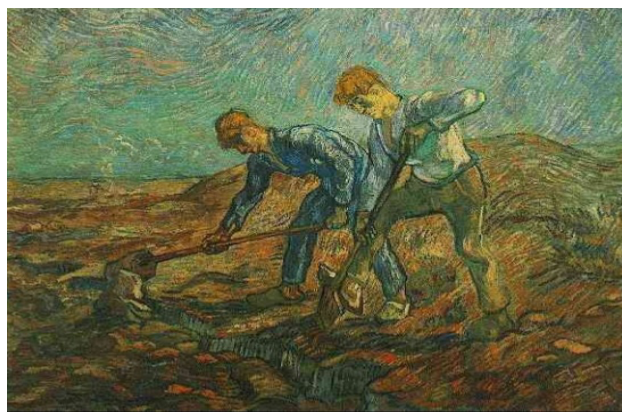


FICHES CONCOURS

DROIT DU TRAVAIL ET POLITIQUE DE L'EMPLOI

Syndicats et syndicalisation chez les salariés

Juillet 2017



Vincent Van Gogh, Deux travailleurs

Qu'est-ce qu'un syndicat ?

Aux termes du droit du travail (articles L2131-2 et sq), un syndicat professionnel est une association d'un type particulier, qui a exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits et des intérêts matériels et moraux des personnes mentionnées dans leurs statuts, parce qu'elles exercent la même profession ou concourent à la fabrication ou à l'élaboration de produits identiques. Les syndicats se constituent librement : les statuts et les noms des personnes chargées de leur administration doivent toutefois être déposés en mairies.

Les syndicats, qui ont la personnalité civile et peuvent se regrouper en unions, en fédérations professionnelles ou en confédérations interprofessionnelles, bénéficient de certains droits : ils peuvent ester en justice pour assurer la défense des intérêts dont ils ont la charge ; ils sont les seuls à pouvoir négocier les conventions et accords collectifs de travail ; Ils bénéficient, dans le secteur privé, du monopole de la présentation de candidats au premier tour des élections professionnelles (élections des délégués du personnel ou des membres du Comité d'entreprise)¹. Dans la fonction publique (pas dans le secteur privé), les syndicats ont le monopole du déclenchement de la grève.

Conditions pour faire jouer certains droits et représentativité

- La définition de la représentativité des syndicats a été modifiée à la suite d'un accord entre les partenaires sociaux transcrit dans la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. La représentativité repose désormais sur sept critères : les effectifs d'adhérents et les cotisations, la transparence financière (certification des comptes), l'indépendance, le respect des valeurs républicaines, l'influence (activité, implantation, etc.), une ancienneté d'implantation de deux ans minimum et surtout (c'est le critère essentiel) l'audience établie à partir des élections professionnelles. Un syndicat doit avoir obtenu 10 %

¹ Dans la fonction publique, les organisations syndicales ont le monopole de la présentation des candidats aux instances de représentation du personnel (qui sont différentes de celles du secteur privé) et les élections ne comportent qu'un seul tour.

au moins des suffrages pour être représentatif dans l'entreprise, 8 % au niveau de branche et au niveau national²). La représentativité donne droit à négocier et signer un accord collectif (et à déposer un préavis de grève dans la fonction publique).

Un syndicat ne peut négocier et signer un accord qu'au niveau (entreprise, branche, niveau interprofessionnel) auquel il a été reconnu représentatif. Les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel sont également reconnus comme représentatifs dans l'entreprise.

Ainsi, dans les entreprises de plus de 50 salariés, seuls les syndicats représentatifs peuvent désigner un ou des délégués syndicaux (en fonction de la taille de l'entreprise) qui portent les revendications du personnel et négocient avec l'employeur. Ces délégués bénéficient de crédits d'heures et du droit de circuler dans l'entreprise.

- Pour présenter des listes aux élections professionnelles ou pour créer une section syndicale dans l'entreprise, les exigences sont moindres : les syndicats doivent couvrir le champ de l'entreprise, être constitués depuis au moins 2 ans et satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance. Ils n'ont pas besoin d'être représentatifs. Ils le deviendront s'ils obtiennent aux élections un certain pourcentage de voix.
- Les accords doivent en outre, pour être valides, être signés par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli seul ou ensemble au moins 30 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles et ne pas soulever l'opposition des syndicats ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors de ces élections. Certains accords spécifiques sont dits « majoritaires » et nécessitent la signature d'un ou plusieurs syndicats représentant 50 % des voix.

Quel syndicalisme en France ?

