

ECONOMIESOCIAL

PAR LIONEL STEINMANN

2015, SYNDICATS FRANÇAIS EN PÉRIL

Les nouvelles règles de représentativité, effectives depuis le 1^{er} janvier, doivent renforcer la démocratie sociale. Pour en juger, « Enjeux » a écrit un scénario d'anticipation. Gare aux désillusions.

« Cette réforme n'a pas produit tous les effets positifs attendus. » Même si chaque mot est pesé et soupesé, l'aveu est là. Ce 7 décembre 2015, Bernard Thibault est à la tribune du 51^e congrès de la CGT. Devant un millier de délégués, il prononce son dernier discours en tant que secrétaire général, avant de passer la main à son successeur, Maurad Rabhi. A l'heure du bilan, le leader cégétiste doit bien le reconnaître : non, la modification des règles de représentativité des syndicats, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2009, et que la CGT a ardemment soutenue, n'a pas provoqué le renouveau escompté. Loin de faire remonter le nombre d'adhérents, elle a au contraire renforcé certains travers propres aux organisations françaises ! Un comble.

A l'origine, nul ne contestait l'intérêt d'une réforme. A la fin des années 2000, le syndicalisme français affiche en effet pitoyable figure, avec un nombre d'adhérents historiquement faible : 7% de salariés seulement, un ratio qui tombe à 5% dans le secteur privé. Soit quatre à cinq fois moins que chez nos voisins européens. Une situation que Nicolas Sarkozy lui-même dit déplorer, la France ayant besoin de syndicats forts pour négocier les réformes. Pour le président, les causes de cette faiblesse sont évidentes, comme il l'explique dans une tribune publiée dans *Le Monde* en avril 2008 : « La représentation sociale est éclatée, fondée sur des critères obsolètes, qui datent de 1950 [...] Nous devons la rénover. »

Eclaté, le paysage syndical l'est indéniablement : lorsqu'au printemps 2009 les syndicats décident d'un front uni pour

manifestier contre la crise, celui-ci ne compte pas moins de huit organisations ! Quant aux critères obsolètes, là encore, le jugement fait consensus. Définis au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, ils incluent notamment... l'attitude patriotique durant l'occupation. De surcroît, cinq syndicats (la CGT, la CFDT, FO, la CFTC et la CGC) bénéficient d'une aberrante rente de situation : depuis une loi datant de 1966, ils sont jugés automatiquement représentatifs. Il leur suffit de désigner un salarié comme délégué syndical, et le voilà habilité à signer des accords qui s'appliqueront à tous les salariés. Et ce qu'il soit seul ou épaulé par 150 adhérents. Un système aussi injuste que démotivant pour les militants de terrain.

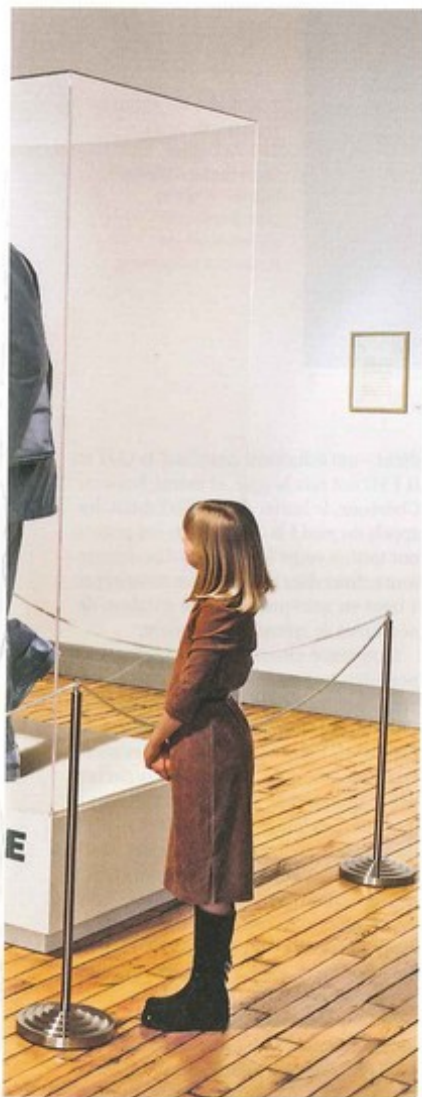
Simplifier le paysage syndical

Début 2008, les syndicats s'attellent donc avec le patronat à des négociations destinées à refonder leur légitimité. Les discussions deviennent vite tendues : si la CFDT et la CGT réclament des évolutions depuis des années, FO, la CGC et la CFTC ont, elles, bien plus à perdre qu'à gagner. A la mi-avril, seules les deux principales centrales aboutissent à une « position commune » avec le Medef, pendant que les trois autres dénoncent un Yalta syndical conclu à leurs dépens. Le gouvernement transforme néanmoins le texte en loi, avec application à partir du 1^{er} janvier 2009.

