements qui ont permis les grands acquis sociaux, qui sont la mémoire et la fierté de notre conception du progrès social. Nous avons déposé beaucoup d'amendements qui ont été rejeté confirmant la volonté de s'inscrire dans le cadre fixé.

Pour toutes ces raisons, nous voterons contre ce projet d'avis.

*(Applaudissements).*

**M. le Président.** La parole est Mme Thiery, au nom des personnalités qualifiées.

#### ***Personnalités qualifiées : Mme Thiery***

**Mme Thiery.** Monsieur le président, chers collègues, aujourd'hui le CESE est de nouveau soumis à l'épreuve de l'exemplarité. Formuler des recommandations pour favoriser le dialogue social en France, qui pouvait être mieux placés que nous pour répondre à cette demande ?

Ce dialogue social ouvert à l'ensemble des corps intermédiaires, nous le pratiquons au quotidien. Nous démontrons à chaque fois que nous publions un avis, surtout des recommandations, que nous avons su ensemble établir et même parfois partager un diagnostic, nous écouter, chaque groupe avec des sensibilités et des intérêts divergents.

Nous montrons que nous savons solliciter des experts qui nous éclairent collectivement dans notre compréhension des enjeux. Enfin, en rédigeant, en amendant, puis en votant les avis - ces avis dont la pertinence et la qualité sont louées par tous, y compris par les détracteurs de cette institution - en votant ces avis donc nous prouvons par l'exemple l'efficacité du dialogue social.

Le dialogue social n'est pas une finalité en soi. C'est une méthode efficace en période de croissance comme en temps de crise dès lors qu'elle s'inscrit dans l'environnement et le quotidien des actifs et des entreprises, c'est-à-dire aujourd'hui : la mondialisation, la digitalisation de l'économie et la transition énergétique.

Alors il y a du chemin à faire car dans l'opinion, les partenaires sociaux sont souvent perçus comme des acteurs, mais des acteurs de théâtre et non des acteurs de la transformation sociale. Pour changer cette image, pour développer la culture du dialogue social, une seule solution : démontrer l'efficacité du dialogue social, ce qu'il apporte à la collectivité. Cet effort relève de la responsabilité de tous les acteurs concernés. C'est le sens de la plupart des recommandations.

Et si les recommandations sont nombreuses (36) c'est parce que la section a été attentive à ce qu'elles ne reprennent pas les sempiternelles déclarations d'intentions pour chaque moment clé identifié comme lever de la culture du dialogue social, il est proposé des actions précises opérationnelles. Y compris d'ailleurs dans un registre peut-être moins attendu de la part du CESE. IL ne vous aura pas échappé qu'il est proposé un concours national pour développer des *serious game* sur le dialogue social, un hackaton pour organiser une plateforme nationale regroupant tous les accords, la promotion de la digitalisation des bases de données unique en entreprise. En réalité, rien d'autre que mobiliser les outils numériques d'aujourd'hui au service de la valorisation des acteurs et des accords et de l'accès aux informations.

Au-delà des outils, l'impact du numérique sur le dialogue social a été clairement identifié, mais malgré l'énergie collective mise en oeuvre dans cette saisine tant de la part des conseillers et des administrateurs que des rapporteurs, nous n'avons pas pu approfondir le sujet comme nous le voulions. Même chose pour l'ouverture du dialogue social à d'autres parties prenantes. Ces sujets cruciaux ont été identifiés feront l'objet de travaux complémentaires. L'engagement a été pris, je l'ai entendu comme vous.

Mais aujourd'hui nous avons d'ores et déjà un texte et surtout des recommandations concrètes. La crédibilité et la légitimité du CESE sont mises à l'épreuve. Je voterai donc ce projet d'avis et j'appelle de mes voeux un vote positif et massif qui démontrera par l'exemple la force dialogue social ouvert.

*(Applaudissements.)*

**M. le Président.** La parole est à M. Chassang, au nom du groupe des professions libérales.

***Professions libérales : M. Chassang***

**M. Chassang.** Monsieur le Président, mesdames, messieurs, messieurs les rapporteurs, le dialogue social est un vecteur de démocratie et de progrès social. Le groupe des Professions libérales a toujours été et restera profondément attaché à un dialogue social de qualité. C'est pourquoi nous adhérons à toute idée d'amélioration de ce dialogue, dans l'intérêt des salariés, des entreprises comme des pouvoirs publics. Témoigner du respect à ses interlocuteurs, être à l'écoute, apprendre à connaître l'autre font partie des fondamentaux d'un dialogue. Le déficit chronique de confiance constaté au fil du temps a laissé la place à des excès de droit. Il faut remettre la confiance entre les parties prenantes, composante majeure d'une véritable culture de dialogue.

Ce dialogue est bien vivant comme le prouve un grand nombre d'accords signés chaque année, dans nos branches. Malheureusement, la qualité n'est pas toujours aussi présente que nous le souhaiterions. Aussi approuvons-nous toutes les recommandations du projet d'avis qui vont dans le sens d'une assimilation par toutes les parties prenantes à un dialogue social qualitatif. Nous adhérons à la préconisation qui vise, dès l'école, à la construction par l'élève d'un jugement moral et civique, et qui vise à l'acquisition d'un esprit critique et d'une culture de l'engagement.

Comme nous adhérons à la recommandation qui incite à la formation des acteurs du dialogue social, représentants des salariés et des employeurs, afin de leur garantir de bonnes conditions d'exercice de leurs mandats respectifs au regard de la technicité croissante des dossiers à traiter et du « mille-feuille » de leurs obligations.

Dans cet esprit, nous approuvons l'idée de rendre plus attractif l'engagement syndical ou patronal, pour les jeunes générations et de valoriser les compétences acquises pendant leur mandat permettant ainsi une plus grande fluidité entre parcours de représentant syndical ou patronal et carrière professionnelle.

Nous regrettons que le projet d'avis n'insiste pas sur l'indispensable reconstruction du dialogue social en fonction de la taille de l'entreprise. Notre droit fonctionne très largement sur des exceptions à la règle principale. Notre construction de la norme sociale est avant tout basée sur le fonctionnement des grandes, voire des très grandes entreprises, et exige des plus petites et moyennes, les TPE-PME, pourtant de très loin les plus nombreuses, de s'adapter. Or il faudrait faire l'inverse : construire la norme pour les petites et moyennes entreprises et mettre en place des adaptations spécifiques pour les plus grosses.

Par ailleurs, un dialogue social efficace doit s'appuyer sur des corps intermédiaires responsables et reconnus.

