Dialogue Social

20/02/2019

M. Dacher

Dédié aux ouvriers ?

# Introduction

Pas besoin, mais on ne sait jamais

Construction progressive

“Avancées” et “régressions” successive

Tous citoyens sont concernés

Gilet jaune = révolte

Révolution française 1791 : abolit les corporations, interdire syndicat

-> Révolution bourgeoise

Physiocrate JB Say, entrepreneur économiste libérale

Ca n’a pas beaucoup changé de 1848, reprise d’occupation ancienne

-> Invention du code civil, pour les propriétaires

Intervention car les émeutes c’est relou, trouble l’ordre social

Le dialogue social évite la guerre, qui est néfaste à l’économie

Crise éco -> crise sociale -> crise économique

La crise sociale engendre la crise sociale

# Les organismes internationaux du dialogue social

La conférence de Berlin

* 1890 à l’invitation de l’empereur et du pape
* Préconise des recommandations qui devrait être surveillé par des fonctionnaires indépendants des patrons (inspecteurs du travail)

Office internationale de Bâle

* 1901
* Réunir les partisans de la protection légale des travailleurs

Organisation Internationale du Travail, fondé en 1919

* “Le dialogue évite la guerre
* Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d’échange d’informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun
* Il peut prendre la forme d’un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d’entreprise (ou les syndicats et les organisations d’employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement
* Le dialogue évite la guerre
* Implicite et explicite

# Les déterminants du dialogue

Problème du chômage : augmente temps de travail, diminue temps de travail, flexibilise

* En France :

[35, 48] h par semaine, sauf max 44h sur 12 semaines max

Pas plus de 10h par jour

20min de pause toutes les 6h

* Code du travail :

Oui, mais ...

Non, sauf …

Il a augmenté en taille et en poids, mais grâce dérogation chaque entreprise peut le “réécrire” et donc ne pas appliquer tout ce qui est dedans.

On impose à l’employeur pour casser un contrat de travail :

* Un motif sérieux et réel

On n’a pas interdit le travail des enfants, on rend la scolarité obligatoire et pour palier au manque de revenus on donne les allocations familiales. Ajd on remet l’apprentissage tôt pour de nouvelles raisons sociales.

RSE : image de marque

### Augmentation de salaire

Pourquoi une personne veut une augmentation ?

* Il veut rester
* Il considère qu’il mérite plus
* Contribution / rétribution forcément négatif
* Motivation
* Plus d’argent car sa femme a demandé, coincé entre femme et DRH
* Excuse : crise, mondialisation (+innovation)

Comment la négocier :

* Aider l'interlocuteur à obtenir qqc
* C’est son taff que tu te butes pour pas cher
* Il n’est pas tout seul
* Individualiser
  + Qu’est ce qui me rend unique ?
  + Type d’ingénieur ? J’ai une identité ? car ingénieur trop large comme mot
  + Expert tech
    - Indéboulonable
    - Change peu
    - Salaire et garantie mais peu d’évolution
  + Manager
    - Expert relation humaine
  + Commercial
    - Expert négo
  + R&D
    - Expert en application
  + Si identité alors valeur ajoutée
    - Tout, généraliste = rien
    - Même que pour draguer une femme
* Contribution / rétrbituiuon
  + Ampleur
  + Tâches
  + Temps demandé
* Ne jamais parler d'argent, très subjectif
* Valeur ajouté
* Proportion de travail
* Temps de travail
* Celui pour qui le temps joue a le plus de chance de gagner
  + Qui est le perdant du status quo ?
  + Si je le perds ca me coûte combien ?
* Indexé sur contrat de travail

# Les parties prenantes de l’entreprise

Friedman : But de l’entreprise est d’amasser du profit pour le redistribuer ensuite aux actionnaires (shareholders)

Freeman : But est de répondre aux besoins des parties prenantes (stakeholders)

# Histoire des relations sociales

1790 : suppression des corporations

1803 : livret ouvrier

Révoltes des canuts de 1831: Insurrection

1848 : liberté d’association, suffrage universel, droit au travail. Réclame ministère du travail

