Flexisécurité :
Un retour gagnant ?



Résumé

Note de conjoncture sociale

Sous la direction de Frédéric Guzy

Par Jean-Christophe Debande et Eric Ferrères

Une co-production de la communauté Dialogue Social

LES EDITIONS

Introduction

La note de conjoncture sociale paraît cette année dans une période de fortes transformations impulsées par le président de la République et son gouvernement.

Tout a probablement été dit sur le sujet et l'exercice de la note de conjoncture semble donc complexe.

Un des enjeux d'E&P est de ne pas tomber dans la caricature mais bien dans l'analyse. La note a pour ambition de permettre au lecteur de se positionner de telle façon à observer la situation sociale sous un angle différent de celui apporté par la plupart des commentateurs.

La note de conjoncture sociale ne doit pas en particulier être partisane et doit éviter de tomber dans les analyses extrêmes et péremptoires du moment :

- D'un côté, ceux qui voient dans les réformes engagées le moyen de construire un système pur et parfait, comme disent les économistes, au sein duquel les entreprises pourraient plus facilement s'adapter aux évolutions de leur environnement grâce à un coût du travail plus bas, à un droit du travail moins contraignant et permettant de licencier plus facilement dans un cadre défini par un dialogue social de proximité. En contrepartie, les salariés seraient mieux protégés grâce à des dispositifs leur permettant de faire évoluer leur employabilité tout au long de leur vie et un système d'indemnisation chômage incitatif.
- A l'opposé, ceux considérant que la baisse des charges, que la volonté d'un dialogue social au plus près du terrain, que la défense de l'employabilité ne sont en fait qu'une façon de fragiliser plus encore les salariés et les plus pauvres qui n'auraient accès qu'à des petits jobs, mal payés, hyper flexibles afin de favoriser toujours plus la distribution de dividendes pour les actionnaires. La destruction de toute capacité d'action des corps intermédiaires et en particulier des

Toute reproduction est interdite sans autorisation expresse d'Entreprise&Personnel

organisations syndicales serait encore un moyen de renforcer un modèle sans contestation.

Nous pensons qu'il est un peu tôt pour tirer un bilan sérieux des réformes engagées.

Le débat actuel sur l'efficacité de la politique du gouvernement semble animé uniquement par des « opinionistes » plutôt que par des analystes.

Les conclusions trop rapides favorisent des analyses simplistes et démagogiques et sont utilisées par ceux qui veulent susciter l'émotion et les peurs.

Emmanuel Macron a été élu sur la promesse d'un nouveau projet de société reposant sur un nouveau modèle économique et social capable de vaincre le chômage.

Muriel Pénicaud, ministre du Travail, indiquait à la presse lors de la présentation du budget : « Nous faisons le choix d'un budget cohérent avec notre politique, qui ne subventionne pas l'emploi mais investit dans les compétences et l'insertion des plus vulnérables. »

La ligne directrice du gouvernement semble fortement inspirée des modèles nordiques et plus particulièrement du modèle danois. Ces modèles qualifiés de flexisécurité apparaissent comme particulièrement efficaces en permettant un taux de chômage bas grâce à un marché du travail flexible tout en maintenant un Etat providence fort.

Plus précisément, ces modèles reposent sur 3 piliers, le « fameux triangle d'or danois » :

- Une flexibilité du marché du travail facilitant les licenciements. Les entreprises prendraient ainsi plus le risque de recrutement sans se préoccuper de l'impact de ces embauches en cas de retournement de la situation économique,
- Une sécurisation des salariés passant par un haut niveau d'indemnisation chômage et un investissement particulièrement fort sur la formation afin de maintenir une forte employabilité,

- Un faible niveau d'encadrement législatif et réglementaire concernant le droit du travail avec des normes sociales définies par les branches et les entreprises grâce à un dialogue social extrêmement décentralisé.

Dans cette note de conjoncture sociale, nous nous sommes posé la question de savoir si les conditions politiques, économiques et sociales françaises étaient comparables à celles sur lesquelles les modèles de flexisécurité nordique ont été construits.

