



## Les émissions du Secrétariat social sur Dialogue-RCF

Émissions sur le dialogue social du 27 avril 2017  
(Plan conducteur)

Présentation : Pierre Laburte, Secrétaire général du SSM et ancien dirigeant d'entreprise et Bernard Cheval Président d'une organisation CFTC et du SSM.

### **I- La photo de l'existant**

Blocage apparent du dialogue social en France et à Marseille.

8 % de syndiqués dans le secteur privé et 15 % dans la Fonction Publique versus entre 50 et 80 % dans les pays européens. Pourquoi ?

- Pour un bon dialogue social il faut être deux ; pourquoi le syndicalisme apparaît politisé et non au service du bien commun donc de la pérennité de l'entreprise ?
- Causes réglementaires (accords s'appliquent à tous ; élus ne sont plus forcés d'adhérer).

Le paysage syndical actuel : La Loi (code du travail), Le Patronat (MEDEF, CGPME, UPA...), les salariés (par leurs syndicats : 5 représentatifs depuis la dernière mesure CGT, CFDT, CGT-FO, CGC, CFTC).

Trois types d'entreprises :

- Les grosses : plus de 10000 salariés.
- Les intermédiaires : entre 300 et 10000 salariés
- Les PME/TPE : moins de 300.

### **II- Les différentes formes du dialogue social en France**

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) : DP, CE, CHSCT. Dans le public, CAP, CT.

Le code du travail, les branches, l'entreprise.

L'information, la consultation, la négociation.

Exemple de type de discussion : les NAO.

Influence de l'ultra-libéralisme. Volonté de donner la priorité à l'entreprise sur le salarié. Même quand l'entreprise fait des bénéfices, suppression d'emplois pour améliorer encore la rentabilité. Tentative de permettre dès le 1<sup>er</sup> tour des élections la présentation individuelle de candidats (syndicats maison). Actionnaires ultra favorisés par rapport aux 3 autres parties prenantes (salariés, entreprises, clients).

Conséquences de la Loi d'août 2008.

### **III- Améliorer le dialogue social.**

Dans les pays nordiques, on donne aux syndicats le Pouvoir de négocier.

La formation des représentants (élus et désignés).

Médiation obligatoire des conflits.

Le préavis (obligation de négocier dans les 5 jours).

Etendre partout l'intéressement, la participation et l'actionnariat salarié.

### **IV- Les pistes pour l'Avenir**

Mettre en place un contrat social.

Inscrire le Dialogue social dans la Constitution

La négociation doit devenir la règle pour les différentes formes du dialogue social.

Principe de subsidiarité : pouvoir déroger à la hiérarchie des normes par la négociation si elle est encadrée et correspond à des besoins partagés entre les salariés et leur direction, que l'on vérifiera périodiquement.

La négociation de branche protection minimale contre les abus et anti-dumping. Fixation de normes impératives donnant la possibilité aux entreprises de déroger par accord majoritaire si difficulté.

Formation des divers négociateurs à la négociation d'entreprise.

Mettre en place un dialogue social efficient dans les TPE/PME.

Pour éviter la co-gestion, structurer les entreprises autour d'un Directoire (qui dirige) et un Conseil de surveillance où les salariés seraient représentés par leurs syndicats.

Mettre en place un dispositif de provision pour sécurisation du risque social afin d'anticiper et prémunir les salariés contre les crises économiques => l'emploi.