



Projet 2012 - Contribution n°15

2012-2017 :
Renforcer la négociation collective
et la démocratie sociale

Henri ROUILLEAULT
Rapporteur



Sommaire

Remerciements	3
Synthèse	4
Introduction	6

LA QUESTION DES DROITS DES TRAVAILLEURS EST A NOUVEAU POSEE

PROPOSITIONS POUR UNE NOUVELLE RELATION ENTRE LES SALARIES ET L'ENTREPRISE

Proposition 1 : Etendre le champ de la négociation collective, et améliorer les processus du dialogue social dans les entreprises et les administrations.....	9
Proposition 2 : mettre en place une nouvelle gouvernance de l'entreprise.....	12
Proposition 3 : au-delà de l'entreprise, renforcer la démocratie sociale.....	13
Conclusion	15
Présentation de Terra Nova	16
Terra Nova - Déjà parus.....	17

Remerciements

Cette note a été élaborée par un groupe de travail de Terra Nova, animé par Henri Rouilleault, auteur de *Où va la démocratie sociale ?* (2010), éditions de l'Atelier, et composé de Marc Deluzet (OSI), Philippe-Michel Thibault (Air France), et Marcel Etienne*, coordonnateur Terra Nova pour les questions sociales.

Des échanges ont eu lieu avec de nombreux partenaires sociaux et experts dans ce cadre :

- Marcel GRIGNARD, Philippe ANTOINE, Joëlle DELAIR, Anne-Florence QUINTIN, CFDT
- Michel Donnedu, CGT
- Jean GROSSET, Alain OLIVE, UNSA
- Benoit ROGER-VASSELIN, MEDEF
- Jean François PILLIARD, Jean-Pierre FINE, Denis BOISSARD, UIMM
- Jean-Christophe SCIBERRAS, ANDRH
- Abdenour AINSEBA, Jean-Pierre CRESSY, CJD
- Jean-Cyril SPINETTA, Air France
- Tiennot GRUMBACH, Henri-José LEGRAND, Hélène MASSE, avocats
- Isabelle AUROY (BPI, réseau APRAT), Pierre FERRACCI (groupe alpha), Jean-Paul RAILLARD, Jean-François POUPARD (Syndex), consultants et experts IRP
- Jean-Paul GUILLOT, Réalités du dialogue social,
- Jean AUROUX, ancien ministre du travail

Bien entendu, ni ceux-ci, ni leurs organisations, ne sont engagés par le contenu de la note.

* Pseudonyme

Synthèse

La France a depuis longtemps un problème avec la négociation collective et la démocratie sociale. Dans l'entreprise, le syndicalisme n'est pas toujours reconnu. Le droit à l'information et la consultation du comité d'entreprise, et le droit à la négociation des syndicats sont mal articulés. Le rituel des procédures l'emporte souvent sur la transparence de l'information, l'anticipation des mutations, et la recherche de l'équilibre des intérêts. Le syndicalisme n'est présent que dans les grandes entreprises du privé et dans la fonction publique, et peine à assurer sa relève générationnelle. Dans la société, le rôle des représentants des employeurs et des salariés est de façon récurrente insuffisamment reconnu par l'exécutif et sa majorité. Comme en 1982 avec les lois Auroux, mais dans un contexte différent, celui de la mondialisation et de la crise financière, la gauche au pouvoir devra reprendre la question des droits des salariés entre 2012 et 2017. La loi de 2007 sur l'option de la négociation entre les partenaires sociaux en préalable à la loi, et celles de 2008 et 2010 sur la représentativité basée sur l'audience électorale et le mouvement vers des accords majoritaires dans le secteur privé et la fonction publique, constituent des progrès, mais sont à compléter. Cette contribution, qui a fait l'objet de nombreux échanges avec les partenaires sociaux et des experts, porte sur trois thèmes liés : la négociation collective dans l'entreprise, la gouvernance de l'entreprise, et la démocratie sociale dans la société.

