

POUR UN RÉFORMISME DE GAUCHE : RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Fondation Jean-Jaurès
Observatoire du dialogue social - 29 juin 2016

Alain Olive*,
Jean Grosset**

* Ancien secrétaire
général de l'UNSA

** Directeur de
l'Observatoire du
dialogue social

Depuis l'élection de François Hollande, les questions du dialogue social et de la démocratie sociale ont été longuement évoquées et débattues. Plusieurs ouvrages, études et rapports traitent de ce thème. Pour mémoire, le récent travail de Jacky Bontems et Aude de Castet en collaboration avec Michel Noblecourt intitulé *Le moteur du changement : la démocratie sociale* !¹. Auparavant, en septembre 2015, l'Institut Montaigne avait fait paraître un rapport au titre explicite : « Sauver le dialogue social. Priorité à la négociation d'entreprise »².

Peut aussi se rattacher à cette veine éditoriale le livre de Robert Badinter et d'Antoine Lyon-Caen *Le travail et la loi*³. Bien que le propos de cet ouvrage soit plus directement consacré à une critique du Code du travail et une tentative de reformulation des principes généraux du droit du travail, il aborde en arrière-plan la question des relations de travail dans l'entreprise et la façon dont les partenaires sociaux d'État devraient décliner et mettre en œuvre ces principaux principes.

Enfin, il faut citer le rapport de Jean-Denis Combrexelle, remis le 7 septembre 2015 au Premier ministre : « La négociation collective, le travail et l'emploi ». Ce rapport est en partie à l'origine du projet de loi Travail débattu au Parlement.

De tous ces travaux émane une idée forte qui pourrait se résumer ainsi : notre pays doit sortir d'une vision étatiste de la régulation du social et donner plus de place à la négociation collective entre partenaires sociaux.

Cet intérêt pour la négociation collective et la démocratie sociale se nourrit de la politique menée par François Hollande depuis son élection. Plus proche en cela des sociaux-démocrates d'Europe du Nord que de la tradition socialiste française, François Hollande accorde une large place aux débats entre partenaires sociaux et veut leur octroyer une forte autonomie normative. Preuves en sont les conférences sociales qui se tiennent tous les ans depuis mai 2012, ainsi que les nombreux accords interprofessionnels signés depuis cette date.

1. Jacky Bontems, Aude de Castet et Michel Noblecourt, *Le moteur du changement : la démocratie sociale* !, Paris, Lignes de repères/Fondation Jean-Jaurès, 2015.
2. « Sauver le dialogue social. Priorité à la négociation d'entreprise », Institut Montaigne, septembre 2015.
3. Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen, *Le travail et la loi*, Paris, Fayard, 2015.

AVERTISSEMENT : La mission de la Fondation Jean-Jaurès est de faire vivre le débat public et de concourir ainsi à la rénovation de la pensée socialiste. Elle publie donc les analyses et les propositions dont l'intérêt du thème, l'originalité de la problématique ou la qualité de l'argumentation contribuent à atteindre cet objectif, sans pour autant nécessairement reprendre à son compte chacune d'entre elles.

POUR UN RÉFORMISME DE GAUCHE : RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'offensive libérale

Les compromis entre partenaires sociaux menacés

Malgré cet engagement présidentiel et la volonté toujours plus grande de nombreux acteurs, il serait pourtant illusoire de penser que notre pays se soit converti à cette nouvelle culture du « compromis social » à la française.

Pour de nombreux responsables politiques, notamment à droite, mais aussi à gauche, la négociation collective, le dialogue social sont encore trop souvent perçus comme chronophages, inutiles et inefficaces. Les partenaires sociaux leur apparaissent comme des concurrents et adversaires sur le terrain de la fabrication de la norme sociale. Nombre de parlementaires estiment que les partenaires sociaux souffrent encore d'un défaut rédhibitoire : leur manque de légitimité. Alors que dans de nombreux pays européens, démocratie politique et démocratie sociale se complètent, trop souvent encore en France elles s'opposent.

