

# La négociation sans syndicats, un pari risqué dans les PME

Mieux vaudrait développer les outils d'aide au dialogue dans les petites entreprises, juge Jean-Dominique Simonpoli, expert en relations sociales

Par JEAN-DOMINIQUE SIMONPOLI

Les ordonnances, contrairement à ce que craignaient les syndicats, n'ont pas sensiblement réduit le rôle des branches professionnelles, loin de là. Néanmoins, l'entreprise va voir ses marges de manœuvre en matière de négociation collective accrues. D'où la satisfaction de la partie patronale, en particulier celle qui regroupe les petites entreprises. La possibilité de négocier avec les salariés en dehors de toute présence syndicale et d'élus du personnel, dans les entreprises de moins de 20 salariés, va réjouir nombre de chefs d'entreprise. Que donneront ces négociations ? Il est trop tôt pour le dire, mais on peut comprendre les inquiétudes exprimées par les organisations syndicales, car ce pari est risqué.

Ce qui fonde la réussite d'une négociation vient de la capacité des acteurs, autour de la table, à pouvoir défendre leur point de vue, argumenter et disposer des informations et des expertises nécessaires pour prendre leurs décisions. Dans les grandes entreprises, ces outils existent. Les négociateurs, surtout les négociateurs syndicaux, sont accompagnés par leurs organisations et bénéficient de formations dédiées, ce qui leur permet de prendre pleinement la mesure de leur rôle et de leurs responsabilités. Et cela marche ! Rappelons que plus de 80 % des accords signés le sont par toutes les organisations syndicales représentées.

Mais ce qui se passera dans les petites entreprises risque d'être fort différent. Si les ordonnances ne sont pas modifiées, c'est l'équilibre même de la négociation qui risque d'en pâtir. Qui va accompagner le salarié lors des négociations avec son patron ? On nous dit que dans les très petites entreprises, on négocie au quotidien, car l'employeur connaît bien le ou les salariés qu'il emploie et avec qui il partage la même réalité. Raison de plus pour être vigilant, car personne n'est à l'abri d'un dévoiement de la négociation, et le risque existe de voir fleurir des accords aux conséquences négatives pour les salariés concernés, voire même au-delà – pensons aux salariés d'autres petites entreprises présentes sur un même bassin d'emploi.

**NOS RELATIONS  
SOCIALES  
SOUFFRENT  
D'UN MANQUE  
DE CONFIANCE  
ENTRE LES  
PARTENAIRES**

C'est vrai que les syndicats sont quasi inexistantes dans les petites entreprises, qu'il serait illusoire d'envisager leur implantation dans un avenir proche et qu'il n'y a pas de raison d'empêcher les millions de salariés travaillant dans ces sociétés de négocier avec leurs employeurs.

Mais la solution envisagée mérite d'être complétée. Dans un rapport remis à Muriel Pénicaud, ministre du travail, le 4 août, je proposais l'instauration, dans toutes les branches, de binômes composés d'anciens syndicalistes et d'anciens responsables des ressources humaines de la branche concernée, pour aider les négociations dans les PME. Les binômes auraient vocation à accompagner, en l'absence de présence syndicale, le chef d'entreprise et ses employés dans leur négociation. Peut-être cette proposition pourrait-elle être expérimentée.

Le gouvernement a annoncé la création d'un observatoire de la négociation collective afin de recenser les accords et de voir si les entreprises s'engagent pleinement dans le processus. C'est une excellente idée. Il faudrait même étendre ses compétences pour en faire le lieu où seraient traités l'ensemble des aspects de la négociation collective au quotidien. Cet observatoire, dont il reste à définir plus précisément le périmètre d'action et la gouvernance, pourrait être ce lieu où se crée véritablement de la confiance entre les acteurs. Car c'est bien là le problème central : nos relations sociales souffrent fondamentalement d'un manque de confiance entre les partenaires sociaux.

## DES SYNDICATS SENSIBLES À L'AIR DU TEMPS

Développer la négociation collective, comme le souhaite le gouvernement, ne suffira pas à établir cette confiance. Il faut créer des outils spécifiques – l'observatoire en est un –, mobiliser les premiers responsables des organisations syndicales et patronales, leur donner des possibilités d'expérimenter et ainsi piloter le développement de la négociation collective. Faire travailler ensemble les principaux responsables du dialogue social dans notre pays est un des moyens de créer la confiance. Or, le paysage social s'est transformé ces derniers mois. Les attitudes syndicales ont évolué depuis le lancement de la concertation. Ce qui caractérise leur comportement, c'est la volonté d'avancer tout en exprimant des réserves, voire en affirmant leur hostilité.

Pour autant, les syndicats français sont sensibles à l'état d'esprit des salariés et au rejet des partis politiques traditionnels qui s'est manifesté lors des élections législatives. Le risque que le « dédagisme » touche le monde syndical existe. Cela va obliger les organisations syndicales à développer leur présence dans les entreprises, en particulier les petites, car, la nature ayant horreur du vide, d'autres forces vont tenter d'occuper ce terrain. Le gouvernement serait bien inspiré d'en tenir compte. Faute de quoi, c'est notre capacité à trouver des compromis qui serait remise en cause. ■



Jean-Dominique Simonpoli, ancien responsable syndical, est directeur général de l'association Dialogues