En ce qui concerne le dialogue social dans l'entreprise, elle propose d'étendre le champ de la négociation collective obligatoire aux orientations de formation et aux restructurations, de rationaliser les incitations publiques à la négociation, et de favoriser le regroupement des thèmes connexes pour s'adapter à la diversité des contextes. En cas de fusion, de chômage partiel, ou de restructuration, elle suggère d'assurer, comme pour les accords ARTT dans la loi Aubry II, le primat des accords collectifs faits de concessions mutuelles sur le contrat de travail, et d'éviter le contournement du droit du travail avec les sociétés par actions simplifiées. Elle discute des conditions de faisabilité d'un regroupement des instances de dialogue social au triple niveau des groupes, des entreprises et des établissements, pour combiner instance unique et respect des prérogatives syndicales.

En ce qui concerne la gouvernance de l'entreprise, la note propose que des représentants du personnel aient une voix délibérative et non plus consultative au sein des conseils d'administration et de surveillance. Elle affirme une préférence pour la formule conseil de surveillance et directoire, qui distingue mieux les responsabilités de validation de la stratégie et de management opérationnel.

En ce qui concerne la démocratie sociale plus généralement, la note propose le regroupement, comme en Allemagne, des branches professionnelles en une quinzaine, et une représentation des salariés des petites entreprises par l'élection de représentants syndicaux dans des commissions

paritaires territoriales de branche au mandat à négocier. Elle propose de mettre fin au contournement de l'option de la négociation préalable entre les partenaires sociaux par certaines propositions de loi ou amendements d'origine parlementaire. En ce qui concerne les suites des accords nationaux interprofessionnels sur le champ social, elle propose que le Parlement décide de l'opportunité de leur transposition, les complète en tant que de besoin, mais soit en ce cas contraint de respecter l'équilibre de l'accord négocié. Elle suggère que la négociation collective figure dans le préambule de la Constitution comme forme privilégiée du principe de participation des salariés, mais elle ne retient pas l'hypothèse impraticable d'un partage du champ social entre l'Etat et les partenaires sociaux. Un nouvel équilibre est à trouver, la loi va souvent très au-delà des principes fondamentaux du droit du travail, mais les accords des partenaires sociaux doivent, comme la loi, respecter les principes posés par la Constitution, les directives européennes, et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

Introduction

*Pas de sortie de crise durable sans réduction des inégalités,
Pas de réduction des inégalités sans rôle accru de la négociation collective*

Dans un monde en crise, la France a non seulement des problèmes économiques, de compétitivité, de finances publiques, de dynamisme entrepreneurial insuffisant, mais aussi sociaux et politiques : chômage de masse, peur du déclassement individuel et collectif, rejet des élites et populisme exacerbant la peur de l'autre. Préparer l'avenir, c'est promouvoir à la fois l'innovation et la réduction des inégalités. Il faut investir en matière de recherche-développement et d'éducation, développer une croissance verte, faire émerger une politique industrielle européenne, assurer à chacun un droit à la qualification et la mobilité protégée, restaurer la cohésion sociale et générationnelle. Mais il n'y aura pas de sortie durable de la crise sans réduction des inégalités, comme le souligne Robert Reich¹. Et celle-ci passera non seulement par la réforme fiscale, mais aussi par la « mise en mouvement de la société », le renforcement de la démocratie sous toutes ses formes : représentative, locale, sociale et participative.

La note préconise l'extension de la négociation collective, une nouvelle gouvernance dans l'entreprise, et un rôle accru de la démocratie sociale au-delà de l'entreprise. Ces trois questions pourraient faire l'objet d'un processus de concertation et de négociation et de trois lois au cours du quinquennat qui compèteraient les lois Auroux et les réformes de 2007 et 2008.

¹ Robert Reich, *Le jour d'après... Sans réduction des inégalités, pas de sortie de crise !*, Vuibert, 2011

La question des droits des travailleurs est à nouveau posée

Comme en 1981, la question des droits des travailleurs est posée : loin d'être un poids, ces droits sont un levier de changement. *Le contexte est différent*, avec la concurrence des pays émergents, la domination et la crise du néolibéralisme, la persistance du chômage de masse et le développement de la précarité, l'affaiblissement du contre-poids syndical et la montée de l'individualisme. *La clé est, de nouveau, une place accrue de la négociation collective*, qui constituait le cœur des lois Auroux², selon Martine Aubry, leur principale rédactrice. Il reste beaucoup à faire en la matière, dans un pays qui a depuis longtemps un problème avec la négociation collective, au niveau des entreprises et des administrations, comme au niveau national, entre organisations professionnelles et confédérations syndicales, un pays où il a fallu mai 1968 pour reconnaître les délégués syndicaux, mai 1981 pour obliger les entreprises à négocier tous les ans, et où la place des partenaires sociaux nationaux a souvent été sous-estimée³.

