

  
**CÉSECÉM**



LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL,  
ENVIRONNEMENTAL, DE LA CULTURE  
ET DE L'ÉDUCATION DE MARTINIQUE



## LE DIALOGUE SOCIAL À LA MARTINIQUE ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES

**COMMISSION EMPLOI ET DIALOGUE SOCIAL**

**Rédacteur :** Christian LOUIS-JOSEPH



Flashez le QR code pour rejoindre le groupe WhatsApp du CÉSECÉM



## SOMMAIRE

<b>L'ARMATURE INSTITUTIONNELLE : UNE PATIENTE MISE EN PLACE</b> .....	<b>page : 4</b>
<i>I – LE SEMINAIRE DE 2000 ET LA CREATION DE L'ARACT</i> .....	<i>page : 4</i>
<i>II – L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL DE 2009 SUR LE DROIT SYNDICAL, LE DIALOGUE SOCIAL ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL</i> .....	<i>page : 6</i>
<i>III – LES MODIFICATIONS DU CADRE LEGAL : LA LOI TRAVAIL DE 2015 ET LES ORDONNANCES DE 2017</i> .....	<i>page : 8</i>
<b>UN BILAN QUANTITATIF</b> .....	<b>page : 9</b>
<i>I – LE NIVEAU INTERPROFESSIONNEL</i> .....	<i>page : 9</i>
<i>II – LES NEGOCIATIONS DE BRANCHE</i> .....	<i>page : 10</i>
<i>III – PAR CONTRASTE, UNE BONNE VITALITE DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE</i> .....	<i>page : 11</i>
<i>IV – LE CONSEIL SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)</i> .....	<i>page : 14</i>
<b>LA NEGOCIATION DE BRANCHE : UN ENJEU CRUCIAL</b> .....	<b>page : 15</b>
<i>I – LA LOI DU 8 AOUT 2016</i> .....	<i>page : 16</i>
<i>II – L'ORDONNANCE DU 22 SEPTEMBRE 2017</i> .....	<i>page : 17</i>
<b>POSTURES ET STRATEGIES DES ACTEURS</b> .....	<b>page : 18</b>
<i>I – DIVISION ET FAIBLESSE DU MOUVEMENT SYNDICAL</i> .....	<i>page : 18</i>
<i>II – DU CÔTÉ DES EMPLOYEURS : UN ENGAGEMENT TIEDE</i> .....	<i>page : 21</i>
<i>III – L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL</i> .....	<i>page : 22</i>
<b>L'AVENIR DU DIALOGUE SOCIAL EN MARTINIQUE</b> .....	<b>page : 23</b>
<i>I – L'ENJEU</i> .....	<i>page : 23</i>
<i>II – LES PRECONISATIONS DU CÉSECÉM</i> .....	<i>page : 24</i>
<b>ANNEXE</b> .....	<b>page : 25</b>



L'Organisation Internationale du Travail définit le dialogue social « *comme incluant tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre ou parmi les représentants du gouvernement, les employeurs et les travailleurs sur des questions d'intérêt commun ayant trait à la politique économique et sociale.* » Et d'ajouter : « *Le dialogue social prend de nombreuses formes différentes. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite, avec le gouvernement comme partie officielle au dialogue, ou de relations bipartites, entre des représentants des travailleurs et la direction au niveau de l'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs à des niveaux supérieurs).* »<sup>1</sup>

C'est dans le prolongement de la session que l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP)<sup>2</sup> a consacré à la Martinique en 2000 que le dialogue social a fait son entrée dans le vocabulaire martiniquais des relations sociales, jusqu'à devenir une figure obligée des discours portant sur la prévention ou le règlement des conflits du travail.

La Commission Emploi et Dialogue social du CÉSECÉM a souhaité, une fois encore, établir un bilan d'étape, à partir d'échanges avec les acteurs impliqués dans la gestion des relations de travail, syndicats de salariés, organisations

professionnelles d'employeurs et Administration d'Etat.

Les conclusions de la Commission, au terme de ses investigations et, en particulier, des auditions conduites ont été regroupées sous cinq chapitres :

- le premier est relatif à **l'élaboration du cadre institutionnel du dialogue social**, à partir des initiatives locales et des dispositions légales ;
- le second propose un **bilan quantitatif de la pratique du dialogue social**, au moyen d'une compilation des données statistiques fournies par l'ARACT et l'Administration du travail (DIECCTE puis DEETS) ;
- le troisième prend acte des **conséquences dommageables du blocage des négociations** de branche et interprofessionnelles et décrit les conditions de leur revitalisation ;
- le quatrième s'attache aux **comportements et aux attentes** des acteurs du dialogue social ;
- le cinquième, en forme de conclusion, propose **l'opinion de la commission** sur l'avenir du dialogue social à la Martinique ainsi que ses préconisations.

Les observations de la CDMT, seule à avoir répondu à l'invitation faite à toutes les organisations syndicales de produire leurs commentaires, figurent en annexe.

<sup>1</sup> OIT, Plateforme ressource sur le travail décent au service du développement durable, 21. Dialogue social et tripartisme, <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/lang--fr/index.htm>

<sup>2</sup> L'INTEFP est un établissement public administratif sous tutelle du ministre du travail qui a la charge de la formation initiale des inspecteurs et contrôleurs du travail, de la formation continue des agents du ministère du travail, de la formation interministérielle pour la santé et la sécurité au travail, de la formation interinstitutionnelle sur le travail illégal. Il met en place des actions de partenariat et de coopération avec des administrations et des institutions publiques dans tous ces domaines, tant au niveau national qu'à l'international.

## Le cadre institutionnel du dialogue social à la Martinique s'est construit en trois étapes :

- **La première**, ouverte par la session régionale de l'INTEFP, inaugure la volonté d'une frange des acteurs sociaux de substituer la recherche du compromis par le dialogue à la logique du rapport de forces<sup>3</sup> ;
- **La seconde**, consécutive à l'accord interprofessionnel du 3 avril 2009, relance la création d'outils et d'espaces de dialogue dans le contexte particulier créé par le mouvement social de février de la même année.
- **La troisième** étape est caractérisée par les modifications intervenues dans l'environnement légal et réglementaire du dialogue social, avec la loi d'août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ainsi qu'avec les ordonnances de septembre 2017 relatives au renforcement de la négociation collective et à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.

## I – LE SEMINAIRE DE 2000 ET LA CREATION DE L'ARACT

La session régionale de l'INTEFP a offert, tout au long de l'année 2000, à une quarantaine d'auditeurs, syndicalistes et dirigeants d'entreprise, un appui logistique et méthodologique, des voyages d'étude en France ou à l'étranger et des rencontres avec des experts qui devaient leur permettre de réaliser un diagnostic partagé sur l'état des relations sociales à la Martinique et d'imaginer les voies et moyens de leur rénovation. Un des objectifs du séminaire visait l'instauration entre les participants de relations apaisées, là où la défiance, voire l'animosité étaient la règle.

Cet objectif a été atteint et, le 13 octobre 2000, les auditeurs de la session adoptaient à l'unanimité une « résolution pour la modernisation du dialogue et des pratiques sociales à la Martinique »<sup>4</sup>.

Ils y affirmaient leur conviction que la bonne marche des entreprises, nécessaire au développement

durable de la Martinique, avait pour condition un dialogue social de qualité au sein de celles-ci.

Ils s'engageaient sur des principes de reconnaissance et de respect mutuels des organisations tant d'employeurs que de salariés et ils convenaient des conditions d'un dialogue permanent, propre à prévenir les situations de conflit : application de la réglementation du travail, notamment dans ses dispositions relatives à l'exercice du droit syndical, à la mise en place et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Les signataires affichaient, enfin, une volonté commune de privilégier la concertation et la négociation, voire la médiation dans la gestion des conflits et, sans préjudice du droit de grève, de ne recourir à celle-ci qu'en dernier recours en veillant à éviter les débordements ou l'enlisement.

<sup>3</sup> La sociologue Danielle Laport, témoin engagé et acteur de la période (elle a été la première directrice de l'ARACT) rappelle que si les organisations d'employeurs ont adhéré spontanément au projet de l'INTEFP, il s'est agi, du côté des salariés, d'une participation à titre individuel, contre l'avis de leurs centrales syndicales. Laport (D.), « Les relations sociales de travail à l'épreuve de la transaction sociale. Une approche de la dialectique transaction/transformation en Martinique », in [Pensée plurielle 2016/1 \(n 41\)](#).

<sup>4</sup> « Les propositions des auditeurs de la III<sup>e</sup> session régionale de l'INTEFP pour améliorer le dialogue social à la Martinique », Les Actes de l'INTEFP, mars 2001. La session s'est déroulée en six modules d'une semaine. Le coût de l'opération, environ 533 000€, a été cofinancé par le Secrétariat d'Etat à l'Outre-mer, l'INTEFP et le FSE.

**Ils se fixaient pour objectifs** : le partage de données et d'analyses ; l'organisation d'un carrefour social annuel ; la formation des acteurs du dialogue social ; l'activation et le renforcement des instances susceptibles d'intervenir dans la prévention et le règlement des conflits ; la transformation, enfin, de leur résolution du jour en charte portée par l'ensemble des acteurs sociaux.

