

REFONDER LES RAPPORTS SOCIAUX

Avant d'aborder le sujet très sensible qu'est le « **Droit de Grève** », je pense nécessaire d'insister sur les valeurs d'humanité, de respect, d'équité, de solidarité qui m'animent.

C'est la raison pour laquelle je suis très choqué par la dégradation des conditions de vie de plus en plus de Français alors que l'éventail des revenus explose. Cette évolution inacceptable ne fera que s'amplifier en raison du déclin relatif de la France et des blocages de notre société. Je cherche donc des voies qui pourraient permettre de les contourner afin qu'employeurs et employés y trouvent leur compte, ainsi que l'économie française. C'est un pari difficile, mais qui mérite d'être tenté.

1. DROIT DE GRÈVE OU DROIT DE NÉGOCIER ?

Le Droit de Grève a été institué en 1864. Conquête sociale déterminante, il a permis d'en obtenir beaucoup d'autres, très nécessaires et salutaires. Droit fondamental, il a fini par être inscrit dans la Constitution en 1946. Mais qu'est-il devenu aujourd'hui ?

Le Droit de Guerre était aussi un droit, conquis depuis la nuit des temps, jusqu'à ce qu'une poignée d'utopistes se disent : au lieu de nous entretuer et de ruiner nos pays pour régler nos différends... ou les ambitions de nos dirigeants, ne pourrions-nous pas les régler en nous mettant autour d'une table ?

De cette utopie est née l'Union européenne et nous avons perdu notre Droit de Guerre entre Européens ! Qui le regrette ?

Alors, pourquoi ne prendrions-nous pas modèle sur les utopistes des années 50 pour transformer le Droit de Grève en **Droit de Négociateur** ? D'ailleurs, il arrive que des syndicats déposent des préavis de... négociation avant même d'envisager une grève !

Qu'est-ce qu'une grève sinon globalement un échec, une source de difficultés pour beaucoup, une façon de se défouler pour certains, un enjeu politique ou de pouvoir pour d'autres ? Dans tous les cas, c'est une perte pour le pays et un gain pour les économies concurrentes. Allons-nous continuer longtemps à faire leur jeu, à pourrir la vie d'une partie de notre propre population et à dégrader l'image de notre pays ? Outre les coûts et les dommages collatéraux.

Alors, inventons une **COMMISSION DES CONFLITS** qui aurait pour tâche de résoudre, autour d'une table, les différends entre employeurs et employés.

Puis, le Droit de Grève étant toujours inscrit dans la Constitution, suspendons-le pendant cinq ans afin de donner à cette COMMISSION DES CONFLITS le temps de se mettre en place et de faire ses preuves. Nous serions enfin devenus des adultes responsables !

N'est-ce pas un bel objectif pour une France moderne qui vaudrait la peine que toutes les parties prenantes y réfléchissent ? D'autant que la simple mise en application de cette procédure rendrait la France plus attractive aux investissements étrangers.

Pour conforter cette idée, voyons ce qu'est devenu le droit de grève en France : qui peut faire grève aujourd'hui pour obtenir de meilleures conditions de travail et/ou de rémunération ?

1. Les plus démunis ? *Non.*
2. Les chômeurs pour obtenir un emploi ? *Non.*
3. Ceux qui travaillent dans les petites entreprises ? *Quasiment jamais, et en mettant en danger leur propre emploi.*
4. Les emplois précaires (CDD, stagiaires, intérimaires...) ? *Non.*
5. Les salariés des entreprises privées moyennes ou grandes ? *Oui, mais avec parcimonie.*
6. Les salariés du public ou du parapublic ? *Oui, et d'autant plus efficacement qu'ils n'ont rien à craindre pour leur emploi.* Et, comme leur employeur est souvent en situation de monopole, toute perturbation du service a des conséquences graves pour les entreprises et l'économie du pays. Sans compter les désagréments importants subis par une population qui, souvent, ne peut pas faire grève.

