

## CHIMIE ÉNERGIE

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS



## INTRODUCTION

Le dialogue social est sous les feux de l'actualité. Loi Rebsamen, rapport Combrexelle, compte social personnel d'activité... sont autant de sujets qui concernent le dialogue social. Ils ont fait ou feront l'objet de discussions entre les partenaires sociaux, les organisations syndicales et patronales. En parallèle, des situations sociales tendues dans les entreprises sont mises en avant comme étant symptomatiques d'un dialogue social en panne, en France, ou qui ne remplit plus ses missions. Autre point, des référendums, qui contournent les organisations syndicales, apparaissent aux yeux de certains comme étant la solution pour améliorer le dialogue social dans les entreprises

Mais que recouvre donc ce terme de dialogue social ? A quoi sert-il ? Que revendique la CFDT en la matière ? Comment le faire progresser dans les entreprises et en améliorer la qualité ?

Ces quatre pages sont là pour vous donner quelques points de repère et des idées pour aller plus loin. ●

# LE DIALOGUE SOCIAL

## EN SAVOIR +

Site Confédéral CFDT

[https://www.cfdt.fr/portail/l-agenda-social-prod\\_151708](https://www.cfdt.fr/portail/l-agenda-social-prod_151708)

FLASHEZ MOI ;)



## 1 QUELQUES DÉFINITIONS UTILES ET COMMUNÉMENT ADMISES

- ▶ Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), « le dialogue social inclut toutes les formes de négociations, de consultations et d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des sujets d'intérêt commun ».
- ▶ En droit français, il représente notamment « le dialogue entre les partenaires sociaux : gouvernement, patronat et salariat ».
- ▶ Dans le droit du travail, il a trait aux conventions collectives et aux négociations de branche, Accords nationaux interprofessionnels (ANI) et aux négociations d'entreprise.
- ▶ Dans l'entreprise, deux principaux canaux de dialogue social cohabitent : le canal de la négociation collective et celui de l'information/consultation au travers des différentes institutions représentatives du personnel (IRP). ●

## 2 LES DIFFÉRENTES FORMES DE DIALOGUE SOCIAL

### ▶ Les formes classiques et formelles de dialogue social sont les suivantes :

- **L'information** : c'est le premier niveau du dialogue social. Le caractère des informations échangées, leur qualité et leur fréquence sont alors essentielles.

- **La consultation** : elle consiste à recueillir un avis en vue d'une décision. Les sujets de consultation des instances représentatives du personnel sont strictement définis par le code du Travail. Dans un autre domaine, on trouvera la notion de consultation des salariés qui suggère la mise en place de référendums.

Ces deux formes renvoient aux modalités de fonctionnement des IRP dans l'entreprise.

- **La négociation** : elle vise la conclusion d'un accord, sans forcément le rechercher à tout prix, en bâtissant un compromis à partir d'intérêts parfois divergents, sur la base de concessions mutuelles des parties prenantes.

- **La concertation** : elle consiste à recueillir les points de vue des différentes parties impliquées afin de préparer une éventuelle décision. Elle doit être réalisée en amont des réformes législatives touchant au travail.

### La CFTD demande de voir inscrit dans la Constitution le rôle des partenaires sociaux.

Dans l'entreprise, la concertation participe au processus plus informel, et renvoie au droit d'expression des salariés.

- **La médiation** : elle est mobilisée dans les situations conflictuelles par l'intervention d'un tiers extérieur afin de rechercher une voie de sortie voire un accord formalisé entre les parties.

- **Le dialogue social économique dans les conseils d'administration** : issue de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi, la présence d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration des grandes entreprises, revendiquée de longue date par la CFTD, est une reconnaissance ultime de la place des représentants des salariés dans la vie de leur entreprise qui se traduit en particulier par une voix délibérative à la prise de décision. Cela permet aux représentants des salariés de se positionner sur les choix économiques et stratégiques des entreprises, et renforce leur légitimité sur ces dimensions.

### La CFTD milite pour une acceptation large du dialogue social - localement ou globalement - intégrant les dimensions économiques, stratégiques et sociales, qui soit utile aux salariés et dans lequel les militants prennent toute leur place.

## 3 UN DIALOGUE SOCIAL, OUI, MAIS POUR QUOI FAIRE ?

▶ Les visions qui cohabitent sur l'intérêt que revêt le dialogue social apparaissent parfois contradictoires. Certains partenaires sociaux, dont la CFTD, militent pour un mieux de dialogue social. D'autres sont les partisans d'un moins de dialogue social. Les militants et les salariés vivent quotidiennement ces réalités diverses du dialogue social au sein des branches, des entreprises et des territoires.

