

Manifeste pour un syndicalisme d'avenir et un avenir dans le syndicalisme



Le + syndical

Confédération Française de l'Encadrement CGC

Sommaire

1 / Les raisons de la faiblesse syndicale actuelle **7**

Rappel de l'évolution du contexte historique et social **8**

1. 1945 - 1970 : Un contexte favorable pour une construction sociale comprise et partagée **8**
2. Un contexte qui se modifie profondément **9**

Un contexte juridique en rapport avec cette situation **10**

1. Les quatre piliers du système syndical français **11**
2. La singularité du système syndical français **14**

2 / Les propositions de la CFE-CGC **17**

Une proposition qui modifie un effet et non un principe **19**

Une proposition juridiquement viable **21**

1. La proposition de la CFE-CGC respecte le principe fondamental de la liberté syndicale. **21**
2. La proposition de la CFE-CGC respecte le principe fondamental de la non-discrimination entre salariés. **23**

Une proposition opportune pour un droit syndical pérenne **25**

1. Le choix de l'adhésion et du pluralisme **26**
2. Le choix du niveau de l'entreprise... **26**
3. Le choix de la valorisation de l'engagement... **28**

Manifeste pour un syndicalisme d'avenir et un avenir dans le syndicalisme¹

En France, le dialogue social ne va pas bien et peut se bloquer à tout moment. Les raisons de cet échec sont multiples, mais dans l'imaginaire collectif, il est d'usage d'en faire porter la responsabilité aux syndicats. En filigrane, à mots plus ou moins couverts, on les accuse d'être devenus dogmatiques. Du fait de leur fonctionnement rétrograde, les syndicats seraient incapables de refléter de façon pragmatique les attentes des salariés, et par conséquent de les défendre. Ils ne sont plus adaptés à l'économie moderne, accuse la vox populi.

De telles accusations sont commodes dans la mesure où elles exonèrent les autres partenaires de leurs responsabilités. Cependant, elles ne sont pas tout à fait fausses. Pour sa part, la CFE-CGC est prête à reconnaître sa responsabilité dans la situation actuelle. Mais les causes du malaise sont multiples et doivent toutes être correctement identifiées. La société française doit chercher des vrais remèdes et non des faux-semblants. La CFE-CGC s'est attachée à réfléchir à de vraies solutions pérennes, globales et adaptées au contexte économique et social du XXI^e siècle.

Notre démarche a consisté à retracer l'évolution des pratiques du dialogue social en France, parallèlement à l'évolution de ses règles et du contexte économique et social de ces dernières décennies.

L'analyse que nous en tirons, et qui ne pointe pas les syndicats comme seuls responsables du chaos, nous conduit à proposer une réforme en profondeur afin d'adapter les modalités d'expression du dialogue social aux contraintes économiques, sociales, financières et culturelles d'aujourd'hui.

Notre objectif, notre cap, est de fournir des pistes viables au renouveau du dialogue social, élément clef d'une démocratie moderne. Nous partageons d'ailleurs cette ambition avec d'autres mais sans nécessairement partager les solutions pour y parvenir. Nous n'avons donc pas fait l'économie d'une critique de l'alternative majoritairement envisagée, la légitimité par l'élection. Notre but n'est pas de polémiquer mais d'éviter les ornières d'une mauvaise solution qui, à moyen terme, par l'échec de sa mise en œuvre, détériorerait encore les conditions du dialogue social en France.

¹ Ce manifeste ne concerne pas les règles spécifiques applicables aux fonctions publiques, celles-ci étant distinctes du droit du travail

1 /

Les raisons de la faiblesse syndicale actuelle

Rappel de l'évolution du contexte historique et social

En premier lieu, il nous semble nécessaire de rappeler que l'histoire syndicale française s'est construite par cycles. Si le dialogue social semble aujourd'hui en difficulté, il n'en a pas toujours été ainsi.

Conçue d'abord dans la clandestinité (1791 à 1884), puis développée dans la lutte et la revendication, la structure syndicale de notre pays atteint son équilibre au lendemain de la Seconde Guerre mondiale.

1. 1945 - 1970 : Un contexte favorable pour une construction sociale comprise et partagée

Dans les années d'après-guerre, la croissance économique permet le développement d'un syndicalisme d'acquisition : dans une période où les entreprises sont occupées à fournir en biens d'équipement toute une partie de la société, où la main d'œuvre est précieuse - donc le chômage quasi inexistant - la seule contrepartie de la négociation demandée aux organisations syndicales est la paix sociale. Les organisations syndicales négocient l'obtention d'une partie de la croissance sous forme d'augmentations de revenus, davantage de congés, plus de protection etc. Les organisations syndicales se développent partout où le social se négocie : les syndicats d'entreprise mettent en œuvre les élections de représentants du personnel, les fédérations structurent les conditions de travail et de rémunération au niveau des secteurs d'activité par la négociation de branche, enfin les confédérations participent à la mise en place et à la gestion des organismes sociaux, notamment dans le domaine de la protection sociale.

Les organisations syndicales sont d'autant plus incontournables qu'elles font partie du paysage politique en raison du rôle institutionnel que leur a dévolu le gouvernement (gestion des organismes sociaux) et du rôle d'agitateur politique qu'elles assument en relayant par l'action de masse des revendications interprofessionnelles qui ont plus à voir avec des orientations politiques générales qu'avec des revendications syndicales professionnelles.

Dans un contexte de croissance économique et sociale favorable, pour ne pas dire inégalée dans l'histoire moderne du monde occidental, les partenaires sociaux

LES RAISONS DE LA FAIBLESSE SYNDICALE ACTUELLE

français construisent par la négociation un édifice social dont le taux de couverture avoisine les 90 % (on entend, par taux de couverture, risque protection sociale et couverture conventionnelle de branche). Édifice social reproduit dans un grand nombre de pays et cité en exemple pendant des années.

