
Philippe-Michel Thibault
est conseiller éditorial à Air France

La démocratie sociale dans l'entreprise... en salle d'attente

La démocratie sociale dans l'entreprise ressemble fort à la chasse au Dahu. Tout un chacun en parle beaucoup, la cherche souvent, l'espère un jour, mais ne la rencontre jamais. C'est ce que tout salarié sensé ressent. À la réflexion, est-ce possible ? Les médias, les partenaires sociaux, le gouvernement nous abreuvant de discours sur la démocratie sociale dans l'entreprise. Les élus votent même des lois là-dessus. Le quotidien des salariés ne s'en trouve guère modifié.

Quel est ce mystère ? Pour en avoir le cœur net, je consulte le centre de documentation mondial du XXI^e siècle : Google. Logo magique par excellence. Je tape : « démocratie sociale dans l'entreprise ». Je pense voir s'afficher une liste de références longue comme le bras : articles, discours, fascicules, thèses, ouvrages, de la recherche au pamphlet en passant par l'histoire... Que sais-je ? Que nenni ! Google me propose une liste relativement courte

(une page !) de mots approximatifs : social-démocratie ; économie sociale ; évolution économique du tiers-secteur ; démocratie sociale et temps de travail ; démocratie sociale : analyse des discours CGT et CFDT ; dialogue social, négociation, etc. Intéressant certes, mais je suis face à une liste qui tourne autour du pot. La démocratie sociale n'est pas traitée en tant que telle.

Force est de constater que la démocratie sociale dans l'entreprise ne dépasse guère le stade du discours incantatoire. Elle sert de formule élégante, chic, qui ne recouvre aucune réalité. Sans pousser le bouchon trop loin, la démocratie sociale dans l'entreprise n'existe pas. En fait, le vocable « démocratie sociale » recouvre une réalité unique : le dialogue entre les partenaires sociaux et l'État, avec des variantes.

La stupéfaction passée, je me frotte les yeux et me résigne à ce vide. Force est de constater que la démocratie sociale dans l'entreprise ne dépasse guère le stade du discours incantatoire. Elle sert de formule élégante, chic, qui ne recouvre aucune réalité. Sans pousser le bouchon trop loin, la démocratie sociale dans l'entreprise n'existe pas. En fait, le vocable « démocratie sociale » recouvre une réalité unique : le dialogue entre les partenaires sociaux et l'État, avec des variantes. Les syndicats ouvriers et patronaux s'assoient autour de la table pour dialoguer, négocier et éviter le pire : la grève. En cas d'échec, l'État prend le relais et tranche, si possible, pour sortir du conflit. Ce jeu de chaises musicales dure depuis Mai 1968.

Avant, personne ne se parlait. Les syndicats, surtout ouvriers, n'avaient pas droit de cité dans l'entreprise. Seuls les syndicats patronaux et « jaunes », comme la CFT (Confédération française du travail), pouvaient s'exprimer et agir à leur guise dans l'enceinte de l'entreprise. En guise de dialogue, une seule réponse : le bâton, c'est-à-dire la répression patronale avec la bénédiction de la droite. Il aura fallu l'explosion de Mai 1968 pour que les syndicats des salariés (ouvriers et cadres) puissent enfin accéder dans l'entreprise aux libertés formelles : liberté d'association, d'expression, d'affichage, de réunion. La droite tend le dos et attend que l'orage passe. Cependant, elle a retenu la leçon. De Gaulle parti, Georges Pompidou à l'Élysée donne un coup de barre « à gauche » avec Jacques Chaban-Delmas à Matignon et Jacques Delors comme conseiller social du Premier ministre. Le futur ministre de l'Économie et des Finances de François Mitterrand a juste le temps d'initialiser et de codifier la négociation sociale dans l'entreprise. Depuis 1970-1971, les partenaires sociaux se rencontrent, parlementent pour conclure des contrats. Grâce à Jacques Delors, nous passons de la démocratie formelle à la démocratie représentative. Son action avait mis un coup de pied dans la fourmilière de relations sociales devenues archaïques. Elle avait soulevé un formidable espoir. Le dialogue n'est-il

