

Une analyse « de terrain » de la question de la représentativité syndicale en France

dimanche 16 avril 2017, par [MAHIEUX Christian](#) (Date de rédaction antérieure : 11 avril 2017).

Sommaire

- [La loi du 20 août 2008](#)
- [Les « valeurs républicaines »](#)
- [La représentativité au niveau](#)
- [Droit syndical dans l'entrepri](#)
- [La représentativité au niveau](#)
- [La représentativité nationale](#)
- [Une photographie de la représe](#)
- [Les élections TPE](#)
- [Développer, vraiment, notre](#)
- [Le Haut conseil du dialogue](#)
- [La répression antisyndicale](#)
- [En guise de conclusion](#)

La communication par la Direction Générale du Travail [1] des chiffres relatifs à la représentativité des organisations syndicales a fait l'objet de nombreux commentaires, quasiment tous centrés sur l'annonce selon laquelle « la CFDT est désormais le premier syndicat en France ». Cela avec des variantes plus ou moins appuyées autour du « déclin historique de la CGT » ou plus largement de « la fin du syndicalisme de luttes », voire de « la consécration du syndicalisme de propositions ». Les plus hardi·e·s dans l'analyse de comptoir – très prisée par les chaînes télévisées dites d'information – n'ont pas hésité à y voir un acquiescement massif des travailleurs et des travailleuses à la loi Travail de 2016 [dite aussi loi El Khomry, la ministre du Travail depuis septembre 2015].

Autant de jugements à l'emporte-pièce qui méritent correction. Pour cela, il n'est pas inutile de rappeler de quoi on parle : d'où vient cette mesure de représentativité ? Sur quoi porte-t-elle ? Quelle est sa signification ? En quoi influe-t-elle sur les pratiques syndicales ? Qu'en faire lorsqu'on défend et pratique un syndicalisme de luttes voulant rassembler un maximum de salarié·es pour défendre les revendications et agir pour une transformation sociale radicale de la société [2] ? Nous ne partons pas de rien : en 2013, l'Union syndicale Solidaires avait tiré un premier bilan de l'application des nouvelles règles définies en 2008 ; nous nous y référons largement ici, en l'actualisant et l'enrichissant de l'expérience de ces 4 nouvelles années.

La loi du 20 août 2008

En matière de représentativité syndicale, la loi du 20 août 2008 a profondément modifié un système en place depuis très longtemps. Jusque-là, c'était aussi simple que discriminant : 5 organisations syndicales [3] bénéficiaient d'une présomption irréfragable de représentativité, dans n'importe quelle entreprise comme au niveau national, professionnel et interprofessionnel ; toutes autres

organisations syndicales devaient faire la preuve de sa représentativité devant le tribunal pour prétendre aux mêmes droits, fut-elle majoritaire dans le secteur concerné [4]. C'est par milliers que se comptent les procédures juridiques intentées par les directions d'entreprise et des structures syndicales CGT, CFDT, FO, CFTC [Confédération française des syndicats chrétiens] et CGC [Confédération française de l'encadrement] contre les syndicats aujourd'hui membres de l'Union syndicale Solidaires, mais aussi d'autres [5].

Donc, une fois de plus et contrairement à une pensée trop souvent répandue, « c'était pas mieux avant »... Ce qui ne signifie pas que c'était bien après. **L'Union syndicale Solidaires n'avait pas été associée aux discussions visant à réformer la représentativité syndicale qui ont abouti à la loi du 20 août 2008.** Celle-ci est la reprise exacte de « la position commune [6] », adoptée et signée quelques mois plus tôt par le patronat, la CGT et la CFDT.

Lors de l'entrée en application de la loi, l'Union syndicale Solidaires avait fait remarquer que celle-ci modifiait en profondeur les règles existantes, sans qu'il en coûte d'effort au patronat. Nous avons résumé cette loi en quelques points :

Peu de droits nouveaux pour les salarié-es.

- Un temps laissé à 5 confédérations pour conforter leurs positions [7] ou opérer des rapprochements [8].
- Un durcissement des critères de représentativité et l'importance mise sur les élections.
- La fin de la représentativité incontestable réservée à 5 organisations, mais la permanence des accords minoritaires.
- De nouvelles possibilités d'implantation.

Bref retour sur quelques éléments que nous avons mis en avant :

- L'absence de modification des possibilités de représentation collective dans les petites entreprises. Alors que plus de la moitié des salarié-e-s sont employés dans une des 1,15 million d'entreprises de moins de 50 salarié-e-s (dont 20% dans une entreprise de moins de 10), et que ces entreprises sont des déserts syndicaux, aucune amélioration des seuils ou des modes de représentation collective n'était mise en œuvre. Depuis, la loi Travail a encore détérioré les choses.
- Des restrictions dans la participation et l'éligibilité des personnels des entreprises sous-traitantes (salarié-e-s mis à disposition) : contrairement à toute l'évolution de la jurisprudence, une ancienneté minimale est imposée pour être électeur ou électrice, et pour être éligible. Le double vote est rendu impossible dans l'entreprise utilisatrice et sous-traitante : chaque salarié-e doit choisir dans quelle entreprise il ou elle vote.
- La création, importante, du Représentant de Section Syndicale (RSS) pour les organisations dites non représentatives ; mais avec des moyens extrêmement limités qui entravent considérablement ses possibilités d'action.
- Des seuils d'effectifs maintenus. La loi n'a pas modifié les seuils d'effectifs qui autorisent des représentant-e-s élus du personnel et des représentant-e-s syndicaux. Au contraire, elle les rend plus difficiles à atteindre, en imposant des conditions plus restrictives aux salarié-es extérieur-es à l'entreprise utilisatrice (salarié-es mis à disposition) pour entrer dans le calcul des effectifs.
- Des syndicats à deux vitesses dans l'entreprise... : des sections syndicales avec un Représentant-e

de Section Syndicale qui n'a pas accès à la négociation des accords collectifs et des organisations représentatives avec Délégué·e Syndical·e (DS) qui participe à ces négociations.