Ainsi, le Droit de grève est devenu un droit parfaitement inégalitaire, car il n'est accessible qu'à une petite minorité de la population, qui plus est, relativement privilégiée (par rapport aux catégories équivalentes du secteur privé). Il est donc en contradiction totale avec le deuxième principe fondateur de notre République : ÉGALITÉ.

Analysons maintenant le résultat d'une grève, en dehors de ses effets négatifs sur les comptes des entreprises, sur les relations au travail, sur le moral des salariés et sur les populations qui en subissent les conséquences :

C'est un échec : les grévistes n'ont pas obtenu satisfaction et ont subi (en principe) une perte financière, comme les entreprises qui peuvent avoir perdu en plus des clients, c'est-à-dire des emplois à terme.

C'est un demi-succès : un demi-succès est aussi un demi-échec.

C'est un succès : ils ont obtenu satisfaction sur l'essentiel de leurs revendications.

Dans les trois cas, le résultat d'une grève est celui d'une négociation entre les représentants des salariés et leur employeur. La négociation est donc un passage obligé, la différence résidant dans l'utilisation ou non d'un moyen de pression, ou de chantage.

Il faut aussi noter que, grève ou pas, il y a des revendications légitimes qui n'aboutissent pas, alors que d'autres, quasi abusives ou néfastes pour le devenir de l'entreprise, aboutissent.

Aussi, au lieu de déclencher une grève, ne pourrait-on pas aller devant une COMMISSION DES CONFLITS paritaire, inspirée des Prud'hommes ? Cette Commission chargerait un médiateur d'examiner les revendications, puis d'aider à régler les différends. En cas d'échec de cette médiation, la Commission aurait le pouvoir de trancher et d'imposer.

Cette procédure présenterait au moins quatre avantages :

1. Elle éviterait les grèves avec tous les inconvénients que celles-ci comportent ;
2. Elle éviterait les abus qui découlent du droit de grève ;
3. Elle serait une voie de recours pour ceux qui n'ont pas la possibilité de faire grève ;
4. Elle inciterait les parties en conflit à faire aboutir leurs négociations afin d'éviter qu'un tiers extérieur intervienne et impose une solution qui leur échappe.

Bien évidemment, ces Commissions des conflits devront avoir un délai de réponse qui se mesure en semaines, en aucun cas en mois ou années.

Je suggère le processus suivant, à double détente, pour traiter les revendications des salariés :

Demandes des salariés

Les demandes des salariés, voire aussi leurs suggestions, seraient consignées dans un « *Cahier numérique* » auquel tous les salariés concernés pourraient accéder pour donner leur opinion (pour, contre, abstention), faire une nouvelle demande ou une suggestion. Dans l'esprit de tous, une approbation serait l'équivalent d'une grève sans le caractère agressif et coûteux de celle-ci, et en sachant qu'il y aurait certainement plus de « Pour » que de grévistes potentiels.

Succès des négociations

Forts de ces approbations, les représentants du personnel demanderaient à rencontrer les personnes habilitées de l'entreprise afin de trouver des solutions par la négociation. En cas de succès, le problème étant réglé, la procédure serait terminée.

Échec des négociations : Recours à la Commission des Conflits

Les désaccords persistant, les représentants du personnel s'adresseraient à la COMMISSION DES CONFLITS dont relève l'entreprise. Celle-ci confierait alors à un de ses membres (ou à l'un de ses experts accrédités) le soin de tenter une médiation après examen sur place des désaccords.

Le médiateur trouve un accord entre les parties : la procédure est terminée.

Le médiateur échoue : il expose alors la situation et ses préconisations à la COMMISSION DES CONFLITS en présence des représentants des salariés et de l'entreprise. Après avoir entendu les observations des uns et des autres, la Commission prend une résolution qui s'imposerait à tous... sauf si, entre-temps, les deux parties s'étaient mises d'accord.

Avec possibilité de faire appel ? Pour les cas importants, oui, sans doute. Pour les cas qui ne le sont pas, non, mais le principe de l'appel serait à trancher par les partenaires sociaux si cette Commission était mise en place.

