



# REFONDER LES PRATIQUES ET L'EFFICACITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

Depuis la loi Larcher de 2007, toute grande réforme sociale est précédée par un appel à la concertation des partenaires sociaux. 2012 a été marquée par la première élection des représentants des salariés dans les très petites entreprises, suivie, en 2013, par des arrêtés de représentativité des organisations syndicales de salariés. La loi du 5 mars 2014 a déterminé les principes de la représentativité patronale et fait émerger un niveau multiprofessionnel, donnant ainsi une légitimité renforcée aux employeurs de l'économie sociale et solidaire. De nouveaux modes de financement des partenaires sociaux ont été établis.

Malgré cela, le taux de syndicalisation des Français reste faible, et la prudence s'exprime vis-à-vis des acteurs du dialogue social. Les dernières négociations au niveau national et interprofessionnel ont été marquées par des échecs successifs. Le contexte social très tendu provoqué par la « loi Travail » du 8 août 2016 est symptomatique d'un mal français à l'endroit de l'articulation entre l'État et les corps intermédiaires. Au sein de l'entreprise et des territoires, les attentes des employeurs et des salariés sont fortes, rendant nécessaire une évolution des modalités du dialogue social. L'UDES entend apporter sa pierre à la réflexion pour une démocratie sociale renouvelée.

49

## **Encourager l'innovation en matière de dialogue social dans les entreprises et les territoires.**

- ➔ Faire évoluer les modalités d'association des salariés au dialogue social, notamment dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel (consultations mixtes, utilisation des outils numériques tels que sondages en ligne et forums virtuels, baromètres sociaux...).
- ➔ Développer, sur une base volontaire, la mise en place d'instances de consultation souples sur la santé et la qualité de vie au travail, dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'instaurer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
- ➔ Mettre en place une plateforme « ressources », gérée par l'État en lien avec les partenaires sociaux, à destination des TPE/PME, en soutien au dialogue social : conseils méthodologiques en matière de négociation, bonnes pratiques ...
- ➔ Appuyer les expérimentations-projets, en matière de parcours professionnels et de qualité de vie au travail, à l'échelle des bassins d'emploi et dans le respect des compromis sociaux négociés au niveau national.

50

## **Favoriser l'émergence de branches professionnelles solides et à forte identité.**

- ➔ Soutenir les processus de rapprochement volontaire de champs conventionnels, sur la base de proximités métiers, spécificités identitaires et organisationnelles.
- ➔ Raisonner, non pas uniquement sur la base d'une approche quantitative, mais privilégier l'analyse qualitative (dynamisme de négociation, innovation sociale, reconnaissance...) avant toute décision administrative de rationalisation.

51

## **Permettre la représentation de toutes les composantes de l'économie, via leur représentation employeur, au sein des instances de concertation et de dialogue social nationales.**

- ➔ Garantir ainsi la pluralité des approches entrepreneuriales et en matière de relations sociales.
- ➔ Intégrer les représentants de tous les secteurs d'activité (multiprofessionnels et interprofessionnels) à la délégation patronale en charge de la négociation des accords collectifs nationaux.
- ➔ Compenser plus fortement l'implication de toutes les organisations d'employeurs et de salariés dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation des politiques publiques.

52

## **Créer au sein du Haut Conseil du Dialogue Social un organe de gouvernance et de pilotage strictement paritaire du dialogue social.**

- ➔ Celui-ci sera chargé de :
  - Établir l'agenda social et suivre l'avancée des négociations.
  - Garantir la bonne interprétation des textes négociés dans le cadre de leur transposition lors du processus parlementaire.
  - Constituer un lieu de débat et de développement d'une vision prospective des évolutions des relations de travail.
  - Mettre en place un observatoire du paritarisme visant à améliorer la connaissance des mécanismes et pratiques de gestion, essayer les bonnes pratiques, les valoriser et améliorer l'image du paritarisme.

53

**Renforcer le rôle du Conseil économique, social et environnemental (CESE).**

- ➔ Développer sa mission en amont des projets de loi pour instruire techniquement des sujets spécifiques et constituer ainsi une aide à la décision politique.
- ➔ Intégrer à ses missions un rôle de garant des intérêts de la Nation sur le long terme vis-à-vis des générations futures.

54

**Donner plus de poids aux partenaires sociaux dans la négociation de compromis sociaux en amont du travail législatif.**

- ➔ Constituer une mission d'appui de l'État, en soutien des partenaires sociaux, pour rénover les méthodes de négociation.