- Le seuil des 30% pour valider un accord, ce qui est encore loin du principe d'un accord majoritaire qui devrait être la règle [9].

Contrairement à d'autres, nous n'étions pas favorables au statu quo ; l'Union syndicale Solidaires et ses organisations membres étaient (déjà et largement) confrontées aux questions de représentativité.

Votée dans l'urgence, cette loi posait de nombreux problèmes et nécessiterait de nombreuses précisions par les juridictions compétentes.

Les « valeurs républicaines »

La loi de 2008 abolit la notion de représentativité irréfragable et établit une liste de critères cumulatifs, dont celui du score aux élections professionnelles, avec un seuil à 10% dans les entreprises, à 8% pour les branches professionnelles (conventions collectives) et le niveau national interprofessionnel. Les résultats aux élections professionnelles déterminent donc désormais le caractère représentatif ou non d'une organisation syndicale, avec tout ce que cela signifie en termes de droits ou d'absence de droits ; mais cela ne suffit pas car la loi permet aussi au patronat, ou à une organisation syndicale, d'aller en justice pour obliger un syndicat ayant atteint le seuil des 10% à faire la preuve qu'il remplit les autres conditions [10] : le respect de valeurs républicaines, l'indépendance, vis-à-vis de l'employeur, la transparence financière, une ancienneté d'au moins deux ans, une influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, des effectifs d'adhérents et des cotisations suffisants.

Les syndicats sont des regroupements de travailleurs et de travailleuses qui décident de se rassembler, en toute autonomie vis-à-vis de tout ce qui est étranger à leur classe sociale ; une des perspectives que se donne le syndicalisme dont nous nous réclamons est de mettre à bas l'organisation actuelle de la société. Nous combattons bien des fondements du système actuel : l'exploitation des travailleurs et des travailleuses par celles et ceux qui possèdent le capital, l'accaparement par une minorité de la richesse commune, le patriarcat, les violences policières, les inégalités forgées par les institutions, etc. C'est pourquoi, dès la position commune Patronat/CGT/CFDT puis la loi de 2008 connues, nous avons alerté sur le danger d'exiger des organisations syndicales « le respect des valeurs républicaines ».

Le patronat a rapidement utilisé cet outil juridique pour tenter de censurer des organisations syndicales. Deux arrêts de la Cour de cassation semblaient avoir mis un terme à ses prétentions (décisions n° 10-60130 du 13 octobre 2010 et n° 14-29308 du 26 janvier 2016). Malheureusement, c'est ce même argument que la CGT a mis en avant pour tenter d'interdire l'accès aux élections TPE aux syndicats LAB et STC [11] ; voir à ce sujet, l'article dans le numéro 4 des *Cahier Les utopiques* [12].

La représentativité au niveau des entreprises

Concernant le seuil de voix à recueillir, cela paraît assez facile à définir au plan de l'entreprise : c'est le résultat des élections professionnelles (en priorité celles concernant le CE [13] dit la loi). Dans la pratique, c'est un peu plus compliqué ainsi que nous l'indiquons dans le bilan écrit en

2013 :

« L'exercice du droit syndical, négocié entre syndicats représentatifs, introduit souvent de manière contestable un droit syndical à deux vitesses, particulièrement favorable à ceux qui ont le droit de négocier. La non-représentativité, si elle ne se traduit pas comme avant 2008 par l'exclusion de la participation aux élections professionnelles, se concrétise par une absence importante de moyens et d'informations.

Le découpage et la finalité des périmètres CE, le nombre et la répartition dans les collèges électoraux, deviennent dans ce cadre un enjeu déterminant pour s'implanter ou se maintenir.

L'employeur peut être largement tenté de redéfinir ces paramètres afin de renforcer ou d'affaiblir le poids respectif de tel ou tel syndicat.

Dans un contexte de crise économique, ces orientations, où la négociation collective d'entreprise évolue de plus en plus dans un sens dérogatoire, renforcent les rapports de domination du patronat et des grands groupes. Ceux-ci, à l'occasion du redécoupage des structures de l'entreprise, en profitent pour redéfinir les cadres et les interlocuteurs et interlocutrices des négociations.

La représentativité syndicale, et ce qu'elle apporte, est remise en cause à chaque scrutin. Cela a pu conduire à certaines situations où la conquête de la représentativité devenait un but et non plus un moyen ; l'objectif de se maintenir au-dessus des 10% a pu devenir prioritaire dans la vie syndicale, au détriment de l'activité de construction et de l'élargissement de l'outil syndical qui renforcent le syndicalisme et la défense de la classe sociale qu'il organise. Cela a aussi conduit à la création de listes communes ne reposant que sur des alliances d'appareil, et ne correspondant à aucune réalité syndicale. »

Droit syndical dans l'entreprise : moyens syndicaux et mandats

Le Représentant de Section Syndicale (RSS) est une des principales nouveautés de la loi d'août 2008. Pour certains, son rôle se borne à permettre à son organisation de préparer les prochaines élections ; pour l'Union syndicale Solidaires, il ne peut se résumer à cela, et doit être perçu comme un moyen d'affirmer le fait syndical au sein de l'entreprise. La création du RSS a permis à Solidaires de rentrer dans de nombreuses entreprises, mais au prix de nombreux contentieux, coûteux en temps et financièrement, et difficiles à vivre pour les salarié-es visés par les contestations.