Même si ce n'est pas au cœur de ce projet d'avis, nous sommes opposés à ce que l'on revienne sur les critères de représentativité patronale établis dans le consensus en 2014 et récemment validés par le Conseil constitutionnel.

La prépondérance du nombre d'entreprises, quelle que soit leur taille, doit rester la règle pour mesurer l'audience patronale. Les PME/TPE ne doivent pas être écartées du dialogue social alors qu'elles sont des acteurs essentiels de la vie économique des territoires. Elles sont le socle de l'emploi de proximité, non délocalisable, et sont, de plus, un fort potentiel de croissance et de développement qu'il faut soutenir.

Nous sommes réservés sur la préconisation n° 23 : comment prétendre ouvrir le dialogue social à d'autres acteurs alors même que les organisations représentatives des trois secteurs multi-professionnels -agriculture, l'économie sociale et solidaire et les professions libérales- peinent encore à s'imposer pour être admises à siéger dans les instances de dialogue social nationales et territoriales ! Leur présence autour de la table du dialogue social serait pourtant légitime au regard de leur poids socio-économique et de leur contribution à l'activité économique.

Pour conclure, le dialogue social ne peut exister que s'il repose sur des valeurs partagées ; en cela, il impose la pratique d'échanges et de recherche de solutions ayant pour objectif le compromis.

Messieurs les rapporteurs, nous vous félicitons pour le travail accompli et votre capacité d'écoute, dans une ambiance compliquée, et souvent tonique.

Le groupe des professions libérales votera le projet d'avis à condition qu'aucun amendement ne vienne en modifier le contenu.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à Mme Koné, au nom du groupe de l'UNAF.

#### *UNAF - Mme Koné*

**Mme Koné.** Monsieur le Président, Messieurs les rapporteurs, Chers collègues, Mesdames et Messieurs, nous nous retrouvons aujourd'hui pour examiner un projet d'avis en réponse à la première saisine gouvernementale de la mandature, avec ses contraintes habituelles de calendrier, augmentées d'un objet sensible et d'actualité : celui de la culture du dialogue social.

Le groupe de l'UNAF vous remercie, Madame la Présidente et Messieurs les rapporteurs, d'avoir tenu les délais dans le respect des expressions de chacune et chacun.

Nous réaffirmons ici que le dialogue social reste un moyen fondamental de régulation, de dynamisation et de reconnaissance de ses participants, que ce soit dans la famille, dans l'entreprise ou dans toute autre forme de vie collective.

Faut-il le rappeler ? Le Conseil économique, social et environnemental incarne, par la richesse et la diversité de ses composantes, l'enjeu et la pertinence d'un dialogue sans cesse renouvelé, associant ainsi les corps intermédiaires.

S'il peut être établi que le dialogue social est un moteur de transformation de notre pays, il sera facteur de compétitivité pour les entreprises et de progrès pour les salariés, et donc, de bien-être pour les familles.

Pour le groupe de l'UNAF, la conciliation vie familiale/vie professionnelle reste également un axe de réflexion et de progrès attendu pour de nombreux parents. Le projet d'avis fait des recommandations pour sensibiliser tous les citoyens à l'utilité du dialogue social dès le plus jeune âge ; il faut faire évoluer, encourager la culture du dialogue social afin de valoriser et faciliter l'exercice de l'ensemble des représentations, notamment familiales.

Si ces recommandations couvrent un champ large, le groupe de l'UNAF souhaite relever tout particulièrement la dimension éducative pour les jeunes générations du collège jusque dans les universités et écoles supérieures, qui permet de préparer l'avenir en rendant plus compréhensible l'organisation de la société française.

La question du stage des collégiens comme première découverte de l'organisation collective dans l'entreprise mériterait d'être reprise sur le fond tant ce stage soulève des questions et des difficultés, le nécessaire développement de

l'évaluation et de l'expérimentation sans lesquelles aucune politique et aucune volonté commune ne peuvent s'inscrire utilement dans la durée.

Enfin, le projet d'avis acte que le dialogue social s'est ouvert dans bon nombre de lieux à d'autres acteurs. La culture du dialogue social se développera non pas avec des déclarations d'intention, mais avec des actes concrets que poseront ces acteurs.

Le groupe de l'UNAF vous remercie et votera le projet d'avis.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à Mme Vignau, au nom du groupe de l'UNSA.

### *UNSA - Mme Vignau*

**Mme Vignau.** Monsieur le Président, Madame la présidente de la section, Messieurs les rapporteurs, Chers collègues, développer la culture du dialogue social et la faire évoluer, c'est s'attaquer à la question des mentalités, du regard porté sur le monde du travail, des comportements des citoyens et des organisations chargées des relations sociales.

Pour l'UNSA, c'est un enjeu fondamental ; aussi, nous nous réjouissons qu'à travers ce projet d'avis, le Conseil économique, social et environnemental apporte son regard, et surtout, ses propositions.

Le développement de la culture du dialogue social est porté par trois actions : sensibiliser, éduquer et former.

Sensibiliser et éduquer dès le plus jeune âge à la vie citoyenne est une nécessité ; accompagner le jeune au fil de la scolarité pour connaître les principes qui régissent l'organisation de la société, et en particulier le monde de l'entreprise dans lequel il passera au moins 42 ans de sa vie professionnelle, nécessite de mettre en place des dispositions dans le monde scolaire et universitaire.

La sensibilisation doit s'adresser à tous les jeunes, mais également lorsqu'un salarié intègre une entreprise.

Lors du parcours d'intégration, au-delà de la présentation de l'entreprise, des services de ressources humaines, un temps doit être attribué à la présentation des institutions représentatives des personnels de l'entreprise, à la connaissance et au rôle des interlocuteurs afin de faire vivre le dialogue social et le promouvoir.

Former des acteurs, pourquoi ?

Parce qu'il faut passer d'une culture du seul dialogue social à une culture du dialogue social et économique. En effet, depuis la loi de sécurisation de l'emploi, en 2013, les partenaires sociaux doivent creuser les revendications sociales en tenant compte des exigences économiques lorsqu'une entreprise demande, par exemple, de négocier un PSE.

La loi Rebsamen élargit et modifie le périmètre des négociations puisqu'il convient de partager les orientations stratégiques de l'entreprise. Pour cela, les

négociateurs doivent être formés et reconnus. Un bon dialogue social est un dialogue entre égaux en capacité de négocier. C'est ce que propose ce projet d'avis, qui cerne bien l'essentiel des problématiques posées, et surtout, les propositions sont concrètes et recourent largement les préoccupations de l'UNSA. Vous l'aurez compris, toutes les préoccupations qui touchent à l'éducation et à la formation sont essentielles.

