



13^{ème} CONFERENCE REGIONALE 14 ET 15 MARS 2012 à CHANGE

DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL Christian Dubot

Depuis de nombreuses années et avec une acuité de plus en plus vive, le dialogue social territorial s'invite dans les débats de nos organisations – la preuve en a été apportée hier - et interpelle la nature et l'objectif de notre activité.

Pour autant, la formule générique n'empêche pas une référence aux trois mots pris séparément, une référence qui peut nourrir la défiance ou l'absence de visibilité et de perspectives de progrès pour les salariés.

Pour aller vite, le syndicalisme de luttes et de conquêtes est précautionneux à l'égard de la **notion de dialogue** qui renvoie implicitement à une aimable discussion ; le **caractère social** de la démarche apparaît comme une duperie ou une imposture, les rapports sociaux ne pouvant, dans notre grille de lecture syndicale, se concevoir que sur le lieu de travail ; enfin, **l'adjectif territorial** souffre d'une double connotation : administrative dans sa définition et floue dans ses contours, en tous les cas, éloignée de l'entreprise ou du service !

Et pourtant le dialogue social territorial pourrait s'imposer d'autant plus rassurant que la mondialisation et la globalisation de l'économie broient la relation de l'homme au travail, à son environnement et à sa finalité.

La crise économique a révélé la crise du politique, le manque d'alternatives et alimenté les replis identitaires, les réflexes individualistes ; paradoxalement, globalisation de l'économie et crise du capitalisme mettent en évidence le déficit de démocratie... un déficit que les mouvements de décentralisation et les transferts de compétences combleraient par un surcroît de dialogue de proximité.

Pour beaucoup, la proximité et le dialogue social seraient les garants de cette démocratie exigible ; évidemment, nous sommes loin du compte comme le contexte de réformes ne constitue pas a priori un terrain propice au dialogue social territorial, à la démocratie sociale !

Le contexte actuel de réformes crée une certaine instabilité et mobilise les organisations syndicales à tous les niveaux :

1. remise en cause du pacte social d'après-guerre :

- réforme de la sécurité sociale,
- réforme des retraites,
- réforme de la dépendance ;

2. nouvelle réforme des collectivités territoriales :

- modification de l'organisation et des compétences,
- suppression de la taxe professionnelle ;

3. réforme de l'État déconcentré :

- révision générale des politiques publiques ;

4. restructuration des services publics :

- loi Hôpital, patients, santé et territoire,
- création de Pôle Emploi,

- création des agences régionales de santé ;
5. **modification des modalités d'élaboration des politiques publiques territoriales** : le plan régional de développement des formations professionnelles devient contrat de plan avec co-signature du préfet de région ;
6. **évolution du cadre du dialogue social** :
- loi sur la représentativité des organisations syndicales,
 - loi sur la représentativité dans les TPE,
 - réforme prévue des institutions représentatives du personnel.

Les partenaires sociaux – et j'emploie le terme volontairement parce qu'il fait partie de la problématique comme ceux de « nouvelle gouvernance », d'acteurs autour d'un projet, d'évaluation – les partenaires sociaux, donc, semblent de plus en plus sollicités et impliqués dans l'élaboration des politiques publiques. Toutefois, les organisations syndicales sont souvent sollicitées dans le cadre de procédures d'information, de consultation ou de concertation aux dépens d'une négociation collective créatrice de nouveaux droits.

Nous sommes loin de l'implication et d'ailleurs il importe d'être clair sur les bornes à ne pas franchir, jusqu'où ne pas aller dans la prise de décision et la co-gestion des politiques publiques qui ouvriraient la voie à l'instrumentalisation de certains acteurs, nous en l'occurrence !

Ceci étant posé, mon introduction s'articulera autour des quatre points suivants :

- la définition du dialogue social territorial ;
- la notion de territoire ;
- les acteurs du dialogue social territorial ;
- la réalité et les enjeux du dialogue social territorial en région Pays de la Loire.

