

La démocratie sociale hors sol

Jean-Marie Harribey

Blog Alternatives économiques, 2 avril 2026

<https://blogs.alternatives-economiques.fr/harribey/2026/04/02/la-democratie-sociale-hors-sol>

Peut-on confier le soin de définir la démocratie sociale à ceux qui ont promu et accompagné les exigences du capitalisme contemporain ? C'est la question qu'on peut se poser quand on lit le livre de Gilbert Cette, Guy Groux et Richard Robert, *Sauver la démocratie sociale, Du conflit au contrat* (Calmann-Lévy, 2026). Le premier des trois auteurs est le plus connu : il préside depuis octobre 2023 le Conseil d'orientation des retraites après l'éviction de Pierre-Louis Bras parce que celui-ci avait affirmé que « les dépenses de notre système de répartition ne dérapaient pas »¹ au plus fort de la bataille sociale contre la réforme des retraites de 2023. Auparavant, Gilbert Cette avait présidé le groupe des experts sur le SMIC, publié des critiques sur le salaire minimum, appelé à réformer le droit du travail et soutenu les candidats François Hollande en 2012 et Emmanuel Macron en 2017.

Dans ce livre, *Sauver la démocratie sociale*, les trois auteurs² développent une thèse qu'il disent être originale : comparativement autres pays européens, la France souffre d'un manque de démocratie sociale, à savoir d'un ensemble de procédures qui, au plus proche de l'entreprise, seraient capables de favoriser des contrats entre syndicats et employeurs et ainsi se défaire de la tutelle de l'État qui, au travers de lois et de règlements, corsete et condamne d'avance toute velléité de véritables négociations.

Le capitalisme n'a pas les syndicats qu'il souhaiterait

Pour les auteurs, la cause de cette carence « découle d'un fait majeur : la présence d'une culture conflictuelle qui imprègne en profondeur les rapports sociaux et tranche avec la culture du compromis qui est l'un des traits dominants du dialogue social dans la plupart des pays européens. [...] À la fin des années 1960, la France rurale devient de plus en plus urbaine et industrielle. Elle est confrontée à de profondes transformations impliquant de nombreuses réformes que récusent fréquemment les syndicats porteurs d'une culture de lutte des classes. » (p. 10, aussi p. 25). Et de fustiger les grandes mobilisations sociales : « Derrière le spectacle de la puissance des foules en marche, derrière la légendaire capacité à mobiliser, se cache une impuissance persistante à peser, à négocier, à décider, à signer. Cet apparent paradoxe tient dans une équation unique qui allie faiblesse, division et radicalité. » (p. 27).

Avant d'interpréter ce diagnostic, remarquons le présupposé épistémologique : c'est la culture qui imprègne les rapports sociaux, ce n'est pas l'inverse. Les structures matérielles, économiques et sociales notamment, ne sont pas une cause, elles sont une conséquence. Où trouve-on une telle liaison non seulement à sens unique, mais idéaliste philosophiquement parlant, sinon dans l'idéologie dominante ? Cette inversion n'est pas anodine. En 270 pages, ce livre ne prononce pas un mot, ne propose pas une ligne, sur le capitalisme contemporain, sur ses transformations qui modèlent les conditions de travail, les formes du travail, les représentations culturelles de celui-ci, les attentes et les revendications des travailleurs, et au final les formes d'expression syndicales. Autrement dit, l'expression des salariés et de leurs représentants, de même qu'en face celle du patronat, se font entendre comme si nos auteurs les plaçaient hors sol, hors de tout rapport de forces, une fois posée l'hypothèse et le principe normatif : syndicats et patronat sont et doivent être des « partenaires sociaux ».

¹ Pierre-Louis Bras, « Ma fonction n'est pas d'aider le gouvernement », *Le Monde*, 18 novembre 2023, urlr.me/s9SWf2.

² Guy Groux est sociologue au Cevipof et Richard Robert dirige la rédaction de *Telos*.

