

DOCUMENT D'ORIENTATION

NEGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE RELATIVE A LA QUALITE ET A L'EFFICACITE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES ET A L'AMELIORATION DE LA REPRESENTATION DES SALARIES

Juillet 2014

La qualité et l'efficacité du dialogue social sont des facteurs déterminants de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des salariés.

Aux termes du Préambule de la Constitution de 1946, « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Le dialogue social est donc au cœur de notre contrat social et constitue un levier essentiel pour organiser l'expression des convergences d'intérêts et le dépassement des divergences.

Depuis 2012, le dialogue social au niveau national et interprofessionnel a prouvé sa vitalité. Il a notamment permis d'aboutir à quatre accords nationaux interprofessionnels et à la conclusion d'une nouvelle convention d'assurance chômage.

Le dialogue social au niveau des branches professionnelles connaît également un dynamisme certain (plus de 1000 accords par an), mais aussi des limites évidentes. Il est très sollicité par les réformes engagées et les négociations de branches donneront lieu à un suivi renforcé dans les prochains mois. Par ailleurs, la question de la structuration des branches professionnelles, trop nombreuses, nécessite une démarche de fond qui sera engagée sous l'égide de la commission nationale de la négociation collective dès septembre.

La priorité est désormais le renforcement de la qualité et de l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et l'amélioration de l'effectivité du droit à la représentation des salariés quelle que soit la taille de leur entreprise.

Les dispositions applicables en la matière, construites à différents moments clés de notre histoire sociale – 1945, 1968, 1982 – ont permis d'assurer une densité et une vraie richesse du dialogue social dans l'entreprise, par l'intermédiaire des différentes institutions représentatives du personnel, élues ou désignées. Pour autant ces dispositions n'évitent pas deux écueils majeurs.

D'une part, elles sont le reflet d'une sédimentation dans le temps d'un nombre conséquent de règles et d'obligations qui, nonobstant leur légitimité propre prises isolément, construisent un cadre global complexe, en particulier pour les petites et moyennes entreprises, qui conduit à un dialogue social trop souvent formel n'associant pas suffisamment les représentants des salariés aux décisions stratégiques de l'entreprise.

D'autre part, elles n'assurent pas de manière suffisante la représentation effective de tous les salariés. Les salariés des grandes entreprises bénéficient ainsi d'un cadre collectif d'exercice de leurs droits nettement plus développé, bien qu'insuffisant par rapport à d'autres pays.

Ces thématiques ont donné lieu à un exercice de « délibération sociale » sur la modernisation du dialogue social entre les organisations patronales et syndicales, exercice qui s'est révélé long (de 2009 à 2012) et qui n'a pas abouti.

Certains points de discussion ont alimenté l'accord du 11 janvier 2013 et la loi sur la sécurisation de l'emploi, qui ont permis de renforcer le dialogue social, tout en apportant des simplifications dans les procédures applicables. Ont ainsi été mises en place une nouvelle consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, une base de données économiques et sociales mettant à disposition des représentants des salariés des informations utiles de façon permanente, une entrée des représentants des salariés dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises. Par ailleurs, le délai de mise en place des obligations liées au franchissement du seuil de 50 salariés a été allongé d'un an et les procédures d'avis du comité d'entreprise ont été encadrées dans des délais précis.

Mais il faut aller plus loin, conformément à la feuille de route de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet derniers. Le présent document d'orientation du Gouvernement, établi en application de l'article L. 1 du code du travail, vise à l'ouverture d'une négociation relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social qui se déroulera – si les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel en partagent la volonté – à compter du mois de septembre 2014.

Le Gouvernement souhaite que cette négociation puisse aboutir avant la fin de l'année 2014, permettant la préparation dans les meilleurs délais d'un projet de loi qui transposera les avancées qui découleront d'un accord ou qui s'imposeront en son absence.

Compte tenu des objectifs attendus en termes de qualité et d'efficacité du dialogue social comme d'amélioration de la représentation des salariés, les trois points suivants, complémentaires, appellent des réponses dans le cadre de la négociation :

- 1- Comment améliorer la représentation des salariés, sous des formes adaptées à la diversité des entreprises ?
- 2- Comment faire évoluer le cadre du dialogue social dans l'entreprise, en particulier s'agissant des institutions représentatives du personnel et des obligations de consultation et de négociation, en privilégiant une approche plus stratégique, moins formelle et donc simplifiée ?
- 3- Comment favoriser des parcours syndicaux valorisants et fluides pour les représentants des salariés ?

1- Améliorer la représentation des salariés sous des formes adaptées à la diversité des entreprises, c'est en premier lieu nécessairement traiter la question des entreprises dépourvues de représentants du personnel, pour des raisons de droit ou de fait.

Ces situations n'appellent pas nécessairement des réponses identiques à toutes les tailles d'entreprises et des formes spécifiques de représentation des salariés des petites entreprises doivent être imaginées. Environ les trois quarts des entreprises de 11 à 20 salariés n'ont pas de représentants du personnel, malgré le franchissement du seuil prévoyant l'élection du délégué du personnel.