DEFINITION DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

La première interrogation lorsque l'on parle de dialogue social territorial porte sur ce qu'il recouvre, sur sa définition.

Première difficulté, pour partie, le dialogue social territorial ne se décrète pas, il se construit selon la volonté des parties prenantes ; ce sont la réalité des pratiques et l'appréciation formulée par les parties prenantes elles-mêmes, notamment les organisations syndicales, qui donnent chair et consistance au dialogue social territorial plus qu'une éventuelle définition théorique.

Ainsi, le dialogue social territorial est l'un des niveaux d'intervention des organisations syndicales avec :

- le niveau interprofessionnel ;
- le niveau de la branche ;
- le niveau de l'entreprise ;
- le niveau du territoire.

S'agissant de ce dernier, le territoire a été formellement reconnu, par exemple, comme niveau de négociation dans le cadre de la mise en place des 35 heures et la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social de 2004 a conforté le niveau territorial en renforçant les missions des commissions paritaires locales.

Premier élément de débat : le dialogue social territorial ne doit pas remettre en cause la hiérarchie des normes. À ce jour il est d'ailleurs relativement peu producteur de normes. La question centrale est de voir comment l'organisation syndicale peut utiliser les différents niveaux de dialogue social pour faire appliquer le droit, en gagner de nouveaux et améliorer les conditions d'emploi, de travail et de vie. Ainsi, le dialogue social territorial peut être l'occasion d'inventer de nouvelles pratiques syndicales qui viendront nourrir l'existant et non pas le remettre en cause.

Pour synthétiser, Le conseil économique, social et environnemental – le CESE - a ainsi défini le dialogue social territorial : *c'est « l'ensemble des différentes formes d'échanges, de consultation, de concertation, voire de négociation - négociation collective entre partenaires sociaux et autres formes de négociation entre les différents acteurs pouvant aboutir à des engagements contractuels - au niveau d'un territoire donné :*

- *au sein desquelles les partenaires sociaux sont nécessairement parties prenantes, et qui peuvent en outre regrouper les pouvoirs publics (collectivités territoriales et État déconcentré) ainsi que d'autres acteurs de la société civile tels que les associations ;*
- *qui portent sur des questions relatives au travail et à l'emploi, pouvant être élargies à leurs implications économiques, sociales et environnementales ».*

Ceci étant précisé, il est possible de distinguer deux types de dialogue social territorial :

- ***l'un formel, formalisé, institutionnel*** dans un cadre prévu par la loi et présent sur tout le territoire national ; il se développe au sein de commissions paritaires, de conseils divers, j'y reviendrais ;
- ***l'autre informel*** qui naît conjoncturellement de l'initiative des parties prenantes, souvent les collectivités territoriales, qui l'organisent elles-mêmes.

LA NOTION DE TERRITOIRE

Les découpages du territoire correspondent soit :

- à une compétence politique – les transports, l'action sociale, par exemple ;
- au périmètre d'intervention d'une institution - le bassin d'emploi est le périmètre de référence de la maison de l'emploi ;
- à une zone de données statistiques - zone d'emploi de l'INSEE ;
- à une politique publique.

Ce maquis rend parfois difficile l'identification des acteurs pertinents sur un territoire, complique l'accès à l'information et aux données socio-économiques pertinentes et constitue un frein évident à la mise en mouvement des acteurs concernés. Il complique aussi la sélection de nos priorités au regard de nos orientations et de nos forces organisées.

Dans le cadre de notre conférence, pour simplifier, nous nous en tiendrons à un territoire qui correspond à la région administrative des Pays de la Loire même si la mise ne œuvre du dialogue social percute d'autres réalités territoriales comme les bassins d'emploi ou intéressent, selon les sujets, certaines de nos organisations syndicales professionnelles et / ou interprofessionnelles.