Il est par ailleurs intéressant de noter qu'un regard extérieur peut trouver des solutions ou des améliorations auxquelles les personnes de l'entreprise n'avaient pas pensé. Tout le monde serait alors gagnant, les salariés comme l'employeur qui, trop souvent, sont prisonniers de leur huis clos.

On voit mal ce qui pourrait s'opposer à ce mode d'expression et de traitement des demandes des salariés, voire du patronat. Toutefois, il faut se poser la question suivante : la grève est-elle une fin ou un moyen ?

Si elle est une fin, il est évident que l'on ne peut pas la supprimer. Mais pour qui le serait-elle ? Pour une majorité des salariés ou pour une petite minorité ? Et quelle serait la légitimité d'une telle grève ?

Si elle est un moyen, pourquoi ne pourrait-on pas la remplacer par un autre moyen, accessible à un bien plus grand nombre de salariés ?

Il faut noter toutefois qu'il y a une différence importante entre la COMMISSION DES CONFLITS et la Grève : le chantage et la visibilité (à double tranchant) pour les organisations syndicales concernées.

Il y a des grèves inadmissibles du fait de salariés ou de syndicats, d'autres du fait de comportements tout aussi inadmissibles de responsables d'entreprises. Un minimum de décence, de réalisme et de sens des responsabilités devrait s'imposer à tous les acteurs de notre pays. Et, quand il y a des abus caractérisés, c'est à l'État d'intervenir, car ce sont les emplois d'aujourd'hui et de demain qui sont en jeu, ainsi que notre modèle social, la situation financière de notre pays, son image et sa place dans le monde.

Nous ne nous redresserons pas avec des comportements irresponsables de dirigeants, de politiques, de syndicats, de salariés. Qui a à gagner à ce que la France continue son déclin relatif jusqu'à devenir un pays en voie d'appauvrissement ? Personne, sauf les égocentriques sans enfant et les adeptes du « après moi, le déluge » ou du « prends l'oseille et tire-toi ». Tristes perspectives.

En parallèle à la mise sur pied de ces COMMISSIONS DES CONFLITS liée à une suspension du Droit de Grève, il faudrait faire le point sur les rémunérations et les conditions de travail dans les entreprises, en premier lieu du public et du parapublic.

Il me paraît en effet très souhaitable de définir des minima et des maxima éthiques, c'est-à-dire en accord avec les principes républicains qui devraient être les nôtres. En deçà et au-delà l'entreprise s'exposerait à des interventions de l'État. Pas au nom de la morale, si cette notion a encore un sens, mais plus prosaïquement pour l'efficacité et la pérennité de notre modèle social et politique. Il est en effet urgent de rétablir un minimum de justice indispensable à l'équilibre et au développement d'une nation évoluée et solidaire.

La COMMISSION DES CONFLITS pourrait jouer un rôle dans ce domaine, car elle devra tenir compte dans ses décisions de la situation de l'entreprise et des gains des dirigeants et des actionnaires. Dans certains cas, elle pourra aller au-delà des revendications des salariés. À l'inverse, si l'entreprise est en difficulté avec des dirigeants et des actionnaires raisonnablement ou peu rémunérés, elle pourra aller en deçà des demandes.

Dans la situation économique actuelle de la France, et compte tenu de ce qui précède, serait-il scandaleux de suspendre le droit de grève pendant cinq ans, le temps d'amorcer notre redressement et la modernisation de notre économie, de modifier nos comportements collectifs, de concevoir et de tester un substitut à la grève ?

Les intouchables (le temps de travail, l'âge de la retraite, les privilèges dits acquis, les millefeuilles administratifs, etc.) sont autant d'entraves faites à ceux qui entreprennent. Si nous voulons sauver notre modèle social, il est indispensable de tout repenser. Soyons enfin adultes et responsables.

Un pays ne peut faire face à une crise grave ou se redresser que si les sacrifices sont également répartis entre tous en fonction des moyens de chacun. Or, c'est très loin d'être le cas actuellement. C'est une faute économique et plus encore politique.

2. CONDITIONS DE TRAVAIL

Un autre point très important à évoquer ici est celui des conditions de travail, de l'ambiance, du stress, des relations entre les personnes (supérieurs, subordonnés, dans les services, entre les services) et du harcèlement.