Dans notre première partie, nous assemblerons les réformes engagées en France depuis le début du quinquennat afin de découvrir si elles constituent véritablement les différentes briques d'un nouveau modèle social inspiré des modèles nordiques.

Dans notre deuxième partie, nous mettrons en évidence les écarts de contextes socio-économiques entre la France et les pays du nord de l'Europe. Il sera en particulier question du lien entre cycles économiques et performance du modèle de flexisécurité. Le temps nécessaire au modèle introduit par le gouvernement pour produire d'éventuels résultats est-il compatible avec un vote devenu utilitariste et un environnement politique où certains prônent le repli sur soi ?

Notre troisième partie sera consacrée à la régulation sociale. Il conviendra de s'interroger sur les conditions de structuration d'un dialogue social nécessaire à l'efficacité d'un modèle de flexisécurité.

Une fois cette analyse comparative effectuée, nous pourrons nous aventurer du côté des recommandations méthodologiques. Compte tenu du calendrier et des enjeux des réformes annoncées, nous sommes convaincus que leur réussite dépendra des conditions d'accompagnement de leur mise en œuvre.

Toute reproduction est interdite sans autorisation expresse d'Entreprise&Personnel

De réforme en réforme : un changement de modèle social ?

En juin 2017, l'exécutif adressait aux syndicats une feuille de route dont la refondation du droit du travail n'était que la première des six réformes à conduire, les cinq autres portant sur le pouvoir d'achat, la formation professionnelle, l'alternance, l'assurance chômage et les retraites.

L'ambition affichée était de libérer l'énergie des entreprises et des actifs tout en donnant de nouveaux moyens concrets à chacun de trouver sa place sur le marché du travail et de construire son parcours professionnel.

Le terme de flexisécurité n'est pas employé, les interlocuteurs sociaux français s'en méfient. Pourtant le débat à ce sujet occupe la scène européenne depuis déjà plus de 20 ans.

La flexisécurité repose sur l'idée que, dans nos économies modernes, la modernisation du marché du travail passe par la fin du modèle fordiste de l'emploi à temps plein et à durée indéterminée et son remplacement par un modèle plus flexible où les travailleurs sont appelés à passer facilement d'un emploi à l'autre. En contrepartie, il s'agit de créer les conditions permettant une meilleure fluidité des transitions professionnelles, notamment via un investissement massif dans la formation et la recherche de solutions innovantes permettant de concilier impératifs de flexibilité et quête de sécurité. A défaut, et c'est l'un des paradoxes français, peuvent coexister un taux de chômage élevé et un nombre important d'emplois non pourvus.

La « transformation sociale » voulue par le chef de l'Etat s'inscrit dans cette volonté d'accompagner les évolutions structurelles du marché de l'emploi. La réforme du droit du travail, dans un pays où plus de 95 % des entreprises sont des PME ou des microentreprises, vise essentiellement les « petites

entreprises » : flexibilité accrue, modes dérogatoires de négociation élargis, sécurisation des licenciements…

A un an de cette réforme, dont les effets ne peuvent s'inscrire que dans la durée, il y a comme une impatience à en mesurer les effets.

Longtemps il a été fait état d'une flexisécurité à la française (pas vraiment définie) avec ses accords nationaux interprofessionnels qualifiés d'historiques par ses signataires (2008 et 2013 notamment). Pourtant, la plupart des outils de « flexisécurité à la française » promus jusqu'à présent ont été des échecs : par exemple, seuls une quinzaine d'accords collectifs pour la compétitivité et le maintien dans l'emploi ont été signés en 3 ans. Hormis la rupture conventionnelle, quels ont été les effets sur l'emploi de mesures telles que les CDD à objet défini ? les accords de maintien dans l'emploi ? les accords de mobilité ?

