## TABLE-RONDE (SFAX 12/4/13)

## RAPPORT DE SYNTHESE

## Elaboré par ABDELKADER BEN FADHLA

**&&&&&&&&&&&&&&&&&&&&&&&&&&&**

# THEME : LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L’ENTREPRISE

Après les allocutions de Messieurs les présidents de **l’Institut Arabe des Chefs d’Entreprises (IACE SFAX)** et de **l’A.T.D.D,** les travaux ont été introduits par **le Professeur Nouri MZID** qui a rappelé la définition du dialogue social selon l’O.I.T et a placé les débats sur ses enjeux et ses mécanismes dans la perspective de moderniser le système tunisien.

Ce grand projet doit avoir pour objectif la civilisation des rapports sociaux dans l’entreprise par une meilleure conciliation des intérêts des salariés et de leurs employeurs et la substitution des rapports de droit aux rapports de force. Cela est devenu une nécessité plus pressante dans un contexte de mondialisation où la compétitivité ne doit pas et ne peut pas se réaliser au détriment du progrès social et surtout de l’emploi décent.

La parole fut ensuite donnée à **Mr ABDELKADER BEN FADHLA** pour parler de **la consultation dans l’entreprise**.

Après avoir souligné que le législateur tunisien a cherché par la consultation à assurer la double fonction de participation des salariés à la vie de l’entreprise et de pacification des relations sociales en son sein, l’intervenant a essayé de répondre à deux questions essentielles de son point de vue :

1) Est-ce que le droit tunisien en vigueur permet à la consultation d’assumer convenablement ces deux fonctions ?

2) Quelles sont les mesures à proposer pour dynamiser la consultation dans l’entreprise compte-tenu des mutations que connait le pays ?

**I - L’état des lieux** qu’il a présenté a fait ressortir deux constatations :

- En premier lieu, le législateur tunisien qui n’a pas cherché à promouvoir la négociation collective d’entreprise, comme le démontrera le **Professeur Mongi Tarchouna** dans la seconde intervention, n’a pas réussi non plus à compenser ce déficit par des procédés consultatifs convaincants puisque la réforme opérée en 1994 est une régression manifeste par rapport au système moniste mis en place depuis 1960 avec le Comité d’Entreprise (C.E) et au système dualiste issu de la création de la Commission Consultative Paritaire par la convention collective cadre en 1973. Cette régression est nette aussi bien au niveau des restrictions fonctionnelles que dans les limites structurelles imposées pour la création des organes de représentation collective et le dépouillement de la Commission Consultative d’Entreprise de la personnalité juridique.

- Mais ce facteur juridique et institutionnel n’est pas suffisant pour expliquer le rôle marginal de la consultation en dehors du domaine disciplinaire, sa perception négative par les acteurs sociaux n’est pas étrangère à ce constat d’échec.

En effet, la consultation est perçue comme inutile par l’employeur, voire une immixtion dans ses prérogatives et un risque potentiel de glissement vers la revendication au lieu de la coopération.

Pour les salariés, la consultation est simplement formelle et ne sert à rien dans la mesure où le pouvoir de décision est entièrement détenu par l’employeur.

Les syndicats de leur côté ont fini par boycotter les organes consultatifs après avoir été à l’origine de leur création, parce qu’ils voient en eux un concurrent potentiel et un instrument dont peut se servir l’employeur pour les affaiblir.

Toutefois certains changements constituent selon l’intervenant des facteurs positifs et pourront favoriser l’essor de la consultation.

**II - Les mutations** sont de trois ordres :

**- Sociologues** d’abord, dans la mesure où le salariat a changé de profil : plus jeune, plus mixé, plus diplômé et souvent mieux formé.

**- Culturelles** ensuite, car de nouveaux besoins sont apparus et le rapport à l’autorité a changé du côté des salariés ; parallèlement, les modes de son exercice ont également évolué dans la tête des managers de la nouvelle génération devenus plus ouverts aux techniques de management participatif.

**- Economiques** enfin, car la mondialisation et ses contraintes fait peser des menaces aussi bien sur le capital que sur le travail, d’où un besoin imminent de coopération pour sauvegarder et développer l’entreprise dans l’intérêt de toutes les parties prenantes.

**III - En perspective**, la consultation peut être placée dans l’orbite d’un dialogue social modernisé et dynamique à certaines conditions dont les plus importantes sont :

**- Sa valorisation** en tant qu’espace d’apprentissage de la concertation et de la coopération ce qui lui permet de servir d’antichambre à la négociation collective aussi bien par le développement des compétences des acteurs sociaux que par l’extension des sujets qu’ils peuvent aborder.

Les managers ont un rôle déterminant dans cette démarche en accordant aux réunions de consultation tout l’intérêt qu’elle mérite tant en matière d’information de tous les membres impliqués que dans l’organisation des réunions et de conditions de déroulement des débats. En effet, transparence, professionnalisme, liberté d’opinion et d’expression doivent servir de normes de conduite permanentes.

**- La révision de ses mécanismes** en vue de conforter sa fonction participative aussi bien dans le domaine économique que social, ce qui lui permettra de jouer plus efficacement son rôle de prévention des conflits collectifs en première ligne avant l’intervention des acteurs étrangers à l’entreprise.

Les mesures préconisées dans ce sens doivent assurer :

\* Une meilleure information et formation des représentants du personnel autant que des employeurs.

\* La reconnaissance aux représentants des salariés d’un droit de proposition et d’opposition avec comme corollaire l’obligation de réponse motivée à la charge de l’employeur.

\* L’octroi de la personnalité juridique à l’organe de participation afin de lui permettre de jouer pleinement son rôle de sujet de droit.