Les engagements pris ne resteront pas lettre morte. Le mois suivant voyait la création d'une **Association pour la promotion et la modernisation du Dialogue Social en Martinique** (ADSM, 25/11/2000) qui se fixait de fédérer les initiatives locales en matière de dialogue social et de mettre en place toutes

structures utiles. L'ADSM réalisera sans hâte son programme en impulsant la **création d'une ARACT** (2001) et la mise en place d'une association de médiateurs et conciliateurs (2006).

Avec la crise sociale de février 2009, la thématique du dialogue social prend une résonance nouvelle. Il est désormais communément admis que la qualité des relations dans les entreprises est un ressort déterminant de la pacification des rapports à l'échelle de la société tout entière. Un important accord interprofessionnel, signé en avril 2009, arrête des dispositions qui anticipent la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

# aract

— agence régionale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail  
Martinique

## La création de l'ARACT

L'ARACT Martinique, Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail, créée en 2001 et gérée paritairement déploie localement les missions dévolues au réseau ANACT-ARACT<sup>5</sup>, lesquelles consistent à concevoir et diffuser des méthodes et des outils propres à améliorer l'organisation du travail et les relations professionnelles dans les entreprises. Au-delà de l'appui technique porté aux entreprises et aux branches, l'ARACT Martinique est, surtout, le lieu privilégié de concertation permanente entre les partenaires sociaux et elle est, de ce fait, à l'origine des initiatives prises pour le développement du dialogue social sur le territoire.

Depuis 2016, l'ARACT, devenue ARACT-Itt (Institut territorial du travail) comporte en son sein deux pôles :

- Un **pôle Formation et Recherche** qui reprend les missions de l'IFRTM (voir plus loin) ;
- Un **pôle Appui au Dialogue Social** qui assiste l'Association des Médiateurs Conciliateurs et promeut le déploiement de la médiation préventive et le dispositif ARESO (Appui aux relations sociales) porté par le ministère du travail à travers la DEETS et le réseau ARACT-ANACT.

La loi Santé-sécurité du 2 août 2021 et son décret d'application du 22 avril 2022 organisent le regroupement de l'Anact et des ARACT au sein d'un même établissement public administratif. Conformément à une décision de son Assemblée générale extraordinaire, le 22 juin 2022, l'association martiniquaise fusionne avec l'Anact et devient l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de travail – Institut Territorial du Travail en Martinique.

5 L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) est un établissement public administratif créé en 1973 régi par le code du travail. Installée à Lyon, placée sous la tutelle du Ministère en charge du Travail, elle est dirigée par un conseil d'administration tripartite, Etat, organisations d'employeurs, syndicats de salariés. Le réseau Anact-ARACT comprenait, jusqu'au 31/12/2022, 16 associations régionales de droit privé qui deviennent, à partir du 1er janvier 2023 des agences régionales de l'EPA Anact.

## L'association des médiateurs et conciliateurs de Martinique

L'association des médiateurs-conciliateurs de Martinique est une **innovation locale**. Elle regroupe des médiateurs-conciliateurs désignés par arrêté préfectoral. Elle a, selon ses statuts, pour objet d'organiser les interventions des médiateurs conciliateurs (un représentant patronal et un représentant syndical de salariés) dans le cadre de conflits

du travail en vue de favoriser leur résolution ; d'organiser et de gérer la formation des médiateurs conciliateurs ; ou toute autre action contribuant à la résolution des conflits du travail. Les couples de médiateurs interviennent, à la demande des parties, en amont ou durant le conflit.

## II – L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL DE 2009 SUR LE DROIT SYNDICAL, LE DIALOGUE SOCIAL ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'accord d'avril 2009 relance, en l'élargissant, le programme dessiné par la résolution d'octobre 2000. Il comporte quatre catégories de dispositions concernant les conditions de travail, le dialogue social, le fait syndical et une Commission paritaire de conciliation, d'interprétation et de suivi.

### Les conditions de travail

Il est décidé de déployer dans les entreprises privées une grille d'analyse proposée par l'ARACT ; de constituer, sur la base d'enquêtes réalisées par l'ARACT, un baromètre des conditions de travail ; de mettre en place un Observatoire des conditions de travail animé par l'ARACT ainsi qu'un suivi des actions menées en matière de santé au travail des salariés.

### Le dialogue social

Il est également décidé la mise en place de représentants élus des salariés des entreprises de 5 à 10 salariés ; la relance des négociations de branche ; l'institution des observatoires paritaires de branche prévus à l'article L.2232-10 du Code du travail ; l'officialisation de la Commission Paritaire Interprofessionnelle qui aurait été créée depuis plusieurs années et fonctionnerait de manière informelle.

### Le fait syndical martiniquais

En même temps qu'est affirmée la légitimité de l'action syndicale, la représentativité des syndicats est détachée d'une éventuelle appartenance à une organisation nationale et admise sous la seule réserve d'avoir obtenu au moins un siège aux élections prudhommales.

### Commission Paritaire de conciliation, d'interprétation et de suivi

L'intitulé de cette commission circonscrit les compétences qui lui sont attribuées. Elle pourra être saisie de litiges tant individuels que collectifs et proposer un réajustement des dispositions de l'accord. Installée en septembre 2009, elle s'inquiète activement de la mise en œuvre de l'accord<sup>6</sup>. Elle a fonctionné jusqu'au 18 septembre 2012, date à laquelle une rencontre a pris acte de l'absence récurrente d'une partie des membres et de leur manque d'intérêt pour la poursuite des travaux de la commission<sup>7</sup>.

6 [http://www.cgt-martinique.fr/iso\\_album/bilan\\_louis\\_maugee.pdf](http://www.cgt-martinique.fr/iso_album/bilan_louis_maugee.pdf), Bilan de Louis Maugee, président de la commission.

7 Information communiquée par Eric Nouvel, Directeur de l'ARACT.

## L'Institut de Formation et de Recherche sur le Travail de Martinique (IFRTM)

Un institut du travail figurait parmi les moyens envisagés par les signataires de la résolution d'octobre 2000. L'IFRTM, association de la loi de 1901, est un organisme paritaire finalement créé en juin 2010, en application de l'accord du 3 avril 2009. Il a pour objet la formation des acteurs sociaux et la réalisation d'études sur des thèmes liés à la négociation collective, à la gouvernance des organismes paritaires ou à l'amélioration des conditions de travail.

Comme rappelé plus haut, l'IFRTM est intégré, en 2016, à l'ARACT qui devient ARACT-ITT (Institut territorial du Travail).

## L'application de l'accord de 2009<sup>8</sup>



La grille d'analyse a été créée en la forme d'un Outil d'Appréciation des Conditions de Travail (OACT) développé par l'ARACT et validée par l'ensemble des signataires de l'accord et la Direction du Travail. L'OACT a été utilisé de 2012 à 2017. Une version en format numérique, à la fois enrichie et plus facile d'accès était envisagée mais ne s'est pas concrétisée. D'autres outils du réseau ANACT-ARACT sont utilisés, par exemple GPS (Gestion des perspectives sociales tournée vers l'évaluation de la satisfaction des salariés au travail).

L'ARACT présente à l'occasion de chaque SQVCT (Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail) la déclinaison régionale d'enquêtes réalisées dans l'ensemble du réseau ANACT. L'élargissement de ces enquêtes barométriques fait l'objet d'un partenariat avec la DEETS.

L'observatoire des conditions de travail a été mis en place au sein de l'ARACT. Il est, en principe, alimenté par des données des services de l'Etat, des organismes sociaux, des services de santé au travail et de tout autre organisme exerçant une mission de service public dans le champ du travail, de l'emploi et de la santé. Le succès de l'observatoire est donc tributaire de l'intérêt porté par ses partenaires à la production d'informations.

C'est le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) créé par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 qui assure le suivi des actions menées en matière de santé au travail. L'ARACT contribue activement au pilotage et aux travaux du CROCT et, particulièrement, du PRST4 (Plan régional de santé au travail 2022-2025) et son directeur entretient une collaboration régulière avec l'Ingénieur Prévention de la DEETS et avec le Directeur des Risques Professionnels de la CGSS.

L'ARACT vient en appui à la Commission Paritaire Interprofessionnelle sur le plan logistique (mise à disposition de salle de réunion), en structurant des actions de formation pour ses membres et par une aide à la conception de son programme d'actions.

A l'initiative de l'IFRTM, un séminaire de juin 2014 sur le paritarisme a débouché sur une position commune des organisations de salariés et d'employeurs pour la reconnaissance d'une représentativité territoriale, en complément des représentativités nationales. Cette position, communiquée à la Direction Générale du Travail par la voie de la DIECCTE, a trouvé un écho favorable dans la rédaction, en octobre 2017, de l'article L 6523-6-2 du Code du travail qui modifie, pour son application dans les DOM, la composition des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) qui comprendront des représentants des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives au niveau régional et interprofessionnel. La prise en compte de la représentativité au niveau régional a également été ouverte pour l'administration paritaire de l'ARACT.