1849 : loi contre les coalitions ouvrières et patronales

1864 : droit de grève

1868: caisses d’assurance sur la vie et contre les accidents de travail

1874 : inspection du travail

1884 : autorise la création de syndicat

1884 : création de la fête du travail

1892 : loi sur travail des femmes et enfants

1892 : coalition et arbitrage

1893 : sécurité et hygiène de travail

1895 : CGT

1903 : repos obligatoire de 24h

1907 : réorganisation de prud’hommes

1907 : loi permettant aux femmes de disposer de leur activité professionnelle

1909 : loi garantissant emploi aux femmes enceintes

1909 : loi versement du salaire à intervalles

1910 : institue code du travail

1917 : délégués dans usine pour éviter grève pendant la guerre

1919 : création CFTC

1919 : loi cadre pour conventions collectives

1919 : journée de travail de 8h

1936 : congés payés, semaine de 40h, généralisation des conventions collectives

1940 : Vichy dissout les syndicats

1940 : résistance syndicale

1944 : ordonnance Alger annule la charte de travail de Vichy

1944 : création CGC

1945 : création des comités d’entreprise

1946 : droit syndicaux dans la Constitution

1946 : Conseil national du patronat francais

1947 : AGIRC

1950 : création du SMIG

1961 : ARRCO

1954 : CFDT

1982 : loi “Auroux”:

Loi relative aux libertés

Loi relative au développement des organisations représentatives

Loi relative à la négociation collective et au règlement des conflits

Loi relative au comité d’hygiène, sécurité et condition

Négocier au niveau de la branche selon une périodicité

Possibilité de conclure des accords dérogatoires

1991 : loi politique de prévention propre à chaque établissement

1998 : incitation à la réduction du temps de travail

1998 : CNPF -> MEDEF

2003 : droit à la formation

2005 : cohésion sociale, + 300 employés obligation de négociation

2007 : loi sur le dialogue social

2013 : accord compétitivité et la sécurisation de l’emploi + outils de flexibilité et nouveaux droits pour les salariés

2014 : loi permettant de don de jours de repos à un parent d’enfant malade

Taux de syndicalisation globale en France : 8%

CCT 25%

CFTC 10%

CGC 15%

FO 5%

CFDT 45%

Indicateurs économiques :

* Taux de recours à l'intérim
* Dépense publicitaire
* Prix fret shanghai -> rotterdam

Au sortir de la guerre 5 organisations syndicales sont représentatives avec des délégués syndicaux

L’employé receveur lettre recommandé du syndicat pour nomination délégué.

Il signait une accord collectif avec ce délégué pour l’entreprise. Jusqu’en 2010.

Donner une légitimité au délégué -> élection

Election au CE (ou CSE), 2 tours :

* 1er tour : que des syndicaux
* Test de l’audience syndicale : si moins de 10% alors ne peut se présenter, minimum de 30% des voix pour accord, mais si opposition plus forte alors annulée
* Si < 50% de participation
* 2ème tour : n’importe qui donc employeur déguisé

Ordonnance Macron 2017 :

* Plus de souplesse pour la négociation obligatoire de marche
* Nouveau domaine ouvert à la négociation (CDD, intérim, CDI de chantier, portage salariale)
* Extension dans des entreprises de 50 salariés
* Accélération de la fusion des branches
* Nouveau barème pour les indemnités prud’homales
* Conditions et délais de licenciement modifié
* Plans de départ volontaire autonomes

# Débat sur la hiérarchie des normes en droit social

Norme juridique supérieur : personne ne peut y déroger

Une norme sociale peut être déroger à une norme supérieur que si elle l’impact positiviement

Sources de financement des syndicats

* ¾ ressources viennent de l’Etat

# Tendances

Dégradation globale préoccupante :

* Ciment idéologique perdu toute crédibilité
* Vocations se font rare
* Syndicalisme vieillit
* Défis expertise face à des situations de plus en plus complexes
* Méconnaissance de ce que veulent réellement les salariés (chèque cadeau)

Renforcement des structures syndicales :

* Augmentation des effectfs

Représentation effective des salariés dans les TPE

Inversion de la hiérarchie des normes -> clé pour la compétitivité

Réformes promises à la Comission Européenne et à l’Allemagne

# Principaux acteurs du dialogue social en entreprise

Le dirigeant

L’encadrement, les protégés et les vecteurs de communication

Le DRH

Le délégué syndical

Le délégué du personnel

Le conseil social et économique

Doit être consulté dans le cadre des débats relatifs à :

* Evolution des effectifs de l’entreprise
* Organisation et les conditions de travail
* Plan de formation
* Modification de l’orga juridique et économique
* Introduction de nouvelles technologies
* Aménagement du travail et insertion dans l’emploi
* Direction doit transmettre la base des chiffres économique et sociaux

CSE

* Analyse risque professionnel
* Harcèlement moral et sexuel
* Se dote un secrétaire et d’un trésorier
* Temps de délégation de 10h ou 16h min (50 employés min)

# Les conditions de base

Des organisations de travailleurs et d’employeurs fortes et indépendantes

Volonté politique affirmée d’engager le dialogue social

# Synthèse

Perpétuelle évolution

Conflictualité

Refuser le dialogue revient à accepter la violence