Les ANI de 2008 et de 2013 qui ont pensé la flexisécurité à la française ont créé des outils de flexibilité en les enfermant simultanément dans un carcan de règles qui en empêchaient la pleine effectivité. Le CDD à objet défini, au-delà de son existence légale, ne pouvait être mis en place que par accord collectif avec de nombreux points obligatoires de négociation. En 2013, l'accord compétitivité et maintien de l'emploi ne pouvait s'envisager qu'en cas de difficultés économiques et sous réserve d'engagements de l'employeur en termes d'emplois.

Pour dépasser cette flexibilité empêchée, les réformes entreprises depuis le début du quinquennat changent de paradigme. Si le nouveau modèle de flexisécurité fait l'objet d'une approche globale annoncée dès juin 2017, son traitement fait l'objet de réformes successives qui traitent, en les articulant mais de manière séparée, les politiques de flexibilité et de sécurité.

Parmi ces nombreuses mesures, la mise en place de l'instance unique est celle qui semble retenir le plus l'attention des entreprises, du moins pour les plus grandes d'entre elles avec un dialogue social à forts enjeux. Faut-il y voir la perception d'un préalable à la mise en œuvre des autres réformes contenues dans les ordonnances ? Au niveau de l'entreprise, une fois

Toute reproduction est interdite sans autorisation expresse d'Entreprise&Personnel

l'instance unique installée, faut-il s'attendre à une appropriation accrue par les acteurs sociaux des nouveaux outils conventionnels de flexibilité et avec quelles contreparties ?

Le nouvelle place donnée au dialogue social, avec une primauté de l'accord d'entreprise presque sans limite et la création des accords de performance collective, vise à en faire l'outil privilégié d'une flexisécurité négociée au sein même de l'entreprise. Le pari est qu'il réussisse sa mue : passer d'une succession de compromis provisoires à une communauté d'intérêts au nom de la protection de l'activité, et conséquemment des emplois de l'entreprise.

Mais si évolution vers un schéma de flexisécurité il y a, celui-ci ne peut se limiter à sa mise en œuvre au niveau des entreprises.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel est présentée comme le pendant sécuritaire de la flexibilisation du droit du travail. L'essentiel des dispositions de la loi, promulguée le 5 septembre 2018, vise à sécuriser les parcours et les transitions professionnels.

Dans son volet formation, elle développe un droit qui place au centre l'individu comme premier acteur de son parcours professionnel et du développement de ses compétences en mettant à sa disposition toute une palette d'outils. Il reste alors une inconnue : les publics éloignés seront-ils en capacité de répondre en l'état à l'ambition d'autonomie qui leur est prêtée ?

Dans son volet assurance chômage, parler « d'universalisation » de l'assurance chômage est plus la traduction d'une intention (d'un objectif à terme ?) que d'une réalité qui correspond davantage à une généralisation, sous conditions restrictives, à certains salariés démissionnaires et aux indépendants. Mais pour les interlocuteurs sociaux, le plus difficile est à venir : s'entendre dans une renégociation anticipée de l'actuelle convention d'assurance chômage sur des sujets historiquement sources de discordes comme la « permittence ». Lors d'une réunion multilatérale du 21 septembre, l'exécutif a placé ces négociations sous le signe du

désendettement avec un effort de plus de 3 milliards qui serait demandé sur trois ans. En termes de message, la dimension sécuritaire du nouveau modèle vers lequel la France tend peut-elle être perçue comme telle quand, dans le même temps, une renégociation anticipée de la convention d'assurance chômage est demandée pour parvenir à de telles économies ?

Cette architecture des réformes montre un changement d'approche de la flexisécurité. La France semble en effet s'approcher du modèle danois. Si l'inspiration est là, plusieurs caractéristiques en sont encore différentes. Côté entreprises, le code du Travail reste beaucoup plus lourd que le code du Travail danois et la liberté de licencier est plus contrainte. Côté travailleurs, si le système d'indemnisation danois est beaucoup plus protecteur, il est aussi largement plus exigeant vis-à-vis de ses allocataires en termes de formation et de recherche d'emploi. Or chacun sait combien les débats en France, ne serait-ce que sur « l'offre raisonnable d'emploi », font l'objet de positions très idéologiques.