L'entreprise est encore au stade de la course aux privilèges. Elle est bâtie sur un mode monarchique quasi absolu. Son organisation tient à la fois du fait du prince (je décide donc vous faites sous peine d'exclusion temporaire ou définitive) et du militaire : hiérarchique et autoritaire. Pour saisir ce blocage, faisons le point sur l'évolution des relations sociales dans les entreprises.

pas l'antichambre de la démocratie, qu'elle intervienne dans la société civile ou dans l'entreprise ? Il faut attendre l'une des lois Auroux, celle du 13 novembre 1982 qui marque enfin le vrai point de départ de la négociation d'entreprise. Dans les entreprises où existe au moins une section syndicale, elle impose une négociation annuelle sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail. L'objectif de la loi était non seulement d'étendre la pratique de la négociation collective, jusqu'ici limitée aux grandes entreprises, à toutes les entreprises ; mais surtout de l'institutionnaliser et de la rendre moins dépendante du rapport de force, c'est-à-dire de la grève. Désormais, la négociation collective est au cœur de la vie sociale. La négociation de branche en est la clef de voûte. Reconnaissons que la négociation sociale a beaucoup évolué depuis Jacques Delors. Malgré ces progrès certains, la démocratie sociale frappe toujours à la porte. En l'espèce, l'entreprise est encore au stade de la course aux privilèges. Elle est bâtie sur un mode monarchique quasi absolu. Son organisation tient à la fois du fait du prince (je décide donc vous faites sous peine d'exclusion temporaire ou définitive) et du militaire : hiérarchique et autoritaire. Pour saisir ce blocage, faisons le point sur l'évolution des relations sociales dans les entreprises.

Rappelez-vous les années 1970 : la société est encore industrielle, le rapport social oppose le mouvement ouvrier aux ingénieurs (« Monsieur l'ingénieur » disait-on) et aux autres dirigeants aux

épithètes variables. L'émergence, au cours de la précédente décennie, des classes moyennes, avec l'arrivée massive des cadres, met à mal l'opposition alors classique des ouvriers et des maîtres du travail. Dans ce monde binaire et gris, les salariés, et en particulier les cadres, éprouvent des difficultés à se situer entre les dominés exploités et les dominants. Dans les années 1980, les politiques de dérégulation se mettent en place. Elles touchent l'ensemble des secteurs de la vie économique. L'organisation du travail est profondément transformée. C'est à ce moment-là que nous sortons de la fameuse « *one best way* », c'est-à-dire de l'idée qu'il n'y a qu'une seule façon d'organiser le travail. Les regards occidentaux se tournent désormais vers les expériences japonaises, comme les cercles de qualité. Les pays développés en sont béats d'admiration. En France, le management devient la nouvelle religion des entrepreneurs, seul salut pour pousser sa chanson dans la cacophonie de la nouvelle internationale : la rentabilité du CAC 40 contre l'accomplissement social des salariés. La logique implacable de la rentabilité requiert la mobilisation permanente du salarié corvéable à merci. Dès lors, tout au long de cette période, les thèmes liés à la mise en cause de l'intégrité de la personne : harcèlement, stress, souffrance... vont monter en puissance. Les notions de reconnaissance, de mépris, d'autonomie, de responsabilité personnelle deviennent centrales alors qu'elles sortent du paradigme du syndicalisme. Dans ce paysage où se modifient les relations à l'intérieur de l'entreprise, on commence aussi à voir se transformer la nature même du capitalisme. Pour en arriver aujourd'hui à cette image où l'économie est une chose et la production en est une autre. Désormais, l'actionnaire est roi. Cette logique irrépressible aboutit à ce qu'une entreprise qui supprime des emplois voit sa cote monter en bourse ! Le bonheur absolu pour les fonds de pension et autres actionnaires. Dans un paysage économique et social aussi bouleversé, les salariés sont amenés à se transformer, à redéfinir leur rapport à ceux qui organisent la production et peut-être aussi leur

rapport au capitalisme et aux questions financières. Cette mutation s'accompagne du chômage, de l'exclusion, de la précarité et de la violence dans les banlieues.