Trois lois récentes, issues de la volonté majoritaire des partenaires sociaux, modifient les règles du jeu. La loi du 31 janvier 2007, au lendemain des errements du CPE, oblige le gouvernement avant de réformer le code du travail à offrir aux partenaires sociaux, patronat et syndicats, l'option de la négociation préalable entre eux. Les lois du 20 août 2008 et du 5 juillet 2010 font un pas important vers les accords majoritaires, et fondent la représentativité syndicale sur l'audience aux élections professionnelles. Ces lois sont *incomplètes*, qu'il s'agisse des suites d'un accord interprofessionnel, des propositions de loi d'origine parlementaire⁴, de la représentativité syndicale dans les PME ou de la représentativité patronale. Elles constituent néanmoins des *progrès significatifs*, et la mesure de la représentativité syndicale début 2013⁵, soit au lendemain des élections présidentielle et législative, sera un rendez-vous important, qu'il importe de bien préparer. Les nouvelles règles d'accord renforcent la légitimité de ceux-ci. La représentativité basée sur l'audience favorise un syndicalisme de proximité, nécessaire pour prendre en compte la diversité croissante des attentes des salariés, et assurer le renouvellement générationnel.

Les droits de veto du comité d'entreprise inscrits dans les 110 propositions du candidat Mitterrand sont, à juste titre, devenus en 1982 l'obligation annuelle de négocier. C'est ce fil

² L'ensemble constitué par les quatre lois sur les droits des salariés et l'ordonnance sur le temps de travail et les accords dérogatoires de 1982.

³ Qu'on pense au plan Juppé en 1995, au CPE en 2006, à la réforme du droit du licenciement en janvier 2002, ou à la démission de Jean Gandois en octobre 1997. Voir Henri Rouilleault (2010), « *Où va la démocratie sociale ?* », Editions de l'Atelier.

⁴ S'agissant des propositions de loi d'origine parlementaire, il faudra faire le point des ouvertures faites au Sénat et de façon plus timide encore à l'Assemblée Nationale.

⁵ Représentativité dans les branches, l'ensemble du secteur privé, les fonctions publiques, et par extension l'ensemble privé et public.

rouge qu'il faut reprendre. Le parti socialiste évoque, dans ses textes récents, la perspective d'une nouvelle loi Auroux.

Il faut dans ce contexte préciser le contenu et le processus d'élaboration des règles permettant de renforcer la négociation d'entreprise, promouvoir une nouvelle gouvernance de l'entreprise et mieux reconnaître le rôle des partenaires sociaux hors de l'entreprise.

Proposition 1 : Etendre le champ de la négociation collective, et améliorer les processus du dialogue social dans les entreprises et les administrations.

Il faut ouvrir de nouveaux champs pour la négociation collective dans les entreprises et les groupes, sans pour autant multiplier les obligations pointillistes. Il est au contraire souhaitable que les représentants du personnel disposent d'une information large, puissent regrouper certains thèmes de négociation obligatoire, et négocier sur les thèmes jugés prioritaires par la direction et les organisations syndicales, et pour lesquels l'information et la consultation du comité d'entreprise ne suffisent pas.

Il faut compléter l'obligation d'échanger sur la stratégie de l'entreprise et l'évolution des métiers et des activités, et de négocier tous les trois ans sur le dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, par celle *de négocier sur les orientations en matière de formation*.

Il faut instaurer une *obligation de négocier sur les restructurations*, au-delà de celle d'informer et de consulter le comité d'entreprise. Les accords de méthode visant à développer la concertation en amont sur les restructurations, pour rechercher les alternatives, favoriser les départs volontaires accompagnés et les reclassements internes et externes, et éviter de recourir à la liste nominative des licenciements, sont à encourager. Des groupes bénéficiaires peuvent avoir besoin de restructurer certaines filiales ou activités, mais ils doivent être exemplaires. En contrepartie, le rôle des accords majoritaires comportant des concessions mutuelles à l'occasion de fusions, de restructurations ou de chômage partiel, serait renforcé, en affirmant leur primauté sur le contrat de travail individuel.

