

## L'écrasante responsabilité des partenaires sociaux dans le désamour des Français pour le travail

Parmi les Européens, les Français sont les moins heureux au travail. Pourquoi ? L'auteur Jean-Michel Hieaux se livre à un réquisitoire sévère contre un modèle français qui arrive à l'épuisement. Extrait de "La France en panne d'envie" (1/2).

Avec Jean-Michel Hieaux

Les partenaires sociaux n'ont de partenaires que le nom. On ne s'en étonnera pas, dans ce pays qui dresse les populations les unes contre les autres depuis des siècles, où la lutte des classes, insidieuse sous nos rois, formalisée par l'étonnant Fouché, magnifiée par la Révolution, relancée par Babeuf, exacerbée par les exactions de Barras, n'a jamais cessé d'exister. Tous les riches sont des salauds, les patrons sont riches donc les patrons sont des salauds. Voici le syllogisme qui règle nos relations sociales et qui régite les rapports entre les directions des ressources humaines et les instances représentatives du personnel. Chaque fois qu'une entreprise se voit contrainte de réduire la toile pour faire face à une baisse d'activité ou éviter, avant qu'il ne soit trop tard, une sortie du marché, la guerre est déclarée.

Si la victoire finale appartient presque toujours au patron, c'est quand même lui qui décide, la législation a fourbi les armes pour que les syndicats aient l'avantage dans chacune des batailles. Si bien que les combats s'éternisent et quand ils s'achèvent enfin, il est déjà trop tard. L'entreprise s'est encore fragilisée, souvent trop pour que les repreneurs pressentis, effrayés qui plus est par un climat devenu délétère, aient envie de conclure. Dès qu'un comité de direction envisage une réorganisation débouchant sur ce que l'on appelle pudiquement aujourd'hui un plan de sauvegarde de l'emploi (hier un plan social), la course d'obstacles commence. Elle va donner la migraine aux responsables des ressources humaines et les convaincre une fois encore que prudence est mère de sûreté et que si l'on parle un jour d'envie, ce sera beaucoup plus tard.

Le chemin de croix débute par la convocation du comité d'entreprise (CE), accompagné d'un ordre du jour. Avant la réunion, rien ne doit filtrer, sinon c'est le délit d'entrave assuré et la condamnation par le tribunal. Alors que la direction est réduite au silence, les syndicats, eux, n'hésitent pas à communiquer, même pendant la réunion du CE. Les iPhone et autres BlackBerry sont faits pour cela. Les textos et les mails affluent chez les salariés, parfois directement à la presse, et provoquent dès le début une levée de boucliers. Pendant la réunion du CE, le DRH explique le projet de la direction et livre l'ensemble des arguments qui l'ont inspiré. Il faut l'avis des instances représentatives du personnel (IRP), c'est une obligation légale ; on l'attendra longtemps. Pendant des mois, CE après CE, tract après tract, revendications après revendications, souvent mêlées de débrayages, de référés et d'appels à la grosse caisse des médias, l'affaire traînera.

Durant ces allers-retours, les juristes et les stratèges de l'entreprise rédigent avec la DRH le livre 2 et le livre 1 du plan de sauvegarde. Le premier (le livre 2, allez comprendre pourquoi) expose avec tous les détails possibles les raisons économiques qui ont poussé à prendre une telle disposition. On trouve tout sur le marché : les acteurs du secteur et leurs forces, l'état de l'entreprise et ses faiblesses, les projections sur les prochaines années si rien n'est fait, les scénarios alternatifs et leurs limites. Le second (donc le livre 1, on l'aura compris) expose l'ensemble des mesures d'accompagnement qui seront proposées (départs volontaires, plan de reclassement, primes de déménagement, etc.).

S'ils le souhaitent, les syndicats peuvent demander une contre-expertise du livre 2. Ils en chargent alors un cabinet spécialisé, la plupart du temps recommandé par leur centrale mais... obligatoirement payé par l'entreprise. Quant au livre 1, il fera l'objet de nombreuses négociations qui permettront encore de ralentir le processus. À la fin, le CE finit par « rendre son avis » et l'entreprise en fait ce qu'elle veut. Entre-temps, le climat se sera détérioré, les salariés désinformés en permanence seront totalement démotivés, sinon désespérés, et leur élan cassé. Les RH, si elles ne sont pas épuisées, auront perdu le peu d'optimisme qu'elles avaient peut-être encore sur la nature des rapports humains. Alors l'envie, comme nous le disions, ce sera pour plus tard.

Extrait de "[La France en panne d'envie](#)", Jean-Michel Hieaux, (Michalon éditions), 2013. Pour acheter ce livre, [cliquez ici](#).