Le syndicalisme pratiqué pendant les Trente glorieuses est un syndicalisme d'acquisition. Le système syndical qui se développe et vit toujours aujourd'hui prend ses racines dans ce contexte favorable et dans un « climat » à l'époque plus porteur d'idéaux collectifs et d'avenirs partagés.

Le système de relations sociales qui s'établit alors puise dans différents contextes les éléments de sa construction.

- Le modèle syndical est celui d'avant-guerre : c'est un syndicalisme de masse, industriel et de lutte ;
- le contexte économique n'est pas pris en compte : c'est celui d'une croissance inégalée, en partie partagée par des salariés que les affres de la Seconde Guerre mondiale plongent dans un désir de renouveau ;
- l'évolution de l'espace-temps est complètement inédite. La rapidité de cette évolution dépasse les capacités d'adaptation des organisations syndicales (OS). Les effets conjugués du progrès technologique, de l'intensification des échanges, de l'évolution culturelle, vont générer des réactions en chaîne. Des bouleversements rapides dans le monde du travail vont être à l'origine de mutations complètes du comportement des individus.

Dans ce nouveau contexte, les salariés vont chercher des réponses qu'ils ne trouveront pas forcément chez des organisations syndicales qui conçoivent les relations sociales selon le modèle industriel vieillissant d'avant-guerre.

2. Un contexte qui se modifie profondément

Les années 70 et les deux chocs pétroliers vont donner le premier coup de frein brutal à une période de croissance de 30 ans.

Certains secteurs très emblématiques de la lutte syndicale et du progrès social acquis amorcent une disparition très traumatisante dans la représentation collective

LES RAISONS DE LA FAIBLESSE SYNDICALE ACTUELLE

de la puissance syndicale ; c'est le cas de la sidérurgie, et du secteur minier. Parallèlement, les secteurs des services font leur apparition, mais sans tradition syndicale. Dans le même temps, les années dites de crise, de récession, et la fin durable du plein emploi commencent.

Les organisations syndicales payent chèrement le tribut de cette situation qu'elles sont accusées de n'avoir su ni anticiper, ni empêcher, et dont elles ne savent comment sortir. Ce sont les années 80, au cours desquelles les rangs des effectifs syndicaux fondent le plus.

Cette évolution n'est pas propre à la France. Toutes les grandes et vieilles nations industrielles ont subi durement une mutation de leur secteur marchand entraînant des répercussions négatives sur le plan social.

Dans tous les cas de figure, les organisations syndicales ont accusé des reculs en termes de taux de syndicalisation.

Cependant, c'est en France que cette baisse sera la plus forte, alors que l'édifice construit par les partenaires sociaux français n'a rien à envier aux autres.

Plutôt efficaces dans la construction, ils s'avèrent étonnamment peu résistants dans l'adversité. Pourquoi ?

Parce que le système juridique construit sur la base de ces données socio-économiques n'est plus en phase avec le contexte actuel, d'autant que ce système juridique a lui-même généré des comportements propres à dévaloriser ou à entraver l'action syndicale.

Un contexte juridique en rapport avec cette situation

En très fort développement pendant les années 50, présentes à toutes les strates de la société, parfois « instrumentalisées » pour démontrer le dynamisme social français dans le secteur industriel (Renault), les organisations syndicales disposent d'un volet d'adhérents qui se trouve essentiellement dans les fonctions publiques et le tissu industriel traditionnel (les mines, le textile, l'industrie métallurgique de transformation) et qui drainent l'ensemble de l'activité syndicale du pays.

Dynamiques, grâce au secteur traditionnel, présentes à tous les niveaux du social, subventionnées par l'État, les OS n'ont pas besoin pour se développer d'un système juridique contraignant pour les salariés.

LES RAISONS DE LA FAIBLESSE SYNDICALE ACTUELLE

Reconnues par les salariés et les pouvoirs publics, tant sur le plan de la légitimité formelle, (arrêté de 1966) que sur le plan de la légitimité morale (adéquation entre les souhaits des salariés et les revendications et victoires des OS), les centrales syndicales agissent et négocient au nom et pour le compte de tous les salariés l'ensemble de l'édifice social. Ce système du droit syndical français peut être schématisé sous la forme d'un édifice reposant sur quatre piliers.

1. Les quatre piliers du système syndical français

Par « piliers », nous entendons les principes et modalités de fonctionnement qui gouvernent, en se combinant, notre système syndical actuel.

► La liberté syndicale

Inscrite dans le préambule de la Constitution de 1946, elle consacre la liberté de défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale dans l'entreprise et la liberté d'adhérer au syndicat de son choix.

Le principe constitutionnel consacre la liberté d'adhérer. *A contrario*, c'est surtout la liberté de ne pas adhérer qui est reconnue. Le résultat est le suivant : quel que soit le choix du salarié (adhérent ou non), aucune différence ne sera opérée entre ceux qui ont choisi d'agir et les autres.

L'accès à l'ensemble des services gérés par les partenaires sociaux sans aucune distinction d'appartenance trouve sa légitimité dans cette conception très large de la liberté. La liberté, dans ce cas, n'est pas l'exercice d'un choix qui emporterait un renoncement. Le non-choix est aujourd'hui en France dans le domaine syndical accepté comme l'exercice éclairé de sa propre liberté !

Il ne s'agit pas là de l'énoncé d'un principe constitutionnel précis mais plutôt d'une déduction obtenue à la suite de constructions jurisprudentielles s'appuyant sur des textes nationaux et supra-nationaux à l'occasion de l'examen de situations particulières.

Il faut ajouter que la nature des relations sociales d'entreprise, largement empreinte de luttes et d'oppositions, a rendu nécessaire la confidentialité de l'adhésion. Dès lors,

LES RAISONS DE LA FAIBLESSE SYNDICALE ACTUELLE

il était inimaginable de subordonner l'octroi de certains avantages à la transmission d'informations concernant une éventuelle adhésion.