Il est aussi souhaitable de *négocier sur la conduite du changement* et les modalités d'y associer les représentants du personnel et les salariés directement concernés. Le management « top down » du changement technique et organisationnel est l'une des principales sources de la montée du stress au travail. Le changement du travail et la modernisation négociée sont au contraire au cœur d'une vision progressiste de l'entreprise.

Les *règles collectives* doivent *favoriser la capacité d'initiative des personnes*. Le droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail et leurs projets professionnels doit être renforcé, et complété par des *possibilités nouvelles d'interpellation et de proposition d'alternatives*⁶.

Il faut que chacun puisse gérer son parcours professionnel, et notamment placer le droit individuel à la formation (20 heures de formation par an à la demande du salarié et avec l'accord de l'entreprise) sur un compte individuel formation à la disposition du salarié, alors que certaines entreprises « jouent la montre » en attendant que ce droit s'éteigne au bout de 6 ans.

La conférence salariale tripartite prévue par le projet du PS pourrait utilement au début de l'automne 2012 faire le point sur le partage de la valeur ajoutée, la compétitivité, et les inégalités salariales, mais elle n'a pas vocation à se substituer à la négociation salariale dans les

⁶ Comme le réclament pour les cadres l'UGICT-CGT et l'UCC-CFDT.

entreprises, les branches et la Fonction publique. Pour cette dernière, dans l'état actuel des finances publiques, il faudra rechercher un accord sans rattrapage du point d'indice et avec une évolution des effectifs du service public en fonction de celle des missions. Il n'y a pas d'effort sans solidarité. La question des très hautes rémunérations a une forte importance symbolique. Alors que les écarts de salaires sont passés de 1 à 20 pendant les trente glorieuses à 1 à 400 aujourd'hui, il faut dans les entreprises et les groupes accroître la transparence, limiter les stock-options au cas des start-up, *faire des critères et de l'évolution des plus hautes rémunérations une composante de la négociation collective sur les rémunérations*, et accroître parallèlement le taux marginal de l'impôt sur le revenu. Dans le même temps, les pouvoirs publics devraient encourager la négociation d'entreprise sur les différentes composantes de la rémunération et la négociation de branche sur les salaires minima et les classifications, en modulant les exonérations de cotisations patronales. En contrepartie, à partir du 1^{er} janvier 2013 le SMIC évoluerait comme le salaire moyen par tête, grâce à des coups de pouce limités.

La négociation collective doit s'ouvrir aux questions de l'environnement. Le Grenelle de l'environnement a proposé sans traduction à ce jour d'élargir les CHSCT à l'environnement, de mettre en place des commissions élargies aux élus et aux associations pour les sites classés, de développer les négociations sur la responsabilité sociétale de l'entreprise. Faisons de ces préoccupations des préoccupations durables.

S'il est souhaitable que les pouvoirs publics étendent le champ de la négociation collective obligatoire, *la conclusion d'un accord relève de la seule responsabilité des parties*, employeurs et syndicats de salariés. En revanche, *les pouvoirs publics peuvent inciter financièrement à la conclusion d'un accord* par des aides, exonérations, pénalités ou réduction d'exonérations. Il faudra cependant rompre avec les pratiques actuelles de l'exécutif, qui cherche des effets d'annonce en multipliant les contraintes sur les négociateurs, assorties de délais irréalistes, comme récemment trois mois pour négocier sur le stress au travail, ou les lois d'affichage sans effet réel comme celle de décembre 2008 sur la négociation salariale⁷. Les pouvoirs publics pourraient envisager avec les partenaires sociaux que la loi incite de façon stable à la conclusion de trois types d'accords annuels ou pluriannuels : sur les salaires, sur l'emploi, et sur la santé au travail. Concrètement les exonérations de cotisations patronales seraient baissées d'un point en l'absence d'accord salarial⁸, en l'absence d'accord sur la GPEC, les orientations de formation, l'emploi des jeunes et des seniors, et en l'absence d'accord sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Il est souhaitable non seulement d'étendre le champ, mais aussi *d'améliorer les processus de la négociation collective*.

Il faut rapprocher le droit à la négociation des syndicats et celui à l'information et la consultation du CE. Au-delà de son sens en droit français, le recueil d'un avis motivé, la consultation doit prendre son sens en droit européen, l'échange en vue de rechercher un accord.

⁷ Notamment parce qu'il suffit d'ouvrir la négociation annuelle obligatoire pour conserver le bénéfice des exonérations de cotisations patronales.