<sup>8</sup> C'est à Eric NOUVEL, Directeur de l'ARACT, que nous devons les précisions qui suivent. Il nous a aimablement, sur simple demande, communiqué une note sur la mise en œuvre de l'accord d'avril 2009.

## III – LES MODIFICATIONS DU CADRE LEGAL : LA LOI TRAVAIL DE 2015 ET LES ORDONNANCES DE 2017

Trois institutions nouvelles, d'origine légale, viennent compléter le cadre du dialogue social.

### La Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale

Cette « COPIRE », mise en place le 25 septembre 2009 à l'initiative des partenaires sociaux, n'a pas bénéficié du soutien attendu de la Direction du Travail et n'aurait jamais fonctionné. La DEETS date du 1er juillet 2017 sa création (sous le sigle CPRI) qu'elle attribue à la loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Les partenaires sociaux de Martinique auraient donc, au moins dans les intentions, devancé l'évolution du cadre légal pour la représentation des personnels des entreprises de moins de 11 salariés.

La CPRI a notamment pour mission :

- de donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- d'apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à la saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

### L'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

Issu de [l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective](#), l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation a été mis en place en Martinique le 10 avril 2018 afin de favoriser et encourager le développement du dialogue social et de la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ses membres, désignés par arrêté préfectoral, sont des représentants des organisations syndicales de salariés,

des organisations professionnelles d'employeurs et de l'Administration du travail.

Il a pour mission d'établir un bilan annuel du dialogue social dans la région. Il peut être saisi par tout syndicat de salariés ou toute organisation d'employeurs de difficultés rencontrées au cours d'une négociation collective. Il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.





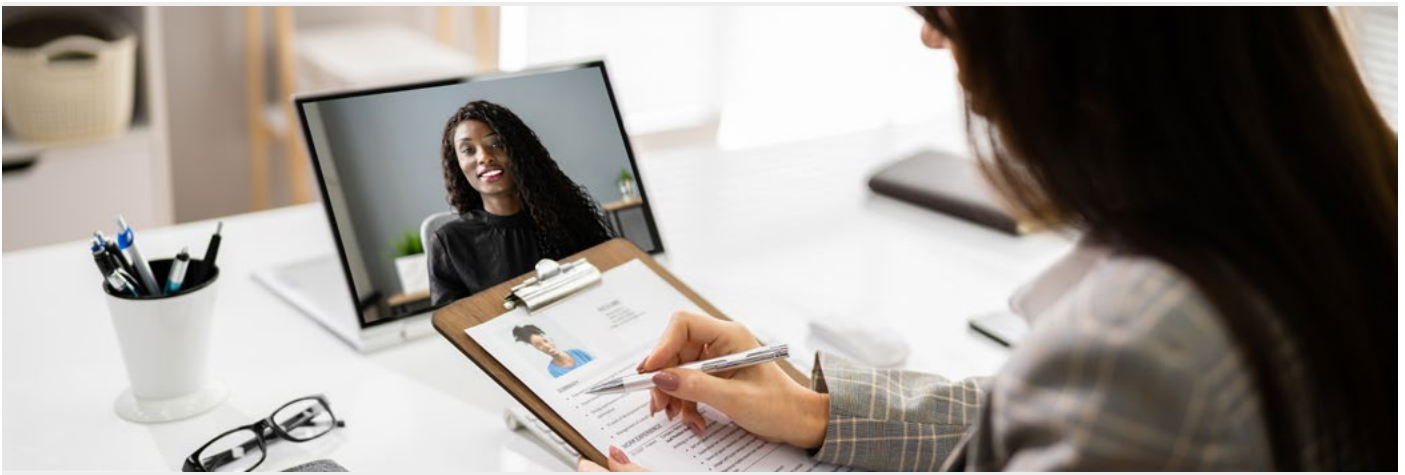
## Le Comité social et économique

Le Comité social et économique, créé par l'[ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise](#) est désormais un des principaux supports des [relations collectives au travail](#).

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, il exerce les missions anciennement dévolues aux Délégués du personnel. Dans celles de 50 salariés et plus, il cumule les attributions du comité d'entreprise (CE),

du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des délégués du personnel (DP).

Organe de contrôle de l'application du droit du travail et de présentation des réclamations individuelles et collectives des salariés, il contribue à l'amélioration des conditions de travail et a vocation d'être une instance importante de dialogue avec l'employeur.



## UN BILAN QUANTITATIF

Les données des bilans réalisés par L'IFRTM, la DEETS ou l'ARACT font ressortir :

- Le faible dynamisme des négociations au niveau des branches et de l'interprofession :
- une activité conventionnelle d'entreprise en progression

## I – LE NIVEAU INTERPROFESSIONNEL

Au cours des 20 dernières années, seuls cinq accords interprofessionnels régionaux ont été conclus :

Sur l'indemnisation du chômage partiel en Martinique	le 16/02/2007
Sur les rémunérations des salariés du secteur privé	le 11/03/2009
Droit syndical - Dialogue social - Conditions de travail	le 03/04/2009
Sur la prévention du stress au travail	le 25/09/2009
Sur la généralisation de la retraite ARRCO dans les entreprises agricoles de Martinique	le 23/12/2013

## II – LES NEGOCIATIONS DE BRANCHE

La première convention collective de Martinique, celle, emblématique, de l'industrie sucrière et rhumière, est signée le 15 février 1952 sur fond du climat de violence sociale qui s'installe durablement dans l'île au lendemain du conflit mondial<sup>9</sup>. Au total, 26 conventions seront signées qui sont, en règle générale, davantage le résultat d'épreuves de force que celui d'un souci partagé de compromis social.

17 d'entre elles restent en vigueur à fin 2019<sup>10</sup>.

La vie conventionnelle au niveau des branches n'est pas très animée. Si des accords sont intervenus dans le cadre de 8 de ces conventions, ce qui est peu, il est remarquable que des rencontres régulières, à périodicité annuelle ou quasi-annuelle ne se sont tenues que dans les secteurs du BTP (ouvriers et ETAM) ou de l'agriculture (exploitations bananières, industrie sucrière et rhumière).

### Conventions de branche signées en Martinique

Secteur	Date
Industrie sucrière et rhumière	15/02/1952
Canne à sucre	06/08/1956
Chantiers navals	22/06/1964
BTP	28/12/1973
Boulangerie	06/09/1976
Hôtels Restaurants	08/11/1978
Consignataires de navire	25/01/1980
Métallurgie	28/02/1980
Dépôts pharmaceutiques	05/05/1980
Distilleries	16/06/1985
Garages	17/10/1985
Industrie de l'ananas	10/01/1986
Exploitations bananières	11/06/1986
Assurances	01/01/1996
Commissionnaires en douane	06/12/1996
Commerce	20/05/1998
Prévention - Sécurité	13/11/2001
Transport sanitaire	11/06/2002
Manutention portuaire	04/07/2003
Stations Service Martinique - Temps de travail	12/12/2003
Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif	12/05/2005
Banques	17/12/2007

Secteur	Date
Combustibles solides, liquides, gazeux	19/08/2009
Transport de proximité de produits pétroliers et de liquides inflammables	30/07/2010
ETAM du BTP	31/05/2012

### Accords de branche intervenus depuis 2000

Commissionnaires en douane	Avenant relatif à la prime de vie chère	15/05/2009
Industrie sucrière et rhumière	Accords relatifs aux salaires	2007 à 2015
Culture canne à sucre	Accords sur les salaires	2009 - 2015
Banques	Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire	25/11/2014
Ouvriers BTP	Accords relatifs aux salaires + divers	2010 à 2019
ETAM BTP	Convention collective + Accords sur salaires + divers	2012-2019
Cabinets médicaux	Avenants relatifs aux salaires	2012-2014
Exploitations bananières	Durée du travail, salaires + divers	2000 à 2019

9 Sur le contexte politique et social de la période et, en particulier, la répression, souvent sanglante, du mouvement syndical, on consultera De Lépine (Edouard), « Le parti communiste et le mouvement ouvrier à la Martinique de 1945 à nos jours », in *L'Historial Antillais*, slnd, tome VI.

10 DIECCTE Martinique, *Le dialogue social en Martinique, Chiffres-clés 2010-2019, décembre 2020, p.14. Le déréférencement d'une convention collective par suppression de l'IDCC (identifiant de convention collective) a pu intervenir lorsque les organisations d'employeurs signataires avaient disparu, lorsqu'elles ne faisaient plus l'objet de négociations depuis de nombreuses années ou lorsqu'elles ne présentaient pas les caractéristiques d'une convention collective mais s'apparentaient à des accords professionnels ou d'entreprise.*

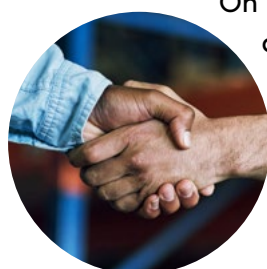
### III – PAR CONTRASTE, UNE BONNE VITALITE DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

L'intensité du dialogue au sein des entreprises est appréciée ici selon deux critères : le nombre d'accords passés ; la mise en place des CSE.

#### Les accords d'entreprise

Des 3 621 textes conventionnels enregistrés par la Direction du travail de Martinique de 2010 à 2019, 83% sont des accords d'entreprise, 10% des plans d'action ou décisions unilatérales de l'employeur, 4,5% des procès-verbaux de désaccord.

