

Prospective du pacte social dans l'entreprise - Rapport d'information du Sénat n°227

Résumé du Rapport sénatorial¹ pour une revalorisation du travail, une meilleure reconnaissance des salariés, afin de ne pas exposer l'économie, comme la société à « de sérieux revers »

Véronique Sandoval

11 avril 2011

Son diagnostic : un malaise dans l'entreprise

Un malaise lié à :

a) **Des hausses de salaires quasi inexistantes** qui aggravent le partage déséquilibré de la valeur ajoutée entre salaires et profits.

Or **cet affaiblissement de la part des salaires** (directs et indirects y compris intéressement et participation) **dans la valeur ajoutée**, non seulement **se poursuit malgré les chiffres officiels** (qui ne s'appuient que sur le compte de production et ne prennent pas en compte les revenus financiers et les plus-values qui figurent, eux, dans le compte de patrimoine), mais **a peu de chances de s'arrêter** tout seul, compte tenu de la persistance du *chômage, de la mondialisation* (concurrence entre salariés), de *l'assouplissement des contrats* de travail (politique européenne de la flexicurité) et de la *concentration croissante du capital financier* au

¹ Sénat - Rapport d'information n°227 (2010-2011) déposé le 18 janvier 2011 fait au nom de la délégation sénatoriale à la prospective sur la prospective du pacte social dans l'entreprise, par M. joël bourdin et Mme patricia schillinger, sénateurs.
[<http://www.senat.fr/rap/r10-227/r10-227.html>]

niveau national et international malgré le développement des services et des luttes possibles pour une réduction de la durée du travail.

Des inégalités salariales croissantes. Entre un cadre à plein temps et un salarié non qualifié à temps partiel l'écart de salaires est de l'ordre de 1 à 25, en raison notamment de la dégradation de l'emploi et du développement des « **working poors** » (salariés pauvres), qui sont un frein à la croissance.

Des investissements productifs qui ne s'accroissent pas malgré le rétablissement des profits. Et une **baisse de la « productivité globale des facteurs »** liée à l'insuffisance des investissements, de la recherche et de l'innovation et à l'absence de hausse de la productivité horaire du travail, malgré une politique de *management de la « performance »*, faute d'incitation au travail par des hausses de salaires (le « travaillez plus pour gagner plus » ne marche pas).

b) **Un équilibre entre sécurité d'emploi**, de carrière, et de salaires, **assurée aux salariés et une restriction de leur autonomie** dans l'organisation du travail mise en place, **qui s'est progressivement dégradé** depuis les années 80 et l'exigence d'une meilleure rentabilité des capitaux investis (liée à la mondialisation et au pouvoir du capital financier international). La sécurité a été abandonnée au profit du *chômage et de la précarisation des emplois*, tandis que l'autonomie plus grande dans son travail (par la réduction de l'échelle hiérarchique, la formation d'équipes de projet et des « organisations apprenantes »), comme la plus grande « qualité » du travail espérée des nouvelles organisations du travail, sont minées par *l'intensification du travail*, la prolifération des *contraintes d'objectifs et de délais à respecter mais aussi des méthodes, et des contrôles* **conduisant à une crise du travail** ; celle-ci remettant en cause la plus grande implication du salarié, une plus grande productivité et étant source *d'attitudes de retrait*, voire de mouvements sociaux et de *rejet du management*, et source de stress et de souffrances pour le salarié, d'autant plus que *les collectifs de travail ont été détruits*, le laissant seul pour y faire face

Des éléments de « flexicurité », la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des carrières), les nouveaux droits à la formation, **qui ne sauraient remplacer la carrière dans son rôle assurantiel et d'ascenseur social** .

D'où une **productivité en deçà des attentes**, un climat de défiance contreproductif à l'égard de l'entreprise comme du management, (perte d'esprit d'initiative, scepticisme, moindre adhésion à la culture d'entreprise) **et un coût du stress estimé entre 2 et 3 milliards d'euros** (dépenses de soins, absentéisme, cessations d'activité, décès...).

c) **Des divergences d'intérêt entre les parties prenantes** (actionnaires/dirigeants/salariés), **qui apparaissent toujours plus grandes** (contrairement à la vision d'une entreprise combinaison de facteurs de production complémentaires), avec **le changement dans le mode de gouvernance**, et la prise de pouvoir par les actionnaires, les « *excès du capitalisme* » et *l'exclusion des salariés de la gouvernance* (affaiblissement des syndicats, comme du rôle des Comités d'entreprise, quasi disparition de la négociation collective de branche).