Je souligne également notre satisfaction de voir intégrées dans le projet d'avis des thématiques qui constituent de nouveaux objets de négociation : l'environnemental, le numérique, qui, outre leurs effets sur le contenu et l'organisation du travail, voire même sur le travail lui-même, interrogent également le dialogue social organisé, qu'il conviendra de creuser dans un avis particulier ultérieurement.

Nous voulons dire enfin la satisfaction de l'UNSA à ce que le projet d'avis appelle à conforter un dialogue social de concertation ouvert, au-delà des seules organisations syndicales et patronales, à d'autres acteurs de la société civile organisée, car nous sommes persuadés que la transversalité des sujets le nécessite.

Développer la culture du dialogue social et économique en France, c'est nous aider à mieux défendre les salariés dans un monde et des entreprises en mutation. C'est aussi renforcer la cohésion sociale, et donc, la démocratie.

L'UNSA votera le projet d'avis.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à Mme Dutoit, au nom du groupe de l'agriculture.

#### *Agriculture - Mme Dutoit*

**Mme Dutoit.** Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, Chers collègues, avant toute chose, le groupe de l'agriculture tient à vous féliciter, Madame la Présidente et Messieurs les rapporteurs, pour avoir réussi à mener un travail de qualité dans des délais contraints et malgré, nous l'avons tous dit, une actualité brûlante !

Pour le groupe de l'agriculture, développer la culture du dialogue social en France est essentiel pour éviter, autant que possible, certaines postures, et surtout, encourager nos décideurs à renforcer la place du dialogue social par rapport à la loi. Les partenaires sociaux sont les plus à même de dégager des compromis sociaux et économiques dans une économie de plus en plus complexe.

Pour la profession agricole, le dialogue social doit rester le pilier indispensable de la politique de l'emploi en agriculture.

Ainsi, chaque année, pour la production agricole, près de 400 réunions de négociations paritaires se tiennent à tous les niveaux pour avancer sur les rémunérations, sur les conditions de travail, sur la prévoyance ou encore, sur le logement. Les sujets ne manquent pas.



En 1992, un accord national a été signé sur l'organisation de la négociation collective en agriculture. Modifié et modernisé depuis, cet accord a pour objectif de faciliter l'exercice effectif du droit à la négociation collective par les salariés et les employeurs de l'agriculture. Il va donc au-delà de nos préconisations. Les organisations signataires ont en effet constitué une association paritaire de financement pour l'information, l'animation, les frais de déplacement, les rémunérations ou les indemnités de perte de revenus des salariés et des employeurs désignés.

Cet engagement a permis de formaliser un dialogue social et d'aboutir à de très nombreux accords. Nous y sommes attachés et souhaitons que cet accord puisse continuer à jouer son rôle parallèlement à l'action de l'Association de gestion du financement du paritarisme (AGFPN). Ce n'est pas encore le cas aujourd'hui.

Comme vous le précisez, développer la culture du dialogue social en France est nécessaire pour renforcer son efficacité et la lisibilité des normes conventionnelles pour nos entreprises. C'est pourquoi il est pour nous indispensable de regrouper les branches professionnelles au sein d'ensembles larges. Mais restructurer 140 conventions collectives tout en veillant à assurer la représentation des territoires et des professions ne pourra, pour nous, pas se faire avant fin 2017, et non fin 2016.

Aujourd'hui, la profession agricole souhaite, tout comme vous le préconisez, progresser dans cette culture du dialogue social, notamment par une formation des négociateurs, qui, pour nous, doivent être des personnes en activité dans les secteurs concernés afin de conserver l'authenticité de la négociation.

Nous approuvons aussi toutes vos recommandations pour une sensibilisation à l'utilité du dialogue social dès le plus jeune âge.

Dans l'ensemble, nous avons donc été particulièrement sensibles à toutes vos propositions. Nous voulons toutefois rappeler ici que certains dispositifs, s'ils sont applicables à une entreprise de plus de 50 salariés, ne peuvent pas s'adapter à de très petites entreprises. Nous souhaitons réaffirmer que le dialogue social ne se résume pas à la présence d'un délégué syndical. Nous travaillons et dialoguons au quotidien dans nos TPE aux côtés de nos salariés.

La profession agricole réfléchit d'ailleurs à l'adaptation de certaines de nos instances paritaires pour répondre aux missions dévolues aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

De même, nous avons insisté, avec l'UDES et l'UNAPL, pour que figure tout au long de l'avis, l'engagement dans le dialogue social des organisations multiprofessionnelles. Nous regrettons aussi que, faute de temps, nous n'ayons pu inscrire une recommandation dans le cadre de l'évolution des méthodes du dialogue social.

Nous souhaitons, en effet, que les partenaires sociaux des secteurs multiprofessionnels soient systématiquement consultés avant toute transposition d'un accord national interprofessionnel. Ainsi, organisations multiprofessionnelles et organisations syndicales pourraient se mettre d'accord pour adapter, si nécessaire, l'accord interprofessionnel à la réalité de leur secteur,

la loi reprenant ensuite cet accord. Ce serait une réelle avancée pour le dialogue social français.

Le groupe de l'agriculture se prononcera en faveur de ce texte sous réserve qu'aucun amendement ne vienne en dénaturer le sens. Merci.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Quinet, au nom du groupe de l'artisanat.

#### *Artisanat - M. Quinet*

**M. Quinet.** Monsieur le Président, Chers collègues, dans une période où de nombreux secteurs vont devoir faire face à des mutations profondes, en lien avec la numérisation de notre société, le dialogue social peut constituer un moyen efficace pour anticiper les transformations et sécuriser les transitions professionnelles.

Toutefois, ces évolutions s'inscrivent dans un contexte économique difficile qui peut être source d'inquiétude, de frilosité et de crispation ; autant de facteurs peu propices à la négociation et au compromis.

Le projet d'avis identifie toute une série de leviers pour favoriser le dialogue social. Nous approuvons l'ensemble de ces recommandations, mais il nous semble qu'encourager le dialogue social suppose aussi d'accepter de considérer qu'il n'y a pas une, mais des cultures du dialogue social, à l'image de la diversité des secteurs et des entreprises de notre pays.

A cet égard, vous comprendrez que nous abordions la question du dialogue social du point de vue des TPE et de l'Artisanat en particulier. Nous avons su montrer notre volontarisme en ce domaine il y a plus de quinze ans, en concevant un dispositif novateur de représentation collective territoriale et de dialogue social externalisé.