Sans le cadre du capitalisme, on ne s'étonnera pas de la détestation des auteurs envers les syndicats, maintes fois suggérée, sinon dite ouvertement. Bien sûr la, CGT est la première cible des moqueries ou du mépris³, des critiques récurrentes, sinon des attaques violentes. La « pacification des rapports sociaux » (p. 17) tant désirée commence par la dénonciation. Pour les auteurs, la « mère des batailles » à mener est contre la « faiblesse du syndicalisme français » (p. 18). « L'émiettement et la division syndicale sont une des raisons majeures des conflits sociaux qui empêchent la mise en œuvre des réformes », dont il découle « une faible confiance des salariés envers les syndicats » (p.19) et « l'incitation des syndicats à porter au mieux les attentes des salariés [qui] demeure faible » (p. 20).

Quel crédit peut-on accorder à une enquête par sondage pour savoir à quels intérêts les syndicats sont attentifs et qui, parmi les réponses suggérées, demande : aux intérêts des responsables syndicaux ? (p. 59). La réponse de 79 % des personnes interrogées ne fait plus de doute. Avant de déplorer que le taux de participation aux élections professionnelles dans les très petites entreprises ne soit que de 4,07 % : 200 000 votants sur 5,3 millions de salariés (p. 62). C'est peu effectivement, mais est-ce moins probant qu'un sondage méthodologiquement non renseigné et aux questions fermées ?

Déplorer la faiblesse de syndicats de négociations va alors de pair avec la dénonciation de leur « politisation » (p. 73 et suiv.). Là encore par contraste avec les syndicats étrangers : « Il ne serait pas possible pour un syndicat allemand d'appeler à des arrêts de travail contre une réforme des retraites, par exemple, ce type de question étant du ressort du débat parlementaire et donc des partis. » (75). Autrement dit, pour nos trois auteurs, la retraite ne concerne pas le travail et ses conditions. Quel serait donc le domaine de compétence et d'action des syndicats ? Au fil des pages se dessine donc dans cet ouvrage, prompt à dénoncer l'idéologisation des syndicats, une ligne foncièrement conservatrice, voire réactionnaire, consistant à dépolitiser les questions sociales, à techniciser les enjeux de société, ceux-là mêmes qui engagent l'avenir des citoyens, en particulier des classes populaires. On comprend alors l'agacement des auteurs contre la Charte d'Amiens de 1906 qui, non seulement consacrait l'indépendance des syndicats français par rapport aux partis, mais, surtout exprimait le double enjeu pour la CGT de l'époque : la défense des intérêts de travailleurs et leur émancipation intégrale hors du capitalisme, la « double besogne » selon la formule une fois de plus méprisante des auteurs (p. 77).

Gilbert Cette, Guy Groux et Richard Robert soulèvent de multiples paradoxes dans les attitudes du syndicalisme français. Mais c'est plutôt leur position qui est paradoxale. Quand ils rejettent la « politisation » des syndicats (surtout des syndicats non conformistes), ils ne les accusent pas de faire le jeu de tel ou tel parti politique (l'ancien lien entre la CGT et le PCF n'a plus cours), ils les critiquent par le fait qu'ils posent des questions relatives à l'organisation et aux valeurs de la cité, au sens donc originel de la politique. Et c'est là le paradoxe, sinon la contradiction, des trois auteurs : hérauts de la démocratie (sociale) ils en nient la dimension profonde par le fait que les syndicats n'auraient à leurs yeux pas le droit de s'immiscer dans les débats sur l'organisation sociale et donc politique au sens premier du terme.

La dénonciation de la supposée politisation syndicale ne s'arrête pas à la CGT. Solidaires en prend aussi pour son grade. Et tous se voient accusés de confondre agenda social et agenda politique. Rendons-nous compte : « Lors des appels à la grève contre les réformes des retraites de 2010, 2019 et 2023, certains syndicats ont articulé leur opposition autour de discours politiques globaux contre le "néolibéralisme", plutôt que sur des questions directement liées à l'expérience concrète des salariés. Or quand on considère, d'une part, le