Cette façon de penser, nous la retrouvons aussi dans certaines organisations syndicales pour lesquelles le compromis est systématiquement synonyme de trahison. La contestation et la protestation systématiques qui structurent toujours l'identité de ces organisations rendent toute tentative d'évolution vers le réformisme extrêmement compliquée, notamment en période de crise, lorsqu'il faut rentrer dans une négociation de donnant-donnant avec l'employeur.

Un motif d'optimisme est toutefois perceptible à la vue du bilan annuel de la négociation collective. On s'aperçoit alors que plus on se rapproche du terrain et donc de l'entreprise moins le discours idéologique radical venu d'en haut a de prise. Les salariés, quelle que soit leur appartenance syndicale, savent où se trouvent leurs intérêts et n'hésitent pas à signer des accords qui pérennisent leurs emplois (accords Peugeot, Renault, Michelin, STX signés par la diversité des organisations syndicales françaises, dont certaines contestent la loi Travail actuelle).

La tentative de délégitimer les syndicats

Cette résistance traditionnelle au développement de la démocratie sociale se double aujourd'hui, ce qui est plus nouveau, de la mise en cause de la légitimité de certains acteurs de cette démocratie sociale au premier rang desquels figurent les organisations syndicales. Lors de la campagne présidentielle de 2012 déjà, Nicolas Sarkozy avait mis en cause les corps intermédiaires. Il avait rendu, en partie, les syndicats responsables de sa défaite. En pointant leur trop grande politisation, Nicolas Sarkozy pense alors jouer sur du velours.

Dans tous les sondages, cette politisation dont certains taxent les syndicats leur est majoritairement reprochée dans l'opinion. Cela met l'accent sur une spécificité historique

POUR UN RÉFORMISME DE GAUCHE :

RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

du syndicalisme français qui réside dans son rapport très singulier au politique avec toujours les mêmes résonances chez beaucoup de nos concitoyens : discours fortement idéologique et volonté d'avoir une vision globale sur les affaires de la cité, tout en prônant une distance avec les forces politiques⁴.

Cette mise en cause s'inscrit aussi dans un contexte particulier comme ce fut le cas lors des violences à Air France ou durant le référendum chez Smart. De nature différente, ces événements à forte résonance médiatique donnent une image caricaturale du dialogue social ainsi que des organisations syndicales. Ils alimentent la paranoïa antisyndicale.

Il s'agit là ni plus ni moins d'une instrumentalisation. Ces discours antisyndicaux viennent de cet homme qui, lorsqu'il était président de la République, a toujours recherché le contact avec les syndicats y compris dans les périodes de fortes tensions comme lors de la mise en place de la réforme du service minimum dans les transports ou de la réforme des retraites. Sommets sociaux multiples, rendez-vous bilatéraux avec les responsables de toutes les organisations syndicales. Un sujet aussi délicat que la réforme des régimes spéciaux des retraites dans les transports a donné lieu à de multiples rencontres avec les organisations les plus représentatives dans ce secteur.

Jamais président de la République n'a autant rencontré les *leaders* syndicaux. Jamais sous la V^e République, les questions sociales n'ont autant été gérées directement par l'Élysée. De plus, c'est sous son quinquennat qu'a été votée la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale qui fonde la légitimité syndicale sur l'élection et non plus, comme auparavant, sur la désignation.

Dans la même veine, un homme comme Bruno Le Maire, candidat à la primaire pour Les Républicains, n'hésite pas à déclarer que, s'il devenait président de la République, il ne négocierait pas avec les syndicats et « passerait par ordonnance dès l'été 2017 ».

Sans surprise, l'extrême droite et le Front national sont viscéralement hostiles aux syndicats. Le FN les accuse d'être responsables du chômage et de la présence des travailleurs immigrés. Pour le FN, le syndicalisme dans son ensemble fait partie des élites coupées du peuple, son engagement européen agit comme un véritable repoussoir. Le projet xénophobe du FN structuré autour de « la préférence nationale » vient percuter et s'opposer aux valeurs essentielles du syndicalisme fondées sur l'égalité et la solidarité entre les peuples.

