



Marcel GRIGNARD : Le point de vue des organisations syndicales

Je ne suis plus dans les activités syndicales depuis un an mais, en tant que président d'une petite association de 10 salariés, je mesure chaque jour la difficulté de changer les organisations et les comportements. Depuis plusieurs années, nous sommes face à des changements importants qui vont certainement avoir un impact sur les gens.

J'aimerais vous parler de certains pays européens comme la Grande-Bretagne, l'Allemagne et l'Autriche qui ont, entre 2008 et 2014, créé plus d'emplois que l'évolution du PIB, ce qui montre qu'il est possible de créer de l'emploi sans croissance. En Allemagne par exemple, la durée de travail du salarié moyen a baissé de 0,7 % par an. En Grande-Bretagne, les 2/3 des nouveaux emplois créés sont des auto-entrepreneurs dont le salaire est de 27 % inférieur au salaire moyen. Ces informations sont intéressantes car nous sommes dans une forme de dynamique entre réforme structurelle, les politiques macro-économiques et la manière dont les entreprises se débattent dans ce monde-là. Si nous sommes dans cette situation, c'est parce que les modes de régulation étatiques et sociaux sont obsolètes et ne sont pas en phase avec les changements à faire. Or, lorsque ces modes de régulation ne fonctionnent pas, c'est la règle du marché qui s'impose. Je n'entends pas par là uniquement des règles qui imposent, mais également des règles qui protègent. Au niveau des états, l'Union européenne n'a pas de réelle gouvernance politique et les décisions ressemblent plus à des marchandages pour des intérêts nationaux. Ensuite, au niveau des acteurs sociaux, le principal problème vient du fait qu'ils décrivent l'organisation de plus en plus horizontale des entreprises alors que les systèmes sociaux sont bâtis sur une organisation verticale. N'oublions pas que, pour la plupart, nos modes de régulation ont été définis au lendemain de la Seconde guerre mondiale, en 1948, sur la base de l'entreprise manufacturière industrielle monolithique. Nous avons des difficultés à faire coïncider ces modes de régulation avec les entreprises.

La solution serait que les responsables de la gouvernance se remuent et fassent évoluer les systèmes pour accompagner les changements radicaux auxquels nous faisons face. Malheureusement, il serait bien optimiste de penser que les syndicats vont bientôt se pencher sur le problème. Je ne crois d'ailleurs pas que les politiques soient capables de le faire non plus. Lorsque l'on regarde la crise de la représentation politique démocratique dans nos pays développés, on peut voir en quoi les systèmes démocratiques sont en crise mais on ne peut pas savoir ce qui va émerger demain. Dès lors, la solution n'est pas dans le rafistolage des systèmes, mais bien dans l'innovation. La question maintenant est de savoir ce que nous allons faire dans les entreprises car elles sont les rares lieux dans lesquels il est possible d'innover. En outre, la contrainte de survie est partagée par tous ses acteurs et suscite plus d'engouement que la contrainte électorale. Je suis depuis toujours convaincu que le dialogue social est une vraie voix pour porter cette question de l'innovation sociale avec deux mots clés qui sont confiance et responsabilité. L'enjeu majeur est de dégager des zones de réflexion en vue d'innover et d'évaluer l'innovation. Pour moi, le sujet de la qualité de vie au travail est important (pouvoir quitter le travail en cas de maladie de son enfant sans en demander la permission, par exemple). J'ai un jour discuté avec un DRH militaire qui m'a expliqué qu'il avait proposé à ses marins, après un retour d'Afghanistan, d'être libres d'organiser leur temps de travail comme ils le souhaitaient pendant les 6 semaines où ils étaient à quai, à condition que le bateau soit en état pour repartir. Ce qui a été le cas.



Enfin, un autre enjeu important serait les indicateurs. L'OCDE a beaucoup travaillé sur les critères qualitatifs de développement et a mis en place toute une série d'indicateurs qui ont ensuite été appliqués à l'ensemble des régions de l'OCDE. On peut donc désormais disposer de données sur la qualité de la vie dans chacune de ces régions et chaque entreprise peut voir où elle se situe par rapport aux indicateurs du pays où elle est implantée. Nous pourrions nous en inspirer pour créer une forme de dialogue très ouvert avec d'autres parties prenantes locales dont l'objectif serait de voir s'il existe une corrélation entre l'activité économique et l'activité d'une entreprise et les citoyens du territoire sur un nouveau mode de développement qui privilégie la qualité.

Les évolutions en cours étant à la fois porteuses d'opportunités et de risques, le but est de les faire pencher le plus possible vers les opportunités tout en sachant que nous aurons à gérer des risques. Or, l'un des risques majeurs serait que les changements en cours n'amènent pas les rapports sociaux vers une vision de coopération mais vers une vision d'affrontement.