Les moyens alloués au RSS sont notoirement insuffisants : dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s, il ou elle n'a pas de moyen supplémentaire à son crédit d'heures de Délégué-e du Personnel (DP). Au-delà de 50 salarié-es, le ou la RSS n'a que 4 heures de délégation syndicale : quel travail d'implantation peut-il être réellement fait dans ces conditions, d'autant plus si l'entreprise/l'établissement est de taille nationale et/ou compte plusieurs milliers de salarié-e-s ? A cela s'ajoutent les pressions mises dans de nombreuses entreprises pour dissuader les RSS (mais cela se retrouve aussi pour les DS et les élu-e-s) de prendre leurs heures de délégation durant le service.

Concernant les autres droits ouverts par la désignation d'un-e RSS (panneau d'affichage, accès à un local syndical,...), de nombreuses entreprises rechignent et font traîner (quand elles ne le refusent pas tout simplement !)

Le ou la RSS représente la section syndicale, et donc aussi un nombre de salarié-e-s : à ce titre, il devrait pouvoir participer notamment aux Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

La loi d'août 2008 prévoit que l'organisation syndicale non représentative qui ne le deviendrait pas à l'issue des élections doit changer de RSS. Outre que cela revient à faire peser l'éventuel « échec » sur ce RSS, ce qui n'est pas notre conception de l'action syndicale, cette disposition amène de nombreuses équipes à attendre le lendemain du scrutin pour désigner un ou une RSS, se privant ainsi d'un·e représentant·e et des droits alloués durant la période qui sépare la création d'une section et les élections.

Le périmètre de désignation (calqué sur celui du CE) favorise un syndicalisme institutionnalisé au détriment d'un syndicalisme de proximité, éloignant de plus en plus des salarié·e·s ceux et celles qui doivent les défendre et les représenter : pour l'union syndicale Solidaires, le périmètre de désignation doit permettre un exercice effectif des missions qui lui sont confiées.

Pour l'Union syndicale Solidaires, hors les droits accordés aux élu·es, le droit des sections syndicales et de leurs représentant·e·s syndicaux doit être ouvert à toutes les organisations syndicales constituées. Le choix des Délégué·es syndicaux (DS) doit être laissé à la libre appréciation du syndicat : il ne doit plus être conditionné par la présence sur la liste de candidats au CE ou DP et par son score [14] : si nous sommes évidemment attaché·e·s au vote des salarié·e·s pour choisir leurs représentant·e·s DP/CE, nous pensons que le choix du ou de la DS est de la seule responsabilité du syndicat ou de la section syndicale, et donc des adhérent·e·s.

Un des buts affichés par la *position commune* d'avril 2008 et la loi d'août 2008 était de lutter contre les « déserts syndicaux » : force est de constater que cela n'est pas le cas.

Un des points importants à soulever est évidemment la question de l'égalité de traitement entre les organisations syndicales, notamment dans la période préélectorale : des sections nouvellement créées ont parfois du mal à obtenir les droits légalement prévus et doivent saisir les tribunaux pour faire respecter le droit ; d'autre part, la disproportion des moyens parfois alloués à certains syndicats porte atteinte à « l'égalité des armes » pendant la campagne électorale.

La représentativité au niveau des branches

La *position commune* Patronat/CGT/CFDT et la loi de 2008 avaient prévu une scandaleuse rente de situation pour les organisations représentatives au plan interprofessionnel national : jusqu'en 2017, elles étaient d'office considérées comme représentatives dans toutes les branches. Par exemple, dans la branche « transports urbain de voyageurs », en 2013, Solidaires récoltait 7% des suffrages, la CFTC 6% et la CGC 3% : pourtant, seules ces 2 dernières ont eu la possibilité de négocier durant 4 ans. Le cas de la branche « salariés des particuliers employeurs » était encore plus caricatural : l'Union syndicale Solidaires qui avait recueilli plus de 7000 voix (6,68% des suffrages) a été interdite des négociations de cette branche, tandis que la CGC y était invitée après avoir obtenu... 1 (une) voix au plan national. Différence de traitement vis-à-vis des négociations donc, mais aussi pour ce qui concerne les moyens et le droit syndical : d'office dans toutes les branches pour 5 organisations syndicales jusqu'en 2017, seulement si elles avaient obtenu plus de 8% et après validation de copieux dossiers pour toutes les autres ! Détail amusant : ces 5 organisations ont beaucoup insisté pour qu'à compter de 2017, moment où elles étaient astreintes aux mêmes règles que les autres, le dossier censé prouver l'activité ne soit plus nécessaire ou du moins qu'il devienne une simple formalité. Pour l'Union syndicale Solidaires, nous l'avons déjà dit en 2013 : cela ne rime à rien de demander à une organisation recueillant plusieurs centaines ou milliers de voix, de prouver son activité !

L'avantage donné à 5 organisations a donc pris fin à compter de 2017. **Résultat, après avoir toutes siégé dans 100% des branches depuis au moins un demi-siècle [15]**, désormais la

CFDT sera absente dans 8,7% des 458 branches dont le résultat a été publié le 31 mars ; la CGT dans 10,5% ; FO disparaît dans près d'un quart d'entre elles (23,8%) ; la CFTC dans plus de la moitié (55,7%).

L'UNSA sera représentatif dans 86 branches, Solidaires dans 35.

Tous ces chiffres sont toutefois à réévaluer légèrement car ils ne prennent pas en compte les entreprises à statut particulier qui sont assimilables à une branche (Banque de France, Croix-Rouge, La poste, France Télécom, etc.) ; ou encore des branches en cours de création à l'exemple du transport ferroviaire (dont la SNCF). Enfin, contrairement à 2013, ont disparu de la communication ministérielle les branches considérées comme sans activité depuis plusieurs années (d'où le recensement sur 458 branches, contre 555 il y a 4 ans).

