

**ACTES DU COLLOQUE
DU 16 MAI 2018**

***Mai 1968 - Mai 2018 :
Cinquante années d'évolution sociale***



EN PARTENARIAT AVEC :



INTERVENANTS AU COLLOQUE

- *Marie-Christine Cauchy-Psaume, doyen de la FACO*
- *Paul-Henri Antonmattei, professeur Université de Montpellier*
- *Jean-Pierre Basilien, expert en relations sociales associé à l'IST*
- *Jean-Paul Bolufer, professeur à la FACO, Préfet honoraire, Maire-Adjoint de Colombes, Conseiller métropolitain du Grand Paris*
- *Jérôme Bonisec, directeur général d'ADEIS, groupe Humanis*
- *Philippe Coursier, professeur Université Paris-Descartes, membre de l'Institut Droit et Santé (IDS), Inserm UMR_S 1145*
- *Yann Leuliet, professeur à la FACO*
- *Bernard Vivier, Président de la FACO et directeur de l'Institut supérieur du travail*

Et aussi :

- *Dominique Labbé, IEP Grenoble*
- *Dominique Andolfatto, Université Nancy 2*
- *André Bergeron (†), Force Ouvrière*
- *Clémentine Maligorne, Le Figaro*

SOMMAIRE

AVANT PROPOS	5
<i>Les thèmes et chiffres clés des transformations de la société française</i> Yann Leuliet, Jean-Pierre Basilien	9
<i>Du chef du personnel au directeur des ressources humaines</i> Jean-Pierre Basilien.....	25
<i>Regards croisés sur la protection sociale et la santé au travail.....</i>	37
<i>Les politiques sociales en France en 2018</i> Yann Leuliet	38
<i>Quels liens entre les évènements de Mai 68 et la protection sociale aujourd'hui ?</i> Philippe Coursier.....	61
<i>Pourquoi et comment les partenaires sociaux se sont investis dans la protection sociale, notamment via les branches professionnelles ?</i> Jérôme Bonizec	82
<i>Fonction publique et secteur public : permanence et évolution</i> Jean-Paul Bolufer	91
<i>Cinquante années d'évolution du droit du travail</i> Paul-Henri Antonmattei	99

<i>Les relations sociales et syndicales en France et dans les entreprises</i>	
Bernard Vivier	109
<i>Les transformations de la société française : adaptation ou reconfiguration de son modèle social ?</i>	
Marie-Christine Cauchy-Psaume	127
POSTSCRIPTUM	131
<i>2018 n'est pas 1968</i>	
Bernard Vivier.....	131
ANNEXES	135
<i>Quelques dates clés.....</i>	137
<i>Mai 1968 et les syndicats français</i>	
Dominique Andolfatto et Dominique Labbé	141
<i>Mai 1968 : André Bergeron se souvient</i>	
(entretien avec Bernard Vivier)	157
<i>Mai 1968 – Mai 2018 : que reste-t-il des accords de Grenelle ?</i>	
Clémentine Maligorne	173

AVANT PROPOS

La Faculté Libre de droit, d'économie et de gestion de Paris entre dans sa 50^{ème} année.

Cinquante années d'enseignement supérieur privé ont permis à la FACO d'accompagner, d'encadrer, de former et de conseiller trois générations d'étudiants, de les amener à être des esprits libres, éclairés, productifs et compétitifs au sein du monde professionnel.

En 50 ans, la FACO a formé des avocats, des magistrats, des huissiers, des notaires, des commissaires de police, des commissaires-priseurs, des journalistes, des juristes d'entreprise, des professeurs, des gestionnaires, des assureurs, des responsables d'administration.

La FACO a souhaité célébrer son jubilé en le marquant d'une série d'évènements dont l'organisation de colloques qui s'inscrivent dans le cadre de ses enseignements tout en étant axés sur les évolutions de notre société depuis 50 ans et ses perspectives.

Dans le cadre précis du présent colloque, la FACO et l'IST ont joint leurs efforts :

- Le sujet « 50 années d'évolution sociale » s'inscrit au cœur de l'activité de l'IST qui se positionne au

carrefour entre les entreprises et les organismes syndicaux et patronaux.

- L'IST et la FACO ont un lien historique. Le fondateur de la FACO, M. Achille Dauphin Meunier, a déposé les statuts de l'IST en 1969 et a impulsé les premières années de son activité.
- Plusieurs spécialistes de l'IST enseignent à la FACO principalement en droit du travail, en droit social, en politiques sociales, en gestion des ressources humaines. Monsieur Geoffroy de Gislain a été doyen de la FACO de 1986 à 1991 et par ailleurs président de l'IST de 1991 à 2000.

Les liens entre les deux institutions ont conduit à unir leurs compétences sur le thème de 50 années d'évolution sociale.

Le cinquantième anniversaire des évènements de mai 1968 fait l'objet de nombreuses publications, de nombreux numéros spéciaux et articles de presse, avec le désir de commémorer ce moment important de la vie sociale de notre pays.

L'approche choisie par l'Institut Supérieur du Travail et la Faculté Libre de Droit, d'Économie et de Gestion de Paris est autre. Il ne s'agit pas de revenir sur les évènements eux-mêmes ni sur les héritages de « l'esprit de 68 » et encore moins de verser dans une quelconque nostalgie mais d'éclairer le présent et le futur par le passé. Le regard rétrospectif sur la France à partir de cette date-repère permet de mesurer l'ampleur des évolutions, des révolutions même, de notre économie et de notre société.

La remise dans son contexte du « moment 68 » aide à mieux comprendre ce qui se joue aujourd'hui dans les réformes engagées : la transformation rapide d'un modèle social dans un monde complètement différent.

Les thèmes et chiffres clés des transformations de la société française

Jean-Pierre Basilien

Yann Leuliet

A - DÉMOGRAPHIE

Une population en croissance avec renouvellement des

La population française augmente : +17,6M

49,7M **1968** ---- **2018** 67,2M

Les français vieillissent

1 français sur 8 a plus de 65 ans **1968** ---- **2018** 1 français sur 5 a plus de 65 ans

L'espérance de vie augmente : +10ans

Femmes	75 ans	1968 ---- 2018	Femmes	85 ans
Hommes	68 ans		Hommes	78 ans

Le nombre d'enfants par femme diminue

2,69 **1968** ---- **2018** 2,01

La maternité est plus tardive : âge au 1^{er} enfant

24,2 ans **1968** ---- **2018** 28,7 ans

générations grâce à un taux de natalité qui s'est maintenu jusqu'à présent, mais une population qui n'échappe pas au phénomène général de vieillissement qui impacte le cout des régimes sociaux (santé et retraite).

B - ÉCONOMIE

de la fin des trente glorieuses aux crises économiques

PIB de la France / PIB mondial

5,4% **1968** ---- **2018** 3,6%

Taux de croissance

4,3% **1968** ---- **2018** 1,9%

Un commerce extérieur de plus en plus déficitaire : Export / Import

105% ; +1Md€ **1968** ---- **2018** 90% ; -63Md€

Investissements / PIB France

Investissements étrangers en France : 28% PIB
Investissements français à l'étranger : 51% PIB

Part de l'industrie dans le PIB français

22,3% **1968** ---- **2018** 11%

Dettes publiques en % du PIB

15% **1968** ---- **2018** 97% 64% en 2007

Inflation

4,6% **1968** ---- **2018** 1,2% 14% en 1984

En 1968 nous étions encore dans les 30 glorieuses avec une croissance du PIB supérieure à 5%

Depuis trente ans, les crises économiques successives et la grave crise financière de 2007-2008 ont conduit progressivement à une stagnation économique préoccupante :

- Depuis de longues années, La France a un commerce extérieur structurellement déficitaire, car, à l'inverse de l'Allemagne, nous n'avons pas su vendre à l'international une expertise industrielle indéniable. ais dans la mondialisation, la France ne s'est pas repliée, elle a fait plus d'investissements à l'étranger qu'elle n'a accueilli d'investissements sur le sol national.
- Il est logique que les pays émergents qui connaissent une phase de rattrapage aient une croissance élevée qui réduit proportionnellement notre poids dans l'économie mondiale.
- La perte de puissance de l'industrie française qui s'est produite entre 2003 et 2010 est grave, mais n'est pas aussi prononcée que l'indiquent les chiffres car les taches tertiaires de l'industrie, séparées du cœur de métier sont maintenant incorporées au secteur tertiaire.
- Notre dette publique qui était en 2007 au même niveau que l'Allemagne a cru de 30 points de PIB suite à la crise financière, ce qui nous place dans la même catégorie que les pays endettés de l'Europe du Sud (Espagne, Portugal, Italie et Grèce...).

C - CONDITIONS DE VIE

CONDITIONS DE VIE : une amélioration continue et une France plus protectrice

PIB par habitant

13 600€ **1968** ---- **2018** 32 000€

Dépenses de santé / PIB

3,9% **1968** ---- **2018** 11,6%

Prestations sociales / PIB

15% **1968** ---- **2018** 34,3%

Logement

1968 50% de logements sans eau chaude ni sanitaires, 65% sans chauffage central

2018 4M de mal-logés

<50% de propriétaires **1968** ---- **2018** >60% de propriétaires

Occupation de l'espace

Développement **des zones périurbaines** : plus de 60% de population en plus

Développement **des banlieues** : plus de 45% "tous urbains"

Le pouvoir d'achat des français et leur revenu global effectif a été multiplié par 2,5 en 50 ans. Les dépenses de protection sociale (dont les dépenses de santé) ont connu une croissance de même ampleur. Le mal logement subsiste pour 4 millions de personnes en dépit d'une qualité d'hébergement qui n'a plus rien à voir avec l'état du parc logement en 1968. Nous gaspillons notre espace car, en dépit d'une faible densité d'habitants au km², nous consommons en espace périurbain la surface moyenne d'un département tous les 7ans.

D - SOCIÉTÉ

SOCIÉTÉ: transformation et libéralisation

Mariage			
357 000	1968	---- 2018	227 000
			7000 de même sexe Hors PACS
Part des femmes mariées à 20 ans			
32%	1968	---- 2018	<1,5%
Naissances hors mariage			
6,2%	1968	---- 2018	58,6%
Divorces / Séparations			
12%	1968	---- 2018	de 50 à 60%
Législation			
Loi Neuwirth - 1967		Loi Veil - 1975	
Abolition de la peine de mort - 1981			
RMI - 1988		CMU - 1999	

Des transformations n'ont cessé d'intervenir depuis 1968 : le mariage est devenu minoritaire, on a souvent des enfants avant de se marier et on se marie après diverses expériences.

Le cumul séparations et divorces ne peut être mesuré mais il représente sans doute plus de 60% des couples et plus encore dans certaines zones urbaines des grandes agglomérations. Par ailleurs il contribue à alimenter des besoins nouveaux de logements.

Les symboles de libéralisation ont été importants entre 1967 et 1999, mais les lois ont été adoptées parfois dans la douleur (avortement, mariage pour tous) et les limites de notre système social ont conduit à créer de nouvelles contributions de solidarité que sont le revenu minimum d'insertion et la couverture maladie universelle.

E - VIE POLITIQUE

d'un pouvoir fort à un pouvoir contesté

1968

Un général Président

Un contrôle de la communication et des médias

Un raz de marée de la Droite après dissolution de l'Assemblée

Un referendum plébiscite perdu par le Président en 1969

De 1995 à 2017

Une bipolarisation de la vie politique qui s'accroît

Une montée des contestations sociales (retraites et sécurité sociale)

Des clivages éthiques antagonistes

Un affaiblissement des corps intermédiaires

Un début d'éclatement des forces politiques

Un taux d'abstention (et de non-inscription) qui monte :

(2017 : 10 à 13%
de non-inscrits)

Abstention aux législatives : 1967 / 20% -- 2017 / 57%

Abstention aux présidentielles : 1965 / 16% -- 2017 / 25%

10 ans après l'adoption d'une nouvelle constitution, la vie politique a été dominée par l'introduction de l'élection présidentielle au suffrage universel dont la première application a eu lieu en 1965, au premier tour, le général de Gaulle avait été

mis en ballottage mais il n'avait pas daigné utiliser son temps de parole télévisuel. Le contenu de la communication audiovisuelle était sous contrôle du ministre de l'intérieur.

En mai 1968, le pouvoir a titubé, mais il a suffi d'une escapade du président en Allemagne pour que le rapport de force s'inverse après dissolution de l'assemblée nationale avec une chambre de couleur bleu horizon (droite gaulliste). Le président quitte le pouvoir en 1969 suite au désaveu de l'opinion sur un référendum plébiscite qui rappelait le second empire.

Le régime présidentiel va entraîner la bipolarisation de la vie politique autour du scrutin majoritaire. La montée des contestations sociales à partir de 1995 va provoquer des conflits durs et des clivages éthiques aujourd'hui bien ancrés, il faut constater à ce propos le faible impact des états généraux de la bioéthique qui viennent de se dérouler au premier semestre 2018. Par ailleurs on ne peut que constater la prudence de la nouvelle présidence sur tout ce qui est relatif à des réformes sociétales.

Les corps intermédiaires (Patronat et Syndicats) sont très affaiblis.

L'éclatement des forces politiques qui s'est produit en 2017 est-il durable ? Qu'est-ce que le « Macronisme » ? Peut-on considérer qu'il marque un tournant significatif ? Nous ne sommes pas vraiment dans un nouvel idéal politique mais l'avenir nous éclairera sur le désaveu de la classe politique : le taux cumulé d'abstentions et de non inscription sur les listes électorales reflète bien cette perte de confiance grave de la part

d'une frange importante de la population notamment parmi les jeunes. Enfin le clivage gauche droite risque de réapparaître avant le bilan du quinquennat.

F - ÉDUCATION, FORMATION

de l'école ascenseur social à la reproduction des élites

1968

L'école de la République
La promotion professionnelle possible dans l'entreprise

5 fois plus de bacheliers

8% de la population	1968 ---- 2018	42% de la population	
20% d'une classe d'âge		80% d'une classe d'âge	(+30% entre 85 et 95)

près de 4 fois plus d'étudiants

695 000 **1968** ---- **2018** 2 610 000

enquête PISA (pays de l'OCDE)

La France est au 21^{ème} rang sur 35 pays de l'OCDE
De plus en plus de jeunes en difficulté
Une dégradation considérable

En 1968, nous étions encore dans l'ère des hussards de la république et la promotion au travers de l'éducation nationale existait encore, ainsi que la chance d'évoluer et d'améliorer sensiblement ses conditions d'emploi dans l'entreprise. Le niveau de formation de base des français a explosé et la vague montante des étudiants a déferlé sans relâche depuis lors au point de devoir encore se poursuivre dans les 2 prochaines années.

La France, 5^{ème} puissance économique mondiale a aujourd'hui un système scolaire qui se contente de sélectionner les meilleurs et n'accompagne pas les autres vers la formation qui mènera à l'emploi.

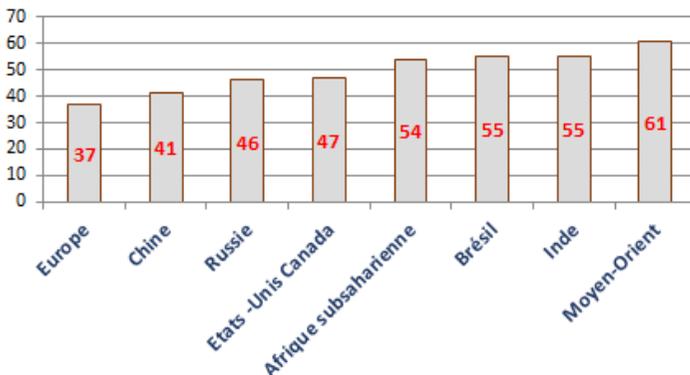
Les enquêtes de l'OCDE renouvelées tous les 3 ans montrent une concentration sur la reproduction des élites ce qui accentue le sentiment de déclassement social, ressenti de manière exagérée.

G – INÉGALITÉS

la civilisation de l'individualisme

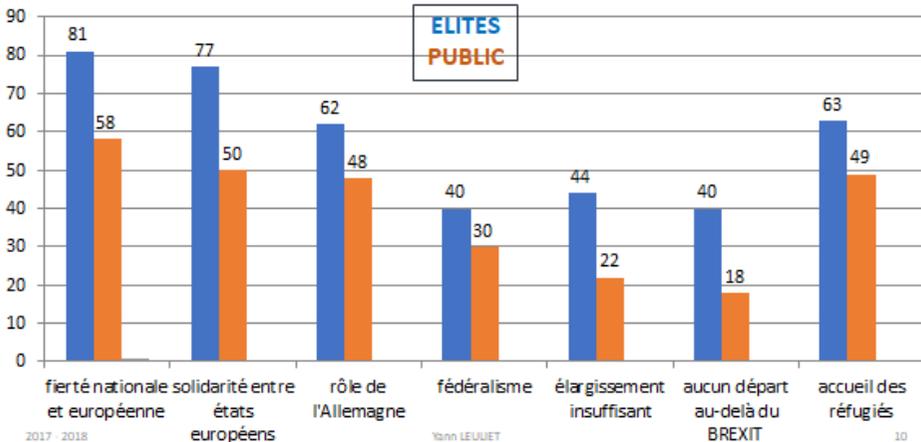
(Le Monde décembre 2017)

**Part du revenu national détenue par les 10%
les plus riches de la population - 2016**



ELITES et PUBLIC face aux FRACTURES de L'EUROPE

(Le Monde juin 2017)



Depuis les crises économiques et surtout la crise financière de 2007, la France n'a pas échappé à la tendance mondiale à l'accroissement des inégalités de revenus mais plus encore de patrimoine.

Pour les plus aisés on ne sait plus faire le partage entre les revenus du travail et les revenus du capital dont l'imposition est d'autant plus dégressive que le capital accumulé est important :

- seule l'Europe dispose d'un système social qui organise la redistribution des richesses des plus aisés vers les plus pauvres,
- aux Etats Unis on est loin de la doctrine d'Henri Ford qui en 1920 considérait que l'écart de salaire entre le dirigeant et le salarié le plus modeste ne devait pas dépasser un rapport de 1 à 40, nous serions actuellement aux USA dans un rapport de 1 à 350 ; l'ensemble des

autres continents qui connaissent une phase de croissance plus ou moins élevée ont adopté une logique d'inspiration libérale qui justifie l'accaparement des richesses par les classes aisées proches du pouvoir.

À cet égard, le sondage de 2017 édité dans le journal *Le Monde* qui figure ci-dessus et concerne la France, illustre le fossé qui se creuse entre les élites et le grand public sur la confiance dans les valeurs collectives (fierté nationale, adhésion à une appartenance européenne).

H - TEMPS DE TRAVAIL

« Vers une civilisation des loisirs? »

Durée hebdomadaire moyenne de travail

45h **1968** ---- **2018** 39h

Durée légale du travail

40h (54h maxi) **1968** ---- **2018** 35h (48h maxi)

Congés payés

4^{ième} semaine en 1968 **1968** ---- **2018** 5^{ième} semaine en 1981

Age légal de la retraite

65 ans **1968** ---- **2018** 62 ans (60 ans en 1982)

La réduction du temps de travail est un phénomène général dans les pays développés et l'épisode des 35 heures

légales en France n'a fait que l'amplifier sans qu'il soit réaliste de vouloir revenir en arrière ; nous travaillons aussi bien que nos voisins européens et personne n'accepte plus de travailler 6 jours sur 7 comme c'était encore le cas en 1968 en outre le travail du dimanche est considéré par beaucoup comme normal à condition de pouvoir soi-même y échapper !

La grande conquête sociale de la retraite de 65 à 60ans en 1982 paraît aujourd'hui bien dérisoire alors que l'âge effectif de la retraite en 2017 est remonté à 62ans et qu'il nous faut envisager comme nos partenaires européens de la positionner assez rapidement vers 66 / 67 ans.

I - EMPLOI

du plein emploi au chômage de masse - tertiarisation

Chômage		
2,5% (580 000)	1968 ---- 2018	9% (3 200 000)
Emplois précaires		
<1%	1968 ---- 2018	12%
Stock et flux d'emplois		
<1%	1968 ---- 2018	90% des salariés en CDI 84% des embauches sous forme précaire
Taux d'activité des femmes		
48%	1968 ---- 2018	83%

Taux d'emploi des jeunes en 2018

Taux emploi après formation		Taux emploi en CDI		Taux emploi après 3 ans non diplômés
CAP	30%	Bac+5	48%	50% au chômage
BacPro	45%	Ecoles ingé-commerce	54%	65% en CDD
BTS	63%	Doctorat	45%	Bac+5 18% en CDD

« Tertiarisation »

Agriculteurs	15%		1,8%	Agriculteurs
Ouvriers	38%		20%	Ouvriers
Employés	15%	1968 --- 2018	28%	Employés
Cadres	10%		29%	Cadres / Techniciens / AM
Patrons IC	10%		11%	Patrons IC

La France s'est enfoncée progressivement dans une grave crise de l'emploi et contrairement à ce qui a pu être dit, nous n'avons pas tout essayé contre le chômage et nous nous sommes enfermés dans des solutions de facilité (pré-retraite pour les plus de 55 ans, licenciement des salariés plus âgés), ou des positions juridiques favorisant les ruptures de contrat de travail sans risque contentieux (rupture conventionnelle du contrat de travail et maintenant rupture conventionnelle collective).

Nos emplois précaires représentent un stock limité mais ceux qui les tiennent sont souvent condamnés à y rester faute d'autres solutions pour les accompagner vers une formation leur permettant d'espérer un emploi durable. Le volume élevé de CDI masque une vérité : pour une grande proportion des jeunes l'emploi durable reste inaccessible faute d'une compétence professionnelle reconnue sur le marché du travail. Ce qu'on appelle en France « emploi aidé » n'est qu'un palliatif inadapté.

J - MUTATION DU TRAVAIL

TRANSFORMATION des CONDITIONS d'EMPLOI et de la NATURE du TRAVAIL

1968

Nombreuses embauches par **cooptation**
Pas de sélectivité pour les emplois faiblement qualifiés
 Contenu des emplois évoluant faiblement
 Horaires **garantis**
 Lieu de travail **stable**
 Evolution et salaire à l'**ancienneté**
 Des augmentations essentiellement générales
 Des protections apportées par la **Branche Professionnelle**
 La croissance de l'emploi est tirée par les **grandes entreprises**

2018

Forte **sélectivité** à l'embauche
 Recrutement sous-tendu par la capacité **d'intégration**
 Des emplois dont le contenu évolue rapidement
 Un passage quasi obligé par la **précarité**
 Des exigences à tout niveau : informatique, relation client, capacités relationnelles
 Des **horaires flexibles et un lieu de travail** variable en fonction des priorités
 Individualisation de la gestion du personnel
 Fixation d'objectifs / évaluation
 Grande **sélectivité** sur les évolutions salariales / faible inflation
 Politique de rétention réservée aux **hauts potentiels**
Droits formation attachés à la personne
 Des protections collectives qui entravent la « liberté de l'entreprise »
Risques psycho-sociaux et santé au travail
 La croissance de l'emploi repose sur un tissu d'entreprises beaucoup plus large
Révolution numérique

En 1968 l'emploi était une donnée abondante et stable et on y accédait souvent par relations. La protection sociale gage de stabilité était assurée par la combinaison de la sécurité sociale, des régimes de retraite complémentaires et des couvertures prévoyance complémentaires surtout présentes dans les grandes entreprises, qui étaient par ailleurs les grandes pourvoyeuses d'emploi. La branche professionnelle permettait d'avoir une protection plancher au-delà du code du travail dans les TPE et PME qui lui étaient rattachées.

La recherche d'emploi est devenue une vraie activité traumatisante pour ceux qui n'y sont pas préparés. Il faut savoir se vendre et accepter de s'adapter à une entreprise qui est devenue beaucoup plus instable et dont le niveau d'exigence ne cesse de monter. Ceci provoque en entreprise l'émergence de malaises réels aggravés pour les personnes fragilisées.

Par ailleurs les grandes entreprises recrutent en proportion faible par rapport au flux de départ des générations du baby-boom, d'où la nécessité pour trouver du travail d'accepter soit de nouvelles formes d'emploi ou de travailler dans des start-up pleines de promesses mais où la nature des missions est par essence fluctuante et où la protection collective peut apparaître comme une survivance d'un passé révolu.

**Du chef du personnel au directeur des
ressources humaines :
les transformations de la fonction RH et de ses
enjeux de Mai 68 à aujourd'hui**

Jean-Pierre Basilien

Partis pris...

Cette courte communication sur les tendances dans les transformations de la fonction RH depuis 68 est celle d'un sociologue du travail et des organisations, devenu lui-même, par le jeu des circonstances, acteur RH et DRH, puis consultant. La formation sociologique m'a permis de conserver toujours le recul critique et parfois « d'avancer masqué » dans l'entreprise, comme l'avait proposé un de mes maîtres, Renaud Sainsaulieu. Cette présentation des transformations de la fonction sur 50 ans est construite sur l'expérience d'un acteur ayant eu la chance de se trouver à des moments charnières de l'histoire de cette fonction et d'en rencontrer quelques acteurs marquants. Elle est donc partielle (et subjective), et n'a pas d'autres ambitions qu'à inciter à conduire d'autres travaux de recherche et ouvrir à la discussion.

En effet s'il ne manque pas de « discours » sur la fonction RH, toujours pleins de belles intentions, j'ai été frappé de ne voir au fil des années que très peu d'analyses et d'évaluations des pratiques, encore moins d'analyses des organisations RH elles-mêmes et de leur fonctionnement concret. Citons cependant les travaux incisifs du professeur Bernard Galambaud qui ont permis de questionner les politiques RH et leurs fondements. Dans un univers où les modes et modèles se succèdent au grand bonheur des consultants, à coup de formules réductrices, l'évaluation des effets de ces politiques et de l'efficacité des organisations mise en place est pratiquement absente, y compris sur un plan économique.

La réalité des pratiques est très peu décrite. Les relations sociales par exemple donnent ainsi lieu à des affirmations rhétoriques très éloignées des faits et des comportements observés. Les acteurs de la fonction RH qui ont tenté de faire la théorie de leurs pratiques sont très peu nombreux. Les témoignages des « grands DRH » sont souvent très décevants au sens qu'ils se présentent le plus souvent comme un plaidoyer ou une mise en valeur de leur action, mais racontent rarement l'épaisseur des dossiers qu'ils ont porté, dans leurs complexités. De même l'histoire sociale de cette fonction à ce jour (et à ma connaissance) reste à écrire.

Au fait de quoi parle-t-on ?

La fonction dite « RH » renvoie à des réalités diverses suivant les périodes historiques, les entreprises, leur histoire sociale, leur culture, leur taille etc... Les paramètres sont

nombreux ! Il conviendrait d'analyser les champs de la fonction, la vision des enjeux des acteurs à différents moments, les profils des acteurs de la fonction, mais aussi leurs marges de manœuvres, les actions entreprises, les modèles théoriques et idéologiques qui les sous-tendent etc. Je propose ici une succession de « moments », de jalons pour parler des orientations prises par la fonction en fonction des enjeux, sans avoir aucunement l'ambition d'être exhaustif. Avec les limites de cette approche chronologique et en quelque sorte générationnelle : ancien et nouveau se mêlent au fil des décennies, il n'y a pas de modèle pur ni de problématiques homogènes mais des politiques RH souvent contingentes ou marquées par les effets de mode ou d'imitation, avec en parallèle un renouvellement des acteurs et de leurs profils.

Il me semble possible de relever **cinq séquences** depuis la fin des années 60 dans l'évolution de la fonction dire « RH ».

I - À l'approche de 68, il était une fois
le chef du (de) personnel : du militaire
à l'ingénieur

À l'approche de 1968 comment caractériser la gestion des ressources humaines (du personnel comme on le disait alors) ? Dans le monde de la grande industrie, dominée par l'organisation taylorienne de la production, trois dimensions majeures sont au cœur des préoccupations :

- a) Trouver le personnel et le former aux postes de travail pour assurer la production en constante croissante
- b) Gérer les études de postes en relations avec l'organisation, la classification et les rémunérations (les systèmes de classification sont alors des outils complexes, une étude d'un poste d'OS peut comporter 25 pages où tout est décrit minutieusement, chronométré...)
- c) Veiller au respect du réglementaire et de la discipline

C'est le temps des anciens militaires, de quelques ingénieurs et juristes. La fonction pourtant commence à évoluer sous l'influence des entreprises américaines et de leurs approches de management s'inspirant des écoles dites des Relations Humaines (les premiers voyages d'étude aux USA pour les entreprises françaises datent de cette époque).

