

Le Cercle Humania, sous l'égide de l'Apec et de Wavestone, a reçu le 22 février, Jean-Pierre Menanteau, Directeur Général du Groupe Humanis qui a livré un exposé riche, concret et étayé à l'ensemble des DRH présents pour ce dîner-débat sur le thème « **Le dialogue social est-il définitivement mort dans notre pays ?** ».



En introduction de son intervention, Jean-Pierre Menanteau a souligné **la singularité du dialogue social en France**.

Première spécificité, un paysage conventionnel très fragmenté. On recense en France 700 branches professionnelles là où l'Allemagne en compte 250. Seconde spécificité, un taux de couverture des accords collectifs très élevé (en 2013, 98 % des salariés sont couverts par des accords collectifs), et, paradoxalement, un taux d'adhésion syndicale qui compte parmi les plus faibles de l'OCDE (7,7%). Troisième spécificité, des partenaires sociaux pouvant influencer sur la législation en matière de droit du travail par le biais des négociations interprofessionnelles, ce qui leur confère un rôle de

« pré législateurs » (loi Larcher de 2007). Enfin, dernière spécificité, la relation entre les salariés et leur encadrement direct : 63 % des salariés qualifie de « bon » le dialogue social dans leur entreprise mais seulement 55% des salariés estiment être dans une relation de confiance avec leur encadrement direct.

**Fort de ce constat, le dialogue social est-il définitivement mort dans notre pays ?** Non, bien au contraire : il est intense, constructif et globalement bien perçu.

En 2014, on constate à tous les niveaux un nombre important d'accords signés et la tendance se poursuit en 2015. Au niveau interprofessionnel, 52 accords ont été signés en 2015 contre 28 en 2014. Au niveau des branches, on recense 951 accords en 2014 et 1042 en 2015. Enfin, dans les entreprises, le nombre d'accords entre employeurs et représentants du personnel demeure élevé puisqu'on comptabilise 36 500 accords d'entreprise en 2014. Dans les faits, la principale évolution concernant les accords réside surtout dans la progression de nouveaux thèmes de négociation comme la formation ou encore la qualité de vie au travail. Par ailleurs, on assiste à une forte réduction sur 20 ans des conflits sociaux. En effet, en 2013, seulement 1,2% des entreprises ont déclaré au moins une grève. Enfin, les salariés et les chefs d'entreprise se trouvent majoritairement satisfaits de leur dialogue social (93% contre 63%).

**Le dialogue social n'est donc pas mort, mais cela en fait-il pour autant un dialogue de qualité ?**

Sur le terrain, le dialogue social est jugé trop complexe, peu accessible et contraint par des impératifs juridiques. Une démarche d'optimisation est nécessaire pour le rendre plus pragmatique en rapprochant le dialogue social des véritables enjeux économiques et humains de l'entreprise. Le Ministère du travail a d'ailleurs initié en 2014 un chantier visant à accélérer le mouvement de restructuration des branches avec comme objectif ambitieux de descendre à 200 branches professionnelles d'ici 3 ans.

Les chefs d'entreprise et les salariés convergent vers la même définition du dialogue social idéal : un dialogue social constructif (83% contre 77%). Cependant, les salariés sont moins nombreux que les chefs d'entreprise (31% contre 54%) à le juger « constructif ». Des attentes persistent.

Les salariés attendent davantage de communication, ils souhaitent être mieux et plus souvent informés sur la vie de l'entreprise (perspectives d'évolution, mobilités internes et formation, performances économiques...), et davantage écoutés.

En conclusion, à l'heure de la transformation numérique, les parties prenantes du dialogue social devront plus que jamais s'engager à trouver la meilleure façon de répondre à ce bouleversement. La transformation numérique est une opportunité à saisir pour construire un dialogue social plus constructif, plus collaboratif et ceci ne se fera pas sans l'instauration d'une réelle confiance mutuelle entre les parties prenantes et une optimisation du dialogue social actuel.

*NB : Les chiffres clés de cet article proviennent du rapport d'Humanis et du Groupe ACIPIL sur l'état du dialogue social en France publié en mars 2016.*



**Claude Bodeau**

Associé  
claude.bodeau@wavestone.fr

**Nicolas Herpin**

Manager Développement  
nicolas.herpin@wavestone.fr

 @wavestone\_

<http://www.cercle-humania.fr/>  
<http://leblogrh.net/>

 @LeBlogRH