**LES ENJEUX DU DIALOGUE SOCIAL SONT MULTIPLES** : apaiser ou réguler les relations sociales, trouver des compromis entre des acteurs qui ont des intérêts divergents, acquérir des droits nouveaux, sauvegarder des droits passés, ou en négocier qui s'adaptent aux nouveaux contextes du travail, prendre en considération les points de vue des salariés et de leurs représentants, contribuer à l'amélioration de la performance de l'entreprise...



Pour certains, le dialogue social est vu essentiellement comme une contrainte et il convient alors juste de se mettre en conformité avec la réglementation du travail. C'est ainsi que dans quelques entreprises, les syndicats sont toujours considérés comme des « corps étrangers » : la reconnaissance du fait syndical est alors un combat en soi, parfois quotidien.

**Pour la CFTD, le dialogue social constitue un véritable levier de performance économique et sociale pour l'entreprise et ses salariés. Il constitue un facteur de compétitivité : les entreprises qui favorisent un dialogue social de qualité sont celles qui sont les plus performantes. Le dialogue social ne doit plus être mobilisé uniquement en cas de situation chaude ou de crise lorsqu'il apparaît comme le dernier recours mobilisable, mais doit être vu comme un levier à mobiliser en continu et à froid dans l'intérêt de toutes les parties prenantes.** ●

## A SAVOIR

### LES DERNIÈRES AVANCÉES OBTENUES EN FAVEUR DES SALARIÉS ET ISSUES DU DIALOGUE SOCIAL

La généralisation de la complémentaire santé obligatoire, les droits rechargeables permettant d'allonger la période d'indemnisation chômage, l'encadrement du temps partiel, la pérennisation du régime des retraites complémentaires sont autant de sujets sur lesquels la CFDT s'est positionnée et a obtenu des acquis pour les salariés au niveau interprofessionnel.

Dans les branches et dans les entreprises, les militants s'engagent en faveur de la sauvegarde de l'emploi, de l'égalité professionnelle, ou encore de l'épargne salariale

## 🔗 LA LOI PORTANT SUR LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL (MDS), DITE LOI REBSAMEN

► Des critiques ont été exprimées sur le contenu de cette loi, rappelons-le, fait suite à l'échec des négociations interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social. Toutefois, celle-ci s'applique désormais, ou va s'appliquer une fois que l'ensemble des décrets seront publiés, avec ses bonnes mesures, ses moins bonnes orientations, voire ses regrettables dispositions.

Maintenant, il est de notre responsabilité de pouvoir nous en saisir là où les conditions sont réunies pour faire progresser

un dialogue social de qualité, en étant force de propositions et en améliorant certaines dispositions de la loi dans l'intérêt partagé des salariés, de leurs représentants et de l'entreprise.

**Pour la CFDT, l'ouverture de négociation sur le dialogue social peut être une réelle opportunité de revoir les fonctionnements des IRP pour les décloisonner, de revisiter nos pratiques syndicales pour les désinstitutionnaliser et de tendre vers une meilleure proximité avec les salariés. ●**

## ✂ LES REVENDICATIONS DE LA FCE-CFDT EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL, DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI REBSAMEN

### ► La FCE-CFDT revendique :

- La négociation d'un accord global portant sur le fond et la forme du dialogue social, en prenant en compte les réalités économiques et sociales de chaque entreprise. Une telle négociation doit élargir le dialogue social à de nouveaux sujets de discussion (ex : organisation du travail, responsabilité sociale des entreprises, environnement...), tout en sécurisant les moyens



dédiés aux élus et aux mandats et en mettant en œuvre de réelles modalités d'implication des salariés (ex : espaces de discussion sur le travail, implication dans les changements organisationnels...) et de leurs représentants (ex : prise en compte de propositions alternatives) ;

- une négociation loyale, entre des parties prenantes responsables, pour améliorer la qualité du dialogue social au profit de l'entreprise, de ses salariés et de leurs représentants. ●

## A SAVOIR

### RÉALISER UN DIAGNOSTIC PARTAGÉ EN AMONT DE L'OUVERTURE DE LA NÉGOCIATION

Il est à réaliser conjointement avec les partenaires sociaux au sein des entreprises. Il doit mettre en évidence les points forts et les axes d'amélioration du dialogue social :

- qualité du fonctionnement des différentes IRP (DP, CE et CHSCT) et des échanges entre élus, direction et management ;
- méthodologie et qualité de la négociation (agenda social, groupes de travail *ad hoc*, rythme, capacité à réaliser des compromis...);
- sujets consensuels, points de crispation, thématiques de recours à expertise ;
- existence d'un dialogue social de proximité et modalités d'implication des salariés ;
- existence d'un dialogue social informel et modalités d'association des représentants des salariés ;
- prise en compte de propositions alternatives des organisations syndicales ;
- échecs et réussites, avancées obtenues pour les salariés, l'entreprise.

Il doit, entre autres, être l'occasion de définir le périmètre de la négociation (local, national, groupe...) et les objectifs poursuivis par chaque partie prenante.





