

LE DIALOGUE SOCIAL EST À REFONDER SUR LES NOUVELLES DONNES



Le dialogue social est source de performance. Cette conviction guide le Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprise (C.J.D.) depuis plus de 60 ans dans toutes les positions qu'il a prises et les innovations qu'il a développées dans ce domaine. Et aujourd'hui, dans le contexte de la nouvelle économie naissante, cette conviction se transforme en certitude.

Si le dialogue social génère de la performance, de quelle performance s'agit-il ? De la performance globale. Celle qui prend en compte les intérêts de chaque partie, parce qu'aucune ne peut durablement espérer gagner contre les autres. Et les mutations que nous vivons accentuent encore cette nécessité : personne ne pourra plus espérer gagner sans les autres.

Mais les relations sociales franco-françaises ne se sont jamais construites sur cette conviction. Elles sont nées du conflit, de la lutte des classes. Elles n'ont donc jamais contribué à construire, par la négociation, de nouveaux modèles conciliant les intérêts en présence. L'Etat, fidèle à sa culture interventionniste et sûr de sa légitimité à indiquer la direction de l'intérêt général, s'est donc fait l'arbitre permanent et omniprésent. Néanmoins, les "partenaires sociaux", forts de leur représentativité légale acquise après guerre et profitant des années de

croissance des trente glorieuses, ont été fortement impliqués dans la gestion de la protection sociale, qu'il s'agisse de celle créée par l'Etat (maladie et vieillesse) ou de celle impulsée par les partenaires eux-mêmes (chômage et retraite complémentaire). Mais avec les années de crise et depuis maintenant bientôt trente ans, ils n'ont pas su réinterroger et adapter un système qui s'asphyxiait et qui est peu à peu devenu hypocrite : paritaire sur le papier, quasiment étatique dans la réalité.

LA RÉVOLUTION DES ACTIVITÉS HUMAINES

Ce décalage s'explique par la formidable mutation qu'a vécue notre économie ces dernières décennies. La révolution des activités humaines conduit à la fin du modèle fordiste, où la production de masse reposait sur une organisation taylorienne. Corrélativement, le système d'emploi salarié qui lui correspondait et qui a conditionné nos rapports sociaux, fondés sur une accumulation de normes, de protections et d'acquis jamais réévalués, se trouve remis en cause par les réalités nouvelles.

L'arrivée de la société de l'information, construite sur l'individualisation, l'intelligence collective et la production immatérielle, n'a absolument pas été anticipée et encore moins intégrée, ni par nos relations sociales ni par notre législation du travail. C'est bien sûr le défi de cette adaptation, face aux risques tant de la déréglementation sauvage que d'une sur-réglementation paralysante, que repose tout l'intérêt du débat sur la refondation sociale, dès lors que seront posées les vraies questions.

Prenant appui sur le récent rapport que le C.J.D. vient de publier et dont la presse nationale s'est faite l'écho, la Section Essonne du C.J.D. souhaite contribuer à ce débat essentiel. Son apport passera par la consultation des partenaires sociaux qu'ils soient patronaux ou salariés. Ces travaux, externes au Mouvement et internes aux Commissions de travail du C.J.D. départe-

mental, trouveront leur expression publique lors d'une manifestation qui aura lieu le 23 octobre prochain.

LE PARI DU DIALOGUE

Le C.J.D. Essonne souhaite ouvrir ce jour-là un large débat destiné à préparer les années de changement. Il est en effet plus que temps, pour les dirigeants comme pour les salariés et plus largement pour la société dans son ensemble, de faire le pari du dialogue contre celui des structures. Et pour le gagner, malgré les résistances et les archaïsmes, nous devons nous doter des moyens d'instaurer une culture profonde de la communication au sein de nos entreprises.

Bill-Noël PRIETO
Président du C.J.D. Essonne

Le CJD Essonne, la CCIE, le MEDEF 91 et l'association Partenances se sont regroupés afin de mettre en place sur l'Essonne un groupement d'employeurs.

Ce dispositif permet d'employer un collaborateur à temps partagé, celui-ci étant salarié par le groupement. C'est donc un moyen très simple pour bénéficier de personnels hautement qualifiés (responsable qualité, D.R.H., D.A.F.) à un coût moindre, et ainsi répondre aux attentes de nombreuses PME désireuses d'acquérir des compétences qu'elles ne peuvent supporter seules.

Si cette démarche vous intéresse, vous pouvez contacter le responsable du CJD pour ce projet,

*Thomas Chaudron,
au 01 60 81 11 00.*