³ Quelle est la portée analytique de ce prétendu trait d'humour : « à l'automne 2024, la CGT a mené une campagne très active, dans le but de reprendre quelques couleurs grâce à ce scrutin où son capital (pardon !) de notoriété pouvait lui valoir un avantage » (p. 62) ?

contenu de ces réformes et, d'autre part, la fréquence, dans ces discours syndicaux, de la référence à ce "néolibéralisme", qui apparaît davantage comme un épouvantail que comme un véritable axe de construction des réformes, on ne peut s'empêcher de se dire que l'idéologie l'emporte sur l'analyse, et l'agenda politique sur l'agenda social. Un agenda politique qui est lui-même vide de substance : "Lutter contre le néolibéralisme", c'est une expression tellement vague qu'elle n'a aucune consistance politique. Surtout le néolibéralisme ne s'incarne dans aucune instance avec laquelle on pourrait négocier » (p. 81-82). Avec au passage, un coup de patte malveillant contre Attac et *Le Monde diplomatique* (p. 82).

Ainsi donc, le néolibéralisme « ne s'incarnerait pas », notamment sur la question des retraites. Que les auteurs aillent lire le b-a-ba du néolibéralisme sur les retraites délivré par La Banque mondiale en 1994 et que répètent à l'envi tous les « réformateurs des retraites » et les partisans de la capitalisation depuis lors⁴.

La conclusion des auteurs, forts de leur aversion au... néolibéralisme, est sans appel : « Le crédit des organisations auprès des salariés est entamé, et ceux-ci mettent en cause à la fois leur politisation et leur inefficacité. Comment ne pas faire le lien, quand la politisation conduit à mettre en avant des slogans hors sol comme la retraite à 60 ans ou des mobilisations imaginaires comme la grève générale ? » (p. 85). La charité voudrait qu'on recommande aux auteurs d'ouvrir un livre d'histoire ou seulement de regarder à la télévision les millions de travailleurs manifestant contre des réformes imposées de force. Face aux révoltes sociales bien réelles, c'est l'imaginaire des auteurs qui rêvent d'un monde aseptisé, sans aucun rapport de force, où tout se réglerait autour d'une table avec le Medef, dans une ambiance bon enfant. On se demande même de quoi se plaignent les auteurs car ils documentent que « en 2023, les partenaires sociaux ont signé 84 990 accords, et l'année précédente le total atteignait 88 570 », alors qu'en 1970, on en recensait « 658 seulement » (p. 87).

Gilbert Cette, Guy Groux et Richard Robert pourraient méditer sur une série d'études menées sur le syndicalisme aux États-Unis, qui ne sont certes pas déclinables telles quelles en France, mais qui ouvrent sur de nouvelles recherches possibles. Il s'avère que l'accroissement des inégalités salariales provoque une désyndicalisation, parce que plus les salariés s'élèvent dans la hiérarchie des salaires, plus ils ont intérêt à négocier leur salaire individuellement, hors donc de toute négociation collective, entraînant ainsi un désintérêt vis-à-vis de l'action syndicale⁵. Les auteurs de ces études états-uniennes soulignent « le risque de "pièges de l'inégalité", où la montée des inégalités érode les institutions même conçues pour la contrer »⁶.

De Delors à Larcher, El Khomry, Pénicaud et bien sûr Macron...

Gilbert Cette, Guy Groux et Richard Robert font la liste de toutes les tentatives d'inscription des négociations sociales dans un cadre « non conflictuel », entre des partenaires sociaux, comme entre des gens bien élevés. Ils regrettent qu'elles aient sinon échouées, du moins été laissées très inachevées, bien qu'elles aient été l'œuvre alternativement de gouvernements de droite et de gauche. La loi Fillon (2004) et Larcher (2007), la réforme de la représentativité (2008), la loi Rebsamen (2015), la loi Travail El Khomry (2016), les ordonnances Macron (2017), la loi Pénicaud (2018) s'inscrivent, selon les auteurs, dans la

⁴ World Bank, « Averting the Old Age Crisis : Policies to Protect the Old and Promote Growth », PolicyResearch Bulletin, 5^e volume, n° 4, août-octobre 1994, urlr.me/tzmA6H. Pour un point d'étape sur la question des retraites, voir Jean-Marie Harribey, « Retraites : l'éternel retour des erreurs passées », 2025, urlr.me/wNZ2ts.