A titre d'exemple, « 6 000 compétences pour l'industrie de l'estuaire » concernait évidemment en premier lieu le comité régional mais aussi l'union départementale de Loire-Atlantique, les unions locales impactées, les syndicats des donneurs d'ordre, ceux des

entreprises sous-traitantes identifiées sans oublier les camarades de l'AFPA, l'ANPE, ceux qui traitent de formation professionnelle.

Ne perdons pas de vue que le territoire est un lieu d'élaboration de stratégies économiques et sociales, de construction de réponses innovantes concernant l'emploi, les conditions de travail, la formation, la santé, les transports, le développement économique, l'environnement ; il est devenu un lieu d'intervention incontournable pour les organisations syndicales.

De plus, le dialogue social territorial peut permettre en partie de pallier l'absence de représentation des salariés au niveau de l'entreprise car l'entreprise et le territoire sont en interaction permanente ; il nous faut donc peser, via le dialogue social territorial, sur ces interactions sur des sujets tels que la gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriales, la politique de recherche, la stratégie des groupes et des entreprises.

LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Les acteurs du dialogue social territorial ne se limitent pas aux traditionnels acteurs des relations professionnelles, les représentants des employeurs et les représentants des salariés. L'Etat déconcentré et les collectivités locales, des associations, des comités d'utilisateurs interviennent également.

Les acteurs – interlocuteurs sont donc :

- l'Etat déconcentré et plus particulièrement la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et le SGAR pour le Secrétariat général aux affaires régionales de la Préfecture de région ;
- les collectivités territoriales, le Conseil régional pour ce qui nous concerne qui peut participer en tant qu'initiateur, décideur, financeur ou maître d'œuvre ;
- la société civile qui intègre associations professionnelles, organisations caritatives, associations de consommateurs, d'utilisateurs, etc.
- les « structures ressources » tels que les OPCA pour organismes paritaires collecteurs agréés ;
- les partenaires sociaux.

S'agissant de ce terme, il est évident que nous ne nous considérons pas comme partenaires du MEDEF par exemple, et que celui-ci est donc inapproprié même s'il nous faut parfois le concéder dans certains écrits ou protocoles !

LA REALITE ET LES ENJEUX DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL EN REGION PAYS DE LA LOIRE

Le document préparatoire pointe certaines instances de dialogue social territorial au sein desquelles la CGT doit faire entendre la voix des salariés ; mais quand nous disons la CGT, il s'agit bien, sans doute, des camarades qui y sont mandatés !

Je vais donc reprendre ce que pointe notre document : « *Répondre présent aux exigences du dialogue social territorial constitue une gageure multiple pour le Comité régional :*

- *gageure pour trouver des camarades mandatés acceptant de représenter la CGT au sein des instances concernées ;*

- *gageure pour essayer d'avoir une expression CGT conforme à nos repères revendicatifs mais qui ne s'appliquent pas toujours précisément aux sujets abordés ;*
- *gageure enfin pour que les positionnements de nos mandatés soient en cohérence les uns avec les autres.*

Le besoin est fort pour que le Comité régional formalise des rencontres entre mandatés sur des sujets auxquels le dialogue social les confronte et pour qu'il organise une circulation de l'information tant entre mandatés qu'entre ceux-ci et les organisations de la CGT.

La question du compte-rendu de mandat est souvent posée ; elle est d'autant plus pertinente si elle se double d'une volonté de créer les conditions pour que le mandat soit assumé le plus collectivement par celle ou celui qui la porte. »

Cette question aux entrées multiples concerne donc ce que nous pouvons identifier comme le dialogue social territorial formel, institutionnel, formalisé au sein du CESER, de la COPIRE, du CCREFP, de l'IPR de Pôle Emploi, du CCRDRT, de l'ARS, de l'ARACT pour n'en citer que quelques instances.

Si nous répondons plus ou moins bien aux questions posées dans ce cadre, il faut reconnaître que nos mandatés sont identifiés pour assurer cette responsabilité.