Parmi les pistes envisagées dans des échanges précédents entre partenaires sociaux, la question d'instances extérieures à l'entreprise est souvent évoquée. Des démarches ont été engagées dans un certain nombre de secteurs d'activité. La négociation devra permettre de faire le point sur ces

expériences, leurs enseignements positifs et leurs marges d'amélioration et de diffusion. Dans cette hypothèse, plusieurs questions devraient être résolues, relatives notamment aux modalités d'élection ou de désignation des représentants et à leur statut, à la nature et à l'étendue des missions confiées à ces instances et aux conséquences à tirer le cas échéant s'agissant des obligations actuellement applicables au-delà du seuil de 10 salariés.

Le lien avec le dispositif de mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des très petites entreprises devrait également être fait, tout en veillant à assurer une représentation des salariés des entreprises de fait dépourvues de représentants des personnels.

En second lieu, dans les très grandes entreprises, l'accord du 11 janvier 2013 et la loi de sécurisation de l'emploi ont fixé le principe de la participation avec voix délibérative de représentants des salariés au sein des conseils d'administration. La loi a prévu que le Gouvernement adresse au Parlement un bilan sur la mise en œuvre de cette disposition au printemps 2015 en « *formulant des propositions en vue de son extension* ». Le Gouvernement souhaite que les partenaires sociaux contribuent, dans le contexte de cette négociation, à ce bilan et, le cas échéant, partagent sur cette base des pistes d'amélioration et/ou de renforcement du dispositif.

2- Les dispositions relatives au dialogue social dans l'entreprise peuvent être améliorées dans un sens doublement bénéfique pour les employeurs et pour les salariés. Elles peuvent être simplifiées pour être rendues plus efficaces, afin de gagner en densité et en richesse du dialogue social ce qu'elles perdraient en formalisme.

Ce formalisme peut être plus particulièrement pénalisant dans les petites et moyennes entreprises, à la fois pour l'employeur confronté à des obligations nombreuses lors du franchissement d'un seuil social et pour les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, qui subissent également la complexité des règles applicables lors d'exercices de consultation ou de négociation obligatoires souvent juxtaposés.

Dans ce contexte, des avancées peuvent être atteintes afin de :

- permettre une organisation plus cohérente des obligations de consultation donnant davantage de relief à quelques consultations regroupées autour des grands enjeux stratégiques de l'entreprise et de la gestion de ses ressources humaines. La question des négociations obligatoires, de leur périodicité et de leur articulation avec les exercices de consultation mérite également d'être examinée. La négociation devra préciser les simplifications à apporter de manière générale et celles pouvant résulter d'une adaptation par accord collectif ;
- conforter, simplifier et clarifier les missions respectives des institutions représentatives du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), en veillant à l'articulation de leurs interventions, en particulier en cas de pluralité d'établissements. La question spécifique des petites et moyennes entreprises devra être appréhendée, en examinant en particulier la voie de la délégation unique du personnel, ouverte depuis 20 ans, afin d'envisager son évolution potentielle.

3- Le dialogue social et la représentation des salariés reposent sur des femmes et des hommes engagés et impliqués dans l'exercice de leurs mandats d'élus ou de délégués/désignés syndicaux.

La faiblesse du taux de syndicalisation, aux causes multiples, croise la crise de l'engagement, sous toutes ses formes, qui traverse notre société en particulier parmi les nouvelles générations. Elles contribuent à la difficulté de trouver des salariés qui acceptent, parfois au prix d'une mise en parenthèse de leur

carrière, d'exercer ces fonctions de représentants des salariés. Or la qualité et l'efficacité du dialogue social en dépend.

Il est possible et souhaitable d'améliorer et de sécuriser les parcours des élus et représentants syndicaux, afin de susciter davantage de vocations et de valoriser celles et ceux qui ont choisi cet engagement. C'est aussi la condition de parcours qui favorisent les allers et retours entre des fonctions de représentation des salariés et une carrière professionnelle riche et qui contribuent ainsi au renouvellement des générations.

La négociation devra permettre d'identifier des leviers d'anticipation et d'accompagnement des représentants syndicaux pour favoriser leur évolution professionnelle. Parmi ces leviers, la formation des élus et désignés syndicaux est essentielle. Pour la renforcer pendant leurs mandats, le gouvernement intensifiera son soutien aux formations. Mais il importe également d'améliorer la mobilisation des outils de formation, de validation des acquis de l'expérience et de reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice de leur mandat pour la poursuite de leur carrière professionnelle.

La question des parcours syndicaux implique par ailleurs de favoriser l'accès aux fonctions de représentation extérieures à l'entreprise (au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel, local ou national) dans des conditions juridiques et financières sécurisées. Il s'agit d'un axe essentiel pour permettre en particulier l'exercice de fonctions interprofessionnelles par des salariés qui ne soient pas systématiquement issus de la fonction publique ou des grandes entreprises publiques ou privées.

Le renouvellement et la diversité des représentants des salariés justifient enfin une prise en compte accrue de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des institutions représentatives du personnel élues comme des élus exerçant des mandats professionnels ou interprofessionnels au sein des organisations. Des propositions sont attendues de la part des partenaires sociaux sur ce sujet, dans le cadre de cette négociation.

Sur chacune des thématiques abordées dans le présent document d'orientation, les services du ministère du travail pourront, si les partenaires sociaux le souhaitent, apporter leur contribution au diagnostic en partageant avec eux les données disponibles.