⁵ Pauline Grosjean, « Désyndicalisation et inégalités de revenus, les ressorts d'un cercle vicieux », *Le Monde*, 1^{er} avril 2026.

⁶ Barbara Biasi, Zoë Cullen, Julia Gilman et Nina Roussille, « How does wage inequality affect the labor movement ? », 2025, https://zcullen.github.io/assets/docs/Labor_Movement_WP.pdf.

continuité des lois Auroux (1981) et Aubry (2000), afin de « pousser la réforme un cran plus loin, en conférant un plus grand pouvoir décisionnel et normatif à la négociation collective » (p. 91). Avec des temps fors de justification comme le discours le politique générale de Jacques Chaban-Delmas sur la « nouvelle société » en 1969 ou la « refondation sociale » chère au Medef en 1999-2000.

L'enjeu est donc de déterminer les normes sociales non plus au sommet de l'État, ni autant que faire se peut au niveau interprofessionnel ou des branches, mais le plus souvent possible au sein de l'entreprise. On reconnaît là le mantra qui a marqué les réformes successives du Code du travail, pendant que des luttes ouvrières chez Peugeot et des infirmières revendiquaient des hausses de salaires forfaitaires et non plus proportionnelles aux salaires (p. 121), rompant ainsi avec la pratique la plus fréquente des revendications et des négociations, et que, après le mouvement social de 1995, de nouvelles radicalités se développent (p. 121 et suiv.).

Arrêtons-nous un peu sur quelques-uns des exemples donnés par nos auteurs soit pour vanter la négociation sociale, soit pour en regretter l'échec. Le premier est celui de la réforme des PTT mené sous le gouvernement Rocard entre 1988 et 1991. L'entreprise publique est scindée en deux : La Poste et France Telecom devenue Orange. Peut-on en louer les conséquences comme le font les auteurs ? Le résultat est probant : service public à l'abandon avec la disparition de nombreux bureaux de postes, un statut de fonctionnaire des travailleurs qui s'éteindra progressivement et un service de télécommunications voué à satisfaire l'appétit des actionnaires. On peut émettre des réserves sur certaines réformes engagées par Michel Rocard, sous l'œil goguenard et condescendant du président Mitterrand, mais la revendication de nos trois auteurs de l'héritage de Michel Rocard est-elle justifiée, dans la mesure où celui-ci, à la fin de sa vie, reconnaissait les erreurs commises dans la période où il exerçait ses responsabilités ?

Les auteurs pensent que les partenaires sociaux eurent « un moment réformateur » à l'initiative... du patronat lançant sa « refondation sociale » sous la houlette d'Ernest-Antoine Seillière, avec « le soutien inspiré de Denis Kessler » (p. 132), sans doute le contraire d'un idéologue voulant supprimer tout l'héritage du Conseil national de la Résistance ! Ladite refondation va jeter les bases de l'inversion de la hiérarchie des normes qui sera au centre des controverses lors des réformes du droit du travail suivantes.

L'affaire va rebondir par un autre biais, celui de la représentativité des syndicats, inchangée depuis 1966 autour des cinq confédérations (CFDT, CGT, CFTC, FO et CGC). Une déclaration commune portant notamment sur les critères de représentativité est signée avec les organisations patronales : « les seuils de représentativité sont fixés à 10 % des suffrages exprimés aux élections des représentants du personnel et à titre transitoire, au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel à 8 % des suffrages » (p. 142-143).

La loi Fillon (2004) relative à la formation professionnelle « permet aux accords d'entreprises de déroger à des dispositions inscrites dans les conventions de branches, sauf si ces dernières s'y opposent explicitement » (p. 155). C'est une première entorse à la hiérarchie des normes conventionnelles. Et la loi dispose qu'un accord est possible s'il est signé par des syndicats ayant recueilli 30 % des suffrages lors des élections professionnelles. La loi Larcher (2007) oblige à une concertation préalable entre les organisations de salariés et d'employeurs avant toute réforme gouvernementale. La loi du 20 août 2008 renouvelle les critères de représentativité et la validité d'un accord devient « subordonnée à la signature d'organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des suffrages au 1^{er} tour des élections professionnelles et à l'absence d'oppositions des organisations ayant obtenu la majorité des suffrages.

