



RÉFLEXIONS

Le coin des think tanks

Chaque mois, une question d'actualité vue par trois cercles de pensée

RUBRIQUE COORDONNÉE PAR
BÉATRICE MATHIEU



Le dialogue social est-il mort en France ?



**LAURENT
BIGORGNE**
Directeur
de l'Institut
Montaigne

« Le paritarisme n'est pas adapté aux grandes réformes »

L'ÉCHEC DE LA DERNIÈRE NÉGOCIATION sur la modernisation du dialogue social interroge sur la poursuite du processus initié en 2007 qui a complètement « totémisé » le dialogue interprofessionnel. En imposant au gouvernement de saisir les partenaires sociaux avant toute réforme dans le champ du travail, on a transformé ces derniers en colégislateurs et ce système est arrivé à ses limites.

Depuis plusieurs années, on s'est trop accoutumé à l'idée que « mieux vaut

un mauvais accord que pas d'accord ». En huit ans, nous n'avons plus vu émerger un ensemble aussi cohérent et ambitieux que les « lois Hartz », forgées en Allemagne en deux ans à peine, entre 2003 et 2005. Beaucoup trop prudent, l'Etat a renoncé à cadrer le processus de négociation comme il le devrait. La dernière négociation sur la convention de l'Unédic voit l'Etat laisser filer sans broncher la dette du régime d'assurance chômage à hauteur de 4 milliards d'euros par an... tout en lui apportant sa garantie souveraine.

Entre l'échec de la méthode qui avait conduit au rejet violent du CPE en 2006 – on n'a d'ailleurs pas reposé sérieusement la question de l'emploi des jeunes depuis cette époque – et la politique des tout petits pas permise par la négociation d'accords nationaux interprofessionnels, il existe une autre voie qu'il est temps d'explorer.

Permettre certaines dérogations aux conventions collectives

C'est d'abord au niveau des entreprises que doit vivre le dialogue social désormais. Ce n'est pas parce que les parte-

naires sociaux sont très faiblement implantés dans les petites ou moyennes entreprises qu'il faut condamner ces dernières à ne pas pouvoir avancer ou s'adapter à leur environnement économique. Dans certains cas, il faut autoriser les entreprises à déroger aux conventions collectives, si elles parviennent à un accord avec leurs salariés, et à certaines dispositions du Code du travail.

Au plan national, l'Etat doit reprendre la main. D'abord, parce qu'il faut faire évoluer un modèle au sein duquel il ne joue le plus souvent qu'un rôle dangereux de créancier aveugle et en dernier ressort... Il doit le faire aussi parce qu'en période de crise grave il faut dissocier ce qui relève du paritarisme et ce qui relève de la responsabilité et du devoir de cohérence de l'Etat, comme l'instauration d'une flexi-sécurité à la française qui impose de pouvoir agir sur la formation professionnelle et l'assurance chômage.

Personne n'a envie d'attendre 2017 pour que la situation de l'emploi s'améliore. Les recettes sont connues, elles sont mises en œuvre chez nos principaux voisins et partenaires économiques... ©



**BRUNO
CHRÉTIEN**
Président
de l'*Institut de la
protection sociale*

« Ces échanges doivent s'inscrire dans la réalité des entreprises »

APRÈS LA SECONDE GUERRE MONDIALE, une place centrale a été donnée aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs pour gérer la protection sociale et les comités d'entreprise. Pourtant, au fil des décennies, l'action publique s'est consciencieusement attachée à déposer les partenaires sociaux de leurs prérogatives. Un mouvement qui s'est accentué au milieu des années 90 avec la politique du gouvernement Juppé. Il est vrai que, avec près de 7 % de salariés syndiqués – taux comparable pour les organisations patronales –, la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises constitue largement une fiction.

Réserver le bénéfice des accords négociés aux seuls syndiqués

Désormais, en matière de protection sociale, l'Etat centralise à la fois le pilotage et l'exécution des politiques. Or les questions sont tellement diverses et les aspirations si multiples qu'il est illusoire de penser qu'il peut tout piloter. De plus, les partenaires sociaux s'en sortent souvent mieux que l'Etat dans la gestion des régimes obligatoires qui leur sont confiés (retraite complémentaire des salariés et assurance chômage). Tout du moins, pas plus mal ! Si la France veut une protection sociale qui s'adapte aux nouvelles évolutions, cette étatisation croissante doit cesser. Différentes pistes peuvent être explorées. D'abord, réserver le bénéfice des accords négo-

ciés – avec les avantages sociaux et fiscaux qui en découlent – aux seuls salariés et entreprises syndiqués. La solution est radicale. Mais nul doute que les positions des uns et des autres évolueront alors vers plus de pragmatisme.

