



**CONSEIL ECONOMIQUE
ET SOCIAL DE GUINEE**

REPUBLIQUE DE GUINEE
Travail – Justice - Solidarité

**CONFERENCE INTERNATIONALE AICESIS-OKE
DE GRECE**

« Dialogue social, relations industrielles et Dialogue
civil : Quelles solutions et que rôle pour les CES-IS
dans les Sociétés en mutation »

ATHENES – GRECE – 8 – 9 OCTOBRE 2014

**COMMUNICATION DE Mme GUILAO
JOSEPHINE LENAUD, VICE PRESIDENTE DU
CES DE GUINEE**

Octobre, 2014

CONTRIBUTION A LA TABLE RONDE RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL, RELATIONS INDUSTRIELLES ET DIALOGUE CIVILE

Thème : Développement des relations industrielles dans la vie actuelle. (Les changements en cours).

Généralités

L'importance accordée par les entreprises à la réglementation sociale, au marché du travail, à l'emploi, à la compétitivité et aux relations de négociations sociales dans les relations industrielles actuelles se traduit par les contraintes de la mondialisation de l'économie dont les conséquences imprévisibles exigent des partenaires et des CES/IS, à procéder à des innovations jugées conformes aux exigences du monde en pleine mutation.

Cette vision d'après-guerre qui marque l'intérêt croissant des partenaires sociaux et industriels a enregistré un développement exponentiel de la réglementation sociale parmi lesquelles on peut citer, pour ce qui est de l'expérience en France, la négociation collective (1919), la journée de 8 heures (1919), la loi sur l'enseignement professionnel (1919), la taxe d'apprentissage (1925), les assurances sociales (1928, 1930), les allocations familiales (1932).

I. DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Dans l'Entreprise deux (2) aspects du dialogue social semblent plus importants à savoir ; les finalités et les conditions d'exercice du dialogue social.

Les finalités du dialogue social dans l'entreprise tendent à créer les conditions à la mise en place de bonnes relations professionnelles, à développer un partenariat social fondé sur la collaboration ou la coopération indispensable à toute politique d'amélioration de la productivité de l'entreprise.

Quant aux conditions d'exercice du dialogue social, elles restent tributaires d'un environnement où la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont respectés par les partenaires sociaux donnant ainsi lieu à la nécessité dans chaque pays d'articuler le renforcement des mécanismes de dialogue social (médiation, conciliation, concertation, échanges d'information et d'arbitrage) à la promotion de la productivité.

Pour une bonne fonctionnalité des finalités et des conditions d'exercice du dialogue social, il est nécessaire d'assurer la formation des délégués syndicaux pour un partenariat équilibré entre les acteurs au sein des entreprises et faire partager les fruits de la croissance afin de persuader les travailleurs que la viabilité technique, économique et financière de l'entreprise est un préalable à la satisfaction de leurs besoins.

2. LE DEFI DES ARTICULATIONS ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL, ECONOMIQUE, POLITIQUE ET CULTUREL.

Les liens entre dialogue social, économique, politique et culturel cohabitent au sein de l'entreprise où l'on peut constater que tout est un art de trouver à travers son fonctionnement, les moyens adéquats d'articulation car cette synergie à laquelle il faut recourir repose sur le comportement des acteurs sociaux d'user de moyens de médiation, de concertation, de consultation, d'échanges d'informations et au besoin d'arbitrage pour la mise en œuvre du dialogue social global.

L'entreprise, en tant que vecteur de croissance peut être l'endroit privilégié où les partenaires sociaux doivent favoriser et renforcer le dialogue social.

Le défi de l'articulation du dialogue social, économique, politique et culturel renvoie à la problématique générale de la recherche d'une meilleure efficacité du système national de gestion du monde du travail qui comporte de grandes contraintes et qui ont nécessité la création de structures expertes visant à la modernisation de l'Administration afin de lutter contre le dysfonctionnement dans la gestion des ressources humaines en général notamment, la discrimination dans les recrutements, la tendance à la dérèglementation dans le système public, le décalage entre les règles et les normes de référence et la réalité du terrain caractérisée par le développement d'un corporatisme effréné, avec négligence des valeurs et repères fondamentaux censés régir le service public, un culte de l'argent et le recul du sens de l'intérêt général contre les injustices sociales et les violations de la réglementation sociale.