⁸ Englobant le cas échéant les autres modalités de rémunération comme l'intéressement, la participation, l'épargne salariale et des moyens pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La *réunion de négociation entre la direction et les délégués syndicaux*, la moins formalisée des instances du dialogue social, a vocation à s'articuler avec le comité d'entreprise dans son volet économique, les œuvres sociales et culturelles étant renvoyées à une commission spécialisée.

L'association nationale des DRH et le centre des jeunes dirigeants proposent une *instance unique de représentation du personnel, dotée de droits à l'information, la consultation et la négociation*, aux trois niveaux du groupe, de l'entreprise, et de l'établissement. Cette piste vise à simplifier et à décloisonner les instances. Elle est intéressante à plusieurs conditions : des accords passés avec les élus non-syndiqués validés *ex ante* par des mandats ou *ex post* par des commissions paritaires de branche territoriale, le maintien d'une représentation de proximité dans les grands établissements, des formes appropriées de dialogue social sur la stratégie dans les multinationales, de réunions dédiées pour les questions de santé et de sécurité au travail, une commission de négociation de taille raisonnable...

L'*expertise* en appui à l'information et à la consultation des CE et des CHSCT doit être élargie à l'appui aux organisations syndicales pour l'élaboration du diagnostic préalable à la négociation ou l'évaluation de la mise en œuvre d'un accord.

La loi devrait *obliger à une négociation de groupe*, pour déterminer par un accord-cadre la place relative de la négociation de groupe et de la négociation d'entreprise et d'établissement. Des questions comme la mobilité interne et la gestion des restructurations devraient être encadrées au niveau du groupe⁹. La même question se pose à l'égard des réseaux franchisés ou de la sous-traitance sur site.

La représentation des précaires pourrait être améliorée, et celle des demandeurs d'emploi instaurée, pour que le syndicalisme représente mieux l'ensemble du salariat.

Il serait enfin utile *d'examiner ce qu'il convient de rapprocher entre le droit du travail de la fonction publique et celui du secteur privé*. Les fonctions publiques sont loin d'être exemplaires en bien des domaines, qu'il s'agisse de santé au travail, de situation des contractuels, de droits à l'information, de recours à l'expertise...

Les *résultats de la négociation interprofessionnelle en cours* sur les institutions représentatives du personnel, le partage de la valeur ajoutée, et le dialogue économique dans l'entreprise en amont des décisions, seront bien sûr à *prendre en compte* dans le cadre de l'extension souhaitée de la négociation collective.

⁹ Les marges de manœuvre sont supérieures : un salarié sur deux du secteur privé seulement est dans une entreprise de plus de 50 salariés, un sur deux dans un groupe de plus de 300 salariés.

Proposition 2 : mettre en place une nouvelle gouvernance de l'entreprise

Après 30 ans d'hégémonie du capitalisme financier, il est essentiel d'affirmer une nouvelle conception de la gouvernance de l'entreprise. Sa stratégie doit être orientée vers le long terme, prendre en compte les intérêts des différents acteurs, l'économique, le social et l'environnemental. D'où deux propositions complémentaires :

- *prévoir que les représentants des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance¹⁰ aient désormais voix délibérative, et soient désignés par les organisations syndicales représentatives et pour les holdings par le comité d'entreprise européen ou mondial.*
- *encourager la distinction dans les grandes entreprises et sociétés cotées, entre le directoire, en charge du management opérationnel, et le conseil de surveillance, en charge de désigner et de contrôler le directoire et de valider la stratégie ;*

Dans les entreprises de toute taille, *les actionnaires ne sont pas seuls légitimes à définir la stratégie de l'entreprise*. La délibération de l'ensemble des parties prenantes, sous des formes adaptées à la diversité des situations, favoriserait un capitalisme d'entrepreneurs plutôt que de rentiers. Dans les filiales de multinationales, cette formule créerait aussi une possibilité de dialogue entre les actionnaires et les représentants du personnel en France¹¹.

Cette nouvelle gouvernance de l'entreprise permettra une meilleure information en amont et d'utiles mises en garde, mais elle ne saurait se substituer à la négociation collective. Par ailleurs, un fonctionnement plus ouvert et efficace de l'entreprise ne passe pas que par le conseil d'administration, mais par le jeu des délégations, des contre-pouvoirs, de la subsidiarité, de l'expression individuelle et collective « du terrain »...