Les propositions connues du FN sont révélatrices de cette hostilité vis-à-vis des syndicats, comme la suppression du monopole syndical de présentation des syndicats au premier tour. Quiconque, en étant salarié, pourrait faire acte de candidature aux élections professionnelles. Ce parti encouragerait la création de nouveaux syndicats non-affiliés aux confédérations existantes et proches de leurs idées.

4. Cf. la Charte d'Amiens.

POUR UN RÉFORMISME DE GAUCHE :

RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Il semble aussi que le FN, devant la difficulté de la tâche, n'a pas encore tranché sur sa stratégie d'implantation syndicale. D'une part, l'entrisme dans les organisations syndicales existantes dans lesquelles il compte développer des positions xénophobes et de préférence nationale. D'autre part, la création de nouveaux syndicats qui dépendent directement du parti de Marine Le Pen.

Ici ou là, dans de nombreuses publications revient en boucle ce discours sur la faiblesse du syndicalisme avec toujours le même objectif : délégitimer les syndicats et bâtir sans eux une nouvelle forme de représentation des salariés. Un objectif repris dans les programmes des candidats de la primaire des Républicains. Le but : supprimer le monopole syndical de présentation des candidats au premier tour des élections professionnelles.

S'il devait rentrer dans les faits, ce discours irresponsable pénaliserait les salariés mais aussi les employeurs. Penser qu'en l'état actuel des choses, la société française peut se passer des syndicats pour réguler le social est une illusion dangereuse, dont les conséquences seraient désastreuses pour les 60 % environ de salariés couverts par les institutions représentatives du personnel où les syndicats jouent un rôle majeur. Cela aboutirait à affaiblir les organisations syndicales indépendantes, amènerait des employeurs à privilégier des syndicats-maison, ce qui aurait pour conséquences l'affaiblissement d'un dialogue social de qualité et l'affaiblissement des institutions censées défendre les droits des salariés. Une autre conséquence, désastreuse pour les employeurs : le refus du dialogue social entraînerait, surtout en France, les confrontations les plus brutales entre employeurs et salariés (conflits, blocages, séquestrations).

La volonté de reconfigurer dans un sens plus libéral notre modèle social

Face à ce constat, une question s'impose : à quel projet politique obéit cette tentative de disqualification des syndicats ? Dans un contexte de forte droitisation de la société française, comme l'ont démontrée les élections régionales de décembre 2015, il semble que toute une partie de la droite française a le projet de reconfigurer le modèle social français et de mettre à bas le système de relations sociales né de l'après-guerre. Cette droite, de plus en plus libérale, fait sienne l'idée selon laquelle la mondialisation génère une concurrence entre les systèmes sociaux que seul le marché pourrait réguler pour améliorer la compétitivité des entreprises.

Dans cette logique, le Sénat, en véritable poisson-pilote d'un futur gouvernement de droite, a fait siennes les propositions du groupe Les Républicains dans une proposition de loi « relative aux entreprises ». Y figurent une simplification drastique du Code du travail, une nouvelle définition du licenciement économique qui laisserait aux entreprises une large marge d'interprétation, la création d'un contrat de travail unifié à durée indéterminée qui autoriserait une rupture à la seule initiative de l'employeur, le retour de la barémisation des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse avec une baisse de ces indemnités sur les règles actuelles, des CDD dont la durée maximale totale, tout cumulé, serait portée

POUR UN RÉFORMISME DE GAUCHE :

RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

de dix-huit mois aujourd'hui à six ans, des seuils sociaux relevés de 11 à 20 et de 50 à 100, le compte pénibilité abrogé, etc.

On comprend donc mieux que pour atteindre cet objectif, toute une partie de la droite veuille affaiblir la démocratie sociale pour mieux reconfigurer le modèle social français et lui substituer un modèle plus libéral qui pourrait aller jusqu'à désocialiser la protection sociale et la remettre entre les mains des individus et donc du marché. Pour parvenir à cela, il leur faut en finir avec le modèle de régulation où les syndicats tiennent un rôle majeur.