Des critiques se font entendre sur les modèles dits flexisécuritaires en raison des politiques d'austérité adoptées par de nombreux états à la suite de la crise financière de 2008. Dans un tel contexte, il est reproché à certains de ces modèles, par-delà une réduction du chômage, de générer une nouvelle forme de précarité avec l'émergence de travailleurs pauvres.

La France, avec le dialogue social qui est le sien, est-elle en voie de construire son propre modèle flexisécuritaire ?

Toute reproduction est interdite sans autorisation expresse d'Entreprise&Personnel

- On assiste à la mise en place d'un double niveau de flexisécurité : au niveau des entreprises, avec un nouveau cadre de dialogue social et au niveau des politiques nationales.
- Pour accompagner son changement d'approche de flexisécurité, la France conforte également un changement de modèle de son droit du Travail. Issu historiquement d'un modèle politique, les ordonnances de septembre dernier confirment sa mue vers un modèle social. A charge aux interlocuteurs sociaux d'œuvrer avec responsabilité pour en tirer parti.
- Il change également de nature : de droit du Travail, il devient de plus en plus un droit de l'Emploi.
- Paradoxalement (?), l'Etat réaffirme son autorité en reprenant un peu plus la main sur des systèmes de gestion paritaires qu'il juge inefficaces mais qui sont pourtant indispensables à l'accompagnement des mobilités professionnelles (formation et assurance chômage).
- La généralisation sous conditions de l'assurance chômage pourra-t-elle devenir la structure de financement des mobilités professionnelles ?
- Les modèles de flexisécurité, pour inspirants qu'ils puissent être, sont difficilement transposables tels quels sans tenir compte des contextes institutionnels dans lesquels ils se déploient. Chaque pays construit le sien.

Un environnement socio-économique plus contraint qu'escompté

Réformer, c'est pouvoir agir. Cela dépend à la fois des moyens financiers à disposition, de la capacité à mobiliser les acteurs parties prenantes et de la légitimité perçue des réformes.

Sur fond de chômage endémique, les réformes inquiètent plus qu'elles ne rassurent. Car il y a un changement de logique à opérer : Il ne s'agit plus de prôner « une sécurité de l'emploi » mais une « sécurité dans l'emploi ».

Le chômage resterait toujours la première préoccupation des Français et serait cité comme tel par 40 % d'entre eux. En la matière, la France fait moins bien que plusieurs de ses voisins. En mai 2018, la France connaît un taux de chômage à 9,2 % alors que le taux de chômage s'établissait à 8,4 % dans la zone euro, soit à un taux le plus bas depuis décembre 2008. Quant au Danemark, pays servant de référence au concept de flexisécurité, le taux de chômage est de 4 %. Parmi les autres pays les plus performants, on peut citer l'Allemagne (3,4 %) et l'Autriche (4,6 %). L'Irlande, qui a connu un taux de chômage de 15,5 % avec la crise de 2013 arrive en mai 2018 à un taux de chômage de 5,3 %.

Il ne suffit pas de créer de l'emploi pour faire reculer le chômage : les 800.000 jeunes qui arrivent chaque année sur le marché de l'emploi restent plus nombreux que les 650.000 à 680.000 séniors qui en sortent.

La flexisécurité ne peut pas tout : si elle peut optimiser les conditions d'accompagnement de l'activité des entreprises et sécuriser les parcours professionnels, elle n'est pas suffisante pour relancer une économie qui peine à se redresser.

Or c'est bien de la question économique que dépendent les marges de manœuvre de l'exécutif pour accompagner et financer sa volonté réformatrice.

Toute reproduction est interdite sans autorisation expresse d'Entreprise&Personnel

La France a vu en 2017, soit pour la première fois depuis dix ans, son déficit passer sous la barre des 3 % (2,6 %). Elle a donc pu sortir de la procédure européenne pour déficit excessif. Elle était l'un des deux derniers pays de la zone euro, avec l'Espagne, encore concernés par cette procédure pour déficit excessif.