- Les syndicats ont été autorisés tardivement en France, en 1884, après un siècle pendant lequel la loi Le Chapelier de 1791 a interdit les ententes pour défendre des intérêts communs. Le syndicalisme a dû s'imposer dans la violence face à cette interdiction et à des employeurs qui n'acceptaient que le contrat individuel. Ces luttes le marqueront : avec la Charte d'Amiens et le choix de l'anarcho-syndicalisme, en 1906, il se veut indépendant des partis mais prône la disparition du salariat et du capitalisme : il prend des positions politiques au sens plein du terme, il repose sur un projet de société nouvelle.
- Aujourd'hui, le syndicalisme français est numériquement faible, même si une récente étude révèle qu'il est plus fort que l'on ne le croyait : la DARES, service d'étude du ministère du travail, a publié en 2016 une enquête selon laquelle, en 2013, le taux de syndicalisation global s'élève à 11 % (contre 8 % dans une précédente étude) dont 20 % dans la fonction publique et 9 % dans le secteur privé (5% auparavant dans ce secteur).

Ces moyennes recouvrent de fortes disparités selon le secteur d'activité et surtout selon la taille de l'entreprise : l'implantation syndicale est en effet très irrégulière. Dans les entreprises qui comptent moins de 50 salariés, le taux de syndicalisation descend à 5 %, mais au-dessus

² La loi prévoit que les très petites entreprises de moins de 11 salariés (qui ne connaissent pas d'élections professionnelles puisque celles-ci ne sont organisées qu'à partir de 11 salariés pour désigner les délégués du personnel) participent à la reconnaissance de la représentativité nationale des organisations syndicales fixée à 10 % des voix : un vote par sigle de leurs salariés a été organisé à l'automne 2012 et début 2017.

de 200 salariés, il monte à 14,4 %. Les syndicats sont très bien implantés dans le secteur public et très peu dans l'hôtellerie, le commerce, la construction. La syndicalisation est également associée à la stabilité de l'emploi : la propension à se syndiquer est quasi nulle parmi les salariés en intérim (1 %) ou en CDD (2 %). Par ailleurs, les salariés qui travaillent à temps complet sont sensiblement plus syndiqués (9 %) que ceux qui travaillent à temps partiel (6,7 %). Enfin, les salariés syndiqués sont un peu plus âgés que la moyenne.

Surtout, le syndicalisme est éclaté, avec de fortes différences entre syndicats dans la conception de leur rôle : il existe cinq confédérations (la CFTC, Confédération française des travailleurs chrétiens, la CGT, Confédération générale du travail, la CFDT, Confédération française démocratique du travail, FO, Force ouvrière, la GCC, Confédération générale des cadres), auxquelles il faut ajouter l'UNSA (Union nationale des syndicats autonomes), la FSU (Fédération syndicale unitaire) et Solidaires, implantés essentiellement dans le secteur public. Dans les faits, il existe un camp réformateur (CFDT, CFTC, UNSA) et un camp protestataire (FO et la CGT, la FSU et Solidaires), les autres étant plutôt proche du camp réformiste.

Sur les récentes réformes du droit du travail, notamment l'accord de sécurisation de l'emploi retranscrit dans la loi du 14 juin 2013 puis la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016, deux camps se sont vigoureusement opposés, un syndicalisme d'engagement, qui accepte des compromis, et un syndicalisme d'opposition, qui défend les acquis. En l'occurrence, les organisations réformistes ont accepté d'encadrer une flexibilité qu'elles jugent déjà installée sur le marché du travail, les autres refusent des mesures vues comme une altération du droit existant.

- Le taux de syndicalisation en France est bien moindre qu'en Europe. Celui-ci est en moyenne dans l'Union européenne à 23 % mais avec des écarts forts, de 10 à 70 %.

Il est vrai que dans les pays de forte syndicalisation, notamment en Allemagne et dans les pays scandinaves, le syndicalisme est plus unifié qu'en France (avec un ou deux syndicats dominants) et se consacre aux revendications sans empiéter sur le champ politique. En outre, la démocratie sociale y est puissante : les représentants des salariés participent à la gestion des entreprises et le droit social y résulte essentiellement des accords collectifs, alors qu'en France, jusqu'ici du moins, la loi reste le principal support du droit. Enfin, en Suède, en Norvège, en Finlande, l'adhésion syndicale apporte des avantages matériels (assurance chômage au-delà des minima sociaux et, parfois, bénéfice exclusif des conventions collectives). Tout ceci contribue à la grande force des syndicats.

- La publication en 2017 des résultats obtenus par les différents syndicats représentatifs aux élections professionnelles de la période 2013-2016 illustre en France la dispersion des voix. Elle montre aussi que la CFDT, 2^e en 2013 derrière la CGT, passe désormais en tête avec un score quasiment équivalent (26,37 % des voix) mais un nombre de suffrages en légère augmentation, devant une CGT en perte de vitesse (à 24,85 %) ³, devant aussi FO : 15,59%, CGC : 10,57%, CFTC : 9,49 %.

³ Ces résultats ne concernent toutefois pas le secteur public, où la CGT est en tête, avec 23 % des voix, devant la CFDT (19 %)

Synthèse sur les faiblesses et les forces des syndicats

- Les faiblesses sont numériques mais tiennent aussi à la mauvaise image des organisations syndicales dans l'opinion.