Quelques branches basées sur des conventions collectives départementales permettent de mettre en évidence le poids d'organisations syndicales telles que le STC en Corse, l'UGTG en Guadeloupe, ou l'UTG en Guyane ; mais comme en règle générale celle-ci est calculée sur une base nationale [16], ces organisations et quelques autres [17] se voient nier leur représentativité, même lorsqu'elles sont majoritaires sur leur champ géographique !

De nombreuses négociations ont lieu dans un autre périmètre que la branche. Dans ce cas, il est prévu qu'à la demande des « partenaires sociaux », des arrêtés de représentativité interbranches soient publiés. L'expérience montre que ce n'est pas évident. On l'a vu par exemple dans le secteur sanitaire, médico-social, et social privé à but non lucratif, où certaines organisations ont longtemps bloqué la publication du décret officialisant la représentativité de Solidaires et permettant participation aux négociations et accès au droit syndical lié.

La représentativité nationale (pas totalement) interprofessionnelle

Les résultats proclamés le **31 mars 2017** proviennent de l'agrégation de trois sources différentes :

1. Les élections CE qui se sont déroulées entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2016 ; plus exactement, des élections CE ou des élections DP ou DUP, quand il n'y a pas de CE dans l'entreprise concernée.
2. Les élections dans les Très Petites Entreprises [18] qui ont eu lieu entre le 30 décembre 2016 et le 13 janvier 2017.
3. Le collège des salarié·e·s de la production agricole, lors des élections aux Chambres d'agriculture de janvier 2013.

Dès 2008 nous le disions : la véritable représentativité interprofessionnelle nationale doit intégrer les élections dans les entreprises privées et dans la Fonction publique.

Concrètement, pour l'Union syndicale Solidaires, les chiffres de la représentativité interprofessionnelle devraient résulter de l'addition des élections « hors Fonction publique » (CE ou DP ou DUP [19] ; TPE ; chambres d'agriculture) et de celles de la Fonction publique (5,6 millions de personnes). Nous l'avions réaffirmé en 2013. Manifestement les résultats annoncés par le Ministère en 2017, avec le passage de la CFDT devant la CGT [20], ont permis d'intéresser à ce problème nombre de personnes qui jusque-là ne s'en souciaient guère. Mieux vaut tard...

Lorsqu'on prend en compte les élections dans la Fonction publique au même titre que celles pour les CE (ou DP ou DUP), les TPE et les Chambres d'agriculture, la CGT obtient 24,26% des voix

exprimées, la CFDT 24,01%, FO 16,59%, la CGC 8,08%, la CFTC 7,43%, l'UNSA (Union national des syndicats autonomes) 7,03%, Solidaires 4,59%. On est loin du « séisme syndical » inventé par nombre de médias et doctement commenté par toute une série de « spécialistes » de tout et surtout de rien !

Cela ne retire rien à la nécessité d'analyser les raisons de l'implantation majoritaire de la CFDT dans les entreprises privées. Une certaine bienveillance patronale y contribue, une section syndicale CFDT ou UNSA est a priori moins sujette à la répression qu'une section CGT, Solidaires, CNT (Confédération nationale du travail) ou CNT-SO (Confédération nationale du travail-Solidarité ouvrière). Ce serait une erreur de se contenter de cette explication. Nous avons des enseignements à tirer quant aux moyens mis par la CFDT, dans la durée, à la syndicalisation dans le secteur privé, notamment dans ce qui s'apparentait parfois à des déserts syndicaux. A leur mesure, les résultats de l'UNSA relèvent de choix assez similaires.

La prise en compte des élections CE et non d'un scrutin national comme il en existait pour l'élection des conseillers prud'homaux jusqu'en 2008 favorise donc les organisations qui couvrent le plus d'entreprises. En ce sens, on peut considérer que cela déforme la réelle représentativité de chaque organisation aux yeux des salarié·e·e : tout le monde n'a pas le choix entre toutes les organisations syndicales. C'est vrai. Mais en matière de syndicalisme, on ne peut ignorer que ce qui compte avant tout, c'est ce qui se passe au plus près du terrain, donc dans les entreprises.

Une deuxième catégorie de salarié·e·s, dont l'importance en nombre est malheureusement importante, est exclue de ce calcul de la représentativité dite nationale et interprofessionnelle : il s'agit des chômeurs et des chômeuses. Environ 3,5 millions de travailleurs et travailleuses qui, parce qu'ils et elles sont privés d'emploi n'auraient pas à se mêler de syndicalisme [21] ?

Troisième catégorie de salarié·e·s rejetés par le système de représentativité créée par la position commune Patronat/CGT/CFDT et la loi d'août 2008 : les 16 millions de travailleurs et travailleuses qui sont en retraite, qu'ils et elles soient issus d'entreprises privées, publiques ou de la Fonction publique. Dans plusieurs secteurs professionnels, il y a des élections aux organismes de gestion des retraites dans lesquelles ces personnes votent. Il serait donc techniquement possible de faire en sorte que cela soit généralisé. Mais comme pour les chômeurs et chômeuses, la solution passe sans doute par une élection du type de celle qui existait pour la Sécurité Sociale, abandonnée depuis 1983 [22].

Reprendre les chiffres publiés le 29 mars 2013 et le 31 mars 2017 comme étant ceux de la « représentativité interprofessionnelle nationale » apparaît comme un abus de langage, puisque ne tenant pas compte de 5,6 millions d'agents de la Fonction publique, ni de 3,5 chômeurs et chômeuses, ni de 16 millions de salarié·e·s en retraite. Il ne manque « que » 25,1 millions de travailleurs et travailleuses !