Dans un tel contexte, comment ne pas s'étonner que l'entreprise demeure un univers hiérarchisé, rigide, où l'individualisme triomphe ? La règle exige l'obéissance et s'impose verticalement. À chaque fois qu'elle n'est pas applicable et que le management ne peut pas ou ne veut pas intervenir, la norme ne laisse au salarié « autonome et responsable » que le choix de la faute, pas seulement de l'erreur ou de l'insuffisance. En cas d'échec de la transgression de la règle ou de l'innovation, le salarié se trouve isolé et rejeté. Son « chef » se retranche derrière des normes « totalisantes » pour se protéger. Le salarié est désormais seul face à son « chef », avec un licenciement à la clé. Le dialogue social et *a fortiori* la négociation sont exclus. Responsabilisés, les salariés de tous niveaux doivent composer, sans toujours disposer des moyens, avec ce qu'ils éprouvent comme une défausse de leur hiérarchie quand il s'agit d'arbitrer. L'autonomie dont le salarié est appelé à faire usage, y compris en transgressant, devient alors un « lâchage dans le néant sidéral » de la responsabilité de l'organisation. L'autonomie et l'initiative peuvent même être invoquées à charge de preuve de la culpabilité du lampiste qui croyait

Responsabilisés, les salariés de tous niveaux doivent composer, sans toujours disposer des moyens, avec ce qu'ils éprouvent comme une défausse de leur hiérarchie quand il s'agit d'arbitrer. L'autonomie dont le salarié est appelé à faire usage, y compris en transgressant, devient alors un « lâchage dans le néant sidéral » de la responsabilité de l'organisation. L'autonomie et l'initiative peuvent même être invoquées à charge de preuve de la culpabilité du lampiste qui croyait « faire mieux ».

« faire mieux ». Et l'on retrouve ce qui est devenu un sport certes extrême mais très répandu : « Face, je gagne ; pile, tu perds. » L'entreprise diffuse en permanence de l'angoisse et paralyse le salarié. Les managers des entreprises brisent ainsi la dimension collective de l'entreprise, divisent les syndicats et atomisent les individus. Ils mettent en place des stratégies d'enfermement dans des identités professionnelles bien balisées. Les relations entre salariés sont réduites à leur plus simple expression, sans mauvais jeu de mots, parce qu'elles deviennent individuelles... strictement. Le salarié est ainsi isolé. Selon la dimension de l'entreprise (TPE, PME, grande entreprise ou multinationale), le risque est gradué, certes, mais tangible : la peine s'échelonne de la « mise au placard » au licenciement sec.

Entre ces deux extrêmes, il existe de multiples variantes. Quelle que soit la condamnation de la direction ou du chef, cette épée de Damoclès est suspendue au-dessus de la tête de chaque salarié. Cette stratégie de la tension, de la peur, annihile toute créativité et mine la cohésion collective qui permet de produire avec plus de sécurité et d'efficacité. À partir de là, toute une palette de réactions est possible : jalousie, servilité, contestation, négation des différences et de la solidarité. Un moyen confortable d'assurer un lien personnel avec son chef. Cette stratégie signale que la tentation de l'opportunisme est bien sûr omniprésente.

Le fonctionnement de TFI est éclairant à cet égard, comme le montre un pamphlet intitulé *Madame, Monsieur bonsoir... les coulisses du JT de TFI* (éditions du Panama, Paris, janvier 2008). L'auteur, Patrick Le Bel, est un collectif de cinq journalistes. Il met le feu aux poudres. Ce livre attaque violemment la direction de l'information et en particulier Patrick Poivre d'Arvor. Les auteurs atteignent leur objectif puisque le présentateur du 20 heures est remercié quelques mois après la sortie du livre, ainsi que le directeur de la rédaction, Robert Namias. Faute de pouvoir s'exprimer à l'intérieur de l'entreprise, puisque tout le monde est, selon

eux, contrôlé, filmé par des caméras internes, téléphones sur écoute..., ils contournent un management par la terreur et prennent la parole au travers d'un pamphlet. Un comble pour la télévision.

