



Les relations professionnelles en France

**Débat avec Ernest-Antoine Seillière,
Président de l'UNICE et ancien Président du MEDEF**

Note de problématique

1. La crise du système français de relations professionnelles.

La fin des années quatre-vingt dix a mis en lumière la crise profonde du système français de relations professionnelles. Celle-ci revêt une double dimension :

- Crise du rapport entre l'Etat et les partenaires sociaux tout d'abord.

Le modèle de relations sociales français issu des années 70 reposait sur un équilibre entre la loi et la négociation collective : schématiquement, aux partenaires sociaux la charge de s'entendre par le biais d'un accord national interprofessionnel (ANI), celui-ci ayant vocation à être transposé par l'Etat dans l'ordre juridique (loi et règlement). Ce modèle de répartition des rôles respectifs des acteurs s'est épanoui en matière de formation professionnelle, lorsque l'ANI du 9 juillet 1970 a été repris par la loi du 16 juillet 1971. D'autres domaines de la négociation se sont depuis lors vu appliquer ce schéma de « loi négociée » (exemple du travail précaire).

Or, cet équilibre fragile entre loi et accord a été rompu en 1999. Face à la décision du gouvernement de Lionel Jospin de recourir à la loi pour organiser la réduction à 35 heures de la durée du travail, le Président du CNPF, Jean Gandois, démissionne de l'organisation patronale. Il est remplacé par Ernest-Antoine Seillière, qui modernise cette dernière et la rebaptise MEDEF. Le nouveau mouvement va rapidement proposer aux partenaires sociaux un projet de « refondation sociale », au cœur duquel se trouve la négociation collective.

Cette initiative a donné un nouveau souffle à la négociation interprofessionnelle, qui a débouché en quelques années sur la conclusion de cinq accords (assurance chômage, santé au travail, formation professionnelle, retraites complémentaires et égalité professionnelle) et l'établissement d'une position commune des partenaires sociaux sur l'approfondissement de la négociation collective (2001). C'est cette dernière, conjuguée à l'accord sur la formation, qui a été reprise par la loi du 4 mai 2004, dite loi Fillon, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Toutefois, si le gouvernement a largement joué le jeu de la loi négociée, en revanche il n'a pas accédé à la demande des partenaires sociaux de disposer d'une véritable délégation du pouvoir législatif. Seul l'exposé des

motifs de la loi rappelle « l'engagement solennel de renvoyer à la négociation nationale interprofessionnelle toute réforme de nature législative relative au droit du travail ».

Si l'Etat a donc consenti à étendre progressivement le rôle des partenaires sociaux dans le processus normatif, l'équilibre entre loi et négociation collective est-il cependant véritablement stabilisé ?

- Les difficultés auxquels les partenaires sociaux eux-mêmes sont confrontés.

La démocratie sociale n'a jamais été apaisée en France, contrairement à la situation que connaissent nombre de nos voisins européens, au premier rang desquels les pays nordiques.

En ce qui concerne les syndicats, la conflictualité demeure une réalité forte dans notre pays, même si elle reste principalement l'apanage du secteur public. Dans le secteur privé, les conflits sont également nombreux dans les secteurs d'activité marqués par une longue tradition ouvrière, notamment les chantiers navals et la chimie, et dans certains secteurs de développement plus récent comme la banque et les transports, principalement dans les grandes entreprises. Malgré l'amélioration régulière des conditions de travail, les partenaires sociaux ont conservé une certaine culture du conflit. Celle-ci est certes liée à l'histoire du syndicalisme. Mais elle est surtout liée à la difficile émergence d'un syndicalisme réformiste, que le droit de la négociation collective favorise encore peu (possibilité de conclure des accords minoritaires). Par ailleurs, les syndicats, dont l'audience est limitée (taux de syndicalisation de 6 % environ), se voient progressivement concurrencés par de nouveaux acteurs et le paysage syndical se morcelle. Des syndicats récents, constitués sur une ligne contestataire (SUD), des coordinations (cheminots, infirmières, intermittents...), des associations (AC !), incitent les syndicats traditionnels à se positionner sur une ligne conflictuelle. En conséquence, les organisations à tendance réformiste sont sorties affaiblies des derniers grands conflits sociaux : lors du mouvement sur les retraites de 2003, la CFDT a enregistré plus de 16 000 départs.