Mais en premier lieu, nous tenons à rappeler le rôle essentiel des branches pour les TPE qui ne sont pas en mesure de négocier des accords d'entreprise et qui n'ont de plus, dans leur très grande majorité, ni le temps ni la capacité juridique d'entrer dans une démarche directe de négociation. C'est pourquoi, il est primordial que ces entreprises puissent s'appuyer sur des accords construits entre partenaires sociaux connaissant bien les spécificités de leur secteur d'activité.

Renforcer le dialogue social dans les TPE implique donc selon nous de rechercher en priorité des évolutions au niveau des branches : améliorer l'accessibilité et la lisibilité de ces accords ; concevoir des accords-types directement applicables ; ou même organiser des expérimentations avec des TPE volontaires et accompagnées.

Le second levier se situe au niveau du dialogue social territorial organisé pour les TPE d'un secteur ou d'une famille professionnelle, à l'instar des CPRIA. Après cinq ans d'activité, ces commissions paritaires ont su concevoir et mettre en œuvre des actions concrètes en matière d'emploi, de conditions de travail et

d'actions sociales et culturelles. Nous nous réjouissons donc que le projet d'avis rappelle le rôle de ces Commissions et qu'il invite à leur mise en place dans les secteurs qui n'en sont pas encore pourvus.

En reconnaissant l'intérêt de ces instances au service du dialogue social des TPE, il y a moins d'un an le législateur leur a aussi confié une mission de prévention des conflits dans ces entreprises. Les commissions existantes organisent actuellement les modalités de cette mission nouvelle. Aussi, il nous semble incohérent de préconiser qu'une mission similaire soit confiée au conseiller du salarié lors de l'entretien préalable de licenciement. Nous déposerons donc un amendement afin d'éviter un tel doublon pour les TPE relevant d'une Commission paritaire de dialogue social. Il faut en effet éviter de superposer des dispositifs qui ne peuvent qu'être source de complexité pour les entreprises.

Si le groupe de l'artisanat rejoint l'essentiel des recommandations portées par le projet d'avis, ce point de désaccord nous conduit cependant à conditionner notre vote à la suite qui sera donnée à cet amendement, voire à d'autres amendements qui seraient déposés.

Merci pour votre écoute.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Lasnier au nom du groupe des associations.

#### *Associations – M. Lasnier*

**M. Lasnier.** Monsieur le Président, Madame la Présidente de la section, Messieurs les rapporteurs, Mesdames et Messieurs les conseillers, alors que le projet de loi de travail suscite depuis plusieurs mois de fortes contestations dans notre pays, notre assemblée a été saisie non pas sur ce projet de loi, mais sur les moyens de permettant de développer la culture du dialogue social. Pour conforter celui-ci, des leviers ont été identifiés : formation des représentants des salariés et des dirigeants d'entreprise ; reconnaissance et valorisation des parcours syndicaux ; accès aux accords collectifs.

La sensibilisation à la démocratie sociale dès l'école et la formation au dialogue social dans les cursus universitaires nous semblent primordiaux. C'est sur ces deux derniers axes que notre groupe concentrera son intervention aujourd'hui.

Selon nous, l'apprentissage de la culture du dialogue social doit commencer dès le plus jeune âge et se poursuivre tout au long du parcours scolaire et universitaire. C'est pourquoi nous avons formulé des propositions en ce sens dont certaines ont été retenues par la section. De manière générale, notre groupe juge

essentiel d'impulser et de développer dans le champ scolaire et parascolaire l'emploi des pédagogies de la coopération et de l'apprentissage de la prise de responsabilité. Pour ce faire, il préconise de s'appuyer notamment sur l'action des associations de jeunesse, d'éducation populaire mais aussi du mouvement sportif et culturel.

Que ce soit à l'école primaire, au collège ou au lycée, les délégués de classe figurent parmi les premières personnes à pouvoir expérimenter l'exercice du dialogue institutionnel. Les mesures que nous proposons visent :

A donner envie à ces jeunes de participer à la vie de leur collectif en les responsabilisant : formation à la fonction de délégué sur les droits, missions et devoirs ; valorisation de leur engagement.

A faire vivre ces lieux de discussion par le débat, la coconstruction et la création d'un sentiment d'appartenance à une même communauté.

Notre groupe appelle à que soient encouragées dans les établissements d'enseignement secondaire toutes les formes d'engagement parmi lesquelles figurent le volontariat, le bénévolat, la participation à des chantiers de jeunes, le service civique, les junior associations ainsi que les conseils communaux de jeunes.

La découverte du monde de l'entreprise demeure très inégalitaire selon les cursus. Elle représente pour notre groupe une autre priorité. Le stage d'observation destiné aux élèves de troisième est un atout qu'il convient de renforcer. Celui-ci doit être mieux préparé et valorisé ; sa recherche est aussi la première confrontation à l'existence ou à l'absence d'un réseau relationnel. Le développement d'une plateforme nationale des stages d'observation permettrait d'opérer une ouverture significative dans la connaissance des métiers. De telles initiatives existent déjà dans certains départements, qui gagneraient à s'appliquer sur l'ensemble du territoire national, contribuant ainsi à développer un rapport positif à la première rencontre avec le monde du travail.

En matière d'ouverture aux enjeux du dialogue social et droit du travail, nous estimons que le contenu de ces stages d'observation et, surtout, celui des formations citoyennes destinées aux jeunes volontaires en service civique pourraient intégrer un volet de sensibilisation sur ces questions.

Prenant en considération la forte contrainte de temps ayant pesé dans l'élaboration de ce projet d'avis, le groupe des associations appelle de ses vœux un futur travail sur le dialogue civique et salue le travail des rapporteurs, de l'administration et de la section. Le groupe des associations votera le projet d'avis.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** La parole est à M. Dominique Gillier, au nom du groupe de la CFDT.

*CFDT – M. Gillier*

**M. Gillier.** Pour la CFDT, développer la culture du dialogue social, c'est s'inscrire dans l'évolution progressive de son cadre et de sa place dans notre pays. Une évolution faite de grandes étapes et, surtout, des progrès quotidiens qu'elles permettent.

Cette évolution est aussi celle, plus large, du fonctionnement de notre démocratie avec un meilleur équilibre entre la loi et l'accord négocié, le mouvement de la décentralisation, l'émergence de nouvelles formes de participation citoyennes, la reconnaissance de parties prenantes organisées.

Que ce projet d'avis permette une expression du CESE sur le dialogue social et lui donne un rôle d'évaluation ultérieure, c'est aussi réaffirmer la place dans la démocratie des corps intermédiaires. Nous partageons les propositions de ce projet d'avis qui, bien qu'incomplet, met l'accent sur la responsabilité des acteurs sociaux et politiques, des entreprises et des employeurs publics. Notre conception de l'entreprise est celle d'une communauté humaine de création de richesses par le travail. Les salariés y prennent aussi des risques ; ils doivent pouvoir participer aux orientations stratégiques et aux régulations internes à travers leurs représentants et leur expertise autonome de différentes manières - IRP, administrateurs salariés, négociation collective - mais aussi leur expression directe sur le travail.

