



# Alerte sur le climat social dans les entreprises

*La situation s'est détériorée ces derniers mois, notamment avec la crise du Covid-19.*

Dans sa note de conjoncture sociale annuelle, Entreprise & Personnel (E&P) tire la sonnette d'alarme. Le climat social tendu dans les entreprises pourrait bien devenir explosif si l'on n'y prend pas garde, affirme l'association de conseil en ressources humaines.

La crise des «gilets jaunes», celle liée à la réforme des retraites et maintenant le coronavirus affectent le climat social en élargissant la fracture entre les salariés et les syndicats.

La crise du Covid a contribué à opposer les cols-bleus dans les usines et les cols blancs dans les bureaux qui ont bénéficié du télétravail.

Interrogés dans le cadre du baromètre des Décideurs réalisé par Viavoice pour HEC Paris, *Le Figaro* et BFM Business sur l'évolution climat social, les Français sont moins pessimistes. Ainsi, 44 % des actifs anticipent une évolution positive du climat social et 40 % redoutent une évolution plutôt négative.



## L'ÉVÉNEMENT

## La crise exacerbe les risques de conflit social dans les entreprises

Après les « gilets jaunes » et les retraites, le Covid accélère la rupture syndicats-salariés.

ANNE-HÉLÈNE POMMIER  
@ahpommier1

**DIALOGUE SOCIAL.** C'est un bilan en forme d'avertissement pour les employeurs. Le climat social tendu dans les entreprises pourrait bien devenir explosif si l'on n'y prend pas garde, affirme en substance l'association de conseil en ressources humaines Entreprise&Personnel (E&P), dans sa note de conjoncture sociale annuelle. E&P se garde de présenter une photographie définitive de la situation, l'épidémie de Covid-19 rendant l'avenir trop mouvant.

Mais sa synthèse nourrie par les témoignages de ses adhérents – une centaine de grands groupes et de PME – dresse un tableau inquiétant des relations sociales, avec d'un côté des organisations syndicales portant des revendications et de l'autre des salariés qui ne se reconnaissent plus dans les combats de leurs représentants. « Depuis deux ans, nous avons vécu trois crises successives qui nous placent dans une période historique inédite : une crise de la représentation avec les "gilets jaunes", une crise sociale assez classique avec la contestation de la réforme des retraites et puis la crise sanitaire, telle que nous la vivons, brutale et imprévisible », résume Frédéric Guzy, directeur général de l'association.

Et, pour cet ancien DRH, chacun de ces à-coups sociaux n'a fait qu'élargir la fracture entre les représentants et les représentés. Malgré les tentatives, les centrales

syndicales ne sont pas parvenues à reprendre la main sur la colère des ronds-points. Fin 2019, l'opinion mobilisée contre l'instauration d'un régime universel de retraite s'est finalement retournée contre des syndicats dont la base était souvent en désaccord avec leurs leaders. « Au final, un sondage avait révélé que 59 % des salariés pensaient que les syndicats étaient des éléments de blocage de la société française », rappelle Frédéric Guzy.

Enfin, l'union sacrée entre les acteurs sociaux pour préserver la santé des salariés et des entreprises au début de l'épidémie a fait long feu. « Très rapidement, les fissures sont apparues. Il y a eu d'abord le débat autour de la prise des congés, qui a beaucoup marqué les entreprises. Il y a eu ensuite celui sur le chômage partiel avec la compensation de la rémunération. Mais la question qui a vraiment tendu la situation est celle de l'opposition entre la santé des salariés et la reprise d'activité, avec la CGT et FO notamment, qui poussaient les salariés à utiliser leur droit de retrait », explique le directeur de l'association.

Pourtant, mis à part le cas Amazon, très médiatisé, peu d'entreprises ont été rappelées à l'ordre pour ne pas avoir suffisamment protégé leurs salariés. Le plus souvent, il s'agissait de condamnation pour défaut de consultation des CSE, les instances représentatives du personnel. « Ce qui est un peu paradoxal car il y avait des refus de la part des organisations syndicales

dans les entreprises de discuter de ces sujets », note Frédéric Guzy. Un syndicalisme de posture, souvent politisé, qui illustre la déconnexion dénoncée par les salariés...

## Cols-blancs vs cols-bleus

Car si elle n'a pas facilité les relations entre employeur et les syndicats, l'épidémie a aussi joué le rôle de multiplicateur des inégalités. La fameuse fracture entre les cols-bleus dans les usines et les cols-blancs dans les bureaux majoritairement en télétravail. Pour E&P, les centrales ont ici raté une occasion de retrouver de la légitimité.

« Il y a eu un engouement formidable sur les négociations sur le télétravail ! Mais, pour moi, cela démontre la pauvreté du dialogue social en France. Bien sûr, on parle enfin d'organisation du travail, ce qui est bien car c'est rare malgré tous les accords signés chaque année. Mais, désormais, on ne parle plus que télétravail qui ne concerne potentiellement que 33 % des salariés », explique Frédéric Guzy, qui regrette le silence assourdissant des syndicats sur tous les autres sujets.

Pour les DRH, cette pauvreté du dialogue accentue les risques de « gilet-jaunisation » et d'une hausse des conflits sociaux qui se développent en dehors de toutes interventions syndicales, et donc sans interlocuteur pour les employeurs. Un climat explosif donc en 2021 pour qui n'y prendra pas garde. Un DRH averti en vaut deux, non ? ■



**Le 17 juin, des salariés de Renault manifestent contre la fermeture du site de Flins, dans les Yvelines.**

MARTIN BUREAU/AFP