



FAIRE DE L'ENTREPRISE UN BIEN COMMUN

Chantier : « Dialogue social dans l'économie du futur »

Compte rendu de l'atelier du 7 septembre 2016

Intervention de Jean Denis Combrexelle

Les élites françaises ne croient pas au Dialogue social, elles ne croient pas que ce dialogue puisse être un facteur de progrès et de performance sociale et économique. Très peu de gens en sont convaincus. Il est tentant de rapprocher cette méfiance de ce que l'on appelle la « préférence française pour le chômage ». En France, pas de culture de la négociation. Les élites allemandes y sont beaucoup plus favorables.

Difficultés actuelles : personne ne sait comment va évoluer le travail. Beaucoup pensent que le droit du travail est obsolète, qu'il n'y aura plus que des indépendants, que des contrats de prestation. Pour la catégorie des cadres de multinationales, le droit du travail à la française est un concept dépassé. Ce n'est pas le cas pour les classes moyennes. Elles font face en outre à la concurrence du numérique et de l'automatisation par l'intelligence artificielle. L'évolution des classes moyennes est une question capitale.

Une chose est sûre : le code du travail ne vient pas de nulle part. Il est le miroir de la société. Même le Medef a besoin de ce code du travail de 3500 pages. Il serait d'ailleurs le premier à s'opposer à une réforme un peu vigoureuse du code. La France est intoxiquée aux normes.

Il faut savoir que s'il y a moins de normes, plus de liberté, les juges auront plus de pouvoir de décision. Les organisations professionnelles demandent plus de rapports et de normes pour contrôler les juges.

Quand on veut modifier les équipes et les codes, on bouscule beaucoup le jeu des acteurs.

Sur la question des négociations collectives, les syndicats sont très en retard culturellement alors que le niveau des salariés progresse nettement.

En général, la représentation des salariés dans les grandes entreprises se passe bien.

Nous sommes au bout de la logique en matière de représentation du personnel. Trop de strates même pas maîtrisées par les syndicats.

Et si on donnait le pouvoir aux accords d'entreprise ? Autour des entreprises, il y a tout un pan d'acteurs qui ne sont pas favorables au dialogue social. Le monde de l'entreprise n'est pas organisé pour ça. Les entreprises ne sont pas enclines à négocier. Est-ce que les cabinets de stratégie, les avocats disent aux entreprises de négocier, de trouver des accords. Négocier est une vraie plus-value mais on pousse rarement dans cette direction.

Question : les DRH sont-ils choisis par rapport à leurs compétences en négociations collectives ? Savent ils bien que la négociation n'est pas une obligation mais un facteur de performance sociale et économique ?

Hervé Meller (Vinci) : Les vraies marges de négociation sont proches du niveau du terrain. Il est très difficile de négocier au niveau central.

Workshop

Première partie – Motivations des participants pour le chantier

Qu'attendez-vous de ce chantier ? A quoi voudriez-vous contribuer ?

3 réponses orales :

- Aline JD : le DS est un outil de la démocratie donc capital pour la société en plus d'être un outil de performance sociale et économique
- Patrick d'Humières : dangerosité actuelle ; assez perdu sur les solutions donc besoin d'aide
- Olivier Chavanne Total : DS très nourri chez Total mais très déçu du résultat. DS n'aide pas pour l'instant à la transformation de l'entreprise

Réponses écrites (post-it)

Trouver des solutions :

- Dépasser les clichés, ouvrir des pistes, susciter l'expérimentation
- Chercher des solutions innovantes pour faire bouger les lignes.
- Fixer les contours législatifs ou autre qui pourront contribuer à un dialogue social en phase avec les évolutions de nos entreprises et de nos salariés.
- S'inspirer d'expériences d'autrui
- Participer à la mutation de la société française
- Rencontrer, écouter, partager, apprendre, appliquer
- Promouvoir le dialogue social de manière compréhensible et réaliste
- Contribuer à l'articulation des niveaux de dialogue
- Challenger les idées / pistes que nous pourrions apporter aux entreprises afin de remettre le capital humain au cœur de la transformation des entreprises (émergence collaboratif)

Communiquer :

- Mieux communiquer sur les intérêts du dialogue social
- Transformation de la culture d'entreprise : comment passer d'une culture compétitive à une culture coopérative ?

S'inspirer :

- Donner envie de dépasser les constats pour transformer
- Comment partager la performance financière dans le dialogue social ?
- Comment expliquer/démontrer aux actionnaires et investisseurs les bienfaits du dialogue social dans l'entreprise. -> comment reporter pour ouvrir le dialogue

Faire bouger les lignes :

- Réinstaurer le dialogue dans l'entreprise (horizontal et vertical)
- Réinventer le dialogue social à l'aune du changement de paradigme de la civilisation numérique
- Comment faire évoluer le dialogue social dans cette nouvelle révolution industrielle (numérique)
- Sortir de la logique de négociation de position d'affrontement pour en faire un outil d'adhésion

Expérimenter :

- Expérimenter sur le terrain de nouvelles formes de dialogue social
- Décrire comment nos pistes sont possibles pour les tester

Deuxième partie - 4 pistes de changements souhaitables et réalisables

Propositions des sous-groupes, en résumé	<i>Détail des post-it</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Faire entrer la sphère sociale dans la gouvernance <ul style="list-style-type: none"> ○ Gouvernance et neurosciences : comment utiliser l'intelligence collective ? Progresser dans la compréhension mutuelle ○ Délit d'entrave et transparence : sortir de la contradiction 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Délit d'entrave : double tranchant</i> • <i>Actionnariat salarié</i> • <i>Gouvernance et talents</i> • <i>Concret : transparence des réunions du dialogue social</i> • <i>Gouvernance et neurosciences</i> • <i>Créer un nouvel organe de gouvernance</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer le rôle des IRP <ul style="list-style-type: none"> ○ Simplifier et concentrer les IRP, les recentrer sur l'économie sociale ○ Sortir les œuvres sociales du CE ? ○ Mieux communiquer sur les succès 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Simplifier et concentrer sur l'éco et social</i> • <i>Former</i> • <i>Valoriser les IRP</i> • <i>Mieux communiquer sur les succès</i> • <i>Rôle du digital (outils et comportements)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Les accords sociaux négociés dans les entreprises <ul style="list-style-type: none"> ○ Avoir des process du type... ○ Définir un processus de négociations claires ○ Problème : le dispositif de négociations sociales ne peut se mettre en place dans les petites entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Garantir la représentativité</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Syndicaliste élu (et pas nommé)</i> ○ <i>Limiter les mandats dans le temps</i> • <i>Définir un processus de négociation clair</i>
<ul style="list-style-type: none"> • La régulation passe par une relation bi-latérale entreprise-salariés 	<p><i>Sujet pas traité en sous-groupe</i></p>

Prochain RDV : Vendredi 30 septembre 2016 (12h-14h30) chez E & P

Intervenant : Jean-Pierre Clamadieu, PDG du groupe Solvay

- Comment concilier valeurs et pratique ?
- Qu'est-ce que le DS dans un grand groupe ?