Trop souvent encore, des employeurs négligent le dialogue social, voire discriminent l'engagement syndical.

Dans un contexte économique de complexité et d'instabilité permanente, où l'innovation et la qualité font appel à l'intelligence et à l'implication des travailleurs qui ont aussi l'aspiration personnelle de maîtriser leur vie, le dialogue social est irremplaçable. C'est la meilleure voie pour tenir compte des réalités spécifiques, pour dégager les points d'intérêt commun et de compromis équilibrés.

Dans le contexte des Trente Glorieuses, en s'appuyant sur des conquêtes sociales dans les entreprises, il s'est agi de les généraliser, de mieux partager la croissance en construisant un modèle social européen unique au monde. Modèle qui toutefois a eu ses effets négatifs : les écarts nord-sud, la pollution, l'exploitation sans retenue de la nature, la subordination massive du salariat dans des organisations qui dévalorisent le travail. En bref, les dégâts du progrès.

Il s'agit maintenant de consolider, compléter, généraliser la protection sociale, de sécuriser l'emploi et les mobilités professionnelles, de réguler la finance, de réussir les transitions écologiques et numériques. Tout cela appelle un nouveau pacte social impliquant l'Etat, les partenaires sociaux, la société civile et les collectivités locales avec plus de dialogue, de proximité, du tripartisme et du multipartisme, adossé à une attente de participation des citoyens soutenue par l'élévation de l'éducation et les nouvelles technologies.

Le rapport Combrexelle dit : *« Il existe un besoin de pédagogie de la négociation qui suppose la confiance et le respect de l'autre »*. C'est le sens de ce

projet d'avis que votera la CFDT d'autant plus volontiers que c'est aussi saluer le travail des rapporteurs qui n'a pas été facile.

*(Applaudissements)*

**M. le Président.** Sept amendements ont été déposés sur ce projet d'avis présenté par MM. Luc Bérille et Jean-François Pilliard. J'invite la section à se réunir en salle 214. Puis, on laissera au groupe un quart d'heure avant de reprendre pour qu'ils puissent arrêter leurs positions définitives.

*La séance, suspendue à quinze heures vingt-cinq, est reprise à seize heures quarante.)*

**M. le Président.** L'amendement n°1, déposé par les rapporteurs Luc Bérille et Jean-François Pilliard, a reçu un avis favorable de la section dans une nouvelle rédaction acceptée par les déposants. Il est ainsi rédigé :

Page 18 – ligne 9, après « consultatif » ajouter la phrase suivante : « Dans le cadre d'une nouvelle gouvernance régionale, ils sont appelés à être remplacés prochainement par une nouvelle instance paritaire : le groupement permanent régional d'orientation des conditions de travail. »

**M. Pilliard,** rapporteur. Nous avons souhaité apporter cette précision, car un accord est intervenu entre les organisations patronales et syndicales sur le sujet. Il nous paraît utile de faire coller le texte à l'actualité. Cela a été partagé à l'unanimité par notre section.

**M. le Président.** Chers collègues, s'il n'y a pas d'objection, cet amendement est adopté.

L'amendement n°2, déposé par le groupe des professions libérales, a reçu un avis favorable de la section dans une nouvelle rédaction acceptée par le déposant. Il est ainsi rédigé :

Page 36 – ligne 13 – ajouter après « organisations professionnelles d'employeurs. » : « Au niveau multi-professionnel sont représentatives les organisations dont les organisations adhérentes sont représentatives dans au moins 10 conventions collectives relevant soit des professions libérales, soit de l'économie sociale et solidaire, qui regroupent au moins 15 organisations relevant de l'un des 3 champs d'activité mentionné ci-dessus, et justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins 1/3 du territoire national soit au niveau départemental, soit au niveau régional ».

Cet amendement sera déplacé en annexe.

**M. Bérille,** rapporteur. D'un commun accord, nous avons estimé que cet amendement avait davantage sa place en annexe plutôt que dans le corps du projet d'avis. Formellement, il figurera dans les annexes. Cela veut dire que ce n'est pas un amendement au texte. Avec l'accord du groupe des professions libérales, l'amendement est considéré comme retiré, mais son contenu figurera en annexe de l'accord.

**M. le Président.** Cette proposition est acceptée.

L'amendement n°3, déposé par le groupe Environnement et Nature, a reçu un avis favorable de la section. Il est ainsi rédigé :

Page 53 – ligne 23 et 24 – remplacer par « Un dialogue social de concertation qui peine à s'ouvrir à d'autres représentations de la société civile »

**M. Pilliard**, rapporteur. Nous avons souhaité qualifier le titre. Cela correspond au débat que nous avons eu en section. A la majorité, la section a approuvé cet amendement.

**M. le Président**. S'il n'y a pas d'objection, je vous propose d'accepter cet amendement.

L'amendement n°4, déposé par le groupe Environnement et Nature, a reçu un avis défavorable de la section. Il est ainsi rédigé :

Page 54 ligne 36 à page 55 ligne 9 - supprimer et remplacer par les paragraphes suivants : « Le dialogue social au sein de l'entreprise doit se caractériser par la discussion et l'échange constructif entre les différentes parties de l'entreprise. La RSE, en plaçant le dialogue social comme pilier de sa stratégie, permet d'intégrer les employés à la prise de décision et en fait le principal vecteur d'une politique RSE réussie. La RSE se doit de répondre à des attentes sociétales de nouveaux modèles de développement soucieux des responsabilités qui incombent au monde de l'entreprise. Pour ce faire, un dialogue intégrant l'ensemble des parties prenantes, internes et externes à l'entreprise doit s'engager et ainsi permettre un élargissement du périmètre des thèmes du dialogue social. »

**M. Pilliard**, rapporteur. Nous avons eu un débat en section sur cet amendement. Nous avons considéré que la rédaction ne correspondait pas au débat que nous avons eu en section. Il y a eu vote et la section a voté majoritairement contre.

**M. le Président**. Je crois savoir que le déposant ne souhaite pas maintenir son amendement. Le confirmez-vous, Monsieur Compain ?