► Le pluralisme

Non seulement la liberté est celle d'adhérer ou pas, mais de plus, le principe du pluralisme syndical donne le choix au salarié entre plusieurs organisations syndicales bénéficiant des mêmes prérogatives. Ce système est l'inverse du *closed-shop*. Il garantit aux salariés qui souhaitent s'engager de pouvoir le faire aux côtés de l'organisation syndicale qui partage le plus leurs valeurs.

Les missions confiées aux organisations syndicales sont telles (gestion des organismes sociaux) qu'il a fallu définir des critères garantissant l'aptitude des centrales syndicales à être à la hauteur des missions qui leur étaient dévolues par les pouvoirs publics.

Le fait de répondre à ces critères consacre le caractère représentatif des organisations syndicales.

► La représentativité

C'est donc le troisième pilier du système. Il s'agit de la capacité à être le porte-parole de l'ensemble des salariés visés par ses statuts, y compris les non-adhérents.

Aujourd'hui les non-adhérents représentent 92 à 95 % des salariés (du secteur privé). Cinq organisations se partagent 5 à 8 % des adhérents, mais chacune représente et agit potentiellement au nom de l'ensemble des salariés.

Dans un contexte non plus d'acquisition, comme au cours des Trente glorieuses, mais de négociation « donnant-donnant », et parfois même uniquement de sauvegarde de l'existant, la question de la légitimité des accords négociés entre des partenaires inégaux se pose avec une grande acuité.

C'est pour répondre à cette question que les instigateurs de la loi dite « Fillon » du 4 mai 2004 ont réformé les règles de la validité des accords syndicaux. En jouant sur un processus mettant en œuvre la majorité d'opposition (en ce qui concerne

LES RAISONS DE LA FAIBLESSE SYNDICALE ACTUELLE

les accords d'entreprise), la loi Fillon a du même coup réglé le problème de la légitimité des accords signés. Il est à noter que ces dispositions reprenaient les positions communes de la plate-forme 2001 sur la réforme du dialogue social, positions signées par quatre organisations syndicales sur cinq.

La représentativité, cette capacité à représenter l'ensemble des salariés, confère à l'ensemble des confédérations qui en sont titulaires la capacité au plus haut niveau (national interprofessionnel) à administrer l'ensemble des organismes sociaux gérés paritairement.

Cette présence et ce rôle se retrouvent dans tous les organismes sociaux décentralisés, et la présence des organisations syndicales est également prévue dans la plupart des institutions publiques.

La représentativité accordée aux 5 organisations syndicales est assortie d'une présomption irréfragable (c'est-à-dire qu'on ne peut remettre en cause judiciairement notre capacité à agir au nom des autres) et leur confère au niveau de l'entreprise un monopole de présentation des listes au premier tour des élections professionnelles.

La représentativité est donc cette qualité particulière qui a été accordée à seulement cinq confédérations sans contestation possible. Les organisations autres peuvent également agir au nom de l'ensemble des salariés mais elles doivent prouver leur représentativité au niveau où elles la revendiquent.

► L'effet *erga omnes* des accords ou conventions collectifs

Le quatrième pilier du système syndical français concerne les effets produits par les accords ou conventions conclus entre employeurs et organisations syndicales. Cet effet est dit *erga omnes*, c'est-à-dire que les accords et conventions produisent des effets à l'égard de tous. Une petite minorité de salariés négocie et signe des accords qui bénéficient à l'ensemble de la collectivité de salariés.

Ce système, en période d'acquisition sociale, ne posait pas de problème.

La spirale vertueuse enchaînait démonstration de force, négociations, puis le plus souvent satisfaction des salariés dont les revenus, les congés et la couverture sociale allaient s'accroissant.

LES RAISONS DE LA FAIBLESSE SYNDICALE ACTUELLE

En période de récession, c'est la spirale vicieuse qui se met en œuvre : une insatisfaction des salariés, conjuguée à la peur des licenciements et donc à une attitude de discrétion, voire de repli, conduit rapidement à une désaffection syndicale en termes d'adhésions. Phénomène d'autant plus marqué que la loi Fillon, en décentralisant au plus près du terrain la négociation, a accru encore la possibilité d'exercer une pression sur les salariés.

Moins fortes, moins nombreuses et confrontées à des problématiques de plus en plus complexes, les organisations syndicales perdent du terrain et souffrent d'une image sans cesse dévalorisée, d'autant qu'il devient ardu de communiquer sur des thèmes de négociation très complexes aujourd'hui.

Au comble du paradoxe, on atteint les résultats actuels : dans le secteur privé, cinq organisations représentent 5 % des salariés en termes d'adhérents mais 100 % dans les négociations.

D'autres pays européens ont eu à subir la désaffection syndicale par exemple entre -10 et -15 points pour la Suède et la Finlande mais avec un taux de syndicalisation de plus de 70 % ; entre -5 et -10 points pour l'Allemagne le Portugal et le Royaume-Uni avec un taux de syndicalisation de entre 20 et 29 % de la population salariée (source OERI mars 2004). Cependant le mode d'organisation de ces pays (ainsi que des autres pays européens non cités mais qui observent le même mouvement) leur a permis de conserver un volant d'adhésion tel que, les concernant, on parlera d'affaiblissement et non pas de problème de survie ou de légitimité comme pour les syndicats français. Il est donc important de cibler l'originalité du système français, qui constitue sa faiblesse par rapport aux autres systèmes européens.

2. La singularité du système syndical français

La France est le seul pays où le système permette un égal accès à tous les services négociés par les organisations syndicales sans qu'aucune contrepartie ne soit demandée à aucun moment aux salariés bénéficiaires du service en question.

Dans les pays nordiques, le bénéfice des conventions collectives va de pair avec une adhésion syndicale. Dans les pays anglo-saxons, les systèmes du *closed-shop* ou de l'*union-shop* ont instauré une adhésion obligatoire par profession ou l'adhésion collective dès lors que le syndicat est habilité à négocier dans une entreprise ou dans un secteur particulier.

