



FRANCE INTER

LE TELEPHONE SONNE – Le 07/12/2009 – 19:21:57 – Extraits

Sujet : Pourquoi le taux de syndicalisation est-il faible ?

**BERNARD VAN CRAEYNEST, PRESIDENT DE LA CFE-CGC**

Il est vrai que la France a toujours connu un taux de syndicalisation inférieur aux autres pays. Ca s'explique par ce que rappelait Claude, notre auditeur, mais également par le fait qu'on a scindé effectivement au début du XXème siècle ce que l'on appelle le syndicalisme de service, les prestations sociales, la mutualité, avec le syndicalisme qui permet par la négociation d'obtenir un certain nombre de dispositions pour tous les salariés que ce soit au niveau interprofessionnel dans les branches ou dans les entreprises. Ce qu'il faut bien noter c'est que malheureusement le syndicalisme a toujours eu une piètre image de marque dans notre pays. Et c'est parce qu'une frange importante du patronat considère que le syndicalisme nuit à la compétitivité de l'entreprise, et souvent en opposition, qu'il y a cette suspicion et cette volonté de ne pas favoriser l'implantation syndicale dans les entreprises. Alors qu'un bon dialogue social est quand même un facteur de compétitivité des entreprises. On a intérêt à dialoguer et pour dialoguer il faut avoir des acteurs. Alors pour expliquer ce que disait Dominique LABBE (spécialiste de l'histoire syndicale), c'est-à-dire la chute du taux de la syndicalisation qu'on a particulièrement observé à partir du début des années 80, ça s'explique aussi par l'évolution du salariat, les précaires, la difficulté à entrer sur le marché du travail, la diminution des emplois dans les grandes structures au profit des TPE-PME, là où il est effectivement difficile de se syndiquer. Donc ça veut dire qu'il faut véritablement rénover le dialogue social, et trouver le moyen de faire participer les salariés à ce dialogue social. Et c'est pas la loi du 20 août dernier qui va changer quelque chose.

(...)

**ALAIN BEDOUET**

Michel à Argenteuil nous écrit : « n'est-il pas encore plus difficile de s'afficher comme syndicaliste, militant, voire délégué, lorsqu'on est cadre ? On m'a mis personnellement le marché en main, le DRH m'a reçu, m'a parlé d'une promotion possible, me faisant accéder au statut de cadre, seulement il a ajouté, avec des mots choisis, mais quand même très clairs : évidemment de telles responsabilités risquent de ne pas coller avec un engagement syndical marqué ». Alors ça s'arrête là le témoignage, c'est pas du tout ce que Michel d'Argenteuil finalement a décidé, encore une fois je le remercie d'avoir témoigné, mais enfin Bernard VAN CRAEYNEST c'est pas notamment parfois difficile quand on dirige des équipes. On a également sur les épaules une responsabilité y compris stratégique dans l'entreprise ?

**BERNARD VAN CRAEYNEST**

Oui, il y a effectivement un problème d'organisation de l'entreprise, et c'est là où je rejoins ce que vient de dire Michel MENIER (vice président du CJD), il faut qu'on se mette autour de la table pour regarder comment on peut concilier une activité professionnelle et l'exercice d'un mandat syndical. Ca ne

doit pas être ou ou ? Ca doit être compatible. Mais le problème de fond qui surgit derrière cela c'est le fait qu'il y a effectivement trop de salariés qui présentent l'exemple d'avoir sacrifié leur carrière professionnelle pour faire du syndicalisme et à partir de là cette exemplarité pénalise considérablement le syndicalisme, parce qu'évidemment les salariés ont besoin de gagner leur croûte, ont besoin de s'épanouir dans leur travail, et quant ils voient qu'il y a trop d'exemples négatifs, ils préfèrent s'abstenir. Nous sommes à la CFE-CGC au contraire pour que nous montrions qu'il y a possibilité de coexistence et qu'au contraire quand on est syndicaliste on enrichit ses connaissances, ses compétences, en matière juridique, économique, en technique de négociation, en connaissance justement du monde de l'entreprise et de son environnement et à partir de là ce sont des compétences supplémentaires qu'il s'agit de valoriser dans un cursus professionnel. On n'est pas forcément syndicaliste à vie d'ailleurs, je tiens à la souligner.

(...)