Finie la présomption de représentativité. A la place sont pris en compte les résultats obtenus lors des élections organisées – tous les deux ou quatre ans selon les sociétés –



afin de désigner les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Pour pouvoir négocier avec les directions, il faut atteindre le seuil de 10% des voix. Au niveau des branches, la représentativité est calculée en prenant en compte les scores enregistrés entreprise par entreprise, avec cette fois une barre de 8% à franchir. Le même raisonnement s'applique au niveau national à partir des branches. Quant aux



1. Les syndicalistes, une espèce en voie de disparition ? Ici, Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT.

ERIC FETTERBERG/AP - HUGH KRETSCHEWITZ/GETTY IMAGES

accords, ils doivent être paraphés par un ou des syndicats ayant recueilli au total au moins 30% des suffrages. En faisant des élections professionnelles le fondement des relations sociales, les promoteurs de la loi entendent redonner de la crédibilité aux syndicats. A mots couverts, l'objectif est également de simplifier le paysage, en diminuant le nombre d'interlocuteurs. Afin, in fine, de renforcer ceux qui restent.

Quelques années plus tard, le résultat n'est pourtant pas à la hauteur des attentes. Certes, les situations acquises ont été remises en question, et comme ils le redoutaient, la CFTC, la CGC et, dans une moindre mesure, FO ont vu la faiblesse de leur audience exposée au grand jour. Dès 2009, faute de passer la barre des 10%, FO perd pied chez Axa et à la SNCF. Idem pour la CFTC, qui rate aussi le coche chez BNP Paribas. L'hémorragie du syndicat chrétien se confirme année après année. En 2015, s'il conserve quelques rares bastions, à TF1 ou chez Disney, il a disparu dans nombre d'entreprises. CGT et CFDT, de leur côté, ont bien laissé quelques plumes ici ou là, mais ont réussi à se maintenir dans la plupart des cas, et voient leur influence relative renforcée.

Pourtant, ce grand remue-ménage n'a pas remédié à l'extrême faiblesse des syndicats. Le nombre de leurs adhérents, notamment, n'a pas décollé, au contraire. D'abord parce que les syndicats ont dû faire face au départ à la retraite des baby-boomers, qui constituaient, faute de relève assurée par la suite, une large partie de leurs troupes. Ensuite, et surtout, parce que les nouvelles règles n'incitent tout bonnement pas aux efforts de recrutement. « La philosophie de cette réforme, expliquait dès 2009 Dominique Andolfatto, chercheur et spécialiste du sujet (voir encadré), c'est que le syndicalisme n'a pas besoin d'adhérents : les électeurs suffisent. » Une analyse partagée par Bernard Vivier, directeur de l'Institut supérieur du travail : « Demander aux organisations syndicales de se focaliser sur

les élections professionnelles les amène malgré elles à négliger les efforts de syndicalisation. » Au risque de se retrouver démunies quand il faut envisager d'autres moyens d'action que la négociation.

Toujours aussi faibles numériquement, les syndicats n'ont pas non plus gagné en crédibilité. Car dans les grosses entreprises, le fameux seuil de 10% a viré à l'obsession. Pour ne pas se voir éliminés du jeu représentatif (et perdre dans le même mouvement les moyens humains et matériels mis à leur disposition par la direction...), certains syndicats ont mis en place des straté- >

PETIT VOYAGE DANS LE FUTUR

Le 49^e congrès de la CGT se tiendra à Nantes du 7 au 11 décembre. Suivra en février 2010 celui de la CGC, puis en juin, celui de la CFDT. Avec à chaque fois, un débat central : le changement des règles de représentativité, en vigueur depuis cette année, et ses conséquences. Pour mieux appréhender celles-ci, « Enjeux » a imaginé le paysage syndical français en 2015. Un scénario d'anticipation qui s'inspire de conversations avec Dominique Andolfatto, chercheur à l'université Nancy 2, Jean-Pierre Basilien, directeur d'études à Entreprise & Personnel, Guy Groux, chercheur au Cevipof, Hubert Landier, expert en management des relations sociales, Jean-Marie Pernot, chercheur à l'Ires, et Bernard Vivier, directeur de l'Institut supérieur du travail.



2. A l'instar de Xavier Mathieu, délégué CGT de l'usine Continental Clairoux, la base n'hésite plus à critiquer violemment les instances nationales.