Mais cette bonne nouvelle, toute relative puisqu'elle signifie tout de même que la France continue à s'endetter mais moins vite, ne doit pas masquer d'autres indicateurs préoccupants.

En 2017, les prélèvements obligatoires sont parvenus à un taux jamais atteint de 45,7 % sans que ce niveau de prélèvement record ait permis de financer une réelle réforme structurelle de l'Etat pourtant indispensable au désendettement.

Le ralentissement de la croissance devient le casse-tête du gouvernement dans sa lutte contre le chômage comme dans sa lutte contre les déficits publics. En effet, L'Insee prévoit que la croissance pour 2018 devrait se positionner à 1,6 % contre 2,3 % l'année précédente Ce niveau est inférieur aux prévisions initiales du gouvernement.

Le budget 2019 cherche à redonner des marges de manœuvre aux acteurs économiques.

Du côté des ménages, un gain de pouvoir d'achat est annoncé à hauteur de 6 milliards de baisse des prélèvements : poursuite de la baisse de la taxe d'habitation, effets en année pleine de la réduction de cotisations, baisse de la CSG pour 300.000 retraités, exonération de cotisations des heures supplémentaires. Reste à voir si l'inflation ne va pas en grignoter une partie.

L'autre menace qui pèse sur la perception par les ménages d'un gain de pouvoir d'achat est l'incertitude sur l'impact psychologique du prélèvement à la source qui doit entrer en vigueur au 1er janvier 2019.

Côté entreprises, elles auront le double bénéfice de l'effet de trésorerie du CICE 2018 et de la baisse des charges au titre de 2019. Au total, les

prélèvements obligatoires devaient baisser pour elles de près de 19 milliards d'euros. Vont-elles en profiter pour investir ces gains ?

Le déficit du budget de l'Etat devrait s'établir en 2019 à 2,8 % du PIB avec une inflation qui resterait à 1,7 %. Ces hypothèses sont jugées crédibles par le Haut Conseil des Finances publiques qui apporte toutefois un bémol : la Commission européenne pourrait juger les efforts structurels de la France insuffisants car inférieurs, avec un niveau de 0,3 %, à la norme européenne de 0,5 % du PIB.

Le déficit budgétaire frôlera les 100 milliards d'euros. La France devra emprunter en 2019 sur les marchés financiers 195 milliards d'euros, ce qui devrait la placer au rang de deuxième plus gros emprunteur de la zone euro, après l'Italie.

Deux conséquences seront à craindre. D'une part, en cas de difficultés conjoncturelles, notamment avec la guerre commerciale initiée par les Etats-Unis ou en cas d'augmentation des taux d'intérêts, toute marge de manœuvre à mobiliser se fera probablement à crédit. D'autre part, atteindre la promesse de ramener le taux de dépenses publiques de 54,1 % fin 2018 à 50,9 % en 2022, avec une hypothèse de croissance de 1,7 % pendant 4 ans, implique que les dépenses publiques augmentent de moins de 0,2 % par an. L'équation est bien difficile.

- Un budget 2019 particulièrement contraint sans pour autant redresser les finances publiques.
- En conséquence, faute de marges de manœuvre suffisantes, les dispositifs sécurisant les transitions professionnelles ont été moins ambitieux que ceux portés pendant la campagne présidentielle. Y a-t-il alors un risque de déséquilibre du modèle français ?
- Un budget 2019 qui cherche néanmoins à redonner des marges de manœuvre aux acteurs économiques avec le double pari d'une relance de la consommation des ménages et de l'investissement des entreprises.
- Des capacités économiques d'intervention en cas de nouvelles difficultés plus contraintes que lors de la crise de 2008.

Toute reproduction est interdite sans autorisation expresse d'Entreprise&Personnel

> Dans un contexte économique dégradé, l'instauration d'un modèle de flexisécurité ne risque-t-il pas d'estomper ou d'annihiler les effets vertueux qui lui sont d'ordinaire attribués ?

