

12 _ 2023

ÉTUDE

Les éloignés du dialogue social

_Vincent Priou-Delamarre (coord.)

Fondation
Jean Jaurès
ÉDITIONS

Cette étude a été conduite par un groupe de travail réunissant des profils variés : DRH, expert, chercheur, syndicaliste, avocat...

Il était constitué de :

Vincent Priou-Delamarre, consultant en communication et en management (coordinateur de l'étude) ;

Étienne Colin, avocat en droit du travail ;

Lucas Fabre, universitaire en sciences économiques ;

Jean Grosset, directeur de l'Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean-Jaurès ;

Carole Hellegouarch, militante CFDT ;

Sara Mirasadi, stagiaire ;

Jean-François Poupart, directeur des affaires sociales de l'Afpa ;

Pascal Priou, militant Unsa ;

Morgane Verviers, secrétaire générale adjointe de la Fédération Unsa Éducation ;

Jean-Pierre Yonnet, directeur du cabinet Orseu Éthix.

Résumé

Avec cette nouvelle étude, l'Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean-Jaurès revient sur les Français et les travailleurs éloignés du dialogue social, dans l'objectif d'identifier qui ils peuvent être et comment les mobiliser. Ce travail collectif est sans équivoque du côté du syndicalisme et du dialogue social. Cette courte étude est structurée en six parties, suivies des résultats et analyses d'un sondage de la Fondation Jean-Jaurès et d'Antoine Bristielle sur le sujet. Son objectif est de faire émerger une discussion au service du dialogue social.

L'introduction revient sur l'importance du dialogue social dans la construction de l'État social et dans l'amélioration de la condition des travailleurs. Aujourd'hui, les accords de branches et accords collectifs concernent presque 90 % des actifs occupés français. Néanmoins, les organisations syndicales font le constat qu'il existe des « exclus » du dialogue social, que ce soit « de fait » ou même parfois « de droit ».

La première partie du rapport analyse les chiffres qui justifient la nécessité de cette réflexion sur les éloignés. Après avoir posé quelques constats sur les différentes élections professionnelles, l'étude pointe la nécessité de se questionner sur les manières de créer de l'adhésion pour dynamiser le syndicalisme et, par extension, le dialogue social.

La deuxième et la troisième partie se penchent sur l'importance des institutions publiques dans le développement du dialogue social et la mobilisation éventuelle des éloignés. La deuxième partie appuie la proposition du rapport Bernasconi (2022) sur la mise en place d'espaces d'expression des salariés sur l'organisation du travail. La troisième partie revient sur la nécessité d'avoir un dialogue social tripartite, où l'État doit être le garant d'un dialogue social permanent entre les représentants des salariés et des entreprises. Le dialogue social doit être vu comme une opportunité pour répondre aux défis contemporains.

La quatrième partie aborde les expériences internationales qui ont montré l'importance du dialogue social dans différents contextes nationaux. Ces exemples montrent que certaines avancées majeures, en Islande et au Canada, viennent justement de populations éloignées du dialogue social qui ont su soulever des problématiques sociales importantes.

La cinquième partie revient sur l'accessibilité du dialogue social à tous les travailleurs. L'organisation d'un scrutin pour les chauffeurs VTC ou pour les livreurs montre qu'un ciblage est possible pour organiser la négociation d'accords collectifs. La désorganisation du monde du travail nécessite une perpétuelle adaptation des forces syndicales.

Enfin, la sixième partie livre les propositions que nous portons. Avant tout, il est nécessaire d'organiser les conditions d'une participation des travailleurs à la réussite de leur entreprise. Pour cela, il faudrait rendre visibles les résultats du dialogue social, pour que son utilité soit bien identifiée. Néanmoins, le développement d'un dialogue social au niveau de l'entreprise doit s'effectuer en synergie avec le dialogue social sectoriel, voire national. Le thème du changement climatique doit devenir incontournable et les acteurs du dialogue social doivent s'en saisir. Enfin, les réformes doivent être au service du dialogue social. La forme que prennent les CSE n'est actuellement pas satisfaisante et produit un éloignement des élus envers les salariés. De plus, ces derniers n'ont plus de référents sur le terrain, ni même d'élus en charge des questions spécifiques à la sécurité et à la santé au travail.

L'éloignement d'une partie des travailleurs est une question importante pour les syndicats. Elle l'est aussi pour l'État, qui a la charge d'outiller les acteurs du dialogue social, mais également d'y participer pleinement pour en donner le cap.

Préambule

Nous vous présentons un travail collectif concernant la question essentielle du dialogue social. Les membres de l'Observatoire qui ont participé à l'élaboration de cette étude se situent sans équivoque du côté du syndicalisme et du dialogue social.

Nous publions ce document après un conflit social majeur concernant la réforme des retraites proposée par le gouvernement.

On vérifie encore dans cet épisode les dégâts provoqués lorsque le dialogue social est absent. Les syndicats, réunis en intersyndicale, ont démontré leur utilité et leur sens des responsabilités. Même si la réforme d'une mesure d'âge à soixante-quatre ans est passée dans les conditions que l'on connaît, le syndicalisme a joué son rôle et les milliers d'adhésions qu'ont enregistrées toutes les organisations indiquent la reconnaissance de leur travail par les salariés.

Ces millions de manifestantes et manifestants exprimaient à leur manière un besoin de reconnaissance, de dialogue et d'amélioration de leurs conditions de travail. Une demande d'être consulté, d'être acteur à part entière sur le lieu de travail.

Les acquis sociaux qui encadrent le modèle social français sont le résultat de conflits et de compromis, dans lesquels les syndicats ont eu une place centrale.

Ce mouvement social de grande ampleur ne saurait faire oublier les questionnements autour de l'engagement syndical, de l'implantation des organisations et des résultats aux élections professionnelles.

Toutes les organisations, à leur manière, se posent ces questions quand elles se demandent comment fidéliser ces nouveaux adhérents.

Au fil des années, de très nombreux salariés, du public comme du privé, ont considéré n'être pas concernés par le dialogue social. Certains parce qu'ils travaillent dans des structures dépourvues de lieux

de concertation. D'autres parce que leur contrat de travail court ne leur permet pas de s'insérer dans l'entreprise. Certains aussi parce qu'ils comptent avant tout sur eux-mêmes. Le dialogue leur apparaît une illusion et les syndicats des organisations d'un autre temps.

Si les syndicats doivent s'interroger sur leur fonctionnement et les revendications qu'ils formulent, on ne peut passer sous silence l'attitude conservatrice d'une partie des employeurs qui considèrent qu'un dialogue social large, avec consultation des salariés, est fauteur de troubles.

Les résultats électoraux que nous publions en première partie soulignent cette tendance : un recul de la participation aux élections professionnelles, dans le public comme dans le privé. Il ne s'agit pas d'une critique du syndicalisme, mais d'une lucidité nécessaire pour améliorer la situation. Un dialogue social productif nécessite des organisations syndicales représentatives par leur nombre d'adhérents.

Les constats, les suggestions, les propositions écrites dans cette étude n'ont qu'un seul objectif : participer à la réflexion collective pour que ces éloignés du dialogue social et du syndicalisme se sentent concernés, répondent et, pourquoi pas, s'engagent.

L'Observatoire du dialogue social contribue ainsi à une réflexion indispensable pour la démocratie sociale et, à travers elle, la démocratie tout court.

Vous retrouverez, à la fin de cette étude, les résultats d'un sondage réalisé par la Fondation Jean-Jaurès et Antoine Bristielle. Les données, que nous avons analysées et commentées avec le concours du cabinet Orseu Éthix, viennent compléter et éclairer nos travaux. Les analyses et commentaires relèvent de la seule responsabilité de l'Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean-Jaurès.

Introduction

Avant d'entrer pleinement dans le sujet, il est important de définir le dialogue social, de se rappeler ce qu'il a produit, ce qu'il permet et d'expliciter ce qui se cache derrière la notion d'éloignement du dialogue social.

Qu'est-ce que le dialogue social ? Le dialogue social est sans aucun doute protéiforme. Dans sa dimension informelle, il regroupe toutes les formes de discussions entre les employeurs, les salariés et leurs représentants et ce du niveau national jusqu'à l'échelon le plus décentralisé, dans un atelier ou sur le site d'une entreprise.

La discussion informelle, la confrontation et la recherche spontanée de compromis entre personnes physiques ou morales aux intérêts divergents se sont imposées au terme de conflits sociaux à partir de la fin du XIX^e siècle. Elles ont progressivement été reconnues par le droit français en vertu de lois successives votées au XX^e siècle.

Dans une acception plus formelle, la construction juridique de nos États démocratiques organise le dialogue social en reconnaissant les moyens de corps intermédiaires constitués – organisations syndicales et patronales – qu'elle dote de prérogatives et auxquelles elle reconnaît une capacité d'engagement des salariés et des entreprises par le produit de leurs négociations : c'est ce qu'on appelle la négociation collective de travail.

Cet outil est le seul qui permet à des corps intermédiaires, dotés d'une reconnaissance par le système politique procédant de leur « représentativité », de conclure des accords qui s'imposeront au-delà du seul cercle de leurs membres.

Ce pouvoir normatif des agents de la négociation collective, au niveau interprofessionnel, des branches ou des entreprises et établissements, donne naissance à des conventions et accords collectifs qui s'imposent aux salariés comme aux employeurs, sans

distinction, permettant aux premiers d'organiser le travail, accordant aux seconds des garanties sociales.

Le dialogue social en France a produit, produit et produira des résultats essentiels pour les travailleurs

Les Français ne savent pas toujours quels ont été les apports du dialogue social en France, en particulier depuis la Seconde Guerre mondiale. Les grandes avancées sociales qui procèdent de négociations nationales interprofessionnelles sont pourtant déterminantes dans la construction de l'État social français : création de l'assurance-chômage en 1958 ; accords de Grenelle en 1968, qui marquent une augmentation de 25 % du SMIG et de 10 % en moyenne des salaires réels ; formation professionnelle continue en 1970. Plus récemment, la grande loi sur la démocratie sociale de 2008 a été le produit d'une position commune des organisations syndicales et le régime actuel du télétravail est la transposition d'un accord national interprofessionnel de 2020.