On compte, en moyenne annuelle, 3 adhésions à un accord existant et 6 dénonciations d'accord<sup>11</sup>.



Entre le début (2010-2011) et la fin (2018-2019) de la période, le nombre de dossiers déposés à la DEETS augmente de 31%. La croissance du nombre d'accords et avenants enregistrés est beaucoup plus forte (47,7%) et, surtout, la part du nombre d'accords dans l'ensemble des dossiers déposés augmente et passe de 75,7 à 85,3%.

Le nombre d'accords et avenants signés hors du cadre légal de la négociation annuelle obligatoire est prépondérant sur la période 2011-2019 et leur poids s'accroît jusqu'à représenter les trois-quarts des accords en 2017 et 2019 et même 82% de ceux-ci en 2018, ce qui légitime l'observation du rédacteur du rapport de la DIECCTE selon lequel « la négociation collective dans les entreprises martiniquaises semble quitter ainsi, un peu plus chaque année, le statut de 'conformité à une obligation légale pour adopter celui d'outil de régulation sociale. » Autre signe de ce glissement, le recul de la négociation administrée : les plans d'action et décisions unilatérales qui représentaient, en 2010-2011, 19,1% des dossiers déposés (1 dossier sur 5) n'en forment plus que 8,4% en 2018-2019. Leur poids a été divisé par plus de deux.

#### Pratique conventionnelle des entreprises (2010-2021)

	Accords dans les établissements			Plans d'action et décisions unilatérales	PV de désaccord	Adhésion à 1 accord	Dénonciations d'accord	Dossiers déposés à la DEETS
	De moins de 50 salariés	De 50 salariés et plus	Total Accords					
2010	115	146	261	93	8	1	2	365
2011	93	136	229	31	15	2	5	282
2012	148	177	325	80	11	0	14	430
2013	142	146	288	46	18	3	7	362
2014	125	175	300	20	19	3	0	342
2015	153	177	330	22	17	2	7	378
2016	168	176	344	9	20	2	4	379
2017	172	217	389	6	18	0	5	418
2018	144	131	275	32	22	15	14	358
2019	144	122	266	25	11	3	2	307
2020	96	256	352	34	8	3	2	399
2021	201	199	400	38	9	4	8	459

11 Les bilans déjà cités ont bénéficié d'une mise à jour à l'occasion du Carrefour du Dialogue social organisé par l'ARACT en partenariat avec la DEETS le 22 novembre 2022.

## Taille des entreprises et couverture conventionnelle

Dans les tableaux ci-après, le nombre d'établissements répertoriés par l'ACOSS est placé en regard du nombre d'accords ventilés selon la taille des entreprises. Sans surprise, la pratique conventionnelle augmente avec la taille des entreprises.

Les résultats sont médiocres : dans l'hypothèse favorable où aucune entreprise ne serait concernée par plus d'un accord, les salariés ont bénéficié de la couverture d'un accord dans moins de 1,5% des établissements de moins de 10 salariés et dans moins du tiers (29,4%) des établissements de 11 à 49 salariés.

### Accords dans les établissements de moins de 50 salariés

	10 salariés et moins			11 à 49 salariés		
	Nombre Accords	Nombre Ets	Nombre apparent d'accords par établ.	Nombre Accords	Nombre Ets	Nombre apparent d'accords par établ.
2017	29	7 518	0,04	143	1130	0,13
2018	37	7 556	0,05	107	1187	0,09
2019	43	8 043	0,05	101	1258	0,08

### Accords dans les établissements de 50 salariés et plus

	50 à 99 salariés			100 à 249 salariés			250 salariés et plus		
	Nombre Accords	Nombre Ets	Nombre apparent d'accords par établ.	Nombre Accords	Nombre Ets	Nombre apparent d'accords par établ.	Nombre Accords	Nombre Ets	Nombre apparent d'accords par établ.
2017	94	149	0,6	67	62	1,1	56	25	2,6
2018	50	146	0,3	56	70	0,8	25	25	1,1
2019	50	150	0,3	37	72	0,5	35	25	1,6

## Disparités sectorielles

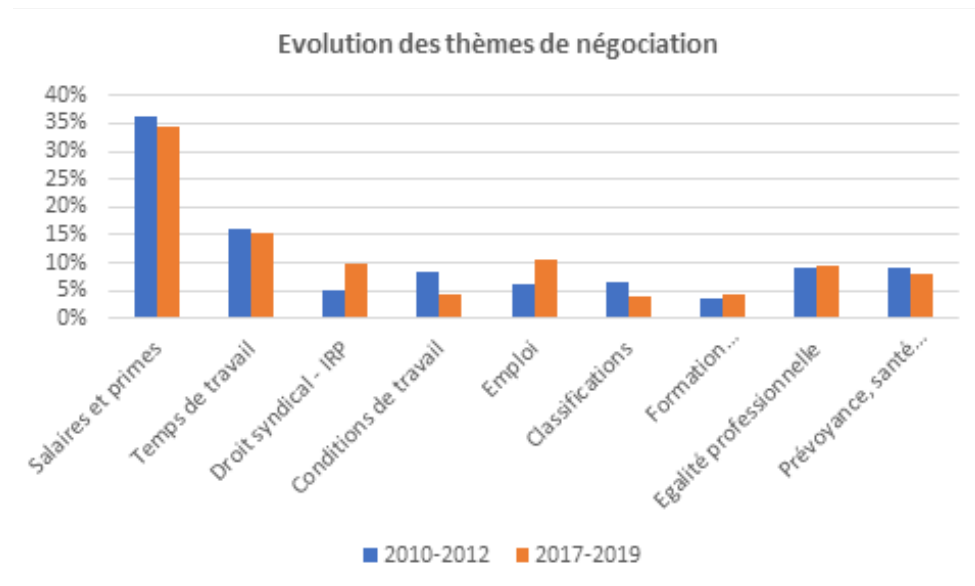
Le nombre d'accords signés n'est pas proportionnel au poids des secteurs dans le tissu économique du territoire.

L'industrie et, dans une bien moindre mesure, le secteur non marchand sont les deux seuls secteurs à être surreprésentés. Le décalage est important pour l'agriculture et la construction. Il est un peu moindre, en termes relatifs, dans le secteur des services marchands (commerce, transports, hébergement, restauration) qui abrite le plus grand nombre d'établissements et, en valeur absolue, le plus grand nombre d'accords.

### Répartition sectorielle du nombre d'établissements et du nombre d'accords

	Agriculture et Pêche	Industrie	Construction	Commerce, transports, Hébergement et Restauration	Administration, Action sociale, Enseignement
Nombre d'établissements (en %)	2,8	5,1	8,7	73	10,4
Nombre d'accords (en %) Moyenne 2017-2019	1,5	38,5	3	46,5	11

## Thèmes des négociations : une relative stabilité



Les salaires et le temps de travail demeurent en tête des thèmes discutés dans les négociations, mais ils perdent un peu de leur importance relative au bénéfice du droit syndical, de l'emploi et de l'égalité professionnelle. Un thème nouveau est apparu en fin de période : le droit à la déconnexion et le télétravail.

La DIECCTE relève que les accords déposés contiennent au plus un objet et demi mis en discussion.



## IV – LE CONSEIL SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

Le CSE est mis en place par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. Il est obligatoire dès le 1er janvier 2018 pour toutes les entreprises dont l'effectif compte 11 salariés et plus pendant 12 mois consécutifs.

**Le tableau ci-après compare les instances représentatives issues de l'ordonnance de 2017 avec celles qui résultaient des dispositions antérieures.**

<b>Obligation de mise en place des instances représentatives du personnel selon la taille de l'entreprise</b>		
<b>Taille de l'entreprise ou de l'établissement distinct</b>	<b>Instances représentatives du personnel</b>	
	<b>Avant les ordonnances</b>	<b>Après les ordonnances</b>
Moins de 11 salariés	Aucune obligation (sauf disposition spécifique d'une convention collective)	
11 à 49 salariés	Délégué du personnel (DP)	Comité social et économique (CSE) Possibilité d'instaurer par accord d'entreprise des représentants de proximité dans les établissements des entreprises multisites.
50 à 299 salariés	Délégué du personnel (DP) et comité d'entreprise (CE) Possibilité de fusion des deux dans une délégation unique du personnel (DUP) + Comité hygiène sécurité et condition de travail (CHSCT) Possibilité de fusion de deux ou trois de ces instances par décision de l'employeur	
300 salariés ou plus	DP, CE et CHSCT Possibilité de fusion des trois dans une DUP élargie par accord d'entreprise	Comité social et économique (CSE) Commission santé sécurité et condition de travail (CSSCT)* Possibilité d'instaurer par accord d'entreprise : en présence de syndicats représentatifs, un Conseil d'entreprise qui remplace le CSE et est seul compétent pour négocier; des représentants de proximité dans les établissements des entreprises multisites.

\*Dans les entreprises et les établissements distincts à risques particuliers, la mise en place d'une CSSCT est obligatoire quel que soit l'effectif.