LES RAISONS DE LA FAIBLESSE SYNDICALE ACTUELLE

Dans d'autres pays, c'est l'accès à certains services sociaux qui est conditionné à l'adhésion syndicale (Pays-Bas, Belgique, Autriche). En France, rien de tel.

Si ce n'est pas la raison de la désaffection des salariés à l'encontre des organisations syndicales, c'est en tout cas une raison majeure de l'hémorragie d'adhérents.

Pour préciser encore notre pensée : dans tous les pays européens, les différentes études ont mis en lumière une crise, un décalage, une moindre compréhension, parfois une baisse de confiance entre les organisations syndicales et les salariés. Ce ne sont pas ici les systèmes juridiques qui sont en cause mais bien l'évolution rapide du marché du travail, la mutation des vieilles sociétés industrielles. Les salariés évoluant dans un monde nouveau se reconnaissent moins dans les figures traditionnelles que sont les organisations syndicales...

Ce qui différencie les autres systèmes du système français, c'est la nature du lien unissant les salariés à leur OS.

En France, ce lien est uniquement affectif... et la désaffection entraîne la rupture du lien... sans autre conséquence pour le salarié.

Dans les autres pays, ce lien est nécessaire pour obtenir une contrepartie et la rupture du lien entraîne nécessairement la perte d'un avantage... matériel (accès à une convention collective, à un service social...).

Les salariés hésitent donc à rompre ce lien. Ce qui permet aux organisations syndicales de conserver une légitimité en termes d'adhérents, même en période de crise, et donc d'envisager les conditions d'un développement nouveau avec plus de sérénité et de crédit.

C'est impossible en France : la fuite d'adhérents, massive, puisque rien ne les retient (quand ils n'assimilent pas l'adhésion syndicale à un danger), pose aujourd'hui la question cruciale de la survie des acteurs syndicaux du dialogue social et donc du dialogue social lui-même et d'après nous, l'urgence conduit certains à proposer de mauvaises solutions !

Pour la CFE-CGC, en réalité, le défi est double et en deux temps :

Il s'agit d'une part de redonner une assise de légitimité en termes de nombre d'adhérents aux organisations syndicales et il s'agit là d'envisager **un système** où l'être humain pourra être appréhendé comme *homo economicus*, c'est-à-dire correspondant à la définition de Mancur Olson.

Jean-Marie Pernot, dans son ouvrage *Syndicats : lendemains de crise ?*, synthétise ainsi la pensée de cet économiste des années 60 :

« Les gens se syndiquent parce qu'ils y ont un intérêt économique. Et de soulever ce paradoxe devenu fameux : chacun a individuellement intérêt à ce que l'action

LES RAISONS DE LA FAIBLESSE SYNDICALE ACTUELLE

collective existe car c'est largement elle qui produit des biens communs, mais personne n'a intérêt à s'y impliquer lui-même car l'engagement individuel est coûteux. Tout individu est donc tenté par le comportement de passager clandestin c'est-à-dire qu'il souhaite profiter des acquis collectifs produits par d'autres que lui-même. C'est pourquoi, toujours selon Olson, les organisations syndicales ont intérêt à l'existence d'incitations, voire de contraintes à l'adhésion ».

Pour la CFE-CGC, c'est là que se trouve le premier défi : **modifier notre système de relations sociales de façon à éviter le comportement de passager clandestin, dont l'amplification finit par détruire toute action collective.**

C'est le sens de notre proposition dans sa partie « juridique » et technique.

Le second défi est le suivant : il faut prévoir ce système de telle façon qu'il permette de **resserrer le lien affectif d'engagement de soi, entre les organisations syndicales et les salariés.** Il s'agit en fait de penser un système qui permette aux OS et aux salariés de bâtir ensemble (par des décisions concertées) au plus près de terrain, un syndicalisme adapté à la société du XXI^e siècle, dans lequel les salariés se reconnaîtront.

Si le syndicalisme est un projet collectif, alors il faut construire un système où le projet se construit en commun et où chacun mesure les bénéfices qu'il en retire, autant que ce qu'il apporte, non seulement en part contributive financière qu'en engagement personnel.

C'est l'objectif de notre proposition dans sa partie organisationnelle.

2 /

Les propositions de la CFE-CGC

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

Propos liminaires sur la pertinence d'un système fondé sur la mesure de l'audience de organisations syndicales.

Dans un système de construction et de représentation des intérêts d'une population aussi importante que celle des salariés, la question de la légitimité peut générer une réponse simple : celle de l'élection.

La France est un pays démocratique où il semble évident que toute difficulté mettant en jeu la représentation ne peut valablement trouver une réponse que par un processus électif.

C'est vrai dans le cadre de la représentation politique mais toute notre démonstration tend à prouver que le débat qui nous préoccupe actuellement n'aurait pas lieu si le monde du travail français affichait un taux de syndicalisation de 30 ou même seulement de 20 % de salariés adhérents. Or le lien entre élection et adhésion n'ayant jamais été démontré nous réaffirmons que tout l'enjeu de la réforme consiste d'abord à renforcer les organisations syndicales dans ce qui fait leur essence même c'est-à-dire les adhérents, avant d'envisager la nécessité de procéder ou non à des élections.

Il faut noter toutefois que ce processus électif, s'il est aujourd'hui plébiscité par certains pour mesurer l'audience respective des différentes organisations syndicales est également réclamé par d'autres, et notamment l'UNSA afin de leur permettre d'entrer dans le champ fermé des organisation syndicales bénéficiant d'une présomption irréfragable de représentativité et des différentes prérogatives qui en découlent.

La CFE-CGC estime que cette demande est justifiée et que l'émergence d'organisations nouvelles ne traduit pas la faillite des organisations syndicales classiques mais bien la vivacité du débat social français et doit donc, à ce titre être prise en compte dans le paysage syndical français.