L'institution en 1936 de la négociation collective de branche, avec le mécanisme de l'extension, propre au système français, qui garantit à tous les salariés d'un même secteur d'activité le bénéfice d'une « loi professionnelle » en plus de la loi républicaine, suivie à partir de 1968 par la généralisation de la négociation d'entreprise avec la reconnaissance légale des délégués syndicaux, ont entraîné un grand mouvement de négociation de conventions et d'accords collectifs de travail à tous les niveaux. Les salariés en tirent les plus grands bénéfices dans leur vie quotidienne : sur les salaires, les garanties sociales, les conditions de

travail, la santé et la sécurité en entreprise, l'apport de la négociation collective au monde du travail est déterminant.

Qui sont les « éloignés » du dialogue social ?

Dans un pays comme le nôtre, la généralisation de la couverture des conventions collectives de branche et la diffusion de la négociation d'entreprise ont largement irradié le monde du travail salarié.

Mais certains travailleurs demeurent exclus du dialogue social. Ils peuvent en être exclus de droit, parce que travaillant dans une petite entreprise non dotée de représentants du personnel et syndicaux et ainsi largement privés d'agents de la négociation collective.

Se pose alors la question de l'ouverture de facultés de négociation dans ces entreprises aujourd'hui privées par le droit de permettre aux salariés d'avoir des représentants.

Ils peuvent aussi l'être, là encore de droit, simplement parce que la qualité même de salariés leur est déniée, malgré leur subordination juridique, et que le droit à la négociation collective leur échappe pour l'essentiel. C'est ce qu'on vise souvent par l'« ubérisation » de la société.

Ils peuvent enfin en être exclus de fait, parce qu'ils travaillent dans des secteurs informels, qu'ils enchaînent les contrats précaires, multiplient les employeurs ou en changent constamment, ou encore simplement parce qu'ils ne s'y intéressent pas.

La présente étude entend présenter un diagnostic de l'état du dialogue social en France, des causes de ses limites et avancer un certain nombre de propositions pour faire vivre la démocratie sociale.

Moins de votants aux élections professionnelles

La lecture de la participation aux élections professionnelles des salariés est un prisme d'analyse quantifiable et incontestable. Elle peut nous interroger sur l'importance accordée par les salariés au dialogue social et aux acteurs qui en ont la charge. C'est ce que nous nous proposons de faire sur l'ensemble du salariat, des très petites entreprises jusqu'aux plus grands groupes, sans oublier les agents relevant des fonctions publiques.

Les salariés des petites entreprises, un exemple frappant

L'éloignement, voire le désintérêt, des salariés des très petites entreprises (TPE) pour le dialogue social est souvent évoqué. Cette situation était généralement associée au fait qu'il n'existait aucune mesure spécifique de représentativité, aucune instance réservée et pas de négociations collectives dans l'entreprise pour cette catégorie du salariat.

La loi du 20 août 2008 a corrigé cela en instaurant un scrutin dédié aux salariés des TPE. La première édition s'est déroulée en 2012. Elle a été suivie de deux autres scrutins en 2016 et 2021, avec des taux de participation faibles et baissiers.

Élection syndicale TPE

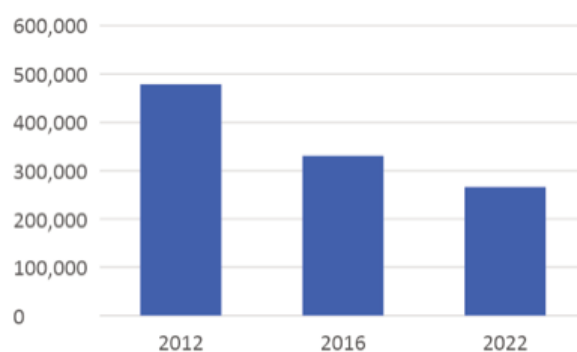
	2012	2016	2021
Résultats	Total	Total	Total
Nombre d'inscrits	4 614 653	4 502 621	4 888 296
Nombre de votants	478 866	330 928	265 762
Taux de participation	10,38 %	7,35 %	5,44 %

Source : Organisation de la direction générale du travail (DGT).

Évolutions du nombre de salariés des TPE



Évolutions participations scrutins TPE



De 10,38 % en 2012, le taux de participation est passé à 7,35 % en 2016, puis est tombé à 5,44 % en 2021.

Autant dire qu'on est parti de bas, pour arriver très bas. La faible participation au premier scrutin de 2012 pouvait peut-être s'expliquer par la nouveauté de l'élection TPE. Mais une décennie plus tard, les organisations syndicales et l'État, par l'intermédiaire de la Direction générale du travail, ont depuis multiplié les messages d'informations et d'appels à la participation. Malgré ce travail de pédagogie, le taux de participation global est en recul de moitié.

S'agit-il alors d'une question de moyens ? Là aussi, les données montrent que la hausse des crédits affectés par la Direction générale du travail, avec l'objectif de faire progresser la participation au scrutin TPE, se

révèle inversement proportionnelle à l'évolution de participation. L'explication ne réside donc pas dans une absence d'investissement des parties prenantes.

Année	2012	2016	2021
Votants TPE	478 866	330 928	265 762
Total dépenses en million euros	19,97	22,19	23

Source : Organisation de la direction générale du travail (DGT).

L'ensemble des indicateurs chiffrés le montrent : les salariés des TPE ont le profil type des éloignés du dialogue social. Cela doit amener à se questionner sur les raisons profondes qui font que ces salariés ne se saisissent pas d'un outil (le vote) censé leur permettre de devenir acteurs, *via* la représentation syndicale, d'une instance de dialogue social qui leur est dédiée.

Une fois qu'on a évacué le faux argument qui consisterait à imputer toutes les difficultés à l'organisation elle-même des scrutins, plusieurs questions peuvent se poser :

- L'incarnation de l'élection par des candidats, et non plus par le vote sur un sigle d'une organisation syndicale (OS), changerait-elle la participation des salariés des TPE ?
- La forme traditionnelle de la représentation des salariés des TPE (création des commissions professionnelles régionales interprofessionnelles, CPRI) a-t-elle un sens pour cette partie du salariat ?
- Quelles évolutions des compétences des CPRI pour qu'elles répondent aux préoccupations des salariés des TPE ?
- Un rendez-vous électoral tous les quatre ans est-il de nature à installer dans la tête de ces salariés qu'ils ont leur mot à dire ?
- Comment systématiser des comptes rendus et des bilans des négociations dans les branches et dans les conventions collectives à destination des salariés ?
- Faut-il inventer des formes nouvelles de participation, par exemple en les consultant régulièrement sur les sujets qui impactent leur quotidien professionnel et leurs conditions de travail ?
- Comment les organisations syndicales patronales pourraient-elles prendre une place plus importante pour mobiliser les salariés et les engager à voter ?

- Pourquoi ne pas imaginer une large consultation des attentes de ces salariés en matière de dialogue social, plutôt que de plaquer sur cette partie du salariat une forme de représentation calquée sur ce qui se passe pour les grandes et moyennes entreprises ?
- Faut-il créer un nouvel espace pour la négociation collective à ce niveau ?

Les travailleurs des plates-formes ont boudé les élections !

Du 9 au 16 mai 2022, plus de 120 000 travailleurs des plates-formes de livraison et du secteur des VTC ont pu voter pour la première fois en ligne pour désigner leurs représentants. L'objectif était d'aller vers plus de dialogue social, afin d'élaborer un socle de droits protecteurs pour ces travailleurs. Cette élection prévoyait l'instauration d'une représentation collective des travailleurs indépendants de plates-formes de la mobilité (VTC, livraison).

Chaque électeur était invité à élire ses représentants parmi les organisations candidates, charge à elles de désigner alors les représentants qui ont la responsabilité de porter les revendications des travailleurs indépendants (sur le revenu, la formation, l'organisation du travail, les risques professionnels, etc.). Les travailleurs indépendants pouvaient voter, quelle que soit leur nationalité, s'ils remplissaient les conditions suivantes :

- être inscrit sur les listes électorales en tant que travailleur indépendant exerçant dans le secteur des VTC, ou dans celui de la livraison de marchandises en véhicule à deux ou trois roues, motorisés ou non ;
- avoir réalisé au moins cinq prestations, pendant au moins trois mois, par l'intermédiaire d'une plate-forme de mise en relation, entre juillet 2021 et décembre 2021.

1,83 % des livreurs et 3,91 % des chauffeurs VTC ont participé aux premières élections des représentants des travailleurs indépendants des plates-formes¹.

1. Organisation de la direction générale du travail (DGT). Voir « Travailleurs des plates-formes : participation très faible aux premières élections des représentants », *Le Monde*, 16 mai 2022.

Et pourtant, cette élection débouche sur du concret, puisque, comme prévu par l'ordonnance du 6 avril 2022, les accords collectifs de secteur qui y seront négociés pourront porter sur les revenus, les conditions d'exercice, la prévention des risques ou encore le développement des compétences professionnelles. S'il faut prendre en compte la complexité de l'organisation du vote, on peut tout de même s'étonner que ces travailleurs indépendants ne se soient pas plus mobilisés lors du scrutin.