L'accord d'entreprise, idéal du dialogue social ?

C'est la loi Travail dite El Khomri du 8 août 2016 qui va faire de l'accord d'entreprise « l'accord de droit commun en matière de temps de travail » (p. 161). Dorénavant, il sera possible de fixer un taux de majoration du paiement des heures supplémentaire en dessous des taux communs de 25 % pour les 8 premières et 50 % au-delà, sans qu'un accord de branche puisse l'empêcher, dans la limite de 10 %. Les auteurs approuvent : « la loi El Khomri qui, à partir de la loi Aubry II, voit le droit changer de statut » (p. 163). Mais le débat est-il clos pour autant ?

Cette loi El Khomri avait été précédée par la publication en janvier 2016 du « Rapport Badinter » sur « Les principes essentiels du droit du travail »⁷. L'article 1er en résumait la philosophie : « Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail. Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. » La première phrase de l'article exprimait clairement la garantie des libertés et droits fondamentaux du travail. La seconde phrase soumettait cette garantie à deux conditions. L'une était l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux qui sont placés sur le même plan que ceux du travail. Mais la seconde condition à laquelle pouvaient être soumis les libertés et droits fondamentaux de travail était les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Donc ce dernier était placé sur le même plan que les libertés et droits fondamentaux. Gilbert Cette, Guy Groux et Richard Robert pensent-ils vraiment que « le néolibéralisme n'a aucune consistance politique » ? Que l'on accepte cette évolution est une chose, contestable certes, mais possible. Mais qu'on ne voit pas que ce rapport s'inscrivait, comme le disait Badinter lui-même, dans le cadre des transformations économiques de la société contemporaine sous l'impulsion de « la révolution numérique et de l'irrésistible mondialisation des échanges » est de l'ordre de la mystification. Celle-ci consiste à affirmer que ce n'est pas l'économie qui doit s'adapter au respect des libertés et droits essentiels mais l'inverse. Et nos trois auteurs devraient se souvenir de l'interprétation sans fioritures donnée par Manuel Valls, premier ministre à l'époque : « « Il n'y aura plus de règles s'appliquant à tous – et donc nécessairement rigides, dictées d'en haut [...]. Les règles seront au contraire fixées par ceux les mieux à même de connaître les réalités de l'activité, les contraintes de leurs marchés, les attentes de leurs clients. »⁸

Cette évolution que les trois auteurs refusent de qualifier de néolibérale est très marquée au sujet de la durée du travail. La loi El Khomri donne la possibilité de porter la durée de la journée de travail de 10 à 12 heures. La durée hebdomadaire du travail, actuellement limitée à 48 heures, pourra aller jusqu'à 60 heures « en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci » et la durée moyenne calculée sur 16 semaines pourra atteindre 46 heures. Des dépassements au-delà de 46 heures pourront même être autorisés par décret « à titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises ». Le garde-fou est limité : le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, seront informés des autorisations de dépassement demandées à l'autorité administrative. Et le temps d'astreinte est compté comme temps de... repos ; dans le cas où le salarié avait une période de non-intervention avant son intervention pendant le temps d'astreinte, ce « temps de repos » sera compté dans celui donnant droit à 11 heures de compensation. La durée légale hebdomadaire reste fixée à 35 heures, seuil de déclenchement