Il y a pire. La brutalité des restructurations peut même mener au suicide. Je ne tords pas les faits à plaisir pour noircir le tableau social ; c'est malheureusement la stricte réalité. Le magazine économique *Challenges*, dans son édition du 17 septembre 2009, qui n'est pas proche du NPA, en atteste. À Sanofi-Aventis, les cas de suicides ont augmenté significativement en 2007, après la fusion des deux groupes pharmaceutiques. La même année, trois salariés du Technocentre de Renault à Guyancourt se donnaient la mort sur ce site industriel, leur propre lieu de travail. Il existe bien plus grave. France Telecom tient la corde : vingt-quatre salariés se sont suicidés

À Sanofi-Aventis, les cas de suicides ont augmenté significativement en 2007, après la fusion des deux groupes pharmaceutiques. La même année, trois salariés du Technocentre de Renault à Guyancourt se donnaient la mort sur ce site industriel, leur propre lieu de travail. Il existe bien plus grave. France Telecom tient la corde : vingt-quatre salariés se sont suicidés au cours des derniers dix-huit mois.

au cours des derniers dix-huit mois. Sanofi-Aventis, Renault et toujours plus fort avec France Telecom, ces trois fleurons de notre industrie inaugurent « la mode des suicides » (*sic*) en série, selon l'expression cynique de Denis Lombart, PDG de France Telecom. Le délégué central de la CFDT de cette entreprise, Xavier Major, dénonce une direction qui « ne cherche pas à avoir un débat constructif sur la santé au travail ou sur les projets de l'entreprise. »

Laurent Zylberberg, directeur des relations sociales du groupe avoue : « C'est vrai, nous avons peut-être réagi un peu tard, car il y a des gens qui sont morts. Mais dès 2000 nous avons créé une commission stress au sein du comité national d'hygiène et de sécurité, et en 2007, nous avons mis en place des espaces d'écoute. » Cependant : « les délégués du personnel se heurtent à un mur d'indifférence, ils se sentent impuissants »¹, lui répond en écho Patrick Ackermann, de SUD.

Face à ce désastre social, que font les syndicats ? Rien. Parce qu'ils ne peuvent plus faire quoi que ce soit, ils sont réduits à observer et à agiter de l'air. Dans le cas de France Telecom, c'est la caricature de cette impuissance. Dès lors, il n'est pas étonnant que les syndicats ne représentent au niveau national que 8 % des salariés. Le piège de la dérégulation s'est refermé sur eux. « L'individualisation du travail, des formes plus sophistiquées de gestion sociale, l'essor de qualifications et de technologies liées à des productions immatérielles, la segmentation des marchés du travail, la chute du nombre de syndiqués constituent autant de reflux de l'action syndicale », s'alarme François Chérèque.

Cette explication n'est pas suffisante. Les syndicats n'ont jamais réussi à se dégager de la Charte d'Amiens. Pour cette raison, la culture des syndicats ouvriers est protestataire. Guy Groux, directeur du Cevipof, déplore que la « radicalité coexiste souvent avec la faiblesse de l'influence syndicale sur les mutations qui touchent l'entreprise ou la société. Dans ce contexte, les représentations de la grève qu'ont la plupart des militants ne viennent pas seulement de l'efficacité que celle-ci a eue dans le passé pour l'institution de nouveaux droits sociaux ; à leurs yeux, la grève comme référence essentielle reste liée à la nécessité de créer dans l'entreprise un rapport de force ». Jean-Marie Pernot, dans son essai *Syndicats : lendemain de crise*², le résume bien : « Le processus de désaffection du syndicalisme a été amplifié par cette guerre de tous contre tous à quoi se ramènent trop souvent

