

Politiques de communication

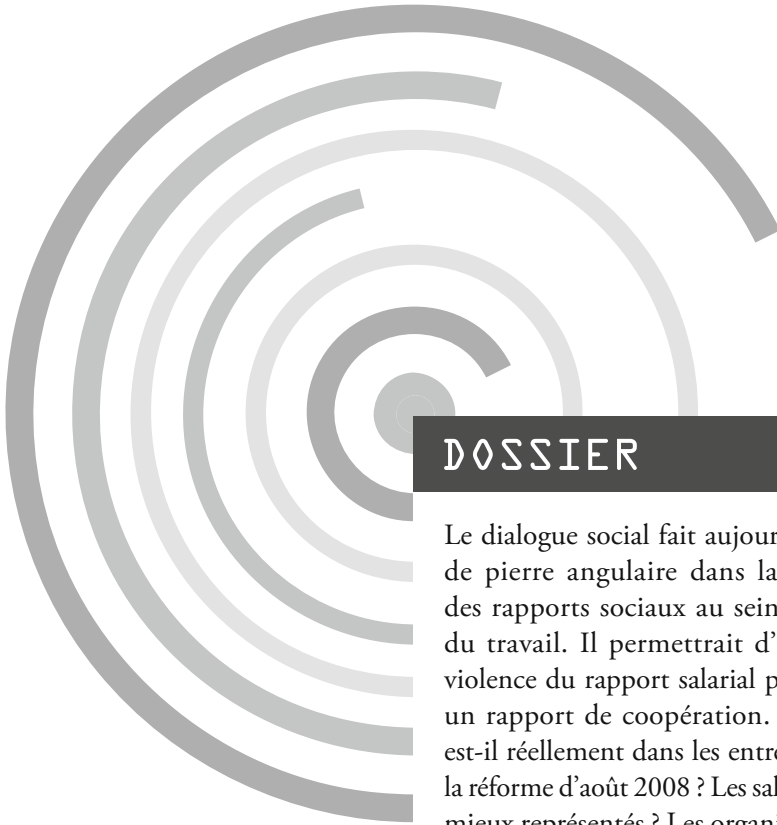


N° 2 ● PRINTEMPS 2014

DOSSIER

De la démocratie en entreprise

Dialogue social et
représentation des salariés



DOSSIER

Le dialogue social fait aujourd'hui figure de pierre angulaire dans la régulation des rapports sociaux au sein du monde du travail. Il permettrait d'endiguer la violence du rapport salarial pour en faire un rapport de coopération. Mais qu'en est-il réellement dans les entreprises après la réforme d'août 2008 ? Les salariés sont-ils mieux représentés ? Les organisations syndicales ont-elles gagné en légitimité ? Cet idéal démocratique ne conduit-il pas à faire prévaloir la négociation d'entreprise (promue dans le cadre l'Accord National Interprofessionnel de janvier 2013) sur le droit du travail ?

Présentation du dossier

De la démocratie en entreprise

Dialogue social et représentation des salariés



Stéphane Olivesi

La démocratie en entreprise fait figure d'utopie (dé-)passée en regard des évolutions du capitalisme. Elle demeure pourtant une promesse sans cesse renouvelée. Le rapport présenté par Louis Gallois en 2012, consacré à la compétitivité, prônait la présence de représentants des salariés au sein des Conseils d'administration des grandes entreprises¹. La CGT avait d'ailleurs plaidé pour « la généralisation de la présence des représentants des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance avec voix délibérative »². La CFDT, par la voix de son précédent secrétaire général, François Chérèque, défendait aussi une amélioration de « la transparence de la gouvernance de l'entreprise », reposant sur « une avancée de la démocratie dans l'entreprise » (Chérèque, 2012).