Quand 68 commence en 67 :

Les grèves de 67 au sein de l'usine Rhodiaceta à Besançon (avec une CFDT majoritaire qui n'a qu'un lointain rapport avec celle de 2018) immortalisées pour l'histoire par le beau film de Chris Marker (« *A bientôt j'espère* ») et bien documentées par les travaux de sociologues du travail annoncent, y compris culturellement les mobilisations de 68. Ce sont *les questions nouvelles du travail et des conditions de son exécution et de son organisation (les « OS ») et de la recherche*

d'organisations alternatives dans le travail (« les équipes autonomes ») qui s'invitent dans l'entreprise.

C'est un tournant : Adapter les organisations et les modes de management aux attentes des salariés devient une priorité.

La conflictualité « de classe et de masse », l'entrisme de l'extrême gauche sont des données si ce n'est entièrement nouvelles tout au moins prégnantes.

Parallèlement se développe rapidement un groupe social qui fait l'objet d'une gestion spécifique : les CADRES.

Ce contexte conduit à une véritable révolution des politiques, des méthodes et pratiques, accompagné d'un renouvellement des acteurs.

II - Les années 70 et 80 : deux décennies d'innovation « inventent » la fonction RH

C'est dans cette période que se construit la représentation de l'importance d'une fonction dont on pense alors qu'elle peut devenir stratégique, pourtant (ou à cause...) des crises économiques et sociales qui dominent ces deux décennies.

L'importance croissante de la gestion collective de l'emploi s'impose après le quadruplement du prix du pétrole,

l'entrée dans une nouvelle économie , le temps long des restructurations (les « plans sociaux ») au moins jusqu'à la fin des années 80. La brutalité des ruptures vécues, dont on n'a plus idée aujourd'hui, conduit au développement de démarches de gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi, de reconversions de masse assumées par les entreprises, de gestion de départs en préretraite (FNE). La formation continue prend alors une importance nouvelle.

Quelques marqueurs sémantiques de la multiplicité des thèmes (autant de chantiers nouveaux) pour comprendre ce qui se conceptualise dans cette période : « les nouvelles formes d'organisation du travail » avec l'expérience des pays du nord, « le développement social » et la conduite de projet avec la mise en œuvre d'approches socio-techniques, la gestion prévisionnelle puis la GPEC à l'initiative de managers qui avaient dû faire à la fermeture brutale d'établissements de plusieurs milliers de salariés, l'émergence de la notion de « la compétence » (un terme qui vient des ergonomes du travail), le « dialogue social » et la recherche d'un système de relations sociales dépassant la logique d'affrontement, « l'expression des salariés » à l'initiative d'une partie du mouvement patronal bien avant 82 et les lois Auroux, puis le management participatif , les cercles de qualité, « l'employabilité » (93) terme venu du Canada...

Ces pratiques nouvelles s'appuient alors sur de nombreux travaux de sociologie du travail, puis des organisations dans lesquels les acteurs trouvent les fondements de leurs actions. Parler d'entreprise « systémique » est courant, un vocabulaire commun s'impose entre sociologues et

ingénieurs/managers pour développer une approche rationnelle de la complexité des organisations et du social. On parle alors par exemple (et ce n'est pas non plus sans arrière-plan idéologique) de régulation sociale.

La création de nouveaux lieux d'échanges, de partage et d'innovation comme l'association Entreprise et Personnel en 1969, l'Anact créé en 1973, ou encore Développement et Emploi en 1981 accompagne le creuset d'innovations que furent ces années.

La fonction RH est aussi pensée de plus en plus comme « une fonction partagée avec le management », tout en voulant se positionner comme une fonction stratégique, partie prenante des décisions de l'entreprise. Le Chef de Personnel devient DRH. Des sous-fonctions comme Emploi/Formation/Organisation ou Développement Social sont mises en place.

De nouveaux profils entrent dans la fonction avec une compétence marquée dans la *conduite du changement*. C'est aussi dans cette période que se créent *les formations dédiées à la fonction* : la création du CIFFOP par exemple.

*III - Les années 90 :
l'internationalisation croissante des
entreprises et le développement des
process RH, le DRH devient
gestionnaire*

On assiste progressivement à un changement progressif de paradigmes avec la dimension croissante de l'internationalisation des entreprises. La mondialisation des échanges s'accélère **et la gestion devient des ressources humaines de plus en plus individualisée. On peut relever:**

- La mise en place tout aussi progressive de l'individualisation des rémunérations dans la gestion, en particulier sur le champ des rémunérations (part croissante du variable pour les cadres et dirigeants) et le creusement des écarts salariaux
- La fin de la carrière à vie implicite pour les cadres, dans les grandes entreprises avec un remodelage continu de plus en plus rapide des périmètres de l'entreprise
- Pour la fonction RH, le développement des fonctions « corporate », un recentrage progressif sur la gestion de processus et un éloignement « du terrain » mais aussi l'explosion des formations dédiées, les premiers profils « internationaux ». La « professionnalisation de la fonction », de plus en plus vue comme une fonction dans laquelle on n'entre qu'avec une formation adhoc.

La financiarisation de l'entreprise est engagée.

IV - Les années 2000 : l'ère des juristes avec le tournant des 35h...et celle parallèle des « développeurs »

La dimension juridique était présente depuis la fin des années 50 au sein des Direction du personnel, mais avec les lois Auroux, la multiplication des contentieux autour des plans sociaux et surtout la complexification croissante du droit social (avec en point d'orgue le temps de travail), la judiciarisation croissante des relations sociales (avec un déplacement des lieux et des affrontements sociaux vers le CHSCT),

La dominante juridique de la fonction s'est imposée. L'enjeu devient alors dans beaucoup d'entreprises la sécurisation des risques juridiques et cette dimension absorbe de plus en plus de temps et de moyens. **C'est encore le cas aujourd'hui.**

La fonction RH au milieu des années 2000 est souvent scindée en deux équipes plus ou moins fédérées : d'une part celle du juridico-social et d'autre part celle, souvent mise en avant, en charge du « people management », du « développement des talents », de la communication interne. Parallèlement se propage rapidement la formulation contestée de business partner pour désignés les RH désormais souvent rattachés hiérarchiquement (avec la relation de subordination qu'elle entraîne) aux managers opérationnels.

V - Avec la crise, après 2008 : la fonction RH devient aussi une fonction support comme les autres !

La productivité et la réduction des coûts deviennent des priorités : c'est l'ère des purs gestionnaires et « costkiller ». La mise en place de Centres de Services Partagés, l'externalisation sont des chantiers nouveaux mais incontournables dans tous les grands groupes.

Ils s'accompagnent d'un transfert -plus ou plus moins maîtrisé et préparé- d'une partie des tâches regroupées jusqu'ici au sein équipes RH vers le management, en particulier de proximité. La rhétorique justificative (donner les moyens aux managers de gérer leurs équipes) cache avec difficulté la nécessité de diminuer les structures sans pour autant supprimer proportionnellement les activités.

Les RH sont de moins en moins force de proposition mais de plus en plus des « business serviteurs ». Parallèlement la dimension internationale s'accroît et structure les organisations en poussant des questions nouvelles : que signifie par exemple concrètement une politique sociale de groupe ? L'émergence de « nouvelles » problématiques comme les Risques Psycho-Sociaux, (traitées souvent un angle procédural), la RSE, le digital, le « bonheur au travail », la diversité, conduisent à structurer de nouvelles équipes au sein des DRH corporate. Et le dialogue social après une période intense *de négociations contraintes qui ont fini par constituer leur propre*

finalité, sans guère d'impact sur le réel, cherche aujourd'hui un second souffle.

À la croisée des chemins

La fonction RH est aujourd'hui une fonction souvent mal aimée des salariés, souvent excessivement critiquée – « RH Bashing » - , incertaine dans son positionnement, perçue comme éloignée des équipes et des réalités du travail tant par les personnels que de leurs managers, enfermée dans les process , empêtrées dans des relations sociales sans beaucoup d'impact. Une fonction d'accompagnement plus qu'une fonction véritablement acteur des transformations.

À quoi sert la fonction RH ? DRH, est-ce devenu vraiment un « métier » ? Quel est son cœur d'activité concrètement aujourd'hui ? Un « manager de transition » bénéficiant de la liberté que donne la certitude de ne pas rester dans l'organisation n'est-elle pas aujourd'hui la meilleure façon d'exercer la fonction ? Quelques questions pour ouvrir la discussion...

Terminons par une conviction : les DRH doivent se réapproprier les questions d'organisation, d'organisation du travail, se glisser dans les projets, apporter une vraie plus-value aux opérationnels par un questionnement et un enrichissement de leurs projets, mais très peu d'entre eux ont aujourd'hui les compétences pour le faire...

Regards croisés sur la protection sociale et la santé au travail

Les politiques sociales en France en 2018

Yann Leuliet

*Quels liens entre les événements de Mai 68 et
la protection sociale aujourd'hui ?*

Philippe Coursier

*Pourquoi et comment les partenaires sociaux
se sont investis dans la protection sociale,
notamment via les branches professionnelles ?*

Jérôme Bonizec

I - Les politiques sociales en France en 2018

Yann Leuliet

En 1968, Pierre Laroque, qui avait participé à la création de la sécurité sociale en France, était professeur de politiques sociales à Sciences Po, et nous avons assisté à ses cours en 1970. Aujourd'hui, le champ des politiques sociales est beaucoup plus vaste :

- La Sécurité Sociale dans ses trois composantes : maladie, famille, vieillesse
- Les complémentaires de prévoyance : retraite et santé
- L'assurance chômage et la fonction recherche d'emploi
- Des politiques transverses : logement, ville
- Des politiques catégorielles : handicapés, petite enfance, dépendance

Enfin les acteurs du social sont multiples : l'Etat, les collectivités territoriales, les institutions paritaires, l'agence régionale de santé et l'ensemble du milieu associatif...

A- LES DEPENSES DE PROTECTION SOCIALE

Les DÉPENSES de la PROTECTION SOCIALE

Le poids des dépenses et leur évolution :

- 1968 : <15% du PIB
- 2016 : 714 Md€ soit 34,3 % du PIB

- **Budget de l'Etat en 2016 :**
 - Environ 400 Md€,
 - 19 % du PIB
- **Comparaisons internationales:**
 - Moyenne européenne : 28,7%
 - Danemark 32%, Allemagne 29%, Royaume Uni 27,4%
- **Répartition**
 - 580 Md€ versés aux ménages,
 - 99 Md€ de services sociaux,
 - 35 Md€ de frais de gestion

Les DEPENSES de la PROTECTION SOCIALE

Répartition des dépenses : 714 Md€ en 2016 (dont 5% de frais de fonctionnement)

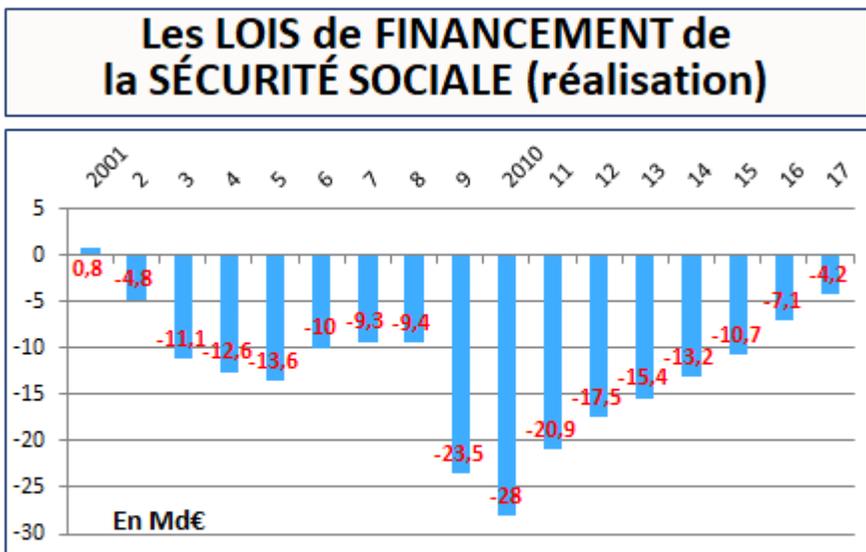
	Milliards€	Pourcentage
Vieillesse	325	45 %
Santé	250	35 %
Famille/maternité	55	8 %
Chômage/emploi	45	6 %
Pauvreté et exclusion	21	3 %
Logement	18	<3 %

En 30 ans (1945 - 1978) nous avons créé un système de protection sociale complet, nos dépenses sont élevées et ont continué à progresser ces dernières années pour atteindre 34,3% du PIB. Par contre Les pays d'Europe du Nord, qui disposent de protections aussi complètes que les nôtres, ont réussi sur la période récente à diminuer le poids relatif de leurs dépenses sociales.

La répartition de ces dépenses n'est pas surprenante, deux postes sont dominants : retraite et maladie qui représentent 80% du total.

Les dépenses pour l'emploi et pour le logement sont en réalité deux fois plus importantes qu'il n'apparaît dans le tableau puisqu'il convient d'ajouter, pour un coût équivalent, des réductions d'impôts, qui grèvent d'autant les recettes de l'Etat.

B - LOIS DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE



La dette sociale : 1996 création de la CADES

- 260Md€ de déficit
- 140Md€ sont amortis
- 120Md€ à amortir d'ici 2025
- Font partie de la dette publique
- Aujourd'hui > 2100Md€
- Soit 97% du PIB

16/05/2018

50 années d'évolution sociale

4

Depuis 1996, nous disposons d'éléments prévisionnels, que nous pouvons ensuite comparer aux réalisations :

- depuis 2002, tous les exercices se sont terminés par un déficit supérieur à la prévision,
- suite à la crise financière, le déficit s'est encore aggravé,
- par contre, ces dernières années sont marquées par des mesures d'économies réelles qui nous ont replacés sur une trajectoire moins déficitaire,
- cependant sur 260 Mds€ de déficit cumulé, il reste 120Mds€ à amortir théoriquement d'ici 2025.

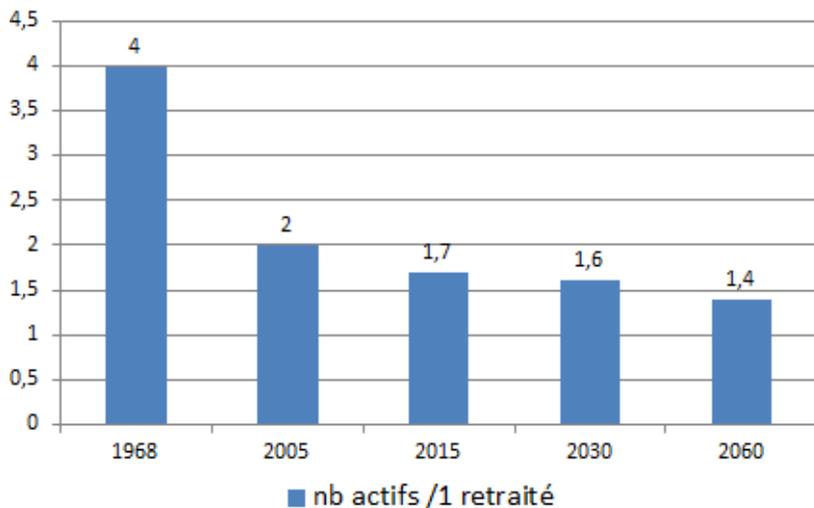
La communication publique sur le sujet est anxieuse et nous nous permettons de souligner que la dette de l'Etat est bien plus colossale et représente près d'un an de notre PIB national. En comparaison on peut rapporter la dette sociale aux dépenses sociales et constater qu'elle représente moins de 17% du PIB social.

C - LA FAMILLE

- ✓ **Un régime qui a retrouvé l'équilibre**
- ✓ **Certaines inégalités se sont aggravées :**
 - **Accès au mode de garde de la petite enfance**
 - **Baisse du taux de préscolarisation**
2000 : 33% 2015 : 11%
- ✓ **Mode de garde**
 - **64% par la famille , 36% en structure**
 - **80% des allocataires des minima sociaux sont contraints de garder leurs enfants**

Un simple propos sur la politique familiale (que mon collègue Philippe Coursier abordera plus largement). Les coupes budgétaires faites sur le financement de la petite enfance ont provoqué depuis 15 ans un effondrement du taux d'accueil en préscolarisation qui est tombé de 33 à 11%. Ce facteur a plus pénalisé les budgets des familles modestes où le mode de garde est à 80% la mère de famille. Pour les autres familles le mode de garde par la mère représente 2/3 du total.

D - LES RETRAITES



Un acquis depuis les générations d'après guerre :

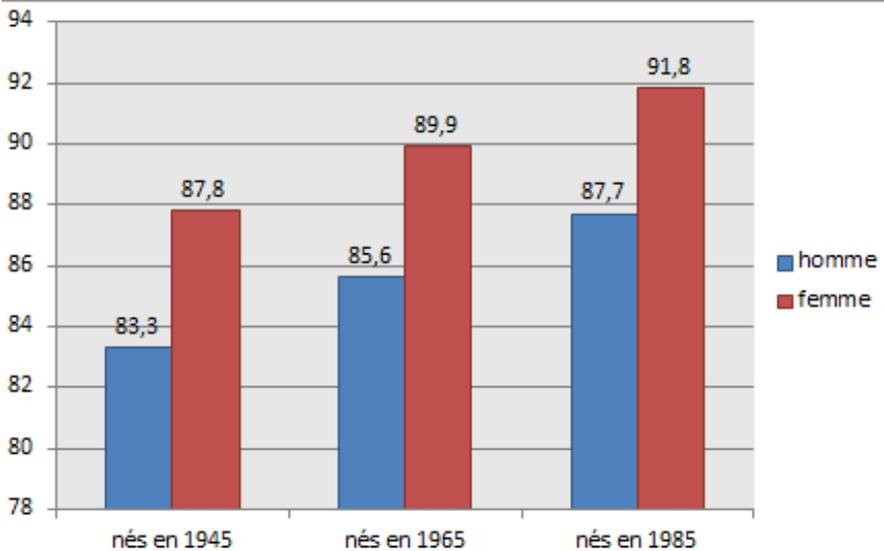
- ✓ maintenu au prix de réformes dans la douleur
- ✓ l'État a pris en main le déficit des retraites Sécurité Sociale.
- ✓ Les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour endiguer le déficit des régimes complémentaires

Un solde financier qui continue à se dégrader

- ✓ déséquilibre prévisionnel
 - 2050 : 70 Md€ (avec un chômage à 5%)
 - 115 Md€ (avec chômage stabilisé à 7% en 2022)

La poursuite du choc démographique → poursuite de l'augmentation de l'âge de départ en retraite

Les RETRAITES ESPÉRANCE de VIE par GÉNÉRATION



Le niveau de vie des retraités dépasse d'autant plus celui des actifs qu'ils sont en général propriétaires de leur logement. Cette retraite est un vrai progrès social qu'il convient de préserver pour garantir la pérennité des régimes.

À cet égard l'Etat a pris en main le redressement de la part sécurité sociale des retraites.

Il faut se féliciter que les partenaires sociaux aient eu le courage de signer en 2015 un premier accord qui va contribuer à éviter l'accumulation d'un déficit croissant des régimes AGIRC et ARRCO appelés en outre à fusionner.

Pour éviter des réformes vécues dans la douleur, il faudrait adopter un langage de vérité sur 2 paramètres :

- Retenir des hypothèses économiques réalistes, ce qui n'a pas été le cas jusqu'à présent : le comité d'orientation des retraites retenait jusqu'à présent 2 scénarii : 5 ou 7% de chômeurs à horizon de 2022 ; ce genre de prévision est complètement irréaliste.
- Intégrer la poursuite du choc démographique dont on mesure bien l'impact et qui implique d'opter assez rapidement pour un âge effectif de la retraite autour de 66 ans, alors que nous sommes remontés de 60 à 62 ans au prix de réformes très partielles vécues par les partenaires syndicaux comme une régression sociale ; les évolutions doivent pouvoir se faire dans un climat plus serein.

Nous pourrions unifier à terme les régimes vers un système de comptes notionnels qui a été mis en place en Suède et a l'avantage d'une grande lisibilité pour les futurs retraités ; il n'en restera pas moins une grande différence de l'âge de la retraite entre d'une part la majorité des fonctionnaires et les salariés (âge légal de la retraite à 62 ans) et d'autre part les fonctionnaires qualifiés d'active ainsi que les agents de régimes spéciaux qui bénéficient de leur retraite à 52 ans. Il y aura encore de longues transitions à gérer avant d'arriver à l'équité invoquée.

E - LA SANTE

- ✓ **Une espérance de vie** parmi les meilleures au monde
- ✓ **Un système de soins** performant, accessible et gratuit
- ✓ **7 fois plus de médecins qu'en 1948**
- ✓ **Un système de sécurité sociale qui fonctionne :**
 - **Dépenses courantes** : prise en charge SS 76%, complémentaires 14%, reste à charge 10%
 - **Total des dépenses** : 80% pris en charge contre 73% dans les pays de l'OCDE
- ✓ **Une recherche médicale** parmi les meilleures

SANTÉ PUBLIQUE

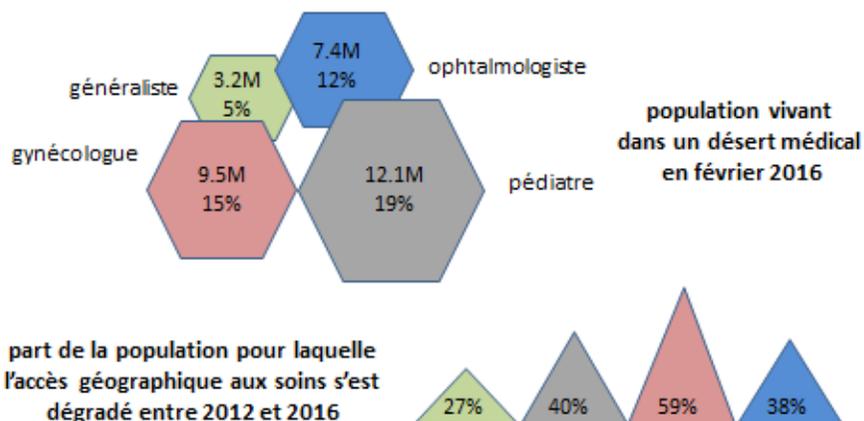
- Le poids de la **mortalité prématurée** (avant 65 ans)
 - Un décès sur cinq : 110 000 par an
 - taux 1,3 fois la Suède ou la GB
- **4 facteurs majeurs de comportements à risque**
 - **ALCOOL** : 50 000 décès par an dont 40% avant l'âge de 65 ans
 - **TABAGISME** : 73 000 décès par an
 - **Conduites dangereuses et accidents de la circulation**
 - **Taux de SUICIDE** : forte prévalence des 16 à 24 ans et plus de 70 ans, 25% des causes de décès chez les jeunes
- **La santé au travail :**
 - Les troubles musculo-squelettiques (TMS) :
 - ¼ des dépenses d'AT et maladies professionnelles
 - 10M de journées de travail perdues
 - Les risques psycho-sociaux
 - Les risques environnementaux: perturbateurs endocriniens

ENJEUX MAJEURS en matière de santé

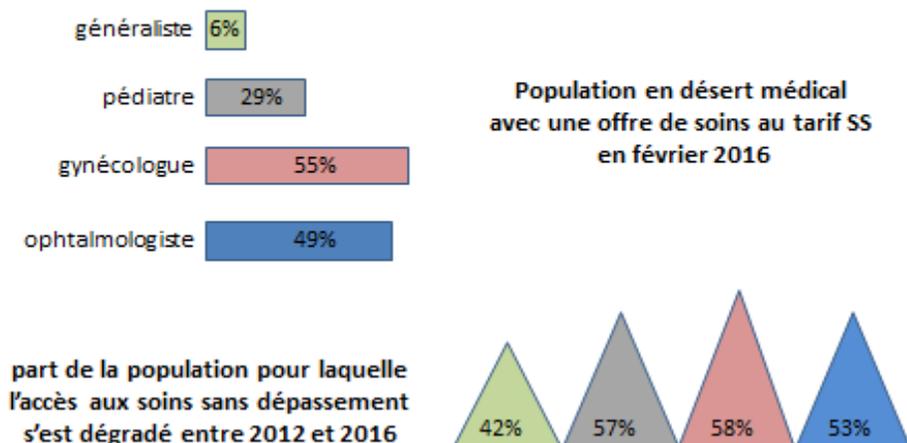
- **Inégalités d'accès au soin**
 - Pas de mesure
 - Poids du reste à charge (50% sur les soins courants)
- **Déserts médicaux**
 - Environ 70% du territoire
 - Qui : généralistes, pédiatres, gynécologues, ophtalmologistes
 - Dégradation mesurée
- **Coordination des parcours de soin**
- **Réconcilier l'ambulatoire et l'hôpital**
- **Hôpital en tension :**
 - Méthode de financement inappropriée: la T2A

Les inégalités en matière de santé

L'accès géographique aux soins :



L'accès aux soins sans dépassement d'honoraires



Notre système de santé a été et demeure parmi les bons systèmes de santé dans le monde au regard de la qualité des soins, des niveaux de prise en charge des frais de santé courants et de la gratuité des soins pour les gros risques (hospitalisation et affections de longue durée qui représentent les plus lourdes dépenses). La recherche médicale, bien que dotée de moyens insuffisants, reste parmi les meilleures. Par contre attention que des règles éthiques trop strictes n'entravent trop les recherches sur l'embryon humain qui doivent être conduites non pour pratiquer l'eugénisme mais pour réparer des anomalies de naissance.

Cette ode à la médecine ne serait pas objective si on ne mentionnait pas d'importants freins au maintien au meilleur niveau de notre politique de santé.

La prévention reste un maillon faible de notre politique trop orientée sur le seul soin ; si notre espérance de vie reste parmi les meilleures dans les pays développés, nous enregistrons un taux de mortalité prématurée qui est sensiblement supérieur à celui de certains de nos voisins : nous souffrons d'un déficit de prévention des comportements à risques dans 4 domaines principaux : alcool, tabac, accidents de circulation et accidents de la vie, taux de suicide des jeunes et personnes âgées.

En outre, il convient de mettre l'accent sur les risques qui notamment se développent dans l'environnement professionnel et témoignent d'un défaut de vigilance grave : le développement des troubles musculo-squelettiques (1/4 des dépenses en accident du travail et maladies professionnelles), les risques liés aux perturbateurs endocriniens qui sont en émergence, mais également l'explosion des risques psychosociaux. La loi a remis en cause le pouvoir de décision

des médecins du travail à un moment de fort renouvellement générationnel d'autant plus préoccupant que l'on constate une importante crise des vocations pour cette spécialité ; si nous ne disposons plus de vrais médecins du travail nous allons perdre beaucoup en prévention des risques professionnels.

Il convient également d'analyser les problèmes auxquels sont confrontés les patients. On parle de plus en plus des inégalités d'accès aux soins : on ne sait pas bien les analyser et les remèdes mis en œuvre s'avèrent largement insuffisants :

- on mesure les délais d'attente pour obtenir un rendez-vous ou encore les dépassements d'honoraires dont la croissance est peut-être un peu moins élevée ces 2 dernières années mais qui touchent une proportion d'assurés de plus en plus large ;
- par ailleurs on mesure la disparition des médecins généralistes et de nombreux médecins dans des spécialités indispensables (voir les 2 planches) ; on parle de déserts médicaux, il est vrai que la raréfaction par mauvaise répartition sur le territoire s'amplifie et que les incitations financières à s'installer dans des zones déficitaires ne permettent pas d'endiguer la dérive ; il sera sans doute nécessaire de ne plus accepter l'installation de médecins conventionnés dans des zones en surdensité comme il est pratiqué avec succès pour certaines professions paramédicales (infirmiers).

