

CGT Rapid'Info Bretagne

Bimensuel—le N° 0,15 € - Directeur de la publication : Christian PELTAIS
Tél. 02 99 65 45 90—Fax : 02 99 65 24 98—e-mail : cgt.bretagne@wanadoo.fr—I.S.S.N. : 1258-7745—C.P.P.A.P. : 0708 S 07992

13^e
Conférence
Régionale
8 et 9 novembre 2007
Quiberon (56)



Réflexion sur le dialogue social

Depuis quelques années, de nombreuses initiatives (colloques, séminaires, échanges, articles de presse) sont prises autour du dialogue social territorial.

La valorisation du dialogue social territorial va tellement vite que certains parlent déjà de dialogue social territorial « *élargi* ».

Bouleverser l'histoire des rapports sociaux, élargir le vocabulaire des mots, tout cela n'est pas neutre. Il se passe bien des choses dans les rapports sociaux français et, au-delà des « *effets de mode* », se profilent des enjeux pour la CGT et pour le syndicalisme dans son ensemble.

La crise économique et sociale des grandes économies mondiales façonne les rapports sociaux. La mondialisation de l'économie, qui apparaît le plus souvent comme inexorable, conduit à des replis identitaires culturels, territoriaux. Elle engendre méfiance, peur et rejet.

Les crises politiques, le manque d'alternatives, les déceptions,

l'essor de la communication et de la formation ont développé les exigences de démocratie.

En France, les mouvements de décentralisation ont élargi les compétences des collectivités territoriales et ont favorisé des dialogues de proximité.

Mondialisation de l'économie, construction européenne, exigences de démocratie, réforme de l'Etat et décentralisation expliquent sans doute le développement du dialogue social territorial.

Mais le mot « *démocratie* » n'a pas le même sens pour tout le monde ! Il en est de même pour la formule « *dialogue social* ». Patronat, gouvernement, élus, syndicats, associations, salariés, citoyens n'ont sûrement pas la même conception du dialogue social.

Les exigences patronales vis à vis des territoires sont claires. Les collectivités territoriales ou l'Etat doivent participer à débloquer abondamment des fonds pour les investissements, la formation, les équipements des entreprises. A l'inverse, quand il y aura des plans sociaux, les collectivités locales devront assumer les conséquences et les coûts de ceux-ci.

La crise syndicale que nous traversons n'est pas neutre non plus sur l'évolution des rapports sociaux. Enfin, la culture et les pratiques sociales européennes ne sont pas sans

Sommaire

Document préparatoire aux débats sur le dialogue social territorial du 8 novembre

40 lieux d'intervention régionale
120 mandats
Les principaux organismes où la C.G.T. Bretagne est représentée

conséquence sur les pratiques sociales françaises.

Les formules du genre « nouvelle gouvernance », « dialogue avec la société civile », « acteurs autour d'un projet » sont souvent issues de concepts européens et mises en œuvre par des acteurs autres que les syndicalistes français.

La spécialisation et la répartition des tâches entre professionnel et inter-professionnel que l'histoire nous a léguées doivent maintenant évoluer.

La décentralisation, la territorialisation, la loi de cohésion sociale nous posent le défi d'une cohérence confédéralisée construite d'en bas, où chacun, chacune se sent responsable des autres.

Dans les années 80 le niveau prédominant de régulation était le niveau national. Aujourd'hui la CGT et ses organisations sont confrontées quotidiennement à cette notion de dialogue social territorial.

Le dialogue social n'est pas la négociation collective.

Le but de la négociation collective est de déboucher sur un accord, des normes applicables dans le respect de la hiérarchie des normes sociales et du principe de faveur même si la loi Fillon modifie cela.

Le dialogue social territorial comporte une différence importante : il peut déboucher sur des négociations collectives sur un territoire qui pour nous doit rester dans le respect des normes, mais c'est un espace d'intervention différent, simple consultation, information, concertation dans le but d'élaboration d'un avis, un

vœu, un conseil dont les décideurs tiennent compte ou non. Les acteurs peuvent également être différents des stricts partenaires sociaux en associant le monde associatif ou autre. C'est d'ailleurs la volonté du gouvernement de donner au monde associatif une place de plus en plus importante, souvent au détriment de la représentation syndicale. Les formes du dialogue social se multiplient, sont complexes et diversifiées. On ne peut laisser noyer la démocratie sociale dans la démocratie civile. On ne peut pas non plus laisser remplacer la négociation par la consultation. Cependant le dialogue social territorial relève également des compétences de la CGT et n'est pas forcément de la négociation.

Le dialogue social territorial touche toutes les questions de la santé au travail, de règlement des conflits, d'insertion sociale, la gestion paritaire des instances de protection sociale ainsi que celle des pays des conseils de développement des agglomérations, des reconversions de bassins d'emploi, les transports, etc...

Son développement tient à deux éléments principaux.

