

Où en est la démocratie sociale aujourd'hui ?

Compte-rendu du débat organisé par l'association Réalités du dialogue social

Le 12 juin 2019 à l'Institut d'Etudes du Travail de Lyon

L'ouvrage d'Henri Rouilleault, paru aux éditions de l'Atelier en 2010, traite de la démocratie sociale en France c'est-à-dire de la définition et de la mise en œuvre des règles relatives aux relations professionnelles et à la protection sociale. L'auteur pointait une crise de la démocratie sociale, s'étant cristallisée autour d'un faible taux de syndicalisation et tenant à l'insuffisance de la négociation collective aussi bien à l'échelle de l'entreprise qu'au niveau national.

Par démocratie sociale, il entend l'ensemble des dispositifs qui organisent la relation triangulaire entre l'Etat et les partenaires sociaux : organisations syndicales de salariés et d'employeurs. En la matière, la France présente une spécificité : alors que, dans notre pays, la démocratie sociale a sur certains points précédé la démocratie politique – les dispositions relatives au droit syndical devançant par exemple le suffrage universel – et quand bien même la participation aux élections professionnelles est souvent supérieure à celle des élections politiques, le taux de syndicalisation des travailleurs y est toujours notoirement bas, notamment dans le secteur privé.

En quoi les évolutions récentes, qu'elles soient politiques, sociologiques ou technologiques, modifient-elles les conditions d'exercice de cette démocratie ? Après deux années de gouvernement Macron, six mois de mouvement des Gilets jaunes et des élections européennes marquées par la montée de la préoccupation environnementale, les organisations syndicales, patronales (CPME) comme de salariés (CFDT, CGT, CFE-CGC) étaient invitées à présenter leur analyse par la voix de leurs secrétaires régionaux en Auvergne Rhône-Alpes. Nous avons ainsi eu le plaisir d'accueillir Agnès NATON pour la CGT, Pierrick AILLARD pour la CFDT, Cyril AMPRINO pour la CPME et Robert CARCELES pour la CFE-CGC.

Représentativité : une remise en cause profonde

Pointée, avec la modification de la hiérarchie des normes, comme l'un des marqueurs forts des mesures engagées par le gouvernement, le changement de seuil de la représentativité des organisations syndicales, s'il a le mérite de clarifier les règles et de poser un cadre objectif à ce qui s'apparente à une forme de concurrence syndicale, peut également être perçu comme un recul de la prise en compte de l'expression multiple des salariés. Des organisations hier représentées dans certaines entreprises se trouvent aujourd'hui éliminées du jeu. A cela s'ajoute la disparition d'instances comme le CHSCT, encore faiblement compensée par une montée en régime du CSE jugée laborieuse par les intervenants.

Le dialogue social y a-t-il gagné ? Le monde des PME de moins de 11 salariés et des TPE, qui rassemble la majorité des effectifs salariés en France comme en Europe, s'en trouve de fait exclu. Pour les autres entreprises, il est encore trop tôt pour dresser un bilan significatif.

Pour autant, indépendamment de l'aspect réglementaire, c'est bien le facteur sociologique qui pourrait modifier la donne. Quand s'affirme partout une tendance forte à l'individualisme et au communautarisme, au rejet des porte-parole et des corps intermédiaires, mais aussi et à l'opposé une réelle quête de sens et un profond désir d'engagement dans des causes qui méritent de se mobiliser – comme celle de l'environnement - toute organisation briguant un rôle de représentation, syndicats y compris, est confrontée à une sérieuse remise en cause.

Engagée dès les années 2008-2010, cette refondation, estiment les secrétaires régionaux, passe par un rejet des postures, longtemps caractéristiques des acteurs du dialogue social.

Syndicalisme de services, syndicalisme de gestion ? Au-delà des stratégies propres à telle ou telle organisation, c'est bien la question de l'utilité, du service rendu comme base de la légitimité, qui est posée. Un aggiornamento qui prend pour certaines organisations la forme d'un indispensable marketing syndical, visant à faire savoir et faire valoir les avantages obtenus au bénéfice de leurs adhérents, qu'ils soient patrons ou salariés.

Négociation collective : l'exigence de compétences

Qu'elle s'organise au niveau macro – problématiques nationales discutées avec l'Etat – ou micro – sujets locaux discutés en entreprise, la négociation connaît elle aussi une évolution de fond : passer d'une logique de revendication et de confrontation à une forme de co-construction bouscule radicalement ses conditions d'exercice.

Contrepoint ou constitutif de la négociation, le conflit, à qui l'on doit des avancées historiques, voit également son rôle questionné. Est-il inhérent au rapport de force inéluctable qui présiderait aux relations dans les entreprises régies par le lien de subordination, ou bien ressort-il d'un antagonisme lié à l'incapacité de créer les conditions du dialogue et de la négociation ? Ici encore, la taille des entreprises, comme la maturité des dirigeants et des salariés en matière de dialogue, peuvent créer la différence.

Outre le rejet des postures, c'est bien à une exigence de compétence dans l'art et la manière de négocier, et donc de dialoguer pour produire ensemble des solutions, qu'est appelé l'ensemble des partenaires sociaux, patrons comme représentants syndicaux et salariés. Les syndicats ont ici un rôle crucial à jouer, en aidant et accompagnant leurs adhérents à monter en compétence sur ce plan.

Dès lors que l'ensemble des partenaires amenés à négocier gagnerait en méthode, quels sujets porter aujourd'hui à la table des négociations ? Unanimes, les secrétaires généraux évoquent plusieurs thèmes transversaux, à aborder tant au niveau national – voire européen - que local : transition énergétique et sujets environnementaux, santé et bien-être au travail, impact du numérique et des technologies, plus un thème qui synthétise les précédents : la conduite du changement.

Sur chacun de ces enjeux, il y a pour nos interlocuteurs urgence si l'on veut qu'au capitalisme financier destructeur se substitue un nouveau modèle d'activité, plus respectueux de l'homme et de la planète.