Selon le jargon en vigueur, il faut renforcer la continuité des parcours de soins, condition indispensable pour dépenser à bon

escient : à quand le dossier médical complet du patient accessible à tout médecin qu'il consulte ; éviter des examens inutiles, économiser des journées d'hospitalisation coûteuses pour des personnes âgées en solitude arrivant aux urgences, développement de l'hospitalisation de jour impliquant un fort déploiement des soins à domicile.

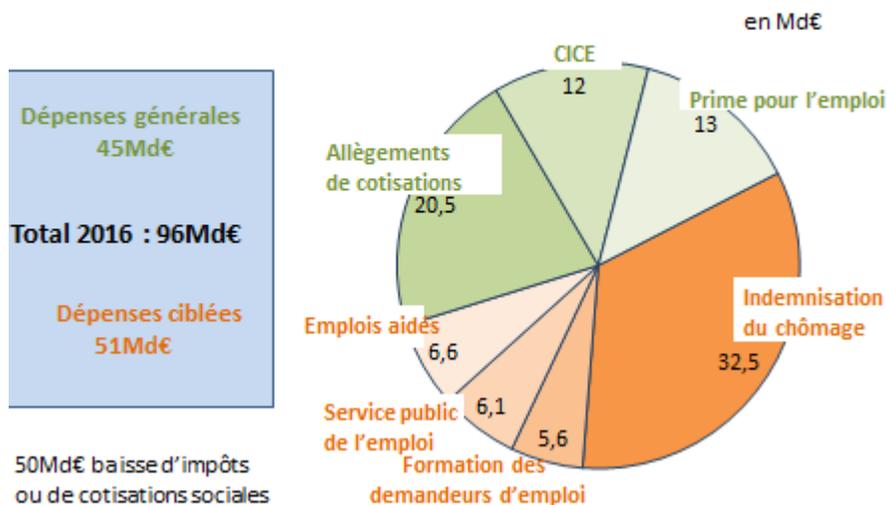
Toutes les catégories de patients qui fréquentent le système hospitalier public s'accordent à considérer que l'hôpital est en surtension et parfois proche de l'implosion ; une des causes principales qui entame la motivation des équipes médicales est le système de tarification à l'activité, brillante invention qui nous vient des Etats Unis et qui consiste à considérer que l'hôpital doit être un centre de profit comme une entreprise qui développe son business ; ceci est un grave contresens et détruit le côté humain nécessaire dans la relation avec un malade en position de faiblesse.

Enfin cessons cette guerre de tranchée consistant en permanence à opposer la médecine libérale majoritairement ambulatoire à la médecine publique, les 2 formes d'exercice du métier sont complémentaires et indispensables, il faut détruire la muraille dressée et savamment entretenue.

E - EDUCATION – EMPLOI / CHÔMAGE

- **Enquête PISA , OCDE + 45 autres pays**
 - La France est au 26ième rang sur 72 !
 - Les déterminismes sociaux y sont pesants
 - 23% des élèves en difficulté
- **Emploi**
 - « Catastrophe » de la fusion ANPE + ASSEDIC -> Pôle Emploi
 - Déficit cumulé de l'Assurance Chômage : 37Md€ en 2018
 - Conséquence : l'ouverture de l'indemnisation vers les démissionnaires et les travailleurs indépendants sera très limitée
 - Manque d'efficacité des dépenses pour l'emploi

RÉPARTITION des DÉPENSES en faveur de l'EMPLOI



La faillite relative de notre système éducatif tient à ce qu'il sert à sélectionner les meilleurs plutôt que d'organiser des parcours d'accompagnement adaptés aux profils des jeunes en relation avec les besoins en compétences sur le marché du travail. On reproduit les inégalités sociales et le déterminisme est de plus en plus pesant ; en outre, l'école est anxiogène notamment pour le quart de chaque classe d'âge qui est composé d'élèves en difficulté (dernière enquête PISA de 2015).

La politique d'emploi déployée sans relâche depuis le début des années 80 donne de très mauvais résultats : en 2009, nous avons fusionné l'ANPE et les ASSEDIC pour constituer un pôle unique selon le modèle en vigueur en Allemagne ou au Danemark ; il est utile de préciser que l'équivalent allemand dispose de 2 fois plus de salariés pour accompagner un nombre de demandeurs d'emploi beaucoup plus faible. Les métiers exercés indemnisation et soutien à la recherche d'emploi ont des caractéristiques très différentes, il n'y avait donc que de faibles synergies à espérer et par ailleurs la réforme a été menée au pas de charge dans un contexte de forte montée du chômage :

- l'inefficacité dans l'aide à la requalification pour permettre le reclassement n'a fait qu'empirer : 2 millions de personnes en chômage de longue durée ;
- le retour vers l'emploi se fait de moins en moins,
- en outre l'augmentation du nombre de personnes à indemniser et l'allongement des durées d'indemnisation ont creusé le déficit des comptes jusqu'à accumuler une dette de 38 Mds€ en 2018 ;

Cet endettement n'a pas permis d'ouvrir dans les proportions envisagées l'indemnisation de la perte d'emploi aux salariés démissionnaires ni d'étendre de manière significative la protection ASSEDIC aux travailleurs indépendants.

Face au tableau des dépenses consacrées à l'emploi, nous sommes dans l'incapacité de faire un bilan de l'effet de ces aides à l'emploi, notamment les 50Mds€ de dégrèvements fiscaux et sociaux accordés principalement aux entreprises :

- certes ils ont permis de maintenir ouverts des emplois faiblement qualifiés qui sinon auraient disparu,
- le CICE contribue à restaurer les marges des entreprises qui étaient trop souvent sinistrées,
- par contre très peu d'efforts ciblés ont été faits en direction des demandeurs d'emplois qui, d'après les statistiques officielles, attendent encore plus de 4 mois pour avoir un premier entretien avec leur conseiller,
- enfin seulement un peu plus de 10% des inscrits à Pôle Emploi ont effectivement accès à une formation et souvent au terme d'un parcours du combattant qui laisse s'écouler un temps beaucoup trop long.

F - REDISTRIBUTION

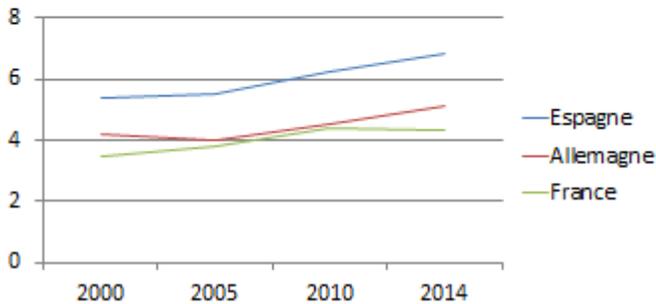
Le RÔLE REDISTRIBUTIF du système social et fiscal

- **Prestations , transferts sociaux et offre de services : 2/3**
- **Redistribution par l'impôt : IR progressif 25%, contributions sociales CSG-CRDS 8%**
- **Niveau de vie comparé : 20% de ménages les plus riches / 20% des ménages les plus pauvres**
 - Revenu **brut** : **de 1 à 7**
 - Revenu **net** (après redistribution) : **de 1 à 4**
 - Les **prestations sociales** représentent 57% du revenu des ménages des 10% les plus modestes
- **Diminution des recettes fiscales :**
 - Suppression des tranches supérieures d'impôt
 - Niches fiscales
 - Pour les 10% les plus riches la contribution fiscale effective est ramenée de 36 à 20%

L'évolution des inégalités

la France figure parmi les pays les moins inégalitaires

Ratio entre le revenu perçu par les 20% les plus riches et les 20% les plus pauvres



L'Europe est le seul continent au monde où le système de protection sociale a été conçu pour permettre une solidarité financière entre les personnes ayant des ressources significatives et les plus démunies.

Les chiffres de la planche permettent de mesurer la réduction de l'écart de ressources nettes entre les plus aisés et les plus pauvres ; l'impôt est un instrument à maintenir et il ne faudrait pas céder aux sirènes des partisans d'un prélèvement non progressif au nom de l'égalité ;

Il convient par ailleurs surtout de développer des offres de services et prestations définies en fonction des besoins et donc en prenant en compte les ressources de la personne ce qui

permet aux plus démunis de disposer d'un pouvoir d'achat minimal.

Parmi les pays européens développés, la France est la moins inégalitaire.

G - RÉFORMES

✓ **Apprentissage et formation (ordonnances 1^{er} semestre 2018)**

- Renforcement du droit à la formation individuelle
- Insertion des jeunes et reconversion des chômeurs « sans compétences »
- Le gouvernement s'est engagé à dégager 15Md€ pour former environ 2M de personnes sur 3 ans

✓ **Réformes à impulser : REFONDER UNE CITOYENNETÉ SOCIALE**

- Faciliter l'accès aux services pour tous : logement, santé, transport, dépendance, accueil de la petite enfance, services publics
- Valoriser les emplois de service
- L'éducation au service de la qualification de tous (1,9M de jeunes en difficulté)
- « Assurance employabilité »

LES RÉFORMES EN COURS DONT LE CONTENU EST DEFINI.

Dans le domaine de la formation initiale et de la formation dite permanente, et en dépit des réticentes fortes des partenaires sociaux qui seront écartés de la gouvernance de l'apprentissage

et de la formation professionnelle, le gouvernement voudrait que l'accompagnement formation soit effectivement partiellement dédié aux catégories qui en ont le plus besoin : jeunes sans formation qualifiante, femmes sans métier réel et souvent à la tête d'une famille monoparentale, travailleurs âgés dépourvus d'une vraie qualification.

Il y a dans ce domaine un enjeu majeur de nature à permettre à notre société de retrouver une part de justice sociale et d'égalité des chances grâce à un véritable accès à la formation tout au long de la vie ; soulignons que l'engagement de mobiliser 15Mds€ sur 4 ans pour mettre en emploi 2 millions de personnes en grande précarité sera, s'il est tenu, une première pierre importante dans l'évolution de notre société.

Lever les obstacles cumulatifs à une vraie citoyenneté est un immense défi pour notre société ; la liste des différentes données mesurées est identifiée de longue date et ce cumul des déficits se retrouve effectif dans les zones périurbaines où sont situés les quartiers qui concentrent les populations les plus désintégrées d'un point de vue social.

Les emplois de service à la personne bénéficient d'un potentiel de développement énorme , or ils sont matériellement peu rémunérateurs et socialement à la base de l'échelle de valeur sociale; il en résulte un déficit de main d'œuvre qualifiée et motivée, et des situations qui atteignent la maltraitance dans les emplois pour la dépendance ; enfin ce déficit est un frein réel au décollage de l'hospitalisation à domicile, modalité de soins pour laquelle nous sommes très à la traîne par rapport à certains de nos voisins et nous nous privons ainsi d'économies substantielles dans le domaine de la santé.

Au concept de droit à l'indemnisation chômage relevant de la seule cotisation individuelle, il faudrait pouvoir ajouter une forme de garantie employabilité : la problématique posée est de donner à chaque personne les moyens de décoller ou de rebondir dans une société où les besoins d'emploi sont en évolution de plus en plus rapide.

II - Quels liens entre les événements de Mai 68 et la protection sociale aujourd'hui ?

Philippe Coursier

Si des liens existent entre les événements de Mai 68 et la protection sociale aujourd'hui, ce ne sont pas ceux que l'on imagine. Alors qu'ils présentent comme point commun avec la Sécurité sociale d'en partager la date anniversaire¹ (s'agissant d'enfants issus du « Baby-boom » d'après-guerre !), les membres de la génération auteure des barricades et des slogans ravageurs de 68 n'ont pas participé à des améliorations ou à des avancées de notre système de protection sociale. Au risque de paraître sévère, il est même permis de considérer qu'ils se sont laisser « bercer », puis « porter », par ce système... jusqu'à en détourner les principes à leur avantage, mais avec pour quel résultat dans l'avenir ?

1 – Un fait est acquis et ne saurait être contesté par quiconque : la génération qui a animé la rue au moment de Mai 68 n'est absolument pas à l'origine de la Sécurité sociale. Qu'il ne leur

¹ Si la Sécurité sociale a été imaginée par le Conseil national de la résistance (CNR), elle a été créée dans le cadre du « plan français » d'après-guerre, à l'aide de deux ordonnances du 4 et 19 octobre 1945, puis érigée en principe constitutionnel dans le Préambule de la constitution de la IV^e République en date du 27 octobre 1946, à laquelle continue de renvoyer aujourd'hui le Préambule de la constitution de la V^e République du 4 octobre 1958.

en déplaie, c'est à leurs parents et grands-parents qui la doivent ! En effet, beaucoup d'entre eux n'étaient même pas nés au moment où le nouveau système de « solidarité nationale » a été érigé en 1945. Il est même permis d'imaginer que certains doivent leur naissance au vaste sentiment de sécurité qui régner dans la période de reconstruction qui a immédiatement suivi celle de la seconde guerre mondiale². En poursuivant dans ce sens, il est même permis de considérer que la généralisation des allocations familiales à compter du 1^{er} janvier 1978 (donc toujours votée par leurs aînés !) aura sans doute contribuer à aider leurs familles à les éduquer et à leur offrir un accès à une formation professionnelle, voire à des études supérieures. Il est même permis d'imaginer que leurs idées ainsi que leur façon de penser la société ont été influencées par le sentiment de liberté qui a été porté, sur un plan économique, par les « trente glorieuses » et, sur le plan sociologique, par le début de médiatisation de notre société, notamment à travers la multiplication des téléviseurs et des ondes radios dans l'ensemble des foyers français.

2 – De sorte qu'il est difficile de trouver un motif d'opposer cette génération au thème même de la protection sociale. Aucune des revendications exprimées à l'époque ne vient en butte avec l'organisation ou le mode de fonctionnement de la Sécurité sociale. Les slogans ou les textes revendicatifs exprimés en 1968 témoignent tous d'un souci de liberté, d'égalité et de fraternité dont l'institution semble parfaitement

² Ce point est cependant discuté dans la mesure où, selon certains auteurs, le mouvement du « Baby-boom » trouverait à s'exprimer plus tôt en France, dès 1942. – V. sur cette question, Jean-François Sirinelli, *Les Baby-boomers. Une génération (1945-1969)*, Fayard, 2003.

incarner les préceptes. Pourtant, il paraît évident que la brutale surmultiplication des naissances sur la période allant de 1945 à 1974 (environ), appelée « Baby-boom », aurait mérité d'être prise immédiatement en compte afin de prévenir certaines de ses conséquences en matière sociale. Ainsi, vis-à-vis des pensions de retraite, il était aisé de comprendre dès l'origine que son impact serait, soixante ans après, dévastateur sur l'équilibre financier de systèmes de pension – de base comme complémentaires – fonctionnant tous par répartition (et non par capitalisation). De plus, c'était sans compter les effets amplificateurs dérivés de la crise économique qui a débuté avec les premiers chocs pétroliers de 1973-1979, et dont nous ne sommes jamais vraiment sortis depuis³. Une telle situation de crise va rajouter son lot de difficultés supplémentaires en termes de déficit de croissance, d'augmentation du nombre de chômeurs et de sollicitation accélérée de divers systèmes de protection sociale extrêmement coûteux (comme les branches d'assurance maladie et invalidité de la Sécurité sociale, mais encore l'assurance chômage et un certain nombre de minima sociaux issus de l'aide sociale). De la même façon qu'il était parfaitement prévisible que, soixante ans après, l'entrée massive de travailleurs dans un statut de retraité ferait brutalement chuter le ratio « nombre d'actifs par personne à la retraite », il était également aisé de comprendre que, quatre-vingt ans après leur naissance, soit à compter de 2025, les mêmes devraient solliciter massivement des prestations en nature de la Protection universelle maladie (Puma). Une fois encore, la solidarité

³ A toutes fins utiles, il convient de noter que si la croissance était de 4,5% en 1968 (avant de progresser jusqu'à 6,7% au début des années 70), elle est d'un peu moins de 2% en 2018 (Source : Insee).

nationale sur laquelle repose notre système de sécurité sociale va se trouver déstabilisée sans que les générations directement concernées, principalement celles s'étant manifestées en Mai 68, n'aient pris le temps de s'attacher à cette question et d'organiser ou de mettre en place des réformes permettant d'y pallier.

3 – Il est d'ailleurs extrêmement intéressant d'observer les réformes qui ont été adoptées en la matière, dans la mesure où, de façon assez évidente, deux tendances en résultent.

La première résulte de leur caractère tardif. Par exemple, en matière de retraite, si la réforme résultant de la loi n° 1993-936 du 22 juillet 1993 constitue une première réaction, il faut tout de suite en limiter la portée dans la mesure où, outre le fait que des dispositions transitoires ont organisé sa mise en place sur une période de vingt ans (!), cette réforme n'affectait que les salariés et travailleurs assimilés relevant du seul Régime général de sécurité sociale⁴. En fait, il faudra attendre la fameuse « Réforme Fillon », issue d'une loi du 21 août 2003⁵, pour voir adoptées les premières mesures d'ampleur visant à réformer l'ensemble des systèmes de retraite de base et complémentaires de la quasi-totalité des travailleurs (salariés et assimilés salariés, fonctionnaires, travailleurs indépendants, exploitants agricoles, etc.). De même, en matière d'assurance maladie, il faudra attendre une loi du 13 août 2004 pour voir amorcé le début d'une réorganisation de notre système d'Assurance maladie afin d'aider ses acteurs à en juguler les déficits tout en lui permettant de maintenir un niveau satisfaisant de prise en charge.

⁴ L. n° 93-936, 22 juill. 1993 : JO 23 juill., p. 10374.

⁵ L. n° 2003-775, 21 août 2003 : JO 22 août, p. 14310.

La *seconde* caractéristique témoigne d'une volonté de ne pas (trop) entamer les droits de ceux qui en sont actuellement les bénéficiaires. Là encore, en matière de retraite, il est aisé de constater que le choix a été fait de prolonger la période de travail des actifs afin de permettre aux systèmes de retraite (fonctionnant par répartition) de préserver le niveau des pensions versées aux non-actifs ou à ceux qui allaient très prochainement le devenir⁶. Pour le plus grand bien de ceux faisant valoir leurs droits à la retraite après ces réformes, il a même été fin au principe de non-cumul entre pension de retraite et revenus d'activité professionnelle⁷ ! En matière de santé, c'est un choix similaire qui a été fait. L'importante réforme de 2004⁸ et les suivantes ont eu à cœur de trouver de nouvelles sources de financement pour alimenter le budget de l'assurance maladie et ce, afin de sauvegarder un niveau satisfaisant de prise en charge. Ainsi, il a été imaginé à partir de 1990 un nouveau moyen de financement supplémentaire au bénéfice de la Sécurité sociale, lequel résulte de la création d'une « contribution sociale généralisée » (CSG), assise de façon modeste sur la totalité des revenus du travail, du capital et du patrimoine. A partir du fameux « Plan Juppé » de 1996, il a été usé du même principe pour créer une « contribution pour le remboursement de la dette sociale » (CRDS), destinée à absorber progressivement la dette

⁶ CSS, art. L. 351-8 et s.

⁷ CSS, art. L. 161-22 et s. – V. sur cette question, Th. Tauran, Les règles régissant les cumuls en matière de Sécurité sociale. Cumul de diverses prestations ou cumul de prestations et d'une rémunération d'activité : *Dr. soc.* 2010, p. 190. – J.-Y. Kerbourc'h, Le cumul emploi-retraite au milieu du gué : *Dr. soc.* 2014, p. 604. – V. précédemment, J.-Cl. Gourgues, Dirigeants sociaux et règle de non cumul de fonctions rémunérées avec une pension de retraite : *JCP E* 1995, I, 507.

⁸ L. n° 2004-810, 13 août 2004 : *JO* 17 août, p. 14598.

cumulée de la Sécurité sociale des vingt dernières années, voire au-delà.

4 – Ne nous trompons pas, il ne s’agit pas ici de critiquer de telles réformes. Il convient, avec d’autres, d’admettre qu’elles ont constitué des mesures absolument nécessaires à la préservation de notre système de protection sociale en même temps qu’elles ont permis à l’Etat de reprendre un certain contrôle sur l’institution de la Sécurité sociale et ce, dans la mesure où les résultats négatifs affichés par elle, chaque année, contribuent au déficit public annuel de la France. Non, il s’agit simplement de prendre conscience du *caractère extrêmement tardif* de telles réformes en même temps que de *leur caractère orienté* en faveur de certaines générations plutôt que d’autres⁹. Est-ce à dire que les générations qui ont fait Mai 68 et celles qui les ont immédiatement suivies ont fait preuve de légèreté sur le sujet ? Faut-il comprendre que lorsque leurs membres ont été en capacité de gouverner ou d’influencer les gouvernants (à partir des années 1980-1990), ils ont fait en sorte de tirer avantage des réformes adoptées en la matière ? Ont-ils agi en conscience, c’est-à-dire en connaissance du risque de « sacrifier » aux intérêts des générations suivantes ? Loin de vouloir alimenter une polémique qui aurait pour résultat d’opposer les générations les unes aux autres, il convient plutôt d’observer le résultat de ces réformes et des difficultés qui en résultent (I), avant d’imaginer les nouvelles réformes qui se dessinent pour tenter d’y remédier (II).

⁹ Même s’il est délicat à admettre, un tel constat est aisé à réaliser et ce, à partir d’une étude approfondie des réformes précédemment intervenues en la matière.

1. Une protection sociale inadaptée aux besoins actuels

5 – Si la protection sociale française a connu des mutations importantes ces trente dernières années, celles-ci s’expriment par une série de « touches successives », et non par une réforme structurelle d’ensemble. De sorte, que le système se révèle inadapté non seulement en matière de *financement* (A), mais aussi quant aux *prestations* qui le composent (B).

A. – L’inadaptation actuelle des modes de financement

6 – Nul ne saurait contester que la palette actuelle des modes de financement de la protection sociale se montre particulièrement inadaptée à l’économie du moment. En effet, reposant à titre principal (à 93 %) sur des ponctions réalisées sur les revenus du travail – soit sous la forme de cotisations de sécurité sociale, soit sous la forme de contributions sociales (CSG/CRDS), lesquelles sont également assises sur les revenus du travail ! –, le financement de la protection sociale grève doublement notre économie : la compétitivité des entreprises se trouve pénalisée par un coût du travail aggravé par l’important poids des charges patronales ; la consommation des ménages se trouve également ralentie par une altération incessante du pouvoir d’achat des

actifs et, aujourd'hui, des retraités¹⁰. En effet, sur ce dernier point, les récentes augmentations des taux de CSG applicables ont un impact plus dévastateur que certains décideurs veulent bien le croire¹¹. Leur effet « crispatif psychologique » ne doit pas être sous-estimé, notamment sur les bénéficiaires de seules pensions de retraite. Peut également être mise en avant une certaine « stagnation » du niveau de vie des salariés¹², sinon du niveau moyen des salaires, dont les causes sont multiples et variées¹³.

7 – Au phénomène global de « frein économique » que constitue notre système de protection sociale, s'ajoute celui d'un besoin

¹⁰ V. sur cette question, Ph. Coursier, Quel(s) financement(s) pour la protection sociale ? : *Gaz. Pal.* 2012, n° 237, p. 24. – J.-M. Dupuis, Le financement de la protection sociale en France : 45 ans de projets de réforme : *Dr. soc.* 1992, 100 ; Les enjeux du financement de la protection sociale : *Dr. soc.* 1995, 619. – B. Platel, La réforme du financement de l'assurance maladie in La réforme de l'assurance maladie (Loi n° 2004-810 du 13 août 2004) : *LPA* 2005, n° 44, p. 27. – H. Sterdyniak, Mieux financer la Sécurité sociale ? Un bilan des réformes récentes : *Dr. soc.* 1997, n° spéc., p. 792.

¹¹ Une telle situation se traduit alors par une diminution de l'assiette (personnelle et financière) des cotisants.

¹² Selon une étude de Centre d'observation de la société du 18 septembre 2017, il est constaté que depuis 2008, le niveau de vie médian stagne à 1.700 euros mensuels (même si les dernières données disponibles datent de 2015, tout indique qu'il n'y a pas eu d'amélioration depuis).

¹³ Depuis 1995, si les chefs d'entreprise affichent la plus forte hausse de revenus (avec un salaire net annuel moyen qui bondit de 86%), celui des employés n'augmente que de 42,1%. Ils sont suivis des apprentis et stagiaires (+56,8%) et des ouvriers (+49,9%). Ces trois catégories sont les seules à enregistrer une progression du salaire net annuel moyen supérieure à celle de l'ensemble des salariés (+46,8% depuis 1995). En revanche, la croissance est nettement plus modérée pour les cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que pour les professions intermédiaires (avec +33,3% sur la période).

sans cesse grandissant de ressources financières dédiées au domaine social. En effet, si le financement de la protection sociale représente chaque année un peu plus d'un tiers du produit intérieur brut (PIB) du pays¹⁴, la proportion de richesse qui doit lui être consacrée ne cesse de croître. En effet, un tel phénomène s'explique par la brutale diminution du nombre de cotisants par rapport à celui des retraités, laquelle est certes liée à un accroissement sensible de l'espérance de vie¹⁵ (notamment dû aux progrès médicaux et au « mieux-vivre ») ainsi qu'à une certaine persistance de la crise économique (laquelle contribue à fabriquer des chômeurs¹⁶), mais aussi au phénomène du « Papy-boom » directement lié au « Baby-boom » décrit plus haut. À ce titre, nos systèmes de retraite légaux et conventionnels se trouvent particulièrement affectés dans la mesure où ils reposent sur un fonctionnement par répartition¹⁷.

¹⁴ Ce chiffre impressionnant doit également être rapproché de la hausse incessante des prélèvements obligatoires dans leur ensemble sur la période étudiée. Ces derniers sont, en effet, passés de 33,6% en 1968 à 45,4% en 2018 (Source : Insee).

¹⁵ Si l'espérance de vie moyenne était de 71,5 ans en 1968, elle est de 82,5 ans en 2018 (Source : Ined).

¹⁶ Le taux de chômage a été multiplié par plus de trois sur la période étudiée. Alors qu'il était seulement de 2,7% de la population active en 1968, il en représente près de 8,9% en 2018, dont 20,7 % chez les jeunes de 15 à 24 ans (Source Insee).

¹⁷ Selon un rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) en date du 20 juin 2017, les ressources des régimes de retraite obligatoire ont atteint 307 Md€ en 2016, soit 13,8 % du PIB. Elles devraient baisser d'un point de PIB entre 2017 et 2029. En conséquence, la pension moyenne diminuerait dans les quatre scénarios économiques étudiées par le COR entre 2016 et 2070, au total de 18 % dans le scénario le plus optimiste et de 34 % dans le scénario le plus pessimiste. Afin de parvenir à l'équilibre financier du système de retraite, il faudrait en revanche un rythme de croissance des revenus d'activité de 1,6 %, pour le scénario le plus bas (V. sur cette question, G. Allaire, Publication du

8 – De sorte qu’il paraît aujourd’hui essentiel de s’attacher à définir de nouvelles bases de financement de la protection sociale. Or, sur ce point, notons que depuis 2012 (date de sa création), le Haut Conseil du financement de la protection sociale (HCFi-PS) a été chargé d’établir un état des lieux de ce système de financement et de formuler des propositions d’évolution. Or, à ce jour, et sans porter ombrage à la qualité de sa présidente et des membres qui le composent, il convient d’admettre que les propositions d’évolution restent maigres¹⁸. Il est vrai que le sujet est délicat, voire très difficile. Il n’en reste pas moins que des solutions existent. Il conviendra, sans doute, d’avoir le courage politique de les emprunter.

B. – L’inadaptation actuelle des prestations sociales

9 – De la même manière, un constat similaire peut être fait en matière de prestations sociales, lesquelles paraissent également inadaptée aux attentes et aux besoins exprimés par la population, y compris dans sa frange le plus démunie. Ainsi, il est aisé de constater l’abandon en France depuis de nombreuses années déjà de toute forme de politique familiale, digne de ce nom, pour lui préférer la multiplication de prestations familiales réservées

rapport annuel du Conseil d’orientation des retraites, *Code courtages, Le Webzine du CSCA*, 22 juin 2017).