Le patronat est également confronté à des difficultés de positionnement. En effet, le MEDEF voit sa représentativité contestée par les syndicats patronaux de certaines branches puissantes, ainsi que par les syndicats de PME qui lui reprochent de défendre au premier chef les entreprises de grande taille.

Au-delà de ces difficultés identitaires, les partenaires sociaux sont confrontés aux critiques adressées au système de gestion paritaire (CNAM, CNAV, UNEDIC, formation professionnelle...). Outre les difficultés financières auxquelles sont confrontés ces différents régimes (retraites : besoin de financement de 48 milliards d'euros en 2020 ; assurance maladie : 32,5 milliards d'euros de déficits depuis 2002, assurance chômage : 13,5 milliards d'euros fin 2005...), l'autonomisation des instances paritaires vis-à-vis des partenaires sociaux qui les ont créées ainsi que le mode de gestion qui y est parfois pratiqué sont régulièrement critiqués.

Peut-on donc parler d'une crise d'identité des partenaires sociaux ? Le système paritaire, voire tripartite lorsque l'Etat joue un rôle important, a-t-il atteint ses limites ? Peut-on évoluer en France vers une démocratie sociale apaisée ?

2. Un édifice qui doit évoluer face à de nouveaux enjeux.

Trois grandes évolutions devraient conduire à faire profondément changer le système de relations professionnelles en France.

- L'évolution des niveaux nationaux de négociation tout d'abord.

Les années récentes ont été en premier lieu marquées par une importante diminution du nombre d'ANI, qui traduit la forte intervention du législateur dans le domaine social.

En second lieu, la négociation d'entreprise s'est fortement développée. Entre 1982 et 2003, le nombre d'accords négociés à cet échelon a été multiplié par plus de 6. Le nombre de salariés couverts par un

accord d'entreprise est ainsi passé de 2 millions à 3,5 millions sur la même période. Cette évolution est essentiellement due à trois facteurs : d'une part, l'évolution du contexte économique, qui pousse les grandes entreprises à s'affranchir des règles trop générales ou contraignantes négociées au niveau central ; d'autre part le changement de stratégie du patronat, longtemps rétif à la négociation d'entreprise ; enfin les initiatives du législateur (introduction des obligations de négocier en 1982, puis mise en place de l'ARTT). Pour l'instant, ce développement de la négociation locale n'entraîne pas, à l'exception des secteurs soumis à forte concurrence, de déclin de la négociation de branche. Celle-ci est pourtant soumise à plusieurs remises en cause, telles que la contestation de la pertinence économique des branches (certaines étant très hétérogènes), ou encore le faible dialogue social au sein de plusieurs branches.

En dernier lieu, des accords de groupe sont possibles depuis la loi du 4 mai 2004, et réciproquement la négociation interprofessionnelle et sectorielle au niveau local commence à se développer, mais ces échelons restent encore embryonnaires.

La montée en puissance du niveau de l'entreprise va-t-il à terme remettre en cause la place jusqu'alors prééminente de la branche dans les relations professionnelles en France ?

- L'évolution du contenu de la négociation ensuite.

Les thèmes abordés par la négociation collective se sont fortement étendus depuis une dizaine d'années. Au niveau interprofessionnel tout d'abord, via la « refondation sociale ». Au niveau de la branche ensuite, où la négociation salariale a reculé par rapport à d'autres thèmes tels que la formation professionnelle, les classifications professionnelles, le temps de travail et la protection sociale complémentaire. Au niveau de l'entreprise enfin, où l'éventail des thèmes abordés s'est ouvert dans les années quatre-vingt-dix, principalement en matière d'emploi (gestion des sureffectifs, partage du travail, recrutement et GPEEC). L'usage des accords pluri-thématiques y est maintenant largement répandu.