Le droit du travail doit prendre en compte et infléchir l'évolution très rapide du droit des affaires. A cet égard, le régime de la société par actions simplifiée (SAS et SASU¹²), créé en 1994, qui se développe dans les filiales de groupe, voire les holdings, devrait être revu pour ne plus faire obstacle aux droits individuels et collectifs des salariés. Avec la même préoccupation, les représentants du personnel devraient pouvoir saisir le tribunal de commerce en cas de faillite.

¹⁰ La formule duale « à l'allemande », conseil de surveillance et directoire, qui distingue mieux les responsabilités, est beaucoup moins fréquente en France que celle du conseil d'administration. Les représentants du comité d'entreprise au CA n'ont actuellement qu'une voie consultative.

¹¹ 2 millions de salariés en France sont dans des filiales de groupes étrangers.

¹² Sociétés à risque limité, le cas échéant unipersonnelles, sans organes délibérants ni documents à leur fournir, sans commissaire aux comptes...

Proposition 3 : au-delà de l'entreprise, renforcer la démocratie sociale

L'extension de la démocratie sociale vise un champ plus large que la seule négociation d'entreprise :

La représentativité syndicale dans les petites entreprises devrait s'asseoir sur des *commissions paritaires territoriales de branches*. Il n'est ni possible, ni souhaitable que le syndicalisme ait les mêmes formes dans une petite entreprise que chez Renault ou à la SNCF, mais il doit y avoir droit de cité sous des formes voisines de celles retenues pour l'artisanat par l'accord UPA de 2001. Les badges « pas de syndicat dans l'entreprise » aux dernières Assises de la CGPME sont attristants. Il doit y avoir des lieux pour se parler en amont des prud'hommes, alors que le dialogue social territorial permet aux acteurs de se connaître, de développer ensemble des actions collectives en matière de prévention des risques, de formation professionnelle et de mobilité dans les bassins d'emploi¹³...

Le *regroupement des branches professionnelles*, aujourd'hui beaucoup trop nombreuses, pourrait être recherché à l'instar du regroupement en cours des OPCA : l'élargissement des conventions collectives serait après un an de transition réservé aux branches nationales ayant au moins 100 000 salariés.

La *représentativité patronale*, aujourd'hui très opaque, certaines fédérations adhérant à la fois au MEDEF et à la CGPME, voire à l'UPA, pourrait être clarifiée, et les employeurs de l'économie sociale devraient être reconnus comme tels.

Dans certains domaines, comme les orientations en matière de retraites, d'assurance-chômage et de minima sociaux, de gouvernance de la formation professionnelle, le recours à des accords tripartite avec l'Etat, ou quadripartite avec les collectivités territoriales, doit se développer.

Dans le prolongement de la loi du 31 janvier 2007, l'articulation de la démocratie sociale et de la démocratie politique doit être mieux assurée. *Les partenaires sociaux nationaux sont coproducteurs avec le gouvernement et le Parlement des normes du droit social*. Les propositions de loi ne doivent plus être des voies de contournement des partenaires sociaux, comme sur le travail le dimanche. La seconde partie de la loi du 20 août qui bouleverse la hiérarchie entre les niveaux de négociation sur le temps de travail, et a été instaurée malgré une démarche conjointe à l'Assemblée nationale de François Chérèque, Bernard Thibault et Laurence Parisot, est à abroger. Si le Parlement a de par la Constitution le pouvoir de transposer ou non un accord national interprofessionnel, il ne devrait plus pouvoir « détricoter » l'équilibre trouvé par les partenaires sociaux. Le parti socialiste dans son projet d'avril 2011 s'est engagé à *respecter les accords majoritaires¹⁴ des partenaires sociaux*. Les règles qu'ils posent sont, à l'expérience, souvent plus durables que celles issues de la seule alternance politique.

¹³ D'où la nécessité d'élections « sur liste » et pas seulement « sur sigle » pour les TPE dans les territoires comme prochainement à l'automne 2012.

¹⁴ Il faudra préciser si l'on entend par là 50 % d'audience des signataires, ou 30 % et pas 50 % d'opposition comme dans la position commune d'avril 2008 et la loi d'août 2008.