**M. Compain**. Oui.

**M. le Président**. L'amendement n°4 est retiré.

L'amendement n°5, déposé par Mme Thiery (personnalité qualifiée), a reçu un avis favorable de la section. Il est ainsi rédigé :

Page 62 - ligne 32 - après « dans l'ensemble de la société » Ajouter la phrase suivante : « A ce titre, il est essentiel de veiller à ce que sa diversité soit aussi représentée et notamment à ce que les femmes puissent participer pleinement aux instances de dialogue social à quelque niveau que ce soit. »

**M. Bérille**, rapporteur. La section a été quasi unanime pour accepter cette modification. Nous avons accepté d'intégrer le contenu dans le préambule aux recommandations, car il pose un principe général que nous n'avons pas suffisamment explicité. Il le pose en dénominateur commun à l'ensemble des propositions. Cette préoccupation doit constamment se manifester dans le cadre du dialogue social, encore plus quand on travaille sur la culture du dialogue

social. Il apporte une précision utile. Nous avons décidé de l'adopter en section (à la quasi-unanimité).

**M. le Président.** S'il n'y a pas d'objection, je vous propose de l'adopter.

L'amendement n°6 est retiré.

L'amendement n°7, déposé par le groupe de l'artisanat, a reçu un avis favorable de la section dans une nouvelle rédaction acceptée par le déposant.

Il est ainsi rédigé : Page 74 - ligne 15 - encadré de la recommandation 21 - compléter la dernière phrase (« celle-ci ne s'exercerait qu'à la demande du.de la salarié.e ») par : « (...) et sous réserve qu'une conciliation ne puisse être mise en œuvre par une commission ayant le même objet, telles que notamment les commissions paritaires visées à l'article L. 23- 111-1 du Code du travail.

**M. Bérille**, rapporteur. Pour que tout le monde comprenne quel est l'enjeu, nous proposons que les conseillers des salariés se voient confier une nouvelle mission de conciliation. Cette dernière appartient déjà en propre à un certain nombre d'instances, dont une va être prochainement mise en place ; c'est une instance qui concerne certaines TPE, une instance régionale paritaire. C'est celle qui est visée à l'article 2311-1 du Code du travail.

Cela étant dit, d'autres instances que celles-là ont cette mission. Il est proposé de préciser que le conseiller du salarié, si l'on étendait ses missions, ne viendrait pas en concurrence avec des instances qui pourraient éventuellement assurer cette mission et surtout qui seraient en capacité de la remplir, c'est-à-dire de faire effectivement de la conciliation. Cet amendement apporte une précision, lève une ambiguïté. Nous l'avons très majoritairement adopté en section.

**M. le Président.** S'il n'y a pas d'objection, je vous propose d'adopter cet amendement.

### VOTE SUR L'ENSEMBLE DU PROJET D'AVIS

**M. le Président.** Les résultats du vote sont les suivants :

- Ont voté pour : 147
- Ont voté contre : 5
- Se sont abstenus : 27

**Le Conseil économique, social et environnemental a adopté.**

*(Applaudissements.)*

**M. le Président.** Je cède la parole à la présidence de section.



**Mme Brunet.** Je veux remercier l'ensemble de mes collègues. Ce vote honore notre institution, notre assemblée. Nous avons su dans des délais contraints rendre un avis dans les délais qui ont été demandés.

Je voudrais remercier notre équipe administrative, nos deux administrateurs, Xavier et Nathalie mais aussi Nathalie Ravion. D'autant que Nathalie Vaysse nous a rejoints le 18 avril. Cela a été un gros travail.

Je remercie nos deux rapporteurs, ils ont été remerciés tout au long de cette séance.

Merci également à l'ensemble des membres de la section. Je suis désolée de les avoir parfois malmenés puisque j'ai été obligée d'aller plus vite que d'habitude, je pense que cela ne se reproduira pas.

Encore une fois, je le répète, cela honore notre maison, la maison du dialogue social ; un dialogue social élargi à d'autres acteurs.

Nous veillerons à ce qu'un certain nombre de recommandations (36) soient mises en œuvre.

Je finirai sur une note plus anecdotique qui est une invitation au bar.

**M. le Président.** Merci à tous. Je vous donne rendez-vous à demain.

*La séance est levée à 17 heures 50.*



**ANNEXE**



Annexe n° 1 : Cahier d'amendements concernant *Le développement de la culture du dialogue social en France*

Amendement n° 1

Déposé par les rapporteurs Luc Bérille et Jean-François Pilliard

Page 18 – ligne 9, après « consultatif ». ajouter la phrase suivante :

« Dans le cadre d'une nouvelle gouvernance régionale, ils sont appelés à être remplacés prochainement par une nouvelle instance le groupement permanent régional d'orientation des conditions de travail. »

Amendement n° 2

Déposé par le groupe des professions libérales

Page 36 – ligne 13 – ajouter après « organisations professionnelles d'employeurs. » :

« Au niveau multiprofessionnel sont représentatives les organisations dont les organisations adhérentes sont représentatives dans au moins 10 conventions collectives relevant soit des professions libérales, soit des activités agricoles, soit de l'économie sociale et solidaire, qui regroupent au moins 15 organisations relevant de l'un des 3 champs d'activité mentionné ci-dessus, et justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins 1/3 du territoire national soit au niveau départemental, soit au niveau régional».

(la suite sans changement... tout en mettant à la ligne la suite du texte, pour plus de lisibilité).

Amendement n° 3

Déposé par le groupe environnement et nature

Page 53 – ligne 23 et 24 – remplacer par « Un dialogue social de concertation qui peine à s’ouvrir à d’autres représentations de la société civile »

Amendement n° 4

Déposé par le groupe environnement et nature

Page 54 ligne 36 à page 55 ligne 9 - supprimer et remplacer par les paragraphes suivants :

« Le dialogue social au sein de l’entreprise doit se caractériser par la discussion et l’échange constructif entre les différentes parties de l’entreprise. La RSE, en plaçant le dialogue social comme pilier de sa stratégie, permet d’intégrer les employés à la prise de décision et en fait le principal vecteur d’une politique RSE réussie.

La RSE se doit de répondre à des attentes sociétales de nouveaux modèles de développement soucieux des responsabilités qui incombent au monde de l’entreprise. Pour ce faire, un dialogue intégrant l’ensemble des parties prenantes, internes et externes à l’entreprise doit s’engager et ainsi permettre un élargissement du périmètre des thèmes du dialogue social. »

Amendement n° 5

Déposé par Mme Sophie Thiery (personnalité qualifiée)

Page 62 - ligne 32 - après « dans l'ensemble de la société » Ajouter la phrase suivante :

« A ce titre, il est essentiel de veiller à ce que sa diversité soit aussi représentée et notamment à ce que les femmes puissent participer pleinement aux instances de dialogue social à quelque niveau que ce soit. »

Amendement n° 6

Déposé par le groupe de l'artisanat

Page 74 - ligne 14 - compléter le paragraphe en ajoutant :

« Le CESE relève à cet égard que la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a confié aux Commissions paritaires visées à l'article L23-111-1 du code du travail, la mission de contribuer à la résolution des conflits individuels et collectifs. Notre assemblée souligne donc la nécessité pour les Commissions concernées, déjà existantes ou futures, de prévoir les dispositions nécessaires pour accomplir une telle mission ».