Diverses négociations interprofessionnelles concernent l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, y compris les fonctionnaires, celles et ceux au chômage, celles et ceux en retraite : pourquoi en autoriser l'accès uniquement aux organisations choisies par seulement une partie des salarié·e·s en activité dans les entreprises privées ?

Une photographie de la représentativité syndicale ? Une photo bien floue !

Des pans entiers de la classe ouvrière [23] sont donc ignorés des calculs de représentativité syndicale. Mais qu'en est-il des secteurs pris en compte ? Là aussi, nombre d'éléments plaident pour

une analyse un peu plus compliquée que « qui a gagné et qui a perdu ».

- Les élections CE (ou DP ou DUP) devraient concerner toutes les entreprises d'au moins 11 salarié-es. **En réalité dans 40% de ces entreprises, les patrons n'organisent pas d'élections et il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel.** Ajoutons que lorsqu'il y en a, il est surprenant que la transmission des procès-verbaux (PV) qui sont utilisés pour le calcul de la représentativité de branche et interprofessionnelle soit seulement « de la responsabilité » de l'entreprise, et non une obligation complète au même titre que d'autres procédures : au final, ce sont les équipes syndicales, souvent sans beaucoup de moyens, qui doivent vérifier que les PV ont bien été transmis au centre de traitement des élections professionnelles ! De plus, la partie publique du site ministériel de consultation des procès-verbaux est fort peu conviviale ; chaque consultation de PV est une énorme perte de temps, ce qui ne facilite pas la vérification par les équipes syndicales de la bonne prise en compte des PV les concernant.
- Les élections TPE englobent toutes les entreprises de moins de 11 salarié-es. Nous abordons plus loin les spécificités de ce scrutin dont il faut rappeler qu'**il n'a concerné que 7,35% des personnes inscrites** sur les listes électorales.
- Dans le collège des salarié-es de la production agricole, lors des élections aux Chambres d'agriculture, il y a 4 sièges à pourvoir par département. L'attribution des sièges se fait pour moitié au syndicat arrivé en tête puis à la proportionnelle. **Donc le 1^{er} syndicat dispose de 3 sièges et le suivant d'1 siège.** Cela ne favorise pas le pluralisme syndical !

Par ailleurs, **des « experts en syndicalisme » [24] nous ont affirmé que la CFDT était devenue la première force syndicale et surtout que ce résultat en 2017** était la preuve du soutien des salarié-es à l'organisation qui avait eu le courage de défendre la loi Travail en 2016. Cela n'a pas de sens : les résultats pris en compte pour les calculs de représentativité publiés le 31 mars 2017 proviennent d'élections CE qui se sont déroulées, certes au cours des trois derniers trimestres de 2016 *post* projet de la loi Travail, mais surtout durant le premier trimestre 2016, les 12 mois de 2015, les 12 mois de 2014 et les 12 mois de 2013. Fumisterie donc que de prétendre y voir les conséquences de l'opposition ou du soutien à la loi Travail ! Parmi les élections prises en compte, les seules qui sont clairement postérieures au mouvement social de 2016 sont celles dans les Très Petites Entreprises (TPE) ; le nombre de votant·e·s ne permet guère d'en tirer de savantes conclusions [25].

Les élections TPE

Le taux de participation à ce scrutin est dérisoire. La première raison est l'absence de présence syndicale dans l'immense majorité de ces entreprises. Ceci renvoie aux insuffisances des organisations syndicales, certes, mais surtout à l'absence de droits, à la répression très forte dans ces secteurs où le syndicalisme est durement combattu et donc très insuffisamment implanté. Les choses doivent changer dans ce domaine pour que la participation à un scrutin de ce type progresse et pour que ces salarié·e·s disposent dans leurs entreprises de moyens de se défendre.

Ce vote ne donne aucun droit supplémentaire aux salarié·e·s des TPE. C'est un problème essentiel : l'Union syndicale Solidaires demande toujours que ce scrutin permette aux salarié·e·s des entreprises de moins de 11 salarié·e·s d'avoir des délégué·e·s et les mêmes droits que les autres salarié·e·s [26].

Quand les salarié·e·s votent pour choisir leurs délégué·e·s, leurs porte-parole, celles et ceux qui les représentent et doivent rendre compte de leur mandat, ils et elles participent à la vie syndicale. Le

choix d'un scrutin sur sigle ne s'inscrit pas dans cette logique.

De nombreux problèmes pratiques ont été dénoncés tout au long du processus électoral : non-inscription de beaucoup de salarié·e·s, réception tardive du matériel de vote, électeurs et électrices inscrits dans des branches inappropriées, ce qui a pu fausser des résultats.

Aucun droit nouveau n'est prévu pour les organisations syndicales, ne serait-ce que pour accéder à ces entreprises durant la période du scrutin.

La campagne « officielle » se limite à des opérations d'information de la part du ministère, mais elle n'ouvre pas droit à d'autres aspects (pas d'accès aux entreprises concernées, pas de panneaux d'affichages spécifiques comme cela se faisait pour les élections prud'homales).

Se pose par ailleurs la question du seuil pris en compte dans ce scrutin pour définir une entreprise de moins de 11 salarié·e·s (celui-ci est basé, à un jour j, sur le nombre de salarié·e·s quelles que soient leurs quotités horaires). Ce n'est pas le même mode de calcul que pour le seuil rendant obligatoire les élections DP : il en ressort de fait un angle mort qui fait que certaines entreprises échappent aux deux obligations.