Les évolutions institutionnelles avec la décentralisation ont vu apparaître de nouveaux acteurs. Les régions, depuis 1982, les intercommunalités, les collectivités territoriales ont un rôle accru.

Parallèlement l'action publique se transforme (de moins en moins sous forme verticale et descendante) et avec les politiques européennes amènent une nouvelle notion : **La gouvernance**. On est ici dans le ca-

dre contractuel, avec une dynamique de projets territoriaux sur laquelle on va contractualiser, définir des objectifs d'intervention, des plans d'action.

De plus au niveau économique, on se trouve dans un contexte de mondialisation de l'économie, avec le local qui prend de plus en plus d'importance dans la mise en compétition des territoires et des hommes. Les entreprises ont des modes de production qui fonctionnent plus en réseaux ce qui a pour conséquence que la localisation des activités se fait en fonction du contexte culturel et social, du tissu des services publics.

Le destin d'un territoire se trouve scellé dans le cadre de ces logiques. Cela est d'autant plus évident quand il y a délocalisation et démantèlement des établissements sur un territoire entraînant par la même la mort de tout un bassin. On va chercher à reclasser les hommes et « requalifier » le territoire en question. Comme outil pour la négociation on a le plan social de l'entreprise, dont on connaît le contenu, mais au niveau du territoire qui souvent l'a accueillie à grands coûts de subvention, il n'existe aucun outil pour négocier le devenir. Plus concrètement c'est comment sur le territoire on va poser la question de la responsabilité sociale de l'entreprise vis à vis des hommes et du territoire et comment on va l'obliger à tenir ses engagements et aller au-delà pour lutter contre le nomadisme des entreprises. Comment faire que l'entreprise sur un territoire n'est pas que des droits mais ait aussi des devoirs?

On sait que le patronat cherche à privilégier le niveau territorial du dialogue social. Il s'organise dans les

territoires, dans les groupements de communes, les bassins d'emploi etc. Il est à la recherche d'une organisation à laquelle puisse correspondre la gestion la plus flexible et la moins coûteuse de la main d'œuvre. C'est ainsi qu'il cherche à rompre avec la hiérarchie des normes, voire l'inverser en privilégiant des accords d'entreprises ou accords locaux pour accentuer la mise en concurrence des territoires en matière d'emploi de reconnaissance des qualifications, de coût du travail, d'aides publiques etc.

Pour cela il se sert des chambres consulaires qui deviennent la pierre tournante de cette nouvelle organisation en devenant l'élément incontournable « neutre » et « technique » que l'on retrouve partout et qui permet d'évincer les organisations syndicales.

Pour nous nous devons intervenir pour afficher la perspective, réaffirmée fortement par le 48ème congrès, d'un statut du travail salarié et d'une sécurité sociale professionnelle en s'appuyant sur une démarche en territoire devenant lieu d'articulation des garanties des droits individuels et collectifs qui renforcent les garanties nationales et de branches, en s'appuyant sur les solidarités entre salariés et territoires. C'est à dire en exposant explicitement quelle conception d'une démocratie sociale renouvelée, d'intervention des organisations syndicales.

Dans la société on est tous conscients de l'aspiration à plus de participation, cette demande de proximité qui s'exprime d'autant plus quand on veut faire face à la mondialisation, quand on veut maîtriser le devenir de son territoire de ses populations. Donc dans une volonté de par-

ticiper sur ces enjeux territoriaux où les politiques publiques se dessinent.

On a alors affaire à des notions nouvelles, notamment celle de projet. Sa définition, ses critères sont propres au territoire. Cela suppose que nous nous dotions nous même d'outils pour intervenir : Comment élabore t-on ou participe t-on à un diagnostic territorial? Comment portons-nous les questions de stratégies de développement local ? Quels besoins de développement des qualifications, quels besoins de développement des politiques de logements, de transports, de services de communication, de services à la personne, en un mot quels besoins en services publics ?

Tout en étant partie intégrante on déborde le champ uniquement professionnel auquel on est habitué mais on devient acteur de la définition de l'intervention publique et de la responsabilisation de l'entreprise vis à vis de son territoire et de son devenir.

Si les régions Cgt sont plus sensibles à toutes ses questions c'est sans doute par ce qu'il existe un C.E.S.R.. Mais les questions de dialogue social territorial se posent à tous les niveaux et peut-être faudrait-il exiger que des instances semblables avec des moyens se mettent en place à tous les niveaux ?

Cependant pour investir la totalité de ce champ il convient de reconnaître les organisations syndicales comme des interlocuteurs à part entière et de leur donner les moyens nécessaires pour investir correctement ce nouveau champ d'intervention.