¹⁸ Il semblerait qu’un projet de loi soit en préparation sur ce thème... mais nous n’en n’avons pas officiellement connaissance lors de la communication de cette contribution.

aux plus pauvres... lesquelles s'apparentent alors comme des « minima sociaux », destinés à assurer aux plus faibles sur le plan économique des revenus ou un complément de revenus leur permettant de survivre. Dans le même temps, l'assurance maladie ou l'assurance vieillesse n'ont pas cessé de reculer. De sorte qu'aujourd'hui, il est difficile d'y voir clair dans le maquis de prestations sociales apportées par la Sécurité sociale, les systèmes de protection sociale complémentaire (PSC) et les services de l'aide sociale départementale.

10 – S'agissant d'apprécier ce point, il convient d'insister sur une tendance actuelle (une forme d'air du temps !) qui se traduit par la lente et progressive universalisation des prestations légales servies par la Sécurité sociale¹⁹. En ce sens, l'universalisation de certaines branches d'assurance vise à transcender les découpages socioprofessionnels. C'est le cas, depuis le 1^{er} janvier 1978, en matière de prestations familiales. De même, depuis le 1^{er} janvier 2016, c'est également la règle en matière de protection universelle maladie (Puma), à laquelle il faut nécessairement relier la généralisation de la couverture complémentaire santé dans les entreprises du secteur privé²⁰.

¹⁹ V. sur cette question, E. Alfandari, Quelle(s) Protection(s) Sociale(s) demain ? : *RDSS* 2016, p. 990. – M. Badel, La Sécurité sociale a 70 ans. Vive l'universalisation ! : *Dr. soc.* 2016, p. 263. – F. Bizard, Protection sociale : Pour un nouveau modèle, coll. « Santé Social », éd. *Dunod* 2017. – M. Borgetto, La Sécurité sociale à l'épreuve du principe d'universalité : *RDSS* 2016, p. 11. – F. Charpentier (ss. dir.), *Encyclopédie de la Protection sociale. Quelle refondation ?*, éd. *Liaisons/Économica* 2000. – Ph. Coursier et C. Piatecki (sous la dir.), *Le renouveau du contrat social*, éd. *Lexis Nexis* 2018. – A. Supiot, *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, éd. *Seuil*, 2010 ; *L'esprit de Philadelphie : introduction* : *Dr. soc.* 2010, 443.

²⁰ I. Vacarie, L'assurance maladie complémentaire : élément du statut social de la personne ? : *RDSS* 2014, p. 625.

Or, un tel mouvement « d'universalisation » conduit obligatoirement vers une uniformisation de l'ensemble des régimes et, donc, des prestations de sécurité sociale elles-mêmes... de sorte qu'il ne sera bientôt plus nécessaire de distinguer non seulement en fonction des statuts juridiques et professionnels endossés par les assurés sociaux, mais aussi en raison du niveau de leur rémunération ou des ressources dont ils bénéficient.

11 – À ce panorama général du « volet prestations », il faut rajouter des problèmes spécifiquement liés au développement de nouvelles formes d'emploi ou d'activités économiques, notamment grâce aux technologies de l'information et de la communication²¹. En effet, la question des entrepreneurs collaboratifs assistés d'une ou plusieurs plateformes numériques voit apparaître une nouvelle forme de travailleurs indépendants qui vient, par voie de conséquence, « bousculer » les systèmes de protection sociale qui leur sont dédiés²². Dès lors qu'une partie des activités professionnelles peuvent désormais être matériellement exécutées sous un autre statut juridique que celui du salariat, il paraît logique de voir naître de nouvelles

²¹ V. par ex., B. Bossu, Bernard Bossu, Quel contrat de travail au XXI^e siècle ? : *Dr. soc.* 2018, 232. – M.-Cl. Carrère-Gée, Présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), L'« Ubérisation » de l'emploi est déjà partout ! : *Le Monde Economique* du 5 nov. 2015. – V. Merle, Les nouvelles formes d'emploi en France : *Travail et Emploi* n°39, 01/1989, p. 25. – J.-M. Huet, L'ubérisation est un enjeu économique mais aussi sociétal avec des impacts sur les emplois et les modes sociaux de régulation : *Journal du Net.com*, 15 avril 2016. – J.-E. Ray, De la question sociale du XXI^e siècle au télétravail : *Dr. soc.* 2018, 52. – V. aussi, Ph. Coursier, Le droit social face à l'économie collaborative et distributive : *JCP S* 2016, 1389.

²² Ph. Coursier, Quelles normes sociales pour les entrepreneurs de l'économie collaborative et distributive ? : *JCP S* 2016, 1400.

formes de protection sociale pour accompagner et protéger ceux et celles qui l'empruntent. Là encore, la disparition programmée du régime social des indépendants (RSI), par son adossement au régime des salariés et assimilés, participe de cette tendance qui vise à étendre le bénéfice de certaines prestations sociales à l'ensemble de la population. De même, la réflexion actuellement conduite par le Gouvernement en matière d'assurance chômage participe de la même tendance. Au regard d'une similitude de besoins exprimés, en termes de protection sociale, par les uns et les autres, il semble particulièrement vrai qu'une telle réponse s'impose.

2. Une protection sociale en attente d'une réforme profonde

12 – À l'heure où se trouve programmée la disparition du RSI et poursuivie la mise en place de la Protection universelle maladie (Puma), l'organisation de la Sécurité sociale se présente toujours comme régulièrement déficitaire et mal adaptée. N'est pas davantage enviable le sort des régimes complémentaires qui accompagnent les travailleurs et les membres de leur famille, surtout depuis que la récente généralisation de la couverture santé est venue bousculer les habitudes et la teneur des garanties qui étaient en vigueur dans les entreprises. Le temps est sans doute venu de l'admettre et d'imaginer une nouvelle organisation de la protection sociale.

Ainsi, dans les années à venir et à l'inverse de ce qu'elle a connu dans la période de Mai 68, la protection sociale française devrait connaître des mutations assez profondes. En ce sens, il est permis d'imaginer des changements conformes au projet de

société souhaité par les auteurs des évènements de 1968, en tendant notamment à davantage d'*égalité* (A) et de *fraternité* (B), sans oublier d'étancher la soif des individus pour plus de *liberté* (C).

A. – Un désir d'égalité : la garantie de prestations légales universelles

13 – Dans plusieurs domaines de la protection sociale, il est intéressant de constater qu'une tendance s'exprime aujourd'hui en faveur d'une généralisation de la protection sociale à la totalité de la population présente sur le territoire national. Or, un tel mouvement trouve cependant certains freins de la part des pouvoirs publics dans la mesure où, en souhaitant doter des catégories de personnes ou de travailleurs (y compris indépendants !) de garanties sociales supplémentaires ou supérieures à celles dont ils bénéficient aujourd'hui, elle engendre des coûts sociaux supplémentaires. A ce titre, il est permis de citer des domaines aujourd'hui en proie à des discussions ou à des projets de réforme : comme celui de la retraite, du chômage, des risques professionnels, de la dépendance, etc.

14 – Dès lors, il est aisé d'imaginer qu'un élargissement du socle des bénéficiaires de la protection sociale d'Etat (c'est-à-dire de la Sécurité sociale) devrait appeler un nécessaire rétrécissement du niveau des prestations servies à ses bénéficiaires. Dans ces conditions, il est aisé d'imaginer que la Sécurité sociale devrait

« recentrer » son action de protection sur les seuls risques auxquels se trouve confrontée toute la population sans aucune considération d'âge, de sexe, de nationalité, d'activité (voire d'inactivité), de situation personnelle ou familiale, etc. Seuls de tels risques devraient raisonnablement relever de la solidarité nationale. Au sein de cette catégorie de risques, et afin de la doter de moyens de financement à la fois suffisants et surtout adaptés à l'objectif de protection sociale générale, il faudrait identifier, d'une part, la protection universelle attachée aux *questions de santé* et, d'autre part, celle destinée à garantir aux personnes un *revenu social universel*.

15 – L'universalisation progressive de la couverture santé est un processus déjà initié et ancien²³. Plus récemment, a été proclamé le rattachement de principe de toute personne résidant régulièrement en France et privée de toute couverture maladie-maternité de base (la CMU en 2000), avant que le régime général ne soit finalement ouvert à toutes les personnes résidant de façon régulière en France et ce, quel que soit leur statut (*via* la Puma, à effet du 1^{er} janvier 2016). Cependant, cette universalisation rampante se heurte encore à la coexistence du régime des salariés, incarnant de façon boiteuse la solidarité nationale, avec des régimes particuliers (ceux des fonctionnaires, des travailleurs indépendants, des agriculteurs, etc.) dont certains sont au demeurant adossés ou en

²³ A l'origine de la Sécurité sociale, cette extension de la couverture passe par les membres de la famille de l'assuré social, avant que le ne soit renforcé dans les années 1950-1960 par le rattachement artificiel au régime général des chômeurs, des détenus, des étudiants, etc.

cours d'adossement au régime général²⁴. Pourtant, face à la maladie, l'absence de différence de situation induite par la situation professionnelle justifie la constitution d'une seule organisation de protection sociale universelle, c'est-à-dire couvrant le risque « santé » pour toutes les personnes résidant régulièrement sur le territoire national²⁵.

16 – Dans un monde où la création de la richesse est de moins en moins le résultat du travail de l'homme et après que la machine se soit largement substituée à la force physique de ce dernier (il faut prédire qu'elle se substituera également à son intelligence !), ne faut-il pas admettre, d'une part, que la répartition de la richesse créée entre tous constitue un vecteur de cohésion sociale et, d'autre part, qu'elle ne peut – en tout cas pas intégralement – être indexée sur l'activité professionnelle ? Il n'est nullement question de nier la réalité de la puissance d'intégration sociale du travail et de promouvoir une civilisation du loisir, béate²⁶. L'objectif est d'éviter que l'exclusion professionnelle de certains ne condamne la collectivité elle-même. En toutes circonstances, la collectivité doit favoriser l'intégration par l'activité professionnelle, mais elle doit par exception – et surtout si les exceptions croissent – garantir l'intégration par une forme de solidarité renouvelée.

²⁴ M. Borgetto, *La Sécurité sociale à l'épreuve du principe d'universalité : RDSS 2016*, p. 11.

²⁵ Ce régime pourrait également, par souci de simplicité, gérer la couverture sociale minimale des personnes résidant irrégulièrement sur le territoire national, cette couverture étant néanmoins, au plan technique, isolée de la protection sociale universelle.

²⁶ V. A. Toffler, *Le choc du futur (1972)*, éd. Gallimard, coll. Folio Essais, 1987. – V. plus récemment, le projet présidentiel du candidat Benoît Hamon.

17 – Ainsi, ceux dont l'âge ou la situation physique ne leur permettrait pas raisonnablement d'exercer une activité professionnelle génératrice de ressources et dont l'activité professionnelle passée n'a pas permis de constituer un revenu de subsistance suffisant, doivent pouvoir bénéficier d'un revenu solidaire universel leur permettant de bénéficier d'une vie décente²⁷. Dès lors, l'instauration d'une telle garantie de ressource universelle, dont les modalités de fonctionnement et de financement restent à définir, viendrait supplanter l'actuel « minimum vieillesse ». Elle serait indépendante des revenus procurés pendant la période d'activité professionnelle et de la durée de celle-ci. Il s'agirait d'un revenu de solidarité incontestable²⁸. Afin de ne pas solliciter à tort la solidarité nationale, ce revenu minimum devrait peut-être appréhender certaines des revenus perçus par son bénéficiaire. Le revenu minimum d'existence accordé aux personnes d'au moins 25 ans et résidant en France, à travers l'octroi du revenu social d'activité (RSA), participe d'un mouvement similaire. Il faut donc admettre qu'à ce dernier serait substitué le revenu solidaire universel.

²⁷ V. par ex., A. Lefebvre, L'expérimentation du revenu de base en Finlande : *Dr. soc.* 2017, p. 325.

²⁸ Rapp. J.-P. Laborde, Garanties de ressources et garanties de revenu(s), brève tentative d'identification d'un couple : *Dr. soc.* 2012, p. 75.

B. – Un besoin de fraternité : le renouvellement des régimes de PSC obligatoires

18 – Selon le système de lecture proposé, et dans la mesure où la Sécurité sociale devrait développer des prestations légales d'un niveau plus faible qu'aujourd'hui et d'une variété moindre, les travailleurs devraient relever, à titre obligatoire, d'un *système d'assurance sociale complémentaire d'activité* permettant la couverture et la gestion des risques dont la survenance compromet la capacité de ces personnes à percevoir la rémunération que leur procure normalement l'exercice de leur activité professionnelle. Ces risques sont ceux traditionnellement qualifiés de prévoyance (les risques incapacité, invalidité, décès), de retraite (hors revenu de solidarité universelle) et de chômage (là encore, hors RSU). La couverture de ces risques présente la particularité que les prestations générées par elle sont proportionnelles aux revenus d'activité professionnelle. La couverture dépend donc étroitement de la situation professionnelle de l'intéressé qui conditionne assez largement les comportements et les besoins²⁹.

19 – Dans la mesure où elle répondrait à un objectif d'intérêt général exclusif, une telle assurance sociale devrait être

²⁹ A ce titre, les salariés et les fonctionnaires sont, au regard des risques de retraite et de prévoyance, dans des situations assez similaires, les exploitants individuels (industriels, agricoles, libéraux...) dont l'arrêt de l'activité induit non seulement une perte de revenu personnel, mais également une perte de revenu d'exploitation pour l'entreprise qu'ils incarnent, sont dans une situation très différente.

nécessairement encadrée par la loi³⁰. Aussi, cette assurance sociale complémentaire (prévoyance, retraite, chômage) devrait être obligatoire vis-à-vis de n'importe quel travailleur et ce, dans la mesure où il faut être en activité pour être exposé à de tels risques. C'est donc au législateur qu'il reviendrait de définir le niveau de la couverture sociale complémentaire applicable ou le niveau de financement à y consacrer. Il devrait pour ce faire tenir compte des spécificités professionnelles évoquées : les travailleurs indépendants ne peuvent pas être traités comme les salariés ; les fonctionnaires et les salariés sont, au moins au regard du risque chômage, dans des situations différentes.

20 – Pour autant, le contenu à venir des futurs régimes ou règles spécifiques d'une telle assurance complémentaire obligatoire ne saurait être imaginé sans que ne soit préalablement redessiné les contours des prestations légales servies par la Sécurité sociale ainsi que du devenir de l'organisation générale de cette dernière³¹. Il est donc, pour l'heure, assez délicat de se situer avec certitude sur ce terrain. Cependant, en reprenant les tendances lourdes exprimées ces trente dernières années par notre système de sécurité sociale, il faut admettre que seuls les régimes de protection sociale complémentaire sauront relever les défis auxquels vont être confrontés les travailleurs³². En

³⁰ L'intérêt général qui justifierait l'existence d'une assurance sociale complémentaire d'activité impliquerait que le système ainsi mis en œuvre ait pour souci d'établir un équilibre entre la contribution des travailleurs et leur niveau de garanties complémentaires.

³¹ V. sur cette question, les propositions de refonte avancées par Ph. Coursier et B. Serizay, Vers un renouvellement des systèmes de protection sociale ? : *JCP S* 2017, 1323.

³² V. en ce sens, à propos des cadres, Ph. Coursier et Ph. Vivien, La protection sociale des cadres : quel devenir ? : *JCP S* 2018, 1161.

effet, il n'est pas possible d'imaginer que la Sécurité sociale puisse remplir sa (ou ses) mission(s) vis-à-vis de ces derniers sans le concours de garanties complémentaires, apportées avec l'aide d'institutions d'assurance.

C. – Un vœu de liberté : la négociation libre de prestations supplémentaires

21 – Sauf exception³³, ni la protection sociale universelle développée demain par la Sécurité sociale, ni le développement obligatoire d'une assurance sociale complémentaire en direction des actifs ne devraient permettre d'indemniser 100 % des frais de santé et/ou de recomposer 100 % de la rémunération en cas d'incapacité de travail, voire de décès. Chaque personne, de façon individuelle ou dans un cadre collectif, sera alors invitée à se doter d'une assurance supplémentaire. À cet effet, le cadre collectif peut être celui de la profession ou de l'entreprise³⁴. Il peut également être celui de la cité ou de toute autre collectivité territoriale.

22 – Mais pour déterminer la forme précise que devra prendre cet étage supplémentaire de notre protection sociale, il convient d'attendre de connaître la direction qui sera prise par notre système de sécurité sociale ainsi que par l'assurance sociale complémentaire qui devra l'accompagner à titre obligatoire. C'est seulement lorsque cette nouvelle organisation sera connue

³³ Il ne s'agit pas ici de remettre en cause des dispositifs tels que la CMU-C ou l'ACS, ni les dispositifs légaux permettant la prise en charge à 100% de certains « risques lourds ».

³⁴ Rappr. CSS, art. L. 911-1 et s.

que nous pourrions nous demander dans quel sens doivent s'organiser les personnes en termes de protection sociale supplémentaire. Ces régimes qui leur seront dédiés devront-ils être individuels ou collectifs ? Dans ce dernier cas, devront-ils reposer sur une forme de solidarité interprofessionnelle et inter-catégorielle ou faudra-t-il, au contraire, les imaginer organisés à un niveau strictement professionnel et/ou catégoriel ? Selon les réponses apportées à ces questions, il conviendra de définir de façon différente non seulement le type, mais aussi le niveau des prestations envisagées. Dans la suite logique de ces interrogations, et seulement après avoir définis les besoins précis de protection sociale supplémentaire qu'appellent les travailleurs, il faudra également s'interroger sur les modes de financement qu'il conviendra de leur consacrer.

Dans tous les cas, c'est dans un vaste champ de liberté contractuelle³⁵ que devront trouver à s'exprimer les membres de la société. De façon isolée ou groupée, les personnes – travailleurs ou non – devront emprunter la voie de la négociation. Dès lors, loin de voir disparaître toute forme de protection sociale spécialement dédiée avec eux, ils verront celle-ci reposer sur trois niveaux (trois systèmes) de solidarité.

³⁵ A ce titre, le règlement d'un régime de retraite supplémentaire des cadres de direction mis en place par décision unilatérale de l'employeur revêt dans les rapports entre les adhérents et l'assureur un caractère contractuel. Ainsi, ayant constaté que l'article 4.2.1 du régime de retraite supplémentaire applicable prévoyait, s'agissant du calcul du complément de pension, que la rémunération de référence à prendre en compte dans ce calcul était le salaire mensuel brut des douze derniers mois d'activité majoré d'un treizième mois calculé sur la base du salaire mensuel du dernier mois d'activité, la cour d'appel a fait une exacte lecture des termes clairs et précis de cette clause en retenant que le salaire de référence n'incluait pas la rémunération annuelle variable garantie de 30 000 euros perçue par l'intéressé (Cass. 2^e civ., 12 janv. 2017, n° 15-22.367 : *JCP S* 2017, 1103, note J. de Calbiac).

III - Pourquoi et comment les partenaires sociaux se sont investis dans la protection sociale, notamment via les branches professionnelles ?

Jérôme Bonizec

1 – Depuis qu’il a vu le jour en 1945, le régime général de la Sécurité sociale ne couvre les différents risques de la vie que de façon partielle. Ainsi, il garantit aux proches du salarié décédé le paiement d’une indemnité sous forme d’un capital forfaitaire (montant : 3.450 € en 2018)¹. De même, en cas d’incapacité temporaire de travail, il ne prévoit qu’une indemnisation des salaires perdus, hors risques professionnels, à hauteur de 50 % du salaire brut dans la limite d’un plafond (limite : 1.348 €/mois en 2018)². En matière de soins, il rembourse ou organise la prise en charge des frais médicaux en laissant, sauf exceptions limitativement énumérées, une partie à la charge de l’assuré, appelée « ticket modérateur »³. Dès lors, il est aisé de constater que dès son origine le régime de base a laissé un vide à combler

¹ CSS, art. L. 356-1 et s. – V. aussi, CSS, art. D. 361-1.

² CSS, art. L. 321-1 et s. – V. aussi, CSS, art. R. 323-1 et s.

³ CSS, art. L. 160-1 et s. – V. aussi, CSS, art. R. 160-5 et s.

pour assurer des niveaux de prestations en cohérence avec les besoins des salariés et de leurs familles.

2 – Aussi, tout en saluant la création d’une institution fondée sur la solidarité nationale⁴, les salariés et leurs employeurs se sont organisés pour combler ce manque. Ils se sont inspirés pour ce faire, des premiers accords paritaires relatifs à la prévoyance des cadres, lesquels remontaient aux années 30, notamment l’accord UIMM/Syndicats d’ingénieurs de 1937⁵. Dès le 14 mars 1947, une convention collective nationale est conclue entre le Conseil national du patronat français (CNPFF) et les principales confédérations syndicales salariales, notamment la Confédération syndicale des cadres (CGC), pour instituer une retraite complémentaire et un régime de prévoyance obligatoires pour l’ensemble des salariés cadres et assimilés⁶. Cet accord a d’ailleurs fait immédiatement l’objet d’un arrêté ministériel d’extension afin d’en imposer l’application à l’ensemble des employeurs situés sur le territoire national, et d’en généraliser le bénéfice à l’ensemble des cadres quel que soit leur employeur⁷. De leur côté, les salariés non cadres vont alors se rapprocher de leurs employeurs pour développer des mécanismes de retraite

⁴ CSS, art. L. 111-1.

⁵ B. Mourgues, *La convention de protection sociale de la sidérurgie : Dr. soc.* 1978, n° spéc., p. S.157.

⁶ V. sur cette question, F. Netter, *Histoire des retraites complémentaires des salariés : Dr. soc.* 1977, 58.

⁷ F. Charpentier, *Retraites complémentaires, Histoire et place des régimes Arrco et Agirc dans le système français (75 ans de paritarisme)*, éd. Economica 2015.

complémentaire⁸. De ce mouvement vont naître de multiples régimes et caisses dédiés à eux. En 1957, est créée l'Union nationale des institutions de retraite des salariés (UNIRS), qui ouvre la voie de la coordination entre une cinquantaine de caisses de retraite des non cadres, alors qu'en 1961, est signé un accord national interprofessionnel (ANI) donnant naissance à l'Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO), dans l'objectif évident de pousser à la généralisation de la retraite complémentaire pour les non cadres et assurer la pérennité des différentes caisses par la coordination et la compensation entre-elles⁹.

3 – En matière de prévoyance, un mouvement en provenance des partenaires sociaux s'est également fait sentir. Ainsi, dès 1977, l'ANI sur la mensualisation va partiellement porter sur ce thème, avant d'être « légalisé » par la loi du 19 janvier 1978 du même nom¹⁰. Selon ce texte, une garantie de salaire est exprimée sous la forme d'un pourcentage du salaire d'activité et sous déduction des indemnités journalières servies par la Sécurité sociale. Il s'agit donc d'une prestation différentielle¹¹.

⁸ À la fin des années 60, fruit de la négociation collective, on estime que 13 millions de salariés du privé sont couverts par un régime de retraite complémentaire.

⁹ E. Reynaud, *Les retraites en France. Le rôle des régimes complémentaires* : Doc. fr. 1993.

¹⁰ V. aujourd'hui, C. trav., art. L. 1226-1 (Précédemment : L. n° 78-49 du 19 janvier 1978, relative à la mensualisation). – V. aussi, J. Barthélémy, *Accord de mensualisation et garanties collectives de prévoyance* : Dr. soc. 2007, p. 472.

¹¹ Rien n'interdit toutefois au contrat de définir la prestation sous une forme additive (par exemple : un versement de x% du salaire de référence en sus des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et la mensualisation), mais il est judicieux, dans pareil cas, d'introduire une clause

Depuis, par-delà l'obligation légale, les partenaires sociaux ont développés des accords de branche ou d'entreprise¹² qui organisent des garanties en la matière allant au-delà du seuil minimum imposé par le Code du travail, encouragés en ce sens par les dispositions organisatrices et incitatives issues de la fameuse « loi Evin » du 31 décembre 1989¹³. A partir de 1990, s'est développée de multiples négociations de branche pour la mise en place de garanties de « prévoyance lourde » au profit des non-cadres. Dès lors, les salariés de nombreuses TPE/PME ont accédé à des couvertures dignes de ce nom. En 2018, sur un total de 330 branches professionnelles en France, on peut dénombrer 237 régimes de branches se rapportant à la « prévoyance » et couvrant ainsi plus de 12 millions de salariés. Il s'agit là d'un réel succès des partenaires sociaux et du dialogue social

4 – De même, un rôle a été dévolu aux partenaires sociaux dans la gestion des régimes de protection sociale complémentaire. Cette dernière a été autorisée à des organismes paritaires de protection sociale, dits « institutions L4 », en raison du numéro de l'article du Code de la sécurité sociale s'y rapportant à l'époque¹⁴. A ce titre, les institutions de prévoyance peuvent être

visant à limiter l'indemnisation globale de l'intéressé à son salaire net d'activité.

¹² De 1968 à 1990, la négociation de régimes prévoyance et frais de santé pour les salariés a été principalement cantonnée aux grandes entreprises.

¹³ Ph. Laigre, *La loi prévoyance du 31 décembre 1989 : Dr. soc.* 1990, 370. – Ph. Laigre et J. Barthélémy, *La loi prévoyance : JCP E* 1990, I, 15725. – L. Millet, *La prévoyance sociale après la loi du 31 décembre 1989 : RPDS* déc. 1990. – D. Thouvenin, *La loi du 31 décembre 1989 : RDSS.* 1990, n° 2, p. 370.

¹⁴ V. sur ces institutions, J. Barthélémy, *Le monopole des « L. 4 » en question : Dr. soc.* 1989, 398.

professionnelles, interprofessionnelles ou propres à une entreprise. Au paritarisme de négociation s'adosse un paritarisme de gestion. Mais la gestion est également permise aux sociétés d'assurance (régies par le Code des assurances) et aux mutuelles (régies par le Code de la mutualité)¹⁵. Dès lors, à l'exclusion des régimes de retraites complémentaires obligatoire, dont la gestion relève de la seule compétence des institutions paritaires AGIRC-ARRCO et des organismes agréés par elles, trois types d'organismes assureurs se trouvent en concurrence dans le domaine des garanties complémentaires de santé, de prévoyance et de retraite supplémentaire sachant que ces trois formes d'institutions d'assurance obéissent aux mêmes règles prudentielles qui se trouvent répliqués dans le Code de la mutualité, le Code des assurances et le Code de la sécurité sociale. Dans tous ces cas, l'institution ayant le rôle d'assureur est choisie concomitamment à la mise en œuvre dans l'entreprise du régime collectif de prévoyance et/ou de frais de santé.

5 – En outre, quel que soit l'organisme assureur, les garanties de protection sociale complémentaire visent à répondre aux exigences des pouvoirs publics pour pouvoir bénéficier des allègements fiscaux et sociaux sur les cotisations prise en charge par l'employeur¹⁶. Il s'agit là d'une question essentielle dans la mesure où elle contribue à l'équilibre économique des accords

¹⁵ Y. Saint-Jours, *Un regard juridique sur les mutuelles d'entreprise : Dr. soc.* 1989, 759. – V. aussi, D. Ceccaldi, *Institutions complémentaires de prévoyance et de retraite : TPS* 1996, chron. n° 19. – Ph. Laigre, *Les institutions de prévoyance, les mutuelles et la loi du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social : Dr. soc.* 1993, 244.

¹⁶ CSS, art. L. 242-1. – v. aussi, CSS, art. R. 242-1-1 et s.

négociés dans ce domaine entre les employeurs et les organisations syndicales salariales¹⁷. Mais elle est également source de difficultés juridiques, notamment termes de contrôle et de contentieux URSSAF¹⁸. Cet aspect du droit de la protection sociale complémentaire a contraint les négociateurs de tels accords, que la négociation intervienne au niveau d'une branche, d'une entreprise ou d'un groupe, à faire preuve d'un professionnalisme accru dans le domaine. On peut affirmer qu'aujourd'hui, il s'agit nécessairement d'une question de spécialistes.