#### **BERNARD VAN CRAEYNEST**

Maintenant il faut tendre vers les solutions pour sortir de la situation dans laquelle on est. Il ne faut pas que chacun reste sur son aventin. Les syndicats comme ça a été dit ont à se réformer profondément. Il est évident qu'on est tous conscients aujourd'hui du fait que avoir pour une confédération 30 ou 35 structures des fédérations professionnelles qui couvrent un peu tous les secteurs d'activité, c'est trop. Il faut simplifier tout cela, mutualiser les moyens, pour concentrer les effectifs et les efforts au plus près du terrain. Je dis malheureusement c'est vrai, il y a des personnes qui s'adressent à nous qui ne sont pas prises en charge immédiatement. Il faut aussi reconnaître qu'il y a trop de personnes qui ne font pas la démarche pour voir comment participer au dialogue social, qui ne viennent nous voir que quand elles sont dans l'ennui, c'est-à-dire confrontées à une perspective de licenciement. Donc il faut rassurer les salariés. Nous avons du travail à faire, et alors là je récusé ce que dit Dominique LABBE au moins pour la CFE-CGC sur la proximité politique, moi ça fait 27 ans que je suis militant syndical, que ça soit dans mon entreprise, dans laquelle j'étais encore il n'y a pas si longtemps, j'ai pas quitté le terrain depuis des siècles, j'ai toujours rempli mon rôle dans le respect des personnes pour essayer de trouver effectivement des *modus vivendi* dans l'intérêt de l'entreprise et des salariés pour que tout le monde progresse, mais en disant à mes patrons successifs ce que j'avais à leur dire, comme je dis aujourd'hui au chef de l'Etat ce que j'ai à lui dire, parce que je ne suis pas un courtisan, et parce que nous devons pour que nous avançons au contraire pointer les vrais problèmes de manière à trouver des solutions. Mais il est vrai que notre indépendance et notre capacité d'agir passe par une simplification des structures et par un nombre accru d'adhérent parce que leurs cotisations vont nous permettre effectivement de nous concentrer sur l'essentiel.

(...)

#### **BERNARD VAN CRAEYNEST**

Je crois qu'il faut bien comprendre puisqu'on évoque souvent la comparaison avec les pays étrangers, l'Allemagne, les Pays Bas, que les systèmes sont effectivement radicalement différents, la co détermination en Allemagne, regardez aux Pays Bas il existe un institut du dialogue social qui est une structure indépendante, on n'est pas comme dans le système français où systématiquement que ce soit dans l'entreprise, ou au niveau national

interprofessionnel, c'est le patronat qui donne le La. C'est lui qui invite, c'est chez lui. C'est lui qui fixe l'ordre du jour. C'est lui qui présente les textes, qui assure le secrétariat des réunions. Je pense que si on veut véritablement avoir des relations sociales équilibrées, il faut que nous trouvions un terrain neutre où chacun puisse faire valoir son point de vue de manière équilibrée. ;

(...)

**ALAIN BEDOUET**

Il nous reste cinq petites minutes, de prendre les thèmes qui reviennent le plus souvent, sans oublier les auditeurs au standard. Alors il y a une question qui revient très souvent sur Internet, vous avez évoqué la loi tout à l'heure, je vais prendre Renaud à Villeneuve Saint-Georges nous dit : « les règles de la représentativité syndicale ont changé récemment, on n'a jamais vraiment - en tout cas moi - compris pourquoi, mais ma question c'est : s'agit-il comme je l'ai lu d'une sorte de mauvais coup porté aux syndicats et notamment au pluralisme des idées ? Ou à l'inverse : voyez-vous plutôt ça comme une bonne chose qui devrait renforcer la représentativité et donc le poids et le pouvoir au moins symboliques des syndicats dans les entreprises ? » Cette question là, comment lire, comment lire, comment interpréter la loi, et puis les gens ont vécu ça parfois dans les entreprises, elle revient très souvent. Alors je vous propose le point de vue des uns et des autres. Voulez vous commencer monsieur VAN CRAEYNEST.

**BERNARD VAN CRAEYNEST**

La loi place la future représentativité des organisations sur un critère essentiel qui est celui de l'audience. Le seul problème c'est qu'il y a plus de 18 millions de salariés dans le privé et que aujourd'hui nous avons à peine 6 millions de salariés qui ont la possibilité de s'exprimer dans des élections professionnelles. Parce que dans les très petites et moyennes entreprises, il n'y a pas d'organisation d'élections. Donc c'est un premier constat qui est assez préoccupant. Là où il y a des organisations et où la loi du 20 août 2008 a commencé à s'appliquer depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier, nous voyons systématiquement une ou plusieurs organisations qui passent à la trappe. Ca veut dire que les syndicalistes concernés ont trois options : soit ils retournent à leur travail, soit ils se repositionnent au sein d'une autre organisation syndicale qui est restée représentative, soit ils quittent l'entreprise. En tout état de cause, en l'état actuel nous voyons un affaiblissement supplémentaire du syndicalisme. (...). 19 :55 :53. FIN.