Nos échanges doivent permettre d'être plus exigeants ou cohérents :

- la Charte confédérale des élus et mandatés indique qu'ils représentent l'organisation syndicale CGT : de quoi parlons-nous réellement ?
- par exemple, et concrètement, un accord sur le dialogue social dans l'artisanat a été signé en 2001 et mis en œuvre en 2009 après diverses péripéties judiciaire via une Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Artisanat ; la CGT en est membre. A la fin de l'année 2012, tous les salariés des entreprises de moins de 11 salariés seront appelés à voter – sur sigle – pour des élections de représentativité, le dialogue social dans l'artisanat pourrait constituer un tremplin pour gagner des voix CGT à cette occasion. Or, alors que l'artisanat en Pays de la Loire, ce sont 144 900 salariés dont 19 000 dans l'alimentation, 36 000 dans la production, 54 100 dans le bâtiment et 35 800 dans la réparation et les services, nous sommes dans l'incapacité de trouver un ou une salarié-e de l'artisanat pour siéger avec moi au sein de cette commission paritaire !!!

Mais depuis trois ans, la CGT, le Comité régional a été sans cesse sollicité, consulté, son avis et propositions demandés sur des sujets d'importance qui interpellent tant notre mode de fonctionnement que notre capacité à répondre présents à hauteur de ce que représente la CGT en région, son influence et ses repères revendicatifs !

Je verserai ainsi au dossier de ces sollicitations :

- Les ateliers des Etats généraux de l'Industrie ;
- Les trois schémas directeurs régionaux :
 - o Economie et de l'emploi durables,
 - o Jeunesses ;
 - o Formations, santé, social et territoires.

- La charte tripartite d'engagement des partenaires sociaux, de l'Etat et du Conseil régional pour la continuité professionnelle des salariés par le développement des formations ;
- La charte régionale en faveur de la démocratie sociale ;
- La nouvelle charte de conditionnalité des aides publiques ;
- Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles.

Et au-delà de cette implication qui illustre les dimensions de consultation, d'information ou de co-construction que peut revêtir le dialogue social territorial, nous sommes confrontés aux exigences de participation aux comités de suivi, de pilotage, aux commissions régionales ad hoc – CRESA ou CPRIA, par exemple !

Le temps est compté pour développer sur la pertinence de notre participation et implication dans ces configurations du dialogue social : celles-ci sont certes chronophages mais y renoncer n'est-ce pas renoncer à porter certaines de nos revendications :

- Sécurité sociale professionnelle et nouveau statut du travail salarié ;
- Service public régional d'aide à la personne ;
- Pôle public financier...

Notre conférence régionale doit nous permettre de nous engager à franchir un pas qualitatif en réfléchissant à ces quelques questions :

- Comment faire du dialogue social territorial un élément accélérateur pour passer d'une activité CGT régionale à une activité CGT en région ?
- Comment associer l'ensemble de nos mandats au développement de la qualité de la vie syndicale ?
- Comment assurer un lien fort entre les collectifs de travail et les sujets du dialogue social qui permette complémentarité, coordination, appropriation des enjeux, et mutualisation de nos forces et de nos expertises pour une CGT cohérente, force de propositions et d'initiatives ?
- Comment rendre vivante et utile l'information nécessaire à la connaissance des enjeux du dialogue social territorial ? Est-il normal que le Comité régional, faute de carnet d'adresses à jour, ne puisse pas s'adresser directement à chaque base syndicale, syndicat, organisation professionnelle, etc ?
- Comment en faire un outil au service de l'interaction et de l'interactivité des directions des organisations catégorielles, syndicales, professionnelles et interprofessionnelles ?

Parce qu'il en va de l'intérêt des salariés, l'exercice du dialogue social territorial s'impose même s'il bouscule nos modes d'organisation et notre construction structurelle !