Ensuite, développer l'usage du référendum au sein des entreprises pour l'adoption de régimes de santé, de prévoyance et de retraite. Ce dialogue au plus près de la réalité de l'entreprise et des attentes des salariés fera progresser chacun dans la compréhension des contraintes de l'autre : un atout essentiel pour cette communauté de vie et de projets que constitue l'entreprise.

Le travail à accomplir est gigantesque. Mais ne nous y trompons pas : la réelle modernisation du dialogue social constitue un enjeu majeur pour les entreprises et les salariés. Sinon, notre économie continuera à s'enfoncer lentement mais sûrement dans la crise. ☉



**MARTIN
RICHER**
Coordinateur
du pôle *Entreprise,
travail et emploi
de Terra Nova*

« Donnons plus de légitimité aux partenaires sociaux »

IL Y A PRÈS DE DIX ANS, le 16 janvier 2006, se tenait un colloque intitulé « Les syndicats sont-ils mortels ? », réunissant François Chérèque et Bernard Thibault, alors secrétaires généraux de la CFDT et de la CGT. L'un des points d'accord des deux débatteurs était de répondre par l'affirmative à la possibilité d'une mort du syndicalisme. Une décennie plus tard, la question est toujours d'actualité. Non, bien sûr, le dialogue social n'est pas mort, mais le risque de sa marginalisation progressive est réel. C'est pourquoi il faut d'ur-

gence le légitimer et le moderniser. Trois pistes de réformes s'imposent.

Premièrement : faire précéder le dialogue social d'un dialogue économique, sans quoi les représentants du personnel sont cantonnés à un rôle d'accompagnement sans prise sur le contenu des changements : sortant de leur rôle de « pompiers du social », les partenaires sociaux doivent devenir des « partenaires économiques et sociaux ». De même, leur légitimité doit être renforcée par la poursuite des mesures touchant à la représentativité, la réduction drastique du nombre de branches professionnelles, dont beaucoup sont inactives, et des mesures exigeantes sur la représentativité patronale.

Fusionner les IRP en maintenant l'intégralité de leurs prérogatives

Deuxième piste : donner davantage de poids à la négociation. Le modèle français de relation sociale est dual : il repose à la fois sur les délégués syndicaux (désignés par les organisations syndicales représentatives) et sur les représentants du personnel élus, qui siègent dans les CE, CHSCT, etc. Les premiers participent à des négociations et les seconds à des informations-consultations, d'où le caractère trop formel de notre dialogue social, qui n'est pas suffisamment porteur de changements réels. Cette révolution nécessite des syndicats forts et responsables.

Enfin, troisième voie de réforme indispensable : la modernisation des instances représentatives du personnel (IRP). La séparation entre CE et CHSCT est devenue un handicap, alors même que les syndicats veulent réinvestir le champ du travail, trop longtemps délaissé, qui n'a jamais été aussi sensible pour les salariés et la compétitivité des entreprises. Il faut fusionner les IRP (au moins par accord majoritaire ou expérimentation), mais maintenir toutes leurs prérogatives et préserver ce qui fait la force des CHSCT : leur capacité à enquêter sur le travail, leur proximité avec le travail réel et leur ouverture sur l'extérieur (présence du médecin du travail et des acteurs de la santé). ☉

LEURS ORIENTATIONS DE PENSÉE

Proche du PS, **Terra Nova** a publié en septembre 2014 une note intitulée « Le dialogue social au seuil d'un renouveau ». **L'Institut de la protection sociale** est un think tank indépendant qui travaille sur les questions liées au financement et à la réforme des régimes sociaux. Il vient de publier une étude sur les retraites complémentaires. **L'Institut Montaigne**, d'inspiration libérale, s'est récemment penché sur la refonte de l'audiovisuel français.