

Connaître l'environnement et les acteurs des relations sociales

Afin de comprendre et de conduire le dialogue social dans les entreprises, il est essentiel de bien connaître le contexte et les acteurs des relations sociales. C'est pourquoi nous avons souhaité présenter, dans ce premier chapitre, les éléments de contexte susceptibles d'influencer la nature et le contenu du dialogue social dans les entreprises. Il s'agit aussi d'identifier les différents acteurs impliqués dans les relations sociales en France.

Le contexte des relations sociales dans les entreprises

Le contexte externe

► Un dialogue social fortement encadré par la loi

En France, la plupart des responsables politiques ont une vision étatiste et jacobine de la régulation sociale. En effet, nombreux sont ceux qui

pensent que tout progrès social doit passer par la loi. Les dirigeants politiques ont toujours éprouvé une certaine méfiance à l'égard de la capacité des employeurs et de leurs interlocuteurs syndicaux à élaborer leurs propres règles de travail. Cela a conduit à laisser une place résiduelle à la négociation collective dans un cadre strictement délimité par le législateur. Il faut aussi dire que les syndicats français ont très tôt cherché à peser sur les pouvoirs publics pour obtenir d'eux ce qu'ils n'arrivaient pas à obtenir directement auprès des dirigeants d'entreprise. À partir de 1945, l'action de l'État va se concrétiser par le vote de lois, la médiation sociale ou la négociation avec les organisations patronales et les syndicats de salariés. Les années quatre-vingt vont être marquées par un mouvement en faveur d'un désengagement de l'État, passant par une décentralisation du système de négociation sous l'impulsion des lois Auroux de 1982, avec l'obligation de négocier annuellement dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Toutefois, ces lois n'ont pas eu le succès escompté et le réengagement de l'État s'est fait ressentir lors de la promulgation des lois Aubry. Ces lois ont d'ailleurs suscité beaucoup d'émotions à la fois au sein des organisations patronales et des syndicats tant leurs applications semblaient délicates dans certains secteurs d'activité. En effet, la complexité et la diversité croissante des réalités sociales imposent aujourd'hui des modes d'organisation différents selon les entreprises et l'uniformité d'une règle légale comme celle sur la réduction du temps de travail à 35 heures s'accommodait mal des différences entre les entreprises.

Les relations sociales en France sont donc fortement encadrées par un certain nombre de lois et de textes qui ont pour vocation de régler les rapports qu'entretiennent les employeurs et les salariés au travail, contrairement à d'autres pays industrialisés qui laissent aux partenaires sociaux une plus grande autonomie contractuelle. En France, les différents textes réglementaires sont élaborés à trois niveaux : le niveau national ou interprofessionnel où le dialogue social s'exerce entre les représentants des pouvoirs publics, les confédérations syndicales et les organisations patronales, le niveau des branches d'activité où l'on retrouve les fédérations patronales et syndicales et le niveau des entreprises et des établissements où l'employeur et les délégués syndicaux sont amenés à discuter et à négocier des accords. L'organisation patronale qui entend représenter l'ensemble des entreprises françaises est le Medef (Mouvement des entreprises de France) dont

l'objectif est « de défendre la liberté d'entreprendre et l'autorité de l'employeur dans son entreprise ». Les entreprises ne sont pas obligées d'adhérer au Medef et il existe un certain nombre de dirigeants qui n'appartiennent à aucune organisation patronale. D'autres organisations patronales participent également au dialogue social en France. La CGPME (Confédération générale des petites et moyennes entreprises) ou l'UPA (Union professionnelle artisanale) sont parfois invitées à la table des négociations.

Les salariés, de leur côté, ont la possibilité de se regrouper au sein d'organisations syndicales chargées de défendre leurs intérêts. Cinq organisations étaient reconnues représentatives jusqu'à la loi du 20 août 2008, la CGT (Confédération générale du travail), la CFDT (Confédération française démocratique du travail), la CGT-FO (CGT-Force ouvrière), la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens) et la CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres). Depuis peu, ces cinq confédérations ne bénéficient plus d'une présomption irréfragable de représentativité et doivent maintenant obtenir un score suffisamment élevé au premier tour des élections professionnelles (au moins 10 % des suffrages exprimés) pour pouvoir être considérées comme représentatives dans l'entreprise. D'autres syndicats de salariés sont apparus plus récemment (Unsa, Sud, etc.) dont les actions, plus radicales, font souvent peur aux directions d'entreprise.

Les pouvoirs publics, eux, interviennent au travers de plusieurs instances : le Parlement par le vote de nouvelles lois ; le gouvernement en cas de conflit national (RATP, SNCF...) et de négociations globales ou dans certains conflits au sein d'entreprises privées (Arcelor-Mittal, Continental...) ; le ministère du Travail (direction générale du travail, inspection du travail).

Au-delà du cadre légal, qui impose aux dirigeants d'entreprise de respecter les lois inscrites dans le Code du travail, il est important de considérer d'autres éléments contextuels pour bien appréhender le dialogue social dans les entreprises. Ainsi, les évolutions économiques et sociales que la France a connues ces trente dernières années influencent également la manière dont les directeurs des ressources humaines doivent gérer les relations sociales dans les entreprises.