Cette prise en compte doit se faire mais en respectant la nécessité d'octroyer des prérogatives importantes à des organisations dont l'assise garantit le sérieux dans la gestion, du recul et de la responsabilité dans la prise de décision, et un lien non susceptible d'être remis en cause avec les salariés de l'ensemble des secteurs d'activité et des territoires français.

Pour répondre à ces exigences le CFE-CGC à imaginé des pistes pour rendre accessibles la déclinaison pratique de ses propositions, tout en tenant compte des contraintes évoquées plus haut.

Les pistes envisagées par la CFE-CGC prennent le chemin de deux périodes : une première période transitoire pendant laquelle les organisations se prépareraient

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

et les pouvoirs publics feraient un travail en profondeur d'accompagnement de la réforme. À l'issue de la période transitoire, les pouvoirs publics procéderaient à un décompte du nombre d'adhérents par organisation syndicale et les organisations syndicales bénéficiant pour la période à venir de la représentativité nationale et irréfragable seraient celles ayant dans leurs rangs un nombre d'adhérents correspondant à X pourcentage de la population salariée.

Dans une période transitoire il pourrait être possible d'adhérer à toute organisation syndicale dont le taux de couverture aux prochaines élections prud'homales serait jugé suffisant en nombre (nombre de conseils des Prud'hommes au sein desquels des listes ont été présentées), en qualité (dans l'ensemble des sections) et en couverture géographique (un nombre de territoires suffisamment étendus et nombreux). À l'issue de cette période transitoire il serait procédé à un comptage par les pouvoirs publics des adhérents respectifs de chaque organisation syndicale « concourantes » et les pouvoirs représentatifs seraient donnés aux 5 premières par exemple ou, à terme, celles qui ensemble représentent X pourcentage de la population active.

Ces propositions ne sont que des pistes de réflexion pour démontrer qu'il est possible de maintenir un pluralisme en privilégiant l'adhésion et en permettant à de nouvelles organisations de faire entendre leur voix dans le concert syndical.

Une proposition qui modifie un effet et non un principe

Comme nous l'avons déjà évoqué plus haut, il est vital de faire en sorte que les organisations syndicales puissent à nouveau asseoir leur légitimité sur une base d'adhérents beaucoup plus importante. Il est donc nécessaire que les salariés adhèrent davantage. Pour les y inciter, il faut donc qu'ils aient davantage de raisons qu'aujourd'hui de rejoindre un syndicat.

En d'autres termes, il faut qu'ils aient un intérêt individuel à adhérer et que cet intérêt ne soit pas inférieur en termes de bénéfice à la crainte de la réaction de leur employeur.

Au vu de cette nécessité, la CFE-CGC propose une réflexion pour un système pérenne empruntant les voies d'une évolution ambitieuse et profonde.

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC propose donc une modification de l'effet *erga omnes* des accords et conventions d'entreprise dans le sens d'une application limitée aux seuls adhérents des organisations syndicales représentatives.

Pour valoriser l'adhésion et inciter les salariés à adhérer, il faut alors réserver le bénéfice des accords conclus à ceux qui ont fait le choix de rejoindre une organisation syndicale, qu'elle soit signataire ou non de l'accord en question.

L'objectif est de favoriser l'adhésion syndicale, pas le clientélisme ou l'instabilité.

La CFE-CGC propose d'agir sur le levier de l'application des accords pour redéfinir la représentativité, restaurer la véritable liberté de choix en maintenant le pluralisme comme principe central du système français.

Agir sur l'effet *erga omnes*, en le limitant aux adhérents des organisations syndicales représentatives, aurait pour effet de redonner un véritable sens à la liberté syndicale.

Aujourd'hui conçue comme la liberté d'adhérer ou non au syndicat de son choix, l'absence de motivation à adhérer incite plus à la passivité qu'à un choix raisonné.

À la question « pourquoi avez-vous choisi de ne pas adhérer ? », la plupart des salariés opposent une mine perplexe : à la vérité, ils ne se sont tout simplement jamais posé la question. Ils sont quasiment 95 % dans cette situation.

La liberté est la possibilité d'exercer un choix.

Choisir de se syndiquer, c'est acquitter une cotisation, bénéficier des accords et participer, même sous un angle uniquement financier, à la construction de son propre avenir social.

Choisir de ne pas se syndiquer, c'est ne pas payer de cotisation et renoncer à se voir appliquer les accords.

Il n'est pas question ici de cotisations obligatoires ni de violation de la liberté comme le prouve la démonstration juridique qui suit.

Une proposition juridiquement viable

1. La proposition de la CFE-CGC respecte le principe fondamental de la liberté syndicale.

Le fait de réserver le bénéfice d'avantages négociés aux seuls adhérents des organisations syndicales n'induit-il pas une obligation d'adhésion, obligation en contradiction avec la liberté syndicale ?

Le caractère fondamental de cette liberté est tout d'abord affirmé au niveau supranational par deux textes majeurs : la Convention européenne des droits de l'Homme dans son article 11 et la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 dans son article 5.

Au plan interne, le préambule de la constitution du 27 octobre 1946, auquel renvoie le préambule de la constitution de 1958 prévoit : « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix »

L'article L. 411-5 du Code du travail confirme en ce qui concerne les salariés, le principe de la liberté d'association en matière syndicale. Cette liberté est reconnue tant pour les salariés que pour les employeurs. Mais cette liberté d'association implique également celle de ne pas s'associer et celle de se retirer à tout moment d'une association.

La liberté syndicale comporte pour le salarié comme pour l'employeur la liberté de ne pas adhérer à un syndicat ou de se retirer à tout moment du syndicat auquel il appartient. C'est ce qu'on appelle le droit d'association négatif.

