



Conférence internationale sur le modèle social
européen organisée par EURISPES et la Fondation
Friedrich Ebert à Rome
10-11 mai 2007

La démocratie sociale et la participation des syndicats et des représentants des salariés aux décisions économiques en France

intervention d'Anne-Marie Grozelier

Tout le monde s'accorde sur le fait que l'Europe est la seule région du monde à disposer dans chacune de ses composantes d'un ensemble d'acquis et de régulations sociales fruit de la législation ou de la négociation entre acteurs sociaux, patronat et syndicats. Au Forum Social de Boston, où j'étais invitée en 2004 pour présenter le modèle social européen avec Guglielmo Epifani, secrétaire général de la CGIL, nous avons souligné le rôle des syndicats comme interlocuteurs de la société à tous les niveaux ce qui a suscité un très grand écho auprès de notre auditoire américain.

Au fil de ses biennales européennes Lasaire a eu l'occasion de préciser le sens que nous donnions à ce modèle social européen. Sa définition, assez largement partagée par nos différents partenaires en Europe, repose sur quatre grandes caractéristiques :

- 1) des systèmes de protection sociale (maladie, chômage, retraite, maternité) financés collectivement qui reposent sur le double principe de la solidarité et de la cohésion sociale et qui sont décidés et négociés par les acteurs sociaux.
- 2) des services d'intérêt général assurant l'égal accès de tous aux services publics, santé, transport, éducation, énergie et qui apportent de ce fait la garantie de l'efficacité économique associée à une certaine qualité de vie
- 3) des systèmes de représentation des salariés et de négociations collectives fondés sur la reconnaissance et l'implication des acteurs sociaux dans la vie économique
- 4) d'une façon plus générale, une certaine conception de la société et une certaine organisation du travail tendant à permettre aux femmes mais aussi aux hommes, de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Cela étant posé, il s'agit de mettre la lumière sur la déclinaison, en France, d'un des traits essentiels de ce modèle social européen, à savoir le degré de participation des syndicats aux décisions économiques, en d'autres termes, cerner la place donnée à la démocratie sociale.

Rappelons tout d'abord que dans chacun des Etats membres la participation des syndicats se joue à différents niveaux : niveau national interprofessionnel, niveau des branches nationales (conventions collectives de branche), niveau de l'entreprise. Dans ce dernier cas il s'agit de la négociation d'accords d'entreprises et de la participation des syndicats aux instances dirigeantes des sociétés (conseils d'administration, conseils de surveillance). Ce qui constitue la force et l'originalité du modèle social européen tient à cette participation des acteurs sociaux d'une part à la définition des politiques économiques et industrielles et d'autre part, à un système de négociation collective positionné en amont du marché. Bref, il s'agit de définir des régulations qui encadrent le marché en imposant les mêmes conditions de concurrence à l'ensemble d'une branche. Plus la négociation des salaires et des conditions de travail se situe en amont du marché (c'est à dire plus elle est centralisée) plus elle égalise les conditions de la

concurrence. La concurrence trouve alors son terrain d'exercice sur la productivité, la qualité, la compétence, la qualification, et non plus sur les salaires ou les conditions de travail. Il s'agit en somme d'une économie socialement régulée ou en d'autres termes, d'une *économie sociale de marché*.

Rappelons enfin qu'une véritable participation n'a de poids que dans la mesure où les syndicats exercent une certaine influence. A cet égard la situation de la France est particulière. Les syndicats y sont divisés et faibles. 5 ou 6 confédérations reconnues, mais 7 ou 8 dans la réalité, avec un taux de syndicalisation inférieur à 10%. La France est au dernier rang de l'Europe. Cette situation se traduit concrètement par des déserts syndicaux dans certains secteurs d'activité et plus généralement dans les PME. Un nombre important de petites entreprises est sans syndicat. Les deux tiers des salariés du privé ne peuvent compter sur aucun délégué syndical élu au sein de leur entreprise.

La participation des représentants des salariés aux décisions économiques en France se joue à deux niveaux.

■ *la participation au niveau de l'entreprise*

Dans l'entreprise, en plus des délégués syndicaux en charge de la négociation collective, il existe d'autres systèmes de représentation des salariés ; à ceci près qu'ils sont absents dans les petites entreprises. De ce fait, de nombreux salariés en sont privés.

1) le comité d'entreprise

Il n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 50 salariés, ce qui n'est le fait que de la moitié des salariés du privé. De plus, dans les petites entreprises, entre 50 et 100 salariés, les élus proviennent de listes de salariés non syndiqués qui s'occupent essentiellement des « œuvres sociales » : vacances, voyages, spectacles... et donc assez peu des questions économiques.