Bien entendu, il est décevant et négatif (pour l'Union syndicale Solidaires) de recueillir 1 point en moins par rapport au précédent scrutin, en termes de pourcentage des voix exprimées [27]. Toutefois, cela est à relativiser car, là où il y avait 9 listes dites nationales en 2012, il y en avait cette fois 12. Mais surtout, avec 7,35% de participation il n'y a pas matière à tirer des bilans sur « la représentativité de chaque organisation au sein des TPE ». La première organisation, la CGT, recueille 1,80% de votes par rapport aux personnes inscrites ; nous en recueillons 0,25%. Dans ces conditions [28], est-il utile de s'attarder sur le comparatif entre organisation ? A quoi cela rimerait d'en tirer des conclusions sur la validité des orientations et pratiques des unes et des autres ?

Le principal bilan est ailleurs ; ce n'est pas une surprise mais cela confirme que celles et ceux qui travaillent dans les TPE sont totalement en dehors du syndicalisme ; ou plus exactement que le syndicalisme est totalement en dehors d'elles et eux. Et cela représente 4,5 millions de salarié·e·s. Quand on y ajoute 3,5 millions de chômeurs et chômeuses, on voit que **le syndicalisme est totalement absent de la vie d'environ 8 millions de travailleurs et travailleuses dans le pays.**

De ce constat, qui n'est pas nouveau, découlent des mesures qu'il est indispensable de prendre, sauf à vouloir se contenter de faire et refaire sans cesse les mêmes bilans. Il n'y a même pas lieu d'inventer de nouvelles décisions, juste d'appliquer celles déjà validées collectivement... en rapport avec des situations similaires (élections prud'homales, précédentes élections TPE, détermination de la représentativité nationale au sens du Code du travail, mais aussi bilan de luttes nationales interprofessionnelles car c'est directement lié). Nous en citerons deux qu'il nous semble désormais extrêmement urgent de mettre en œuvre, sous peine de mettre en péril le projet syndical que nous portons. Volontairement, nous ne traitons pas là des questions d'unité syndicale, voire d'unification syndicale : elles sont pleinement liées au sujet, mais sont traitées par ailleurs. [29]

Développer, vraiment, notre syndicalisme interprofessionnel, à la base

L'immense majorité de la prise en charge syndicale des travailleurs et travailleuses des plus petites entreprises passe par une activité syndicale interprofessionnelle de proximité. Les Unions Locales et Unions Départementales, nos Solidaires locaux, sont indispensables. Nous sommes très, très loin du minimum qui serait nécessaire pour commencer à pouvoir répondre un tout petit peu à l'enjeu.

Notre problème ne réside pas dans nos orientations votées de congrès en congrès ; mais dans leur mise en œuvre. Il est absurde de continuer à prétendre développer un syndicalisme de transformation sociale, sans s'en donner les moyens, c'est-à-dire en ne prenant pas des mesures radicales pour qu'une partie des moyens syndicaux des syndicats professionnels qui en disposent ne soient mis à disposition de nos outils interprofessionnels. Lors de notre dernier congrès national, en 2014, nous avons adopté des règles simples :

« Chaque structure professionnelle Solidaires (localement et nationalement, section syndicale, syndicat, fédération) doit dégager des moyens financiers et en temps militant pour notre syndicalisme interprofessionnel.

Lorsque des militant-es disposent de temps de délégation syndicale, l'utilisation d'un minimum de celui-ci pour notre syndicalisme commun Solidaires doit devenir la règle.

Chacune de nos structures doit mettre à l'ordre du jour de ses réunions statutaires un point sur notre syndicalisme interprofessionnel.

Toutes nos structures professionnelles doivent organiser la diffusion aux salarié-es, aux adhérent-es, aux militant-es, des informations Solidaires et s'inscrire dans notre formation syndicale interprofessionnelle. »

Tirer le bilan des élections TPE ne peut pas se limiter à discuter du matériel électoral envoyé à 4,5 millions de personnes et qui a touché 330'000 d'entre elles. **C'est en notre sein, dans notre fonctionnement, dans nos pratiques trop souvent en décalage avec nos discours, qu'il faut rechercher les solutions.** Mettons en œuvre les 4 orientations adoptées il y a trois ans ! Ceci suppose que le Secrétariat national et les équipes animatrices des fédérations et syndicats nationaux appuient cette dynamique, fassent des propositions concrètes d'application dans leurs périmètres d'action respectifs.

La deuxième proposition porte, sans revenir sur la question des moyens qui est centrale, sur les plans de travail, les priorités que nous nous fixons en matière de développement. Outre les conséquences pour le calcul de la représentativité nationale (par ailleurs assez minimes, vu le poids des 330'000 personnes ayant voté lors des élections TPE au regard des 5 millions prises en compte à travers les élections CE/DP/DUP), le score réalisé par chacune des organisations n'a guère qu'un autre effet réel : il sert à asseoir la communication de celles qui progressent et/ou sont parmi les premières. En cela, il participe à renforcer l'image que le monde salarié peut se faire de chaque organisation syndicale, en crédibilisant certaines plus que d'autres. Ce n'est pas anodin dans la construction des rapports de forces que nous prétendons élaborer. Ce n'est pas contradictoire avec ce que nous disons plus haut à propos de l'intérêt réel du comparatif des résultats.

De ce point de vue, une constatation s'impose : potentiellement, ces élections s'adressent à des salarié·e·s de plus de 900 Conventions Collectives différentes. Mais 2 CCN (Convention collective nationale), à elles seules, concentrent 33,15% des suffrages exprimés (particulier employeur + assistants maternels du particulier) ! Une analyse plus pertinente nécessite en vérité de regrouper les Conventions Collectives par grandes activités (services au particulier, bâtiment, transport,...), mais ces chiffres donnent une idée de ce que nous voulons pointer : en termes d'efficacité électorale, il est indispensable de cibler certains secteurs ; et cela dans la durée, pas au seul moment des élections. Là aussi cela nécessite de dégager des moyens, dans la durée.