Une volonté de bouleverser la hiérarchie des normes

Cette offensive qui se déroule sur le plan politique a aussi des alliés dans l'aile la plus libérale du patronat. Elle se nourrit des travaux théoriques de think tanks qui sous le couvert d'un langage de modernité dénoncent le corporatisme et l'archaïsme des positions syndicales pour mieux exalter le modèle anglo-saxon.

Le rapport de l'Institut Montaigne intitulé « Sauver le dialogue social. Priorité à la négociation d'entreprise » illustre l'empire idéologique que peut exercer cet organisme sur une partie de la droite française. À l'appui de sa démonstration, ce rapport aligne par exemple toute une série de constats normatifs pour l'essentiel non fondés. Pour preuve, cette affirmation formulée au cœur de l'ouvrage : « Le modèle français de négociation sociale apparaît comme un handicap majeur pour l'économie française. »

Le rapport accuse notre modèle de dialogue social d'être l'une des causes premières de la montée du chômage. Une telle affirmation n'est en rien démontrée. Il s'agit, en assénant cet argument d'autorité, de disqualifier les accords interprofessionnels, les accords de branche et toute hiérarchie des normes pour mieux faire de l'accord d'entreprise le « seul cadre naturel » de la négociation sociale. Pour arriver à cet objectif, le rapport se livre à une démolition en règle de toutes les constructions élaborées depuis l'après-Seconde Guerre mondiale, y compris d'ailleurs du système paritaire.

L'accord interprofessionnel d'abord : pour l'Institut Montaigne, « il apparaît moins comme une convention collective nationale que comme un auxiliaire de la loi, voire une forme de pré-législation ». Selon eux, il faut donc faire sauter cette « incarnation du dialogue social à la française ».

L'accord de branche ensuite : pour les auteurs, la critique est plus délicate. Difficile ici de brandir l'épouvantail de l'État derrière ce type d'accords. Difficile aussi d'en faire une exception française – comme pour l'accord interprofessionnel – puisque la branche est l'échelon de référence en Europe pour la négociation collective.

On va donc mettre en avant le trop grand nombre de branches – pourquoi pas – mais surtout la quasi-impossibilité à réduire ce nombre. Une surprise, puisque c'est pourtant ce que préconisait le rapport Poisson avant le rapport Combexelle.

POUR UN RÉFORMISME DE GAUCHE :

RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective de branche doit continuer à jouer un rôle majeur dans la régulation sociale et le niveau de garantie des salariés. Grâce à la procédure d'extension conduite par le ministère du Travail, la convention collective de branche demeure la « loi professionnelle », elle garantit un socle de nombreuses protections et de droits pour les salariés qu'il est hors de question de remettre en cause. Parmi elles, le salaire minimum, classifications, indemnités, primes et avantages en tout genre, garanties contre le licenciement et les risques, droit à la formation, prévoyance, etc.

À l'avenir, il faudra clarifier les sujets sur lesquels l'accord d'entreprise peut primer sur la convention de branche et ceux sur lesquels cette dernière demeure impérative et doit être privilégiée comme socle de protection minimale.

Après avoir assimilé l'accord interprofessionnel à un repoussoir et puis avoir énuméré tous les inconvénients de l'accord de branche, il est possible d'introduire en majesté l'accord d'entreprise, « cadre naturel de la négociation sociale ». Et le rapport de dévoiler ce que devraient être les relations sociales vues sous le seul angle du tout entreprise : mettre en place une hiérarchie des normes dont le fondement serait l'accord d'entreprise. Ce n'est qu'à défaut d'accords d'entreprise que les accords de branche s'appliqueraient, et qu'à défaut d'accords de branche et d'accords d'entreprise que les textes du Code du travail (lois et règlements) devraient s'appliquer.

Dans cette nouvelle perspective, l'accord d'entreprise deviendrait la norme de référence de droit du travail hors ordre public absolu : un système où la loi et les accords de branche seraient supplétifs.