les relations intersyndicales. Cette singularité est radicale, elle distingue le syndicalisme français de tout autre. » Edmond Maire, le leader historique de la CFDT, qualifia, dans les années 1980, la grève de « mythe ». Encore aujourd'hui, elle occupe une position centrale dans les représentations syndicales. Ce n'est pas la négociation qui produit du « droit » ou des « avancées sociales », mais la grève. C'est une particularité française. Dans de nombreux pays d'Europe, où la négociation professionnelle prévaut en matière de régulation sociale et législative, le syndicalisme est puissant.

Le patronat porte une lourde responsabilité historique dans cette faiblesse, voire cet échec du dialogue social. Depuis les maîtres de forge, il a combattu avec acharnement le syndicalisme sous toutes ses formes. Le patronat s'est toujours évertué à contourner, court-circuiter et mettre en échec tout compromis social susceptible de remettre en cause son pouvoir de décision.

C'est une aubaine pour la droite, relayée par le patronat qui en fait son miel. Le projet de la droite est de prendre sa revanche sur Mai 1968 et de revenir sur les avantages sociaux acquis qu'elle ne digère pas. Bien plus tard, le slogan « travailler plus pour gagner plus » en est l'illustration et même la caricature. Le drame social présent de France Télécom en est la concrétisation dramatique. Pourquoi cette défaite du dialogue social ? Depuis Jacques Delors et Jean Auroux, celui-ci s'est fragmenté et dilué. Au bout du compte, il se révèle incomplet et fragile. Il ne répond plus ni aux exigences d'une véritable démocratie sociale ni aux enjeux des transformations économiques et sociales. Un ancien responsable syndical pouvait récemment intituler

un article « Un pays qui n'aime pas négocier ». En mai 2008, les Presses universitaires de Rennes publiaient un livre d'Alain Chatriot intitulé *L'introuvable démocratie sociale*³.

Le patronat porte une lourde responsabilité historique dans cette faiblesse, voire cet échec du dialogue social. Depuis les maîtres de forge, il a combattu avec acharnement le syndicalisme sous toutes ses formes. Le patronat s'est toujours évertué à contourner, court-circuiter et mettre en échec tout compromis social susceptible de remettre en cause son pouvoir de décision. Annette Jobert, sociologue et directrice de recherche au CNRS, souligne : « Le patronat français ayant accepté la négociation collective plus souvent sous la contrainte des autres acteurs (syndicats de salariés et État) et de la législation que de plein gré, cherche, à travers elle, à profiter de la faiblesse et de la division des syndicats plutôt qu'à définir un nouveau pacte social. »

La droite a bien compris l'intérêt politique de cette situation. Habilement, le président de la République a pris l'initiative de « moderniser », selon son expression, la démocratie sociale. Contre toute attente, a amené le Medef à se montrer plus ouvert et à s'engager dans une démarche conciliante à l'égard du dialogue social. Le Medef a joué le jeu lors de la négociation de deux textes majeurs votés en 2008 sur le marché du travail et la représentativité. Pouvait-il se comporter autrement ? Ces deux lois du 9 avril 2008 ont recueilli l'accord de la CGT et de la CFDT d'une part, et du Medef et de la CGPME d'autre part. Quant à FO, il fait profil bas et adopte la position de l'observateur attentif. Ces signataires et la quasi totalité des spécialistes reconnaissent que « la position commune » de ces textes redéfinit les règles du jeu social. En décidant d'indexer la représentativité sur les résultats aux élections professionnelles et prud'homales (au moins 10 % des suffrages), le législateur affiche sa volonté d'ancrer davantage l'action syndicale au sein de l'entreprise et de lui conférer un regain de légitimité. L'intérêt de cette réforme est qu'elle crée une nouvelle dynamique.

