

## JOURNÉE “LES RÉUSSITES DU DIALOGUE SOCIAL”

# LES PARTENAIRES SOCIAUX APPELÉS À “FORTIFIER LEUR DIALOGUE”

Permettre à chacun de se réapproprier la formation, c'est l'objectif de la réforme de 2018, qui s'applique actuellement. Le ministère du Travail appelle à la relance d'une culture de la négociation dans l'entreprise. Et conseille de former les interlocuteurs sociaux ensemble, afin que tous partagent la même maîtrise de cet environnement.

Laurent Gérard

### L'IMAGE

À l'occasion de la journée “Les réussites du dialogue social” organisée à Paris le 28 juin 2019, Muriel Pénicaud, ministre du Travail, avec (à sa droite) Philippe Louis, président confédéral de la CFTC, et Pierre-Yves Bois, délégué syndical CGT chez BioMérieux (laboratoire d'analyses médicales).



© Ministère du Travail



*Se former ensemble, c'est la stratégie compétences mise au service du dialogue social, c'est acquérir les atouts de l'autre, pour faire exemple. En poussant les barrières ensemble, il n'y a plus de limite.”* Ce sont les

mots de Muriel Pénicaud, ministre du Travail, prononcés le 28 juin 2019 à l'occasion de la journée “Les réussites du dialogue social” organisée à Paris. C'est l'unanimité qui prévalait parmi les partenaires sociaux, les universitaires ou encore les juristes pré-

sents : le renouveau du dialogue social passera par une formation partagée et commune des négociateurs.

### Changer de culture

Douze salariés – DRH ou représentants syndicaux – étaient salués ce jour-là à l'issue de leur parcours en master 2 Dialogue social, de la faculté de Nancy, une formation commune pilotée par le professeur Frédéric Géa. “Que voit-on ? Beaucoup d'innovation sociale de l'Université,



Douze DRH et représentants syndicaux ont validé leur parcours en master 2 Dialogue social, de la faculté de Nancy. Une formation commune pilotée par le professeur Frédéric Géa.

beaucoup d'engagement des candidats, et beaucoup de femmes", s'est enthousiasmée la ministre. "Ce type de cursus permet la reconnaissance des compétences, la construction d'une culture commune, et la construction d'un droit pluriel enrichi des expériences de terrain", a confirmé Frédéric Géa.

Un constat partagé par le professeur Paul-Henri Antonmattei, directeur de l'école de droit social de Montpellier, et également organisateur d'une formation commune : "Il faut non seulement former les partenaires sociaux ensemble, mais également leurs conseils et leurs avocats, afin que tous partagent la même maîtrise de l'environnement de négociation, les bonnes pratiques, et qu'ils fassent œuvre d'exemplarité autour d'une culture partagée."

Une analyse reprise par Ambroisine Bourbon, directrice Sciences Po Executive Education, qui a ajouté que, forte des dix ans d'expérience de son programme qui a certifié 700 syndicalistes, elle mettait en avant "l'intérêt d'un comparatif international sur le lien dialogue social - stratégie d'entreprise, qui fait l'objet d'une forte production intellectuelle aux États-Unis, et sur la transformation des organisations sous l'impact du digital".

La formation commune des négociateurs a été d'autant plus ressentie comme cruciale par tous les présents que le bilan du dialogue social montre qu'un long chemin reste encore à parcourir. "10 000 entreprises sont en carence de représentation", constataient Marcel Grignard et Jean-François Pilliard, tous deux coprésidents du comité d'évaluation des ordonnances Travail, qui ont souligné l'enjeu d'un nécessaire "changement culturel sur la question du dialogue social".



1. Le comité social et économique est l'instance représentative du personnel unique qui succède au comité d'entreprise (ainsi qu'aux délégués du personnel et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), progressivement et depuis 2018. Ses missions et son fonctionnement varient en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise.

## La construction d'un droit pluriel enrichi des expériences de terrain

### L'heure des comités sociaux et économiques

À la demande de Yves Struillou, directeur général du travail, les étudiants du professeur Antonmattei ont étudié 450 accords CSE (comité social et économique)<sup>1</sup> : 70 % fixent un CSE unique, 50 % cantonnent les moyens au strict minimum légal et seuls 27 % prévoient des représentants de proximité.

"Que de chemin pourtant parcouru en deux ans, assure Muriel Pénicaud. Les ordonnances ont été promulguées le 22 septembre 2017, 27 000 entreprises ont un accord CSE. La diversité de leurs contenus est importante, mais la dynamique est forte, même si beaucoup de choses restent à améliorer. Notre dialogue social était trop encadré, il fallait lui donner de la souplesse."

"Le Code du travail français donne désormais beaucoup de marge de négociation en entreprise, a reconnu Jean-Denis Combrexelle, président du Haut-Conseil du dialogue social. Il faut maintenant mobiliser les acteurs et changer notre culture trop attachée à la loi. Mais l'implication des n°1 d'entreprise est fondamentale, et c'est loin d'être le cas partout. Il faut faire attention au choix du DRH et des négociateurs, et avoir du courage." Et de conclure : "N'oublions pas qu'il n'y a pas de bonne négociation d'entreprise sans bonne négociation de branche." ●