Pour assumer une meilleure articulation entre dialogue social, économique, politique et culturel, il semble nécessaire de préconiser des mesures telles que :

- Le maintien et le renforcement des traditions de dialogue politique ;

- La mise en place d'un environnement propice à l'investissement productif, un cadre législatif et réglementaire adapté » ; un système de gestion des différends et des contentieux adéquat ;
- L'instauration d'un climat de bonne gouvernance ;
- Une administration du travail moins disparate et pourvue de moyens à la hauteur de ses missions ;
- Un renforcement du partenariat social dans la définition d'une politique nationale du travail et dans la promotion de l'appropriation et du respect des valeurs de référence et des règles de conduite de la charte nationale du dialogue social mise en place lors du forum social national sur le dialogue social ;
- L'institutionnalisation du dialogue social dans la fonction publique et dans les collectivités locales ;
- La stabilisation de l'espace syndical ;
- Et l'impulsion d'un management innovant et moderne du système national des relations professionnelles conformément aux dispositions pertinentes de l'OIT en la matière.

3. LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES.

La responsabilité d'entreprise est un engagement à respecter, un ensemble de principes qui dépassent l'application des dispositions légales. Il s'agit d'un processus d'amélioration dans le cadre duquel les entreprises intègrent de manière volontaire, systémique et cohérente, des considérations d'ordre social, environnemental et économique dans leur gestion, et ce, en concertation avec les parties prenantes ou avec les intéressés. Cela met en évidence les caractéristiques majeures de la responsabilité sociale ou sociétale des entreprises comme :

- L'engagement des dirigeants à promouvoir une démarche dans la responsabilité sociale des entreprises :
- La compréhension des attentes et intérêts de chaque partie prenante ;
- Le dialogue avec les parties prenantes ;
- La prise en compte de la responsabilité sociale des entreprises dans le processus de gestion de l'entreprise ;
- L'obligation de rendre compte des impacts de l'entreprise sur la société et sur l'environnement ;
- La transparence, le respect de l'éthique et de l'égalité ;

- Le respect des parties prenantes, des droits de l'Homme et des normes internationales de comportement en termes de bonnes pratiques des affaires et des services sociaux de qualité en faveur des questions relatives au développement humain soutenu, aux consommateurs, à l'environnement et au vécu des populations.

C'est pourquoi un appel pressant doit être adressé à l'ensemble des parties prenantes que sont l'Etat, les ONG, Employeurs, travailleurs, consommateurs et les citoyens à fédérer toutes les énergies autour de l'entreprise pour lui permettre d'assumer ses responsabilités.

En effet, les politiques d'œuvres sociales se poursuivent et s'institutionnalisent à travers des services sociaux dans tous les pays, comme entre autres : le développement des lois sociales, le renforcement des syndicats, les nouveaux besoins de gestions du personnel (formation, recrutement, apprentissages).

Ce contexte révélateur suscite de nos jours, l'apparition des structures spécialisées et expertes chargées du management et de la gestion de la ressource humaine dans les entreprises et industries qui intègrent et influencent, profondément, les relations industrielles dans le changement négocié.

Ces mesures qui fondent les relations sociales et sociétales avec le marché de l'emploi, de la propriété, de la compétitivité et de la négociation sociale se matérialisent par une application systématique des principes d'organisation du travail et de simplification de la production et des produits eux-mêmes.

Ces œuvres de construction sociale dans le contexte actuel sont déterminées dans les innovations, dans les matières d'œuvre, dans la hausse du pouvoir d'achat, du niveau de vie, de la consommation, du plein emploi et du développement d'un personnel de qualité en adéquation avec le développement de la recherche (technique et technologique).

Le rôle joué par la protection et la sécurité sociales dans le système de relation industrielle et sociale apparaît de ce point de vue considérable. Cependant, le début du 21^{ème} Siècle caractérisé par une récession économique systématique basée sur une économie capitaliste ultra financière provoque la crise du syndicalisme d'une part, et réduit les effets des mutations technologiques dans l'économie réelle et dans le management participatif d'autre part.

Ce modèle dans plusieurs pays du monde invite à une réflexion approfondie sur la problématique du dialogue social, de l'emploi, des conflits

d'entreprise, de la compétitivité et du savoir faire dans une économie concentrée fortement souhaitée et recommandée.

Cette préoccupation fait apparaître la nécessité des changements négociés dans les relations sociales et industrielles pour l'adapter en permanence à l'entreprise et aux contraintes socioéconomiques qui valorisent la négociation d'entreprise, le dialogue social dans les relations industrielles.