De fait, ces travailleurs sont donc éloignés du dialogue social. Pourtant, il est indéniable qu'ils s'expriment souvent contre la maltraitance ou l'oubli dont ils sont victimes. Ce paradoxe doit nous interroger, à plusieurs titres :

- Comment créer une démarche collective pour des travailleurs qui revendiquent d'abord leur indépendance et qui s'organisent en dehors des organisations syndicales ou patronales ?
- Quelles structures syndicales doit-on organiser pour fabriquer des réflexes d'intérêt général ?
- Faut-il, en matière de fabrique de droits et de protection, abandonner ces nouvelles formes d'emplois à la seule gestion de la puissance publique ?
- La réponse est-elle dans une démarche purement juridique, qui se substituerait à la démarche syndicale ?
- Doit-on imaginer une obligation d'adhésion syndicale qui serait corrélée à des avantages pour les syndiqués et, si oui, lesquels ?

La participation aux élections du Comité social économique (CSE) dans les entreprises d'au moins 50 salariés est en baisse

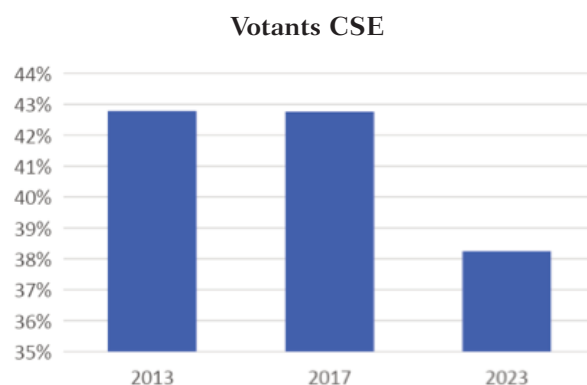
La présentation qui suit impose une précision préalable : les chiffres de participation aux élections professionnelles dans les entreprises d'au moins 50 salariés correspondent aux suffrages exprimés, rapportés à la totalité des salariés de ces entreprises dans le pays. Dès lors, le taux de participation dans les entreprises dans lesquelles ont effectivement eu

lieu des élections professionnelles est largement affecté par la situation de carence totale d'élections dans nombre d'entreprises où aucune liste de candidats n'a été présentée. En d'autres termes, dans les entreprises dans lesquelles des élections ont lieu, les taux de participation sont nettement supérieurs à ceux présentés ici.

On a l'habitude de dire que le syndicalisme n'existe que dans les plus grandes entreprises. Cette affirmation est à nuancer. En effet, en analysant les chiffres de la participation aux élections professionnelles, on constate une tendance à l'éloignement. Alors que la loi du 20 août 2008 a été imaginée pour renforcer et faciliter l'implication des salariés, la participation est en baisse constante depuis 2012. En faisant mesurer leur représentativité tous les quatre ans, le législateur avait pourtant voulu renforcer la légitimité des acteurs du dialogue social.

Année	2013	2017	2023
Votants CSE	42,78 %	42,76 %	38,24 %

Source : Organisation de la direction générale du travail (DGT).



Sur ce point, il faut sans doute remonter à la création même des CSE, actée par les ordonnances travail du 22 septembre 2017. Avec la fusion des instances (délégué du personnel DP, comité d'entreprise CE et comité hygiène, sécurité et conditions de travail CHSCT), la lisibilité et l'efficacité du système de représentation se sont certainement affaiblies.

À ceci se sont ajoutées une baisse du nombre des élus et une diminution des heures de délégation. Ces concessions faites au patronat lors des ordonnances travail sont une erreur, mais n'expliquent pas tout.

Une fois qu'on a acté qu'il y avait des réalités intrinsèques à l'organisation des CSE et la nécessité de les corriger (les organisations syndicales ont des propositions à faire dans ce sens), il faut aller plus loin.

Dans un processus qui rappelle ce qui se passe dans la sphère politique entre citoyens et élus, il se construit de toute évidence une perte de confiance des salariés envers leurs instances représentatives. Il est impératif de réfléchir à de nouvelles formes d'organisation, de consultations et d'informations des salariés.

– *Quid* de la participation des salariés dans l'élaboration des accords qui resteront à la signature des organisations syndicales ?

- Comment intéresser les jeunes salariés qui ignorent, méconnaissent ou investissent peu le dialogue social ?
- Faut-il réserver le bénéfice des accords collectifs aux adhérents des syndicats signataires ?
- Comment implanter les organisations syndicales dans le désert syndical que sont les entreprises moyennes ?
- Comment rendre incontournables pour le patronat le dialogue social et la présence syndicale ?
- Comment faire en sorte que les salariés considèrent l'adhésion syndicale comme une démarche naturelle ?

L'abstention dans les élections de la fonction publique en hausse

	Scrutins 2014			Scrutins 2018			Scrutins 2022			Variations		
	Inscrits	Votants	%	Inscrits	Votants	%	Inscrits	Votants	%	Inscrits	Votants	
FPE	2 255 728	1 179 915	52,31%	2 219 105	1 129 074	50,88%	2 216 962	995 288	44,9%	-2 143	-133 786	5,9 points
FPT	1 892 961	1 039 382	54,91%	1 776 189	921 766	51,90%	1 864 893	850 174	45,6%	+ 88 704	-71 592	6,3 points
FPH	1 064 268	534 243	50,20%	1 061 248	474 023	44,67%	1 029 266	386 651	37,6%	-31 982	-83 372	7,1 points
Fonction Publique	5 212 957	2 753 540	52,82%	5 056 542	2 524 863	49,93%	5 111 121	2 232 113	43,67%	+ 54 579	-292 750	6,3 points

Sources : DGAFF, d'après ministères, DGCL et DGOS, Résultats des élections professionnelles pour les comités sociaux dans la fonction publique en 2022.

Les réorganisations de la fonction publique (transformation du rôle des Commissions administratives paritaires (CAP), fusion des instances) et des modalités d'organisation des votes peuvent expliquer cette baisse de participation, mais pas sa totalité. On constate même que dans cette partie du salariat pourtant réputée pour être très syndicalisée, la tendance à la baisse est supérieure à celle constatée au sein du salariat des entreprises privées.

Il existe donc un phénomène de fond qui n'épargne aucun secteur du salariat français et qui doit être analysé pour ce qu'il est : une perte d'intérêt pour le dialogue social dans sa forme actuelle.

C'est donc bien l'état du syndicalisme qui est questionné. Une nécessaire analyse des modes d'organisation, d'adhésion, de prises de décision des syndicats s'impose si on veut revigorer le dialogue social et faire baisser le nombre d'éloignés du syndicalisme.

Dire cela n'est en rien une condamnation ou critique des organisations syndicales, qui ont beaucoup réfléchi à ces sujets et qui, pour bon nombre, ont essayé de trouver des solutions. Cette étude de l'Observatoire du dialogue social a la modeste ambition d'essayer de faire émerger quelques pistes, y compris disruptives, qui pourraient servir à endiguer cette désaffection pour le dialogue social.

De la démocratie sociale en entreprise

La « démocratie sociale dans l'entreprise » a toujours été une question délicate. En France, avec l'émergence du syndicalisme, c'est la démocratie représentative qui a été privilégiée. Néanmoins, il est possible de trouver dans le droit français des dispositifs permettant une implication large et directe des salariés dans les négociations. Dès lors, la possibilité de faire intervenir largement les éloignés du dialogue social est déjà possible, mais extrêmement peu utilisée. Ces dispositifs seraient une réponse à la maxime chère à Jean Auroux selon laquelle « l'entreprise ne doit pas être le lieu du bruit des machines et du silence des hommes ».

Pour traiter cet aspect, nous nous sommes inspirés du rapport de Patrick Bernasconi, intitulé *Rétablir la confiance des Français dans la vie démocratique. 50 propositions pour un tournant délibératif de la démocratie française* et publié en février 2022.

Depuis la première loi Auroux de 1982, le code du travail prévoit « un droit d'expression directe et collective des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail » (article L. 2281-1). Ce droit a fait l'objet de quelques modifications à l'issue des ordonnances du 22 septembre 2017. Il peut maintenant s'exercer par l'intermédiaire des outils numériques et les salariés peuvent s'exprimer sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de même que sur la qualité de vie au travail. Le rapport note que ces dispositions ne sont généralement pas utilisées, alors même que les transformations du travail, de l'entreprise et les problématiques environnementales et sociales mériteraient une telle consultation des salariés. L'expression directe n'est pourtant pas impossible, car certains syndicats ou certaines entreprises réussissent à

mobiliser la consultation massive des salariés pour « conduire le changement ».

Le rapport note qu'une telle démarche n'a pas vocation à déséquilibrer le dialogue social. Au contraire, il est possible de « renforcer la légitimité des accords conclus entre partenaires sociaux en y associant le plus grand nombre de salariés¹ ». Il serait ainsi possible, sur certains points, d'envisager une consultation générale des salariés de l'entreprise pour appuyer la négociation, tout en renforçant le rôle des représentants des salariés sur d'autres points.

En s'appuyant sur l'accord national interprofessionnel relatif à la « qualité de vie au travail » du 19 juin 2013, le rapport estime que « compte tenu des enjeux, l'expression individuelle et collective des salariés sur leur travail est un levier pour assurer l'efficacité des organisations, le bien faire, le bien-être et la santé. Il conviendrait d'accompagner concrètement les entreprises dans la mise en place d'un tel espace d'expression des salariés relatif aux modes de travail en entreprise, leur permettant notamment de s'exprimer sur les problèmes techniques de l'organisation du travail (organisation et modes opératoires, standards métiers, compétences et formation, sécurité et conditions de travail...), mais aussi de participer à l'identification et à la résolution des problèmes d'organisation collective du travail, en donnant leur avis sur les solutions retenues puis sur celles mises en œuvre² ».

Dans cette optique, nous souhaitons appuyer la proposition du rapport Bernasconi sur la mise en place d'un plan d'action public, auprès des employeurs et des représentants du personnel, de promotion et

1. Rapport Bernasconi, p. 49.

2. *Ibid.*, p. 50.

d'accompagnement à la mise en œuvre du droit de participation des salariés, afin de généraliser dans les entreprises des espaces pour l'expression des salariés sur l'organisation collective du travail, à l'aide notamment d'outils numériques.

