

TRAVAIL

# CONVENTION SUR L'AVENIR DE LA DEMOCRATIE SOCIALE

POUR UN DIALOGUE SOCIAL EFFICACE ET APAISE



## CONSTAT

### > Malgré l'omniprésence de la question sociale dans le débat public, la France se distingue par un taux de syndicalisation particulièrement faible qui nuit à la légitimité syndicale.

Les Français sont particulièrement sensibles à l'avenir du système de protection sociale et très attachés à leurs droits sociaux. Ainsi, 72% sont préoccupés par le chômage et l'emploi, 51% par l'évolution du pouvoir d'achat et 52% par le financement des retraites (*baromètre TNS-SOFRES de janvier 2011 pour La Croix*). Epris d'équité, ils supportent difficilement certains écarts de salaires et sont très attentifs à leurs conditions de travail.

S'ils ont une image assez dégradée de l'entreprise « en général », individuellement ils se disent majoritairement satisfaits de leurs situations professionnelles (72%) et majoritairement « fiers » d'appartenir à leurs entreprises (80%) (*sondage IFOP de juin 2011 pour Le Monde*).

Malgré cette omniprésence de la question sociale dans le débat public, la France a le taux de syndicalisation le plus faible des pays de l'OCDE. Les syndicats rassemblent moins de 8% des salariés contre 25% en moyenne dans l'Union européenne. Ce chiffre a été divisé par trois en trente ans et la perspective du départ en retraite de la moitié des responsables syndicaux dans les 10 ans à venir laisse augurer une poursuite de ce déclin. Les syndicats rassemblent ainsi moins de 2 millions de salariés sur près de 26 millions.

De plus, leur répartition est très inégale selon qu'ils sont salariés du privé (moins de 5%) ou du public (environ 15%) et selon les secteurs d'activité : 24% des salariés de l'Education nationale, 18% des salariés de la RATP et 14% des cheminots sont syndiqués, le chiffre tombant à 10% à l'hôpital public, à 8,5% dans la banque, à 7% dans l'agroalimentaire, à 5% dans le bâtiment et à 2,5% dans la branche Commerce et Services qui regroupe pourtant plus de 14 millions de salariés.

Les causes de cette désyndicalisation sont multiples, ainsi que le rappelle l'Institut Montaigne dans son rapport intitulé « Reconstruire le dialogue social » de juin 2011 : « *désindustrialisation, sous-traitance, transformations du salariat, poids des petites et moyennes entreprises en France dans l'emploi, facteurs culturels, évolution des formes de management, image du syndicalisme, anti syndicalisme... Tout juste faut-il souligner les facteurs propres au mouvement syndical en interaction avec les évolutions du dialogue social: l'institutionnalisation, une organisation verticale et centralisée en décalage croissant avec les réalités du salariat, l'extinction des équipes de base du syndicalisme...Les conséquences de ce déclin syndical continu commencent à ressortir avec des conflits « de base », peu ou pas régulés par les organisations syndicales, la signature d'accords non reconnus par les acteurs locaux, la perte de légitimité, la méconnaissance du fait syndical par les salariés, les managers... »*

**En un mot : la « professionnalisation » des syndicats entraîne une bureaucratisation des appareils qui les éloigne progressivement de leurs adhérents.**

D'ailleurs, la « croyance » en l'efficacité de la démarche syndicale recule : 51% considèrent qu'il est plus efficace de discuter avec sa hiérarchie pour défendre ses intérêts de salariés (+6% en 5 ans) et 20% qu'il est plus efficace de s'adresser aux syndicats (-6% en 5 ans).

Cependant, on a observé une remobilisation autour de l'image des syndicats à l'occasion de grands débats nationaux : la confiance dans les syndicats qui était tombée à 46% en septembre 2010 a bénéficié du conflit des retraites pour remonter à 54% en novembre, ce qui n'était plus arrivé depuis novembre 1990.