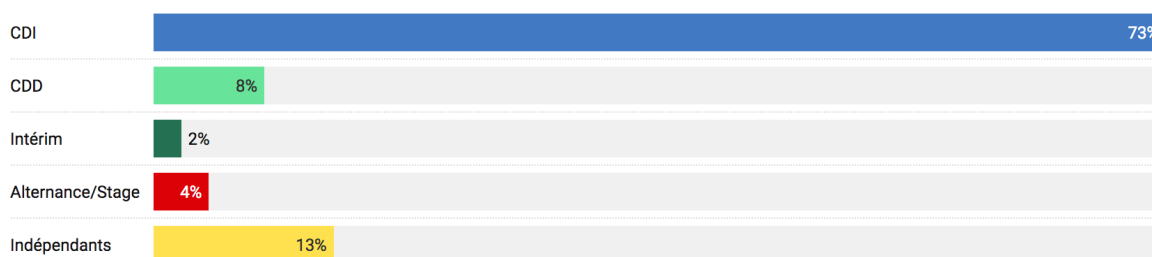
⁷ Robert Badinter, Rapport au Premier ministre, janvier 2016, urlr.me/wRBpkg. Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen avaient auparavant publié *Le travail et la loi*, Paris, Fayard, 2015, allant dans le même sens. Ainsi que le rapport de Jean-Denis Combrexelle « La négociation collective, le travail et l'emploi », septembre 2015, urlr.me/H9UCjb.

⁸ Déclaration de Manuel Valls citée par Michel Soudais, *Politis*, n° 1392, 25 février 2016.

du paiement d'heures supplémentaires. Comme on l'a vu, pour les 8 premières heures, la majoration oscillera vraisemblablement entre 10 et 25 % au gré des accords d'entreprise, et elle sera de 50 % au-delà de 8 heures.

Avec la possibilité d'augmenter le temps de travail, celle de licencié sans entraves faisait partie des principales revendications du Medef. L'emploi deviendra vraiment la variable d'ajustement de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires si elle se produit pendant plusieurs trimestres consécutifs, des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, d'une importante dégradation de la trésorerie, des mutations technologiques, d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité. La preuve en est que l'Unedic vient de publier des données sur les contrats courts : la part des CDD et de l'intérim dans l'emploi est stable autour de 10 %.

Structure de l'emploi total en 2024



Note : la catégorie "Alternance/Stage" inclut la catégorie "Autres" (sans contrat ou contrat inconnu)

Graphique: Vie-publique.fr / DILA • Source: Insee, enquête emploi. Calculs Unedic • Télécharger les données • Créé avec Datawrapper

Source : Vie publique, « Marché du travail : des tensions de recrutement en baisse en 2024 », 11 février 2026, <https://www.vie-publique.fr/en-bref/301969-marche-du-travail-une-baisse-des-tensions-de-recrutement-en-2024>

Mais la part des contrats de courte durée a beaucoup progressé depuis 25 ans : « Sur 46,2 millions d'embauches recensées en 2024, 21,1 millions l'ont été en CDD, 20,7 millions en intérim et seulement 4,4 millions en CDI. Cette évolution s'accompagne d'une forte réduction de leur durée. Selon l'Unedic, 77 % étaient des CDD de moins d'un mois – dont près de la moitié d'une journée – et seulement 12 % d'une durée comprise entre un et trois mois. »⁹

Le plafonnement des indemnités prud'homales perçues par le salarié en cas de licenciement qu'il estimerait abusif était aussi une revendication du Medef. Il s'agissait d'éliminer toute incertitude pour l'employeur concernant le licenciement. Il lui suffira de provisionner le coût éventuel de la violation de la loi ou bien transformer un licenciement économique en un licenciement pour motif personnel ne donnant plus droit aux indemnités prévues par le contrat de travail, le risque étant désormais assumé entièrement par le salarié.

Le droit du travail malmené dans le secteur privé annonce souvent l'application des mêmes dispositions dans la fonction publique. Ainsi, la loi de finances 2026 prévoit de pérenniser les ruptures conventionnelles dans la fonction publique, jusqu'alors possibles seulement à titre expérimental¹⁰.