6 – À compter du 1^{er} janvier 2016, est intervenue la généralisation des couvertures complémentaires de santé telle que négociée par les partenaires sociaux dans l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi¹⁹, puis légalisée par la loi du 14 juin 2013 du même nom²⁰. Respectant les méthodes et le calendrier voulus par les partenaires sociaux, l'intervention

¹⁷ V. sur cette question, R.Thiesset, *Aspects sociaux et fiscaux de la prévoyance : questions d'actualité* : *Gaz. Pal.* 2007, n° 72, p. 11 ; *Lettres-circulaires ACOSS du 29 août 2007 et du 22 janvier 2008 relatives au caractère obligatoire et collectif des régimes de prévoyance (suite... et fin ?)* : *Gaz. Pal.* 2008, n° 57, p. 3. – F. Wismer et J. de Calbiac, *Complémentaire santé, « contrat responsable » : passage à l'acte* : *JCP S* 2015, 1111.

¹⁸ V. par exemple, B.Serizay et Ph.Coursier, *La protection sociale complémentaire est-elle en danger ?* : *Gaz. Pal.* 2009, n° 132, n° spéc. dr. prot. sociale, p. 4 ; *Protection sociale complémentaire : trop c'est trop !* : *JCP S* 2015, 1413.

¹⁹ D. Rigaud, *Généralisation de la couverture santé : après l'ANI du 11 janvier 2013 et avant la loi* : *JCP S* 2013, act. 88. – M. Badel, *La Sécurité sociale a 70 ans. Vive l'universalisation !* : *Dr. soc.* 2016, p. 263.

²⁰ Ph. Coursier, *De la sécurisation de l'emploi par la généralisation de la couverture complémentaire santé* : *Gaz. Pal.* 2013, n° 295, p. 5. – V. aussi, V. Roulet, *La portabilité des droits de prévoyance au vu de la sécurisation de l'emploi* : *Dr. soc.* 2013, p. 901.

du législateur a appuyé le rôle de la négociation collective et du dialogue social dans ce domaine. En effet, à partir de 2000, la négociation de branche s'était accélérée en direction des garanties de frais de santé visant l'ensemble des salariés... de sorte qu'avant 2013, près de 70 branches avaient instauré un régime santé obligatoire. A la date du 1^{er} janvier 2018, sous l'effet conjugué de l'ANI et de la loi de 2013, il est permis de constater l'existence de 137 régimes de branche en matière de frais de santé, lesquels couvrent 8.5 millions de salariés. Or, ce point est essentiel. Confrontés à un désengagement progressif de la protection universelle maladie (Puma), il est évident que les salariés connaissent un besoin grandissant de protection sociale complémentaire²¹. Un tel phénomène a pour effet d'opérer un transfert de charges vers les régimes de protection sociale complémentaire, dès lors que ceux-ci ont bien été généralisés au bénéfice des assurés sociaux.

7 – Enfin, dans le cadre de la fusion à venir des régimes ARRCO et AGIRC²², les partenaires sociaux ont engagé une négociation début 2018 sur le statut de l'encadrement, avec une possible modification des obligations instaurées en 1947 en matière de prévoyance complémentaire²³. Dans le même temps, pour les salariés non-cadres, se pose la question de la généralisation à

²¹ A.-S. Ginon, *Le glissement de l'assurance maladie obligatoire vers les complémentaires : vers une autre conception des dépenses de santé ?* : RDSS 2017, n° HS, p. 91.

²² Le 1^{er} janvier 2019, les deux régimes ARRCO et AGIRC seront unifiés pour former un unique régime de retraite complémentaire des salariés du privé. – V. sur ce thème, P.-Y. Verkindt, *Un chantier à hauts risques politiques : la réforme du système des retraites* : RD sanit. soc. 2017, n° 6, p. 1028.

²³ Ph. Coursier et Ph. Vivien, *La protection sociale des cadres : quel devenir ?* : JCP S 2018, 1160

leur attention d'une couverture minimum en termes de prévoyance (incapacité/invalidité/décès), sachant qu'à ce jour, une petite centaine de branches professionnelles ne prévoient toujours aucun complément au régime de base institué par la loi sur la mensualisation²⁴. C'est dire le rôle essentiel que vont devoir jouer les partenaires sociaux en la matière dans les années, voire les mois, à venir. A ce titre, la négociation en vue de l'instauration d'un régime de branche s'impose comme l'expression d'un dispositif d'intérêt général pour les entreprises et les salariés d'un secteur professionnel. Certes, le premier objectif est de garantir à l'ensemble des salariés d'un même champ professionnel l'accès à une protection sociale complémentaire complète et adaptée (frais de santé/arrêt de travail/décès). Mais d'autres objectifs doivent également être atteints dont le fait de permettre aux petites entreprises d'offrir à leurs personnels, dans la durée, des conditions d'assurance aussi attractives et protectrices que celle des grandes entreprises. De même, l'accord collectif de branche doit faire en sorte que l'âge ou les conditions de santé des salariés ne soient pas une cause d'alourdissement des charges pour certaines entreprises par rapport à d'autres concurrentes dans le même secteur d'activité. Il doit aussi veiller à faire bénéficier toutes les entreprises d'une mise en place et d'une gestion simplifiée au travers d'un régime négocié et piloté par les partenaires sociaux. En veillant depuis des années à poursuivre de tels objectifs, la négociation collective de branche a fait ses preuves en matière de protection sociale complémentaire, où elle a su se rendre

²⁴ J. Barthélémy, *Accord de mensualisation et garanties collectives de prévoyance : Dr. soc.* 2007, 472. – V. aussi, P. Sargos, *Le droit au maintien des prestations et des garanties dans l'assurance de prévoyance collective : JCP G* 2001, I, 363.

indispensable à la protection sociale des salariés. Il lui revient désormais de relever de nouveaux défis : ceux indirectement dérivés des transformations à venir de notre système de sécurité sociale²⁵. Nul doute que les partenaires sociaux sauront se montrer à la hauteur de tels enjeux.

²⁵ V. sur cette question, *E. Alfandari, Quelle(s) Protection(s) Sociale(s) demain ? : RD sanit. soc. 2016, p. 990.* – *F. Bizard, Protection sociale : Pour un nouveau modèle : Dunod, coll. « Santé Social », éd. 2017.* – *M. Borgetto, La Sécurité sociale à l'épreuve du principe d'universalité : RD sanit. soc. 2016, p. 11.* – *Ph. Coursier et B. Serizay, Vers un renouvellement des systèmes de protection sociale ? : JCP S 2017, 1323.*

Fonction publique et secteur public : permanence et évolution

Jean Paul Bolufer

Notre fonction publique s'inscrit dans un temps long qui constitue certes un héritage culturel mais, encore plus, une composition historique aux accents diversifiés et aux étapes contrastées.

Quelle continuité en effet entre le Moyen-Age qui, malgré l'œuvre des Légistes réunis autour de Philippe Le Bel, s'illustre surtout par sa complexité et ses régimes particuliers, très éloignés des principes actuels, et les débuts de la centralisation administrative ?

Celle-ci émerge sous Louis XIV qui veillera personnellement à la création des premiers « bureaux », véritable embryon de la bureaucratie contemporaine, puis, avec ses continuités toquevilliennes, se développe sous la Révolution et surtout l'Empire. Tout le XIX^{ème} siècle, au fil des mutations politiques mouvementées et contradictoires, manifesterà à cet égard un mélange de l'héritage d'Ancien Régime (avec les « charges » et « offices » plus ou moins héréditaires des hauts-fonctionnaires)

et des temps nouveaux (avec la naissance des bataillons besogneux et scribouillards de la Comédie Humaine).

Ce sera ensuite l'œuvre de la III^{ème} République, avant tout soucieuse de disposer d'une administration républicaine et docile dans une France encore largement monarchiste et indisciplinée. Les « hussards noirs » en seront le cœur et le ciment.

Enfin, viendra l'âge des statuts... et des syndicats, dont Vichy, du moins pour le statut, sera l'origine. Rappelons-en les principales dates :

- 1941 : premier statut général mais sans syndicats ni droit de grève.

- 1946 : le statut Thorez (avec cette fois-ci droit syndical et droit de grève), l'ENA de Michel Debré succédant aux concours spécialisés, la généralisation de l'accès à la fonction publique par les concours, bref la centralisation au service des Trente Glorieuses, dans le cadre des nécessités de la reconstruction et de la volonté de renaissance de la nation par l'Etat, dont le symbole sera la planification indicative et quinquennale. La fonction publique devient conquérante et messianique.

- L'ordonnance du 4 février 1959 « relooke » le statut de 1946 en le calant sur un nouveau partage de la loi et du règlement, conséquence de l'articulation entre les articles 34 et 37 de la Constitution, avec un certain renforcement de l'exécutif (« le

gouvernement dispose d l'administration et de la force armée ») plus velléitaire qu'effectif, comme le démontre l'exemple de l'Education nationale notamment.

- Et depuis... de nombreuses réformes apparentes au service d'un immobilisme bien installé, sans doute lié à l'immense force d'inertie de l'institution brillamment décrite par les travaux de Michel Crozier¹ et qui se fonde sur sa permanence et son professionnalisme indéniables.

Tout ce rappel historique pour dire que 1968 ne constitue pas une vraie césure, ni l'imagination ni l'autonomie, chers aux idéologues du mouvement, n'ayant alors été revendiquées par l'administration publique...

1968 n'est qu'un point de passage sur une trajectoire qui n'a guère bougé depuis les débuts de la Vème République, dix ans auparavant. De Gaulle reste un homme du siècle précédent, dans lequel il est né, et, pour lui, l'administration n'est pas, et ne doit pas être en tout cas, un problème : l'intendance suivra ! et son premier Premier ministre, le très jacobin Michel Debré n'a pas davantage d'état d'âme ni d'âme réformatrice. Le gaullisme a d'ailleurs entériné une fois pour toute, le statut de 1946 et n'entend pas le remettre en cause. Un signe peut-être : les ministres en charge de la fonction publique, nommés depuis 1947, s'intitulent « ministres de la fonction publique et

¹ Les enquêtes les plus actuelles rejoignent les diagnostics de Tocqueville et de Taine. D'un siècle à l'autre, l'administration présente les mêmes caractères : « des décisions à la fois rationnelles, impersonnelles et absolues qui satisfont certaines valeurs françaises traditionnelles » (Michel Crozier)

de la réforme administrative », ce qui pourrait signifier que celle-ci ne s'applique pas à celle-là...en 1958, De Gaulle nomme Guy Mollet, homme du statu quo façon Force ouvrière, ministre d'Etat, certes, mais en charge du « statut général des fonctionnaires », preuve supplémentaire que ce dernier est décidément gravé dans le cuir des portefeuilles ministériels sinon dans le marbre de la doctrine officielle. Lui succéderont d'autres régaliens purs comme Joxe père, Roger Frey, Alain Peyrefitte. En outre, le poste n'est pas toujours pourvu –il n'existera pas entre 1967 et 1971- et il faudra curieusement attendre 1974 et la République libérale de Giscard pour qu'il le soit à nouveau.

Un autre aspect, complémentaire du précédent, permet aussi de mieux comprendre l'esprit de ces débuts de la Vème République : lorsque le général De Gaulle propose aux Français, qui le refuseront lors du referendum de 1969, le « grand projet de la régionalisation », il ne faut pas oublier que si celui-ci envisage de faire des régions des collectivités territoriales, il ne prévoit que des élus désignés au suffrage indirect (pas de suffrage universel) et un exécutif préfectoral, ce qui limite singulièrement l'ambition réformatrice.

Que se passe-t-il ensuite ? Jusqu'à Mitterrand, rien ou à peu près rien, et, après lui, pas grand-chose. En effet, la loi du 13 juillet 1983, dite Le Pors, ministre communiste, relative aux droits et obligations des fonctionnaires, et qui est suivie de trois autres lois entre 1984 et 1986, créant la trilogie des fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière, est dans la pure continuité du statut de 1946, avec alignement de tous sur la

fonction publique de l'Etat, modèle sacralisé et confirmation du statut présenté comme le meilleur atout des réformes attendues ! l'agent public est de plus en plus un fonctionnaire-citoyen titulaire d'un certain nombre de droits très classiques (syndical, de grève, d'opinion, permanence de l'emploi sinon du grade, concours d'entrée, droit à la formation, accès aux notes, possibilité d'exercer un mandat électoral sans démissionner) assortis d'obligations de principe aussi abstraites qu'incontrôlables (continuité du service public et devoir d'exclusivité de l'exercice de la fonction, principe d'obéissance hiérarchique, neutralité, discrétion et secret professionnel, information du public.....) à l'exception des militaires et des magistrats, ces derniers protégés, au moins pour le siège, par leur indépendance.

Finalement, restera de ces années la forte croissance des effectifs, notamment dans la fonction publique de l'Etat et celle des collectivités territoriales, au point de représenter aujourd'hui, avec 5 millions d'agents publics, plus de 20% de l'emploi en France, immense armée d'électrons libres soumise théoriquement à l'autorité du pouvoir politique mais dont la masse même lui impose le plus souvent une émancipation libre de toute tutelle voire de tout contrôle. Une seule exception notable mais de trop courte durée tentera de s'y opposer, la Révision générale des politiques publiques conduite par Nicolas Sarkozy avec la décision de ne remplacer qu'un départ à la retraite sur deux entre 2007 et 2012.

Trois conclusions peuvent, à partir de ce rapide survol, être suggérées.

La première est le constat que perdure le fossé entre une technocratie, nouvelle aristocratie publique et garde rapprochée d'Emmanuel Macron, et une bureaucratie, tiers-état confit dans un immobilisme convenu, deux facettes contradictoires d'une administration qui suscitent aussi, pour des raisons opposées, un double mécontentement dans le reste de la société française pour laquelle la fonction publique reste un « monstre froid » indifférent à ses difficultés. Cela d'autant plus que si d'une part la technocratie a développé, protégée par son statut, des liens de consanguinité de plus en plus étroits et quasi-confiscatoires avec les strates politiques supérieures, Giscard, Chirac, Hollande, Macron, Fabius, Juppé, Jospin, Villepin, Philippe en tête de gondoles², d'autre part la chute de la maison-PS a encore davantage prolétarisé le petit monde des bureaucrates en

² Une exception toutefois : le pamphlet de Jean-Pierre Chevènement, Alain Gomez et Didier Motchane (sous le pseudonyme collectif de Jacques Mandrin), « L'Enarchie ou les mandarins de la société bourgeoise », écrit en 1967, sonne la charge contre « la sélection sociale des élèves, la logique du classement et la faiblesse de la formation », relayée jusqu'à aujourd'hui par diverses revendications émanant des élèves en scolarité ou de leurs anciens, mais sans grandes conséquences : une majorité d'énarques professe toujours la doctrine du rôle providentiel de l'Etat et s'acharne quotidiennement à la recherche du politiquement correct par la lecture vespérale du Monde en y intégrant les attraits d'un capitalisme de connivence. Et l'un des derniers jurys du concours d'entrée, qui fait honneur à sa sélection, vient même de pointer du doigt l'inquiétant conformisme de pensée de la plupart des candidats : si l'apprenti énarque est conceptuellement libéral dans ses analyses pour montrer son « ouverture au monde », il se retranche rapidement derrière la « complexité des problèmes » pour s'affranchir de toute conclusion trop abrupte à laquelle il préfère en général substituer de nouveaux questionnements...le tout baignant dans une culture incertaine (« la Guyane est une île » et les « Guadeloupéens sont des expatriés ») et des jugements qui ne le sont pas moins (« il n'y a pas une culture française » ou « la colonisation en Algérie était un crime contre l'humanité »), toutes citations dont il n'est pas besoin de rappeler quel est l'auteur.

séparant leur cordon ombilical de la politique, sans oublier, entre les deux, une classe moyenne de contremaîtres souvent désorientée et démotivée, dépourvue et d'entrée politique et de sortie syndicale.

La seconde est que les évolutions restent marginales, éparses dans plusieurs textes, sans véritable cohérence, et à enjeux soit sociétaux et non spécifiques -ainsi, l'égalité hommes-femmes ou le principe de non-discrimination –soit individuels et mal ou peu appliqués, comme l'évaluation des missions, la rémunération au mérite, la mobilité, la formation permanente ou la possibilité d'activités annexes. Les principes de 1946 modifiés 83 n'ont jamais été remis en cause, à quelques exceptions près telles que la création de la Banque postale.

Reste la troisième conclusion qui est surtout une interrogation, celle des perspectives macroniennes...entaillera-t-on le statut dans la foulée des promesses de la campagne (« le statut protégé de la fonction publique n'est plus adéquat aujourd'hui ») ou des récentes déclarations offensives de Gérard Darmanin à l'intention des syndicats, se fondant sur les propositions du Conseil économique, social et environnemental de janvier 2017 avec quelques pistes rafraichissantes : oui aux concours mais introduction de concours sur titres ou sur expériences, accroissement de la part faite aux contrats hors le régalién, simplification des rémunérations, éventualité de reconversions voire de licenciements pour insuffisances professionnelles, etc... ? Ou bien, au nom du balancement circonspect cher à Ricoeur et à son disciple-président, la doctrine de la conciliation des contraires aboutira-t-elle une fois de plus à l'accouchement d'une souris montagnarde ? Rien aujourd'hui ne permet de trancher entre ces deux hypothèses.

Cinquante années d'évolution du droit du travail

Paul-Henri Antonmattei

1.- Retracer cinquante ans d'évolution du droit du travail à partir d'une année qui a fortement marqué l'histoire sociale et sociétale de notre pays est une entreprise périlleuse dès lors qu'elle est, dans le cadre de ce beau colloque, naturellement enfermée dans un délai restreint. Il y aurait en effet tant à dire si l'objectif était de rentrer dans le détail des nombreuses évolutions normatives couvertes par cette période d'une richesse exceptionnelle pour le droit du travail français. Le regard indispensable sur le passé ne conduit pas non plus à se concentrer seulement sur les apports des événements de 1968 encore que, clin d'œil de l'histoire, à l'heure d'une refondation du droit du travail qui offre une place essentielle à la négociation collective d'entreprise, on ne manquera pas de fêter les cinquante ans de présence syndicale dans l'entreprise.

La synthèse qui préside à l'exercice assigné nous invite à livrer un bref regard au prisme des finalités du droit du travail. Cette perspective nous paraît d'autant plus nécessaire que la réforme opérée par les ordonnances Macron de 2017 alimente le débat essentiel du sens de la construction du droit du travail.

2.- La finalité protectrice du droit du travail est naturellement la première à évoquer. Elle s'est singulièrement épanouie au cours de la période écoulée. C'est d'abord la protection de santé et de la sécurité des travailleurs qui a changé de dimension avec notamment la prise en compte de la santé mentale, et la reconnaissance de l'obligation patronale de sécurité dans un contexte de promotion de la prévention imposée efficacement par le droit de l'Union européenne. Ces progrès du droit n'ont toutefois pas trouvé un écho suffisant dans le quotidien des relations de travail. Il y a encore du chemin à parcourir pour installer dans chaque entreprise une culture de la prévention.

3.- C'est ensuite la protection du contrat de travail qui retient l'attention. La réglementation du licenciement a été décisive par l'exigence d'une cause réelle et sérieuse et le respect de procédures et ce n'est pas l'instauration récente d'un barème d'indemnisation imposé au juge qui constate un défaut de cause réelle et sérieuse qui en altère l'efficacité. C'est aussi la technique protectrice de la suspension de l'exécution du contrat qui a été développée et enrichie. Idem pour le transfert légal du contrat encore que la perception de la protection est parfois discutée singulièrement dans les opérations d'externalisation. La construction jurisprudentielle sur la modification du contrat de travail est tout aussi remarquable même si dans sa confrontation récente avec l'accord collectif, le contrat de travail a logiquement perdu du terrain.

Dans ce registre de la protection du salarié, la réforme Auroux de 1982 occupe une place de choix par la restriction du pouvoir réglementaire de l'employeur et les garanties accordées au salarié concerné par une procédure disciplinaire.

Doit être enfin évoquée la spectaculaire progression de la protection des droits et libertés fondamentaux du travailleur, dans un contexte favorable de fondamentalisation du droit promue par des normes internationales. Saluons ainsi l'article L. 1121-1 du code du travail (« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ») qui offre légitimement au juge, le soin de réguler concrètement les restrictions aux droits et libertés dans l'entreprise. Le contentieux du port du voile islamique démontre l'intérêt d'une règle générale de conciliation.

4.- Finalité inhérente du droit du travail, la protection du salarié s'inscrit dans un contexte économique qui a fortement changé. L'organisation du travail dans l'entreprise implique la prise en compte juridique de considérations économiques. Cette finalité du droit du travail, classiquement qualifiée d'organisationnelle, a connu un extraordinaire épanouissement au cours de ces dernières décennies avec, en point d'orgue, les réformes El Khomry et Macron. Il ne s'agit nullement d'évincer les protections du salarié qui ne sont pas affectées dans leur principe car leur fondement est naturellement imperméable à toute préoccupation économique. Mais l'intensité de la protection peut être appréciée et, en partie, déterminée à l'aune des exigences de l'activité économique au risque de créer des contraintes dont les effets néfastes ont été récemment mis en lumière par différents rapports. Tout est question de conciliation et non pas d'opposition entre l'économique et le social. C'est sans doute le thème délicat de la durée du travail qui constitue le terrain privilégié de cette exigence de conciliation. Sans

surprise, c'est celui qui a offert à l'accord collectif d'entreprise son terrain privilégié de développement.

5.- A l'heure où la réforme Macron érige la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en principe, un regard sur le passé est indispensable pour comprendre qu'il ne s'agit pas d'une révolution mais de l'aboutissement d'une longue évolution. La dérogation ouverte en 1982 conjuguée à l'obligation annuelle de négocier a ouvert la voie à un développement de la négociation collective d'autant plus indispensable que la diversité des situations économiques et sociales et l'accélération des mutations technologiques ont fait comprendre les limites de la règle législative. Impersonnelle, permanente et générale, la loi ne peut plus seule relever ces défis sauf à se perdre dans une diversité normative compliquée à maîtriser ou, à imposer une règle unique dont on connaît, après l'épisode des 35 heures, les risques d'inadaptation. Le droit du travail doit tout à la fois affirmer des principes essentiels qui survivent aux évolutions économiques, technologiques et sociales et offrir une adaptabilité de l'organisation juridique des relations de travail.

6.- L'appel à une montée en puissance de la négociation collective par les signataires de la position commune du 16 juillet 2001 a facilité la démarche du législateur. Encore fallait-il s'assurer de la légitimité des accords et des acteurs. Autant cette exigence n'est pas apparue fondamentale pour une négociation d'amélioration (qui viendra en effet se plaindre d'un accord minoritaire qui ajoute à la loi ou crée un avantage salarial ?), autant la légitimité de l'accord collectif devient essentielle quand ce dernier impose à la collectivité un système

d'organisation. Les accords de réduction et d'aménagement du temps de travail lors du passage aux 35 heures ont aidé à comprendre l'importance des changements à opérer.

Le passage aux accords majoritaires en 2004 (depuis le 1^{er} mai 2018, c'est une majorité d'engagement qui est, par principe, exigée pour les accords d'entreprise) et la révolution de la représentativité syndicale, dont on fête cette année les dix ans, ont alors permis d'élargir le champ de la négociation collective. Tous les gouvernements qui se sont succédé au cours de ce début du XXI^{ème} siècle ont emprunté ce chemin vertueux du dialogue social pour augmenter progressivement l'emprise du conventionnel. S'est alors logiquement imposée une restructuration du code du travail plus en phase avec cette nouvelle donne normative.

Ainsi, dans le sillage du rapport Combrexelle, la loi El Khomri puis les ordonnances Macron, ont retenu pour certains thèmes une trilogie dans l'organisation des dispositions du code du travail. Un premier bloc comporte les dispositions d'ordre public, ce qui oblige ainsi le législateur à les affirmer. Un deuxième bloc organise le champ de la négociation collective avec, selon les thèmes, plus ou moins de liberté et d'exigences. Le troisième bloc est composé des dispositions supplétives qui ont, par nature, vocation à s'appliquer en l'absence d'accord. L'efficacité de ces changements essentiels dépendait aussi d'un toilettage plus technique du droit des conventions et accords collectifs de travail. L'apport de la loi El Khomri a été, cet égard, significatif.

7.- Vertueuse, une réforme du code du travail donnant plus de place à la négociation collective reste toutefois un pari dont la réussite dépend fortement d'un changement de comportement des acteurs. Or, le compte n'y est pas encore. Aux réformes juridiques de ces dernières années doit désormais succéder une promotion de la culture de la négociation collective. Trop nombreux sont encore les témoignages de négociations marquées par des postures, des dogmes, des suspicions et des ignorances. La négociation n'est ni un combat ni une compromission. Elle requiert le respect de l'autre et une volonté réelle et sérieuse de parvenir à un accord.

La démarche mérite d'être relayée par les juristes trop souvent tentés par la joute ou la chicane technique. Mais le politique a aussi sa partition à jouer. Il ne suffit pas d'offrir un environnement législatif favorable à un épanouissement de la négociation collective : l'explication politique de la place de l'accord collectif et du jeu des acteurs ne doit pas rester confidentielle. Or, le sens des réformes de la dernière décennie est encore largement méconnu de nos concitoyens, faute d'avoir été expliqué : le discours politique doit accompagner le décryptage juridique. Aux organisations syndicales et patronales de participer aussi plus activement à cet éclairage stratégique.

L'engagement des acteurs de la négociation d'entreprise doit être surtout encouragé. Côté patronal, il est encore nécessaire de détruire la perception négative de la présence syndicale. Côté syndical, la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical doit permettre d'enrayer la crise des vocations et attirer une

nouvelle génération de négociateurs conscients de l'importance des accords collectifs. Aux salariés, dont le vote est déterminant, de choisir aussi en fonction des résultats de la négociation collective.

La question de compétence des acteurs ne peut plus être occultée tant la négociation d'organisation sur des sujets nombreux et complexes est plus exigeante que celle consistant seulement à accorder des avantages. La connaissance de l'entreprise via désormais la base de données économiques et sociales, la compréhension de l'environnement juridique des négociations, la maîtrise de la technique contractuelle sans compter l'aptitude personnelle à discuter, sont autant de compétences ouvertes à la formation. Les formations communes dont la mise en place est désormais prévue par le code du travail doivent se développer, en complément de celles dispensées par les organisations syndicales et patronales. Une mobilisation universitaire est naturelle, la formation continue faisant partie des missions de l'Université. C'est le choix que l'Ecole de droit social de Montpellier a fait en proposant un DU de Droit et Pratique du dialogue social en formation continue. Il y a toutefois des limites à la formation d'acteurs dont le quotidien est d'exercer une activité professionnelle au sein de l'entreprise. Il ne s'agit pas de former des professionnels de la négociation mais de professionnaliser les pratiques de la négociation.

8.- C'est un défi de même nature qui préside à la mise en place du comité social et économique, instance désormais unique de représentation du personnel. Dans les entreprises qui passeront de trois instances à une, il ne s'agit pas d'essayer de maintenir les mêmes pratiques même si le nouveau comité social et

économique récupère les attributions des défuntes. Le profil des représentants va quelque peu changer. Avec des compétences élargies, les voilà devenus « décathloniens de la représentation ». A nouveau, l'exigence de formation va s'accroître.

L'unicité de la représentation impose aussi une réflexion sur le périmètre d'implantation singulièrement dans les entreprises à structure complexe car dans de nombreuses situations, il ne sera pas possible de maintenir le même maillage même avec des comités sociaux et économiques d'établissement et le recours éventuel au représentant de proximité. Ce redécoupage offre l'occasion d'un audit de la situation et des pratiques existantes afin de trouver les périmètres adéquats. Le passage au comité social et économique impose de partager le projet d'une nouvelle organisation d'un dialogue social plus stratégique, plus concret et surtout moins formel. Il ne s'agit pas de faire moins mais de faire mieux. Pour y parvenir, une liberté importante est accordée aux acteurs pour façonner un comité social et économique sur mesure via la négociation collective.