L'équilibre retrouvé de la loi El Khomri

Et nous sommes au cœur de ce débat avec le projet de loi Travail porté par la ministre El Khomri. Contrairement à ce qu'affirment ses détracteurs, le rôle des branches y demeurera aussi fondamental. Son article 2, tant décrié, prévoit simplement la primauté de l'accord d'entreprise majoritaire, mais seulement sur certains points en matière de durée du travail.

Ainsi un accord d'entreprise majoritaire pourra fixer un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à l'accord de branche à hauteur d'un taux minimum de 10 %. On est loin des propositions portées par certains chez Les Républicains qui voudraient définir la durée légale du temps de travail au niveau de l'entreprise.

Si l'on passe sur la maladresse gouvernementale qui a présidé à la présentation sans concertation de ce projet de loi, si l'on fait abstraction des déséquilibres en faveur des entreprises et au détriment des salariés qui marquaient la première mouture de ce projet et qui ont été corrigés sous la pression des syndicats réformistes, le projet de loi sur la question de la hiérarchie des normes nous paraît avoir trouvé un équilibre.

POUR UN RÉFORMISME DE GAUCHE :

RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Cette discussion est cependant importante tant elle révèle des visions antagonistes, tant sur la négociation collective que sur la nature du modèle social le mieux adapté pour notre pays.

Les critiques infondées de la gauche protestataire

Les gardiens sourcilieux de la hiérarchie des normes, canal historique 1945-1946, ne tolèrent aucune atteinte au « principe de faveur » selon lequel un accord collectif de travail (interprofessionnel, de branche ou d'entreprise) ne pourrait qu'améliorer la situation des travailleurs par rapport aux dispositions prévues par la loi et les règlements. On retrouve sur ces positions l'extrême gauche, la gauche communiste et une petite partie de la gauche gouvernementale. Deux confédérations sont aussi en pointe dans ce combat : la CGT et FO.

Entre ces deux blocs, la position réformiste de gauche plus réaliste mais plus complexe à mettre en œuvre et à expliquer est défendue par le gouvernement.

Le parti pris défendu par les libéraux autour « du tout accord d'entreprise » sans référence à l'ordre public social doit être écarté non seulement pour des raisons de non-conformité à nos lois constitutionnelles mais tout simplement parce qu'une telle situation aurait deux inconvénients majeurs :

- d'une part laisser libre cours au *dumping* social sous la pression économique des donneurs d'ordre ou de la concurrence internationale ;
- d'autre part priver les branches de leur capacité de régulation.

La position de celles et ceux qui défendent bec et ongles la hiérarchie des normes et ce principe de faveur n'est plus tenable aujourd'hui. Une telle posture, loin de protéger les salariés, est devenue nuisible pour la défense de leurs intérêts.

Concevable dans une période de forte croissance où tout accord est plus favorable que le plancher légal dans le souci d'un meilleur partage des richesses, le principe de faveur est battu en brèche lorsque la pérennité et l'emploi de l'entreprise exigent des adaptations constantes. Nous entrons alors dans l'ère du donnant-donnant : chaque accord doit trouver son propre équilibre et pour en juger il faut être au plus près des salariés concernés.

D'autres, comme Sud, considèrent que le dialogue social n'est pas un facteur de progrès social s'il sort de la logique du « toujours plus ». Ce qui correspond à une vision passéiste, nostalgique des Trente Glorieuses. Car en réalité, le dialogue social garde toujours des finalités essentielles, différentes selon le contexte.

Rappelons que les Trente Glorieuses ont reposé sur un compromis social issu de la résistance dans un contexte de guerre ; qu'elles ont pu s'adosser à une démographie jeune, à la féminisation du salariat, à la dynamique d'une économie de rattrapage, à l'Europe de la paix qui tire vers le haut notre modèle social unique au monde, au plein emploi, à une forte croissance que les luttes sociales permettront de mieux partager.

POUR UN RÉFORMISME DE GAUCHE :

RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Rappelons aussi que ce modèle de développement, d'accès aux biens matériels produits en masse, a eu aussi ses effets négatifs : inégalités nord-sud, atteintes à l'environnement, organisations du travail asservissantes, etc.