Ce mouvement paraît traduire l'évolution progressive des relations professionnelles d'une logique purement distributive (logique de « gain » pour les salariés), héritée des trente glorieuses et du modèle fordiste, à une logique de donnant-donnant, répondant à la crise économique et au développement de la concurrence. Dans ce nouveau modèle social, les partenaires sociaux cherchent à coopérer pour parvenir à des solutions qui leur sont mutuellement bénéfiques. Dans cette perspective, l'échange d'avantages consentis aux salariés contre des gains de flexibilité pour l'employeur s'est développé. Ce type d'accord est notamment beaucoup intervenu dans le domaine du temps de travail (échange entre baisse du temps de travail d'une part, annualisation et modulation des horaires d'autre part).

Ce passage de la « distribution » à « l'échange » constitue-t-il une grille de lecture pertinente ? Est-il appelé à prendre de l'ampleur dans le futur ?

- L'essor de la dimension européenne du dialogue social enfin.

Jusqu'en 1985, les relations entre partenaires sociaux à cet échelon prenaient la forme d'une simple concertation. Sous l'impulsion de Jacques Delors notamment, un véritable dialogue social européen a vu le jour à partir de cette date. Ce dialogue associe l'UNICE (union des confédérations de l'industrie et des employeurs de l'Europe, qui compte 39 fédérations issues de 29 pays), le CEEP (centre européen des entreprises publiques, qui, en raison des privatisations, se concentre de plus en plus sur les employeurs publics locaux), et la CES (confédération européenne des syndicats, qui revendique 60 millions d'adhérents via ses 77 confédérations syndicales nationales).

Le dialogue européen se noue à trois niveaux.

Au niveau interprofessionnel, la commission européenne consulte les partenaires sociaux sur les orientations de son action et sur des projets précis. A l'issue de ces phases de consultation, les

partenaires sociaux peuvent décider de l'ouverture de négociations bipartites (en 9 mois), ou laisser la commission engager la procédure classique d'élaboration des normes communautaires. En vertu de l'article 139 du traité, les partenaires sociaux peuvent également prendre l'initiative de négocier des accords dans le champ qu'ils déterminent. En cas d'accord, ils peuvent demander à la commission de traduire les dispositions adoptées dans une directive communautaire. Il leur est également possible de renvoyer la mise en œuvre de l'accord aux « procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres » (art. 139). De 1986 à 2003, 48 textes ont été signés par les partenaires sociaux interprofessionnels, dont cinq accords-cadres. Les trois premiers accords-cadres, relatifs au congé parental (96), le travail à temps partiel (97) et le travail à durée déterminée (99), ont été mis en œuvre par l'intermédiaire de directives.

Au niveau sectoriel, la commission a fortement encouragé la constitution de comités sectoriels du dialogue social (au nombre de 31 à ce jour). Actif dans certains domaines (agriculture, transports, pêche, télécommunications...), ce dialogue social est encore à construire dans d'autres (banque, assurance, commerce, chimie, métallurgie...).

Enfin, les comités d'entreprises européens ont été créés par la directive du 22 septembre 2004 pour les groupes de plus de 1000 salariés, implantés dans au moins deux pays de l'Union. 650 comités de ce type ont été créés à ce jour.

Malgré ces progrès, le dialogue social européen a encore un impact limité, pour trois raisons. D'une part, les thèmes abordés ne constituent pas le plus souvent une priorité pour les partenaires sociaux nationaux. D'autre part, les relations de travail au sein des Etats membres sont très hétérogènes, ce qui contraint les partenaires sociaux européens à négocier des normes minimales à portée réduite. Enfin, le dialogue social européen demeure très dépendant de la commission européenne.

Quelles sont les perspectives d'évolution du dialogue social européen ? Va-t-il être mieux articulé à l'avenir aux négociations nationales ? Peut-il renforcer son impact sur les réalités concrètes ? Peut-il aider certains pays à dépasser les difficultés nationales dans la mise en œuvre des réformes ?