

L'entreprise sans syndicats n'est pas pure et parfaite, au contraire

Les syndicats ont un rôle économique à jouer. On se trompe en pensant qu'il est préférable de s'en passer.

Libération. Par [Thomas Breda, économiste à l'Ecole d'économie de Paris et au CNRS](#) — 11 septembre 2017 [Version longue]

Deux questions centrales structurent la vie des entreprises : Comment produire ? Comment partager les fruits de la production ?

Sur la première question, la vision économique dominante est celle de la maximisation du profit : c'est lorsque les détenteurs du capital maximisent leurs profits que la production est la plus efficace, et cette situation peut être bénéfique à tous dès lors que l'on redistribue éventuellement un peu de la richesse produite a posteriori. Cet argument permet de justifier que les actionnaires « détiennent » les entreprises et y prennent l'intégralité des décisions.

Cependant, cette vision est contestée par certains théoriciens, et non des moindres. Jean Tirole, le prix Nobel d'Economie français défend dans un article en 2001 qu'il est en fait préférable d'inclure l'ensemble des parties prenantes impactées par la production de l'entreprise dans sa prise de décision. Au premier plan de ces parties prenantes figurent évidemment les salariés. Les consommateurs, les institutions de protection de l'environnement ou encore les collectivités locales sont également concernés. Par exemple, lorsqu'une multinationale décide d'ouvrir ou de fermer une usine, toutes les autres activités économiques au voisinage de cette usine en subissent les conséquences positives ou négatives. Elles devraient donc être associées aux décisions d'une manière ou d'une autre.

Mais comment ? Comment savoir le poids à donner à chaque partie prenante dans la décision ? Comment faire émerger un objectif commun cohérent et un organe décisionnaire qui reste simple et efficace ? Tirole est plus sceptique sur ce point. Il répond qu'il est difficile de concevoir une structure de gouvernance pouvant inclure de façon satisfaisante toutes les parties prenantes. Les modes de décision et les formes de gouvernance actuels constituent dès lors la meilleure solution qui soit effectivement applicable.

En 2015, Jean-Charles Rochet et ses coauteurs publient dans la plus prestigieuse revue d'économie un article où ils construisent un modèle mathématique qui valide l'idée de prendre en compte toutes les parties prenante dans la décision des entreprises. Mais surtout ils vont plus loin en proposant une méthode pour le faire, récusant ainsi l'idée d'une impossibilité pratique. Leur méthode repose assez logiquement sur le fait de donner des droits de propriété sur l'entreprise à toutes les parties prenantes (salariés, consommateurs, etc.).

Ces constats viennent compléter ceux faits depuis longtemps par nombre d'autres chercheurs en sciences sociales. La différence, c'est qu'ils découlent ici de modèles économiques, élargissant ainsi encore l'éventail de méthodes aboutissant à des conclusions concordantes.

Sur la deuxième grande question, celle du partage du produit de l'entreprise, là-aussi, les travaux les plus récents mettent en lumière des « imperfections » et mécanismes qui impliquent que le marché du travail ne produit pas naturellement une répartition des richesses qui soit univoque et optimale. Nombre de modèles incluent directement une négociation pour le partage des richesses entre les salariés et leur employeur sans pour autant en détailler le fonctionnement ni le résultat. Ces modèles plus sophistiqués sont très loin du cadre microéconomique « néoclassique » développé dans les 1970 et qui sert souvent de trame conceptuelle aux politiques publiques. Ils montrent que le marché peut produire des niveaux de salaire très différents quand il n'est pas régulé : il n'y a donc plus cette idée d'un ajustement automatique au « juste prix ».

Que ce soit pour participer aux décisions de l'entreprise, ou pour en partager les richesses produites, les syndicats ont un rôle essentiel à jouer. Ils permettent d'agréger les intérêts des salariés et de les défendre. C'est d'autant plus important dans un contexte où toutes les études confirment que les inégalités de salaire ou face à l'emploi s'accroissent depuis cinquante ans, ce qui suggère que le partage des richesses n'a pas évolué en leur faveur.

On pourrait arguer que les salariés n'ont pas besoin de syndicats ou de représentants pour ce défendre. C'est ce que pensent la quasi-totalité des employeurs : 92 % d'entre eux se déclarent d'accord avec l'affirmation « les salariés sont en mesure de se défendre directement ». En revanche, quand on pose la même question directement aux salariés, seulement 42 % se déclarent être en mesure de se défendre seuls (d'après mes calculs à partir de l'enquête REPONSE du Ministère du Travail) ! Cet écart de 50 % pour une question exactement identique est frappant. Il montre à quel point les employeurs (et parfois aussi les politiques qui les écoutent) peuvent avoir une représentation idéalisée du monde qu'ils dirigent.

Ces chiffres sont aussi intéressants pour saisir l'économie politique des récentes ordonnances qui aménagent des dispositifs permettant de se passer des syndicats pour négocier dans les très nombreuses entreprises de moins de 50 salariés, et de faire validation un accord par un référendum dès qu'il y a moins de 20 salariés. Il est ainsi faux de dire que ces dispositifs répondent à la demande d'une majorité de salariés. Les organisations syndicales et patronales n'ont semble-t-il pas eu le même poids lors des concertations ayant donné lieu à ces ordonnances...

Mais l'utilité des syndicats ne réside pas que dans la défense des salariés de l'entreprise. Comme organisations plus larges, implantées également sur les territoires via leurs sections locales et dans les secteurs d'activités, les syndicats sont susceptibles de représenter un ensemble de parties prenantes plus large que les seuls salariés, au même titre d'ailleurs que les associations patronales. Ils constituent pour cette raison des institutions historiques indispensables pour qui souhaite construire des formes de gouvernance d'entreprise mieux à même de représenter l'intérêt général. Il faut rappeler que négocier dans l'entreprise avec un syndicat n'est pas du tout équivalent à négocier avec un représentant non syndiqué qui n'incarne alors que des intérêts locaux, possiblement au détriment d'intérêts collectifs plus larges. Le référendum d'entreprise introduit par les récentes ordonnances va encore plus loin puisque non seulement il représente des intérêts locaux, mais en plus il fait émerger comme somme des intérêts individuels des salariés, celui du salarié « médian ». Par définition, le vote

à la majorité n'a pas de prérogative égalitariste, et exclut de fait toute considération de « justice sociale » dans l'entreprise.

On peut finalement arguer que nos syndicats français fonctionnent mal, et qu'ils ne sont pas à même de véritablement incarner des intérêts bénéfiques à tous les salariés et même la société dans son ensemble. En l'absence de « bons » syndicats, mieux vaudrait alors s'en passer... La défiance et l'insatisfaction des salariés à l'égard de leurs syndicats mesurée dans les enquêtes ne confirme que partiellement ce constat. Mais surtout leur appréciation s'est bonifiée : avec Philippe Askenazy nous avons montré qu'une réforme majeure ayant introduit plus de démocratie dans l'entreprise en 2008 a fortement amélioré la satisfaction à l'égard des syndicats, à la fois de la part des salariés et des employeurs. En ce qui concerne le partage des richesses produites, j'ai également pu montrer que dans les entreprises qui ont des rentes de situation ou font beaucoup de profit, les syndicats sont capables de négocier de meilleurs salaires pour les salariés, ce que ne font pas les représentants non syndiqués. Au regard de tous ces éléments, il est surprenant de vouloir réduire les moyens des syndicats dans les PME.

Thomas Breda, Ecole d'Economie de Paris et CNRS.