Ce droit d'association négatif a été consacré au niveau supranational par la Cour européenne des droits de l'Homme. Au niveau national, le droit de ne pas se syndiquer est garanti par les dispositions de l'article L412-2 du Code du travail qui prohibent les « clauses de sécurité syndicales susceptibles d'être incluses dans les accords conclus entre employeurs et salariés » ;

La liberté de ne pas s'associer ou de ne pas adhérer à un syndicat est également consacrée tant par le Conseil d'État, que par la Cour de cassation qui refusent les

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

adhésions forcées ou les prélèvements de cotisation obligatoires sans autorisation préalable. Enfin, le Conseil constitutionnel ne permet pas « que soit imposés en droit ou en fait, directement ou indirectement, l'adhésion ou le maintien de l'adhésion des salariés d'une entreprise à une organisation syndicale... ».

C'est le cœur de la problématique de la proposition CFE-CGC. Réserver le bénéfice des avantages négociés ne va-il pas à l'encontre de cette liberté négative de ne pas adhérer ?

Eh bien non ! Il n'est pas question de rendre l'adhésion à un syndicat obligatoire comme dans le système américain. Néanmoins, rien n'interdit les mesures d'incitation dès lors qu'elles sont ouvertes à tous.

La jurisprudence sur le contentieux concernant les organisations d'employeurs est de ce point de vue instructif. C'est tout le sens de l'arrêt MEDEF/UPA du 30 juin 2003 rendu par le Conseil d'État où le MEDEF estime que le fait de réserver des avantages aux seuls adhérents de l'UPA constitue une atteinte à la liberté constitutionnelle, ce que rejette le Conseil d'État. Pour ce dernier, ce qui est important c'est que ne soit pas imposée l'adhésion à un syndicat en particulier. Il pose ainsi la condition du libre choix comme principe.

Ce qui compte encore c'est que l'avantage accordé à l'adhésion ne soit pas tel que la non adhésion causerait un préjudice irréparable à titre individuel qui ne serait pas compensé par l'intérêt de la collectivité des salariés ou des partenaires sociaux.

Le droit français admet déjà que des avantages particuliers soient accordés aux seuls adhérents d'un syndicat : par exemple personne ne se plaint de ce que le bénéfice de certains accords soit réservé aux seuls salariés d'une entreprise adhérente à une organisation syndicale représentative interprofessionnelle. La Cour de cassation donne ainsi raison à la société Michelin qui refuse d'appliquer un accord national interprofessionnel en arguant que cet accord a été signé par le MEDEF, organisation patronale à laquelle la société Michelin n'est pas adhérente.

Ces arrêts concernent, certes, des syndicats patronaux. Mais il n'y a aucune raison de distinguer le syndicalisme salarié du syndicalisme employeur dès lors que le principe de la liberté d'adhésion est également applicable aux deux types d'organisations syndicales.

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

Ainsi, dans la proposition de la CFE-CGC, l'octroi du bénéfice des accords aux seuls adhérents d'organisations syndicales constituerait une vive incitation à adhérer à un syndicat. Mais on peut considérer que cela n'aurait pas pour effet direct d'obliger les salariés à se syndiquer.

Compte tenu des intérêts supérieurs de la défense des intérêts collectifs et de la vitalité du dialogue social, la CFE-CGC soutient que la liberté négative de ne pas se syndiquer devrait pouvoir céder le pas à une incitation à se syndiquer dès lors que le pluralisme syndical est une réalité (grâce à une offre suffisamment large) et que le choix du salarié est absolument libre.

2. La proposition de la CFE-CGC respecte le principe fondamental de la non-discrimination entre salariés.

Là encore, les droit européen, communautaire, interne et jusqu'à la Déclaration universelle des droits de l'Homme semblent interdire que l'on puisse réserver le bénéfice d'un accord collectif aux seuls adhérents d'un syndicat quel qu'il soit.

La position a été clairement résumée par la Cour de cassation : « *l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique* ».

Comment alors maintenir une proposition qui place justement les salariés dans des situations différentes en fonction de leur appartenance à une organisation syndicale ou pas ? Il suffit de suivre la Cour de cassation qui admet l'absence de discrimination quand, par exemple, même placée dans une situation de travail identique, la différence de textes applicables à deux salariés, compte tenu de leurs parcours professionnels respectifs, constitue une différence de situation rendant licite une disparité de traitement.

Il y a également absence de discrimination, mais différence de traitement tout de même, entre des salariés engagés avant la dénonciation d'une convention ou accord et qui continuent à percevoir les avantages individuels acquis et ceux engagés après et qui n'en bénéficient pas. Cette différence résulte de l'application à chaque catégorie de dispositions conventionnelle distinctes, et nul ne songerait à parler ici de discrimination.

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

Il convient enfin de rappeler qu'une inégalité de traitement entre des salariés peut être justifiée lorsqu'elle repose sur des raisons objectives, étrangères à toute discrimination prohibée. En effet, la Cour de cassation veut empêcher les décisions arbitraires de l'employeur, autrement dit, les différences de rémunération fondées sur des éléments dont seul l'employeur a la maîtrise. Or il n'y a aucun risque d'arbitraire lorsque les rémunérations des salariés sont déterminées par application des textes conventionnels qui s'imposent à l'employeur.

Dans la proposition de la CFE-CGC, il est évident que le traitement différencié accordé aux salariés adhérents d'organisations syndicales représentatives serait justifié par une situation objective tout à fait indépendante de la volonté de l'employeur.

Ce traitement distinctif, laissé à la seule discrétion du salarié lui-même, se justifierait d'autant plus que le salarié fait l'effort de se syndiquer et paye même de ses deniers (la cotisation syndicale), pour bénéficier des avantages négociés par les organisations syndicales représentatives.

Le principe de non discrimination est une protection du salarié contre l'employeur mal intentionné, pas contre le législateur qui cherche, au contraire, à favoriser le syndicalisme en général dans le souci, très largement partagé, d'un développement harmonieux des relations sociales.

Sans doute est-il interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat pour tout ce qui a trait à la vie professionnelle. Toutefois, pour la CFE-CGC, ce n'est pas l'employeur qui prendrait en considération l'appartenance syndicale pour refuser une augmentation ou un avantage à un salarié, c'est la loi qui le prévoirait en fonction de considérations objectives tout à fait étrangères à l'employeur.