Je vais surtout aborder ce dernier point qui gâche la vie du harcelé et, la plupart du temps, celle de sa famille. Sa productivité et sa qualité de travail, voire celles de son entourage, sont moindres. En d'autres termes, le harcelé devient un élément indésirable et nocif pour l'organisation. Bien évidemment, les responsables sont ceux qui harcèlent, leurs complices et ceux qui laissent faire sans réagir.

De nombreuses campagnes nationales et des lois concernent plus particulièrement le harcèlement sexuel. Il faudrait les étendre à tous les types de harcèlement, avec une mention spéciale pour le harcèlement au travail, ou dans le cadre du travail : c'est à tous les intervenants (hiérarchies, directions des ressources humaines, syndicats, représentants du personnel et MEDECINS DU TRAVAIL, voire médecins de ville) d'être vigilants afin que les « couples » incompatibles soient séparés, et que des actions et des sanctions soient prises à l'encontre des personnes qui pourrissent l'ambiance au travail, ou abusent de leur autorité, hiérarchique ou naturelle.

Il en va de l'intérêt des salariés comme de celui des entreprises. Un salarié heureux au travail sera plus efficace. Il vivra mieux dans sa sphère privée et coûtera moins cher à la sécurité sociale. À l'inverse, celui qui est malheureux dans son cadre professionnel travaillera mal, aura un comportement nocif et désagréable pour les autres, dans sa vie professionnelle comme dans sa vie privée. Il aura souvent des arrêts maladie et ne pensera qu'à partir à la retraite.

Il est plus que probable qu'une grande majorité des personnes préféreraient travailler 40 heures dans une bonne ambiance que 35 dans une mauvaise. D'ailleurs, le passage de 39 à 35 heures n'a pas été apprécié par tous en raison du stress supplémentaire qui en a résulté dans bien des cas et du gel des salaires pendant au moins deux ans. Quant à l'auteur de ce « cadeau », il a été sanctionné par le suffrage universel !

Plus que la durée de travail, c'est sa qualité qui est déterminante pour l'entreprise, ainsi que la capacité des équipes à travailler ensemble avec une bonne coordination. C'est ce que réussissent beaucoup mieux que nous les Allemands et les Japonais, plus disciplinés et plus collectifs. Quant aux salariés, c'est moins le nombre d'heures passées que l'intérêt du travail et la qualité de l'environnement dans lequel il s'effectue.

Mettons de l'humain dans nos relations, la vie n'en sera que plus satisfaisante, le travail plus efficace et de meilleure qualité, et la confiance reviendra.

Quelqu'un qui se sent apprécié fera son maximum, celui qui ne l'est pas fera du temps de présence et négligera son travail. Pour se sentir bien au travail et être motivé, il faut être soutenu, valorisé, responsabilisé, respecté pour ce que l'on est, et payé pour ce que l'on vaut et fait. Il faut aussi une hiérarchie compétente, attentive, respectueuse des personnes, et un éventail des salaires cohérent.

Il est frappant et très inquiétant de constater la dégradation des rapports humains dans toutes les circonstances de la vie, et désolant de voir la baisse de la qualité du travail à tous les niveaux et dans tous les secteurs. Que de temps et d'argent gaspillés pour cette raison ! Sans parler des suicides.

Remarque : le harcèlement évoqué ici dans le milieu professionnel vaut aussi pour le milieu scolaire, particulièrement entre élèves, dont les conséquences peuvent être graves, parfois même dramatiques.

3. DIALOGUE SOCIAL ET GESTION DU PERSONNEL

Le dialogue social et la gestion du personnel sont loin d'être parfaits dans les entreprises privées. Et pourtant, ils sembleraient être d'un bien meilleur niveau que dans les entreprises des secteurs publics et parapublics où directions et syndicats pratiquent la gestion par le conflit, c'est-à-dire par la grève, au mépris des usagers. Le comble, c'est qu'un bon nombre d'articles du Code du Travail ne sont pas respectés par les administrations, notamment concernant les CDD à répétition... C'est inadmissible à tous points de vue. Un changement des mentalités dans la gestion du personnel devrait faire l'objet d'un chantier prioritaire du

ministère du Travail, parallèlement à la réécriture d'un Code du Travail clair, concis, cohérent et un seul et même contrat de travail appliqué à TOUS.