Le Haut conseil du dialogue social

L'Union syndicale Solidaires n'est pas représentée au HCDS (Haut Conseil du Dialogue Social) . A ce titre, nous n'avons pas d'avis sur son fonctionnement. Sur son rôle : « donner un avis au ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la liste des organisations syndicales représentatives par branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel » et être « consulté sur les modalités de l'organisation du scrutin concernant les salariés des entreprises qui emploient moins de 11 salariés ». Nous constatons que la composition même de cette instance en écarte des organisations pourtant très directement concernées par les sujets en débat. D'autre part, l'Union syndicale Solidaires maintient sa demande de recevoir les comptes rendus des séances, à défaut d'y être représentée.

La répression antisyndicale

Elle touche chaque année des centaines de militant·e·s, de différentes organisations, dans le secteur privé comme dans la Fonction publique, dans des petites comme des grandes entreprises. Vexations, propos déplacés, discriminations, menaces, sanctions disciplinaires, mises à pied, et licenciements visent des militant·e·s syndicaux sous des prétextes divers et parfois futiles : ce sont à la fois des freins à la syndicalisation et des atteintes au droit fondamental d'exercer une activité syndicale. Le fait syndical, l'implantation de nouvelles organisations ou la simple présence de syndicats dans l'entreprise ne sont encore pas admis par un nombre non négligeable d'employeurs. La loi d'août 2008 n'a pas permis d'évoluer sur ce point. Le patronat est ferme lorsqu'il s'agit de mener la lutte des classes...

Cette situation n'est pas sans conséquence sur la mesure de la représentativité syndicale on l'a vu, la couverture des entreprises, mathématiquement, joue beaucoup sur le résultat global. Certaines organisations sont mieux tolérées que d'autres par les directions d'entreprise... Comment ignorer que lors de la préparation des élections professionnelles, dans nombre d'entreprises des salarié·e·s sont fortement incités à ne pas se présenter sur les listes de telle organisation, ou au contraire de se porter candidat pour telle autre ? Au moment du scrutin, combien de pressions sont exercées pour ne pas voter, lorsqu'aucune liste ne convient pas à la direction ? Ce phénomène va être renforcé par les nouvelles obligations en matière de mixité des listes de candidats et candidates [30] : très souvent, cela va obliger à combler les listes avec des salarié·e·s qui ne sont pas militant·e·s. Ce sera alors plus aisé de trouver des volontaires pour la liste d'un syndicat « peu dérangeant », plutôt que pour celle d'une organisation se revendiquant du syndicalisme de lutte.

En guise de conclusion

Notre propos n'est pas de nier toutes valeurs indicatives aux résultats proclamées par la Direction Générale du Travail le 31 mars 2017. Au contraire, nous proposons que ce soit l'occasion de nous remettre à l'ouvrage sur les questions essentielles de pratiques syndicales, de développement, de lien entre syndicalisme de classe et de masse, etc. Mais il importe aussi de ne pas se contenter d'une lecture les assimilant aux résultats d'une compétition de football avec ses vainqueurs, ses finalistes et ses relégués en division inférieure.

Le syndicalisme et plus généralement les mouvements sociaux, vivent de dynamiques, d'interactions, de rapports dialectiques, de luttes, etc. C'est cela qui compte ; plus que de savoir avec quelles organisations l'Etat et le patronat ils souhaitent négocier, avec lesquelles ils pensent signer des accords. Car finalement, qu'est-ce que cette « représentativité légale » si ce n'est cela : le cadre

institutionnel correspondant à une, petite, partie de l'activité syndicale ?

Au risque d'insister, il convient de préciser une nouvelle fois qu'il ne s'agit pas de nier les rapports de forces intersyndicaux ; ni les faiblesses du mouvement syndical dans son ensemble ; ni les lacunes de l'Union syndicale Solidaires. **Nous insistons sur l'urgence qu'il y a à franchir un cap dans la construction de nos outils interprofessionnels locaux. Nous savons que cela ne sera possible que si les structures syndicales professionnelles le décident.** Nous connaissons et comprenons les raisons, bonnes ou mauvaises, qui amènent à freiner ce type de décisions. Mais nous pensons que nous sommes à un moment de notre histoire et construction syndicales qui obligent à ces évolutions dans nos pratiques quotidiennes. Ne pas le faire, c'est faire le choix de renoncer à notre projet syndical de profonde transformation sociale ; c'est continuer à abandonner des millions de salarié·e·s que d'autres forces peuvent alors utiliser d'autant plus facilement pour asseoir leurs projets réactionnaires.

Christian Mahieux

P.-S.

* Contribution reçue le 11 avril 2017 :

<http://alencontre.org/europe/france/france-a-propos-de-la-representativite-syndicale-une-analyse-partant-du-terrain.html>

* Christian Mahieux est l'un des fondateurs du syndicat SUD-Rail, en 1996. Il sera, par la suite, membre du Secrétariat national de l'Union syndicale Solidaires. Il participe à l'animation des Cahiers de réflexion Les Utopiques, « une revue au service de la transformation sociale ». La revue dispose d'un site : <http://www.lesutopiques.org/>

Notes

[1] La DGT est un service du Ministère du travail.

[2] Ce qu'on peut aussi nommer, de manière plus concise, un syndicalisme de classe et de masse.

[3] CGT, CFDT, FO, CFTC et CGC.