Ainsi une loi qui prévoirait le bénéfice de l'accord d'entreprise aux seuls salariés syndiqués ne serait ni contraire aux textes internationaux, ni contraire à la Constitution.

Une proposition opportune pour un droit syndical pérenne

Nous l'avons précisé plus haut, le renouveau du dialogue social doit passer par deux étapes.

La première doit permettre aux organisations syndicales de fonctionner avec une certaine indépendance et légitimité grâce à un apport d'adhérents minimum. C'est le sens de notre partie technique.

La seconde consiste à redonner au syndicalisme son rôle de vecteur, de catalyseur, de « lieu » d'élaboration de projets collectifs. C'est avec cet objectif qu'au-delà de la proposition technique, nous en avons conçu la déclinaison pratique.

L'objectif, schématiquement, est que les salariés se tournent vers les OS dans l'idée d'une contrepartie matérielle. C'est parier sur le comportement *homo economicus*.

Cependant, ce comportement consommateur aura pour conséquence d'apporter des ressources matérielles aux organisations syndicales.

Mais une organisation syndicale, c'est bien autre chose qu'un centre de profit. Une organisation syndicale est un groupement d'individus qui se dote d'une structure afin de défendre des intérêts collectifs, de les faire évoluer dans l'intérêt du plus grand nombre.

Une organisation syndicale, dans son fondement même, nécessite un engagement individuel de la part de ses membres dans ses actions de représentation, de négociation ou de gestion.

Une organisation syndicale reste cohérente, comprise et légitime dans ses choix parce qu'elle est guidée par des valeurs partagées par ses adhérents.

Toutes ces notions qui se combinent et s'interpénètrent finissent par dessiner l'identité de l'organisation syndicale, mais ne peuvent émerger lorsqu'elle est éloignée de ses membres, quand bien même elle en ait beaucoup.

L'identité et le projet collectif ne peuvent voir le jour et exister sur le long terme que lorsque l'adhésion technique et l'adhésion intellectuelle ou morale sont à l'origine du choix du salarié.

Ce souci, qui est celui de la place et de la nature des organisations syndicales dans notre pays, nous a conduit à décliner une proposition qui valorise à la fois

l'éthique syndicale, l'action syndicale au plus près des adhérents, et l'engagement personnel dans une organisation syndicale.

1. Le choix de l'adhésion et du pluralisme

L'observation des autres systèmes occidentaux nous a permis de faire une proposition originale. Nous souhaitons que les accords s'appliquent aux adhérents de toutes les organisations syndicales représentatives et pas seulement aux adhérents des organisations signataires, comme c'est la règle dans les systèmes pratiquant ce type de différenciation.

Notre choix est dicté par la volonté de retrouver un volume d'adhérents suffisant pour asseoir notre légitimité ; il s'agit donc de valoriser l'adhésion par l'octroi d'une contrepartie matérielle. Mais il s'agit également de retisser le lien entre les salariés et les organisations syndicales. Le fait de ne pas faire de lien entre application de l'accord et organisation syndicale signataire produira une réaction en trois temps chez le salarié.

Dans un premier temps, pour bénéficier des accords, il décidera de se syndiquer, réaction consumériste qui règle temporairement le problème ressources/adhérents. Dans un second temps il sera contraint de choisir une organisation syndicale (à développer : dispositions légales sur niveau minimum coût adhésion), et vraisemblablement, il fera le choix de celle qui lui ressemble le plus, avec laquelle il partage des valeurs, un projet, une éthique...

Dans un troisième temps, il restera adhérent de cette organisation syndicale parce qu'elle tient ses promesses, et parce que l'action de son organisation syndicale correspond à ses aspirations.

C'est toute l'originalité de notre proposition : la possibilité du nomadisme syndical, sans conséquence matérielle pour le salarié, contraindra les organisations syndicales à l'excellence pour conserver leurs adhérents.

2. Le choix du niveau de l'entreprise...

a. ... pour rendre perceptible l'intérêt de l'adhésion

C'est au niveau de l'entreprise que nous souhaitons que la réforme s'applique. Les accords réservés aux salariés syndiqués sont ceux conclus au niveau de

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

l'entreprise afin que, pour les salariés, les bénéfices tirés de leur appartenance à une organisation syndicale soient aisément perceptibles, mesurables, tangibles.

b. ... pour donner envie aux salariés de participer à la détermination collective de leurs conditions de travail

Aujourd'hui, le gouffre s'élargit entre salariés et organisations syndicales parce que faute d'adhérents, les délégués syndicaux sont souvent amenés à négocier et signer des accords davantage en fonction de consignes de leur fédération ou confédération qu'en fonction des attentes des salariés de leur entreprise. C'est un constat : faute de pouvoir consulter sa base, puisque inexistante, les négociateurs syndicaux se replient sur des positions déterminées à d'autres niveaux. Celles-ci, pertinentes sans doute au niveau où elles sont élaborées, aboutissent à des accords souvent opaques pour les salariés concernés.

La proposition de la CFE-CGC ne se contente pas de pousser de façon consumériste les salariés dans les sections syndicales. Elle imagine aussi que les sections syndicales, fortes d'un nombre d'adhérents plus important qu'aujourd'hui, pourront avant chaque décision importante réunir leurs membres, qui détermineront l'orientation des revendications, propositions, actions etc... Cette participation est bénéfique pour tous :

- pour les organisations syndicales qui seront assurées de mener leurs actions conformément à la volonté de leurs mandants ;
- pour les adhérents qui auront la possibilité, par leur implication dans les réunions de section, de faire entendre leur voix et de constater quasiment en direct que leurs représentants prennent en compte leurs aspirations, donc qu'ils jouent un rôle, même minime, au sein de leur organisation syndicale.

c. ... pour nourrir les revendications syndicales des attentes des salariés

Ce choix du niveau de l'entreprise est indissociablement lié à notre volonté de nourrir le dialogue social des souhaits des salariés. Or, le niveau où le dialogue se noue le plus aisément, sur des thèmes qui ont une résonance pour les salariés, est celui de l'entreprise.