Les acteurs et les observateurs sociaux y voient un processus de recomposition syndicale car, pour continuer à exister, les plus petites organisations devront fusionner ou faire alliance entre elles. Au printemps 2008, des rapprochements se sont ainsi dessinés entre l'Unsa et la CFE-CGC. Ce dispositif ingénieux n'est-il pas un leurre ? On peut se poser la question. Le hasard du calendrier nous offre les 220 ans du 4 août 1789. Il nous tend un miroir effrayant. À cette occasion, Patrick Savidan, président de l'Observatoire des inégalités, déclare dans un entretien au *Monde* : « La vérité est là : le principe d'individualité de la loi n'a pas tenu toutes ses promesses car il n'a pas permis de fluidifier les rapports sociaux autant qu'on le croyait. À cet égard, notre modèle, qui a permis une amélioration certaine des conditions, est aujourd'hui à bout de souffle, et notre société aussi sclérosée qu'à la fin de l'Ancien Régime. Les écarts de niveaux de vie se creusent et répondent à des logiques socialement identifiables. »

L'entreprise demeure un « *no man's land* » de la République. La démocratie ne se vit que lorsqu'elle est dynamique. En cela, elle est un projet sans fin, heureusement. Il est inconcevable que les salariés, qui passent par définition l'essentiel de leur existence dans l'entreprise (au sens générique), ne puissent qu'obéir et subir des logiques militaires et au bout du compte d'exploitation. Il

L'entreprise demeure un « no man's land » de la République. La démocratie ne se vit que lorsqu'elle est dynamique. En cela, elle est un projet sans fin, heureusement. Il est inconcevable que les salariés, qui passent par définition l'essentiel de leur existence dans l'entreprise, ne puissent qu'obéir et subir des logiques militaires et au bout du compte d'exploitation. Il faut sortir de cette logique monarchique et instituer la République.

faut sortir de cette logique monarchique et instituer la République. Jean Jaurès n'affirmait-il pas : « le socialisme est la République jusqu'au bout » ? L'entreprise doit devenir un lieu de création et non d'exploitation. Paul Ricoeur nous y invite quand il affirme : « Quant à la définition de la démocratie par rapport au pouvoir, je dirais que la démocratie est le régime dans lequel la participation à la décision est assurée à un nombre toujours plus grand de citoyens. »

Michel Rocard avait entamé ce combat en soutenant le tiers-secteur (coopératives, mutuelles, SCOP...) dans les années 1970 et s'était fait le chantre de l'autogestion. Après 1981, il jette les bases d'une audacieuse politique du développement de l'économie sociale. Cependant face au chaos social actuel, ce n'est plus suffisant même s'il est nécessaire de soutenir le tiers-secteur ; celui-ci ne représente plus que 4 % de l'économie nationale et un million de travailleurs. Ce n'est pas par l'économie sociale que la démocratie sociale prendra son envol dans l'entreprise. Dans certaines entreprises, il existe des avancées sociales appréciables, comme chez Air France-KLM et Areva. Dans la première qui compte rien qu'à Air France 75 000 salariés, la direction est collégiale. Le PDG de la compagnie, Jean-Cyril Spinetta répugne à la brutalité de la décision prise d'en haut. Il s'efforce de décroiser Air France et de convaincre du bien-fondé de sa stratégie par la négociation. Lors de la privatisation de la compagnie, Jean-Cyril Spinetta a tenu à ce que les salariés soient largement associés au capital de l'entreprise. L'actionnariat est ainsi à hauteur de 13 % ; au moment de la fusion avec KLM, il s'est dilué de 1,5 %, soit 11,5 %. La participation des salariés au capital reste importante. Elle renforce la culture de l'entreprise qui est fondée sur la solidarité.

Le second exemple est Areva. Pour des raisons historiques, le nucléaire civil est très imprégné de la culture « ingénieur » et de la culture « militaire ». Les trois filiales constituant ce groupe sont cloisonnées entre elles et au sein d'elles-mêmes.