Un modèle à l'épreuve du dialogue social français

Jacques de Bourbon Busset indiquait que « les rives sont la chance du fleuve. Sinon il deviendrait marécage ».

Dans cet esprit, au-delà des questions économiques et institutionnelles, le dialogue social ne constitue-t-il pas les rives nécessaires de ce nouveau modèle voulu par le président de la République ?

Le dialogue social est modelé par l'histoire sociale, économique et politique de chaque pays.

Le dialogue social français et ses acteurs ont ainsi des spécificités héritées de l'histoire : le syndicalisme a eu tardivement droit de cité ; il s'est construit dans un climat de méfiance, d'hostilité avec le monde politique et parlementaire ; il a été marqué par des périodes de répression parfois sanglantes ; la forme contractuelle des relations sociales n'a été admise et codifiée que très tardivement et enfin les syndicats se sont développés dans un environnement très « politisé », qui a conduit à de nombreuses scissions, aboutissant à un rare émiettement.

A cela s'ajoute, aujourd'hui, une crise sans précédent du fait syndical dont les symptômes sont la persistance d'un faible taux de syndicalisation, la fragile légitimité syndicale et le difficile renouvellement des militants syndicaux.

Avec 11 %, le taux de syndicalisation français est parmi les plus faibles d'Europe.

Le taux de syndicalisation reste toujours nettement supérieur dans la fonction publique que dans le secteur privé puisqu'il atteignait, en 2016, 19,1 %, contre 8,4 % dans le privé. Mais même le taux dans le secteur public est en recul de - 0,7 point par rapport à 2013.

Cependant, la légitimité des syndicats est fondée en droit sur leur audience électorale lors des élections professionnelles. Or, le taux de participation dépasse à peine 40 % dans le secteur marchand et associatif et atteint un peu plus de 50 % dans les trois fonctions publiques. Et ce, alors que les organisations syndicales représentent l'ensemble des salariés, syndiqués ou non, notamment lors des négociations des conventions collectives qui couvrent plus de 90 % des salariés du secteur marchand et associatif.

En contraste, le taux moyen de syndicalisation des salariés dans les pays membres de l'Union européenne est lui de 23 %. Dans les pays nordiques, la syndicalisation concerne plus de deux tiers des salariés (près de 68 % au Danemark).

Dans le même temps, le patronat français, fruit et acteur de cette histoire sociale singulière, est lui aussi pluriel, divisé et instable.

La médiatisation du MEDEF a ainsi trop souvent tendance à dissimuler la multitude des organisations d'employeurs, telles la CPME, l'UPA, la FNSEA dans le monde agricole, l'UNAPL pour les professions libérales ou encore les chambres consulaires, dont les Chambres de Commerce et d'Industrie, mais aussi l'AFEP qui joue un rôle très important dans l'organisation générale du patronat.

La représentativité patronale est, elle aussi, fragile avec une première mesure officielle du nombre d'adhérents en avril 2017, bien éloignée de ce qui était revendiqué jusqu'ici (123 387 pour le Medef, par exemple, alors que le mouvement affirmait en compter... autour de 700 000).

A cela s'ajoute ce que Michel Offerlé appelle le nomadisme des organisations dont l'exemple le plus célèbre est l'Association nationale des Industries agro-alimentaires qui est sortie du MEDEF en 2009, qui a adhéré à la CGPME pour finir par réintégrer le MEDEF en 2013.

Toute reproduction est interdite sans autorisation expresse d'Entreprise&Personnel

Enfin, la possibilité d'appartenances multiples des fédérations patronales (une fédération pouvant être adhérente, par exemple, du MEDEF et de la CGPME, voire de l'UPA) est aussi une source de confusion et d'instabilité peu propice à une négociation de qualité.

De plus, le patronat français, sous l'égide de ce qui était alors le CNPF, a longtemps maintenu une logique d'affrontement avec les syndicats et sa reconnaissance du fait syndical n'a jamais été véritablement explicite.