[4] En réalité, le passage devant le tribunal n'était pas obligatoire, si ni la direction, ni aucun syndicat dit représentatif ne contestaient la représentativité... Mais le patronat - quasiment tout le temps - les représentant·e·s des 5 confédérations officielles - bien souvent - allaient en justice pour tenter de faire interdire le nouveau syndicat.

[5] Les syndicats affiliés à l'UNSA ou à la CNT par exemple ; mais aussi plus loin dans le temps le Syndicat National des Personnels Inter Transport (Air Inter), le Syndicat Démocratique des Banques (BNP), le Syndicat Autogestionnaire des Travailleurs (PTT Rhône) ou le Syndicat de Lutte des Travailleurs (Usinor Dunkerque) dans les années 1970-1980...

[6] La position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme » a été signée par le MEDEF, la CGPME (Confédération

des Petites et Moyennes Entreprises), la CGT et la CFDT.

[7] Notamment, 9 ans de représentativité garantie dans toutes les branches.

[8] A la SNCF par exemple, la CFDT sauve sa représentativité lors des premières élections postérieures à cette loi, en 2009, en s'alliant au syndicat catégoriel des agents de conduite (FGAAC).

[9] La loi Travail votée le 8 août 2016 – le mois d'août paraît fort propice aux votes de lois modifiant le Code du travail – met désormais en avant le seuil de 50% ... mais en le calculant sur les seules voix des organisations ayant recueilli plus de 10% des suffrages. Soit une entreprise où la CFDT ferait 29% des voix, la CGT 14%, Solidaires 14%, FO 9,5%, UNSA 9%, CFTC 8,5%, CGC 8%, CNT-SO 4%, CNT 4% : la CFDT avec ses 29% de voix peut désormais à elle seule rendre valable un accord, sous prétexte qu'elle pèse 50% de seuls syndicats dits représentatifs.

[10] e patronat quasi systématiquement, et malheureusement des organisations syndicales très souvent, utilisent cet artifice pour entraver la liberté syndicale. Pour la représentativité au niveau des branches les organisations ayant recueilli plus de 8% des voix doivent constituer un dossier attestant qu'elles remplissent les autres critères.

[11] Contre le STC, la démarche était commune à CGT, CFDT, FO et CFTC.

[12] Recourir aux tribunaux pour s'attaquer aux syndicats c'est critiquable ; utiliser n'importe quel argument, c'est dangereux » (Les utopiques n°4, pages 126 à 131) www.lesutopiques.org.

[13] omité d'Entreprise ou Comité d'Etablissement.

[14] Il doit avoir recueilli au moins 10% des voix sur son nom lors des élections CE ou DP. C'est une mesure qui peut être discriminante par exemple pour des militant-es appartenant à un collège où leur organisation syndicale recueille peu de voix, alors qu'au total elle atteint les 10%.

[15] 51 ans si on prend comme référence l'arrêté du 31 mars 1966 qui définit la représentativité irréfragable de CGT, CFDT, FO, CFTC et CGC. Mais cet arrêté ne faisait qu'élargir à la CFDT nouvellement créée une décision gouvernementale du 8 avril 1948.

[16] National, au sens de l'actuel Etat français.

[17] Par exemple LAB, puisqu'aucune représentativité officielle n'est calculée sur le Pays basque.

[18] Le scrutin concernait le personnel des entreprises et associations comptant moins de 11 salarié-es, ainsi que les salarié-es des particuliers employeurs.

[19] DP : Délégués du Personnel ; DUP : Délégation Unique du Personnel.

[20] 26,37% pour la CFDT, 24,85% pour la CGT si on exclut la Fonction publique.

[21] Il ne s'agit pas là de remettre en cause la représentativité des organisations de chômeurs et chômeuses ; des mesures spécifiques sont possibles pour l'assurer ; la question peut se poser aussi pour les organisations spécifiques de retraité·e·s.

[22] Les élections pour les Conseils d'Administration de la Sécurité Sociale ont eu lieu en 1947

pour un mandat de 3 ans, en 1950 pour un mandat de 5 ans, en 1955 pour un mandat de 7 ans, en 1962 pour la dernière fois avant la contre-réforme de 1967 qui les fait disparaître. Remises en place en 1983, elles sont de nouveau abandonnées après ce scrutin.

[23] Il s'agit là de la classe sociale, pas de la catégorie socioprofessionnelle.

[24] Nombre d'entre eux sont « experts » en différentes matières, au fil des besoins des médias qui les rémunèrent ; quasiment tous ont comme caractéristique de n'avoir jamais fait de syndicalisme.

[25] La CFDT y obtient 15,49% des voix exprimées.

[26] Les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles inventées à l'occasion de la loi du 17 août 2015 ne joueront nullement ce rôle.

[27] Il s'agit du score obtenu par l'Union syndicale Solidaires.

[28] Conditions qui sont bien loin de celles de la majeure partie des élections professionnelles dans les entreprises et services hors TPE ; et cela se retrouve dans les taux de participation qui sont sans rapport avec celui constaté lors des élections TPE.

[29] Voir le dossier dans le numéro 4 des Cahiers Les Utopiques (www.les-utopiques.org).

[30] Il ne s'agit pas ici de contester le bien-fondé des mesures d'égalité prévues dans la loi, mais d'attirer l'attention sur les conséquences d'obligations qui s'imposent de l'extérieur de l'organisation syndicale, alors que la constitution des listes (comme, sur un autre plan, la désignation des Délégué·e·s Syndicaux, ne devraient être l'affaire que des adhérents et des adhérentes du syndicat. En cela, ce n'est pas comparable avec les quotas qui existent dans plusieurs organisations syndicales : ils sont, eux, décidés par les membres de l'organisation syndical, non imposés de l'extérieur.