Le bilan de la mise en place des CSE pendant les trois années qui ont suivi l'entrée en vigueur de l'obligation qui en est faite n'est pas très satisfaisant.

### Mise en place des CSE sur la période 2018-2021<sup>12</sup>

	Nombre d'élections (1)	Nombre d'établissements (2)	Nombre de carences (3)	Ratios		
				% d'élections (1)/(2)	% de carences (3)/(1)	% de mise en place [(1)-(3)]/(2)
11 à 49	459	1196	177	38,4%	38,6%	23,6%
50 à 249	158	215	34	73,5%	21,5%	57,7%
250 et plus	24	25	4	96,0%	16,7%	80,0%
Total	641	1436	215	44,6%	33,5%	29,7%

Certes, 44,6% des entreprises concernées ont organisé des élections, la proportion atteignant 73,5% pour les entreprises de 50 à 249 salariés et même 96% pour les plus grandes (250 salariés et plus). Mais la proportion des procès-verbaux de carence est élevée : il s'impose dans plus du tiers des élections et, en fin de compte, moins d'une entreprise concernée par cette obligation sur trois se retrouve dotée d'un CSE. Les élus des CSE de Martinique sont au nombre de 2 600.

## LA NEGOCIATION DE BRANCHE : UN ENJEU CRUCIAL

La nature du tissu productif, constitué d'une forte majorité de petites et très petites unités n'est pas propice au développement d'accords négociés dans le cadre de l'entreprise. Au regard du faible nombre d'élections de CSE dans la catégorie des établissements de moins de 50 salariés, il est probable que plus de 40 000 salariés ne bénéficient pas d'une représentation au sein de l'entreprise.

### Répartition des établissements et des postes salariés selon la taille de l'entreprise en fin décembre 2020

	0 salariés	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et plus	Total
Établissements	1 201	8 546	1 768	404	11 919
Salariés		27 627	33 820	60 688	122 135

Source : Insee, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6676758?geo=REG-02>

L'amélioration de la couverture sociale des salariés pourrait venir de négociations de branche. Le cadre légal de celles-ci est posé par la loi du 8 août 2016, dite « loi travail »<sup>13</sup> et par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective<sup>14</sup>.

On examine successivement les possibilités offertes par chacun de ces deux textes dont il semble que les acteurs locaux méconnaissent les dispositions ou n'aient pas souhaité y avoir recours.

<sup>12</sup> Données DEETS traitées par l'ARACT-ITT et présentées au Carrefour du dialogue social le 22 novembre 2022.

<sup>13</sup> LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

<sup>14</sup> Ordonnance 2017-1385.



## I – LA LOI DU 8 AOÛT 2016

Jusqu'à la loi du 25 juillet 1994, dite « loi Perben »<sup>15</sup>, les conventions étendues dont le champ d'application était national étaient censées s'appliquer automatiquement aux départements d'outre-mer, ce qui est loin d'avoir été souvent le cas. La loi Perben inverse le principe : désormais, les conventions et accords dont le champ est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon. Elle dispose, par ailleurs, que lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail national s'applique dans les départements d'outre-mer, ses clauses peuvent prévoir des modalités d'adaptation à la situation particulière de ces départements.

La loi du 8 août 2016 procède à un nouveau renversement. Elle modifie l'article L. 2222-1 du Code du travail qui dispose désormais que « Les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur. Ce délai est imparti aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités pour conclure des accords dans le même champ si elles le souhaitent. »

L'article L. 2622-2 du même code ajoute : « Lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail national s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, des modalités d'adaptation à la situation particulière de ces collectivités peuvent être prévues par accord collectif. Cet accord est conclu dans le délai de six mois prévu au dernier alinéa de l'article [L. 2222-1](#) ou après l'expiration de ce délai. »

En outre, « Lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail national exclut une application en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, des accords collectifs dont le champ d'application est limité à l'une de ces collectivités peuvent être conclus, le cas échéant en reprenant les stipulations de l'accord applicable à la métropole. »

La Directrice Déléguée de la DEETS a pu ainsi préciser que **186 conventions collectives nationales étaient automatiquement applicables à la Martinique** et que seuls n'étaient pas concernés les textes conclus entre le 28 juillet 1994 (entrée en vigueur de la loi Perben) et le 30 mars 2017 (entrée en vigueur de la loi travail)<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte.

<sup>16</sup> Audition du 20 octobre 2022.



## II – L'ORDONNANCE DU 22 SEPTEMBRE 2017

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective fait de la négociation d'entreprise le socle de la négociation collective. Elle inverse la hiérarchie des normes au détriment des branches qui ne disposent plus que d'une compétence d'attribution. L'article L.2253-1 du Code du travail énumère 13 domaines dans lesquels les dispositions arrêtées au niveau de la branche prévalent sur la convention d'entreprise, sauf si celle-ci offre des garanties au moins équivalentes. Il s'agit :

- des salaires minima hiérarchiques,
- des classifications,
- de la mutualisation des fonds de financement du paritarisme,
- de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle,
- des garanties collectives complémentaires,
- de la durée du travail et aménagement des horaires,
- des contrats à durée déterminée (CDD) et contrats de travail temporaires,
- des contrats à durée indéterminée (CDI) de chantier,

- de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes,
- des conditions des périodes d'essai,
- des modalités de la poursuite des contrats de travail entre deux entreprises,
- la rémunération minimale du salarié porté ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaires.

L'article L.2253-2 désigne quatre matières dans lesquelles la convention d'entreprise ne peut contenir de dispositions différentes de celles de la convention de branche lorsque celle-ci le stipule expressément. Il s'agit :

- de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels,
- de l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- du seuil pour la désignation des délégués syndicaux,
- des primes pour travaux dangereux et insalubres.

**Il n'existe donc pas d'obstacle juridique à une relance de la négociation de branche en Martinique. Les dispositions légales y sont favorables. Seule est en cause la volonté des parties.**



## POSTURES ET STRATEGIES DES ACTEURS

La qualité du dialogue social dépend de la conception que s'en font les acteurs, de leurs attentes, de celles qu'ils prêtent à leurs partenaires et des stratégies qu'ils déploient en conséquence. Il semble bien que les préventions et crispations relevées par Philippe Auvergnon dans son analyse du climat social en 2004 n'aient pas disparu<sup>17</sup>.

### I – DIVISION ET FAIBLESSE DU MOUVEMENT SYNDICAL

Le tableau des résultats des élections, en 2021, des représentants des salariés des très petites entreprises (TPE) et des particuliers employeurs donne du paysage syndical martiniquais une image d'où ressortent la faible implantation et l'émiettement des organisations syndicales<sup>18</sup>.

#### Elections des représentants des salariés des très petites entreprises et des particuliers employeurs Mars-avril 2021 – Cumul cadres et non cadres

	Suffrages exprimés	%
CAT	4	0,32 %
CDMT	182	14,46 %
CFDT	104	8,26 %
CFE-CGC	17	1,35 %
CFTC	35	2,78 %
CGT	276	21,92 %
CNES	2	0,16 %
CNT-SO	7	0,56 %
CSTM	129	10,25 %
FO	146	11,60 %
SNTPCT	1	0,08 %
SOLIDAIRES	11	0,87 %
SPELC	0	0,00 %
STC	1	0,08 %
UGTM	117	9,29 %
UNSA	225	17,87 %
USAP	2	0,16 %
TOTAL	1 259	100,00 %

Au sens retenu pour la définition du corps électoral, les TPE sont les entreprises de moins de 11 salariés. **Les suffrages exprimés, au nombre de 1 259 ne représentent que 4,53% du corps électoral** (28 565 salariés). Ce résultat pourrait, toutefois, refléter davantage une faible mobilisation, probablement liée à la faiblesse de l'enjeu (la mesure de la représentativité), autour de ce scrutin (la participation au niveau national n'est que de 5,44%) que l'emprise médiocre des syndicats sur leur base potentielle.



Mais ce ne sont pas moins de **19 syndicats qui se partagent ces 1259 voix**. Le pôle travail de la DIECCTE en dénombre 21 dans son bilan des accords signés entre 2010 et 2019

L'arrêté ministériel du 14 mars 2022 portant attribution des sièges de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025 permet d'apprécier les poids relatifs des huit organisations disposant d'une audience électorale<sup>19</sup> : la CGT occupe la première place et détient davantage de postes que ses trois suivants immédiats, CFDT, CDMT et CSTM.

17 Auvergnon (Philippe), « Conflictualité et dialogue social à la Martinique », Travail et Emploi, n°98, avril 2004.

18 <https://martinique.deets.gouv.fr/Election-syndicale-TPE-les-resultats-en-Martinique>.

19 L'attribution des sièges de conseillers prud'hommes s'effectue par département, à partir de l'audience électorale des organisations et l'application de la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne.

## Répartition des sièges de conseillers prud'homaux

	Non cadres	Cadres	Total	% du total
CDMT	5		5	12,5%
CFDT	4	1	5	12,5%
CFE-CGC		2	2	5,0%
CGT	13	3	16	40,0%
CGT-FO	2	1	3	7,5%
CGTM+FSM	3		3	7,5%
CSTM	4		4	10,0%
UGTM	2		2	5,0%
TOTAL	33	7	40	100,0%

La hiérarchie qui sous-tend les attributions de sièges de conseillers prud'homaux ne reflète pas la distribution des fréquences des accords signés par les organisations syndicales de 2010 à 2017 et en 2019.. Ici, la CDMT fait jeu égal avec la CGT qui ne devance que de très peu la CFDT ou la CGT-FO.