Le comité d'entreprises n'existe vraiment dans toutes ses fonctions que dans les grandes entreprises et les groupes. Néanmoins, s'il est consulté sur un certain nombre de questions économiques, il a en fait, peu de pouvoir réel. C'est l'inverse du *work council* néerlandais qui dispose d'un pouvoir étendu. Ainsi, à KLM, la direction doit obtenir l'accord de son *Work council* sur des décisions telles que problèmes sociaux, formation, évaluation, et de façon générale, sur tout ce qui n'a pas été réglé dans la convention collective. Le *work council* a un droit de veto sur les projets de fusions, veto auquel seul le tribunal peut passer outre. Il existe donc là des moyens pour protéger les salariés contre les OPA hostiles sur leur entreprise (offre publique d'achat). Ce n'est pas le cas en France.

2) les représentants des salariés qui siègent dans les conseils d'administration en France :

Trois dispositifs différents permettent aux représentants des salariés de siéger dans les instances dirigeantes de leur entreprise. Là aussi il faut garder présent à l'esprit que ce dispositif ne concerne qu'un nombre limité d'entreprises et qu'il représente une fraction relativement peu importante de l'ensemble des salariés.

- les représentants du comité d'entreprise qui siègent avec voix consultative (ils n'ont pas de droit de vote). Ils sont en général mandatés pour poser des questions préparées par le CE.
- les représentants des salariés actionnaires : dès que le capital de l'entreprise compte au moins 3% d'actionnariat salarié, le conseil d'administration doit se

prononcer sur l'attribution de sièges pour les représenter. Ce sont souvent des cadres culturellement très proches des dirigeants qui sont désignés.

- les administrateurs salariés : la loi de 1983 avait instauré pour la première fois l'obligation pour les entreprises publiques (avec 50% ou plus du capital détenu par l'Etat) de réserver un tiers des sièges du conseil d'administration ou du conseil de surveillance à des représentants élus du personnel, alors qu'il n'y a aucune obligation juridique de cette sorte dans les entreprises privées.

La privatisation des entreprises publiques qui s'est poursuivie jusqu'à maintenant a fait de cette catégorie une espèce plus ou moins en voie de disparition dont on peut encore trouver des représentants dans les entreprises restées publiques et dans les conseils d'administration de certaines entreprises privatisées. Pour ne pas rompre brutalement avec le système antérieur, il avait été prévu – par la loi de 1994- de conserver durant une période de transition la présence de 2 ou 3 administrateurs par entreprise. Mais dès lors qu'il n'y a plus eu cette obligation, le maintien de la représentation des salariés ne dépendait plus que de la volonté des organisations syndicales et de leur capacité à l'obtenir et à la conserver.

Aujourd'hui, on peut encore trouver des représentants salariés dans les entreprises restées publiques et dans quelques entreprises privatisées qui les ont conservés (SNCF, Air-France, le secteur de l'audio-visuel, EDF, etc.). En revanche, certaines entreprises une fois privatisées ont supprimé leurs représentants salariés : Banque Natexis, Saint-Gobain, Suez, Alcatel, Total, Péchiney devenu Alcan, SNECMA devenu SAFRAN, UAP devenu AXA, etc.¹

Selon une étude menée sur les représentants salariés dans les instances dirigeantes des entreprises² il apparaît qu'ils ont en fait très peu de pouvoir, si on les compare à leurs homologues allemands ou scandinaves. Cela pour plusieurs raisons, la plus importante étant que, en France, les conseils d'administration (dans les entreprises où l'actionnariat est éparpillé) ne peuvent jouer le rôle de réels contrepouvoirs. En effet, ces conseils d'administration sont souvent composés par le président lui-même qui choisit des proches et des camarades de promotion. On comprend alors que les administrateurs se bornent, le plus souvent, à entériner les décisions du président sans formuler de véritables critiques, et cela malgré les rapports et les lois qui ont tenté d'insuffler un débat contradictoire dans les conseils d'administration. La stratégie est élaborée ailleurs dans un lieu où les représentants des salariés ne sont pas admis. Pourtant, les administrateurs salariés pourraient apporter une contribution spécifique comme le remarque l'étude citée plus haut. En effet, ils connaissent tout simplement mieux les dossiers et sont à même d'y introduire un point de vue différent. Malheureusement, il est plus difficile pour eux de participer réellement à ces débats dans la mesure où ceux-ci sont très codifiés entre gens du même monde. Ainsi, seuls les représentants de salariés posent la question des répercussions sociales qu'un projet peut susciter.