L'ANI (Accord National Interprofessionnel³) a concrétisé ce souhait et la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi impose la

1. À la fin du rapport, on peut lire 22 propositions. Parmi celles-ci, la deuxième prône d'« introduire dans les Conseils d'Administration ou de Surveillance des entreprises de plus de 5 000 salariés, au moins 4 représentants des salariés, sans dépasser le tiers des membres, avec voix délibérative, y compris dans les comités des conseils. » et la vingt-deuxième propose d'« autoriser les entreprises qui le souhaitent à faire présider le Comité d'Entreprise par un représentant des salariés. » (Gallois, 2012).
2. Cette revendication a notamment été avancée dans le cadre des négociations nationales dites de « sécurisation de l'emploi » qui ont eu lieu à la fin de l'année 2012.
3. Cet accord a été signé le 11 janvier 2013 entre la CFDT, la CGC, la CFTC et les organisations patronales, dénoncé par la CGT et la CGT-FO. On se reportera sur ce point à l'entretien avec Marc Blondel figurant à la fin du dossier.

présence de représentants des salariés au sein des conseils d'administration d'entreprise de plus de 5 000 salariés ou, si le siège social n'est pas en France, de plus de 10 000 salariés (Art. 9). Cette loi a également institué la possibilité de négocier des « accords de maintien de l'emploi », considérant qu'« en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération » (Art. 17). Cet article souvent commenté, pierre d'achoppement entre organisations syndicales, confère au dialogue social un rôle primordial puisque, non seulement il est censé apporter des réponses aux problèmes économiques auxquels sont ponctuellement confrontées certaines entreprises, mais il apparaît comme une solution de substitution corrigeant un droit du travail indirectement stigmatisé⁴ pour sa rigidité.

Cet idéal de démocratisation des entreprises au moyen du renforcement des institutions représentatives et du développement du dialogue social accompagne depuis longtemps déjà les évolutions du monde du travail (Le Crom, 2003 ; Le Goff, 2004). De l'autogestion des années 1970 jusqu'aux lois Auroux censées réaliser cet idéal⁵, du doux rêve d'une abolition du salariat inscrit dans les textes fondateurs du syndicalisme jusqu'à la réforme de la représentativité d'août 2008 en passant par les lois Aubry relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, ce thème demeure omniprésent. Et c'est toujours au nom de ce même idéal qu'en 2013 Michel Sapin, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, déclaraient : « L'accord et la loi qui en est issue sont d'abord décisifs par la méthode utilisée : le dialogue social a été au cœur du processus et il sera au cœur de sa mise en œuvre. »

Que signifie la récurrence de cet idéal de démocratie ? Quelle est sa force performative ? Comment expliquer qu'il occupe aujourd'hui encore le devant de la scène sociale ? Et surtout, comment ne pas déceler en lui une

4. Cet article ne fait que concrétiser l'idée lancée par le précédent président de la République en janvier 2012 d'accords « compétitivité-emploi »...

5. On rappellera que le rapport Auroux ambitionnait « l'émergence d'une nouvelle et authentique citoyenneté dans l'entreprise » (Auroux, 1982, pp. 4-5).

sorte de duplicité congénitale, avec d'un côté, la volonté affichée de faire mieux entendre la voix des salariés et, de l'autre, l'écueil d'une captation de cette même parole par des institutions qui prétendent l'incarner, la relayer, tentant d'en neutraliser la sourde menace? Et que penser du « dialogue social » (Higelé, 2012), véritable mythologie invariablement déclinée, soit sur le mode de la déploration de ses insuffisances hexagonales, soit sur celui du remède censé guérir les maux d'une société bloquée?

On peut d'abord supposer que l'engouement répété pour cet idéal démocratique et sa transposition dans un monde du travail rétif aux sirènes de l'égalité et de la liberté ont pour principale fonction de remédier aux maux de la condition salariale. On peut aussi l'appréhender comme le signe d'une pacification du rapport salarial, d'une domestication des tensions qui l'animent, ou comme la traduction d'un lent et inexorable progrès social qui serait, pour les uns, l'expression téléologique des glorieuses luttes sociales et, pour les autres, de manière tout aussi téléologique, l'expression de la fin des antagonismes de classe. On peut enfin considérer cet idéal comme la figure emblématique d'une société de communication qui multiplie les contre-feux pour dissiper tout signe et toute trace de conflictualité sociale.