## Accords signés par les organisations syndicales de 2010 à 2017 et en 2019

	Accords	%
CFDT	424	13,2%
CDMT	535	16,6%
CFE/CGC	177	5,5%
CFTC	12	0,4%
CGTM	517	16,1%
CGTM/FSM	315	9,8%
CSTM	406	12,6%
FO	443	13,8%
SMBEF	69	2,1%
UGTM	88	2,7%
UNSA	30	0,9%
SUD	7	0,2%
AUTRES	192	6,0%
TOTAL	3215	100,0%

**L'émiettement du monde syndical** transparait encore dans le ratio du nombre de signatures par accord : il est de 1,12 en 2019 (seul un accord sur huit serait signé par plus d'un syndicat), ce qui traduit, souligne la DIECCTE, la prévalence majoritaire d'une présence mono-syndicale dans les entreprises.

Une telle configuration ne favorise pas l'émergence du sentiment unitaire qui pourrait naître d'un travail de terrain commun et contribue à pé-

renniser **un syndicalisme éclaté en organisations de taille modeste et faiblement dotées, de ce fait, en moyens matériels et humains**. Il y a place dans ce modèle pour des convergences de vues circonstancielles ou pour des actions communes épisodiques mais aucune initiative concertée n'est ou ne paraît pouvoir être envisagée pour une refondation d'un modèle qui porte la marque d'une relative impuissance.

L'arc des appréciations portées sur le dialogue social par les responsables syndicaux va du jugement optimiste sur son efficacité à la contestation radicale de sa réalité même. Pour les premiers, le développement des échanges dans l'entreprise a accompagné la disparition de divers points de friction, en particulier ceux qui étaient liés à la méconnaissance de la réglementation du travail et des droits syndicaux par les employeurs. Les avancées seraient, toutefois, inégales selon les secteurs (public/privé) ou selon la taille des entreprises (dans les TPE, le dialogue social se heurterait souvent à des comportements autoritaires) et la formation des militants syndicaux comme des employeurs permet d'espérer de nouveaux progrès.

Pour les seconds, le déséquilibre des pouvoirs entre patrons et salariés exclut l'idée d'un dialogue sincère. Le dialogue social serait un outil idéologique mis en avant par les employeurs voire par l'Etat pour rallier les salariés à des objectifs conformes aux intérêts des entreprises. Il comporterait, néanmoins, un aspect positif qui a trait à la forme de la relation, laquelle aurait gagné en fluidité et en sérénité, ce qui crée un climat propice à la négociation. Mais, en tout état de cause, la vérité de l'échange continuerait de résider dans le rapport des forces.

A l'occasion du récent Carrefour sur le Dialogue social, les organisateurs (ARACT et DEETS) ont publié les premiers résultats d'une enquête sur le Dialogue social dans les entreprises de 11 salariés et plus en Martinique.

Pour près de 80% des salariés interrogés, les conditions de travail, décrites par 14 items, se sont améliorées depuis plusieurs années (77,8%) et le dialogue social est plutôt bon ou très dynamique (78,0%) dans leur entreprise.

En même temps, ils ne sont que 24% à penser qu'« il y a eu beaucoup de progrès en matière de dialogue social dans les entreprises privées en Martinique ». Ils sont une majorité à considérer que les « salariés martiniquais du privé sont très mal informés sur tout ce qui concerne le dialogue social » (50,3%) et ils sont seulement 27,4% à estimer « qu'ils sont beaucoup mieux formés au dialogue social qu'il y a quelques années ».

Le hiatus marqué entre les opinions des interviewés concernant l'état du dialogue social dans leur entreprise, d'une part et l'ensemble des entreprises, d'autre part, est étonnant. Invités à donner un avis sur un fait de société, les salariés ont pu reprendre à leur compte l'explication retenue par les médias et l'opinion publique des mouvements de grève qui perturbent régulièrement les activités économiques, sociales et culturelles des martiniquais. On ne manquera pas, par ailleurs de relever la fragilité des jugements portés sur le dialogue social par des interviewés dont 40% ne savent pas s'il existe un CSE dans leur établissement.

### Le « fait syndical martiniquais »

La question de la reconnaissance du « fait syndical martiniquais » est posée par quatre organisations locales non affiliées à une organisation nationale représentative. IL s'agit de l'Union Syndicale Autonome de Martinique (USAM), de la Centrale Syndicale des Travailleurs Martiniquais (CSTM), de la Centrale Démocratique Martiniquaise du Travail (CDMT), de l'Union Générale des Travailleurs Martiniquais (UGTM).

Le cadre légal de la représentativité syndicale est posé par la loi 2008-789 du 20 août 2008 (dispositions reprises par les articles L.2121-1 et suivants du Code du travail) et, pour l'outre-mer, par la loi 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer qui spécifie, en son article 18 que « la représentativité définie aux articles [L. 2121-1](#) et [L. 2151-1](#) du code du travail est appréciée, pour les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ultramarines, au niveau de chacun des territoires suivants : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. »

Sur ces questions, les points de vue des dirigeants syndicaux convergent : si les échanges se sont améliorés dans la forme, si les atteintes brutales au droit du travail ont reculé, le patronat s'emploie à mettre des freins au dialogue en repoussant, autant qu'il le peut dans les entreprises, l'ouverture des négociations annuelles ou en refusant la mise à disposition des bases de données économiques et sociales. Au niveau collectif, il opposerait une fin de non-recevoir aux demandes d'ouverture de négociations de branches.

L'Etat est également incriminé pour son incapacité à poursuivre avec rigueur l'application de la loi ou à répondre en urgence à des demandes d'interprétation de la règle.

La Collectivité territoriale de Martinique s'entend reprocher le peu d'intérêt qu'elle porte aux relations de travail qui devraient être inscrites au cœur de la problématique du développement économique et social du territoire.

Cette dernière disposition n'a fait l'objet d'aucune mesure d'application et les syndicats concernés se plaignent de ne pas avoir accès à la gestion des représentations locales d'organismes dont l'administration paritaire découle d'accords entre syndicats nationaux. Ils soutiennent qu'ils sont, parfois, exclus de la participation à des accords préélectoraux, voire de la possibilité de défendre des travailleurs.

Ils s'estiment, enfin, injustement tenus à l'écart des financements du fonds paritaire prévu à l'article L.2135-9 du Code du travail pour les missions énumérées à l'article L.2135-11 du même Code.





## II – DU CÔTÉ DES EMPLOYEURS : UN ENGAGEMENT TIEDE

La commission a entendu les représentants du MEDEF, de la CPME, de la CAPEB, du SEBTPAM et de Contact Entreprises.

Toutes ces organisations affirment leur attachement au dialogue social, essentiel, selon elles, à la pacification des relations de travail ainsi qu'à l'adhésion des salariés à un projet d'entreprise. Elles font état de leurs difficultés à surmonter les réticences de nombre de leurs adhérents pour qui la présence syndicale a pour corollaire un climat conflictuel.

A la présence d'un syndicat est associé le risque de dérapage du coût du travail et la méfiance vis-à-vis des négociations de branche n'a pas d'autre explication : des avantages salariaux étendus indifféremment à tout un secteur pourraient mettre en difficulté les entreprises les plus fragiles, étant posé, à la manière d'un axiome, que les petites entreprises qui forment le gros de l'appareil productif martiniquais sont, par nature, fragiles.

En mars 2016, le Président de la FEDOM reçu par la délégation à l'outre-mer de l'Assemblée Nationale « faisait le constat que les conditions n'étaient pas actuellement réunies pour un développement optimal du dialogue social dans les outre-mer, dans la mesure où, du côté patronal, les organisations locales y étaient encore très inégalement prépa-

rées et où, du côté syndical, certaines organisations faisaient intervenir dans la discussion, à côté de revendications sociales, des considérations qui relevaient manifestement du seul domaine politique. »<sup>20</sup>

Les représentants des organisations patronales sont unanimes à juger nécessaire le développement du dialogue social et ils préconisent en ce sens l'augmentation de la fréquence des échanges formels et informels ainsi que l'intensification des opérations de formation au dialogue et à la négociation, à destination tant des salariés que des employeurs.

La CPME dont les dirigeants s'impliquent fortement dans le paritarisme émet des doutes sur l'efficacité du cadre institutionnel du dialogue social et des modalités de l'intervention de l'État. Des instances telles l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social ou la Commission paritaire interprofessionnelle régionale ne disposeraient pas des moyens nécessaires aux missions qui leur incombent. Plus généralement, les espaces institutionnels paritaires ne se prêteraient pas à des échanges fructueux sur l'ensemble des facettes de la vie de l'entreprise. La redéfinition de ce cadre par accord entre les partenaires sociaux serait indispensable.

<sup>20</sup> ORPHE (Monique), Rapport d'information fait au nom de la Délégation aux Outre-mer sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, 29 mars 2016.