### **> Malgré des réformes importantes ces dernières années, le dialogue social ne fonctionne pas de manière optimale.**

La faiblesse du dialogue social a un coût économique et social important, car les partenaires sociaux sont les plus à même d'établir des compromis économiques et sociaux équilibrés. Cette carence engendre la nécessité d'avancer par la loi et réciproquement, l'intervention systématique de la loi affaiblit le dialogue social. Ce cercle vicieux renforce l'étatisme - l'Etat règle dans les moindres détails les relations du travail.

La conséquence est que les grandes réformes nécessaires à l'évolution de la société sont freinées ou même reportées, la cohésion sociale est fragilisée par des conflits sociaux et le rapport au travail est dévalué, car perçu comme un terrain de conflit qui créera des perdants et des gagnants.

A la suite des rapports de Dominique-Jean Chertier (« *Pour une modernisation du dialogue social* », avril 2006) et de Raphaël Hadas-Lebel (« *Pour un dialogue social efficace et légitime: représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales* », mai 2006), deux lois très importantes ont placé le syndicalisme sur les voies de la réforme : en janvier 2007, Gérard Larcher, alors ministre du Travail, crée une option de négociation interprofessionnelle avant tout projet de loi modifiant les relations au travail (Loi du 31 janvier 2007 relative à la modernisation du dialogue social). En 2008, les règles de la représentativité des syndicats sont modifiées pour asseoir leur légitimité sur leur résultats aux élections et les conditions de validité des accords collectifs sont renforcées (Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail). Ces avancées sont substantielles et l'UMP souhaite s'inscrire dans leur continuité.

Mais il faut aller plus loin en répondant à une question simple : qu'attend-on de la négociation collective? En effet, le dialogue social souffre d'une image conflictuelle et opaque. Il ressemble trop souvent à jeu de rôle entre les syndicats et le patronat qui s'opposent et le gouvernement qui prend une décision en dernier ressort sans toujours prendre en compte l'avis des partenaires sociaux.

### *Les points faibles du dialogue social*

Outre la question de la légitimité des acteurs, le dialogue social souffre de son organisation :

- ▶ **L'agenda des partenaires sociaux est trop contraint** par des négociations obligatoires (salaires, place des handicapés, etc.) sur lesquelles ils n'ont même pas l'obligation d'aboutir. Le résultat est que le dialogue social manque de souffle et qu'il se sclérose dans un échange convenu et peu efficace.
- ▶ **Les négociations manquent de lisibilité**, notamment en raison de l'existence de branches trop nombreuses et pas forcément adaptées à l'émergence de nouvelles catégories d'entreprises. En se professionnalisant, les négociateurs de branches sont parfois trop éloignés de la réalité du terrain dont ils peuvent parfois mal connaître les spécificités.
- ▶ **Le financement des partenaires sociaux manque de transparence**, malgré des avancées, et le financement croisé des cotisations des adhérents, des organismes paritaires, de la formation professionnelle, etc. mérite d'être clarifié, il en va de la responsabilité des organisations patronales et syndicales. Par ailleurs, l'évolution de la protection sociale et de son financement met en questionnement l'avenir du modèle paritaire.
- ▶ **Le dialogue social se caractérise en France par un tropisme de la négociation pour les conditions de travail, délaissant ainsi les questions de compétitivité et d'emploi**, sur lesquelles les partenaires sociaux pourraient utilement être forcés de proposition. À ce titre, il faut noter qu'en mai 2011 et pour la première fois, un rapport sur la compétitivité a été cosigné par plusieurs organisations patronales (CGPME, MEDEF, UPA) et syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC). C'est une avancée considérable dont il convient de se réjouir.

### *Une faible place laissée à la négociation*

C'est une spécificité française. En Allemagne, l'Etat n'intervient qu'en cas de manque des partenaires sociaux. La majorité des questions relatives aux conditions de travail et à la rémunération est réglée par la négociation des partenaires sociaux dans chaque branche. Au Danemark, en Norvège et en Suède, il n'existe pas de loi sur le salaire minimum ou sur le temps de travail : la plupart des questions sociales sont traitées par des accords collectifs. Aux Pays-Bas ou en Belgique, là encore, la négociation est la règle.