Les lois qui ne sont pas appliquées par l'État devraient être supprimées, car il montre ainsi qu'elles sont inadaptées et/ou préjudiciables à toute activité !

Il faudrait aussi examiner l'ensemble des éléments (rémunérations, primes, avantages, horaires et jours de congé, absences, etc.) dont bénéficient les salariés des différentes entreprises, y compris ceux des secteurs publics et parapublics, d'autant plus que les paramètres de la plupart des métiers ont profondément changé sans qu'il en soit tenu compte dans les conditions d'emploi et de rémunération des salariés concernés.

À un moment où toutes nos institutions devraient être repensées, il serait nécessaire et juste de rétablir une certaine équité entre les différents statuts. Ceux-ci résultent des vicissitudes de soixante-dix ans d'une gestion qui a souvent manqué de rigueur, parfois d'inconséquence pour acheter une (toute relative) paix sociale.

Des dérives d'hier en dérives d'aujourd'hui, nous générons de plus en plus d'inégalités, de précarité et de pauvreté, ce qui est inadmissible et dangereux. Il ne s'agit pas d'instituer un régime totalitaire où tout serait normé, mais d'actualiser les statuts en fonction des conditions d'aujourd'hui, de rechercher une certaine équité et d'intégrer les nouvelles dispositions (durée légale du travail et âge de la retraite par métier, etc.).

Nous vivons sous un régime oligarchique – l'opposé de la démocratie – fondamentalement inégalitaire et bloqué alors que le monde qui nous entoure a radicalement changé. Si nous n'en tirons pas rapidement les conséquences, c'est-à-dire si nous persistons à refuser de nous adapter, notre modèle français, déjà agonisant, ne sera bientôt plus qu'un souvenir, et la France devra abandonner sa devise, déjà en contradiction avec la réalité du pays.

Une très ancienne loi en économie dit que « la mauvaise monnaie chasse la bonne ». Il en va de même des hommes : ceux qui partent d'une entreprise ou d'un pays sont rarement les moins compétents, les moins efficaces, les moins entreprenants. Aussi, pour éviter que notre pays ne se vide de ses talents, il est fondamental que nous nous réformions en profondeur et que la France soit perçue, par nous et à l'étranger, comme un pays d'avenir afin de conserver nos talents et d'attirer ceux des autres pays.

4. SEUILS SOCIAUX

Les seuils sociaux déclenchent dans les PME des contraintes et des coûts additionnels quand elles les franchissent. La conséquence principale est un blocage des effectifs sous les seuils et, dans certains cas, la création de nouvelles entités pour les contourner. Cette situation a deux causes principales :

1. Les craintes – la hantise – de beaucoup de patrons de PME vis-à-vis des syndicats ;
2. Les contraintes matérielles et financières entraînées par un franchissement de seuil.

Le point 1 est culturel en France. Je n'ai pas de solution à proposer, sauf à ce que les organisations patronales et salariales cessent de se comporter en ennemis alors qu'employeurs et salariés sont des partenaires qui ont tout intérêt à s'entendre. Hélas, ils en sont loin si l'on en juge par les comportements archaïques et suicidaires de certains responsables syndicaux et patronaux.

Sur la base de mon expérience, je suis favorable à l'existence d'une structure qui représente les salariés, aussi bien pour connaître, puis gérer les problèmes humains du quotidien, que pour sortir des conflits. En effet, il est souvent plus facile de dialoguer et de négocier avec des délégués du personnel qu'avec des meneurs de contestations que l'on connaît mal.

Les représentants du personnel d'une PME sont souvent bien conscients des limites du raisonnable afin de ne pas mettre l'entreprise en danger. Si la Direction se met en situation d'écoute et de respect, ce qui ne veut pas dire accepter tout ce qui est demandé, de réunion en réunion, il s'établit des liens de confiance, d'estime réciproque et de responsabilité. À l'inverse, si la Direction s'oppose systématiquement ou laisse transparaître des sentiments d'hostilité et/ou de mépris, les relations ne peuvent qu'être conflictuelles.

