

Où va le dialogue social ?

La troisième Conférence sociale pour l'emploi s'est tenue les 7 et 8 juillet derniers. Elle sera prolongée à l'automne par une négociation sur la qualité et l'efficacité du dialogue social dans les entreprises. Une invitation à nous interroger sur cette question, au prisme des droits de l'Homme.

Philippe LEGRAND, membre du Comité central de la LDH

« **L**a France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale » (article 1^{er} de la Constitution)⁽¹⁾.

Ainsi, la démocratie sociale se révèle constitutive de l'édifice des droits de l'Homme. Comme les droits civils et politiques, les droits économiques et sociaux sont tout à la fois individuels et collectifs : emploi, salaire, durée du travail, santé et sécurité, relations du travail, formation professionnelle, protection sociale... Le « dialogue social », qui désigne l'ensemble des négociations et concertations entre représentants des salariés, des employeurs et des pouvoirs publics, est un maillon essentiel de notre démocratie. Depuis 1982, un accord entre représentants de salariés et d'employeurs peut déroger à la loi. Une loi de 2004⁽²⁾ permet à l'accord d'entreprise de déroger, dans un sens moins favorable aux salariés, à l'accord de la branche professionnelle. Depuis 2008⁽³⁾, l'accord d'entreprise prévaut toujours, s'agissant d'aménagements du temps de travail. Et une loi de 2013⁽⁴⁾ autorise qu'un accord suspende des clauses du contrat de travail. Se dégagent alors des hiérarchies de normes sociales, différentes selon les entreprises, ce qui aboutit à une véritable rupture d'avec une logique d'égalité et de progrès partagé. Cette situation, justifiée par la position elle-même inégale des entreprises, ne peut qu'interroger au regard du

(1) Le Conseil national de la Résistance, réunissant toutes les tendances politiques à l'exception des forces ayant collaboré avec l'occupant, avait mis au centre de son programme la « démocratie économique et sociale ».

(2) Loi du 4 mai 2004 relative à « la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ».

(3) Loi du 20 août 2008 portant « rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ».

(4) Loi sur « la sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013, issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.

(5) Le « compte pénibilité », issu de la loi du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites », instaure un droit nouveau pour les salariés confrontés à des conditions de pénibilité au travail. Le dispositif crée un compte dans lequel le salarié accumule des points lui permettant de bénéficier de formations, de diminuer son temps de travail en fin de carrière ou de faciliter son départ en retraite anticipée.

(6) Un délégué du personnel à partir de onze salariés, un comité d'entreprise à partir de cinquante...

principe d'égalité des citoyens devant la loi, en l'espèce des salariés devant la norme sociale. La norme négociée tient désormais une place essentielle, au point de devenir une source concurrente à la norme légale.

Quelle hiérarchie des normes ?

L'article L.1 (loi du 31 janvier 2007), préliminaire au Code du travail, énonce que tout projet du gouvernement sur les relations du travail, l'emploi et la formation professionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les syndicats de salariés et d'employeurs. Cette disposition inscrit la démocratie sociale dans la loi ; démocratie sociale et démocratie représentative sont ici complémentaires. Ainsi, les organisations syndicales françaises ont le droit, au niveau national, d'interpeller le Parlement et le gouvernement, et, au niveau local, les collectivités territoriales. Pour autant, l'application faite de cette institutionnalisation des rapports entre organisations syndicales et décideurs politiques pose différentes questions. D'abord, de façon contradictoire, soulignons que cette situation fait suite à un mouvement inverse dans lequel les « partenaires sociaux » ont vu leur place reculer dans la gestion, nommée paritarisme, de nombre d'organismes de protection des salariés : sécurité sociale, indemnisation du chômage, retraites.

Ensuite, la mise en œuvre de cette obligation de concertation peut être retournée par le gouvernement en injonction de parvenir à un accord. Enfin et sur le fond, la démocratie sociale n'a pas à se substituer à la démocratie représentative et l'intérêt collectif professionnel, aussi légitime soit-il, n'a pas à prendre le pas sur la définition de l'intérêt général. Or, au prétexte que les législations nationales peineraient à tenir compte des dimensions sociales de la mondialisation, d'aucuns proposent de basculer d'un droit réglementaire vers un droit conventionnel. Ces enjeux sont d'ailleurs au cœur d'un projet de loi constitutionnelle sur la « démocratie sociale », déposé à l'Assemblée nationale en mars 2013.

