



CESER Bourgogne Franche-Comté
Séance plénière du 21 juin 2022
Autosaisine « transition, transformation, mutation : comment maintenir et développer l'emploi en BFC »

Déclaration de Marie Odile COULET au nom de la CGT

Et si on parlait dialogue social dans les entreprises ?

Intervention réalisée à partir des échanges entre Jean Besançon directeur de l'Université ouvertes des compétences (UDOC) et Catherine Perret membre de la direction confédérale CGT

C'est une figure tellement ressassée dans notre pays qu'elle paraît une évidence : Dans les entreprises, les dirigeants dirigent et les syndicats s'opposent. Dans cette vision, les syndicalistes sont naturellement contre tout changement, crispés sur les acquis et la feuille de paie et évoluer leur est bien difficile. Pourtant, beaucoup d'entreprises ont réussi à instituer un dialogue social de qualité ce qui semble terriblement manquer au regard de diverses études dans notre région.

En France, contrairement à d'autres pays (Allemagne, Hollande, Suède...) les salariés n'ont pas de place dans les instances de gouvernance des entreprises. Alors, que se passerait-il si les salariés participaient en plus à la définition des orientations de l'entreprise, en prenant toute leur place dans les conseils d'administration ?

C'est une question majeure, qui prend un relief particulier aujourd'hui. Où de plus en plus d'entreprises peinent à attirer ou retenir des salariés. Et où de plus en plus de salariés, jeunes bien sûr, mais moins jeunes aussi, ne se sentent plus engagés au travail.

Si les salariés ne se sentent pas écoutés, ils finissent par partir. Ou par désert, à tout le moins dans leur tête. Et sans engagement au travail, il n'y a pas de travail de qualité possible. Donc il n'y a plus de réelle performance possible, que ce soit dans un hôpital ou une entreprise industrielle. Pour Benoit Serres, DRH, de l'Oréal, ce qui fait qu'un salarié reste dans l'entreprise c'est la qualité du travail, l'autonomie, la confiance, le sens du travail.

Pour la CGT, le travail est central et pour en prendre soin, il faut penser deux éléments distincts en même temps :

Le premier est que les salariés soient réellement présents dans les CA des entreprises (au-delà d'un strapontin sans influence).

Le second est que les salariés aient du temps pour discuter du travail, entre eux. Sans être « managés » par la direction ou les organisations syndicales. Un temps pour ceux qui font le travail, pour discuter de la manière de bien le faire. Mais pour que cela marche, il faut que direction et salariés s'entendent sur une vision commune de la stratégie de l'entreprise et de la qualité du travail qui va permettre de la déployer.

Je reprends ici les propos de Jean-Daniel Reynaud (sociologue du travail) : *la négociation, avec son donnant-donnant et ses discussions contradictoires, est le meilleur garant de la légitimité d'une solution. Ce qui définit une solution comme juste et bonne, c'est qu'elle a été adoptée après négociation.* Sous la réserve de cet éclairage, la CGT validera cette auto saisine.