Quoi qu'il en soit, Gilbert Cette, Guy Groux et Richard Robert donnent raison à « la volonté politique de "bâtir" à un niveau global "un Code du travail adapté au XXI^e siècle" » (p. 165), après avoir posé naïvement la question : « L'appellation "Code du travail" serait-elle devenue trop restrictive et celle de "Code du travail et de l'entreprise" plus appropriée au regard des mutations qui touchent le monde de la production ? Question de fond, certes, mais ce qui importe ici, ce sont les positions adoptées par le pouvoir politique et les enseignements

⁹ Thibaut Métais, « Emploi : l'envol des contrats courts », *Le Monde*, 31 mars 2026.

¹⁰ Leïla de Comarmond, « Les ruptures conventionnelles pérennisées dans la fonction publique », *Les Échos*, 11 mars 2026.

qu'il en tire. » (p. 164). C'est ainsi que les syndicats ne seraient pas en droit de « politiser » leurs revendications ? La mystification bat son plein.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 « relatives au dialogue social et aux relations de travail », dites « ordonnances Macron » sont parachevées par la loi Pénicaud du 29 mars 2018, inspirée par le rapport de Jacques Barthélémy et Gilbert Cette. Un « changement majeur » est introduit par une « double supplévitivité » (p. 165). D'abord des normes réglementaires par rapport aux conventions de branches ou d'entreprises ; ensuite des conventions de branches par rapport à celles d'entreprises, dans les limites fixées dans « deux ensembles nommés bloc 1 et bloc 2 ». Dans le premier, l'accord de branche prime obligatoirement sur celui d'entreprise (notamment sur : salaire minima, classifications, contrats courts). Dans le second, le verrouillage est optionnel, par exemple pour l'exposition aux facteurs de pénibilité. Quand on sait que les dix critères de pénibilité prévus au départ ont été revus à la baisse¹¹, on mesure la portée des ordonnances et de la loi Pénicaud.

Il existe enfin un troisième « bloc » dans lequel sont réunis « tous les domaines où l'accord d'entreprise peut s'affranchir des dispositions de branche » (p. 167), en particulier les conditions de travail, la formation professionnelle et la rémunération en dehors des minima conventionnels et des classifications.

Gilbert Cette, Guy Groux et Richard Robert en concluent que « le champ décisionnel des accords collectifs est nettement élargi. [...] La possibilité d'un droit d'opposition à un accord majoritaire disparaît. » (p. 167). Et cela au nom de « la suprématie de l'accord collectif sur celui du travailleur individuel. L'accord collectif l'emporte donc ici sur le contrat individuel. » (p. 168). On croirait à une défense de l'intérêt général avant de légitimer en trois ou quatre lignes le couperet exécutant les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (p. 169).

Malgré ces prétendues formidables avancées, elles ne sont que faiblement mises en pratique, déplorent les trois auteurs. En cause, le... « très haut degré de couverture conventionnelle en France » (p. 175), à cause de « l'extension et de l'élargissement » des résultats d'une négociation conventionnelle à l'ensemble des branches qui reste une technique à la discrétion de l'État pour se substituer à la négociation collective. Un vrai drame pour nos trois auteurs toujours en butte avec la hiérarchie des normes. Ils voient en la CGT, principale opposante à la remise en cause du « principe de faveur », une contradiction entre ce principe et un accord majoritaire d'entreprise (p. 190-191). Or, la contradiction est ailleurs : elle est inhérente à la démocratie elle-même car une décision prise majoritairement dans un collectif ou une société peut malheureusement aller, dans certaines circonstances historiques, à l'encontre de concepts, de valeurs éthiques, philosophiques ou politiques supérieurs. L'histoire abonde hélas de ce type de cas de figure, sinon la démocratie n'aurait jamais amené au pouvoir, par exemple, Hitler, Bolsonaro, Milei, Netanyahu ou Trump.

À trop vouloir faire preuve de logique, nos trois auteurs finissent par se prendre les pieds dans le tapis de la rhétorique : « Durant les négociations [du fameux « conclave » de Bayrou sur les retraites], il n'était pas rare d'entendre les syndicats restés autour de la table admettre que le taux d'emploi des seniors était trop faible en France comparée aux autres pays européens avancés, tout en appelant à revenir sur le passage de 62 à 64 ans de l'âge de l'ouverture des droits à la retraite. Cherchez l'erreur... » (p. 218). La voici, la véritable erreur : près de la moitié des personnes *ont déjà été jetées* hors de l'emploi à la veille de leurs 62 ans, sans même parler du chômage des jeunes.

