

## Dialogue social et performance économique

Le dialogue social est aujourd'hui au cœur des préoccupations des entreprises, des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, et des innombrables acteurs, observateurs, experts en relations sociales...

Il suffit pour s'en convaincre de voir le nombre d'initiatives en tous genres qui fleurissent sur ce sujet, notamment sous la forme de colloques, conférences et autres tables-rondes...

Mais que met-on sous le terme « dialogue social » ? Sommes-nous sûrs que chacun s'accorde sur une même définition ?

Pour sa part, le MEDEF Lyon-Rhône juge opportun de poser la question : En effet, depuis plusieurs années, on voit se développer un dialogue social impulsé de l'extérieur, et de plus en plus en décalage avec les réalités vécues à l'intérieur des entreprises.

Depuis quelques années en effet, beaucoup ont le sentiment que le dialogue social n'en est plus vraiment un :

Que penser de la « négociation » impulsée par les pouvoirs publics, qui contraint les acteurs à s'inscrire dans un cadre et des délais imposés, sous peine de pénalités financières, comme nous le voyons en matière d'emploi des seniors, d'égalité professionnelle, ou encore de risques psycho-sociaux ? Quand le dialogue social n'est pas purement et simplement confisqué, comme nous venons hélas de le voir encore dernièrement avec l'instauration de la sinistre « prime de partage des profits » qui au final, ne satisfait personne...

Même la loi du 20 août 2008 pourtant destinée à rénover la démocratie sociale, n'est pas parvenue à ses fins : Outre qu'elle n'a pas permis de simplifier le paysage syndical, un premier bilan d'application permet de conclure à une amplification de l'encadrement juridique des relations sociales, et à une judiciarisation de ces dernières à travers une explosion du contentieux lié à l'organisation des élections. Dans le même temps, reconnaissons néanmoins que cette loi a pourtant eu l'immense mérite d'inverser la hiérarchie des normes, replaçant ainsi le dialogue social à sa juste place, c'est-à-dire au plus près du terrain.

Sur un autre plan, que penser des offensives visant à introduire dans les PME, et contre la volonté des acteurs concernés, un dialogue social contraint, et donc « a minima » ? L'action efficace des organisations d'employeurs ayant permis d'écarter la mise en place des commissions paritaires territoriales initialement prévues dans la loi visant à instaurer un dialogue social dans les PME, n'empêche pas que se développe actuellement sur les territoires l'idée d'un dialogue social territorial, largement impulsé par les collectivités elles-mêmes. Comme si l'on tentait de rentrer par la fenêtre, à force de conventions et autres protocoles, là où l'on n'a pas pu entrer par la porte de la loi...

Certes, la concertation est souhaitable à tous les niveaux. Cependant, les mots ont leur importance ; aussi, il convient d'être précis dans leur usage : Ne cultivons pas l'ambiguïté entre « concertation » et « dialogue social ». La première, plus large, peut se développer

horizontalement dans les territoires et concerner des sujets souvent plus « sociétaux » ; le second, plus normé, s'inscrit dans une logique verticale à trois niveaux (l'entreprise, la branche et l'interprofession), susceptible de conduire à l'ouverture d'une négociation, pouvant elle-même déboucher sur un accord.

Confisqué, contraint, formaté, judiciarisé, politisé... le dialogue social tend à devenir pur exercice de style, sorte de figure imposée, trop souvent vide de sens et de contenu, dont les acteurs en sont finalement réduits à un rôle de composition, non dénué d'arrière pensées...

Face à ce dialogue social que l'on pourrait qualifier « d'institutionnel » il existe heureusement en parallèle, et singulièrement dans les PME/TPE, un dialogue social « réel » qui se développe au quotidien, à l'intérieur même de l'entreprise, par ceux-là même qui en sont les acteurs, et le plus souvent en marge, voire au-delà du dialogue social légal.

Spontané, imaginatif et innovant pour répondre à des préoccupations concrètes, ce dialogue social là n'est pas reconnu pour ce qu'il est, parce qu'il échappe au contrôle des uns ou à l'influence des autres... Pourtant, c'est celui-là même qui, au quotidien, constitue la respiration naturelle de l'entreprise, en phase avec le « besoin d'air » auquel le MEDEF aspire, dans ce domaine comme dans bien d'autres...

Ce dialogue social, c'est celui auquel aspire aussi tout dirigeant normalement constitué, bien conscient que la performance économique de son entreprise passe par la qualité des relations sociales qu'il aura su tisser en son sein. En effet, nul ne peut plus ignorer aujourd'hui, surtout en période de crise, que la prise en compte de l'humain constitue un facteur clé de réussite ; Elle en est même l'un des principaux enjeux.

Aussi, vouloir réduire le dialogue social au seul dialogue social « institutionnel », ou au seul champ des relations avec les organisations syndicales, c'est nier le dialogue social réel et finalement se priver d'une source d'innovation et de relations infiniment plus riches et fécondes.

En prenant l'initiative de cette réflexion « hors des sentiers battus », la commission sociale du MEDEF Lyon-Rhône souhaite promouvoir et mettre à l'honneur ce dialogue social réel qui fait honneur à ceux qui le conduisent : Nous savons que les exemples ne manquent pas, d'entreprises petites ou grandes qui, en la matière, ont su trouver les voies pour transformer la contrainte légale en opportunité, voire pour sortir du cadre et innover.

« Oser le dialogue social : Pratiques d'entreprises », tel est le titre du document que nous vous proposons de réaliser avec votre concours, sur la base de votre propre expérience, et pour peu que vous acceptiez de nous en faire part.

Aussi, d'avance nous vous en remercions.

Les membres du groupe de travail « Dialogue social et performance économique »