

RAPPORT DE L'ATELIER 2 -11

DIALOGUE SOCIAL - FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES ET VIE ÉCONOMIQUE

1. Dialogue social dans l'entreprise

1.1- Divers obstacles ont été constatés :

- la concurrence acharnée entraîne des propos excessifs et du stress pour tous les travailleurs,
- dans les grands groupes les changements de propriétaires et la réorganisation permanente modifient l'identité des entreprises et entraînent le désarroi et la démotivation des travailleurs,
- dans les grands groupes « ce sont les actionnaires qui commandent » et, face à la dilution du pouvoir entre les groupes d'actionnaires, le dialogue social est difficile. Dans les PME on constate aussi la pression du pouvoir financier.

1.2 - La gouvernance des entreprises et la démocratie :

- pour les syndicalistes, au sein des conseils d'administration, il y a un champ d'actions possibles par le dialogue qui provoque une prise de conscience des administrateurs non salariés ; ceux-ci reconnaissent les valeurs des salariés,
- des syndicalistes CFDT ont utilisé l'image que l'entreprise souhaite donner d'elle-même à l'extérieur pour aboutir à la signature d'une déclaration relative aux droits sociaux dans l'entreprise, conjointement par le PDG, les syndicats et la Fédération des métallurgistes. Pour veiller au respect de ce texte la CFDT peut exercer un pouvoir par le biais de sa voix au CA de l'entreprise.

1.3- Nouvelles formes d'organisation fondées plus sur le dialogue que sur le conflit :

- face au défi de s'adapter à la concurrence, « on ne peut pas faire abstraction de la structure : « le patron c'est le patron » Mais avoir « l'esprit de dialogue » plutôt que de rester dans le « déni » est important, notamment lors d'une fermeture d'entreprise
- plusieurs témoignages ont présenté la recherche de nouvelles formes de dialogue :
 - En Seine Saint Denis, lors de l'implantation de nouvelles entreprises, le MEDEF les a convaincus de s'occuper de l'environnement social au moyen de rencontres avec les habitants ; ce dialogue a abouti à des emplois pour les chômeurs locaux, à des transports mixtes –habitants/travailleurs extérieurs-, à la création de l'association « Nos quartiers ont des talents ».
 - Dans l'entreprise, des syndicalistes, pour reconstruire du collectif, ont réalisé des démarches d'écoute sur le terrain auprès des non syndiqués.
 - Dans une ville du 93, une association d'entreprises organise avec succès des micro-opérations associant « tissus locaux » et entreprises.

2 - Ethique du débat

- Un des témoins devait partir et s'est exprimé en premier ; il n'y a donc pas eu de tour de table systématique des 25 participants. Mais 22 personnes se sont exprimées.
- Les interventions se déroulées dans une écoute attentive et respectueuse qui a créé un espace d'écoute propice à l'échange du second jour.
- Des participants ont précisé certains de leurs repères :
 - Les entreprises ont la capacité de jouer sur l'environnement. Il faut penser l'entreprise dans son rôle politique pour la prospective.
 - La temporalité et la durée sont fondamentales dans la construction d'une identité.
 - Donner sens à la vie professionnelle en se fondant sur l'égalité.

3 - Pistes d'action pour la vie civile :

L'entreprise était une institution préoccupée de protection et d'intégration. Aujourd'hui, la Sécurité Sociale assure la protection, mais pas l'intégration ni la relation humaine. Une « sécu-flexibilité » assurant un vrai suivi humain permettrait aux gens d'avoir une perspective d'avenir.