Ils convient de rappeler que le développement de la négociation d'entreprise est un phénomène récent qui concerne l'ensemble de la gestion du marché du travail, de la ressource humaine, de la technologie, de la propriété, du rendement, de la croissance nationale, de la redistribution de la richesse qui favorise l'adoption des solutions adaptées à des problèmes concrets de notre temps.

Aux résultats observés, on peut affirmer que la négociation collective et d'entreprise touche progressivement les PME, les industries et les multinationales toute chose, qui favorise la relance de dialogue et réduit les risques de conflit sociaux et d'entreprise dans les relations industrielles.

En effet, la convention d'entreprise et les initiatives, innovations et actions négociées tiennent aujourd'hui, une place importante dans le développement des relations industrielles. C'est pourquoi, le législateur a permis à la négociation d'entreprise et sociale d'acquiescer des lettres de noblesse en reconnaissant, le droit des salariés à la négociation collective, et en exposant expressément, la formulation de la négociation obligatoire y compris la protection des négociateurs.

Pour consolider ses acquis, le législateur a également défini, à l'effet d'atteindre ces objectifs, les mécanismes qui encadrent ces droits, à savoir : l'ouverture et le suivi de la négociation, ses modalités, les niveaux de négociation, la qualité des négociateurs, le contenu de la négociation, la négociation obligatoire et l'application du contenu des conventions et accords collectifs ou des produits issus de la négociation.

Ces mécanismes ont pour seul et unique objet, de soutenir le changement négocié. La lecture et l'analyse des accords négociés dans le cadre de l'emploi, de la compétitivité, de la rémunération et de la protection sociale font ressortir la valeur et l'importance du dialogue social incontournable dans les relations industrielles.

On peut à ce titre faire remarquer, que la baisse tendancielle des conflits ne doit pas cacher les difficultés du dialogue social et l'importance des enjeux dans l'entreprise et la société, notamment en ce qui concerne le marché du travail, la compétitivité et la rémunération.

Les conflits collectifs liés au travail, le nombre de grèves, le nombre de grévistes, le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève, la durée des grèves sont les éléments caractéristiques de l'évolution des relations industrielles avec les changements qui s'opèrent sous nos yeux dans le contexte actuel.

L'expérience de la République de Guinée en la matière inspirée du droit français et francophone se fonde sur plusieurs instruments juridiques et infrastructures économiques en vue de juguler les conflits et améliorer le cadre de l'emploi, de la compétitivité, du rendement et de la rémunération dans les entreprises sève vivifiante, des relations industrielles, sociales et sociétales.

Pour atteindre cet objectif, le Gouvernement de la République de Guinée a initié et poursuit la mise en œuvre des stratégies de promotion de l'emploi et de sécurité sociale ainsi que les institutions et mécanisme des solidarités institutionnelles à travers, la mise en place d'organes et d'entités tripartites, comme entre autres, la sécurité sociale, la couverture universel maladie pour les agents publics, le SMIG, la politique de logement social, la participation des salariés au capital, le développement des équipements collectifs de production (eau, électricité, route, transport...).

Ces mesures de reformes engagés depuis l'élection démocratique du Président de la République et d'un parlement représentatif de toutes les forces politiques du pays sont traduits dans le document de stratégie de la réduction de la pauvreté comme étant les priorités à soutenir dans les courts et long termes.

CONCLUSION

Pour notre part, l'invite doit être faite à la conférence de réfléchir profondément sur le dialogue social afin de relever ce défi car la mondialisation, la pauvreté, la croissance, les questions d'emplois décents et les multiples problèmes de développement durable appellent une approche globale de l'ensemble des acteurs de la société et se pencher sur leur avenir commun.

Ainsi chaque CES-IS doit aider à la promotion du dialogue social, à la responsabilité sociale des entreprises, le tout devenant une vision de la création de la richesse qui est le fait des personnes connues appartenant à des groupes et soucieux de leur environnement social, local et écologique. Cette responsabilité sociale des entreprises devient un impératif pour

accélérer le développement et qui nécessite un dialogue social soutenu de tous les acteurs afin d'humaniser et de faire réussir rapidement les bonnes relations de travail dans les entreprises qu'elles soient industrielles, minières ou agricoles.

Mme GUILAO Joséphine LENAUD