

Les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux

Elle est plus que
bancale,
notre table
des
négociations!



Syndicats

Patronat

Les partenaires sociaux

Philippe Martinez a été réélu vendredi dernier à la tête de la CGT, deuxième syndicat de France qui fait partie des partenaires sociaux. **La mission principale [des syndicats] est de négocier les conditions de travail et de rémunération au niveau des entreprises, des secteurs d'activité et du pays.**

L'ACTU

Seul candidat à sa succession, Philippe Martinez, le secrétaire général sortant de la CGT, a été réélu vendredi dernier à la tête du syndicat lors de son 52e congrès organisé à Dijon. Devant les militants, il a souligné le « besoin d'amplifier les mobilisations pour généraliser les grèves ».

La CGT a perdu en 2018 sa place de premier syndicat de France (privé et public), devancée par la CFDT. Son nombre d'adhérents (autour de 650 000) est en diminution constante depuis 2012 (autour de 695 000), selon des documents internes révélés par Les Échos. **Les organisations syndicales sont concurrencées par d'autres formes de mobilisation comme le mouvement de contestation des « Gilets jaunes »** qui a obtenu des mesures sociales de la part du gouvernement. La CGT fait partie des partenaires sociaux, consultés par le gouvernement sur les réformes concernant le travail, le chômage et la retraite.

L'ÉCLAIRAGE

Quel est le rôle des partenaires sociaux ?

Les **partenaires sociaux** désignent dans chaque pays le regroupement des organisations représentatives du monde du travail, syndicats de salariés et organisations patronales. « Ils ont émergé au cours du XIXe siècle au niveau mondial en réaction aux difficiles conditions de travail dans l'industrie naissante », explique à Brief.eco Bruno Coquet, chercheur affilié à l'OFCE, le centre de recherche en économie de Sciences Po.

Les **négociations** entre travailleurs et patrons, menées localement et au cas par cas jusqu'au début du XXe siècle, ont abouti à la création en Europe de systèmes privés de protection sociale et d'assurance chômage, unifiés et nationalisés après la Seconde Guerre mondiale. La Déclaration de Philadelphie, adoptée le 10 mai 1944 par l'Organisation internationale du travail, une agence de l'ONU, encourage « la **coopération des employeurs et de la main-d'œuvre** », reconnaissant l'action des partenaires sociaux. Aujourd'hui, leur rôle principal est de négocier les conditions de travail et de rémunération au sein de chaque entreprise, secteur d'activité ou au niveau national.

En France, ils gèrent les régimes de retraite complémentaire des salariés et, depuis 1958, l'assurance chômage via l'Unédic.

Leur statut diffère-t-il d'un pays à l'autre ?

En France, les relations entre employés et employeurs sont encadrées par l'État via le Code du travail. Les **négociations** au niveau national entre **partenaires sociaux** – cinq syndicats de salariés (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC) et trois structures patronales (Medef, CPME et U2P) – visent à améliorer ou adapter les règles existantes.

L'État est présent dans les négociations au sein des branches et au niveau national. « Les pratiques varient beaucoup d'un pays à l'autre, elles ont été déterminées par l'histoire de chacun », note l'économiste Bruno Coquet.

En France, la loi oblige les entreprises de plus de 50 salariés à négocier au moins une fois tous les quatre ans avec les syndicats les rémunérations, le temps de travail et les dispositions en lien avec l'égalité femmes-hommes. Cette obligation s'applique également aux entreprises de moins de 50 salariés, dès lors qu'un délégué du personnel a été désigné délégué syndical. En Allemagne, l'autonomie des partenaires sociaux et la portée de leurs accords sont inscrites dans la loi. Ils pratiquent la cogestion : les syndicats de salariés siègent aux côtés des actionnaires dans les conseils d'administration des entreprises. Introduit dans les années 1960 pour restructurer l'industrie du charbon et de l'acier, ce système s'est progressivement généralisé à tous les secteurs d'activité.

Quel est le lien entre dialogue social et emploi ?

Dans un article publié en 1986, les économistes suédois et américain **Assar Lindbeck et Dennis Snower** affirment qu'**un syndicalisme fort peut avoir un impact négatif sur l'emploi**. En demandant des hausses de salaire pour les employés déjà en poste (les « **insiders** »), les syndicats rendent selon eux plus difficile le recrutement de personnes en recherche d'emploi (les « **outsiders** »).

Dans le livre « What Do Unions Do? » publié en 1985, les économistes américains **Richard Freeman et James Medoff** montrent que leur présence a aussi des **effets positifs** comme l'amélioration de l'organisation des entreprises, à l'origine de **gains de productivité**, et une meilleure communication entre les salariés et leur employeur, ce qui permet de limiter les coûts liés au turnover (rotation des employés) et à l'absentéisme.

En 2018, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui réunit 36 pays parmi les plus développés du monde, constate que « les systèmes de négociation collective coordonnés » s'appuyant sur des « partenaires sociaux puissants » sont « associés à des taux d'emploi élevés, un **environnement de travail de meilleure qualité** et une **plus grande résilience du marché du travail face aux chocs** ».

POUR ALLER PLUS LOIN

Cogestion allemande.

Le système syndical outre-Rhin est-il en danger ? C'est la question à laquelle répond un reportage de moins de 10 minutes diffusé dans l'émission Vox Pop sur Arte, en expliquant la force de la cogestion, mais aussi comment certaines entreprises essaient de s'en détacher.

Négociation collective.

Dans cette vidéo publiée par le site Xerfi Canal, édité par le groupe d'études sectorielles Xerfi, le professeur de gestion à l'université de Lorraine Patrice Laroche explique pourquoi il est difficile de développer la négociation d'entreprise en France, soulignant la réticence des syndicats et l'absence de culture contractuelle des partenaires sociaux.

Source: <https://www.brief.eco/>