Depuis le tournant des années 1980, une autre période s'est ouverte, caractérisée par le chômage de masse, le creusement des inégalités internes, des exclusions, des gains de productivité et une croissance faible, le vieillissement de la population des pays développés, les replis identitaires dans toute l'Europe, l'accaparement des richesses par une minorité, etc. Mais aussi l'accès à la modernité et la sortie de la pauvreté pour un plus grand nombre sur la planète. Il apparaît en fait que ce sont des transitions multiples qui sont à l'œuvre, énergétique, écologique et numérique notamment.

Dans ce contexte, le dialogue social vise d'autres objectifs : réformer une protection sociale qui avait été conçue sur le plein emploi et le travail mais aussi l'élargir, sécuriser l'emploi et les parcours professionnels qui avaient été élaborés dans cette période de stabilité économique, redonner du sens au travail par la montée et la reconnaissance des qualifications, par la qualité de vie au travail, notamment pour réussir ces transitions, etc.

C'est ainsi que peu à peu, un nouveau pacte social émerge. Dès 1982 et les lois Auroux qui rendent obligatoires l'accord d'entreprise, l'accord collectif n'est plus seulement conçu pour accroître les garanties des salariés. En 2000, Martine Aubry, comprenant la nécessité de la négociation d'entreprise, fait que l'accord conclu s'impose au contrat de travail. Pour encourager la négociation, les salariés peuvent mandater l'un d'entre eux, appartenant une organisation syndicale représentative, à signer un accord en leur nom.

Depuis cette date, nombre de textes en 2004 et 2008 – notamment dans le domaine de l'aménagement du temps de travail – autorisent la substitution de règles conventionnelles aux règles unilatérales de droit commun, alors même que les premières peuvent comporter des clauses moins favorables que les secondes.

Cette évolution concernant l'assouplissement des normes comme la priorité donnée plus largement à l'accord d'entreprise n'est pas propre à la France et a concerné la plupart des pays européens à des degrés divers. Dans tous les pays d'Europe, la décentralisation de la négociation collective en direction des entreprises s'est généralisée.

La loi El Khomri confirme cette évolution sans opérer de révolution. L'ordre public social est préservé, la négociation de branche n'est pas sacrifiée. Le rôle de cette négociation de branche sera toujours de réduire le *dumping* social et d'assurer la protection des petites entreprises qui n'ont pas soit la volonté, soit la capacité de négocier. Reste qu'il ne faut pas ignorer la situation difficile dans laquelle se trouve la négociation de branche. Le rapport parlementaire Poisson-Bielher⁵ de 2009 faisait apparaître que sur six cent cinquante-sept conventions collectives qui relèvent de la Direction générale du travail, la moitié peut être considérée comme « moribonde voire éteinte ».

5. Jean-Frédéric Poisson et Marc Biehler, « Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles », remis au Premier ministre le 28 avril 2009.

POUR UN RÉFORMISME DE GAUCHE :

RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Sans remettre en cause l'utilité de l'accord de branche, force est d'en reconnaître les limites. Il lui est impossible de s'adapter aux particularités des métiers et des entreprises qui composent la convention collective. Ainsi, dans une convention comme celle de la santé privée, les négociations sur l'aménagement du temps de travail seront différentes dans une maternité, une maison de retraite ou une clinique. Il faut donc faire confiance aux syndicalistes élus par leurs collègues pour négocier avec les employeurs.

Ce procès fait par une partie de la gauche politique et une partie des syndicats hostiles au projet de loi Travail concernant l'accord d'entreprise et le principe de faveur est donc un mauvais procès. Pour comprendre ce mauvais procès fait au projet de loi, il faut s'interroger sur les stratégies syndicales et notamment celle de la CGT, revenir sur la réforme de la représentativité syndicale. Avec l'affaiblissement historique de la CGT, l'échiquier syndical français a été bouleversé.

Dans une « position commune » signée le 9 avril 2008, le Medef, la CGT et la CFDT opéraient une vraie révolution sociale en faisant reposer la légitimité des acteurs et donc des syndicats sur le vote des salariés. La loi du 20 août 2008 devient l'incarnation législative de cette « position commune » voulue par le gouvernement Fillon.