Or, pour les rapporteurs, l'entreprise ne trouve sa légitimité que dans le droit de propriété et la liberté d'entreprendre. ***Le modèle de gouvernance actionariale repose sur l'idée que le l'actionnaire serait le propriétaire de l'entreprise alors qu'il n'est propriétaire que des actions*** émises par les sociétés commerciales qui servent de support juridique à l'entreprise, mais non de l'entreprise ni de ses actifs, sur lesquels ils n'ont aucun droit direct. Et la convergence d'intérêts entre les entreprises et les actionnaires est discutable en raison d'horizons temporels différents.

Le programme du Conseil national de la résistance prévoyait, lui, le droit d'accès aux fonctions de direction et d'administration dans le cadre de l'entreprise ***pour les ouvriers possédant les qualifications nécessaires*** et la participation des travailleurs à la direction de l'économie.

d) **Une modification considérable du droit social du travail**, notamment du droit de la négociation collective, qui est de moins en moins hiérarchisé et protecteur des salariés. On assiste à une diminution du rôle de la loi au profit des traités au dessus d'elle et du droit négocié (de plus en plus décentralisé au niveau de l'entreprise).

La suprématie de la constitution sur le droit international, accordée par la jurisprudence française dans l'ordre interne, **est contestée en ce qui concerne le droit communautaire** (rendu par la Cour de justice des Communautés européennes).

La place donnée au droit conventionnel s'est élargie aux dépens de la loi avec la négociation de la durée du travail au niveau des entreprises (les lois Auroux) et l'élargissement des accords interprofessionnels par la loi du 31/01/2007. Et la loi Fillon de 2004, comme la loi du 20/08/2010 ont facilité la **possibilité de déroger à la hiérarchie des normes entre convention de branche et accords d'entreprise**. Ces derniers, dont les domaines de prédilection sont étendus, peuvent désormais ne pas respecter ce qui a été négocié au niveau des branches.

Enfin on assiste à **l'essor d'un droit nouveau au niveau international, une « soft law »** établie par des entités non étatiques (multinationales ou ONG) dont le champ d'application comprend les droits sociaux fondamentaux comme la préservation de l'environnement ou le respect de principes éthiques, mais dont les dispositions sont dépourvues d'effet juridique direct ou contraignant. Créée par des organismes dépourvus de personnalité juridique, cette soft law, et notamment la responsabilité sociale des entreprises **tend à affaiblir le droit international dans son ensemble**, en devenant avant tout un instrument de communication des entreprises.

2. Les risques liés à ces évolutions : le scénario du pire

a) **Une répartition de la valeur ajoutée jouant de plus en plus contre la croissance**, avec une *demande des ménages de plus en plus atone* et une épargne de précaution s'investissant de moins en moins dans l'appareil productif mais se portant sur des actifs patrimoniaux connaissant des bulles spéculatives. D'où un *déséquilibre budgétaire croissant* et le « sacrifice » du *financement des biens publics essentiels à une croissance potentielle* comme l'éducation, la recherche, l'innovation, la santé...

De ce point de vue la politique de désinflation compétitive de l'Allemagne et le pacte de compétitivité imposé à l'ensemble des pays européens ont toutes chances d'aggraver la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée, **alors que le vieillissement démographique va accroître les besoins sociaux.**

Le danger souligné par le rapport est que les surprofits viennent rompre la dynamique de croissance de moyen terme par **un désajustement structurel entre offre et demande.**

En outre **la dette des entreprises a toutes chances de ne pas s'alléger** malgré la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée, la baisse des taux d'intérêt ayant été plus que compensée par la hausse des dividendes versés aux propriétaires du capital (25% de l'excédent brut d'exploitation en 2007, soit plus de 2 fois le chiffre de 1981).