9.- La construction juridique des relations de travail requiert des équilibres et non des dogmes. Si le droit du travail a souvent, dans le passé (et les événements de 1968 l'illustrent parfaitement), évolué sous l'influence de conflits collectifs, les fruits de la négociation collective sont aujourd'hui prometteurs. Aux acteurs de la négociation collective nationale et interprofessionnelle de retrouver le chemin d'un dialogue plus productif. La construction d'une flexisécurité à la française est plus que jamais d'actualité. En cette année 2018, le législateur y apporte sa pierre. Il y aura d'autres rendez-vous. La branche reste un niveau pertinent de négociation. Le vaste chantier de

restructuration engagée dès 2015 doit le démontrer. Enfin, les périmètres de l'entreprise et les différentes modalités de négociation sont désormais suffisamment organisés pour offrir un cadre sécurisé à une conciliation efficace de l'économique et du social. La négociation est terre de liberté, de créativité et de responsabilité. C'est un pari de la confiance. Quel bel enjeu démocratique !

Les relations sociales en France et dans les entreprises

Bernard Vivier

Dans le domaine des relations sociales, le « moment mai 1968 » ne doit pas être sous-estimé. Bousculés par le mouvement étudiant qui s'est exprimé à partir du 22 mars 1968, les acteurs syndicaux, patronaux et gouvernementaux ont eu à vivre et à gérer une période très sensible de leur histoire.

Pour autant, étudié sur une longue période, ce « moment » n'a pas marqué une rupture véritablement radicale.

Le regard porté sur les cinquante années qui ont suivi mai 1968 permet de voir que, par-delà les évènements du printemps 1968, notre vie sociale et syndicale a poursuivi son évolution plus qu'elle n'a vécu une révolution.

I - Une syndicalisation en baisse

Le nombre de salariés syndiqués n'a pas cessé de décroître en France sur une longue période. Le moment mai 1968 a vu une remontée des effectifs cotisants pour les organisations syndicales mais sans commune mesure avec celles

observées au moment du Front populaire ou de la Libération.

En 1968, environ 24% des salariés possèdent une carte syndicale. Ce taux s'est élevé à près de 30% jusqu'en 1976. Il ne cesse de décroître depuis, d'année en année, pour se situer à moins de 8% aujourd'hui (15% dans le public, 5% dans le privé en moyenne). La présence syndicale a été divisée par plus de 3 en 50 ans.

Cette baisse des effectifs s'accompagne d'un vieillissement des adhérents et d'une difficulté, considérable aujourd'hui, pour faire adhérer les jeunes générations (les moins de 35 ans ne représentent pas 10% du total des adhérents).

Ces difficultés sont tempérées par le fait que le noyau dur des militants (c'est-à-dire ceux des adhérents qui exercent une responsabilité syndicale ou un mandat de représentation du personnel) est resté, pour sa part, longtemps à l'abri de cet affaiblissement syndical. La question est aujourd'hui posée.

Depuis 2008, la mesure de l'audience syndicale aux élections professionnelles a pris une place déterminante dans la définition de la représentativité syndicale. De ce fait, la recherche d'adhérents devient une préoccupation moins forte que celle de la conquête des voix sympathisantes aux élections professionnelles

II - Un paysage syndical toujours diversifié

En 1968, notre pays comptait cinq organisations syndicales représentatives au niveau national : CGT, CGT-Force ouvrière, CFDT, CFTC, et (pour la catégorie encadrement) CGC. En 2008, ce sont ces cinq mêmes organisations qui bénéficient de la représentativité au niveau national (la CGC ayant modifié son nom en 1981 pour s'appeler CFE – CGC).

Entre temps, d'autres organisations ont disparu du paysage syndical ou se sont réduites à la portion congrue. On pense notamment à différentes composantes du syndicalisme indépendant : La Confédération autonome du travail (CAT), la Confédération nationale des salariés de France (CNSF), la Confédération des syndicats libres (CSL).

Mais d'autres structures se sont développées : au lendemain de la scission de la Fédération de l'Éducation nationale (FEN) en 1992, et de la création de la Fédération syndicale unitaire (FSU), regroupement de la branche réformatrice de la FEN avec différents syndicats autonomes pour composer l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) en 1993. En 1988, le départ ou l'exclusion de militants de la CFDT engage le développement de syndicats Solidaires _ Unitaires _ Démocratiques (SUD) qui composent en 1998 l'Union syndicale Groupe des Dix-Solidaires, avec la jonction d'une Union syndicale Groupe des Dix créée en 1981 à partir de 10 syndicats autonomes. En 2004, cette configuration syndicale adopte son titre actuel Union syndicale-Solidaires.

Tout comme il l'était en 1968, le paysage syndical français en 2018 reste toujours diversifié. On peut apprécier cette diversité de façon négative, comme synonyme d'éclatement, de division, de faiblesse et prôner-y compris par une modification des règles de la représentativité - une réduction du nombre d'organisations représentatives. On peut aussi considérer cette diversité de façon positive, comme l'expression d'un pluralisme propre à notre pays, d'une liberté accordée à des conceptions différentes de l'action syndicale.

III - Vers un syndicalisme de réforme

L'évolution la plus marquante des cinquante dernières années est très clairement celle de la mutation, lente mais réelle, de la conception même du syndicalisme français, de sa raison d'être et de ses formes d'action.

Tout au long du XX^{ème} siècle, notre pays a été marqué par un syndicalisme affichant clairement et massivement une volonté de rupture radicale avec le capitalisme et prônant pour ce faire, des méthodes d'affrontement, grèves ou manifestations

Ce syndicalisme de contestation s'est, depuis cinquante ans, essoufflé au profit d'un syndicalisme de négociation qui s'efforce de réformer la société (d'où son appellation de syndicalisme réformiste) et non pas de contredire les fondements d'une économie de marché.

Trois organisations syndicales ont toujours incarné, depuis leur création, une conception réformiste de l'action syndicale :

- La CGT – Force ouvrière (créée en 1948) attaché à deux grands principes : l'indépendance du syndicat à tout parti politique, la valorisation de la politique contractuelle et de la négociation collective de branche ;
- La CFTC (créée en 1919), prônant la recherche de la paix sociale et la convergence des intérêts entre employeurs et salariés, notamment au moyen de la participation aux décisions.
- La CFE - CGC (créée en 1944), visant à apporter aux membres de l'encadrement le statut et les services améliorant la reconnaissance d'une catégorie sociale qui ne cesse de grandir dans le monde du travail (alors que la population ouvrière se réduit).
- La CFDT, héritière du syndicalisme chrétien, est le résultat d'une scission qui en 1964, voit la composante majoritaire de la CFTC (70% des mandats au congrès) abandonner la référence chrétienne pour évoluer vers une logique de contestation de la société capitaliste. Cette évolution, amorcée après le congrès de 1947 (qui avait décidé à la quasi-unanimité la déconfessionnalisation de la CFTC), conduit les dirigeants à se rapprocher de la CGT. Entre 1966 et 1979, quatre accords d'unité d'action sont signés entre la CGT et la CFDT, au niveau national. C'est dans cette période qu'éclot (le 16 mai 1968 très exactement) et se développe dans les rangs de la CFDT l'idéal de l'autogestion, celui d'une rupture radicale avec le capitalisme par la construction d'une force autonome de transformation de la société.

À la fin des années 1970, la CFDT amorce un nouveau tournant et revient progressivement à un projet et à des pratiques réformistes. En 1988, la CFDT cesse de se revendiquer du socialisme et délaisse sa référence à l'autogestion.

La place grandissante qu'elle occupe sur l'échiquier syndical lui assure aujourd'hui un rôle premier dans l'affirmation d'un syndicalisme réformiste.

La CGT, étroitement contrôlée par le Parti communiste, lui-même aux ordres de l'Union soviétique (« Le parti communiste n'est ni à droite ni à gauche; il est à l'Est » disait Guy Mollet) occupe en 1968 plus de la moitié de l'espace syndical français. Le nombre de ses adhérents et, plus encore, sa force d'organisation et de structuration de l'action militante font de la CGT un relais très puissant du Parti communiste.

Dans les années 1990, l'effondrement du communisme mondial et sa dégradation en France font perdre ses repères traditionnels à la CGT. Le mandat de Bernard Thibault, de 1999 à 2013, est celui de la recherche d'une ligne syndicale conjuguant contestation et négociation.

La CGT se trouve aujourd'hui dans la situation difficile où, faute d'avoir rompu clairement avec le passé communiste, elle voit perdurer en son sein un discours et des positions officielles de rupture avec le capitalisme, alors que dans les entreprises, la pratique de négociation est établie depuis longtemps (là où elle est présente, la CGT signe 84% des accords d'entreprise).

L'affaiblissement électoral de la CGT, en écho à son déphasage avec les évolutions de la société, lui fait perdre sa place de première confédération auprès des électeurs salariés et fonctionnaires.

Au total, le « moment mai 1968 » décrit comme un temps fort de la contestation radicale ainsi que les années 1970 (autogestion, gauchisme, trotskysme) appartiennent aujourd'hui à un passé lointain.

Le syndicalisme réformiste ne s'est pas, pour autant, affirmé, l'ensemble du mouvement syndical poursuivant un lent mais réel mouvement de repli.

IV - Questions actuelles

Les cinquante années étudiées de 1968 à 2018, ne débouchent pas sur la conclusion d'un effacement inéluctable du mouvement syndical.

Son utilité demeure, pour :

- organiser le marché du travail, contribuer à apporter aux salariés des services, des garanties collectives ;
- exprimer les inquiétudes collectives, structurer les mouvements sociaux qui, bien souvent, prennent naissance de façon spontanée et désordonnée.

Il convient donc d'ordonner l'évolution du syndicalisme français aux questions qui se posent aujourd'hui dans notre pays sur le terrain des relations sociales.

Première question : comment renforcer la culture et les pratiques de négociation d'un syndicalisme réformiste ?

Les évolutions propres au mouvement syndical français ne suffisent pas à apporter la réponse. Des adhérences au passé révolutionnaire demeurent, tant à l'intérieur du mouvement syndical que dans son environnement.

Il importe aux entreprises et aux managers de considérer l'action syndicale et non pas de la tenir pour dangereuse ou inutile. Il apparaît nécessaire de bien définir son rôle sur les lieux de travail, au regard des autres dispositifs de la régulation sociale, à savoir principalement le canal hiérarchique (ou managérial, selon les mots utilisés) ainsi que le canal de la représentation élue du personnel, le canal participatif et le canal médiatique.

L'expression des salariés, individuelle et collective, est une richesse qui doit pouvoir être portée à la connaissance de la direction d'une entreprise.

Dans le même temps, la diffusion d'une information large et solide sur l'entreprise, ses perspectives, ses atouts mais aussi ses difficultés est à développer, pour donner aux salariés une compréhension, et mieux même une adhésion à l'avenir de leur entreprise comme du leur propre.

Deuxième question : quelle est l'étendue du pouvoir syndical ?

La déclaration CFDT du 16 mai 1968 – cinquante ans très exactement aujourd'hui – a installé, pour une longue période au sein de cette organisation l'idée que « à la monarchie industrielle et administrative, il faut substituer des structures démocratiques à base d'autogestion ».

Le mythe autogestionnaire a vécu. Il n'en demeure pas moins que la réflexion sur l'entreprise connaît aujourd'hui un regain d'intérêt. Depuis les travaux de l'École des Mines et du Collège des Bernardins jusqu'à la loi PACTE, nos esprits sont invités à renouveler le regard porté sur l'entreprise ; sur la nature et l'exercice du pouvoir, sur la définition même de l'entreprise.

Dans l'entreprise, le pouvoir ne se partage pas. Mais il se délègue, il se diffuse.

Le modèle allemand de la cogestion n'est guère transposable à la France, tant les héritages culturels sont différents. Pour autant, la place des représentants du personnel dans la construction d'une décision peut être précisée. Les mots sont nombreux pour cela : information, consultation, concertation, négociation, qui expriment une graduation dans la présence syndicale à la décision. Faute d'avancée sur ce terrain, d'autres mots continueront à exercer leur attrait : autogestion, partage du pouvoir ou, plus sèchement encore, contestation, révolution.

Troisième question : qui doit gérer le marché du travail et les institutions sociales ?

Les grandes institutions sociales gèrent des sommes considérables au service du bien-être social : assurance – chômage, retraites, formation professionnelle, logement, allocations familiales, assurance maladie, prévoyance, personnes handicapées, médecine du travail, accidents du travail et maladies professionnelles, etc.

Les grandes organisations syndicales et patronales ont été à l'origine de ces institutions, au sortir de grands accords nationaux. Elles ont eu à cœur d'en assurer la gestion. Le paritarisme est né de cette idée simple que les acteurs du marché du travail, patronat et syndicats, sont les mieux placés et les plus capables pour administrer ces institutions.

Depuis une vingtaine d'années, l'État prend progressivement le contrôle de ces institutions. Clairement observé en 1995 avec la réforme de la Sécurité Sociale, ce mouvement s'amplifie. La « cotisation sociale » devient progressivement un prélèvement fiscal, collecté et géré par l'État.

L'avenir des services rendus aux salariés et aux Français demande que soient mieux précisés, pour chacun des domaines concernés, ce qui relève de la solidarité, de l'assurance, de l'assistance. La place respective des partenaires sociaux, des organismes privés, de l'État sont à actualiser avec clarté. Faute de quoi, l'appétit glouton du ministère du budget, toujours en recherche de ressources nouvelles pour combler le déficit public, conduira à une étatisation croissante de notre système de protection sociale.

Quatrième question : Quelle place pour les syndicats et le patronat dans la représentation des intérêts collectifs ?

L'affaiblissement des organisations syndicales et, dans une moindre mesure, des organisations patronales ne profite pas seulement à l'appareil d'État. Il ouvre des perspectives à de nouvelles formes d'organisation collective, tout particulièrement les organisations non – gouvernementales, les ONG. Ces dernières débordent souvent les syndicats, interpellent les entreprises, s'imposent comme interlocutrices du pouvoir politique. Quelle représentativité accorder aux ONG ? La question est actuelle, tout comme se pose celle des liaisons et les coopérations entre ONG et acteurs sociaux traditionnels.

Il est une autre conséquence de l'affaiblissement des partenaires sociaux et tout particulièrement de celui des syndicats : celle de la montée en puissance d'expressions directes, de mouvements dits citoyens, de violences radicales, de réseaux de contestation qui échappent aux corps intermédiaires traditionnels de la société.

Le 1^{er} mai dernier, le cortège de la CGT a été infiltré par des « blacks blocs » qui ont détourné la manifestation de son cours pour opérer, sous les caméras de télévision fascinées par l'évènement, une action de grande violence contre les forces de l'ordre. La puissance publique se trouve désemparée. Cet évènement n'est pas le seul ; il est appelé à se reproduire.

Quand les corps intermédiaires ne fonctionnent plus suffisamment, quand le pouvoir politique les néglige ou les

contourne, la « démocratie directe », celle de l'émotion violente, prend le dessus.

En négligeant les organisations syndicales et patronales, le pouvoir politique cède devant les zadistes de Notre Dame de Landes.

Cinquième question : comment organiser un marché du travail devenu mondial ?

Ni le temps ni la distance ne sont désormais des freins aux échanges dans le monde. Tout comme le marché de l'argent et de la finance, tout comme le marché des biens et des services, le marché du travail s'est mondialisé.

En 1968, la population mondiale était de 3.5 milliards d'habitants. Elle est aujourd'hui de plus de 7.5 milliards d'habitants, deux fois plus donc en un demi-siècle.

Avec 67 millions d'habitants, la France occupe encore la sixième position sur l'échelle des puissances économiques mondiales. Face à la montée en puissance de continents comme l'Inde ou la Chine (1.4 milliard d'habitants pour chacun), combien de temps resterons-nous dans le « top 10 » des puissances mondiales ? La réponse est aisée : peu de temps. Aucun autre pays européen ne sera en mesure de faire partie de ce classement d'ici quelques années.

La construction de règles mondiales et internationales tout comme la consolidation de l'Europe sociale constituent deux axes importants de nos politiques sociales.

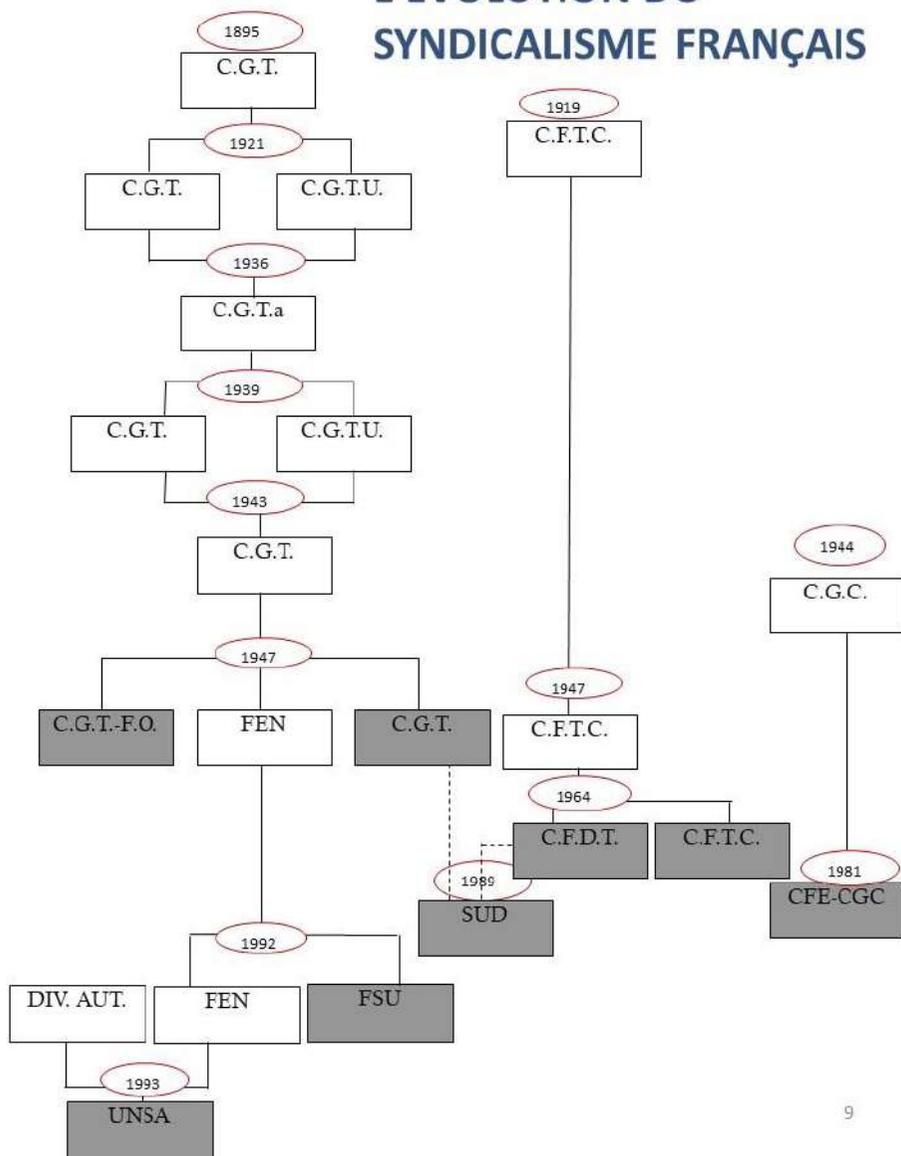
Quand, peu après son élection en 2017, le président de la République se rend en Europe centrale pour aborder le sujet

des travailleurs détachés, il pose un acte concret de recherche de solution aux mouvements de main d'œuvre et aux phénomènes de distorsion de la concurrence sur un marché du travail insuffisamment régulé.

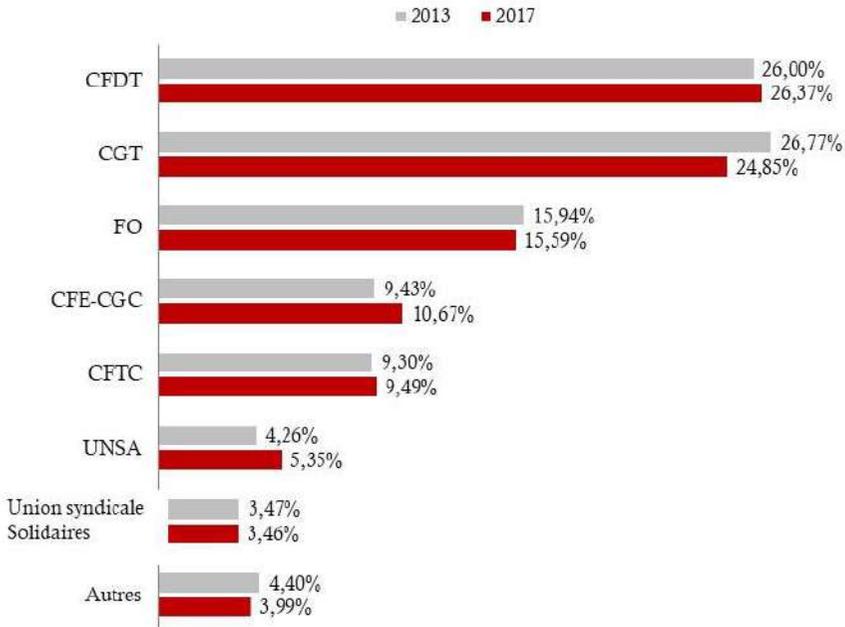
Au niveau européen comme au niveau mondial, des instances doivent pouvoir prendre plus de place : OIT, CES, CSI.

Face à une mondialisation du marché du travail, les replis nationaux sont économiquement inefficaces et politiquement dangereux. La construction européenne est une chance pour nos pays.

L'ÉVOLUTION DU SYNDICALISME FRANÇAIS



L'AUDIENCE SYNDICALE DANS LE SECTEUR PRIVÉ



	2013	2017
Inscrits (CE-DP + TPE + chambres d'agriculture) :	12 755 317	13 244 736
Votants :	5 456 527	5 664 031
Exprimés :	5 064 920	5 243 128
Taux de participation :	42,78 %	42,76 %

LE PAYSAGE SYNDICAL EN 1968

révolutionnaire



réformiste



Indépendants

LE PAYSAGE SYNDICAL EN 2018

contestataire

réformiste



LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2017: PROPENSION À SIGNER

Organisations syndicales	2012	2013	2014	2015	2016	2016	2017
CFDT signataire	94 %	94 %	94 %	94 %	94 %	94 %	94 %
CFE-CGC signataire	92 %	92 %	91 %	92 %	93 %	93 %	93 %
CFTC signataire	90 %	89 %	89 %	89 %	91 %	91 %	91 %
CGT signataire	85 %	85 %	84 %	84 %	84 %	84 %	85 %
FO signataire	90 %	90 %	89 %	90 %	89 %	89 %	91 %
SOLIDAIRE signataire	<i>Non disponible</i>			69 %	69 %	69 %	69 %
UNSA signataire	<i>Non disponible</i>			87 %	88 %	88 %	88 %

Source : ministère du Travail - DARES (accords d'entreprise)

Les transformations de la société française : adaptation ou reconfiguration de son modèle social ?

Marie-Christine Cauchy-Psaume

Que s'est-il passé en France depuis 50 ans ? Il est inutile d'entrer dans tous les détails et les méandres des événements liés à ce cycle. Il est une évidence : en 50 ans, délai relativement circonscrit au regard des évolutions intégrées au sein des 18 et 19^{ème} siècles, la société française a connu de très profondes transformations.

Au-delà de l'affirmation toujours plus forte de droits collectifs et de la revendication de droits individuels, la France est marquée d'une forte croissance urbaine et d'une dévitalisation du monde rural entraînant un sentiment d'abandon, d'une consommation de masse, d'une augmentation de l'espérance de vie et donc d'un vieillissement continu de sa population, d'une émancipation professionnelle des femmes, d'une montée de la culture de masse, de l'élévation des niveaux de formation, de la mondialisation des échanges, du déclin de certaines activités et de la naissance de l'automatisation des tâches, de l'augmentation de la population, de nouvelles

exigences minimales du niveau de vie, de la perte de confiance de la population en rupture, de la montée des inégalités et enfin de l'arrivée brutale de la technologie numérique au sein de chaque vie.

Et d'une manière plus générale, depuis 50 ans, et en partie à travers ses jeunes, la société française s'interroge sur les contraintes qui l'ont marquée les deux derniers siècles. Elle s'interroge pour chercher un épanouissement qui se situerait en dehors des sphères et structures traditionnelles que sont la religion, la famille ou l'école.

Depuis la fin de la seconde guerre, la France a vu naître de nouvelles exigences et de nouveaux comforts de vie auxquels le modèle social a pu répondre en partie par le droit à la retraite, la gratuité des soins et l'assurance chômage.

Ceci étant, ces exigences ne sont pas de simples cristallins. Elles évoluent, s'amplifient et génèrent de nouveaux profils générationnels aux comportements émancipés sans que ne puisse se régler le problème plus général des inégalités et sans de véritable prise en compte du tsunami émergeant de la dimension virtuelle de la révolution technologique qui sera le marqueur du 21^{ème} siècle. Comment dans un tel contexte, un modèle social pourrait-il être pérenne ? Garant d'une cohésion sociale, il ne vaut que s'il est compris, partagé et reconnu. Il est une mentalité. Quel est son avenir dans un monde devenu complexe au niveau des droits, des échanges et des interprétations ? Il serait irréaliste d'écarter la question.

Bien que financièrement et politiquement fragilisé, notre modèle social a cependant su donner une valeur au pays. Il a participé à son identité et à sa cohésion. Inspiré d'idées justes et généreuses, il a donné des droits permettant l'émergence

d'une vraie vie professionnelle en appui d'une vie familiale digne et meilleure. De cette philosophie, il marque une partie de l'histoire de notre pays et il ne peut être que salué et envié. Mais de ses modes d'action, il finit par être craint et devient l'objet d'attaques en considération de son coût déraisonnablement élevé et de son inadaptation aux récentes évolutions sociétales touchant de plein fouet le monde du travail. Mais le paradoxe est là : si le modèle peut être réformé, ce n'est certainement pas au prix d'un amoindrissement de ses acquis ! D'ailleurs, ce qui caractérise la France se puise bien souvent dans sa résistance et dans son appétence pour imbriquer l'ancien au nouveau. Alors nous pouvons nous poser les sempiternelles questions suivantes : faut-il continuer d'augmenter les impôts ? Que proposer aux chômeurs en fin de droit ? Est-ce que l'on travaille trop ou pas assez en France ? Parlons-nous d'adaptation ou de reconfiguration ?

Le monde a changé et la France n'y a pas échappé. Il en résulte une forme de rupture de civilisation. La génération française naissante du 21^{ème} siècle est prise dans une « *infosphère* » vertigineuse et se trouve finalement bien loin des trente glorieuses. Elle est dans l'attente d'une société et d'un modèle tourné vers le futur. Elle est dans l'aptitude aussi : informée, curieuse et décidée à faire des choix différents de ses aînés. Elle perçoit différemment parce qu'elle est née et formée au sein d'un nouveau concept des Lumières : le droit à la lucidité. Il n'est pas question qu'elle inscrive son avenir dans l'échec. Alors même que le travail est une variable rare pour cette génération, la société de consommation et des nouvelles technologies l'a indiscutablement et irrémédiablement rapprochée des rêves de pouvoir, d'entreprise, de réussite et de

liberté. Comment pourrait-elle accepter que la dette contractée auprès de ses anciens soit remboursée par elle et ses descendants ? Au demeurant, la préoccupation semble même dépasser la configuration actuelle. En 1826, Jean-Baptiste Say écrivait dans le livre troisième de son *Traité d'économie politique* : « *Si nous, génération présente, avons, du moins par notre silence, consenti à grever les revenus de nos neveux, nos neveux ne jugeront ils pas convenable de secouer ce fardeau, s'ils viennent à s'apercevoir qu'il n'a servi en rien à leur bonheur ? ... L'avenir peut se croire fondé à demander des comptes au présent* ».

Soucieuse de l'équité intergénérationnelle, symbole d'une nouvelle justice sociale, de la confiance et de l'efficacité d'un système qui se respecte, en quête de sens dans le travail, c'est cette génération qui réinventera le modèle social.