Cette loi rompait avec la règle de la représentativité syndicale que nous connaissons depuis les années 1960 et qui faisait reposer la représentativité des syndicats sur ce que les juristes appelaient : « la présomption irréfragable de représentativité ». Toute confédération déclarée représentative par l'arrêté du 31 mars 1966 – les cinq confédérations – pouvait désigner des délégués syndicaux dans les entreprises et les branches qui avaient la capacité de négocier en leur nom et cela même sans véritable implantation notable dans la branche ou l'entreprise concernée.

Dans ce schéma, la légitimité syndicale était octroyée de manière administrative. La loi de 2008 a rompu avec cette règle. Désormais, la légitimité du syndicat se gagne par l'élection et l'entreprise est le cœur de ce système. C'est par les élections dans l'entreprise que les représentativités de branche autant qu'interprofessionnelles se construisent. Présente au cœur de la légitimité des acteurs, comment penser alors que l'entreprise ne devienne pas un des lieux essentiels de la négociation collective ? Cette logique d'élection d'entreprise correspondait parfaitement à la philosophie de la CFDT qui fait de l'entreprise le cœur de son développement syndical. On peut se poser la question de savoir si la CGT, en signant la position commune, avait anticipé les évolutions qu'une telle signature sous-tendait.

Pour un réformisme de gauche

Historiquement, les syndicats se sont toujours battus pour négocier dans les entreprises, alors que les patrons y étaient hostiles. Les grèves de 1936 imposent le délégué du personnel, le Conseil national de la Résistance, les Comités d'entreprise, avant que les événements de 1968 ne permettent la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise. Les lois Auroux, comme nous l'avons indiqué plus haut, rendent la négociation d'entreprise

POUR UN RÉFORMISME DE GAUCHE :

RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

obligatoire et cela contre la volonté des employeurs qui étaient hostiles à ce que les organisations syndicales interfèrent *a minima* dans les stratégies de l'entreprise.

L'entreprise a toujours été au cœur de la relation salariale et donc au cœur du compromis entre employeur et salarié. Au vu des évolutions en cours et des prises de positions aussi bien politiques que syndicales, nous avons à relever ce grand défi que constitue la rénovation à la fois de notre modèle social et de notre système de relations sociales.

Dans ce sens, le rapport Combrexelle offrait une opportunité en proposant, avec précision et opérationnalité, une série de préconisations, pour certaines expérimentales, ainsi qu'un calendrier. La loi El Khomri, sans répondre à toutes les attentes, anticipe des évolutions ultérieures de notre système de relations sociales.

Car, comme le rapport le dit sans détour : « les syndicats vieillissent, les directions d'entreprise se désengagent, les branches sont pour beaucoup inactives. Les citoyens considèrent avec un scepticisme croissant les rituels dont s'entoure la négociation sociale. Ailleurs en Europe, en Allemagne notamment, le système conventionnel connaît un certain délitement. Il serait illusoire de penser que le maintien de l'existant puisse nous conduire très loin. En vérité, la rénovation est indispensable à la légitimité, et même à la survie du dialogue social. Elle ne doit plus être différée. »

Heureusement, de nombreux acteurs sociaux-économiques politiques et observateurs-commentateurs s'accordent à dire que le développement du dialogue social, notamment la négociation collective, est indispensable, tant pour affronter des défis nouveaux que dans une logique de progrès démocratique et de performance économique.

En effet, de profondes transformations sociales, économiques, géographiques, démographiques, etc. sont en cours. Elles nécessitent un renforcement et une évolution du système de relations sociales. Les transitions technologiques, notamment numériques, énergétiques, écologiques, impactent fortement le travail. Le vieillissement de la population, le chômage de masse, les mobilités professionnelles, les nouvelles formes d'activité, les évolutions de la famille et du couple, imposent l'adaptation de notre système de protection sociale sans rompre avec le principe de solidarité. L'insertion dans une économie globalisée et dans un marché unique européen réinterrogent les facteurs de compétitivité que l'Union européenne définit comme « la capacité d'une nation à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale ».

