

## Inertie du dialogue social : A quand un vaccin ?

La période qui s'ouvre va sans nul doute offrir au dialogue social un formidable grain à moudre autour des inévitables mutations du travail qui se profilent et il serait fort dommage qu'il se limite, comme on l'observe aujourd'hui majoritairement, à une implication dans la gestion de la crise du Covid (du télétravail « circonscrit » à la mise en place des protocoles sanitaires).

L'enjeu nous semble davantage de percevoir de quelle manière le dialogue social, dans les entreprises comme au niveau national, va être mobilisé et se montrer à la hauteur des défis de ce qui est déjà mais risque de devenir plus encore dans les mois qui viennent une crise économique comme les actifs d'aujourd'hui n'en ont jamais connu. D'autant que les leçons qui sont déjà tirées de la pandémie nous montrent bien qu'il ne s'agira pas seulement de panser les plaies de la période Covid et de viser un « redémarrage » comme s'il ne s'était rien passé. Il s'agira davantage de penser de nouvelles approches, en matière de production, de consommation, de mode de vie et donc inéluctablement de modalités et de contenus du travail.

Bien sûr, tout cela ne pourra pas s'inventer et encore moins se mettre en place du jour au lendemain mais on voit bien les enjeux des mutations qui sont à intégrer, que les citoyens eux-mêmes attendent et auxquelles il faudra donner des perspectives.

Les nécessités qui en résulteront, pour beaucoup d'entreprises, d'une flexibilité encore plus accrue ne se fera pas sans impact sur les effectifs permanents et donc les emplois « en dur ». Ce même besoin de souplesse dans les organisations du travail et dans les infrastructures ne sera pas sans impact sur les lieux et la durée du travail, le télétravail géré dans l'urgence de la crise n'en étant probablement qu'une ébauche.

Quelle sera la place du dialogue social dans ces mutations ? Va-t-il se limiter comme aujourd'hui au traitement du volet social des réorganisations nécessaires (ruptures conventionnelles collectives, accords de compétitivité ou PSE) ou va-t-il contribuer à inventer d'autres approches, d'autres modèles pour faire en sorte que les salariés en soient acteurs et non plus seulement une variable d'ajustement ?

La CGT, via son secrétaire général, nous annonce pour ce début d'année des mouvements sociaux contre la fermeture des usines et pour des augmentations de salaires. Son hypothèse de base est que si la mobilisation a fonctionné contre le projet de loi sur la sécurité globale, c'est bien qu'il reste des volontaires pour arpenter le pavé même en période de Covid et que ça doit aussi marcher, si j'ose dire, pour la revendication sociale.

Oui, probablement, mais hormis qu'il est possible de se demander si ajouter des journées de grève aux journées de chômage partiel est bien la première urgence pour notre pays, y compris pour l'intérêt des salariés, ne peut-on pas également se demander si on ne risque pas de passer à côté des vrais enjeux ? Voire à côté d'une opportunité historique de rénover le dialogue social autour des menaces réelles qui pèsent sur la pérennité, à la fois des entreprises et de l'emploi, avec de nouveaux modes de conciliation à inventer plus collectivement.

Notre dialogue social n'a pas attendu la Covid pour ne plus avoir ni goût ni odorat mais peut-être pourrait-il justement s'en saisir pour retrouver quelques saveurs.

Mais notre patronat, au niveau des branches comme dans les entreprises, le souhaite-t-il et en est-il capable ? Mais notre syndicalisme, dans les confédérations comme dans les entreprises, le souhaite-t-il et en est-il capable ?

Les débuts d'années se prêtant aux bonnes résolutions, ce serait bien que les partenaires sociaux en prennent et nous surprennent en se mettant au travail. Les débuts d'années poussant également à être optimistes, on va dire qu'on y croit, presque autant qu'au vaccin.

***Yves Pinaud***