Indépendamment d'un faible taux de syndicalisation, les résultats aux élections de la période 2013-2016 montrent une mobilisation très inégale : tout un pan des salariés, ceux des très petites entreprises (TPE), au nombre de 4,5 millions, ne s'est quasiment pas déplacé pour voter lors des élections de début 2017 et le taux d'abstention des autres salariés est proche de 40 %, ce que l'on peut juger convenable mais sans plus. Ainsi, en valeur absolue, la CFDT, première organisation du secteur privé, a recueilli 1,4 million de voix (1,9 avec la CFTC) sur 13,2 millions de salariés inscrits. Comment avec ces chiffres espérer favoriser une profonde transformation sociale ?

De plus, les syndicats sont fréquemment absents de l'entreprise : dans la majorité des entreprises de 50 à 100 salariés, il n'y a pas de délégués syndicaux.

Enfin, l'image des syndicats n'est pas bonne : en 2016⁴, l'indice de confiance auprès des Français et des salariés a perdu 7 points depuis 2009 ; 20 % seulement des salariés considèrent que le recours aux syndicats constitue un moyen de défense des intérêts plus efficace que de s'adresser à sa hiérarchie (choix retenu par 50 % des personnels) ou aux collègues (26 %). Excessive politisation, mauvaise adaptation aux enjeux d'aujourd'hui, trop faible propension au compromis, telles sont les critiques.

Du fait de cette faiblesse, les syndicalistes sont de plus en plus des syndicalistes institutionnels et des salariés protégés, moins souvent des militants de base. Cette caractéristique les éloigne des salariés ordinaires et les rend moins aptes à comprendre les changements à l'œuvre dans les entreprises. Des enquêtes qualitatives mettent d'ailleurs en lumière les différences de perception entre les salariés et les syndicalistes. Selon l'une d'elles, les syndicalistes survalorisent les incitations salariales, les promotions, la crainte de perdre son emploi et sous-estiment le respect du client, l'adaptation aux objectifs de l'entreprise et le travail bien fait, qui restent les moteurs des salariés. Plus généralement, les syndicats, souvent empreints d'une tradition protestataire, préoccupés de préserver les acquis d'un droit du travail élaboré dans une France industrielle, peinent à s'adapter aux mutations de l'emploi et à proposer une gestion de la flexibilité conforme aux intérêts des salariés.

- Les forces tiennent au caractère irremplaçable des syndicats dans la défense des salariés et la négociation. Les accords collectifs représentent une source importante du droit du travail, sur un plan souvent très concret (classification, évolution salariale, période de préavis...).

L'enquête de la SOFRES citée ci-dessus, qui montre la dégradation de l'image des organisations syndicales, montre aussi, paradoxalement, les fortes attentes des salariés : 72 % des salariés voudraient que la négociation dans l'entreprise ait une place plus grande, soit 7 points de plus qu'en 2013, l'Etat n'étant pas en l'occurrence considéré comme un intervenant de confiance. En cas de difficulté économique, les salariés souhaitent à 74 % que

⁴ TNS Sofres, « L'image des syndicats auprès des Français », janvier 2016.

les organisations syndicales négocient une augmentation du temps de travail ou une baisse des salaires contre un engagement de maintenir l'emploi, à condition que des contreparties soient prévues, en termes d'équité (que l'employeur diminue lui aussi ses propres avantages) et de garantie pour l'avenir (des formations améliorant l'employabilité).

L'avenir

Certaines dispositions récentes, notamment les nouvelles règles de représentativité des organisations syndicales définies en 2008, assises essentiellement sur l'audience, comme les règles de validité des accords, renforcent les organisations syndicales : celles-ci doivent démontrer leur légitimité et travailler à la renforcer. Les nouvelles règles imposent aussi davantage de transparence financière (obligation de publier des comptes certifiés), ce qui améliore leur crédibilité.

Enfin, en donnant davantage de poids à l'accord d'entreprise, la loi travail de 2016 comme les projets de l'actuel gouvernement contribuent aussi à renforcer les syndicats, même si ce choix est très ambivalent : d'une part parce que certains responsables publics seraient favorables à un référendum d'entreprise qui permettrait de les contourner, d'autre part parce que l'implantation syndicale actuelle ne permet pas d'être assuré qu'il y aura, au niveau local de l'entreprise, le répondant nécessaire pour établir un équilibre réel avec les employeurs.

Depuis les années 50, qui ont connu une forte syndicalisation, les entreprises se sont transformées, la population ouvrière a diminué, les relations du travail ont évolué : le syndicalisme ne redeviendra pas un syndicalisme d'adhérents. Les organisations syndicales doivent mieux s'adapter, éviter la bureaucratisation, s'interroger sur leur propre fonctionnement, leurs thèmes d'action et leur image. Les salariés doivent avoir le sentiment d'être défendus sans présupposé idéologique. Il est également nécessaire, si l'on souhaite que les syndicats aient du poids, que leurs partenaires (les pouvoirs publics, en particulier) les valorisent et les respectent, notamment lors des concertations préalables aux réformes nationales. L'affaiblissement des syndicats doit être empêché : il signifierait l'affaiblissement du dialogue social.