Autres champs à investir dans les territoires où la grande majorité des salariés sont dans des entreprises ne bénéficiant d'aucun droits syndicaux du fait de leur taille. N'a-t-on pas intérêt à rechercher des lieux de négociations sur les bassins d'emplois où les problèmes se posent dans les entreprises de la même façon, pour que, quelles que soient leurs branches professionnelles on puisse porter les questions de transports collectifs, de restauration, de crèche, de mutuelles complémentaires etc ? Ce sont les mêmes problématiques qui se posent avec les entreprises de sous-traitance, d'intérim. Cela ne peut se faire au niveau national.

En investissant ce champ et en exigeant dans chaque bassin d'emploi, des lieux et des moyens pour contacter ces salariés isolés et pour discuter de ces questions nous auront la possibilité de nous adresser à de nouvelles couches du salariat qui, pour le moment, sont exclues de la possibilité de faire valoir leurs droits.

C'est aussi là, l'enjeu de l'accord conclu avec l'UPA qu'il nous faut mettre en application.

Ces questions nous interpellent toutes et tous, car elles structurent le territoire et influent tant sur l'implantation des activités économiques du privé que sur le maillage du service public.

LES PRINCIPAUX ORGANISMES REGIONAUX OU LA C.G.T. BRETAGNE EST REPRESENTEE**RETRAITE**UNION GENERALE DE RETRAITE PAR REPARTITION -COMMISSION D'ACTION SOCIALE, PRIMAMUT, PREVOYANCE (**AG2R-UGRR**)MEDERIC PREVOYANCE **CIPS****SÉCURITÉ SOCIALE**COLLECTIF RÉGIONAL DE COORDINATION DES **URSSAF**CAISSE REGIONALE D'ASSURANCE MALADIE (**CRAM**)COMITES TECHNIQUES REGIONAUX (**CTR**)UNION DES CAISSES NATIONALES DE SECURITE SOCIALE (**UCANSS**)UNION POUR LA GESTION DES ETABLISSEMENTS DES CAISSES D'ASSURANCE MALADIE (**UGECAM**)UNION REGIONALE DES CAISSES D'ASSURANCE MALADIE (**URCAM**)**CENTRE RÉGIONAL DE FORMATION DES PERSONNELS DE SECURITE SOCIALE****SANTÉ**COMMISSION D'ORGANISATION DE LA TRANSFUSION SANGUINE EN BRETAGNE (**CTOS**)

OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

PROTECTION SOCIALE**ASSEDIC****ECONOMIE**CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL REGIONAL (**CESR**)AGENCE ECONOMIQUE DE BRETAGNE (**AEB**)**ENSEIGNEMENT - RECHERCHE**COMITE CONSULTATIF REGIONAL DE LA RECHERCHE ET DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE (**CCRRDT**)INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES DU TRAVAIL DE L'OUEST (**I.S.S.T.O.**)INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (**I.U.T.**) ST MALOCONSEIL D'ADMINISTRATION DE **L'UNIVERSITÉ RENNES 2**CONSEIL ACADEMIQUE DE L'EDUCATION NATIONALE (**CAEN**)**LOGEMENT—HABITAT**COMMISSION PARITAIRE INTERPROFESSIONNELLE DU LOGEMENT (**COPARIL**)**COMITÉ RÉGIONAL DE L'HABITAT****EGALITÉ DES CHANCES**OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE LA **PARITÉ**COMITE REGIONAL POUR LA COHESION SOCIALE ET **L'EGALITE DES CHANCES****ECONOMIE SOCIALE****MACIF****EMPLOI - FORMATION PROFESSIONNELLE**COMITE DE COORDINATION REGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (**C.C.R.E.F.P.**)AGENCE POUR L'EMPLOI DES CADRES (**APEC**)AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (**ANPE**)COMMISSION PARITAIRE INTERPROFESSIONNELLE REGIONALE POUR L'EMPLOI (**COPIRE**)COMITÉ DU FONDS D'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DE LA FONCTION PUBLIQUE (**FIPHFP**)**ORGANISMES COLLECTEURS DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE****AGEFA PME** (FONDS POUR L'APPRENTISSAGE DANS LES PME-PMI)FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES SALARIES DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (**AGEFOS PME**)FONDS PARITAIRE INTERPROFESSIONNEL DE GESTION DU CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (**FONGECIF**)**ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE REGIONAL (OPCAREG BRETAGNE)****CONDITIONS DE TRAVAIL**AGENCE REGIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (**ARACT**)COMITÉ DE PILOTAGE PREVENTION DU **STRESS AU TRAVAIL****ACTIVITES SOCIALES**SECTION REGIONALE INTERMINISTERIELLE D'ACTION SOCIALE (**SRIAS**)**DIVERS****COMITÉ RÉGIONAL DES TRANSPORT****COMMISSION RÉGIONALE DE CONCILIATION DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL****COMMISSION RÉGIONALE DE CONTRÔLE DES AIDES PUBLIQUES****COMMISSION DIALOGUE SOCIAL ARTISANAT**