Mais la vivacité de la « démocratie en entreprise » n'est pas de la seule responsabilité des organisations syndicales. Les employeurs la partagent également. Pour cela, une partie d'entre eux doit encore évoluer

pour faire vivre un dialogue social de qualité et ainsi intégrer qu'il est un élément de performance de l'entreprise. En effet, sans un patronat mature et prêt à négocier sur le travail, le partage de la valeur, ou encore la transformation écologique, les organisations syndicales ne peuvent montrer leur utilité aux travailleurs et ainsi les intéresser au contenu du dialogue social.

L'État au service du dialogue social

S'il est impératif que la négociation collective soit libre et repose sur des bases conventionnelles et spontanées dans les branches, et plus encore dans les entreprises, l'État a un rôle majeur à jouer pour impulser le dialogue social au niveau national interprofessionnel.

La démocratie sociale à ce niveau ne peut reposer que sur un « paritarisme ». Au niveau national interprofessionnel, elle doit en effet être fondée, en particulier s'agissant du droit à la négociation collective, sur une intervention tripartite : État, organisations patronales et syndicales.

Le rôle de l'État est donc majeur. Il doit être renforcé et valorisé pour lui permettre de stimuler les négociations, sur la base des engagements pris dans le cadre des campagnes politiques, et pour ensuite les accompagner jusqu'à la conclusion des accords.

C'est ce rôle que l'État ne joue plus suffisamment aujourd'hui. Il est parfois théorisé, au sommet de l'État, que les négociations interprofessionnelles ne seraient plus pertinentes et que la négociation collective devrait être réservée à l'entreprise. L'État ne joue ainsi pas toujours pleinement son rôle pour stimuler la négociation de branche, notamment en période de forte inflation, en revalorisant les minima

conventionnels, dont de trop nombreux restent calculés sur des bases inférieures au smic.

La négociation d'entreprise ne peut répondre seule à l'ambition d'une véritable démocratie sociale, ni suffire à satisfaire au principe de participation tel qu'inscrit dans le préambule de la Constitution de 1946. Dans une société de plus en plus horizontalisée, réticularisée, il est anachronique que l'État prétende tout régenter seul, ce qui peut conduire à des blocages sociaux qui parfois échappent aux corps intermédiaires eux-mêmes. Le phénomène des « gilets jaunes » est là pour en témoigner.

Si les corps intermédiaires doivent savoir se remettre en question pour répondre à cette exigence, l'État doit le faire lui aussi pour donner toute sa place à la représentation de la société civile, par l'association plus étroite des organisations patronales et syndicales à la conduite des affaires du pays. Il lui revient ainsi la charge de faire vivre le dialogue social et ce à tous les niveaux : interprofessionnel, branches professionnelles et entreprises. Sur le plan national, l'État doit être le garant d'un dialogue permanent entre représentants des salariés et des entreprises, dans le cadre d'une structuration à inventer.

Les expériences internationales sources d'inspiration

L'enjeu du dialogue social est de pouvoir représenter toutes les franges de la société. Il est parfois utile de s'ouvrir à une perspective internationale pour comprendre quelles peuvent être les clefs d'une mobilisation globale autour du dialogue social. Nous prendrons deux exemples loin du cas français qui illustrent que le succès d'une mobilisation de travailleurs jusque-là éloignés du dialogue social peut reposer sur des revendications qui prennent en compte les grandes problématiques contemporaines. Le premier exemple retenu est celui de la grève des femmes de 1975, en Islande, et le second est relatif à l'intégration des peuples autochtones dans les négociations de l'industrie sylvicole, au Canada.

Le 24 octobre 1975, les femmes islandaises arrêtent temporairement toute forme de travail, qu'il soit salarié ou domestique. 90 % des femmes islandaises suivent le mouvement, avec l'objectif de montrer l'importance des femmes dans l'économie nationale. Le pays s'arrête : écoles, presses, théâtres, services aériens, industries alimentaires furent fermés pour une journée faute de main-d'œuvre, soit parce que celle-ci est très féminisée, soit parce que les pères doivent soudainement prendre en charge les enfants. Cette grève totale a un but simple : permettre une prise de conscience de l'importance des femmes dans la société et pousser le gouvernement à légiférer sur l'égalité des sexes, l'égalité salariale et l'élimination des discriminations et violences à l'égard des femmes. Ce jour est encore appelé aujourd'hui *The Long Friday*. À sa suite, de nombreux progrès sociaux ont été enregistrés, notamment sur le plan de l'égalité professionnelle¹. Pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans

l'entreprise, la société islandaise a donc choisi de questionner plus largement l'égalité des sexes dans la société, permettant ainsi au passage de réintégrer au dialogue social celles qui en étaient éloignées.

Le second exemple à étudier est l'intégration progressive des populations autochtones canadiennes dans les négociations autour de l'exploitation et de la préservation des ressources naturelles des zones protégées. La question des Premières Nations est un sujet important pour la société canadienne. Ces peuples ont été marginalisés et malmenés par le gouvernement fédéral. Des pensionnats pour autochtones ont vu le jour dès le XIX^e siècle pour scolariser, évangéliser et assimiler les peuples premiers. Malgré la reconnaissance progressive de la citoyenneté des Premières Nations et en dépit de tensions grandissantes, ce n'est que dans les années 1990 que les responsables politiques et religieux en charge du développement des pensionnats reconnaissent la gravité de la situation. Le dernier établissement de ce type ne fermera qu'en 1996. En 2008 est créée la commission de vérité et réconciliation du Canada, afin d'établir les faits et de reconnaître les pensionnats comme « agents de génocide culturel des Premières Nations ». Cette commission appelle l'État canadien à adopter des politiques favorisant l'intégration des Premières Nations et à entreprendre avec elles une véritable réconciliation.

Depuis le milieu du XX^e siècle, l'histoire sociale canadienne est marquée par des épisodes de prise de conscience de l'importance de l'intégration des Premières Nations dans les décisions. On peut ainsi citer le conflit de la Baie-James, avec la convention de la Baie-James et du Nord québécois.

1. Pour plus de détails, vous pouvez vous référer aux articles parus sur le sujet : Kirstie Brewer, « The Day Iceland's women went on strike », BBC News, 25 octobre 2015 ; Angeline Montoya, « Grève des femmes en Islande en 1975 : "En un jour, en une heure, le personnel est devenu politique" », *Le Monde*, 7 mars 2017.

Depuis lors, et grâce à différentes lois, les descendants autochtones qui vivent dans les réserves doivent être parties prenantes des négociations qui mettent en jeu l'espace naturel. Au Canada, le milieu forestier est par exemple considéré comme vital pour l'économie et pour certains peuples premiers. Pour éviter de nouvelles formes de marginalisation, la loi oblige désormais les entreprises forestières à discuter avec les Premières Nations et les syndicats. Ici, la reconnaissance des Premières Nations et la nécessité de préservation de l'environnement ont donc permis d'intégrer au dialogue social une catégorie entière de la population qui en était éloignée. Avec ces brefs exemples, on peut comprendre plusieurs choses : sur des questions qui relèvent généralement du dialogue social – ici, les inégalités salariales et des négociations d'exploitation des ressources naturelles –, il est possible de les faire traverser par des problématiques plus larges et systémiques, les inégalités de genre dans un cas, la reconnaissance et la réparation des Premières

Nations pour l'autre. Ces exemples montrent l'importance de positionner le dialogue social dans les grands questionnements sociétaux si l'on veut y introduire ceux qui en sont éloignés.

Propositions :

- intégrer les changements sociaux et les revendications sociales dans le dialogue social à tous les niveaux de négociation, en faisant intervenir au maximum les éloignés ;
- pousser la société et/ou le législateur à se questionner sur les problématiques qui animent la société et son changement. Soit forcer le questionnement par la loi (obliger la consultation des parties prenantes), soit forcer socialement le questionnement (bousculer et convaincre).

L'engagement est toujours possible

Le dialogue social doit être accessible à tous les travailleurs¹, même ceux qui ne sont pas liés par un contrat de travail. Il faut ici penser, évidemment, aux travailleurs des plates-formes, qui, malgré tout, sont liés par un lien de subordination économique. Les organisations syndicales doivent s'ouvrir à eux afin de les aider à s'organiser pour qu'ils n'aient pas à subir les choix commerciaux des géants internet américains. À ce titre, un dialogue social organisé et spécifique est nécessaire.

C'est d'ailleurs ce qui a été porté, dès 2015, par plusieurs collectifs de travailleurs² lors de la mission de Bruno Mettling. Cette proposition a été reprise dans son rapport *Transformation numérique et vie au travail* et a été transposée dans l'article 48 de la loi LOM de 2019, ouvrant ainsi aux travailleurs des plates-formes des droits à la représentation et à un dialogue social adapté.

Ainsi, a été organisé au printemps 2022 le premier scrutin pour la représentation des travailleurs des plates-formes. Malheureusement, celui-ci sera un échec en matière de participation : 1,83 % pour les livreurs, et 3,91 % pour les chauffeurs VTC.

Pour autant, à l'automne 2022, les organisations reconnues représentatives se sont pour la première fois réunies pour porter officiellement les revendications des plates-formes, sur des sujets tels que les revenus, la protection sociale, ou encore l'organisation du travail.

L'organisation de ce scrutin a permis aux organisations syndicales de renouer avec les fondamentaux de l'action syndicale pour :

- permettre aux travailleurs de s'organiser quand il n'y a pas de lieu de travail. Le lieu de travail per-

met naturellement la création de groupes, l'absence ne l'empêche pas, mais il nécessite des initiatives spécifiques ;

- créer des collectifs : des travailleurs se sont organisés, des liens se sont noués et perdurent dans le temps. L'engagement syndical de travailleurs indépendants isolés a permis de recréer des collectifs humains pour réfléchir, partager des sujets et définir les actions à mener ;
- accompagner une première négociation sur les tarifications des courses, qui, même si le succès n'a été que partiel, leur a permis d'acquérir une première reconnaissance. C'est en menant des actions concrètes, et même si les résultats sont mineurs, que l'engagement dans le temps se développera pour ces profils particuliers de travailleurs.