En France, la négociation entre partenaires sociaux peine à trouver sa place entre l'initiative du Gouvernement et l'adoption par le Parlement. Pour des raisons historiques et culturelle, et à rebours de tous nos voisins européens, nous persistons à vouloir que l'Etat règle les moindres détails de la vie au travail, comme s'il était le seul à pouvoir garantir l'équité et l'efficacité. Il est temps de changer de modèle.

## CE QUE NOUS AVONS DEJA FAIT

**Comme souvent la droite a fait bien plus en matière de démocratie sociale que le gauche**

► **Loi du 31 janvier 2007 relative à la modernisation du dialogue social** : création d'une option de négociation interprofessionnelle avant tout projet de loi modifiant les relations au travail. Ce texte renforce la place de la négociation collective. Désormais, les partenaires sociaux, s'ils le souhaitent, peuvent négocier toute initiative du Gouvernement portant sur les relations du travail, l'emploi ou la formation professionnelle.

► **Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail** : fonder la représentativité sur les résultats électoraux et renforcer les conditions de validité des accords collectifs (réforme qui prendra pleinement effet en 2013). Cette loi se base très largement sur une « position commune » signée par le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT. Il modifie les critères de représentativité des organisations syndicales en prenant en compte le résultat des élections professionnelles : pour pouvoir signer un accord, le seuil de représentativité est fixé à 10% dans les entreprises et 8% dans les branches professionnelles. Au niveau interprofessionnel, les organisations syndicales, pour être reconnues, doivent avoir obtenu 8% des suffrages au niveau national et dans les branches de l'industrie, de la construction, des services et du commerce. La loi modifie également les règles de validité des accords, qui, pour être valables, doit avoir été signé par des organisations professionnelles représentant au moins 30% des suffrages et ne peut s'appliquer que s'il n'y a pas d'opposition d'organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages. Ces deux avancées vont dans un sens : renforcer la légitimité des acteurs et des accords pour conforter le rôle du dialogue social.

► **2010 : protocoles adoptés par le Sénat et l'Assemblée nationale** pour organiser la consultation préalable des partenaires sociaux sur les propositions de loi. Il s'agit d'élargir aux propositions de loi les dispositions adoptées en 2007 pour les projets de loi. Lorsqu'une proposition de loi, portant sur les relations du travail, l'emploi ou la formation professionnelle, doit être inscrite à l'ordre du jour, le président de la Commission des Affaires sociales sollicite les organisations de salariés et d'employeurs représentatives qui peuvent rendre un avis ou engager une négociation pour conclure un accord.

## PROPOSITION

### Organiser en 2012 les assises de la nouvelle démocratie sociale.

Dès le début du quinquennat, le Gouvernement réunira l'ensemble des partenaires sociaux pour redéfinir le fonctionnement de la démocratie sociale.

**L'objectif : responsabiliser les partenaires sociaux en revenant à la lettre de l'article 34 de la Constitution** qui prévoit que « la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale » et **fixer les principes et les conditions d'un dialogue social apaisé.**

En clair, il s'agit d'ouvrir une grande concertation et de prendre des décisions fortes sur tous les aspects de la démocratie sociale. Les Assises de la nouvelle démocratie sociale s'appuieront sur un diagnostic partagé et associeront l'ensemble des acteurs du dialogue social selon un calendrier respectant le temps de la démocratie sociale et le temps de la démocratie politique.

Démocratie sociale et démocratie politique sont des composantes indispensable d'une République apaisée, c'est pourquoi nous souhaitons faire émerger une véritable co-production sociale pour accompagner la négociation et la transposition d'accords à toutes les étapes.