Les résultats de la négociation interprofessionnelle en cours sur le paritarisme, expression de la démocratie sociale, seront à prendre en compte. L'évolution vers des accords majoritaires (à ce jour dans le privé, 30 % d'audience des signataires et pas 50 % d'audience des opposants, et, dès 2013, dans le public 50% d'audience des signataires) concernera aussi à partir de 2013 les accords sur les retraites complémentaires et sur l'assurance-chômage, et devra constituer la nouvelle base de leur agrément par l'État.

Les modalités de financement des différents régimes de protection sociale devront être revues pour moins peser exclusivement sur le travail, et leur gouvernance adaptée en conséquence. Les régimes principalement assurantiels, retraites et chômage, continueraient à être financés par des cotisations sociales, tandis que les régimes principalement universels, maladie et famille, le seraient par l'impôt. Le rôle des partenaires sociaux dans la gouvernance serait plus important pour les retraites, le chômage¹⁵, la formation professionnelle, que pour les régimes universels.

Des accords tripartites avec l'État, ou quadripartites avec les associations représentatives des collectivités territoriales, devraient être négociés et signés, sur des sujets comme la gouvernance de la formation professionnelle, l'extension de l'assurance chômage et les minima sociaux, la gouvernance de Pôle emploi...

La *négociation collective à tous les niveaux devrait*, enfin, à l'occasion d'une réforme plus générale de la Constitution, *devenir un principe constitutionnel*, à l'égal de la liberté d'entreprise qui l'est seule à ce jour avec le principe de participation des salariés.

¹⁵ Il n'est pas admissible que les partenaires sociaux financent 2/3 de Pôle Emploi, sans peser sur le choix par l'Etat du Directeur Général, ni engagement dans la durée sur les financements publics.

Conclusion

La *conférence tripartite sur l'agenda social*, qui sera organisée en juillet 2012 après les élections présidentielles et législatives, déterminera les priorités, en même temps que le processus adapté à chacune d'entre elles : concertation autour de l'État, négociation paritaire préalable, négociation d'un accord tripartite ou quadripartite avec les collectivités territoriales... L'agenda social annuel et pluriannuel doit être négocié sur la base des attentes de l'exécutif issu des élections mais aussi des organisations d'employeurs et des syndicats.

L'extension de la négociation collective, une nouvelle gouvernance de l'entreprise, et une place accrue de la démocratie sociale, devraient être une des priorités du quinquennat. Il est suggéré qu'avant de légiférer, elles fassent l'objet d'un *large débat social*, impliquant non seulement les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, mais aussi la société civile, et sur tout ou partie des trois volets, au choix des partenaires sociaux, une négociation interprofessionnelle.

D'autres enjeux pour les relations professionnelles sont par ailleurs importants à concerter et à négocier, comme la relève générationnelle dans les organisations syndicales, une meilleure implantation dans les PME et chez les précaires¹⁶, la limitation du cumul des mandats syndicaux, la validation des acquis de l'expérience syndicale, et le financement des organisations patronales...

En ce qui concerne le *financement des syndicats*, on pourrait envisager de combiner un financement public proportionnel à l'audience ou au montant des cotisations au niveau national, une dotation sur le budget du comité d'entreprise proportionnelle à l'audience ou au montant des cotisations, ou un chèque syndical nominatif comme base de l'adhésion. La certification des comptes n'est qu'une étape dans les clarifications nécessaires.

¹⁶ Il faut saluer à cet égard l'appui de la CGT aux salariés sans papiers, le travail de la CFDT sur « les deux côtés du guichet à Pôle emploi », ainsi qu'avec Génération Précaire...

Présentation de Terra Nova

Terra Nova est un think tank progressiste indépendant ayant pour but de produire et diffuser des solutions politiques innovantes.

Née en 2008, Terra Nova se fixe trois objectifs prioritaires.

Elle veut contribuer à la rénovation intellectuelle et à la modernisation des idées progressistes. Pour cela, elle produit des rapports et des essais, issus de ses groupes de travail pluridisciplinaires, et orientés vers les propositions de politiques publiques.

Elle produit de l'expertise sur les politiques publiques. Pour cela, elle publie quotidiennement des notes d'actualité, signées de ses experts.

Plus généralement, Terra Nova souhaite contribuer à l'animation du débat démocratique, à la vie des idées, à la recherche et à l'amélioration des politiques publiques. Elle prend part au débat médiatique et organise des événements publics.