À retenir :

Pour approcher et rapprocher celles et ceux qui sont éloignés du dialogue social et du syndicalisme de fait, il est important d'accepter d'être bousculé par de nouvelles formes d'organisation du travail.

Dès lors que l'on tend la main, que l'on propose d'accompagner, de soutenir, d'aider à comprendre, il est rare de ne pas être suivi.

Aller vers, plutôt que d'essayer de faire venir : c'est retrouver les fondements de l'engagement.

1. Résolution générale du congrès 2018 de la CFDT.

2. Comme Union-Indépendants, dont la CFDT est membre fondateur.

Propositions

Organiser les conditions d'une participation des travailleurs à la réussite de leur entreprise : partager pour impliquer

Il faut répondre aux besoins d'expression et d'implication des salariés dans la vie de leur entreprise et leur réflexion sur leurs conditions de travail.

En associant les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, les négociations d'accord pourraient être partagées par le personnel. Ce mode de consultation large, à définir par accord collectif, renforcerait l'audience des organisations syndicales et associerait les salariés aux objectifs de la direction. Ces objectifs seraient réfléchis en commun en amont, formant ainsi une trame d'activités communes. Après ce moment de consultation, les partenaires sociaux, s'appuyant sur ce large débat, pourraient signer – ou non – les propositions faites par l'employeur.

Tout le monde gagnerait ainsi en confiance, en information partagée et en efficacité.

Rendre visibles les résultats du dialogue social

Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) sont des purs produits du dialogue social. Mais qui sait ce qu'est un ANI ? Qui sait comment se construit un ANI ? Qui connaît les ANI en cours de négociation et ceux qui ont abouti ? Mais surtout quel salarié fait un lien entre un ANI et des modifications positives dans sa vie de salarié ?

On est là dans la situation d'un dialogue social existant, mais ignoré. Inconnu, mis à part pour quelques initiés qui en connaissent les arcanes et les bienfaits.

À titre d'exemple, un accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur au sein des entreprises a été trouvé en février 2023. Cet accord permet plusieurs avancées pour les salariés, notamment ceux des petites et moyennes entreprises. En résumé, cet ANI oblige les branches professionnelles à négocier un dispositif de participation. Il prévoit que les entreprises de 11 à 50 salariés mettent en place un dispositif de partage de la valeur, quand elles réalisent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives. Cet accord génère donc un meilleur partage de la valeur avec les salariés.

Cet accord, fruit du dialogue social, va indéniablement avoir des conséquences positives et concrètes sur la rémunération des salariés. Il est de nature à démontrer à ces derniers que le dialogue social est source de progrès social et sert la cause du salariat. On peut malheureusement constater que le lien ne se fait pas dans la tête des salariés, qui ne donnent pas crédit au dialogue social de ces évolutions de leurs situations.

Aussi, nous proposons qu'à chaque fois qu'une modification notable se produit pour un salarié suite à un accord, celui-ci soit obligatoirement notifié sur le bulletin de salaire, que l'accord soit national, de branche ou dans l'entreprise. Cette notification serait obligatoire et explicite et pourrait prendre la forme suivante : « Suite à l'accord du signé par les organisations suivantes, vous bénéficiez de »

Avec un tel dispositif, on rendrait concrètes les conséquences d'un accord et on permettrait aux acteurs du dialogue social d'obtenir la reconnaissance des travailleurs. Le dialogue social s'incarnerait alors concrètement dans l'esprit des salariés.

Créer un dialogue professionnel articulé avec le dialogue social

1 - Encourager à créer des espaces de dialogue professionnel entre salariés, s'appuyer sur la « maîtrise d'usage » des travailleurs pour compléter la maîtrise d'œuvre de l'employeur, par exemple la maîtrise d'ouvrage de l'ingénieur à l'occasion de chaque décision concernant l'organisation du travail.

On modifierait ainsi les pratiques de management. Un dialogue professionnel associant, au moment opportun, le management de proximité et les représentants des salariés au sein de l'entreprise. Les salariés et leurs représentants seraient ainsi associés à la conduite du changement.

Réunir des branches professionnelles volontaires (organisations patronales et syndicales) sous le pilotage de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

2 - Faire un bilan complet du fonctionnement actuel, comme le proposait le rapport Sénard-Notat de 2018.

S'engager résolument pour le climat

1 - Rendre effective la mission des CSE pour lutter contre le dérèglement climatique, comme le prévoit d'ailleurs le code du travail modifié après l'adoption de la loi climat.

2 - Mettre à disposition des élus de CSE la formation nécessaire pour leur permettre d'évaluer les techniques de production de l'entreprise au regard de leurs conséquences environnementales.

3 - Impulser ces négociations au niveau de toutes les branches.

4 - Renforcer la place des salariés dans les conseils d'administration.

Repenser le CSE, une instance le plus souvent dysfonctionnelle et facteur d'éloignement du dialogue social

De nombreuses PME avaient expérimenté des déclarations d'utilité publique (DUP) regroupant CE, DP et CHSCT. Ces expérimentations avaient en général été positives. Mais la généralisation de l'instance unique à toutes les entreprises de taille intermédiaire (ETI) et grandes entreprises a représenté un saut dans l'inconnu qui ne s'est appuyé sur aucune expérimentation, aucune étude d'impact et un débat parlementaire tronqué du fait du choix de la procédure des ordonnances.

Avec maintenant cinq ans de recul, on constate que la quasi-totalité de ces CSE sont dysfonctionnels. Le transfert par ordonnances de l'ensemble des prérogatives des CE, DP et CHSCT au CSE a transformé des droits réels en droits théoriques difficiles à exercer pleinement. En effet :

- les ordres du jour sont surchargés. Les sujets d'ordre public sont traités en priorité. Les autres sont vus trop rapidement, voire pas du tout ;
- les experts présentent leurs rapports au pas de course, le temps nécessaire à des avis motivés n'est pas pris ;
- les sujets d'hygiène et de sécurité sont les parents pauvres, alors que la France est un des plus mauvais élèves européens en matière de prévention des accidents du travail et des risques psychosociaux (RPS). Dépourvues de la personnalité civile et de moyens, les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont dans la plupart des cas incapables de jouer le rôle d'instruction des dossiers (voir les recommandations 14 et 16 des Assises du travail¹) ;
- les représentants de proximité relèvent obligatoirement d'un accord. Ils sont le plus souvent soit absents, soit peu nombreux et mal pourvus en moyens (voir recommandation 4 des Assises du travail²) ;

1. Recommandation 14 : Ajouter un 10^e principe général de prévention à l'article L4121-2 du code du travail : écouter les travailleurs sur la technique, l'engagement au travail, les conditions de travail et les relations sociales.

2. Recommandation 4 : Organiser le dialogue social en proximité des situations de travail.

- le traitement des réclamations individuelles et collectives des salariés, autrefois assuré par les DP au niveau du bureau ou de l'atelier, a presque disparu. Comment un CSE couvrant plusieurs milliers de salariés pourrait-il traiter ces questions, même avec le relai de quelques RP (voir recommandation 4 des Assises du travail¹) ?

Que résulte-t-il de cela ?

Le CSE a éloigné les électeurs du dialogue social. Les DP étaient une instance de proximité. Les salariés élisaient leurs délégués, souvent plus sur leurs qualités personnelles que sur leur étiquette syndicale. Les représentants, en CHSCT, traitaient des questions de santé et de sécurité du quotidien, et les salariés trouvaient une utilité à s'adresser à eux (voir recommandation 4 des Assises du travail²).

Il en résulte un éloignement des salariés de leurs élus et donc du dialogue social. Dans les ETI et les grandes entreprises, les élus de CSE n'exercent plus à proximité de leurs collègues de travail.

Parallèlement, on constate un éloignement des élus et de leurs mandants, accaparés par l'urgence des sujets obligatoires et la gestion des activités sociales et culturelles. Dans une entreprise de 5 000 salariés, c'est déjà bien si chaque salarié connaît ne fût-ce qu'un des 29 élus du CSE (soit 0,6 % du personnel). Absorbés par les innombrables tâches du CSE, nombre de ces élus ne travaillent plus dans l'entreprise, ou alors à temps très partiel.

C'est ainsi la conception même du CSE qui est à l'origine de ces dysfonctionnements et de la difficulté à transformer des droits théoriques en droits réels. Quelques accords d'entreprise ont certes amélioré son fonctionnement. Des élus se sont saisis des technologies de l'information et de procédures de démocratie participative pour lutter contre l'éloignement avec les salariés. Mais ces bonnes pratiques sont

l'exception. La loi elle-même doit évoluer afin de rendre applicables les prérogatives théoriques des CSE.

Les mesures suivantes permettraient d'évoluer dans le bon sens :

- contribuer à la mise en œuvre de la recommandation 4 des Assises du travail (« organiser le dialogue social en proximité des situations de travail ») en rendant les représentants de proximité obligatoires dans tout site de plus de 10 salariés, et à hauteur de 1 pour 50 salariés dans les sites plus importants ;
- contribuer à la mise en œuvre la recommandation 14 des Assises du travail (« écouter les travailleurs sur l'organisation du travail ») en implantant une CSSCT sur chaque site de production et une CSSCT multisite pour les petits sites ;
- rendre obligatoire à chaque CSE la mise à l'ordre du jour des questions relatives à l'organisation du travail, à la santé et à la sécurité ;
- prévoir des mécanismes afin que les CSE traitent l'ensemble des sujets relevant des anciens CE, DP et CHSCT ;
- prévoir une évaluation annuelle de ces mécanismes. Cette mesure donnerait un contenu concret aux recommandations 3 et 16 des Assises du travail.