De tels diagnostics appellent des analyses approfondies, étayées empiriquement, pour cerner la réalité de la démocratie en entreprise, avec ses élections, ses multiples modes de représentation des salariés, son système de délégation syndicale, ses consultations en tout genre, ses différentes formes de concertation (Barreau, 2003), mais aussi avec des dispositifs tels que les baromètres sociaux (Olivesi, 2013, ch. 4) qui ne sont pas sans évoquer ceux de la démocratie d'opinion ou, encore, avec son management qui érige la participation (Béroud, 2013) en principe de coercition. Peu commentée, peu analysée dans ses présupposés comme dans ses conséquences (Béroud, Yon, 2011 ; Béroud, Yon, 2013 ; Béroud, Le Crom, Yon, 2012), si ce n'est sous l'angle juridique, la réforme de la représentativité de 2008 s'est par exemple imposée non seulement en raison de l'obsolescence des anciens critères mais parce qu'elle était censée remédier aux déficits, carences, dysfonctionnements, « crise » des IRP (institutions représentatives du personnel). Le paradoxe est que les salariés ne manquent pourtant pas de représentants, que l'amélioration de la « représentativité » de leurs représentants ne constitue certainement pas leur préoccupation principale,

que la professionnalisation du dialogue social sous l'effet convergent de la spécialisation de ceux qui gèrent les « ressources humaines » et de ceux qui défendent les intérêts des salariés contribue à les tenir à distance de ce jeu de plus en plus étranger à leur quotidien. Nombreux sont les représentés qui perçoivent au mieux leurs représentants comme inutiles, au pire comme nuisibles et, en tout cas, d'une manière d'autant plus négative qu'ils sont de plus en plus représentés (Andolfatto, Labbé, 2009).

C'est dans ce contexte que la revue *Politiques de communication* se propose d'investir ce thème inactuel d'actualité « la démocratie en entreprise ». Le dossier propose une série d'éclairages complémentaires pour savoir où en est réellement la représentation des salariés après la réforme de 2008, comment les acteurs perçoivent et vivent la transposition de cet idéal dans leur quotidien, pour cerner aussi la réalité de ce que l'on nomme « dialogue social » au sein des entreprises.

Ce dossier se conclut par un entretien avec Marc Blondel qui fut, faut-il le rappeler, secrétaire général de la CGT-FO pendant une quinzaine d'années et, à ce titre, un observateur très actif du dialogue social en France. Retranscrit et proposé dans son intégralité au lecteur, il ne s'apparente ni à un entretien de recherche qui fait du chercheur un maître de vérité, seul capable d'objectiver la parole recueillie et d'en extraire la signification ultime, ni à une interview journalistique recueillant la parole officielle d'un acteur. Il met en scène un dialogue dans lequel le chercheur sollicite et recueille la parole d'un acteur qui, par ses analyses, ses prises de position, éclaire les débats contemporains sur les formes contemporaines de démocratie dans le monde du travail. Au risque de contrevenir à la vulgate, l'objectivité recherchée ici ne renvoie à aucune réflexivité en acte du chercheur dominant son sujet, mais à une agonistique du vrai qui découle de la volonté de fondre en un même plan d'immanence pour les y confronter des éléments de discours et des systèmes de représentations portés par des acteurs différents (syndicaliste/chercheur), offrant ainsi au lecteur matière à réflexion, à analyse, à critique, à compréhension des faits. Il y a d'ailleurs bien des manières de lire cet entretien : réflexions sur le fait syndical aujourd'hui, critique du dialogue social, prise de position d'acteurs (de l'enquêté mais aussi ponctuellement de l'enquêteur discutant le point de vue de l'enquêté), mise au jour de l'imaginaire syndical, mise en perspective historique des problèmes auxquels se heurte le monde syndical, etc. Tous ces axes de lecture se mêlent

invitant le lecteur à un effort de réflexivité, de ressourcement des points de vue et de dépassement des préjugés ordinaires.

On ajoutera que Marc Blondel, en raison de sa traversée du monde du travail, se présente comme un dépositaire exceptionnel de savoirs, allant du savoir primaire, savoir spontané, savoir tactique du militant qu'il fut, au savoir élaboré, savoir du porte-parole, savoir-faire conditionnant l'élaboration et l'engagement de représentations collectives, sans oublier le savoir historique, mémoire du mouvement ouvrier et de la vie syndicale, conditionnant et légitimant l'expression du porte-parole. Porte-parole paradoxal, Marc Blondel a toujours porté la parole officielle de son organisation en personnalisant à l'extrême ses prises de position comme pour mieux faire valoir l'intérêt de ceux qu'ils représentaient derrière une expression singulière et incarnée de vérité.