L'objectif n'est pas aujourd'hui de donner les conclusions des Assises mais de fixer, en responsabilité, les sujets qui devront être impérativement traités :

► **la répartition entre ce qui relève de la loi et ce qui relève de la négociation**

► **l'organisation du dialogue social : financement des syndicats, avenir du paritarisme, et représentativité des organisations**

► **les sujets économiques et sociaux prioritaires à mettre en négociation, pour concilier compétitivité, emploi et progrès social : la durée du travail, le financement de la protection sociale, la simplification du code du travail, la sécurisation des parcours professionnels, le partage de la valeur, les conditions de travail.**

### 1. L'autonomie des partenaires sociaux

Comment mieux définir ce qui relève de la loi (principes fondamentaux) et de la convention (déclinaison de ces principes) ? C'est une question d'efficacité économique et sociale: en matière de droit social, les politiques doivent définir le cadre mais c'est aux partenaires sociaux de décider des modalités.

Pour redonner du sens à la négociation, les partenaires sociaux et le gouvernement doivent partir d'un diagnostic commun et partagé sur ce qu'il faut améliorer en hiérarchisant les sujets

à traiter. De là, découlera un agenda social qui sera moins contraint par la loi et responsabilisera plus les partenaires sociaux.

## 2. L'organisation du dialogue social

Une fois que des principes clairs auront été définis pour refonder la démocratie sociale, les Assises seront l'occasion de moderniser l'organisation concrète des négociations :

- ▶ Comment redéfinir l'architecture des branches professionnelles ?
- ▶ Quel contenu pour un agenda social à définir au début de chaque quinquennat en prévoyant des clauses de revoyure ?
- ▶ Comment améliorer la formation et l'expertise des négociateurs ?

### *Le financement des syndicats et l'avenir du paritarisme*

Cette question sensible doit être définitivement tranchée. Il faut mettre un terme aux fantasmes, aux sous-entendus et aux critiques récurrentes qui visent le financement des syndicats. Il faut, d'une part, poursuivre les efforts de transparence qui ont été entrepris depuis quelques années en approfondissant la certification des comptes qui devrait détailler la provenance des subventions et la nature des mises à disposition et, d'autre part, s'interroger sur le modèle de financement pour le rendre plus efficace et plus juste.

Quelques questions simples sont à poser à l'occasion des Assises :

- ▶ Comment diversifier et équilibrer les sources de financement ?
- ▶ Comment en faire un moteur de resyndicalisation des salariés ?
- ▶ Comment le rendre plus transparent notamment en prenant en compte les mises à disposition ?

La question de l'avenir du paritarisme doit également être posée :

- ▶ Comment responsabiliser ses acteurs ?
- ▶ Faut-il le déconnecter du financement syndical pour plus de transparence ?
- ▶ Faut-il limiter le cumul des mandats dans le temps des personnes mandatés par les syndicats pour permettre un renouvellement des instances ?

### *La représentativité*

Condition première de la légitimité des acteurs, il faut mettre un terme à la désyndicalisation des salariés en envisageant toutes les solutions qui ont marché chez nos voisins :

- ▶ Faut-il lier le bénéfice des conventions collectives à l'adhésion à un syndicat ?
- ▶ Comment développer un syndicalisme de services pour renforcer l'utilité de l'adhésion ?
- ▶ Comment régler enfin la question de la représentativité patronale ?
- ▶ Comment attirer et fidéliser les jeunes qui semblent se détourner massivement des organisations syndicales ?

## 3. Les sujets économiques et sociaux prioritaires à mettre en négociation

Contrairement à l'Allemagne où la principale préoccupation des syndicats est l'emploi, notre dialogue social porte essentiellement sur les conditions de travail et notamment sur la rémunération. Dans une logique de responsabilisation des partenaires sociaux, nous

souhaitons qu'ils puissent se saisir des questions de compétitivité et d'emploi pour en faire de véritables forces de proposition.

Pour ce faire, nous proposons de mettre en négociation des sujets tels que la durée du travail, le partage de la valeur, la sécurité sociale professionnelle, l'évolution du contrat de travail, le coût du travail et donc le financement de la protection sociale, la simplification du code du travail, etc.