À condition que ces instances disposent des moyens de fonctionner et d'interlocuteurs locaux, ces mesures permettraient de revitaliser un dialogue social de proximité.

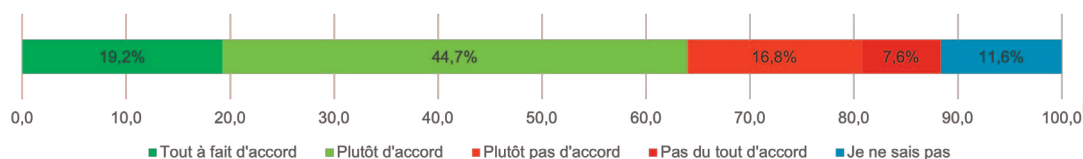
Si la mise en place des CSE n'est pas la cause unique de la baisse de la participation aux élections professionnelles, elle en porte une part importante de responsabilité. Nous allons donc enfoncer une porte ouverte : pour enrayer l'éloignement croissant des salariés du dialogue social, il faut remettre de la proximité.

1. *Ibid.*

2. *Ibid.*

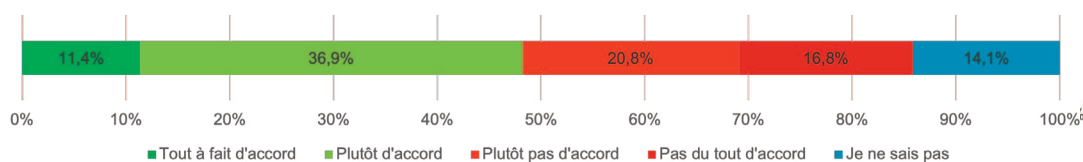
Résultats globaux

Question 1 : Selon vous, le dialogue social et la négociation collective ont-ils une utilité concrète pour les salariés ?



Le dialogue social et la négociation collective ont une utilité concrète pour 64 % des répondants. Seuls 7,6 % répondent qu'ils ne sont pas du tout d'accord avec cette affirmation.

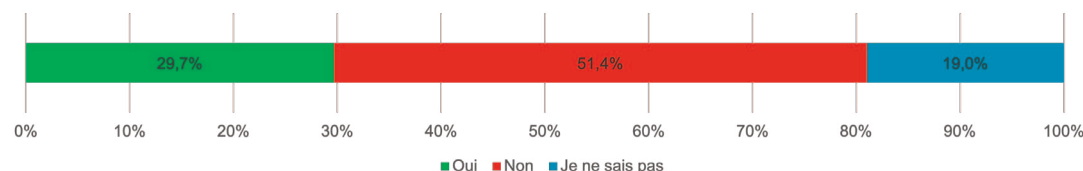
Question 2 : Pensez-vous que le « dialogue social » a apporté et apporte encore pour améliorer votre situation ?



Plus de 48 % répondent que le dialogue social a apporté et apporte encore pour améliorer leur situation. 38 % ne sont pas d'accord avec le fait que le dialogue social puisse encore apporter une amélioration.

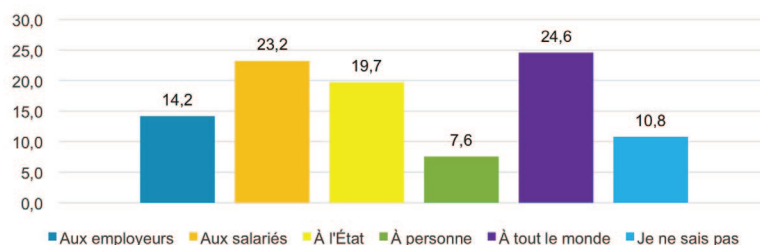
Globalement, on note donc un décalage : environ les deux tiers des répondants jugent le dialogue social utile, mais seule une petite moitié estime en avoir concrètement bénéficié.

Question 3 : Et sur un plan plus personnel, pensez-vous avoir déjà joué un rôle dans le dialogue social ?



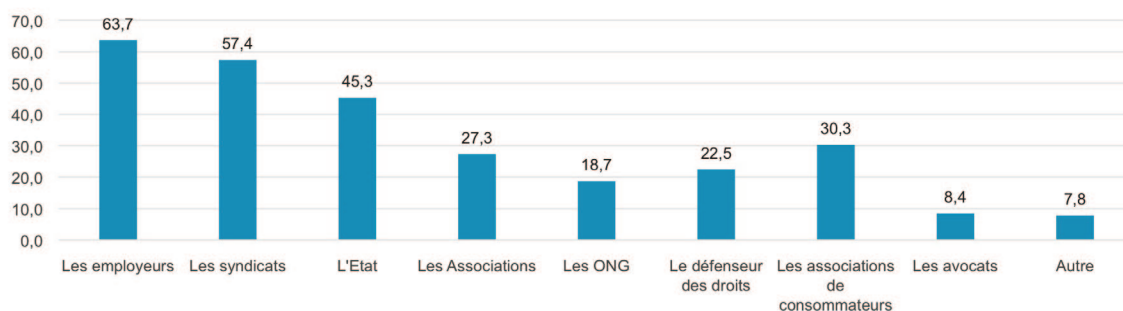
Sur un plan personnel, plus de la moitié des répondants (51 %) ne pensent pas avoir déjà joué un rôle dans le dialogue social. Notons que presque 30 % pensent avoir joué un rôle, ce qui est très supérieur au nombre d'élus et même au taux de syndicalisation. Les répondants ont donc une conception large du dialogue social (cf. question 5).

Question 4 : Selon vous, à qui profite le dialogue social en premier lieu ?



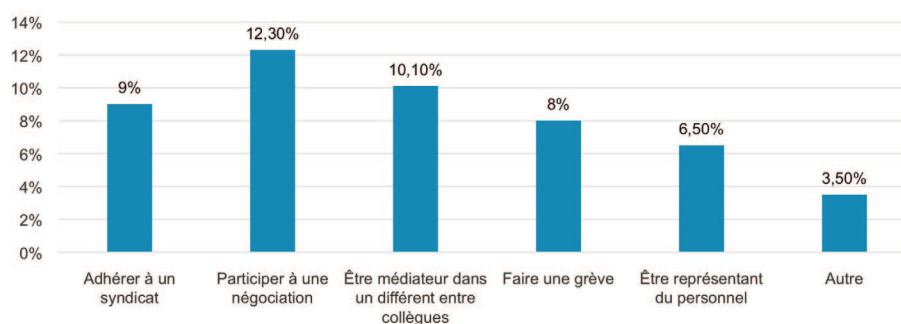
14 % des répondants pensent que le dialogue social profite en premier lieu aux employeurs. On peut se demander si ces personnes pensent que la conflictualité serait un moyen plus efficace pour les salariés pour obtenir satisfaction. Plus de la moitié ont une vision plutôt positive, pensant que le dialogue social profite aux salariés ou à tout le monde. 20 % répondent « à l'État », ce qui est plus difficile à interpréter. Est-ce une mauvaise compréhension de la question, ou une vision très macrosociale dans laquelle le dialogue social serait avant tout un processus de régulation des grands enjeux (protection sociale, etc.)?

Question 5 : Quels sont les acteurs du dialogue social ? (plusieurs choix possibles)



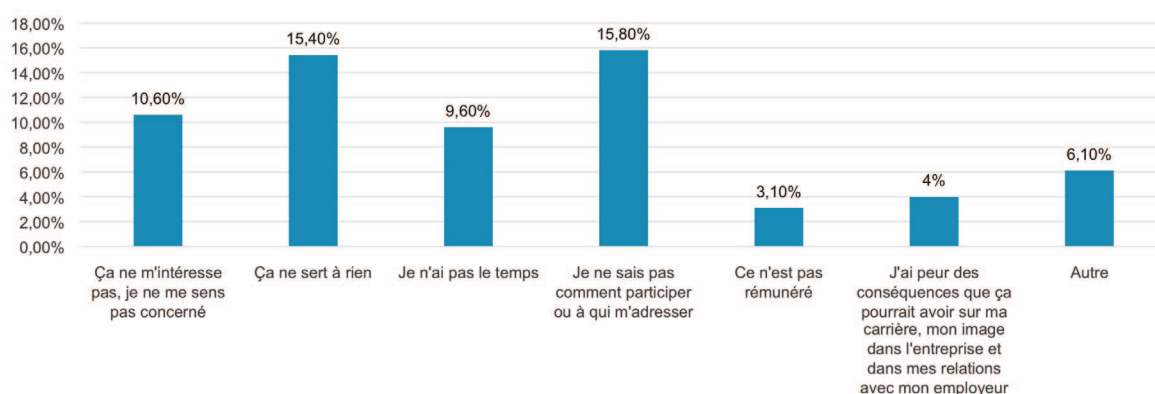
On voit bien arriver en tête les acteurs institutionnels du dialogue social, patronat, syndicats et État. Mais on voit aussi que 20 à 30 % des répondants ont une conception sociétale du dialogue social et incluent les ONG, les associations, etc. Ces réponses éclairent celle de la question 3, où nous avons vu que 30 % des répondants pensaient avoir été des acteurs du dialogue social. Cette opinion vient probablement de leur engagement dans des associations et des ONG, qu'ils envisagent comme des médiateurs sociaux.

Question 6 : Si oui, les raisons pour lesquelles les salariés souhaiteraient adhérer à un syndicat sont :



La participation au dialogue social apparaît ici comme une des raisons majeures d'adhésion à un syndicat : négocier, faire de la médiation, représenter le personnel.

Question 7 : Si non, qu'est-ce qui vous empêche de participer au dialogue social ?