POST-SCRIPTUM

2018 n'est pas mai 1968

Bernard Vivier

Un an s'est écoulé depuis le colloque organisé par l'Institut supérieur du travail et la FACO.

Une crise sociale inédite, celle des Gilets jaunes, a traversé notre pays pendant de longs mois, de l'automne 2018 au début de l'été 2019.

La comparaison de ce mouvement des Gilets jaunes avec les événements de mai 1968 n'est guère envisageable tant le contexte économique, politique et social est différent et tant les motivations et les raisons d'agir des acteurs sont éloignées les unes des autres.

Certes, un petit parfum de mai 1968 s'est fait sentir lorsque, après une phase d'incubation (mai à octobre 2018), la fièvre des Gilets jaunes s'est déclarée dans les rues des grandes

villes et sur les ronds-points et carrefours routiers à la mi-novembre 2018.

La révolte contre le gouvernement et les institutions, les colères émergeant en dehors des syndicats, la présence dans les manifestations de forces politiques d'extrême gauche, l'aspiration à de nouvelles formes d'organisation collective et d'expression directe : ces caractéristiques du mouvement de mai 1968 se sont retrouvées en 2018.

Mais, redisons-le, la comparaison et le rapprochement des situations sont hasardeuses à faire.

Le contexte économique de mai 1968 était celui des Trente Glorieuses, avec une croissance forte et un chômage faible. Tout le contraire de 2018. En 1968, les clivages politiques étaient marqués : droite contre gauche, libéralisme contre communisme. En 2018, le communisme est devenu résiduel, même si la culture marxiste reste présente dans la société. Les partis politiques traditionnels ont été balayés en 2017 par le macronisme, ne laissant véritablement actifs que les partis de l'extrême droite et de l'extrême gauche.

Le mouvement des Gilets jaunes s'est déployé autour de trois préoccupations importantes :

- Une préoccupation de pouvoir d'achat : taxe-carburant, pression fiscale, pensions des retraités et salaires des actifs ;
- Un malaise social, un besoin de dignité, de reconnaissance, un sentiment de déclassement des classes moyennes, une inquiétude de la France

périphérique et des territoires confrontés à la raréfaction des services publics et des transports en commun ;

- Un rejet de l'autorité, une critique vigoureuse et violente des institutions étatiques et des structures politiques (préfectures, permanences parlementaires), des syndicats aussi, une haine sociale rarement observée ces dernières décennies.

Nous n'avons pas, pour autant, vécu une révolution. Mais nous avons vécu une secousse politique et sociale qui invite à de profondes transformations parmi lesquelles on peut citer :

- La réorganisation des territoires avec des services de proximité, des lieux et des moments de vie collective ;
- Le renouvellement de la démocratie représentative, aiguillonnée par une aspiration à participer plus directement aux décisions ;
- L'apprentissage par l'ensemble des Français, jeunes et moins jeunes, du discernement dans l'utilisation des réseaux sociaux et des média numériques ;
- La prise en compte d'exigences écologiques plus marquées encore, qui deviennent un sujet de débat politique très important ;
- Une meilleure gestion du changement et de la réforme, confrontée au besoin de conservation et d'identité collective ;
- Une organisation de l'Etat et des collectivités publiques ;
- Une maîtrise de la fiscalité et une répartition des dépenses et de l'action publique.

C'est la capacité à gérer ces exigences qui permettra – ou pas – de produire les avancées utiles à notre pays, bien plus que les violences et les ruptures révolutionnaires.

ANNEXES

<i>Quelques dates clés</i>	137
<i>Mai 1968 et les syndicats français</i>	
Dominique Andolfatto et Dominique Labbé.....	141
<i>Mai 1968 – André Bergeron se souvient</i>	
André Bergeron.....	157
<i>Mai 1968 – Mai 2018 : que reste-t-il des accords de Grenelle ?</i>	
Clémentine Maligorne	173

Quelques dates clés

Mai – Juin 1968

22 MARS	Des étudiants occupent la faculté de Nanterre
2 – 3 MAI	Fermeture du campus de Nanterre
10 MAI	Première nuit de barricades au Quartier latin
14 MAI	Occupation de l'usine Sud Aviation à Bouguenais (44), première de nombreuses grèves avec occupation
19 MAI	Le général de Gaulle affirme « La réforme oui, la chienlit non »
25, 26, 27 MAI	Rencontre gouvernement – patronat - syndicats au ministère du travail, rue de Grenelle. La rencontre s'achève sur un « projet de protocole d'accord ».

29 MAI	Le général de Gaulle quitte la France et rejoint le général Massu à Baden-Baden
30 MAI	Grande manifestation de soutien au général de Gaulle sur les Champs Élysées
1^{ER} JUIN	Les occupations d'usine cessent progressivement Hausse du SMIG de 35,14%, à 3 francs l'heure.

Dans le sillage de Mai 1968

27 DÉCEMBRE 1968	Loi créant le délégué syndical et la section syndicale dans les entreprises d'au moins 50 salariés
2 JANVIER 1970	Loi créant le SMIC
20 AVRIL 1970	Accord patronat / syndicats sur la rémunération mensuelle minimale des salaires

9 JUILLET 1970	Accord patronat / syndicats sur la formation professionnelle continue, accord repris et consacré par la loi du 16 juillet 1971
16 MAI 1971	4ème semaine de congés payés
22 DÉCEMBRE 1972	Loi relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
27 DÉCEMBRE 1973	Création de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Mai 1968 et les syndicats français

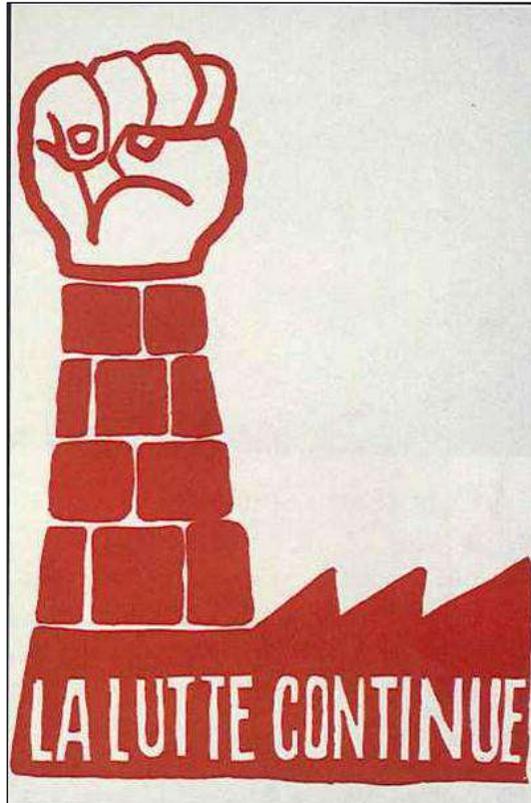
Dominique Andolfatto
et Dominique Labbé

Une première version de ce texte a été publiée en 2011. Dominique Labbé et Dominique Andolfatto étaient alors maîtres de conférences en science politique à l'Institut d'études Politiques de Grenoble et à l'Université de Nancy 2. Aujourd'hui, D. Labbé est chercheur associé à l'IEP de Grenoble et D. Andolfatto professeur à l'Université de Bourgogne Franche Comté.

Les manifestations de mai 1968 commencent par déconcerter Georges Séguy, le nouveau secrétaire général de la CGT. Celui-ci déclare le 7 mai que la confédération n'a "aucune complaisance envers les éléments troubles et provocateurs qui dénigrent la classe ouvrière, l'accusant d'être "embourgeoisée" et ont l'outrancière prétention de venir lui inculquer la "théorie révolutionnaire" et diriger son combat... Le mouvement ouvrier français n'a nul besoin d'encadrement petit-bourgeois". Cela n'est pas sans faire écho à une prise de position voisine de Georges Marchais, étoile montante du PCF (dans L'Humanité du 3 mai). De même, Georges Séguy aura un mot célèbre au fil des événements en demandant : "Cohn Bendit ? Qui est-ce ?" Dans un premier temps, la centrale se tient donc à l'écart du mouvement que ni elle ni le PCF n'ont lancé. Lorsque celui-ci

prend une ampleur qu'il n'est plus possible de négliger, la CGT – comme le PCF – s'efforce de le canaliser, de l'encadrer, de le préserver de toute contagion gauchiste, affichant une attitude assez exclusive. D'autant plus que – contrairement à une idée répandue – les ouvriers ne se montrent pas insensibles à la cause des étudiants, qui seront bien accueillis lorsqu'ils se présentent aux portes de Renault-Billancourt.

La CFDT se trouve davantage en écho avec le mouvement parce qu'elle y perçoit une contestation plus fondamentale de la société. Les revendications qui s'expriment ne sont pas s'en faire écho au thème de l'autogestion que portent certaines fédérations de la CFDT, notamment la Chimie, depuis quelques années. La CFDT recherche également la concertation avec l'UNEF, l'organisation des étudiants, et avec le PSU, autre acteur des "événements", avec lequel elle partage bien des représentations. L'attitude de FO est beaucoup plus réservée. La confédération – un peu à l'image de la CGT – ne veut pas se laisser entraîner dans le mouvement. C'est d'ailleurs contre l'avis de son secrétaire général, André Bergeron, que sa commission exécutive se rallie finalement à la journée d'action du 13 mai, initiée par la CGT. Mais il semble que pour les dirigeants FO comme pour ceux de la CGT, cette journée doit marquer une sorte de point d'orgue social aux désordres. Ce ne sera pas le cas. Les grèves se propagent dès le 14, en commençant par Sud-Aviation, à Nantes, qui constitue un bastion trotskyste de FO... Le pays compte bientôt 5 millions de grévistes, sans compter les fonctionnaires (selon les chiffres d'Antoine Prost). Beaucoup d'établissements doivent fermer faute de transports en commun, de carburant et de matières premières. C'est le plus grand mouvement social de toute l'histoire de France.



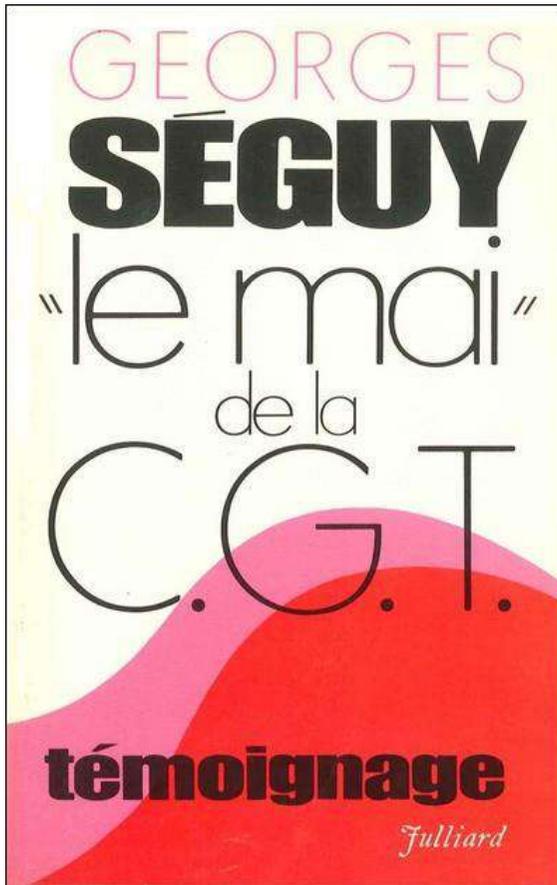
I- Récupérer le mouvement

Confrontée à pareille déferlante, la CGT cherche à l'encadrer par des revendications socio-économiques assez classiques. Puis, compte tenu des surenchères gauchistes et de l'impasse dans laquelle se trouve l'hypothèse d'un "programme

commun" auquel le PCF imposerait son leadership, la confédération tente de trouver une issue dans une grande négociation nationale. Cette attitude provoque la démission d'André Barjonet, chef du service économique de la CGT, qui rejette ce choix comme une occasion de révolution manquée... tout en découvrant subitement que la CGT ne serait pas révolutionnaire au contraire de ce qu'elle prétend. Des contacts sont également noués entre Jacques Chirac, alors secrétaire d'Etat aux Affaires sociales, et Henri Krasucki, numéro 2 de la CGT, pour jeter les bases de la négociation. La CFDT se rallie aux objectifs de négociation et publie un document commun avec la CGT tout en rappelant aussi que cette "lutte" dépasse des revendications immédiates et touche, plus profondément, aux structures de la société, jugées "étouffantes et oppressantes". FO tient aussi à demeurer sur un "terrain purement revendicatif" (selon un communiqué du 19 mai).

Une table ronde s'ouvre le 25 mai au ministère du Travail, rue de Grenelle. Huit délégations sont présentes : CNPF et CGPME côté employeurs, CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC et FEN côté salariés. Cela paraît bien lourd, mais Georges Pompidou, le premier ministre, privilégie pour interlocuteurs Georges Séguy et Paul Huvelin, du CNPF. Son conseiller social, Edouard Balladur a également aplani les choses avec André Bergeron. La relation est plus complexe avec la CFDT, qui paraît plus insaisissable pour le pouvoir. La CGT et FO privilégient les salaires. La CFDT met aussi l'accent sur la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise. Un terrain d'entente est trouvé. Le salaire minimum augmentera de 35 %. Les sections syndicales d'entreprise sont reconnues. Par contre,

les ordonnances de 1967, qui ont réformé la gestion de la Sécurité sociale et substitué la désignation à l'élection des administrateurs sociaux, ne sont pas abrogées contrairement à une autre revendication de la CFDT. Au cours des négociations, la CGT obtient en outre d'être pleinement intégrée (ou réintégrée) dans les institutions paritaires. Tous les ostracismes qui perduraient à son égard depuis la guerre froide sont levés.



Si dans l'esprit des représentants de la CGT, ces résultats doivent permettre la reprise du travail, cette stratégie est mise en échec par les ouvriers de Renault-Billancourt et d'autres entreprises qui accueillent fraîchement les conclusions des négociations de Grenelle. La grève continue donc. Mais,

après la dissolution de l'Assemblée nationale, la seconde tentative de freinage est la bonne. La CGT et le PCF mettent en exergue les résultats obtenus dans certains secteurs pour assurer la conversion du mouvement en campagne électorale classique. Seule la CFDT paraît exprimer des regrets. Après Grenelle, Eugène Descamps avait lancé un appel à Pierre Mendès France pour porter le "changement politique tant attendu", mais ce fut une "occasion manquée" (selon le leader cédétiste).

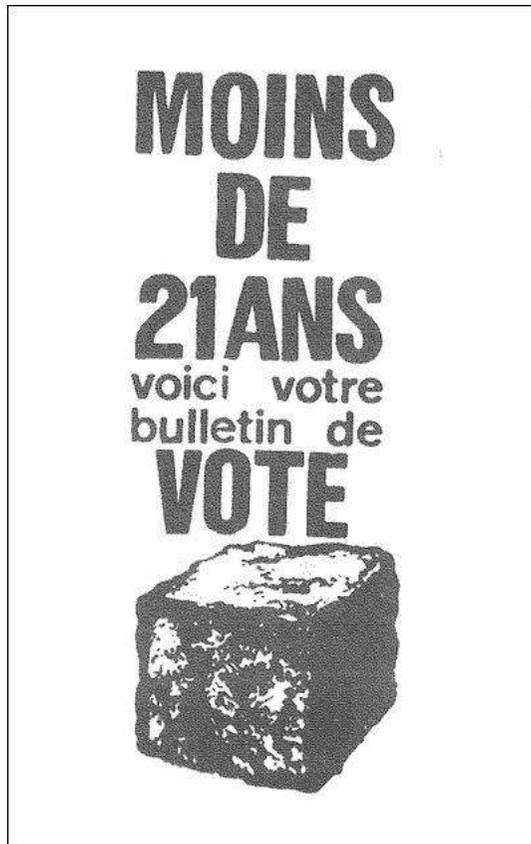
II - Quelle comparaison avec le Front populaire ?

Un parallèle entre 1968 et 1936 s'impose sur plusieurs points. On retrouve une même faiblesse des organisations syndicales, une même méfiance des salariés à leur égard, et de ce qui est négocié dans l'urgence et, pour ainsi dire, "clé en main" par les dirigeants syndicaux. Cela explique que les grèves durent, les mêmes techniques d'occupation d'usines, d'assemblées générales... Les questions posées ne surprennent pas non plus : les bas salaires, les horaires, l'absence de la négociation collective, notamment au niveau des établissements, le droit syndical... C'est toujours le même problème qui perdure, comme en 1906, en 1919-1920, en 1936. Qui va s'asseoir en face du patron pour négocier avec lui au nom des salariés et comment s'assurer que le compromis est accepté par les salariés concernés ? Autant de questions encore actuelles et même toutes chaudes, comme l'a illustré la réforme des règles de la représentativité syndicale. A Grenelle, on prétend résoudre le problème en répondant : la section syndicale, c'est-

à-dire les salariés de l'entreprise choisis par des organisations présumées représentatives par la loi. Quatre faits historiques suggèrent que cette réponse n'était peut-être pas adaptée à la question posée :

- L'accueil réservé à Georges Séguy par les salariés de Renault-Billancourt n'est pas un événement isolé. Peu ou prou, les mêmes faits se reproduisent dans de nombreuses usines (Citroën, Peugeot, SNECMA...) et, comme en juin 1936 après Matignon, le travail ne reprend pas.
- Il a fallu relancer la discussion au niveau des établissements et des entreprises puis soumettre le résultat à referendum. Ces consultations ont été très nombreuses ; elles prouvent qu'on était bien conscient que la signature des syndicats n'engageait pas les salariés concernés et qu'il fallait leur consentement explicite pour donner vie aux accords. On a sans doute pensé que cette procédure était justifiée par le caractère exceptionnel de la situation et l'on s'est empressé de l'oublier. N'était-ce pas à tort car quel est aujourd'hui le salarié qui se sent personnellement engagé par les accords très nombreux qui sont signés en son nom ?
- Les années qui suivent mai 1968 sont fortement conflictuelles (comme l'avaient été 1937-38). Cela démontre que le compromis n'est pas opérant, que les contrats collectifs ne satisfont pas (ou peu) les salariés, du moins dans la forme imaginée à Grenelle. En 1969-1972, à travers son projet de "nouvelle société", Jacques

Chaban-Delmas, premier ministre, tente de remettre les choses à plat. Dans le secteur public, cela conduit à des "contrats de progrès", imaginés par Jacques Delors, venu de la CFDT. Cependant, tant la CGT que la CFDT se montrent peu intéressées par ces nouvelles relations contractuelles, voire les combattent. La CGT préfère le statu quo, la CFDT recherche la pierre philosophale.

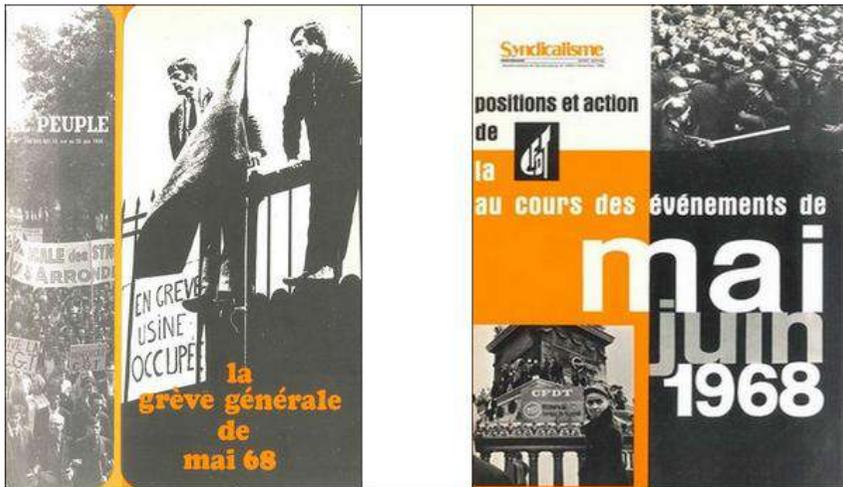


- Enfin, Mai 1968 n'a pas produit de flux notable d'adhésions syndicales, contrairement au Front populaire. On observe même que le renforcement du droit syndical dans l'entreprise n'a pas été sans effets pervers sur la syndicalisation. Tel est le cas à Renault-Billancourt. D'après des indications internes, on peut estimer que la CGT n'a jamais dépassé les 5 000 adhérents dans l'établissement et que ce maximum a été atteint en 1968. Le site employait alors plus de 30 000 salariés, soit un taux de syndicalisation de 16 %, à peine supérieur de celui de la CGT dans la métallurgie à l'époque. En 1974, il restait moins de 3 000 syndiqués, alors même que la combativité était forte et que l'emploi s'était maintenu sur le site. Que s'était-il passé entre ces deux dates ? La CGT avait obtenu des permanences dans l'usine même, officiellement pour le comité d'établissement qu'elle contrôlait. Le CE avait beaucoup embauché et ses permanences permettaient à la section du PCF de quadriller l'usine (elle comptait alors 2 000 adhérents). Pour ajouter à la confusion, Aimé Halbeher, le secrétaire du syndicat, était devenu responsable de la section communiste et le comité central du PCF avait décidé de "suivre" directement l'activité de Renault-Billancourt. Aimé Halbeher intégrera d'ailleurs le parlement du parti en 1976. Dès lors, le recrutement s'est fait sur une base politique étroite. La CGT s'est rapidement vidée de ses adhérents non communistes. Des phénomènes comparables d'institutionnalisation-isolément se sont produits dans bien d'autres entreprises, comme à Usinor-Longwy. Plus globalement, alors même que la CGT crée des centaines de sections

syndicales après 1968, le nombre de ses adhérents n'augmente que lentement. Cela signifie que les sections nouvelles font peu d'adhérents tandis que les plus anciennes en perdent ou stagnent.

III - Les stratégies syndicales des années 1970

Mai 1968 ne produit donc pas de ruée syndicale. Chaque organisation s'efforce toutefois d'en tirer les dividendes, quitte à revisiter la période en fonction de ce qui fait son identité. Ainsi, à travers son livre *Le mai de la CGT*, paru en 1972, Georges Séguy procède à une relecture "marxiste" des événements et permet à la CGT de se les approprier pleinement. Tout en dénonçant l'illusion révolutionnaire de mai, le leader syndical souligne que la CGT a rencontré en la circonstance une nouvelle génération militante, venue la "fortifier et la rajeunir". Selon lui, la grève a également "élevé la conscience de classe des travailleurs", qui sont désormais préparés à de "profondes transformations". Mais sur ce plan, la CGT renvoie au programme commun de gouvernement de la gauche et, selon une répartition des rôles inchangée, passe le témoin au PCF.



Dès la mi-juin 1968, l'organe officiel de la CGT « Le Peuple » diffuse aux militants le récit des événements du printemps dans une édition spéciale de 146 pages « La grève générale de mai 68 ».

En novembre 1969, la CFDT publie à son tour un numéro spécial de « Syndicalisme » relatant en 192 pages les « positions et actions de la CFDT au cours des événements de mai-juin 1968 ».

La CFDT poursuit son travail idéologique. Le congrès de 1970 traduit le ralliement au socialisme autogestionnaire. "L'autogestion – indique le document d'orientation qui est adopté – c'est la gestion des entreprises par les travailleurs, mais

aussi de l'ensemble de l'économie et de la cité par le peuple. [Elle] répond au besoin fondamental de responsabilité, de justice et de liberté chez les travailleurs ; elle est de nature à créer un type nouveau de rapports sociaux basés sur l'égalité et la solidarité effectives". Au thème de l'autogestion s'ajoutent ceux de la planification démocratique et de la propriété sociale des moyens de production. Cela trace les "trois caractéristiques de la société à construire". Ce dessein idéologique emprunte à la rhétorique marxiste de la lutte des classes. Il traduit une certaine radicalisation du discours cédétiste qui n'est pas sans inquiéter Eugène Descamps, lequel se demande "s'il n'est pas devenu le capitaine impuissant d'un bateau fou" (selon sa biographie par Franck Georgi). Invoquant des raisons de santé, il démissionne en 1971 sans parvenir à imposer pour successeur Laurent Lucas, issu comme lui de la métallurgie. C'est Edmond Maire, coopté au bureau national en 1967, qui devient secrétaire général.

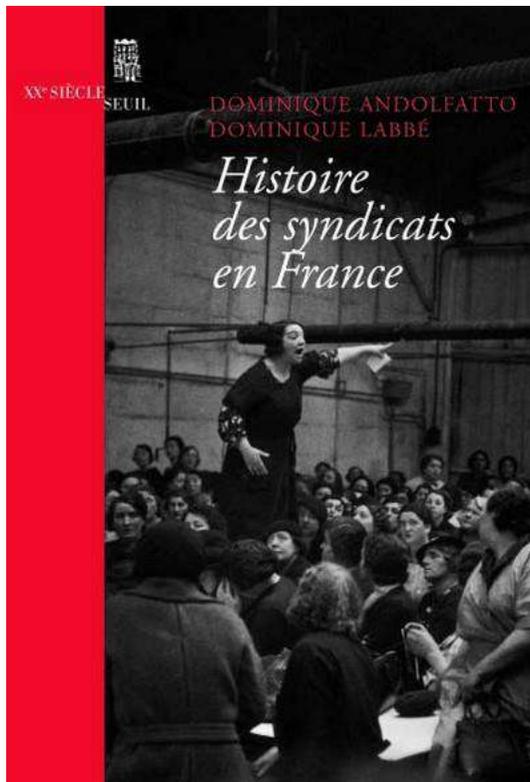
La CFDT anime également de nombreux conflits sociaux. Cela lui confère un leadership des luttes qui, jusque-là, avait échoué à la CGT mais aussi la conduit à mettre en scène des conflits plus localisés, des luttes de "base", qui parlent davantage à l'opinion que les journées nationales d'action qu'affectionne la CGT. Mais la CFDT apporte aussi un nouveau contenu à ces mouvements en portant des revendications qui lui sont chères et s'inscrivent dans la postérité de mai 1968 : remise en cause de la hiérarchie des salaires, soutien aux "oubliés de l'expansion" (immigrés, femmes, ouvriers spécialisés), conditions de travail, défense de l'emploi, ce qui conduit à reprendre le slogan "vivre et travailler au pays". Le conflit des "Lip" en 1973 apparaît emblématique de la période. Dans cette

entreprise en faillite, les salariés tentent de relancer la production et la fabrication de montres, réalisant une expérience concrète d'autogestion.

Cependant, le congrès de 1973 est l'occasion d'une première rectification. La CFDT se démarque du gauchisme, rejette un syndicalisme qui serait le fait de minorités ou instrumentalisé à des fins politiques, dénonce le jusqu'aboutisme de certains conflits. Malgré ces réserves, la tonalité générale demeure à une radicalité idéologique et à l'apologie des luttes. Tout en se tenant à distance du "programme commun", la CFDT participe à la dynamique en faveur du changement politique qui se crée autour de lui. En 1974, elle apporte son soutien à la candidature de François Mitterrand à l'élection présidentielle puis, à l'automne, nombre de ses militants et responsables participent aux Assises du socialisme et rejoignent le Parti socialiste : 9 membres du bureau national et 32 responsables fédéraux s'engagent alors dans ses rangs. Mais la greffe ne prend pas entre le Parti socialiste refondé par François Mitterrand et une "deuxième gauche" qui semble l'agacer. Dès 1975, la CFDT remet en question ses choix politiques ou commence à refouler "le" politique.

Au début des années 1970, l'action unitaire avec la CGT se trouve également relancée. Cependant la crise économique, qui s'installe, tend à redonner aux cégétistes une position plus centrale lors de conflits pour la défense de l'emploi. La CGT de Georges Séguy s'aventure aussi sur le terrain de l'autogestion pour apparaître à son tour comme une "force de proposition" avant de faire brutalement marche arrière pour privilégier les

"luttes". Au lieu de consolider la démarche unitaire, cela favorise les tensions.



Mai 1968 : André Bergeron se souvient

Publié le 5 mai 2008 dans « Les Études sociales et syndicales », publication en ligne de l'Institut supérieur du travail.