L'instauration de la démocratie sociale dans l'entreprise est à l'évidence un enjeu majeur pour les socialistes. Cette dimension, le PS l'a intégrée dans son propre projet voté en 2006. Il prévoyait notamment l'adoption « d'une loi pour que les salariés puissent participer à toutes les décisions concernant l'avenir de l'emploi et des salaires. Ainsi les salariés auront, par l'intermédiaire de leurs représentants, le droit de vote dans les instances décisionnaires de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance). »

Cette organisation solide mais trop ancienne handicapée le développement d'Areva. En mai dernier, Anne Lauvergeon, le PDG du groupe, a mis en place dans l'une de ces filiales, une commission *ad hoc* baptisée « La conduite du changement ». L'ensemble des salariés participe à la réflexion. La démocratie sociale y est largement abordée pour que les salariés formulent des propositions suivies de décisions. Ce processus est en cours. S'il se poursuit jusqu'au bout, ce sera un progrès sensible. Cette expérience est porteuse d'espoir. Le développement et l'aboutissement de ces deux exemples de démocratie sociale dans l'entreprise tiennent à la volonté de deux personnalités sensibles à ce sujet. Quelle fragilité !

L'instauration de la démocratie sociale dans l'entreprise est à l'évidence un enjeu majeur pour les socialistes. Il est vital pour les salariés de ce pays que les socialistes prennent la démocratie sociale à bras-le-corps et l'imposent. Cette dimension, le PS l'a intégrée dans son propre projet voté en 2006. Il prévoyait notamment l'adoption « d'une loi pour que les salariés puissent participer à toutes les décisions concernant l'avenir de l'emploi et des salaires. Ainsi les salariés auront, par l'intermédiaire de leurs représentants, le droit de vote dans les instances décisionnaires de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance) ».

Ségolène Royal, quant à elle, n'est pas en reste. Son pacte présidentiel y ajoutait une variante de la démocratie participative : « les salariés seront représentés aux organes de direction des grandes entreprises. Les syndicats seront renforcés avec une démocratie sociale sur le principe des accords majoritaires ».

Je propose trois pistes de réflexion :

- Renforcer l'expression des salariés : les salariés doivent être mis au cœur du dialogue social, ils en sont les acteurs principaux. La nouvelle représentativité syndicale doit permettre de tisser des liens et de rapprocher les salariés des syndicats ; actuellement ils s'ignorent. Un comble !
- Établir des groupes de cogestion au sein de chaque direction de l'entreprise pour formuler des propositions, des dispositions débouchant sur des décisions fermes, actées, respectées.
- Que les socialistes intègrent dans leur programme présidentiel l'instauration de la démocratie sociale dans l'entreprise inscrite dans la Constitution.

L'argument selon lequel la démocratie sociale serait trop compliquée à mettre en œuvre serait fallacieux. Je voudrais conclure cet article par le rappel d'un fait. Il vient des États-Unis. Dès son arrivée à la Maison Blanche, en février dernier, Obama a voulu souligner le retour de la justice sociale en signant une loi, votée par le Congrès, qui condamne formellement la discrimination salariale pour des raisons de sexe, religion, race, origine nationale, âge ou handicap. Les textes en vigueur étaient jusque-là trop restrictifs. Une simple employée de Goodyear, Lilly Ledbetter, a été victime de cette discrimination négative. Elle a rédigé elle-même la proposition de loi et a lutté pour l'adoption de son texte qui porte aujourd'hui son nom. Elle était à côté d'Obama lorsque le Président américain, fraîchement élu, a apposé sa signature. Si une simple citoyenne américaine réalise un tel parcours afin de contribuer, d'une certaine manière, au progrès de la démocratie sociale dans l'entreprise, les socialistes français le peuvent aussi. Il leur revient de sortir enfin la démocratie sociale de la salle d'attente. Il suffit d'avoir la volonté politique.

1 : Toutes ces citations sont reprises du magazine *Challenges*, édition du 17 septembre 2009.

2 : Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemains de crise*, Gallimard, Paris, 2005.

3 : Alain Chatriot, *L'introuvable démocratie sociale*, PUR, 2008.