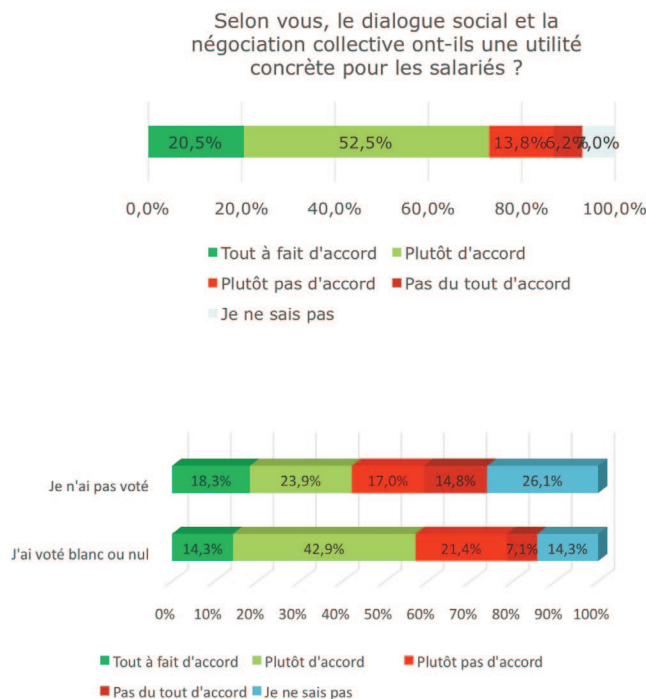


Les raisons qui empêchent les salariés de participer au dialogue social concernent principalement le fait qu'ils ne savent pas comment participer ou à qui s'adresser (15,8 %), parce qu'ils pensent que ça ne sert à rien (15,4 %), que ça ne les intéresse pas (10,6 %) ou qu'ils n'ont pas le temps (9,6 %).

Les 15 % « ça ne sert à rien » et les 10 % « ça ne m'intéresse pas » correspondent globalement aux 25 % qui considéraient en question 1 que le dialogue social n'avait pas d'utilité.

Analyse croisée

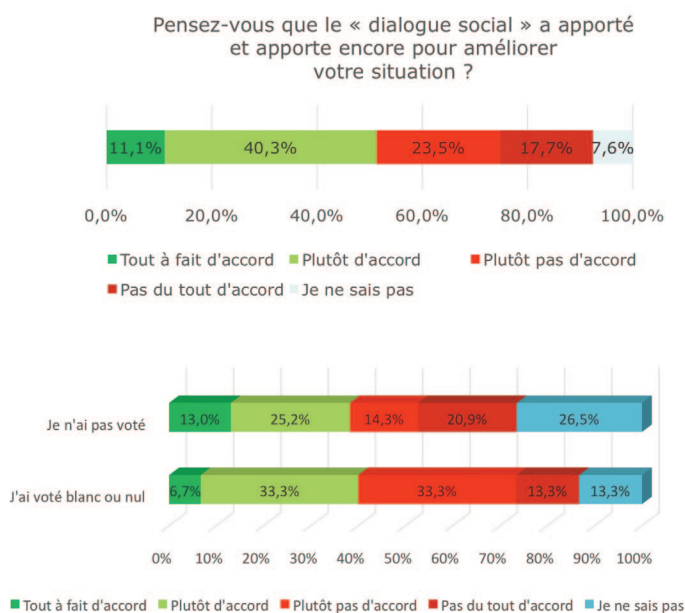
1- Analyse selon le vote au premier tour des présidentielles en 2022



Le graphique du haut renseigne les réponses des votants du premier tour. La grande dispersion des voix et le fait que seuls trois candidats aient dépassé 10 % au premier tour rendent les analyses par candidat difficilement interprétables. Nous avons donc fait le choix de simplement comparer votants, d'une part, et abstention et vote blanc, d'autre part.

Les différences sont frappantes. Au sein des abstentionnistes, les opinions positives ne dépassent pas 42 % pour 73 % chez la moyenne des votants. L'écart est moins net parmi les votes blancs, avec 54 %. La question mérite d'être creusée. En première interprétation, on peut au moins constater que méfiance vis-à-vis de la politique et méfiance vis-à-vis du dialogue social vont de pair.

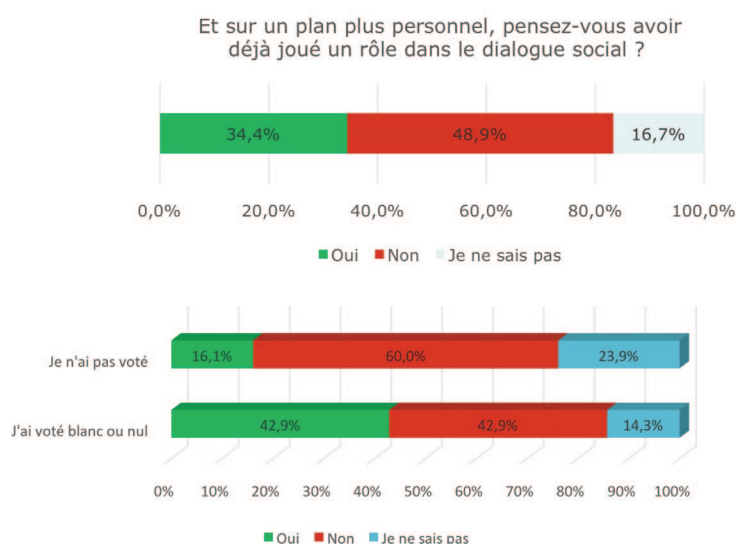
1- Analyse selon le vote au premier tour des présidentielles en 2022



Sur la question de l'intérêt individuel du dialogue social, l'écart reste très important entre votants et non votants.

De plus, à ce niveau, le vote blanc et l'abstention se rejoignent.

1- Analyse selon le vote au premier tour des présidentielles en 2022



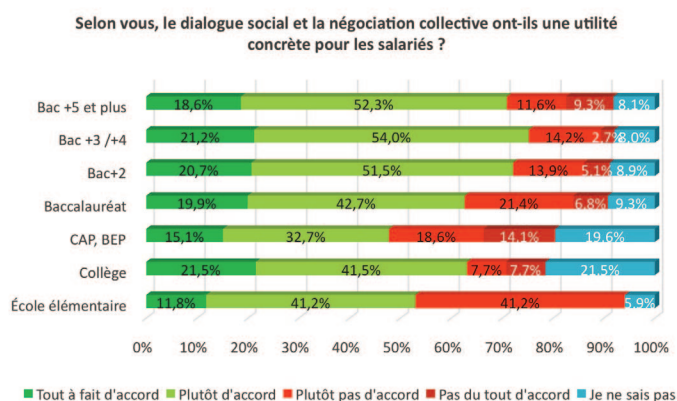
Nous retrouvons ici un écart très important entre votants et abstentionnistes. Les citoyens qui ne s'engagent pas dans le dialogue social au sens large, syndical, associatif, etc. ne votent pas.

En revanche, sur cette question, les blancs et nuls répondent à peu de choses près comme les suffrages exprimés. Le vote blanc ne semble donc pas synonyme de désengagement sociétal.

Nous voyons donc sur deux de ces trois questions des différences significatives entre abstentionnistes et vote blanc. Il convient toutefois d'être prudent, l'échantillon de vote blanc étant restreint.

La principale leçon reste donc le parallélisme entre méfiance vis-à-vis du politique et du dialogue social.

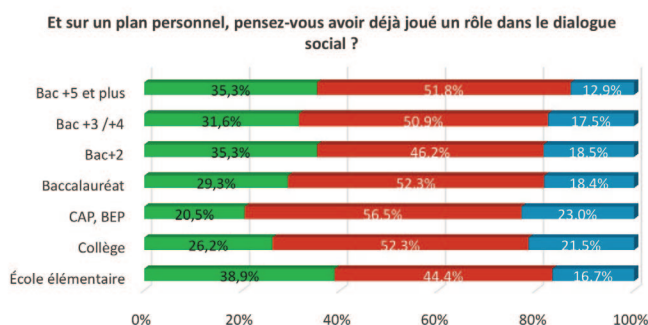
2 - Analyse selon le niveau de diplôme



Le niveau de diplôme joue un rôle significatif dans l'appréciation de l'utilité du dialogue social. Les diplômés d'un niveau supérieur au bac sont de l'ordre de 70 % à considérer que le dialogue social joue un rôle positif, contre 50 à 60 % pour les diplômés inférieurs ou égaux au bac. Les basses qualifications se confirment donc comme un terrain à reconquérir.

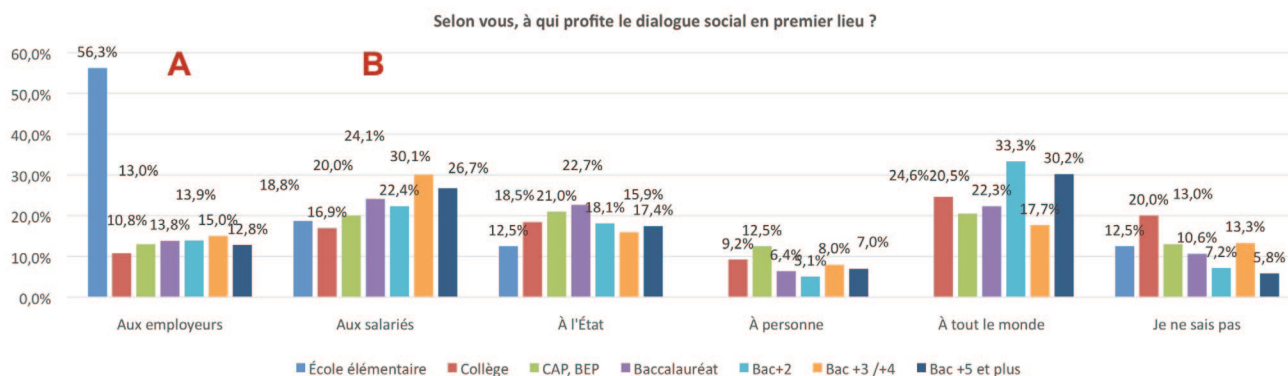
Cette information mérite aussi d'être recoupée avec les résultats de nombreux sondages indiquant une corrélation entre participation électorale et niveau de diplôme.