¹ Aline Conchon, « Statistiques sur la représentation du personnel avec voix délibérative dans les organes de gestion des entreprises en France »

² Bénédicte Bertin-Mouroit et Marc Lapôte, « Gouvernement d'entreprise : fonctionnement des organes de contrôle et rôles des représentants des salariés » juin 2003

■ *La participation au niveau macro-économique :*

En dehors du cadre de l'entreprise, il existe un système de négociations interprofessionnelles et de branches qui aboutissent à des conventions collectives signées entre les acteurs sociaux. A cette occasion, je voudrais insister ici sur ce que l'on appelle les procédures d'extension des accords. Le Ministre du Travail peut, par décret, décider qu'un accord s'appliquera obligatoirement à l'ensemble des entreprises de la branche. Sans ce dispositif, le taux de couverture conventionnelle des salariés serait très faible. Ceci est donc un point fort du système français (il existe aussi aux Pays Bas) qui peut expliquer que malgré la faible présence syndicale dans les entreprises une très grande majorité des salariés du privé soit couverte par une convention collective. Autrement dit, la faible syndicalisation dans les PME renvoie à la nécessité d'avoir des conventions collectives étendues qui couvrent l'ensemble des entreprises de la branche.

On pourrait ainsi penser que c'est un gros avantage pour les salariés français. Cependant, ce dispositif a un point faible. Ces conventions collectives ne définissent en fait que des salaires minima. Dans de nombreux secteurs, ceux-ci sont si bas qu'ils sont bloqués au niveau du SMIC, parfois même à un niveau inférieur, lorsque le SMIC connaît une réévaluation. En fait, la vraie négociation salariale se déroule dans les entreprises, quand il y a des syndicats, c'est à dire dans les plus grosses. On touche là une différence très importante par rapport aux salaires négociés par les conventions collectives en Allemagne et en Italie qui définissent des salaires réels, même si une part de plus en plus importante du salaire est fixée maintenant au niveau de l'entreprise.

Comme on peut le constater, le tableau du cas français ne correspond pas, loin s'en faut à la démocratie sociale de type allemand. Tout simplement, la codétermination (Mitbestimmung) n'y est pas prévue dans la mesure où les syndicats ne disposent pas d'un pouvoir qui lui ressemble vraiment.

Pour finir, revenons à la question des PME. C'est un problème très important en France où il y a très peu de syndiqués et relativement peu d'entreprises moyennes comme en Allemagne. Comment, dans ces conditions, permettre la participation des salariés là où les syndicats sont absents ?

La question est d'autant plus importante que ces PME sont de plus en plus nombreuses. Et cette évolution n'est pas due au hasard. Elle est le fruit des changements du système productif ces dernières années qui aboutissent à l'éclatement des grandes entreprises en une myriade de petites entreprises sous traitantes très souvent dépendantes de leur donneur d'ordre. Ces changements ont pour effet de casser les collectifs de travail, les solidarités collectives, et ainsi d'affaiblir la représentation syndicale. Certes, la mode est au « small is beautiful » mais on peut aussi y voir un retour à la situation sociale du 19^e siècle, avant l'apparition des syndicats. Ces changements posent aussi la question du périmètre de l'entreprise. C'est là une question essentielle : à quel niveau faut-il positionner les institutions représentatives des salariés pour que les représentants des salariés puissent effectivement dialoguer avec ceux qui prennent les décisions et qui définissent les politiques des entreprises. Sauf, bien sûr, à accepter une évolution qui voudrait cantonner les syndicats dans un rôle d'accompagnement social de décisions prises sans eux.

C'est pourquoi il nous semble important que la démocratie sociale dépasse les portes de l'entreprise pour toucher l'ensemble des salariés. Ce souci fait écho à l'inquiétude suscitée par la tendance générale à la décentralisation de la négociation du niveau national, régional ou

sectoriel vers le niveau de l'entreprise, voire de l'établissement comme c'est le cas aujourd'hui au Royaume-Uni.

Pour finir, on comprendra qu'à Lasaire, l'économie socialement régulée soit pour nous une expression essentielle du modèle social européen dans la mesure où il se réalise au moins partiellement en Allemagne, dans les pays scandinaves, et en Italie. Ce modèle il convient de le défendre dans un temps où il est remis en cause. Il faut s'employer à le promouvoir auprès des nouveaux pays entrants dans l'Union Européenne.