Et, dans la volonté de proposer ce type d'entretiens conçus sur le modèle d'un libre-échange avec des « professionnels », des « chercheurs » ou de plus modestes « existants », sujets d'expérience, se décèle une double ambition : dépasser les attermoissements découlant de l'idéal de neutralité ; mettre au jour des savoirs que des individus par les positions objectives (dans l'espace social) et subjectives (liées aux résonances intérieures des positions objectives) qu'ils occupent recèlent d'une manière très partiellement contrôlée et rarement capitalisée. L'idéal de neutralité s'il correspond à une nécessaire recherche d'objectivité, de rigueur, de construction de la vérité paraît difficilement discutable. De la même manière, s'il s'agit de souligner la nécessité de ne pas confondre les registres de discours et de préserver le discours scientifique de toute ingérence, détermination, conditionnement par des enjeux profanes, le rappel à la neutralité s'impose. Mais cet idéal ne doit pas conduire à cloisonner les chercheurs dans une tour bien close, fréquentée des seuls pairs, au risque d'une asepsie synonyme d'appauvrissement. Une telle asepsie s'avère bien plus illusoire que réelle : le meilleur moyen de gagner en autonomie et en indépendance consiste à se confronter au monde social sans peur, ni sentiment d'illégitimité de manière à éviter cette impudeur qui conduit le chercheur à révéler ce qu'il est le seul à ignorer et à parler de ceux qu'il observe en entomologiste.

L'entretien apparaît comme le moyen de mettre en scène discours et représentations, de les faire exister non comme simples matériaux empiriques mais comme l'expression de rapports : rapports sociaux, rapports à soi, rapport

à la vérité, rapports à des domaines de pratiques. Les propos recueillis ont alors cette force d'existence qui fait d'eux des morceaux de réels ramenés dans le champ de la science, une sorte de matière première irréductible aux catégories que le chercheur fait trop rapidement jouer. Ils interrogent de ce fait la construction de la réalité à partir de cette seule certitude : il y a d'autres points de vue possibles et existants que ceux du chercheur et, s'ils ne prétendent pas au statut de discours de la science, ils laissent entendre à leur manière le vrai.

Bibliographie

- ANDOLFATTO D., LABBÉ D., *Toujours moins! Déclin du syndicalisme à la française*, Gallimard, 2009.
- AUROUX J., *Les droits des travailleurs*, La Documentation française, 1982.
- BARREAU J. (dir.), *Quelle démocratie sociale dans le monde du travail?*, PUR, 2003.
- BÉROUD S., « Perspectives critiques sur la participation dans le monde du travail : éléments de repérage et de discussion », *Participations*, De Boeck, 1/2013.
- BÉROUD S., YON K. (dir.), « *La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique* », Rapport de recherche UMR Triangle, Lyon, février 2011.
- BÉROUD S., LE CROM J.-P., YON K., « Représentativités syndicales, représentativités patronales. Règles juridiques et pratiques sociales. Introduction », *Travail et Emploi*, La documentation française, 2012, n° 13.
- BÉROUD S., YON K. (dir.), « Quand la loi entre dans les mœurs. Le nouveau droit de la représentativité syndicale (Loi du 20 août 2008) et ses implications dans les entreprises et les branches professionnelles », Rapport de recherche UMR Triangle, Lyon, mars 2013.
- CHÉRÈQUE F. (Entretien avec), « La crise laisse de moins en moins d'espace à une modernisation du capitalisme », propos recueillis par A. Reverchon, *Le Monde*, 11 septembre 2012, supplément « Économie et entreprise ».
- GALLOIS L. (Commissaire Général à l'investissement), *Pacte pour la compétitivité de l'industrie française*, Rapport au Premier ministre du 5 novembre 2012.

HIGELÉ J.-P., « Les formes de la délibération interprofessionnelle. Le sens du dialogue », *Sociétés contemporaines*, Presses de Sciences Po, 2012/2, n° 86.

LE CROM J.-P., *L'introuvable démocratie salariale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, Syllepse, 2003.

LE GOFF J., *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours (1985)*, PUR, 2004.

OLIVESI S., *La communication syndicale*, PUR, 2013.

SAPIN M. (Entretien avec), « Le dialogue social est au cœur du processus », *Alternatives économiques*, avril 2013, n° 323.