De la même manière, les répondants dont le niveau d'études se situe au niveau CAP, BEP sont « les moins d'accord » avec la question (47,7 % de « tout à fait d'accord » à « plutôt d'accord »). Cela peut aussi s'expliquer par le fait que ce niveau de diplôme semble être celui qui estime être le moins impliqué dans le dialogue social (56,5 %).



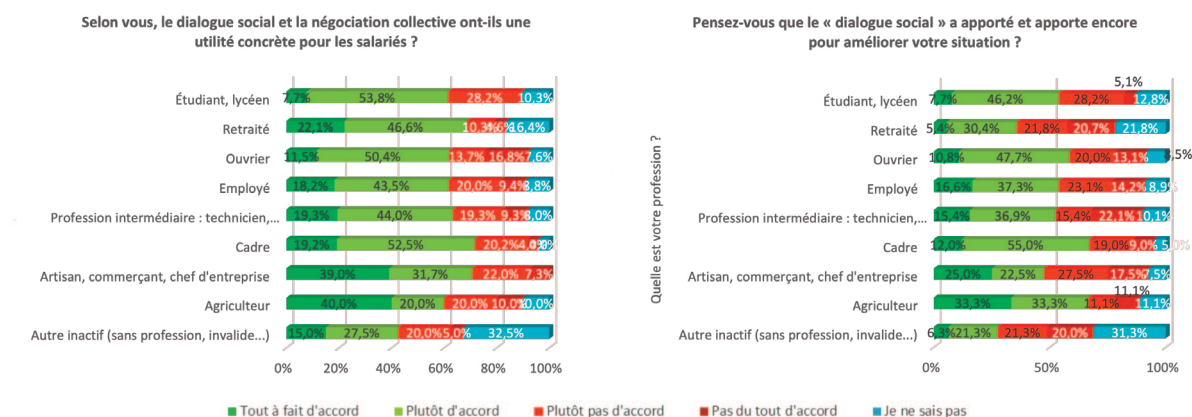
2 – Analyse selon le niveau de diplôme

Deux tendances principales se dessinent dans le graphique ci-dessous :



- Les répondants qui pensent que le dialogue social profite aux employeurs ont le plus souvent un niveau de diplôme équivalent à l'école élémentaire (point A).
- Plus le niveau de diplôme est élevé, plus les répondants estiment que le dialogue social profite aux salariés. L'augmentation est à la fois progressive et variable selon le niveau de diplôme, mais cette tendance reste visible (point B).
- Ceci nous confirme l'analyse : les catégories les moins qualifiées et donc pour l'essentiel les moins bien rémunérées font le moins confiance au dialogue social. Ces réponses sont à mettre en lien avec la montée des populismes et de l'extrême droite dans ces catégories.

3 - Analyse selon la profession

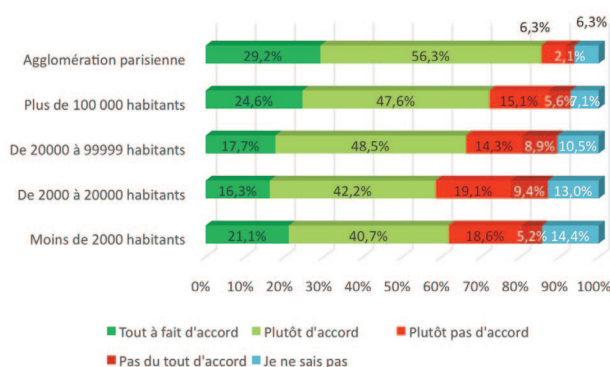


La profession ne semble pas être un marqueur de la perception de l'utilité du dialogue social et de la négociation collective. Les résultats sont assez homogènes dans toutes les professions. Néanmoins, la perception de l'utilité du dialogue social est nettement défavorable chez les inactifs (sans profession, invalidité...) avec seulement 42,5 % de répondants en accord avec la question. Mais ils ne sont pas directement concernés.

En outre, les répondants qui estiment le plus que le dialogue social améliore leur situation se situent chez les cadres (67 %) et les agriculteurs (66,6 %). Ce dernier chiffre peut apparaître surprenant s'agissant de non-salariés. Mais les organisations professionnelles d'agriculteurs mènent un dialogue intense avec l'État. Les retraités, les étudiants et lycéens ainsi que les inactifs sont légitimement ceux qui sont le moins en accord avec cette affirmation : l'éloignement de l'emploi peut favoriser cette opinion.

4 – Analyse selon la taille d'agglomération

Selon vous, le dialogue social et la négociation collective ont-ils une utilité concrète pour les salariés ?



Il existe aussi un lien significatif entre la perception de l'utilité du dialogue social et de la négociation collective pour les salariés avec la taille d'agglomération.

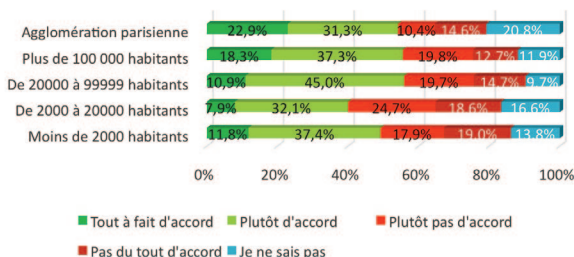
Plus la taille d'agglomération est grande, plus les salariés sont convaincus de l'utilité du dialogue social.

Les salariés vivant en agglomération parisienne admettent l'utilité du dialogue social et de négociation collective à 85,4 % tandis que seulement 58,5 % des salariés vivant dans des agglomérations de 2 000 à 20 000 habitants sont d'accord avec la question. Ces derniers sont aussi les plus dubitatifs sur l'utilité du dialogue social et de la négociation collective (28,5 % de répondants « plutôt pas d'accord » et « pas du tout d'accord »). Plusieurs pistes d'interprétation sont possibles :

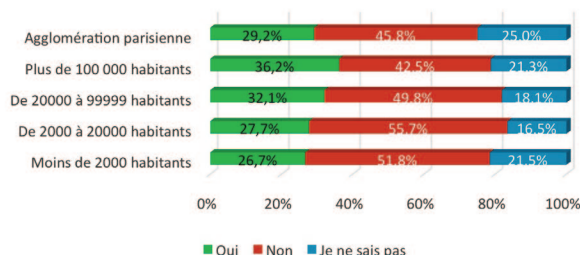
- les habitants des grandes agglomérations travaillent plus souvent dans de grandes entreprises, dans lesquelles le dialogue social donne globalement plus de résultats que dans les PME ;
- des thèmes comme l'éloignement domicile-travail sont-ils suffisamment abordés dans les négociations ?

4 – Analyse selon la taille d'agglomération

Pensez-vous que le « dialogue social » a apporté et apporte encore pour améliorer votre situation ?



Et sur un plan personnel, pensez-vous avoir déjà joué un rôle dans le dialogue social ?



Nous trouvons ici un décalage moins net entre grandes et petites agglomérations. Il est difficile d'aller plus loin que les pistes évoquées ci-dessus. Ce constat mériterait d'être approfondi par d'autres études.

Table des matières

- 01 Résumé
- 02 Préambule
- 03 Introduction
- 05 Moins de votants aux élections professionnelles
- 05 Les salariés des petites entreprises, un exemple frappant
- 06 Les travailleurs des plates-formes ont boudé les élections !
- 07 La participation aux élections du Comité social économique (CSE)
dans les entreprises d'au moins 50 salariés est en baisse
- 08 L'abstention dans les élections de la fonction publique en hausse
- 09 De la démocratie sociale en entreprise
- 11 L'État au service du dialogue social
- 12 Les expériences internationales sources d'inspiration
- 14 L'engagement est toujours possible
- 15 Propositions

Réalisation : REFLETS GRAPHICS

DÉCEMBRE 2023

Collection dirigée par Laurent Cohen et Jérémie Peltier

© Éditions Fondation Jean-Jaurès
12, cité Malesherbes – 75009 Paris

www.jean-jaures.org

Derniers rapports et études :

12_2023 : Après les émeutes. Analyses et points de vue
Christelle Craplet, Smaïn Laacher, Thibault Lhonneur, Raphaël Llorca, Ruben Rabinovitch, Cédric Terzi

11_2023 : Enquête climat. Focus sur l'opinion en France et dans l'Union européenne
Neil Makaroff, Adélaïde Zulfikarpasic

11_2023 : Enquête climat. Focus sur l'opinion dans 13 pays d'Amérique latine
Collectif

10_2023 : Comprendre le piéton et son avenir dans l'espace public
Mathieu Alapetite

10_2023 : Catastrophes climatiques et résilience territoriale. Les vallées des Alpes-Maritimes après la tempête Alex
Thierry Germain, Xavier Pelletier (dir.)

09_2023 : Le Conseil constitutionnel. Après la question prioritaire de constitutionnalité, quelles réformes ?
Bernard Rullier

09_2023 : La binationalité, une spécificité dans l'engagement politique ?
Florence Baillon, Hélène Demeestere, Laure Pallez

09_2023 : Pour une école du « nous ». Vivre l'altérité à l'école, le pari gagnant d'une nation
Cathy Racon-Bouzon, Tarik Ghezali

07_2023 : Surveiller et laisser périr. À quoi sert Frontex ?
Gustav Fiere

06_2023 : De la solitude choisie à la solitude subie. Enquête sur une « sociose »
Adrien Broche, François Miquet-Marty, Lucia Socias

06_2023 : L'Union européenne dans les médias. Atonie générale, sursaut récent
Théo Verdier



fondationjeanjaures



@j_jaures



fondation-jean-jaures



www.youtube.com/c/FondationJeanJaures



fondationjeanjaures

Abonnez-vous !



www.jean-jaures.org

Fondation
Jean Jaurès
ÉDITIONS