Dans la seconde intervention, **le professeur MONGI TARCHOUNA** a abordé le thème de **la négociation collective dans l’entreprise** en mettant l’accent sur le décalage qui existe entre la pratique de la négociation collective dans l’entreprise et son cadre juridique. Ce décalage est perceptible à plusieurs niveaux :

- La marginalisation de la négociation collective dans l’entreprise par le législateur tunisien semble vouloir conforter la conception selon laquelle l’entreprise est un espace de production, son rôle principal est par conséquent économique. Or, les relations de travail dans l’entreprise mettent en jeu divers intérêts, aussi est-il indispensable de concilier les fonctions économiques et sociales de l’entreprise.

- L’intervenant a rappelé que ce besoin s’est fait sentir très tôt en Tunisie puisque dés 1936 et le meeting de la « kasbah », les travailleurs ont revendiqué l’application de l’Accord Matignon qui fait de la convention collective le mécanisme privilégié de détermination des conditions de travail, et des procédures de conciliation et d’arbitrage le mode prioritaire de règlement des conflits collectifs.

Dés lors, il n’est pas étonnant qu’il y’ait un consensus sur la place centrale que doit occuper le dialogue social dans un système de relations professionnelles moderne.

**- La réalité de la négociation collective dans l’entreprise** est cependant pleine de paradoxes, les plus significatifs évoqués par l’intervenant sont les suivants :

\* La négociation collective dans l’entreprise exige la présence sur les lieux de travail d’un syndicat représentatif et d’une liberté d’action juridiquement protégée. Or, l’implantation syndicale dans le secteur privé est trop faible et le droit syndical dans l’entreprise n’est consacré que par le droit conventionnel. Selon l’intervenant ces **carences structurelles et légales** handicapent gravement la négociation collective d’entreprise alors que le législateur tunisien semble rechercher la pacification des relations professionnelles par tous les moyens.

\* Le second paradoxe est que contrairement à la négociation collective institutionnelle et à froid, la scène sociale est occupée de manière visible et spectaculaire par **les négociations transactionnelles** qui interviennent pour régler un conflit collectif qui commence à prendre des propensions inquiétantes. Ce type de négociation collective qui pose d’énormes problèmes juridiques n’est pas un signe de bonne santé du système de négociation collective dans l’entreprise.

Pour toutes ses raisons, l’intervenant appelle à une réforme en

Profondeur accordant à l’aspect procédural des négociations collectives toute l’importance qu’il mérite, de même qu’il préconise l’intervention du législateur pour encadrer et protéger l’exercice du droit syndical dans l’entreprise.

**RESUME DES DEBATS**

**\* intervention n°1 :**

- La promotion de la négociation d’entreprise pourrait s’imposer comme une nécessité dans un contexte de mondialisation et de course effrénée pour être plus compétitif. La responsabilisation de l’entreprise laissera donc plus de place aux acteurs sociaux pour prendre les initiatives qui leur semblent pertinentes.

Mais reste à savoir quelle est la position stratégique à ce sujet des centrales syndicales et principalement celle de l’U.G.T.T ici présente ?

- Il est proposé aux groupes de recherches de SFAX et de SOUSSE de présenter un projet de réforme du dialogue social aux différents partenaires sociaux en vue d’engager une réflexion croisée sur ce sujet extrêmement important.

\* **Intervention n°2 :**

**-** Au sein de l’U.G.T.T, on a toujours privilégié la solidarité entre tous les travailleurs que seule la négociation sectorielle est à même de garantir.

- Concernant le cadre juridique, le droit existant est amplement suffisant pour preuve les entreprises ont continué à fonctionner normalement à SFAX malgré toutes les difficultés de ces deux dernières années.

Le droit syndical tel que garanti par le code du travail et surtout les conventions collectives a permis aux syndicats d’être bien présents sur le terrain surtout à SFAX.

Si dans certains secteurs comme l’agriculture, cela se révèle inopérant, l’action collective dans le cadre de la loi pourra faire bouger les choses.

Concernant la consultation, le syndicat doit être associé de plein droit chaque fois qu’il y’a un problème qui touche les intérêts des travailleurs, notamment quand l’entreprise rencontre des difficultés économiques.

Il a été proposé enfin d’assurer une formation permanente et adéquate aux inspecteurs du travail afin de mieux les préparer à mieux résoudre les conflits collectifs et surtout à être plus diligents.

**Intervention n° 3 :**

**-** Le droit à l’information doit être conforté car sans elle et une formation adéquate, le dialogue social ne peut pas fonctionner convenablement.

**Intervention n°4 :**

**-** La négociation des normes de production et des mesures à prendre pour améliorer la productivité est extrêmement complexe en raison d’abord de l’évolution rapide des technologies, mais aussi des grandes disparités des moyens technologiques entre les entreprises.

Cette question, a-t-on ajouté, demande le recours à une multitude d’expertises sinon toute évaluation ou diagnostic serait impossible. La question est donc de savoir si les entreprises ont les moyens de se les offrir ?

- Dans la pratique, les inspecteurs du travail sont souvent sollicités pour régler des problèmes d’application du droit conventionnel. Les difficultés de rattachement de certaines activités ont leur origine dans la définition du champ professionnel par certaines conventions collectives sectorielles car il existe en cette matière beaucoup de zones d’incertitude.

**\* Intervention n°5 :**

**-** Peut-on savoir pour quels motifs, dans un système juridique de pluralisme syndical, les nouvelles organisations telle que la CONECT n’ont pas été associées à la négociation et la conclusion du nouveau contrat social ?

**SFAX LE 12/4/2013**