En revanche **les inégalités salariales et de revenus continueraient de s'accroître, entre ceux dont les revenus sont essentiellement composés de salaires et ceux dont les revenus sont avant tout des revenus du capital.**

b) **Un management de moins en moins respectueux du travail**

Faute d'une relance de la recherche et de l'innovation, et en raison d'investissements productifs insuffisants la réalisation des gains de productivité passerait par le levier de **l'organisation du travail**, mais celle-ci serait **centrée sur**

L'organisation en flux tendu plutôt que sur des organisations apprenantes et ferait appel à encore plus de flexibilité de la main d'œuvre. Le CDI deviendrait le véritable « graal » des parcours professionnels et la **dualité du marché du travail** serait accrue, les « outsiders » ayant de plus en plus de mal à intégrer les « insiders », tandis que ces derniers vivraient dans **la peur du déclassement, un état d'esprit peu favorable aux redéploiement des effectifs.**

Ce sentiment d'insécurité persistant, joint à la superposition des contraintes caractérisant les organisations du travail « au plus juste » ou « juste à temps », engendrerait **un stress accru** et une multiplication des troubles psychosociaux, avec le risque de **départ des salariés de France.**

c) **Des entreprises mal gouvernées**, dans un monde ingouvernable, compte tenu de

- la poursuite de la mondialisation non coopérative **secouée par des crises ponctuelles,**

- de la poursuite de la priorité donnée aux objectifs financiers **minant de plus en plus le pacte social**

- et d'un **dialogue social national bipolaire, inadapté** à la résolution de problèmes de dimension internationale. Les divergences d'intérêt croissantes dans un contexte de syndicalisme affaibli, **conduiront toujours plus à ne plus percevoir l'entreprise comme le lieu de la poursuite de finalités partagées. Le pacte social volera en éclat et l'Etat, soumis aux marchés financiers, aura toujours moins les moyens d'assurer son rôle d'Etat-providence.**

d) **Un droit du travail en voie d'effritement**

Le moins disant social devenant le point de référence d'un droit international du travail, **la soft law se développant** de façon anarchique et ne devenant que l'expression d'un marketing généralisé dont les grandes lignes seraient décidées, à leur profit, par les grandes entreprises monopolistiques, et des menaces pèsent de plus en plus sur l'Etat de droit, la complexité croissante des normes créant une **insécurité juridique préjudiciable aux investisseurs.**

3. Les portes de sortie envisagées par le rapport

Compte tenu du rôle croissant joué par les très grandes entreprises qui font le joint entre les systèmes productifs nationaux et l'économie mondiale, ainsi qu'avec la sphère financière, **l'utilisation de leur l'EBE (excédent brut d'exploitation) est « une question majeure** dont tend à dépendre la prospérité économique de tous ». Mais, alors que les grandes entreprises dégagent des profits

nettement plus élevés, la part consacrée à l'investissement n'y est pas plus grande, au contraire. Ce sont celles qui versent le plus de revenus financiers à leurs créanciers et à leurs investisseurs financiers tout en accordant la plus faible part de leur valeur ajoutée à leurs salariés, constituant ainsi un obstacle à un recyclage des revenus propice à une plus forte croissance.

Or, **s'il serait possible en théorie de remédier aux inégalités primaires par une refonte de la fiscalité et une politique budgétaire** visant à favoriser la conciliation entre une demande dynamique et une épargne suffisamment consacrée à améliorer l'efficacité productive, dans les faits **les mécanismes de redistribution paraissent mis à l'épreuve**. Les Etats deviennent en effet les agents d'un système économique qui les englobent et qu'ils ne contrôlent plus comme Etats souverains compte tenu du pouvoir dont dispose!!!ent!!! les différents agents économiques et de la mobilité des capitaux qui aboutit à un mouvement mondial de réduction des taux marginaux d'imposition des sociétés, comme des ménages.

Caché derrière la recherche d'une plus grande flexibilité des facteurs de production, qui permettrait, dans un marché de concurrence pure et parfaite de retrouver les équilibres macro-économiques indispensables, ce qui est en revanche envisagé c'est **le changement des règles d'indexation du SMIC. Celui-ci ne serait plus indexé que sur la hausse de l'indice des prix à la consommation** lorsqu'elle dépasse 2%. Son indexation complémentaire sur l'accroissement du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire ouvrier (au titre de la participation à la croissance) et les « coups de pouce » seraient supprimés.