**CHIMIE ÉNERGIE**  
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

# LE DIALOGUE SOCIAL



## ► POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL, CET ACCORD DOIT NOTAMMENT PRENDRE EN COMPTE :

• Les spécificités des entreprises, des métiers et des réalités des relations professionnelles. A ce titre, la mise en place d'instances regroupées doit se faire selon une analyse des risques/opportunités et des indicateurs permettant de mettre en avant les avantages obtenus par de telles instances pour l'ensemble des parties prenantes. Des expérimentations en la matière pourraient, par exemple, être mises en œuvre avant de figer les périmètres des instances. **La FCE-CFDT considère qu'il faut refuser toute fusion du CHSCT dans une DUP élargie, de manière autoritaire par l'employeur, et revendique le maintien d'une instance à part entière dans les sites classés Seveso au vu des enjeux de sécurité et de sûreté de ces établissements industriels ;**

• La (re)négociation du contenu de la BDES et sa mise en place effective en entreprise. Elle doit être commune et partagée entre les élus des différentes IRP (DP, CE et CHSCT), elle doit contenir l'ensemble des documents, indicateurs quantitatifs et analyses qualitatives relatives nécessaires à l'exercice de chacun des mandats de représentants du personnel (ex : projets, accords, expertises...). **Il s'agit là d'un incontournable dans la négociation.** Depuis la loi sur la sécurisation de l'emploi, peu d'entreprises ont en effet négocié le contenu de cette base de données unique.

• Un accompagnement au fil de l'eau par des experts et des intervenants extérieurs, sur la base d'un cahier des charges ouvrant la voie à des thématiques telles que les changements organisationnels, le travail et l'organisation du travail, ainsi que la responsabilité sociale des entreprises. **Ces expertises doivent venir en complément des expertises légales des IRP.** ●

### A SAVOIR

#### VALORISER LES PARCOURS DES MILITANTS

La loi acte la réalisation d'entretiens de début et de fin de mandat pour tout titulaire d'un mandat syndical. Un dispositif de recensement et de valorisation des compétences sera élaboré pour permettre une évolution professionnelle du mandaté, dans ou hors de l'entreprise.

Un accord d'entreprise peut aller plus loin dans ces dispositions et comporter, par exemple, les axes suivants :

- l'évaluation de la charge de travail et du contenu du travail du mandaté (ex : nombre de dossiers, gestion des priorités, autonomie...), l'analyse de l'organisation individuelle du mandaté et du collectif de travail auquel il appartient (ex : le remplacement et/ou le back-up du mandaté pour gérer les reports de charge, planning et pic d'activités...);

• l'explicitation des mandats au collectif de travail et au management ainsi que des règles les régissant afin de ne pas culpabiliser le militant lors de la prise de ses heures et de l'exercice de son mandat ;

• l'entretien réalisé avec le manager de proximité, au-delà du DRH/RRH, en début et fin de mandat. Pour ce faire, il est nécessaire que les managers suivent une formation sur le dialogue social et les différents mandats en entreprise, et hors entreprise ;

• la réalisation d'un bilan de compétences, associé à une co-analyse et une reconnaissance/valorisation des compétences acquises entre l'entreprise et l'organisation syndicale. Des formations qualifiantes doivent pouvoir être proposées ;

• les modalités de repositionnement professionnel et/ou de réintégration à la suite de l'exercice des mandats.

## ► COMMENT ÉVALUER LES ACQUIS DU DIALOGUE SOCIAL ?

► De nombreux indicateurs existent lorsque l'on veut évaluer les impacts du dialogue social et de la négociation collective. Ils traduisent une certaine vitalité, intensité et/ou difficulté du dialogue social. On trouve ainsi : la présence syndicale, la représentativité des partenaires sociaux, le taux de syndicalisation, le nombre d'accords collectifs, le taux de couverture de ces accords, le taux de conflictualité, tensions ou conflits avec l'encadrement, expertises CHSCT, plaintes pour harcèlement, procédures judiciaires...

Au-delà de ces aspects, la qualité des relations sociales et les effets du dialogue social s'apprécient sur la base de dimensions plus qualitatives, prenant en compte les changements concrets et visibles pour les salariés, la mise en œuvre de nouvelles pratiques pour les partenaires sociaux et intégrant par conséquent la notion de temps dans l'évaluation des productions du dialogue social.

**Pour la FCE CFDT, la mesure de la qualité du dialogue social doit reposer non pas sur le nombre d'accords signés mais sur les**

**résultats qu'ils ont produits. C'est pourquoi nous revendiquons le développement d'une pratique de retours d'expérience combinant une dimension qualitative et quantitative.** ●

### LE DIALOGUE SOCIAL : UN ÉCHANGE POUR LA BONNE CAUSE