Amendement n° 7

Déposé par le groupe de l'artisanat

Page 74 - ligne 15 - encadré de la recommandation 21 - compléter la dernière phrase (« celle-ci ne s'exercerait qu'à la demande du.de la salarié.e ») par :

« (...) et sous réserve que cette mission de conciliation ne puisse être exercée par l'une des commissions paritaires telles que celles précitées, soit parce que l'entreprise n'est pas couverte par une telle commission, soit parce que cette dernière ne met pas en œuvre sa mission de conciliation ».





Annexe n° 2 : Suite donnés aux amendements concernant *Le développement de la culture du dialogue social en France*

Amendement n° 1

Cet amendement déposé par les rapporteurs Luc Bérille et Jean-François Piliard a reçu un **avis favorable** de la section dans une **nouvelle rédaction** acceptée par les déposants.

Il est ainsi rédigé :

Page 18 – ligne 9, après « consultatif ». ajouter la phrase suivante :

« Dans le cadre d'une nouvelle gouvernance régionale, ils sont appelés à être remplacés prochainement par une nouvelle instance paritaire : le groupement permanent régional d'orientation des conditions de travail. »

Amendement n° 2

Cet amendement déposé par le groupe des professions libérales a reçu un **avis favorable** de la section dans une **nouvelle rédaction** acceptée par le déposant : Il est ainsi rédigé :

Page 36 – ligne 13 – ajouter après « organisations professionnelles d'employeurs. » :

« Au niveau multiprofessionnel sont représentatives les organisations dont les organisations adhérentes sont représentatives dans au moins 10 conventions collectives relevant soit des professions libérales, soit de l'économie sociale et solidaire, qui regroupent au moins 15 organisations relevant de l'un des 3 champs d'activité mentionné ci-dessus, et justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins 1/3 du territoire national soit au niveau départemental, soit au niveau régional ».

(la suite sans changement... tout en mettant à la ligne la suite

du texte, pour plus de lisibilité). Cet amendement sera

déplacé en annexe.

Amendement n° 3

Cet amendement déposé par le groupe environnement et nature a reçu un **avis favorable** de la section. Il est ainsi rédigé :

Page 53 – ligne 23 et 24 – remplacer par « Un dialogue social de concertation qui peine à s'ouvrir à d'autres représentations de la société civile »

Amendement n° 4

Cet amendement déposé par le groupe environnement et nature a reçu un **avis défavorable** de la section. Il est ainsi rédigé :

Page 54 ligne 36 à page 55 ligne 9 - supprimer et remplacer par les paragraphes suivants :

« Le dialogue social au sein de l'entreprise doit se caractériser par la discussion et l'échange constructif entre les différentes parties de l'entreprise. La RSE, en plaçant le dialogue social comme pilier de sa stratégie, permet d'intégrer les employés à la prise de décision et en fait le principal vecteur d'une politique RSE réussie.

La RSE se doit de répondre à des attentes sociétales de nouveaux modèles de développement soucieux des responsabilités qui incombent au monde de l'entreprise. Pour ce faire, un dialogue intégrant l'ensemble des parties prenantes, internes et externes à l'entreprise doit s'engager et ainsi permettre un élargissement du périmètre des thèmes du dialogue social. »

Amendement n° 5

Cet amendement déposé par Mme Sophie Thiery (personnalité qualifiée) a reçu un **avis favorable** de la section. Il est ainsi rédigé :

Page 62 - ligne 32 - après « dans l'ensemble de la société » Ajouter la phrase suivante :

« A ce titre, il est essentiel de veiller à ce que sa diversité soit aussi représentée et notamment à ce que les femmes puissent participer pleinement aux instances de dialogue social à quelque niveau que ce soit. »

Amendement n° 6

Cet amendement déposé par le groupe de l'artisanat est retiré.

Amendement n° 7

Cet amendement déposé par le groupe de l'artisanat a reçu un **avis favorable** de la section dans une **nouvelle rédaction** acceptée par le déposant : Il est ainsi rédigé :

Page 74 - ligne 15 - encadré de la recommandation 21 - compléter la dernière phrase (« celle-ci ne s'exercerait qu'à la demande du.de la salarié.e ») par :

« (...) et sous réserve qu'une conciliation ne puisse être mise en œuvre par une commission ayant le même objet, telles que notamment les commissions paritaires visées à l'article L. 23-111-1 du Code du travail.

Annexe n° 3 : Diaporama illustrant les propos des rapporteurs durant la plénière du 24 mai 2016.

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

### LES CONSTATS

- ▶ **Une approche « large » de la notion de dialogue social au sens de l'OIT...**

*« 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 ».*
- ▶ **...qui nous a conduit à nous interroger sur la culture du dialogue en France, c'est-à-dire ses constituants sociaux, son cadre juridique et ses pratiques.**

24 mai 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

### LES CONSTATS

- ▶ **Une transformation profonde du dialogue social au cours du dernier demi-siècle**
  - un champ élargi aux thèmes de l'emploi et de la formation professionnelle**
  - de nouvelles formes :**
    - développement des instances d'information et de consultation dans l'entreprise,
    - émergence de nouvelles parties prenantes et d'un dialogue social territorial,
    - évolution du rapport entre le législateur et les partenaires sociaux,
    - reconnaissance des droits collectifs dans la Fonction publique.