Mais cette réforme risquant de détériorer encore plus la part des salaires dans la valeur ajoutée, les rapporteurs du Sénat semblent se résigner à ne faire que le vœu **d'une plus grande coopération entre Etats au niveau européen**, pour retrouver les marges de manœuvre nécessaires à un retour à l'équilibre macro-économique entre offre et demande indispensable à la poursuite du processus d'accumulation.

Outre « une plus grande association des salariés à la conduite du changement » et une « meilleure formation au management des responsables hiérarchiques », une **réforme de la rémunération du « top-management »**, diminuant la part prise par l'intéressement à la valorisation financière des entreprises, est envisagée par les rapporteurs, ainsi qu'une plus forte **responsabilisation des entreprises en matière d'accidents du travail** et de maladies professionnelles, une **pénalisation des embauches sur contrat précaires**, et une **labellisation des conduites managériales**.

Le rapport prend acte des difficultés à mettre en œuvre le modèle de « flexisécurité » promu par l'Union européenne. En effet dans un contexte de contrainte budgétaire renforcée, comment compenser la libéralisation des licenciements par des prestations de chômage élevées et l'accès à une formation destinée à accroître l'« employabilité » des licenciés. Il semble proposer **de faire financer des actions de formation générale au profit des « outsiders » par une mutualisation des coûts**, tout en craignant qu'un accroissement des prélèvements sociaux ne nuise à la compétitivité des entreprises.

Mais il envisage aussi d'accroître plutôt la mobilité interne en jouant sur le temps de travail (**annualisation du temps de travail**), et/ou **en indexant une part de la rémunération des salariés sur les performances de l'entreprise.**

*Toutefois, la réforme actuellement préparée par le gouvernement (Christine Lagarde et Xavier Bertrand) qui **rendrait obligatoire la négociation d'une prime** versée aux salariés dans les entreprises versant des dividendes à leurs actionnaires ne figure pas dans le rapport ; rapport qui souligne au contraire que seules 16 % des PME et 41 % des grandes entreprises versent des dividendes et que la plus grande partie des dividendes est versée par quelques entreprises qui ont la plus forte valeur ajoutée.*

Afin de promouvoir un syndicalisme d'engagement et de compromis et non d'opposition, il se félicite des nouvelles règles adoptées en termes de validité reconnue à un accord collectif et propose de compléter la loi de démocratie sociale de 2008 par **l'organisation d'élections de représentativité au niveau régional** pour permettre le dialogue social et la négociation dans les PME, et le **financement public des syndicats en fonction de leur audience.**

Avoir des représentants des salariés au sein du CA des entreprises est également envisagé. Mais 1983 voyait déjà la généralisation de la *présence d'administrateurs salariés* dans les conseil d'administration ou de surveillance des seules entreprises publiques. L'ordonnance du 21/10/1986, à la suite des privatisations de nombreuses de ces entreprises publiques, a déjà introduit une *représentation facultative* des salariés des entreprises commerciales, avec voix délibérative (dispositif peu usité). Enfin la loi dite de « modernisation sociale » de 2002 rend *obligatoire cette représentation mais pour les seuls salariés actionnaires* possédant (à eux tous) plus de 3 % du capital, ce qui n'est le cas que dans 153 entreprises sur 250 du SBF. Et surtout, remarquent les auteurs du rapport, « comment la gouvernance partenariale pourrait-elle émerger si l'entreprise demeure jugée à l'aune de ses seules performances actionnariales ? » **Ce qui est donc préféré c'est le développement de l'actionnariat de long terme et l'entreprise coopérative.**

Enfin ils souhaitent que l'État puisse disposer d'une analyse prospective de l'ensemble des déterminants du pacte social et appuient la proposition du Sénat de **la création d'une institution chargée de la prospective**, afin d'élaborer de bonnes lois en matière de droit du travail, **et une harmonisation des politiques sociales et des législations au niveau européen**, tout en doutant que cela soit possible, les citoyens européens, faute d'un sentiment d'appartenance à la même communauté européenne, ne souhaitant pas se voir imposer un même système de protection sociale.