3. Le choix de la valorisation de l'engagement...

a. ... pour une mutation culturelle permettant la fin de l'opacité

Les relations sociales françaises sont depuis l'origine empreintes d'agressivité et de méfiance réciproques. L'opacité qui entoure l'adhésion d'un salarié à une organisation syndicale est l'illustration de la défiance voire du rejet qu'est susceptible de générer la connaissance de cet engagement chez l'employeur.

De fait, aujourd'hui, un employeur n'imagine pas qu'un de ses salariés se syndique pour une raison autre que la protection ou la contestation. Dans la première hypothèse il conclue, et avec lui la plupart des salariés, que les OS sont là pour défendre des salariés en difficulté individuelle, et que leurs maigres rangs sont constitués de salariés à problèmes.

Dans la seconde hypothèse, le syndicaliste est tout de suite perçu comme un adversaire dont l'unique intention est de contrecarrer les projets de l'entreprise. Rien de très incitatif pour les salariés qui n'ont pas envie d'être catalogués par leur employeur dans l'une ou l'autre des deux catégories, et toutes les mauvaises «bonnes raisons» pour les employeurs à ressentir et à marquer de la méfiance à l'encontre des syndicats.

La proposition de la CFE-CGC permettrait de sortir du sophisme : «les seules raisons à l'adhésion sont la protection ou le militantisme contestataire, j'ai un salarié syndiqué, il souhaite donc se protéger ou me contester».

En donnant aux salariés la possibilité d'adhérer pour des raisons autres, on écarte les suspicions ressenties auparavant et on pacifie en quelque sorte l'adhésion syndicale.

Ainsi pacifiée et dépassionnée, l'adhésion syndicale, dans ce nouveau contexte, sera nous l'espérons à l'origine d'un cercle vertueux de relations sociales nouvelles dans l'entreprise, puis à tous les niveaux de négociation.

b. ... pour assurer la pérennité du dialogue social

La proposition de la CFE-CGC a également pour objectif de fournir au dialogue social négociateurs, gestionnaires, leaders, nombreux, compétents, formés, et parfaitement représentatifs de la diversité du tissu économique de notre pays.

Aujourd'hui, le nombre très réduit d'adhérents dans les organisations syndicales, conjugué au grand nombre de fonctions et mandats dévolus à leurs représentants dans les domaines professionnels et interprofessionnels engendre un sérieux problème de « pénurie de main d'œuvre ». Cette pénurie risque de s'accroître

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

jusqu'à engendrer la disparition complète de toute bonne volonté. Le faible nombre de volontaires fait paraître la tâche insurmontable. L'engagement, loin d'être encouragé et encore moins récompensé, génère au mieux un frein à l'évolution de carrière, au pire des ennuis allant jusqu'au licenciement...

De fait, comme les fonctions publiques ont des effectifs syndicaux plus importants et que les conditions du détachement syndical y sont plus aisées, on constate que dans le domaine des mandats interprofessionnels, les postes sont généralement occupés par des représentants issus de la fonction publique. Il est regrettable que ces mandats, qui vont de la gestion des organismes sociaux à la représentation dans les CESR, en passant par les universités, n'illustrent pas toujours la diversité de l'ensemble des secteurs d'activités. Il en découle parfois un défaut de dynamisme ou de créativité, et la curiosité de voir des mandats traitant de la situation des salariés de droit privé détenus par des agents de la fonction publique.

Afin de remédier à cette faiblesse de l'engagement syndical, la CFE-CGC propose de permettre à chaque salarié de conclure un contrat d'engagement social.

c. ... pour conserver des militants compétents et indépendants

Une proposition qui valorise les acquis de l'expérience syndicale (VAE)

La CFE-CGC travaille à la validation des acquis de l'expérience des militants. L'activité syndicale est très exigeante. Elle demande un investissement en termes de connaissances et compétences acquises par la formation initiale et continue, par l'expérience et l'adaptation en temps réel aux conditions d'exercice du métier ou par la dynamique économique en œuvre dans une branche.

Les militants syndicaux se forment donc des pratiques qui leur sont propres. Ces pratiques correspondent-elles à des offres diplômantes ? Sans prendre de risques on peut répondre oui ! Par exemple dans le domaine du droit du travail, de la gestion de groupe, de la comptabilité, de l'analyse des conditions de travail, etc.

Afin de travailler à la reconnaissance de ces compétences spécifiques la CFE-CGC s'est rapprochée de laboratoires de recherches et d'universitaires spécialistes de la négociation sociale afin de mettre en place rapidement et efficacement une démarche de validation des compétences développées dans les différentes activités syndicales.

Une proposition qui s'appuie sur le contrat d'engagement social

La démarche de validation des acquis s'inscrit dans la volonté de mettre en œuvre un contrat d'engagement social.

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

Le contrat d'engagement social serait un dispositif créant un cadre légal pour tous les salariés du secteur privé qui rempliraient des missions syndicales en dehors de leur entreprise, que ce soit à temps partiel ou à temps complet. Ce dispositif consisterait à mettre en place une formule de détachement de l'entreprise avec des passerelles entre l'activité en entreprise et l'engagement syndical. Il garantirait un déroulement de parcours professionnel intégrant l'activité syndicale comme une expérience valorisante, et la réintégration à l'issue du détachement.

Un tel dispositif permettrait de diversifier la représentation syndicale hors de l'entreprise en rendant possible l'engagement militant des salariés des PME. C'est la voie d'un syndicalisme plus compétent et plus représentatif des attentes des salariés.



Le + syndical

Confédération Française de l'Encadrement CGC

59/63 rue du Rocher - 75008 Paris

Tél. 01 55 30 12 12 - Fax : 01 55 30 13 13

www.cfecgc.org