Dialogue social sous contrainte

Cette évolution s'inscrit dans un contexte où les économies globalisées se trouvent sous la pression des marchés internationaux. Depuis la crise de 2008, les gouvernements cherchent à atténuer les conséquences sociales de celle-ci en poussant à des accords « de partage des efforts », s'appuyant sur l'assentiment des syndicats, et en tâchant d'obtenir un consensus autour de réformes impopulaires. Le gouvernement a ainsi reporté, à la veille de la conférence sociale, le « compte pénibilité »⁽⁵⁾, pourtant adopté par accord et dans la loi. La mesure a choqué, ce qui se comprend. Dans le même esprit, le gouvernement semble vouloir mettre en cause les seuils sociaux⁽⁶⁾. Ce qui apparaît inefficace et dangereux, au regard de l'objectif de la création d'emplois. Les représentants des salariés doivent pouvoir proposer des



© PHOTOTHÈQUE DU MOUVEMENT SOCIAL, ROMANI

Un dialogue social de qualité devrait concilier protection des travailleurs et efficacité économique, progrès social et développement des entreprises.

organisations du travail alternatives plutôt que d'être souvent cantonnés à négocier sur la « moins mauvaise solution ». C'est encore plus vrai dans les petites entreprises où les salariés sont « plus faibles ». Cette situation est susceptible de « mettre en panne » la démocratie sociale, contribue à la crise d'efficacité du travail, et, in fine, au délitement social. C'est le sens de l'observation formulée par le Bureau international du travail lorsqu'il promeut le dialogue social comme une réponse à la crise, au motif qu'il est porteur de plus d'efficacité et s'avère plus équitable. Il reste qu'un dialogue social effectif nécessite l'existence de partenaires forts et indépendants.

Des observateurs ne manquent pas d'invoquer le faible taux de syndicalisation en France et dénoncent un déficit de légitimité

des syndicats. Mais, d'une part, les élections professionnelles continuent à se caractériser par des taux élevés de participation. D'autre part, il faut prendre en compte l'impact de la répression, les discriminations et entraves à la liberté syndicale ainsi que les effets de la précarité sur la vie des collectifs de travail.

Loin de s'exclure mutuellement, conflit et négociation dans l'entreprise sont deux registres de la confrontation qui vont de pair, dans la pratique, et s'alimentent mutuellement.

Rappelons que, de manière générale, un véritable dialogue démocratique est également un mode de régulation. Un dialogue social de qualité peut concilier protection des travailleurs et efficacité économique, progrès social et développement des entreprises.

« Les gouvernements cherchent à atténuer les conséquences sociales de la crise de 2008 en poussant à des accords « de partage des efforts », s'appuyant sur l'assentiment des syndicats, et en tâchant d'obtenir un consensus autour de réformes impopulaires. »

La négociation collective doit bénéficier à tous les salariés, sans exclusion, y compris ceux des TPE/PME.

Reconnaître et développer le fait syndical

A cet égard, il est essentiel de renforcer les droits et les moyens d'un syndicalisme de proximité, avec des représentants des salariés pouvant intervenir sur les choix stratégiques des entreprises. Il s'agit là d'un pan de l'exercice de la citoyenneté au travail, et, plus largement, de la citoyenneté sociale. Elle doit se décliner à tous les niveaux : entreprise, territoire, branche, pays et transnational. En effet, l'internationalisation des normes dominantes pose la nécessité de développer un dialogue social à l'échelle de l'Europe et de la planète. Mais le dialogue social ne peut porter, seul, la responsabilité du devenir de la société, plus encore en ces temps de crise. Le politique doit protéger l'ordre public social, garantir le progrès économique et social et réduire les inégalités.

Vouloir la démocratie économique et sociale et l'égalité des droits implique de rejeter visions et analyses alimentant les divisions au sein du monde du travail ; cela exclut l'approche des problèmes en termes identitaires, qui aboutit à nier des aspects aussi fondamentaux que l'appartenance des différents acteurs à des classes sociales, les rapports de domination et la répartition des richesses. Il faut rappeler qu'au cours des trente dernières années, environ 10 % des richesses produites se sont déplacées des salaires vers l'actionnariat⁽⁷⁾.

L'avenir solidaire que nous voulons suppose une opposition résolue à la dégradation sociale et l'action pour rendre effectif le droit au travail et à un revenu décent, avec une vraie « sécurité sociale professionnelle » adaptée aux risques d'aujourd'hui. ●

(7) Insee, « Rapport sur le partage de la valeur ajoutée », juin 2009.