La culture du rapport de force n'est pas l'apanage des organisations syndicales et Geoffroy Roux de Bézieux, le nouveau président du Medef, le concède en renvoyant, de ce point de vue, dos à dos les deux acteurs : « Si le monde syndical et patronal ne se réinvente pas, il va s'étioler, devenir un astre mort. »

Enfin, et cela n'est pas sans conséquence, la France présente un modèle d'interventionnisme étatique prononcé qui ne contribue pas à valoriser la négociation collective et le rôle des « corps intermédiaires ». Cela peut même conforter les acteurs sociaux dans une logique d'affrontement.

Comme l'indique Pierre Mathiot : « Les relations sociales se sont largement construites autour de l'Etat. Celui-ci, dans une relation de partenaire-adversaire avec les organisations syndicales et patronales, a en réalité défini et conduit le changement social, notamment dans le domaine des droits des salariés. »

Cela se confirme avec un Etat reprenant de plus en plus la main sur des systèmes de gestion paritaires qu'il juge inefficaces mais qui contribuent à l'accompagnement des mobilités professionnelles, de la formation et de l'assurance chômage.

Dans la majorité des pays de l'Union européenne, la négociation collective entre patronat et syndicats de salariés, tient une place essentielle dans la vie sociale. La négociation est ainsi l'instrument principal de régulation sociale des relations de travail entre les employeurs et les représentants des salariés ; l'intervention de l'Etat ayant une forte tendance à s'effacer derrière celle des partenaires sociaux.

Mais surtout, aux notions d'universalité et d'égalité, nombre de cultures du dialogue social, et singulièrement dans le nord de l'Europe, ajoutent celles de responsabilisation, de reconnaissance des acteurs et d'espaces réels de co-construction. Il s'agit d'une véritable différence culturelle.

Le principe même de la négociation suppose un rééquilibrage du rapport entre les parties prenantes reposant sur un réel partage d'informations, une véritable transparence de la réalité économique, une acceptation et une reconnaissance de la légitimité de l'autre, un travail sur la compensation et non sur la contrepartie, une connaissance des désaccords, une montée en compétences des acteurs et enfin une volonté commune de négocier en visant un objectif d'amélioration de la situation socio-économique.

De ce point de vue, la culture du consensus des pays scandinaves qui repose sur un contrat social mariant confiance et transparence est, avant tout, le fruit d'une légitimité forte des partenaires sociaux avec lesquels l'Etat, au niveau national, et les dirigeants d'entreprises, au niveau local, entretiennent un dialogue permanent pour parvenir au compromis.

Ainsi, pour les acteurs sociaux suédois, le rapport de force est vu comme une « arme de destruction massive des relations de travail ». Le postulat est que les moyens de pression tels que la grève sont, de leur point de vue, extrêmement néfastes à la productivité des entreprises, à la croissance économique et *in fine*, aux finances publiques de l'État qui servent à financer les programmes sociaux (santé, retraite, chômage…) dont bénéficie toute la société, y compris les travailleurs.

Il n'est plus à démontrer que la légitimité « d'adhérents » conduit naturellement à éviter le conflit qu'exacerbe inévitablement une légitimité « militante ». Les accords de Saltsjöbaden de 1938, textes fondateurs du dialogue social suédois, éclairent sur l'écart de conception même du dialogue social entre la France et un des pays de la « flexisécurité ».

Ces accords historiques, signés par les syndicats et les employeurs, stipulent expressément que l'État ne se mêle pas des négociations et ce, en

considérant que les facteurs politiques et électoralistes peuvent entraver le bon déroulement de ces négociations.

De la même manière, au Danemark, l´Etat joue un rôle modeste de facilitateur, dans le cadre de « la collaboration tripartite », qui est un trait prédominant du modèle danois de marché du travail et fonctionne de la manière suivante : tant que les partenaires sociaux sont à même de résoudre eux-mêmes les problèmes d'une manière satisfaisante, l'Etat intervient le moins possible dans la réglementation des conditions de travail.

Le dialogue social français est loin d'offrir un tel terrain propice à articuler les enjeux économiques et les besoins sociaux.