Propos recueillis par Bernard VIVIER

Secrétaire général de Force ouvrière pendant vingt-cinq ans, de 1963 à 1989, André Bergeron a été un acteur central du dialogue social dans notre pays. Il s'est notamment affirmé au moment des événements de mai 1968 et dans les négociations dites « de Grenelle ».

Il livre ici, quarante ans après, son récit et son analyse des événements.

Est-il vrai que les événements de mai 1968 ont surpris tout le monde ?

A.B. Oui, au printemps de 1968, pas plus les patrons que le Premier ministre, n'avaient mesuré la gravité de la dégradation du climat social. D'une certaine manière, nous non plus. En tout

cas, leur disais-je, il faut à tout prix préserver les structures conventionnelles qui commencent à dépérir.

L'agitation estudiantine a vite pris une tournure dramatique. Le 2 mai, Alain Peyrefitte, alors ministre de l'Éducation nationale exigea du doyen Grappin la fermeture de la faculté de Nanterre. Le lendemain, Christian Fouchet ordonnait aux forces de l'ordre d'occuper la Sorbonne.

Le 8 mai, au Quartier latin, de violents affrontements opposèrent les étudiants et la police. Le gouvernement a enfin pris conscience de la gravité de la situation. Pour notre part, nous avons demandé la réouverture de la Sorbonne, la libération des manifestants et l'engagement d'une discussion sur la réforme de l'enseignement. En réalité, le dialogue était impossible. Sauvageot, Geismar et Cohn-Bendit étaient sur une autre longueur d'onde. La réforme de l'université n'était pas leur souci majeur. Ils voulaient transformer la société en prenant pour modèle Cuba et la Chine !

Les syndicats sont alors entrés dans le mouvement. Quelles ont été leurs initiatives ?

A.B. Le 10 mai, la CGT et la CFDT annoncèrent une série de manifestations pour la journée du 14. Pour notre part, tout en affirmant notre solidarité avec les étudiants, nous refusions de verser de l'huile sur le feu. Les violents incidents de la nuit du 10 mai justifiaient notre prudence.



J'ai accepté que la confédération participe à la grève générale de vingt-quatre heures déjà annoncée par la CGT, la CFDT et la Fédération de l'éducation nationale. Elle fut un succès, surtout à Paris. Dans l'esprit de la CGT et du Parti communiste, elle devait mettre un terme aux événements qui devenaient de plus en plus

incontrôlables. Mais on ne joue jamais avec le feu. C'est le contraire qui s'est produit. Les grèves, peu à peu, paralysèrent tout le pays. Déjà, la semaine précédente, les ouvriers de Sud-Aviation à Nantes avaient occupé leur usine. A leur tour, les usines Renault de Basse-Seine et de Boulogne-Billancourt suivirent le mouvement. Il en fut de même ailleurs.

Et sur le plan politique, que s'est-il passé ?

A.B. Sur le plan politique, le 14 mai, l'opposition déposa une motion de censure qui fut rejetée. Malgré cela, François Mitterrand demanda au gouvernement de partir.

Pendant ce temps, le général de Gaulle était revenu de son périple en Roumanie. Il proclama, ce qui n'arrangea rien : « La réforme, oui, la chienlit, non ! »

Comment Force ouvrière s'est-elle positionnée ?

A.B. Pour notre part, nous recommandions sans cesse à nos militants de s'opposer à toute provocation, à toute violence et de veiller à préserver « l'outil de travail ». Nous les invitons à reprendre partout, au niveau des entreprises, les revendications du mouvement. Nous les mettons en garde contre les comités

dits « de la base » qui naissaient un peu partout et les enjoignons de s'opposer à la création des « comités de gestion de la Sécurité sociale ».

Le vendredi 24 mai, la CGT organisa un défilé tandis que de leur côté, à la même heure, les étudiants manifestaient gare de Lyon. La nuit fut le théâtre de nouvelles violences. Durant la soirée, le général de Gaulle s'était adressé au pays. Il avait proposé un référendum sur la participation.

C'est dans ce climat de violence et d'incertitude du pouvoir que la rencontre tripartite a été organisée.

A.B. L'opinion publique devenait de plus en plus inquiète. Les événements de mai prenaient une dimension que personne n'avait prévue. Beaucoup commençaient à avoir peur. Et c'est donc dans ce climat que s'est ouverte, le 25 mai, la conférence de la rue de Grenelle, au siège du ministère des Affaires sociales. Ces discussions devaient durer plus de trente heures. Georges Pompidou allait les animer de bout en bout, assisté de Jacques Chirac et d'Édouard Balladur. Jean-Marcel Jeanneney, le ministre des Affaires sociales, était également présent.

Au cours de ces négociations, Paul Huvelin dirigeait la délégation patronale, James Marangé, celle de la Fédération de l'éducation nationale, Gaston Tessier, le groupe CFTC et André Malterre, celui de la CGC. La CGT était représentée par Benoît

Frachon, Georges Séguy et Henri Krasucki. La CFDT par Eugène Descamps, René Bonnetty et Albert Detraz.

Pour Force ouvrière, j'avais demandé à Roger Louet ainsi qu'à Pierre Tribié de m'accompagner en tant que membres du bureau confédéral. Louet était chargé des affaires sociales et Tribié, en plus de ses fonctions de trésorier, avait la responsabilité du cartel des fonctionnaires, des services publics et de santé, des PTT et des tabacs et allumettes. À nous trois s'étaient joints Robert Degris, des cheminots, et Antoine Laval, des métaux. La délégation FO était donc représentative de l'ensemble des secteurs d'activité.

Comment la conférence s'est-elle déroulée ?

A.B. Aucun accord n'existait entre les délégations. La conférence commença donc par un tour de table. Ce fut long, très long, et l'atmosphère devint très vite irrespirable. La salle de la rue de Grenelle était bien trop petite pour contenir tant de monde. D'entrée de jeu, les représentants de la CFDT eurent un comportement qui démontrait à quel point ils donnaient à l'événement une dimension politique. Je ne sais pas si, comme l'a écrit un journaliste, « ils développèrent avec délectation leurs arguments », mais nous ne savions pas très bien à quoi ils voulaient aboutir. Nous n'étions pas les seuls à penser ainsi. Pour les représentants de la CGT, les choses au moins étaient claires. Responsables au plus haut niveau du Parti communiste, ils appliquaient purement et simplement les directives du parti.



Quelles ont été vos déclarations ?

A.B. Je pris la parole au nom de Force ouvrière. Je rappelai que, depuis longtemps, nous avons mis en garde le gouvernement

contre les difficultés de dialogue que rencontraient les organisations syndicales avec leurs partenaires. À cause de cela, les revendications non satisfaites s'étaient accumulées.

J'ai bien précisé que nous avons conscience, à Force ouvrière, qu'il n'était pas possible de résoudre tous les problèmes dans l'immédiat. Mais, pour nous, il était indispensable qu'ils soient repris dans les mois à venir et discutés au niveau des branches professionnelles. Pour l'instant, l'accord général devait se limiter à des points essentiels tels que le relèvement du niveau du SMIG, la réduction de la durée de travail, l'augmentation des salaires et le renforcement des droits syndicaux. Et j'ajoutai qu'il était important que chacun se persuade bien que les travailleurs en grève ne reprendraient pas le travail avec de simples déclarations d'intention.

Une négociation, ce n'est pas seulement un alignement de déclarations. Les contacts en dehors de la salle de réunion sont souvent déterminants. En mai 1968, ce fut le cas ?

A.B. Après ce traditionnel tour de table, il y eut de nombreuses suspensions de séance. Chacun s'observait de crainte d'être débordé par les autres. Si la délégation Force ouvrière cherchait

obstinément le compromis, la confédération ne pouvait admettre, cela allait de soi, que des accords se fassent dans son dos.

A quoi faites-vous allusion ?

A.B. Dans la soirée du 26 mai, alors que nous allions dîner, nous avons appris qu'un accord avait été conclu entre Jacques Chirac et la CGT pour porter le SMIG à 2,70 francs. Jacques Chirac avait en effet été chargé par Georges Pompidou de tenir la liaison avec les syndicats. Il avait pris un nom de guerre : Walter.

De notre côté, nous avons rendu visite à François Ceyrac, chez lui, un dimanche matin. Il était immobilisé du fait d'une petite opération. Nous nous sommes rapidement mis d'accord sur le SMIG à 3 francs.

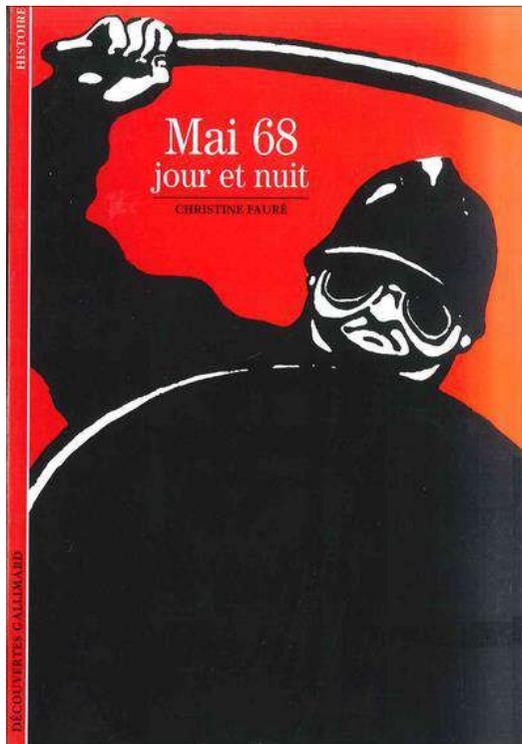
Nous ignorions alors l'accord conclu avec la CGT. Georges Séguy ignorait notre initiative. Lorsque la séance a repris, après le cinéma d'usage lorsqu'on s'est mis d'accord à l'avance, le Premier ministre et le secrétaire général de la CGT se sont entendus sur le SMIG à 2,70.

C'est alors que je me suis adressé au baron Petiet de la sidérurgie, qui remplaçait Paul Huvelin indisponible, en proposant le SMIG à 3 francs. Le baron, qui en avait reçu mandat, a donné son accord. Stupéfaction générale ! Je vois encore Benoît Frachon se dresser comme un diable dans un bénitier et lancer au baron : « Monsieur le Baron, j'ai connu votre père en 36, mais lui, il en avait ! » Bref, on a porté le SMIG à 3 francs. J'ai dit à Georges

Pompidou : « Vous savez, il ne faut plus jamais me faire des trucs comme cela ! » Il m'a simplement répondu : « C'était la pagaille. » Ça l'était en effet.

Comment tout cela s'est terminé ?

A.B. Il n'y eut pas à proprement parler d'« accords de Grenelle ». Du côté des organisations syndicales, on était prudent.



Aucune ne voulait s'engager, de crainte de voir les autres dire non. Cette attitude, qui n'a pas renforcé l'autorité du mouvement syndical, explique les différences de ton entre le gouvernement et les patrons d'un côté, et les syndicats de l'autre.

Le 27 mai, Georges Séguy et ses amis cégétistes s'étaient fait conspuer chez Renault. Alors qu'ils avaient donné leur accord, ils furent contraints de durcir leurs positions. N'ayant tenu compte que des directives du Parti communiste, ils s'étaient trouvés confrontés à des réactions qu'ils n'avaient pas prévues. Ce qui leur arrivait était inévitable. Jour après jour, la CGT n'avait cessé d'affirmer qu'il fallait satisfaire toutes les revendications. Les travailleurs avaient fini par y croire. Or, tout n'était pas possible ! Ayant semé l'illusion, ils allaient récolter la tempête.

De nouveaux durcissements ont donc eu lieu.

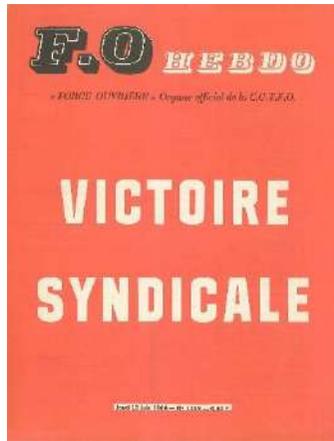
A.B. Oui, après cela, la grève s'est de plus en plus politisée. La CGT réclamait « un gouvernement populaire et démocratique ». François Mitterrand se déclarait disponible et la CFDT avançait dans l'après-midi du 29 mai le nom de Pierre Mendès France comme chef de gouvernement. Le 29 mai, le général de Gaulle disparaissait. De retour le lendemain, il prononçait une allocution tout à fait différente de la précédente.

Un million de personnes manifestaient sur les Champs-Élysées. Notre attitude a été conforme à nos conceptions de toujours. En effet, dès le début des événements, nous étions résolu, autant que faire se pouvait, à maintenir les grèves sur un plan strictement syndical.

Peu à peu, le calme est revenu malgré quelques incidents parfois tragiques. C'est ainsi qu'aux alentours des usines Renault, à Flins, un étudiant, Gilles Tautin, a été trouvé noyé. On n'a jamais su comment cela s'était produit. Chez Peugeot, à Sochaux, il y eut aussi un mort et plusieurs blessés à la suite de violents affrontements avec les CRS. Enfin, il y eut quelques échauffourées au Quartier latin dans la nuit du 10 au 11 juin. C'était le chant du cygne.

Quelles « avancées sociales » sont-elles sorties des négociations de Grenelle ?

A.B. Le samedi 1^{er} juin, j'ai réuni la commission exécutive. Elle a approuvé, à l'unanimité, le comportement du bureau confédéral durant la crise. Ce qu'il a été convenu d'appeler le « constat de Grenelle » a permis quelques avancées sociales importantes. Ceux qui les ont minimisées ont eu tort, et cela même si, avec le recul du temps, il ne convient pas davantage de les grossir. La revalorisation du SMIG a permis d'augmenter les petites rémunérations. C'était nécessaire. Ça l'est encore aujourd'hui.



Les travailleurs de l'agriculture ont été alignés sur les autres et les abattements de zone de salaire supprimés. Ces deux points du « constat » sont particulièrement importants. Il a préfiguré aussi les contrats de progrès qui seront négociés un peu plus tard avec le Premier ministre, Jacques Chaban-Delmas, et son conseiller social, Jacques Delors, et qui concerneront en particulier la fonction publique et les entreprises nationales.

Par contre, dans l'industrie et le commerce, les écarts sont demeurés importants entre les minima figurant dans les conventions collectives et ceux effectivement payés. Il avait été convenu qu'on tenterait de mettre un peu d'ordre dans tout cela. On n'y est guère parvenu !

Concernant les salaires, qu'en a-t-il été ?

A.B. Le 1^{er} juin, les salaires ont été augmentés de 7 %, en tenant compte des hausses intervenues depuis le 1^{er} janvier 1968. Cette augmentation a été portée à 10 %, à compter du 1^{er} octobre. Au niveau des entreprises, on est souvent allé plus loin. Cela dit, comme en juin 1936, l'inflation a largement « mangé » ce qui avait été consenti. De ce point de vue, les contrats de progrès ont systématisé les augmentations de rémunérations en termes de pouvoir d'achat.

Quelles autres décisions ont-elles été prises ?

A.B. Le constat de Grenelle a également amorcé timidement l'engagement dans la voie de la réduction du temps de travail. C'est moins vrai en ce qui concerne l'âge du départ à la retraite. Les engagements pris concernant la sécurité de l'emploi, la formation et le perfectionnement professionnel, le renforcement du droit syndical ont été tenus, au moins dans leurs principes. La loi sur le droit syndical a été votée le 27 décembre 1968. Le 10 février 1969, un accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi a été signé.

Le ticket modérateur supporté par les assurés sociaux a été ramené de 30 à 25 %. Pour ce qui est du fond de la question, le problème non seulement demeure entier, mais il s'est encore aggravé

Alors, mai 1968 : utile ou pas utile ?

A.B. Je ne sais pas si Mai 68 a fait évoluer la société française autant qu'on l'a dit. C'est la réforme et non pas la révolution qui apporte les vrais changements.

Laissez-moi vous dire une anecdote. Quelques mois après les événements, je suis allé à Bordeaux sur invitation d'une organisation d'étudiants. Ils étaient très nombreux. Je leur ai dit que j'étais réformiste alors qu'ils se croyaient « révolutionnaires ». Et j'ai ajouté : « Je suis demeuré fidèle aux idéaux de ma jeunesse. Je souhaite qu'il en soit de même pour vous. » Ils m'ont acclamé !



André Bergeron, le 28 février 2008, avec Bernard Vivier

Mai 68 - mai 2018 : que reste-t-il des accords de Grenelle ?

On trouvera ci-après l'article rédigé par Clémentine Maligorne, le 27 mai 2018 dans LeFigaro.fr.

Cet article fait écho au colloque organisé par l'IST et la FACO le 16 mai 2018.



ARCHIVE. Paris le 27 mai 1968, le premier ministre Georges Pompidou, des membres du gouvernement et des représentants des syndicats au ministère des Affaires sociales, rue de Grenelle. - /AFP

Des négociations entre syndicats et gouvernement aboutissent le 27 mai 1968 aux fameux «Accords de Grenelle», marqués notamment par une hausse de 35% du salaire minimum.

Il y a 50 ans, la France a connu une grève générale de plusieurs semaines, la plus massive de son histoire, avant de déboucher sur les célèbres accords de Grenelle et ses impressionnantes

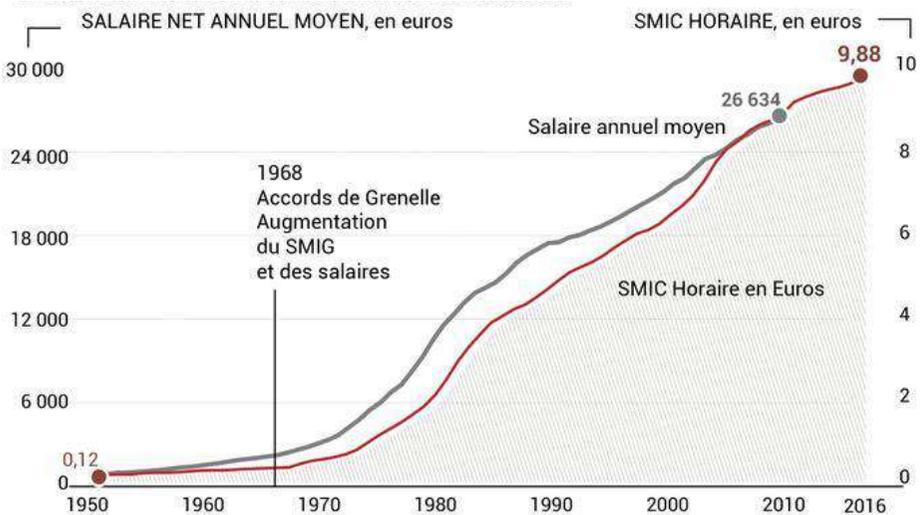
hausse de salaire. Le 27 mai 1968, après 30 heures de négociations tendues au ministère des Affaires sociales, rue de Grenelle, le gouvernement Pompidou, qui veut calmer la grogne ouvrière, accorde des concessions aux syndicats. Le «projet de protocole d'accord» ne sera jamais paraphé, mais les promesses seront appliquées progressivement. Cinquante ans après, que reste-t-il?

• *Une hausse du salaire minimum*

Les discussions entre les partenaires sociaux aboutissent dès le 1er juin 1968 à une hausse du Smig (l'ancêtre du Smic) de 35,14% soit une hausse de 2,20 à 3 francs l'heure. Ce qui représente environ 600 francs par mois.

► En 1970, le Smig change de nom. Le «g» pour «garantie» se transforme en «c» pour «croissance». Son mode calcul change aussi : le salaire minimum prend en compte l'augmentation des prix et la hausse du salaire moyen. Cela a pour conséquence immédiate une hausse de 35% en seulement quelques années. Au 1er janvier 2018, le Smic s'élève à 1498,47 euros brut mensuel pour un emploi à temps plein, soit 9,88 euros brut de l'heure. Il est revalorisé automatiquement tous les ans et bénéficie parfois de coups de pouce en plus.

L'amélioration des conditions salariales



- *Augmentation immédiate et générale des salaires*

À la suite des accords de Grenelle, les salaires dans le privé sont relevés immédiatement de 7% puis une nouvelle fois de 3% au 1er octobre 1968. Soit une hausse moyenne de 10%. Dans plusieurs secteurs, (habillement, bâtiment, chimie), des hausses supplémentaires sont ensuite négociées (+12% dans l'habillement, +46% dans le bâtiment, +28% dans la chimie).

► En 50 ans, la courbe de l'évolution des salaires fluctue au rythme des crises économiques. On observe par exemple une rupture au milieu des années soixante-dix dans la foulée des chocs pétroliers. Puis au début des années 1990, période où se développe un chômage de masse, ainsi qu'au moment de la crise de 2008.

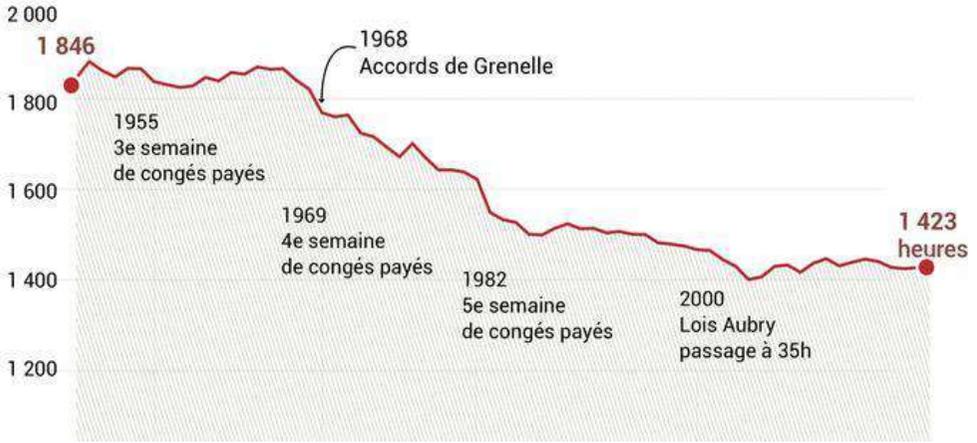
• *Amorce de la réduction du temps de travail*

Les accords de Grenelle amorcent une réduction du temps de travail dans la plupart des secteurs. Les salariés français vont progressivement passer de la semaine de 48 heures à celle de 40 heures. Autres conséquences des accords de Grenelle sur le temps de travail, en 1971, une quatrième semaine de congés payés est instaurée.

► Aujourd'hui, la durée légale hebdomadaire du temps de travail est fixée à 35 heures. Cependant, des dispositions conventionnelles ou collectives peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 heures. Sur l'année, les salariés français bénéficient de cinq semaines de congés payés.

Après 35 ans de baisse, la durée du travail salarié se stabilise au cours des années 2000

DURÉE ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL EN FRANCE



- *Création de sections syndicales en entreprise*

Les accords de Grenelle aboutissent aussi à une reconnaissance du droit syndical en entreprise. Cela se traduit rapidement, dans la loi du 27 décembre 1968, par la création de la section syndicale et du délégué syndical dans les entreprises de 50 salariés et plus. L'exercice du droit syndical est facilité dans certaines entreprises. Chez Citroën par exemple, les délégués syndicaux bénéficient de 120 heures mensuelles de délégation.

► Cette reconnaissance du droit syndical dans les entreprises va profondément et durablement changer les rapports de force entre syndicats et employeurs. «Nous passons lentement d'une culture de la séquestration, de la grève générale, à un syndicalisme de compromis, vers la recherche de l'accord» souligne Bernard Vivier(*), directeur de l'Institut supérieur du travail. Dans les mois qui suivent les accords de Grenelle, les négociations de branche entre syndicats et patronat, nombreuses, débouchent sur des révisions des conventions collectives. En quelque sorte, la loi de 2008 sur la représentativité en entreprise, la loi El Khomri et les ordonnances travail de 2017 ont poursuivi cette logique de développement du dialogue social au niveau de l'entreprise. Même si paradoxalement, en France, les salariés sont aujourd'hui très peu syndiqués.

Les syndicats en perte de vitesse

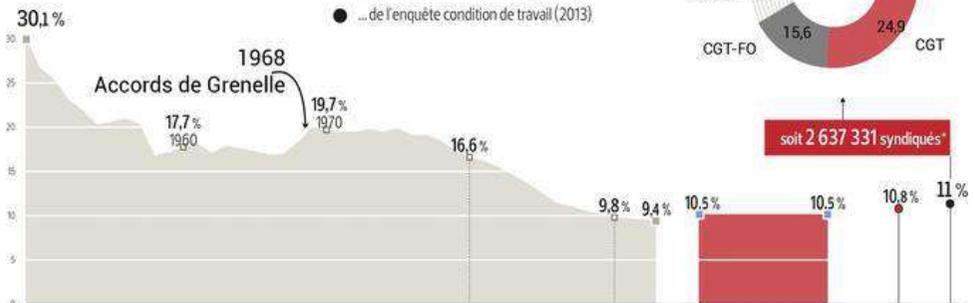
ÉVOLUTION DU TAUX DE SYNDICALISATION EN FRANCE, en %

Définition du taux de syndicalisation = nombre d'adhérents / population active

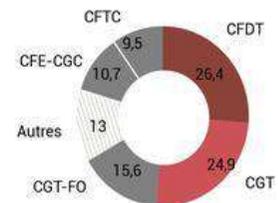
calculé à partir... ■ ...des cotisations syndicales ■ ...des enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages de l'Insee (EPCV)

● ...de l'enquête Statistiques sur les ressources et les conditions de vie de l'Insee (SRCV)

● ...de l'enquête condition de travail (2013)



REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE



soit 2 637 331 syndiqués*

- *Les bases de la formation professionnelle*

Les accords de Grenelle lancent aussi des groupes de travail, dont l'un va déboucher deux ans plus tard sur l'accord du 9 juillet 1970, instituant la formation professionnelle continue dans toutes les entreprises de 10 salariés et plus. Objectif: assurer un accès pour tous à la formation et donner des perspectives d'évolution aux salariés, alors qu'à l'époque, beaucoup n'étaient pas ou peu qualifiés. La formation continue devient aussi un domaine négocié par les partenaires sociaux.

► Cet accord du 9 juillet 1970 est à la base de notre système actuel de formation professionnelle. Depuis 50 ans, les réformes successives, jusqu'à aujourd'hui, ne sont venues que l'enrichir. Et aujourd'hui encore, la formation professionnelle est le fruit de négociations entre organisations patronales et syndicales.

- *Montée en puissance des règles protégeant les salariés*

Les accords de Grenelle s'inscrivent aussi dans «une période de montée en puissance des règles protectrices de l'emploi et du contrat de travail et une montée en puissance du droit des salariés» indique Paul-Henri Antonmattei^(*), professeur de droit

à l'université de Montpellier. Quelques années plus tard, les lois de 1973 et 1975 viennent encadrer les règles de licenciement. Puis les lois Auroux de 1982 viennent institutionnaliser et renforcent la protection des salariés et de leurs représentants, attribuent un financement aux comités d'entreprise (CE), instaurent une obligation annuelle de négocier, ou encore créer les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les fameux CHSCT.

► Ces lois Auroux fondent aujourd'hui encore tout une partie de notre Code du travail.

(*)Citations issues d'un colloque organisé le 16 mai 2018 à Paris, par la FACO et l'IST (Institut Supérieur du Travail)

Numéros déjà sortis :

1. L'Éthique
2. La Ville
3. La Puniton
4. Le Choix

À paraître :

5. La Révolte

La FACO est une faculté privée d'enseignement supérieur dispensant deux parcours universitaires en droit et en économie-gestion. À taille humaine et située dans le quartier universitaire de Paris, la FACO base sa pédagogie sur deux points fondamentaux :

1/ Un enseignement fondé sur des valeurs humaines et morales solides

2/ Une formation qui professionnalise les étudiants par ses nombreux stages et ses ateliers de professionnalisation

Tous droits réservés FACO Paris 2020

Photo 4^{ème} de couverture : Achille Dauphin-Meunier, premier Doyen de la FACO

FACO Paris

115 rue Notre-Dame des Champs, Paris VI^{ème}

info@facoparis.org

www.facoparis.com