### III – L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Les modalités de l'intervention de l'État dans le dialogue social ont été précisées devant la commission par la Directrice Déléguée de la DEETS.

L'État se veut pleinement acteur d'un dialogue social tripartite lorsque le gouvernement réunit et consulte les représentants des employeurs et des salariés sur des questions liées à la politique économique et sociale. Dans le cadre de l'entreprise ou à l'échelon territorial, les relations, de nature bipartite, mettent en présence les représentants des salariés et des employeurs, l'État se contentant d'un rôle de facilitateur et d'accompagnateur.

Il intervient par la mise à disposition de moyens matériels, la formation des acteurs, le dispositif d'accompagnement des relations sociales (ARESO) porté par le réseau ANACT-ARACT, l'élaboration de rapports, la réalisation de bilans et d'enquêtes.

La DEETS constate que, sur la décennie écoulée, la conflictualité sociale est en nette réduction, tant en nombre d'entreprises concernées qu'en nombre de conflits du travail et que, d'autre part, l'activité de négociation collective a progressé, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Mais elle constate aussi que **la négociation de branche est en panne**, que les organisations locales ne se sont pas emparées du régime issu de la loi du 8 août 2018 qui permettrait d'améliorer la couverture conventionnelle des salariés.

Elle envisage donc de proposer en 2023 la tenue de commissions mixtes paritaires pour permettre, sous l'égide de l'État, aux négociations de branche de redémarrer et soutenir ainsi le dialogue social territorial.



## I – L'ENJEU

L'enjeu du dialogue social ne concerne pas le seul monde de l'entreprise mais la société martiniquaise tout entière. On observera que le comportement des acteurs de l'organisation des relations de travail, dans ce qu'il a de spontané, reproduit des traits de la scène politique. Ainsi de **la fragmentation idéologique et organisationnelle du mouvement syndical** scindé en trois courants faisant écho à la diversité des partis et groupes politiques : un courant d'inspiration marxiste se référant à la lutte des classes, une tendance réformatrice modérée, un courant nationaliste. Pour autant, il n'existe jamais de liens organiques entre partis et syndicats qui restent strictement séparés, même si des influences réciproques tenant au poids intellectuel de dirigeants communs ne sont pas exclues.

Mais on notera aussi qu'en sens inverse, **les rapports de production sont une matrice du corps social**. C'est d'abord dans la production que s'éprouve et s'entretient le lien mémoriel avec l'habitation dans ses versions esclavagistes et post-abolitionnistes, sa stratification socio-raciale, sa violence, son injustice. **La racialisation des relations** qui a contaminé le tissu social<sup>21</sup> a été perpétuée par le face à face entre le salarié local et une direction généralement blanche, « métropolitaine » ou béké. La violence qui gangrène la société ou la défiance vis-à-vis de l'État et des institutions ont des antécédents dans le monde de la production : l'efficacité associée aux postures radicales dans les conflits, d'une part ; la conviction que loin d'être impartial, l'appareil d'État penche systématiquement du côté des possédants, d'autre part. Ce sentiment dont l'histoire du mouvement social montre qu'il était, à l'évidence, fondé au moins jusqu'au début des années quatre-vingt, perdure souvent dans le regard porté par les représentants des salariés sur l'action – ou plutôt l'inaction dans certaines circonstances – de l'administration du travail. Enfin, la partie cruciale qu'est la répartition de la valeur ajoutée et

des revenus se joue, pour une part, dans la relation entre les agents de la production.

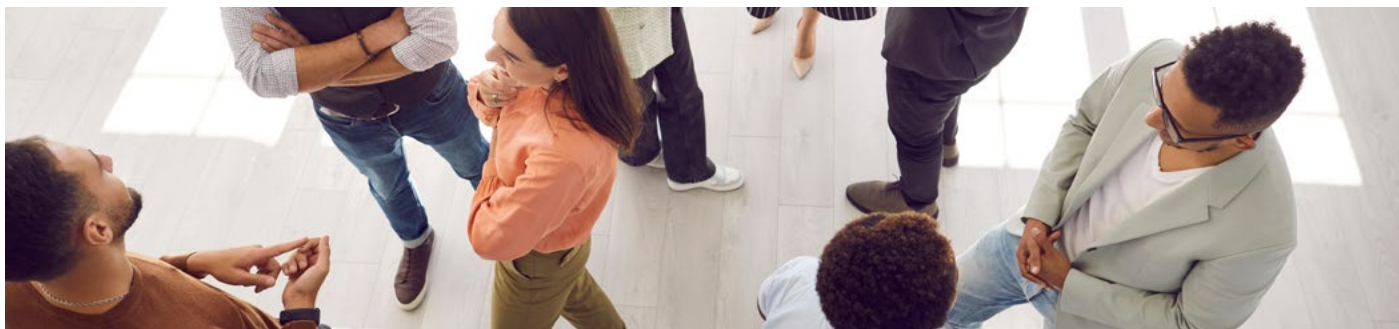
Dès lors que les conflits ouverts ou latents dans la sphère productive produisent des effets qui sapent les règles et les valeurs sur lesquelles repose la cohésion sociale, ils ne doivent pas être ignorés mais recevoir des institutions en charge de la régulation macrosociale un traitement approprié qui devrait emprunter deux canaux :

- il convient, d'abord, de **répondre aux attentes exprimées par les partenaires sociaux**. Par exemple, les syndicats de salariés estiment que le respect de la réglementation ne devrait pas être un objet de négociation et que l'administration du travail devrait exercer dans ce domaine un rôle plus diligent de contrôle et de répression de ce qu'ils appellent la délinquance sociale, ce qui implique une meilleure disponibilité de ses personnels manifestement en nombre insuffisant aujourd'hui. Une autre demande, très forte, vise la mise en place d'une structure capable de répondre en temps réel aux questions touchant l'interprétation de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

L'insuffisance des moyens dont disposent les instances officielles dédiées au dialogue social (CPRI et Observatoire d'analyse et d'appui) a été soulignée tout comme leur relative inadaptation aux besoins des acteurs.

- Les **deux autorités régulatrices à l'échelle du territoire sont l'État et la Collectivité Territoriale de Martinique (CTM)**. C'est à la seconde qui porte, à travers ses plans de développement, une vision prospective des transformations souhaitables, d'inscrire le dialogue social comme levier du changement vers une plus grande cohésion sociale et vers la réduction des inégalités économiques.

21 Voir Daniel (Justin), « Entre négation, prétéition et racialisation de l'ordre politique. La race comme catégorie politique à la Martinique », in Lloret (Sylvain), Cellier (Marine), Damerdj (Amina) (dir.), *La fabrique de la race dans la Caraïbe de l'époque moderne à nos jours*, p.135-149.



## II – LES PRECONISATIONS DU CÉSECÉM

*Proposition n°1* : La création d'un centre de ressources sur le travail et le dialogue social en Martinique est une urgence. Ce centre aurait pour mission première d'assurer l'information des organisations de salariés et d'employeurs, leurs adhérents respectifs ainsi que toute personne intéressée sur les conventions et accords collectifs applicables en Martinique. En particulier, il créerait une base régionale des accords collectifs à partir de la base de données nationale mise en place par la loi travail du 8 août 2016. Il constituerait un fonds documentaire ouvert aux étudiants et aux chercheurs. Ce centre pourrait résulter d'un renforcement des moyens de l'Institut Territorial du Travail porté par l'ARACT. Son financement pourrait faire appel au Fonds de Financement du Dialogue Social, à l'État, à la CTM et aux Fonds européens. **Acteur potentiel identifié de la démarche : l'ARACT**

*Proposition n°2* : Solliciter l'appui de l'INTEFP pour l'organisation d'un séminaire dont l'objectif serait, outre de rapprocher les partenaires sociaux, de préciser le cadre et les orientations à donner au dialogue social. **Acteur potentiel identifié de la démarche : Collectif d'organisations syndicales patronales et salariales**

*Proposition n°3* : Mettre en place une cellule d'assistance juridique chargée de rendre des avis interprétatifs des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels dans des délais très brefs à la demande des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs. **Acteur potentiel identifié de la démarche : Collectif d'organisations syndicales patronales et salariales**

*Proposition n°4* : Adresser une note du CÉSECÉM au Président du Conseil Exécutif de la CTM pour le convaincre de l'intérêt de l'implication de son institution dans le dialogue social et lui suggérer de nommer à son cabinet un conseiller spécial qui aurait en charge les relations avec les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs. **Acteur potentiel identifié de la démarche : CÉSECÉM**

*Proposition n°5* : Engager, dans le cadre de comités paritaires de branche, des négociations visant l'adaptation des conventions collectives nationales. En l'absence d'organisations d'employeurs dans les branches concernées, mettre en place des négociations interprofessionnelles. **Acteur potentiel identifié de la démarche : DEETS**

*Proposition n°6* : Mettre en place un groupe de travail sur les modalités d'application de l'article 18 de la loi de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer. **Acteur potentiel identifié de la démarche : Collectivité Territoriale de Martinique**



## Observations de la Centrale Démocratique martiniquaise du travail (CDMT)

Philippe Pierre-Charles, Secrétaire Général

Le rapport décrit, contextualise, analyse et propose avec clarté. A ce titre, il fournit des informations et des propositions dont le mouvement syndical doit se saisir, par exemple en ce qui concerne la négociation de branche.