Pour atteindre ces objectifs, Terra Nova mobilise un réseau intellectuel large.

Son conseil d'orientation scientifique réunit 100 personnalités intellectuelles de l'espace progressiste français et européen.

Son cabinet d'experts fait travailler près de 1000 spécialistes issus du monde universitaire, de la fonction publique, de l'entreprise et du monde associatif.

Terra Nova s'intègre dans un réseau européen et international d'institutions progressistes. Ces partenariats permettent d'inscrire les travaux de Terra Nova dans une réflexion collective européenne et donnent accès aux politiques expérimentées hors de France.

Terra Nova, enfin, est un espace collectif et fédérateur. Elle constitue une plateforme ouverte à tous ceux qui cherchent un lieu pour travailler sur le fond, au-delà des courants et des partis, au service des idées progressistes et du débat démocratique. Elle travaille pour le collectif sans prendre part aux enjeux de leadership. Sa production est publique et disponible sur son site : www.tnova.fr

Terra Nova - Déjà parus

Ecole 2012 : Faire réussir tous les élèves, François Dubet et Ismaël Ferhat (Terra Nova, Contribution n°14, 2011)

Pour une mobilité durable, Diane Szytkier, (Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°13, 2011)

Faire réussir nos étudiants, faire progresser la France, propositions pour un sursaut vers la société de la connaissance, par Yves Lichtenberger et Alexandre Aïdara (Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°12, 2011)

Coopération internationale : éléments d'une politique progressiste, par Anne Mingasson (Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°11, 2011)

Politique familiale : d'une stratégie de réparation à une stratégie d'investissement social, par Guillaume Macher (Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°10, 2011)

D'un capitalisme financier global à une régulation financière systémique, par Laurence Scialom et Christophe Scalbert (Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°9, 2011)

Maîtriser l'énergie : un projet énergétique pour une société responsable et innovante, par Alain Grandjean (Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°8, 2011)

Les défis du care : renforcer les solidarités, par Gilles Séraphin, rapporteur du groupe, préface de Marc-Olivier Padis, directeur éditorial de Terra Nova (Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°7, 2011)

L'accès au logement : une exigence citoyenne, un choix politique, par Denis Burckel, rapporteur du groupe (Terra Nova, Projet 2012, contribution n°5, 2011)

L'implication des hommes, nouveau levier dans la lutte pour l'égalité des sexes, par Emmanuel Borde, Dalibor Frioux, François Fatoux, Céline Mas, Elodie Servant, rapporteurs du groupe de travail (Terra Nova, Projet 2012, contribution n°4, 2011)

Les politiques de lutte contre la pauvreté : l'assistanat n'est pas le sujet, par Marc-Olivier Padis et le pôle « Affaires sociales » de Terra Nova (Terra Nova, Projet 2012, contribution n°3, 2011)

Pour une prise en charge pérenne et solidaire du risque dépendance, par Luc Broussy (Terra Nova, Projet 2012, contribution n°2, 2011)

Gauche : quelle majorité électorale pour 2012 ?, par Olivier Ferrand, Bruno Jeanbart, présidents du groupe de travail, et Romain Prudent, rapporteur (Terra Nova, Projet 2012, contribution n°1, 2011)

L'avenir de la décentralisation, par Victor Broyelle et Yves Colmou, président du groupe de travail et Karine Martin, rapporteure (Terra Nova, 2011)

La justice, un pouvoir de la démocratie, par Daniel Ludet et Dominique Rousseau, président du groupe de travail, et Hélène Davo et Sonya Djemni-Wagner, rapporteures (Terra Nova, 2010)

Pour une réforme progressiste des retraites, par Olivier Ferrand et Fabrice Lenseigne (Terra Nova, 2010)

Accès à la parenté : assistance médicale à la procréation et adoption, par Geneviève Delaisi de Parseval et Valérie Depadt-Sebag (Terra Nova, 2010)

L'Etat Pyromane, ouvrage collectif sous la direction d'Olivier Ferrand (Terra Nova, Delavilla, 2010)

L'Europe contre l'Europe, par Olivier Ferrand, président de Terra Nova (Hachette Littératures/Terra Nova, 2009)

Pour une primaire à la française, par Olivier Duhamel et Olivier Ferrand (Terra Nova, 2008)