2.

gés d'alliance opportunistes. En 2009, FO et la CGC avaient ouvert le ban en s'alliant (sans succès) à la SNCF. Par la suite, ces coalitions hétéroclites se sont multipliées. Menées dans une logique de survie, sans trop se soucier des valeurs traditionnellement défendues par les uns ou les autres, elles n'ont pas amélioré l'image des organisations syndicales.

Des salariés déconcertés

En 2015, ce brouillage des repères est d'ailleurs un phénomène grandissant. Dans telle entreprise, la CGT signe tous les accords que lui présente la direction. Dans telle autre au contraire, la CGC et la CFDT mènent une stratégie de contestation systématique que ne renierait pas Olivier Besancenot ! Déjà perceptible en 2009, le mouvement a été amplifié par la réforme de la représentativité. Auparavant, lorsque

les délégués syndicaux étaient désignés par leur fédération, ils pouvaient se voir menacer d'exclusion s'ils s'émancipaient trop des positions définies au niveau national. Cela suffisait le plus souvent à les ramener dans le rang. Maintenant qu'ils tirent leur légitimité de leurs propres scores électoraux, ce moyen de pression n'existe plus. La menace risquerait au contraire de faire passer toute la section avec armes et bagages à la concurrence, une catastrophe en ces temps de disette syndicale. De plus en plus, les leaders syndicaux doivent donc tolérer les libertés prises sur le terrain. Cette déconnexion croissante déconcerte les salariés.

Quant à la simplification espérée, elle n'est pas non plus au rendez-vous. Dès sa naissance, la réforme avait certes incité certaines organisations à envisager des fusions pour se renforcer électoralement. La CGC et l'UNSA – un des nouveaux venus dans le

décor – ont échafaudé des plans, la CGT et la FSU ont pris langue, et même François Chérèque, le leader de la CFDT, a fait des appels du pied à la CFTC. Mais ces projets ont tourné court lorsque les discussions sont entrées dans le concret : on ne vient pas à bout en quelques mois de palabres de décennies de splendide isolement.

Le système extrêmement complexe bâti pour déterminer les organisations représentatives au niveau national a fait flop. Comme le suspectaient déjà nombre d'experts dès la réforme, l'agrégation des résultats émanant des quelque 700 branches professionnelles s'est vite révélée une gageure. Les fonctionnaires du ministère du Travail admettant en privé que les résultats collectés dans les entreprises n'étaient pas forcément exhaustifs ou fiables... Pour éviter toute contestation, le calcul de la représentativité nationale, prévu en 2013, a été repoussé en 2017 – au mieux. Au grand soulagement de la CFTC, en sursis.

Six ans après la réforme, les syndicats sont donc toujours aussi nombreux dans le paysage. Dans les grandes entreprises, la situation s'est même compliquée, certaines organisations étant représentatives au niveau d'un site, mais plus au niveau du groupe. De quoi s'arracher les cheveux pour les DRH, contraints de mener des négociations à géométrie variable. Leurs interlocuteurs syndicaux ont gagné en légitimité, mais ils ont perdu en cohérence et en prévisibilité. Surtout, ils sont plus que jamais en manque d'adhérents et de militants. Vu du côté patronal, ce n'est pas forcément une mauvaise nouvelle. Pour le successeur de Bernard Thibault, en revanche, le renouveau syndical reste à inventer. ■

PORTRAIT AU VITRIOL D'UN SYNDICALISME EN DÉCLIN

Voilà une description du syndicalisme français qui ne manquera pas de susciter des réactions. Pour ses deux auteurs, « depuis trente ans, tout a été fait pour priver les salariés – et spécialement les 17 millions qui travaillent dans les entreprises privées – de syndicats indépendants et efficaces ». Chercheurs et spécialistes du sujet, ils expliquent la chute continue du nombre d'adhérents par l'institutionnalisation des organisations : en s'enfermant dans le fonctionnement formel des instances représentatives et le cumul des mandats, les syndicats se sont coupés du terrain. Cette hémorragie militante a été vécue dans l'indifférence, les perfusions massives de subventions publiques et privées leur permettant de se passer des cotisations. Loin d'améliorer les choses, la réforme de la représentativité est analysée comme une manœuvre pour « élever le prix du ticket d'entrée dans le champ syndical », afin de « protéger l'oligopole en place ». Le diagnostic, sévère, tombe souvent juste. Dommage que le ton, parfois excessif, ne finisse par desservir le propos.

« Toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française », par Dominique Andolfatto et Dominique Labbé. Gallimard, 2009.