Le grand souci d'objectivité du rapporteur ne nous empêche pas quelques remarques critiques débouchant sur des propositions complémentaires voire alternatives.

Commençons par deux points qui peuvent sembler de détail.

1. Le CSE n'a pas le pouvoir de «contrôler l'application de la loi» (page 7). Malheureusement, dirons-nous !
2. Les «réformes» imposées par le gouvernement n'ont pas eu comme objet de «renforcer» les prérogatives syndicales mais bien l'inverse, le procédé utilisé étant justement la diminution des moyens des IRP.

Or il se trouve que l'histoire de notre pays, convoquée à juste titre dans le chapitre 5 du texte, aboutit à un déséquilibre entre les classes sociales plus fort qu'en France «hexagonale» et justifierait, pour un dialogue social crédible, des mesures correctives fortes en faveur du monde du travail. De même qu'il y a les 40% des fonctionnaires pour compenser les effets du coût de la vie chez nous pour celles et ceux qui en bénéficient, il faudrait un... 40 % de droits syndicaux supplémentaires pour régler bien des problèmes du dialogue social dans nos pays.

Le poids, signalé par le texte, des TPE dans le tissu économique local entraîne une difficulté particulière objective pour le dialogue social.

Ainsi, quand on connaît les ravages de la peur, liée justement à notre histoire et à l'importance du chômage, on comprend les effets dévastateurs de ce que nous considérons comme un détournement de l'accord de 2009 sur la représentation des salariés dans les TPE. Il était question d'une représentation

des salariés dans les entreprises en dessous de 11 salariés. Toutes sortes de formules ont été évoquées dans la négociation. Par exemple, à partir d'un seuil de 5 salariés, attribuer des heures de délégation divisées par deux ou mutualiser la représentation par groupes de 2 entreprises avec un.e délégué.e, salarié.e protégé.e dont le coût aurait été supporté par les 2 entreprises.

La hantise patronale contre la notion de «salarié protégé» a entraîné un grand vague dans la formulation, porte ouverte à la solution actuelle dont il faut bien dire qu'elle a tout d'une situation sur certains points ubuesque. Il en est ainsi lorsqu'on demande aux organisations syndicales locales de payer les heures non travaillées des salariés en cas de réunions de CPRI !

Pour être franc, les salariés des TPE ne sont pas représentés. Le texte parle, pour expliquer l'énormité de l'abstention aux élections des TPE, d'absence d'enjeu autre que celui de la mesure de la représentativité ! En effet mais même cette mesure est viciée. Nous y reviendrons.

Autre exemple sur la représentation des salarié.e.s . Certains employeurs, farouchement hostiles à celle-ci détournent la loi et saucissonnent à l'envi. Nous avons le cas d'une entreprise où les caisses, les rayons, les dépôts, l'administration appartiennent à des entreprises différentes dans un même commerce !

Quel CPRI pour régler ce problème ? La Direction du travail (j'emploie ce terme à dessein pour souligner que c'est une vieille histoire !) renvoie à la loi : c'est au tribunal qu'il faut aller ! Imaginez donc, dans une entreprise au patron capable de mettre en place ce type de subterfuge, la recherche de témoignages écrits pour prouver qu'il s'agit bien d'une seule et même entreprise artificiellement morcelée pour éviter l'élection d'une représentation !

La neutralité sourcilleuse de la Direction du travail, son manque de moyens et, osons le dire, la frilosité de certains en son sein, ne sont pas d'un grand secours pour ceux qui en ont le plus besoin en la matière. C'est à l'aune de ce type de considérations qu'il faut évaluer la reconnaissance du fait syndical martiniquais.

Le texte signale les progrès. Il parle de la loi dite égalité réelle. Soit ! La CDMT a d'ailleurs longuement discuté avec un parlementaire sur cet aspect. Le texte signale justement l'absence de décret d'application. Mais la lacune est déjà en amont. Car si la loi modifie la façon de mesurer la représentativité dans nos pays, elle ne dit strictement rien sur les conséquences à en tirer ! Elle ne parle pas de l'égalité de droits qui devrait en découler entre syndicats ! Or les moyens des syndicats sont déjà insuffisants en France. Et les syndicats non affiliés à une OS « nationale » n'ont pas 40% en plus mais... 40% en moins ! Dans les administrations de l'État, cela aboutit à leur quasi-impossibilité d'exister. Dans le privé, le handicap des moyens financiers est énorme. Les moyens ristournés par les organisations « nationales » à leurs filiales diminuent un peu le problème pour celles-ci. Pour les organisations non affiliées les cotisations sont les seules et uniques ressources, ce qui serait une bonne chose si les moyens en termes de décharges permettaient aux syndicats concernés de compenser l'absence de permanents.

A quel « dialogue social », à quel « paritarisme », à quelles « instances de concertation », à quelles « réflexions partagées » peuvent participer des organisations dont les membres actifs travaillent avec juste quelques heures de délégation, diminuées d'ailleurs par les derniers gouvernements pour leurs membres élus du personnel ? On n'oublie pas de surcroît que les heures de délégations sont fléchées pour des tâches précises et très chronophages.

Comme on le voit, ce problème n'est pas dommageable pour les seuls syndicats non affiliés. Il porte atteinte aux capacités de l'ensemble du monde syndical de jouer son rôle.

A ce niveau il faut dire deux mots des allusions insistantes du rapport sur le manque d'unité, l'émiettement du monde syndical, source d'impuissance. La CDMT pourrait se réjouir de la remarque mais il faut quand même signaler que l'unité est d'abord question de conviction, de démarche volontaire venant des intéressés, qu'aucune aide extérieure ne peut faire avancer sauf l'aide consistant à lever les obstacles institutionnels à l'aspiration unitaire.

La non-reconnaissance pleine et entière du fait syndical martiniquais est un obstacle à cette unité.

Le rapport évoque en des termes pleins de délicatesse certains sujets. Pardon de faire autrement et de dire crûment : comment qualifier le refus de certaines branches patronales de s'organiser en branche pour ne pas répondre aux demandes syndicales de négociations de branches ?

Comment comprendre qu'un organisme aussi collectif, paritaire, consensuel que la Sécurité Sociale maintienne une discrimination qui exclut de son conseil d'administration des organisations non affiliées à des organisations « hexagonales » ?

Comment concilier ce fait simple mais violent et têtue avec les beaux discours sur le dialogue social ?

Divers analystes du dialogue social cités dans le texte présentent d'ailleurs l'absence de vagues, de conflits comme une preuve d'avancée notable du dialogue social. On peut en douter. Le conflit a quelque-chose d'inhérent à toute société humaine. Le système capitaliste l'apporte à son paroxysme quant aux relations entre le Capital et le Travail. L'absence de grèves peut être autre chose qu'un signe de bonne santé, d'harmonie, de paix. Nous ne sommes pas rassurés par l'éventuelle absence de grèves. Nous sommes plutôt préoccupés par l'absence de conclusions de certains conflits, par l'appel trop systématique aux tribunaux contre les piquets de grève, par la répression qui frappe trop souvent les militants syndicaux dans les entreprises, par la souffrance au travail qui passe sous les radars, par la peur anormale qui règne dans certains lieux de travail et dont les statistiques citées ne donnent pas trace mais que les responsables syndicaux constatent trop souvent sur le terrain.

De ces remarques découlent des propositions dont certaines sont déjà signalées mais qu'on peut aussi préciser :

Au lieu d'un «séminaire pour rapprocher les partenaires sociaux» où se retrouveront les permanents des syndicats qui en ont et les retraités plus ou moins disponibles des autres :

- organisation d'une rencontre entre les partenaires sociaux de Martinique, des parlementaires des 2 côtés de l'océan, des responsables syndicaux de France, des représentants du ministère du travail pour régler les questions du fait syndical martiniquais (inachèvement de la loi, absence de décret d'application, exclusion de fait des organisations non affiliées aux organisations nationales dans la Fonction Publique d'État , exclusion du Conseil d'administration de la sécurité sociale des non affiliés , moyens supplémentaires aux organisations locales en fonction de leur représentativité avec clé de compensation pour les moins représentatives.

- mise en place d'une structure paritaire pour étudier toutes les situations d'unités économiques et sociales contestées
- organisation d'une série de rencontres sur le temps de travail (avec financement par la structure paritaire nationale) des salariés de toutes les entreprises dépourvues d'instances représentatives
- modification pour les outremer, en tout cas pour la Martinique, de la représentation des TPE et des conditions inégalitaires des campagnes électorales.
- intervention vigoureuse auprès des médias pour que les élections concernant le monde du travail (TPE en particulier) soient traitées avec un minimum de respect.
- élection des CSE sur une base strictement locale pour la représentation des salarié-e-s de Martinique dans les sociétés implantées principalement en Hexagone.



# CÉSECÉM



LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL,  
ENVIRONNEMENTAL, DE LA CULTURE  
ET DE L'ÉDUCATION DE MARTINIQUE

---

[www.cesecem.mq](http://www.cesecem.mq)