Il ne fait donc pas s'étonner que, au fil des pages, Gilbert Cette, Guy Groux et Richard Robert se révèlent pessimistes : « Le paysage syndical évolue, mais pas dans le sens attendu »

¹¹ Manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif. Les quatre premiers ci-dessus ont été supprimés à la demande du Medef.

(p. 193). Attendu par qui ? Là est la véritable question. Ils se gardent bien de le dire. Ils ne le peuvent puisque jamais le cadre des transformations du système économique n'est abordé. Le capitalisme n'existant pas dans leur ouvrage, ils ne peuvent s'en prendre qu'à la trop grande radicalité des syndicats. Ils ne peuvent même pas se demander à quoi s'oppose cette radicalité honnie. Ils espèrent tout de même que ce ne soit pas « la fin d'une coalition syndicale à visée réformatrice » (p. 199) face à ce qu'ils nomment le « populisme syndical agitant des slogans vains comme la "taxation des riches" » (p. 207, aussi p. 212). En bref, le combat pour la taxation des riches est politique et idéologique, mais le combat contre ne l'est pas. Comprenez qui pourra. « La CGT recommence à parler de lutte des classes » (p. 212), mais le Medef y a-t-il jamais renoncé *in petto* ?

Dans un sursaut d'optimisme, Gilbert Cette, Guy Groux et Richard Robert terminent leur ouvrage par un inventaire de propositions visant à leurs yeux à « ouvrir des voies de sortie » (p. 223 et suiv.) en provoquant un « big bang, sans quoi les acteurs ne seront jamais à la hauteur » (p. 224). Au préalable, il faudra « balayer les petites organisations » (p. 228). Puis abandonner l'extension des accords de branche et réduire le nombre des branches. Ouvrir la possibilité de baisser les salaires pour que les entreprises puissent « traverser une mauvaise passe » (p. 236). Et, le bouquet final : « abandonner les règles actuelles de l'indexation automatique du salaire minimal national, le SMIC, basées sur l'inflation et la moitié des gains de pouvoir d'achat d'un index salarial (le SHBOE) » (p. 237), parce que « est-ce vraiment au ministère du Travail de décider de la valorisation du SMIC ? Les rémunérations sont au cœur du dialogue social. Ne serait-ce pas aux partenaires sociaux de trancher ces questions ? ». Il fallait oser poser la question. C'est fait. Évidemment elle n'est pas politique !

On a, avec raison, beaucoup critiqué le président Emmanuel Macron d'avoir délaissé sinon méprisé les corps intermédiaires, dont les syndicats. Par contraste, Gilbert Cette, Guy Groux et Richard Robert entendent les réhabiliter à leur manière : « il est possible de mieux distinguer le social et le politique, et d'instituer des règles qui obligent chacun des acteurs à rester sur son terrain. C'est vrai aussi pour le syndicalisme, et il nous faut rappeler ici que sa forte politisation en rance est indissociable de sa faiblesse. Ce n'est pas affaiblir le syndicalisme que d'appeler à circonscrire ses aspirations à s'aventurer dans la politique, c'est au contraire le renforcer. » (p. 230). Ce pourrait être le mot de la fin, mais c'est, sous couvert de renforcer les syndicats dans les négociations, les paralyser, les rendre hémiplégiques, les amputer d'une main ou d'une jambe (pour ... manifester ?) en faisant de leur combat un objet au mieux technique, dépolitisé, au sens de coupé des enjeux globaux de société. Pire encore, si c'est possible, c'est les couper de la structure économique dans laquelle les travailleurs salariés restent subordonnés en droit. En résumé, les rapports sociaux de production sont gommés. Ces trois auteurs, au sommet de leur science mutilée, pratiquent une socio-économie hors sol. Il est, dans ces conditions, difficile de prétendre (re)définir la démocratie sociale.