Par ailleurs, la complexité des sujets relevant de la décision publique rend celle-ci de plus en plus difficile. Ceci a pour conséquence la décentralisation d'une partie des décisions, de concertations nouvelles préalables et puis d'évaluations. Au-delà de la seule démocratie représentative, *via* le suffrage universel et l'élection, et en complément, la participation citoyenne, *via* les corps intermédiaires organisateurs de la société civile, devient alors un élément incontournable de la démocratie. La démocratie sociale est un pan de cette évolution.

POUR UN RÉFORMISME DE GAUCHE :

RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Voilà qui donne aux acteurs sociaux, notamment aux syndicats représentant les travailleurs, des responsabilités renouvelées et accrues, pour peu qu'ils en aient conscience et qu'elles leur soient reconnues.

Produire est une affaire collective. Cela vaut pour l'État comme pour les entreprises qui peuvent élaborer des stratégies partagées, mais cela vaut d'abord au sein des entreprises pour les salariés qui doivent s'y sentir partie prenante. Ils sont des experts de leurs métiers, qui sont aussi ceux de leur entreprise. Se priver des salariés dans la définition des choix stratégiques, c'est se priver de compétences dont les dirigeants ne sont pas toujours détenteurs. Pour les socialistes, il n'y a pas de patron de droit divin. C'est une question de justice sociale autant que d'efficacité économique.

Demain, nous voulons donner aux salariés davantage de droits, et à leurs représentants davantage de place dans les conseils d'administration. Nous y travaillerons avec les responsables syndicaux qui le souhaitent. Le moment s'y prête : dans les grandes entreprises, les représentants des salariés siègent déjà dans les conseils d'administration. La loi de modernisation du dialogue social a renforcé leur pouvoir en matière de négociation : ils peuvent disposer en temps réel des informations concernant la situation économique de l'entreprise, grâce à la base de données unique. Les accords majoritaires signés par les syndicats représentatifs ouvrent la voie à une plus grande responsabilité des organisations syndicales. Pour les salariés des TPE et PME, outre le mandatement d'un salarié pour négocier dans l'entreprise prévu par la loi Travail, les commissions régionales paritaires TPE instaurées par la loi de modernisation du dialogue social peuvent être de véritables plateformes d'informations. Donner davantage de poids et de pouvoir aux organisations syndicales, comme elles en disposent en Suède ou en Allemagne, est donc possible aujourd'hui.

Pour autant, cette place nouvelle pour les syndicats ne sera pas trouvée sans une modification profonde de la culture d'une partie du patronat et du syndicalisme. Elle suppose aussi d'investir dans la formation des représentants des salariés, afin qu'ils pèsent sur les décisions stratégiques. Cela ne se fera pas sans combat : la droite et l'extrême droite, qui cherchent à affaiblir les organisations syndicales, s'y opposent par principe. La gauche, elle-même, demeure divisée sur l'opportunité de le faire.

Nous sommes convaincus qu'une telle avancée serait bénéfique tant aux entreprises qu'aux salariés et aux organisations syndicales. Pour l'entreprise, ce sont des décisions plus justes, dans tous les sens du terme. Pour les salariés, c'est une meilleure prise en compte de leur vie professionnelle. Pour les organisations syndicales, c'est une image d'utilité renforcée, qui permettra l'adhésion de nombreux travailleurs. L'action syndicale sera en prise avec la vie des salariés : elle les accompagnera dans leur carrière, en les aidant et en les protégeant davantage.

La préparation de l'élection présidentielle de 2017 doit être l'occasion de faire de la question de notre modèle social un des enjeux cruciaux de cette élection. Toutes celles et tous ceux qui se réclament d'un réformisme de gauche doivent avancer leurs propositions, les seules à même d'atténuer la crise de légitimité qui mine nos démocraties.

POUR UN RÉFORMISME DE GAUCHE : RENFORCER LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Ce réformisme de gauche doit nous permettre d'affronter la mondialisation et de prouver que compétitivité économique et solidarité sociale peuvent aller de pair, voire se renforcer mutuellement.