Concurrence entre organisations syndicales, querelle entre organisations patronales, rapport de force entre syndicats et patronats, controverse entre partenaires sociaux et pouvoirs publics… notre système à « désaccords multiples » ne peut développer un climat d'apaisement et de convergences, conditions d'une régulation sociale efficace.

En conclusion : à titre prospectif

En 18 mois, les premières briques d'un nouveau pacte social ont été posées : flexibilisation du droit du travail et nouveau cadre de sécurisation des parcours professionnels.

Un élargissement de ce pacte social est prévu : réforme des retraites avec une ambition de plus de justice sociale, plan pauvreté avec une mise en œuvre échelonnée jusqu'en 2020 avec notamment la création d'un revenu universel d'activité.

Si le modèle de flexisécurité mis en place par le nouvel exécutif s'inspire largement du modèle danois, il n'en présente pas toutes les caractéristiques. La flexisécurité n'est pas qu'une affaire de « copier-

coller » et les contextes politiques, économiques et sociaux commandent des adaptations nationales. On a vu combien le contexte socio-économique français présente à cet égard un certain nombre d'incertitudes majeures. En outre, l'une des conditions importantes de réussite repose sur la volonté de l'ensemble des acteurs à jouer la carte de l'expérimentation dans le double cadre, local et national, de flexisécurité qui est proposé.

La perception par les Français de ces réformes est essentielle au moins à deux titres. De leur confiance en ces dispositifs, notamment sécuritaires, dépendra largement leur propension à se les approprier et à les utiliser. Sans un niveau de confiance suffisant, les transitions professionnelles resteront contraintes. Par ailleurs, le décrochage des classes populaires qui se sentent fragilisées plus qu'accompagnées est un terreau favorable aux populismes.

Au terme de notre analyse, plusieurs recommandations nous semblent nécessaires à prendre en compte pour accompagner le changement de modèle social en train de s'opérer. Elles s'articulent autour des trois temps de notre exposé :

- s'informer au plus près des conditions et modalités de succès du modèle danois, source d'inspiration des réformes actuellement en cours et mener un travail pédagogique auprès des acteurs sociaux qui leur permette de comprendre et mesurer les impacts positifs dans le long terme et peut-être négatifs sur un temps plus court ;
- être attentif à l'évolution du cycle économique dans la mise en place des réformes en renforçant éventuellement les dispositifs de sécurisation en période moins favorable ;
- mener un véritable travail d'acculturation des acteurs sociaux à des nouvelles normes de dialogue social, par un travail d'expérimentation au niveau local, avec évaluation paritaire, qui pourrait anticiper la mise en place prévue des réformes et, le cas échéant, conduire au réajustement des dispositifs de flexisécurité.

Toute reproduction est interdite sans autorisation expresse d'Entreprise&Personnel

Flexisécurité française

Flexibilisation du travail

- Ruptures conventionnelles collectives
- Accord de performance collective
- Assouplissement du droit du licenciement
- Assouplissement CDI de chantier et des CDD dans les branches

Sécurisation de l'individu

- Sécurisation des parcours professionnels
- Généralisation de l'assurance chômage
- Repositionnement des politiques emplois sur le travail
- Renforcement de la solidarité

Un objet qui se précise



Protection de l'emploi → Protection dans l'emploi

- Un **niveau de chômage** qui reste l'un des plus élevés d'Europe
- Des **indicateurs économiques** préoccupants
- Des **classes populaires mécontentes** et un risque de **renforcement des discours populistes**

Une mise en œuvre dans un contexte plus contraint qu'escompté

Un modèle assis sur un double mouvement

Renforcement du dialogue social local

- Large primauté de l'accord d'entreprise.
- Extension des modes dérogatoires de négociation
- → vers un modèle social du droit du travail

Renforcement du rôle de l'Etat

- Fiscalisation d'une part des ressources de l'assurance chômage
- Suppression des Opca comme opérateurs financiers
- Assise légale des lettres de cadrage