



## FICHE SAVOIRS Le dialogue social, la négociation collective et le climat social

Le dialogue social contribue à la performance sociale et économique des entreprises. L'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a prévu la création, dans chaque département, d'un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation, chargé d'encourager le développement du dialogue social et de la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2234-4 à L. 2234-7).

### I - Dialogue social et climat social

#### 1.1 - Définitions

- **Le dialogue social** « regroupe l'ensemble des processus de négociations, de partage de l'information ou de consultation mis en place entre le gouvernement, les employeurs et les salariés dans le cadre de problématiques ou de questions liées à la politique économique et sociale menée par l'État » (Organisation Internationale du Travail - OIT). En entreprise, le dialogue social désigne les relations formelles entre l'entreprise et les salariés, c'est-à-dire entre le dirigeant (lui-même ou représenté) et les représentants du personnel au sein des différentes Instances Représentatives du Personnel (IRP).
- **Le climat social** est le **degré de satisfaction qui règne dans l'entreprise**, une notion complexe compte tenu du nombre de **paramètres** à prendre en compte : ambiance générale, relation avec la hiérarchie, implication des salariés, charge de travail, moyens mis à disposition...

#### 1.2 - Objectifs du dialogue social en entreprise

Le dialogue social est un élément de la performance de l'entreprise qui :

- contribue à la qualité de vie au travail et à l'implication de chacun ;
- favorise la mise en place de consensus entre les différentes parties qui participent au débat ;
- permet une meilleure cohésion au sein des entreprises ;
- permet une résolution efficace sinon efficiente des problématiques économiques et sociales majeures en entreprise.

#### 1.3 - Impacts du dialogue social sur le climat social

Le dialogue social, en développant le sentiment d'appartenance, en remettant le salarié au cœur du dialogue, favorise ainsi le climat social. Cela aura des impacts positifs sur **la productivité, l'efficacité des ressources humaines** et sur **leur confiance en eux**. En effet, le climat social est un enjeu important pour la bonne marche d'une entreprise. Une entreprise où le turn-over et l'absentéisme sont élevés, où les relations interpersonnelles sont tendues aura très probablement un mauvais climat social. C'est pourquoi un mauvais climat social doit faire l'objet d'une profonde réflexion qui conduira à la mise en œuvre d'un plan d'actions pour être à l'écoute des salariés, répondre à leurs problématiques, faire évoluer l'organisation du travail

À l'heure du digital, des réseaux sociaux et du « bad buzz » facile, un mauvais climat social peut avoir un impact catastrophique sur l'image de l'entreprise et sa e-reputation.

## II - Négociation collective

La loi fixe plusieurs thèmes de négociations obligatoires dans les entreprises où un délégué syndical est présent :

- rémunérations ;
- temps de travail ;
- partage de la valeur ajoutée ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- qualité de vie au travail ;
- gestion des emplois et des parcours professionnels.

Toutefois, l'accord d'entreprise ne peut pas déroger à certaines dispositions définies par la loi ou par un accord de branche (notamment en matière de salaires minima, période d'essai, CDD, intérim, contrat de chantier, temps partiel).

La loi incite les partenaires sociaux à préciser ensemble le calendrier et les modalités de ces négociations.

### 2.1 - Acteurs de la négociation

La négociation d'un accord s'effectue entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux.

**Dans les très petites entreprises (TPE) de moins de 11 salariés**, l'employeur propose à son personnel un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise. Ce projet d'accord doit ensuite être soumis à l'approbation de la majorité des deux tiers des salariés.

**Dans les entreprises de 11 à 49 salariés**, l'employeur négocie :

- avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative ; l'accord devra alors être approuvé par la majorité des salariés par référendum ;
- ou avec un membre du CSE mandaté ou non par une organisation syndicale représentative. L'accord devra être ratifié signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

### 2.2 - Étapes de la négociation

- **Étape 1** - Dès la 1<sup>re</sup> réunion : précision du déroulement des principales étapes de négociation et du calendrier (informations à remettre ; le crédit d'heures disponible pour préparer la négociation ; moyens accordés - par exemple recours à une expertise.
- **Étape 2** - Organisation de la consultation confiée à l'employeur.
- **Étape 3** - Une fois le projet d'accord rédigé, élaboration par l'employeur d'un second document relatif à la définition des modalités d'organisation de la consultation du personnel.
- **Étape 4** - Communication aux salariés par l'employeur du projet d'accord et des modalités d'organisation définies par ses soins, quinze jours au moins avant la date de la consultation des salariés.