24 mai 2016

## LES CONSTATS

### ► Quelques données

#### Une dynamique de dialogue à tous les niveaux

- **90,6% des salariés sont couverts par un accord de branche ou d'entreprise (taux parmi les plus élevés d'Europe) ;**
- **de nombreux accords signés :**
  - ⇒ au niveau interprofessionnel : depuis 15 ans, entre 20 et 70 accords/an
  - ⇒ au niveau des branches : entre 1000 et 1300 accords/an
  - ⇒ au niveau des entreprises : 84 000 en 2014.
- **un renforcement de la légitimité des acteurs : loi « Larcher » 3101/2007, loi 20/08/2008 relative à la représentativité ;**
- **des Institutions représentatives du personnel présentes et actives :**
  - ⇒ 6 établissements de 11 salarié.e.s sur 10 ont au moins une IRP

24 mai 2016

## LES CONSTATS

### ► Une culture du dialogue qui reste à conforter

- **une méconnaissance générale du rôle du dialogue et de sa contribution à la démocratie sociale :**
  - ⇒ dans l'Ecole et hors de l'Ecole,
  - ⇒ formation insuffisante des futur.e.s dirigeant.e.s et responsables des entreprises et de la Fonction publique,
- **une reconnaissance insuffisante de ses acteurs :**
  - ⇒ rôle d'intérêt général des mandats syndicaux comme patronaux,
  - ⇒ traitement médiatique,
  - ⇒ déroulement des parcours professionnels des personnes détenant des mandats.
- **une difficulté d'apprentissage et de maîtrise du dialogue.**

24 mai 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

LES RECOMMANDATIONS DU CESE

► **Trois piliers pour un développement de la culture du dialogue social en France :**

<i><b>SENSIBILISER LA SOCIÉTÉ AU DIALOGUE SOCIAL</b></i>	<i><b>FAIRE ÉVOLUER LES MÉTHODES DU DIALOGUE SOCIAL</b></i>	<i><b>VALORISER ET FACILITER L'EXERCICE DES MANDATS</b></i>
--	---	---

24 mai 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

LES RECOMMANDATIONS DU CESE

► **Proposition n° 1 :**

- **Objectif : améliorer l'articulation entre la démocratie politique et la démocratie sociale**
  - ⇒ modifier la rédaction de l'article L. 1 du Code du travail
- **Objectif : démontrer l'utilité du dialogue social**
  - ⇒ poser une définition commune des finalités du dialogue social.

24 mai 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

LES RECOMMANDATIONS DU CESE

► **Proposition n° 2 : agir sur la formation initiale (1/2)**

**Cibles :**

- École : scolarité obligatoire,*
- Enseignement supérieur.*

- améliorer la préparation du stage en entreprise de fin de scolarité obligatoire ;
- mieux préparer les jeunes, dans leur cursus scolaire et universitaire, à exercer des responsabilités dans les différents conseils ;
- Intégrer dans les formations managériales existantes des modules portant spécifiquement sur les relations sociales.

24 mai 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

LES RECOMMANDATIONS DU CESE

► **Proposition n° 2 : Agir sur la formation initiale (2/2)**

**Cibles :**

- Autour de l'Ecole : associations...*

- inscrire les thèmes des relations de travail et du dialogue social au programme de la journée de défense citoyenne ;
- intégrer dans la formation civique et citoyenne un module de sensibilisation aux enjeux du dialogue social.

24 mai 2016



CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

LES RECOMMANDATIONS DU CESE

► **Proposition n° 3 :**

- **Objectif : agir sur les perceptions réciproques**

↳ **Confier au Haut Conseil du dialogue social un rendez-vous annuel avec les représentants de la société civile, des médias, de la magistrature et du Parlement.**

24 mai 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

LES RECOMMANDATIONS DU CESE

► **Proposition n° 4 : Faire évoluer les méthodes du dialogue social (1/4)**

<i>Mettre en valeur les enjeux véritables de la concertation et de la négociation</i>	<i>Faire participer toutes les entreprises quelle que soit leur taille</i>	<i>Valoriser, rendre accessible et évaluer les accords négociés</i>
---	--	---

24 mai 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

LES RECOMMANDATIONS DU CESE

► Proposition n° 4 : faire évoluer les méthodes du dialogue social (2/4)

***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)
- développer des accords méthodologiques pour s'entendre sur les principales orientations de la négociation et, ensuite, négocier les termes précis de l'accord collectif

24 mai 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

LES RECOMMANDATIONS DU CESE

► Proposition n° 4 : Faire évoluer les méthodes du dialogue social (3/4)

***Faire participer toutes les entreprises quelle que soit leur taille***

- inviter les branches professionnelles à organiser et à animer des expérimentations pour des TPE sur les conditions de travail
- renforcer les moyens de l'accompagnement des petites entreprises au dialogue social par l'ANACT et son réseau

24 mai 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

LES RECOMMANDATIONS DU CESE

► **Proposition n° 4 : Faire évoluer les méthodes du dialogue social (4/4)**

*Valoriser,  
rendre accessible  
et évaluer  
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
- généraliser la communication de tous les accords à partir d'une plateforme numérique
- systématiser l'évaluation de la mise en œuvre des accords
- reconnaître au.à la. conseiller.ère du salarié.e une mission de conciliation

24 mai 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

LES RECOMMANDATIONS DU CESE

► **Proposition n° 5 : la situation des départements d'Outre-mer**

- **Objectif : améliorer la couverture conventionnelle dans les DOM**
- **Appliquer les accords collectifs nationaux aux départements d'Outre-mer en revenant sur les dispositions de la loi du 25 juillet 1994**

24 mai 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

LES RECOMMANDATIONS DU CESE

► **Proposition n° 6 :**

- **Objectif** : conforter l'ouverture d'un dialogue social de concertation à des acteur.rice.s de la société civile organisée

↳ Développer des formes de dialogue social élargi sur des sujets transversaux

24 mai 2016

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

LES RECOMMANDATIONS DU CESE

► **Proposition n° 7 : Articuler RSE et dialogue social**

**Cible : le rapport RSE**

**Art. 225 loi 12/07/2010 (« Grenelle 2 »)**

- ↳ 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 concourant à la performance globale de l'entreprise

24 mai 2016

## LES RECOMMANDATIONS DU CESE

► **Proposition n° 8 : Favoriser l'engagement syndical**• **Objectif : Assurer le déroulement de carrière des titulaires de mandats**

- développer les actions de formation et de certification à l'intention des représentant.e.s du personnel afin de valoriser les compétences acquises pendant l'exercice du mandat
- inviter les partenaires sociaux à envisager, dans leurs négociation, les moyens de prévenir les discriminations syndicales
- confier au Défenseur des droits la mission de documenter l'état des discriminations syndicales en France
- étendre à l'exercice des mandats interprofessionnels le bénéfice du droit syndical

24 mai 2016

**Conclusion**

*« Il est essentiel pour notre société que le dialogue social joue pleinement son rôle. Pour y parvenir, le préalable est que son appréhension soit plus positive sur ce qu'il est et sur ce qu'il doit être. Contribuer à forger et développer une culture du dialogue social dans notre pays est donc fondamental. Plus qu'une simple option, il s'agit d'une obligation démocratique. »*

Le thème de la culture du dialogue social soulève de très nombreuses questions dont certaines n'ont pu être suffisamment développées dans le cadre de cette saisine, en particulier l'impact du numérique sur le dialogue social, les conditions d'exercice du droit syndical et l'ouverture du dialogue social à d'autres acteur.rice.s.

24 mai 2016