Il faut aussi avoir conscience que gérer et résoudre un conflit est une tâche délicate pour les deux parties et, contrairement à ce que l'on pense trop souvent, elles ont en commun la nécessité de sortir de la crise sans perdre la face : il ne doit y avoir ni vainqueur ni vaincu.

D'autre part, si le patron d'une entreprise se trouve en situation de blocage avec ses représentants du personnel, il devrait pouvoir faire appel à un médiateur de la COMMISSION DES CONFLITS afin qu'il dénoue la situation. En effet, il faut être bien conscient que les grandes entreprises sont à armes égales face aux syndicats. En revanche, les patrons de PME sont en position de faiblesse vis-à-vis d'eux, car les représentants du personnel peuvent bénéficier du support des organisations syndicales auxquelles ils appartiennent. Celles-ci sont très au courant de la législation du travail et des droits des salariés, ce qui est loin d'être toujours le cas du patron de l'entreprise qui a beaucoup d'autres sujets de préoccupation.

En ce qui concerne les contraintes matérielles et financières du franchissement des seuils, il faudrait les examiner une à une afin de voir si elles se justifient encore, si certaines peuvent être supprimées, ou allégées, ou reportées au seuil suivant, ou encore fusionnées avec d'autres, voire mutualisées avec d'autres entreprises de la zone d'activité, de la commune... La **COMMISSION DES CONFLITS** ou une **ANTENNE SYNDICALE PARITAIRE** pourraient apporter des solutions dans certains cas. Les PME étant rarement géographiquement isolées, il faut voir si ces obligations ne peuvent pas être envisagées autrement.

D'autres solutions sont avancées :

- *Supprimer les seuils pendant trois ans, ou accorder trois ans pour s'y conformer* : non, car les entreprises ne les franchiront pas plus afin de ne pas être prises au piège trois ans plus tard.
- *Relever les seuils* : oui, surtout si l'on réfléchissait à d'autres façons d'en aborder les éléments.
- *Réexaminer les seuils* : parmi les obligations attachées aux seuils, certaines sont purement financières (1 % logement par exemple), d'autres impliquent des locaux et du temps. Il faut tout mettre à plat et supprimer des seuils en reportant les obligations sur les seuils adjacents. C'est moins le montant des charges que leur nombre, et notamment l'accumulation de petits montants, qui énervent les patrons des PME et compliquent leur travail.

5. RÊVONS

La France est victime de l'affrontement permanent entre les syndicats patronaux et de salariés, chacun n'ayant rien de mieux à faire que de s'arc-bouter sur des dogmes anachroniques, stériles, mortifères pour notre économie, dont les seuls résultats tangibles sont les millions de chômeurs, les entreprises de moins en moins compétitives, l'augmentation de la pauvreté et les déficits abyssaux de nos institutions et de notre balance commerciale.

Pourrait-on siffler la fin de la partie et envisager de nouvelles règles du jeu ?

Pourrait-on créer des « **MAISONS DE L'ENTREPRISE** », animées par L'ANTENNE SYNDICALE PARITAIRE, qui regrouperaient le CONSEIL DES PRUD'HOMMES, la COMMISSION DES CONFLITS, et, pourquoi pas, la MEDECINE DU TRAVAIL. Elles auraient pour fonction de veiller sur les relations entreprises-salariés. Elles fourniraient des prestations qui se substitueraient en partie aux obligations liées aux « Seuils ».

Par ailleurs, je pense que les discussions des syndicats avec le patronat devraient être menées séparément, avec le MEDEF pour les grandes entreprises, avec la CGPME pour les PME, car leurs problématiques sont très différentes.

Une chose est sûre : un état moderne doit avoir des syndicats modernes, à l'esprit ouvert et constructif, et non vindicatif et borné. Patrons et salariés sont partenaires au sein de leurs entreprises, dont le développement dépend de leur entente.