

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, septembre 2009, numéro

69 *cee*
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

CE QUE REPRÉSENTENT LES SYNDICATS EN ENTREPRISE

Thomas Amossé
Centre d'études de l'emploi

Loup Wolff
Crest

Le faible taux de syndicalisation observé en France conduit à mettre en question la représentativité des syndicats. À l'opposé de ce constat, les enquêtes *REPONSE* montrent une sensible progression de la couverture syndicale (présence en entreprise d'un délégué ou élu syndiqué) depuis une quinzaine d'années. Le renouvellement du tissu productif en faveur des groupes et l'évolution de la législation sociale, tendant à renforcer l'entreprise comme lieu de négociation, ont en effet stimulé les implantations syndicales.

Cette montée des syndicats en entreprise les expose au risque d'une institutionnalisation : faute de base militante large, la participation à des réunions formelles prendrait le pas sur l'animation des collectifs de salariés. Ces derniers continuent pourtant d'exprimer leur soutien aux représentants syndicaux, aussi bien à l'occasion des élections professionnelles en entreprise que des négociations et conflits. Dans ce cadre, il ne paraît pas certain que la loi du 20 août 2008 – fixant de nouveaux critères de représentativité – parvienne à résoudre le paradoxe français d'un syndicalisme puissant mais sans syndiqués.

Antienne médiatique aussi bien que politique, la remise en cause de la représentativité des syndicats français découle d'une apparente contradiction, maintes fois relevée mais peu analysée. Un premier constat s'impose avec force : celui de la présence et du poids indiscutables des organisations syndicales (salariées et patronales) dans le débat politique national. Des mobilisations intensivement relayées, ainsi que des prises de position largement médiatisées, contribuent régulièrement

à rappeler leur importance. Un deuxième constat, tout autant partagé que le premier, est celui de la faiblesse du taux de salariés adhérant à un syndicat (*i.e.* taux de syndicalisation). Ce taux n'a cessé de baisser par palier depuis les années 1950 et se situe désormais à un niveau particulièrement bas, l'un des plus faibles des pays industrialisés. En 2005, il était d'à peine 8 % sur l'ensemble de l'économie et de 5 % dans le secteur privé (Wolff, 2008).

Comment expliquer l'importance des syndicats dans un pays qui compte si peu de syndiqués ? Une des réponses apportée¹ est celle d'une confiscation de la parole des salariés par un groupe minoritaire de responsables, qui utiliseraient les institutions dans leur propre intérêt. S'ensuit alors une énumération de constats illustrant l'illégitimité supposée d'une telle situation : les syndicats ne seraient réellement présents que dans la Fonction publique, comme en témoignent les cortèges de manifestations. Ils n'existeraient qu'à travers les prises de position médiatiques de leurs secrétaires généraux, dont la visibilité viserait à masquer l'absence d'activité de leur organisation. Ils s'attacheraient surtout à défendre les postes de délégués permanents qu'assure le principe de gestion paritaire des organismes de protection sociale. Par conséquent, ils seraient pratiquement inexistantes en entreprise et ne représenteraient plus qu'une infime partie des « vrais » salariés.

LA CONNAISSANCE STATISTIQUE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN FRANCE Encadré 1

Au début des années 1990, le ministère du Travail a décidé de réaliser, pour la première fois en France, une enquête statistique en entreprise sur la réalité des relations professionnelles et des processus, formels et informels, de négociation : l'enquête *REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise)*. Cette décision marquait une rupture, l'observation statistique des relations sociales ayant jusque-là toujours reposé sur une dichotomie entre, sur le plan quantitatif, des sources administratives (remontées des procès-verbaux d'élections professionnelles, de fiches de conflit établies par les sections d'inspection, etc.), et, sur le plan qualitatif, des analyses monographiques.

À partir d'échantillons d'environ 3 000 établissements, les enquêtes *REPONSE* appréhendent la pluralité des acteurs (dirigeants, représentants du personnel, salariés) et de leurs points de vue sur le travail. Réalisées en 1992-1993, 1998-1999 et 2004-2005, elles font l'objet de nombreuses exploitations, tant par des sociologues et politistes que par des économistes et gestionnaires.

Outre ce dispositif, le ministère du Travail réalise depuis 2005 une enquête annuelle qui permet de connaître l'évolution de l'implantation des institutions représentatives du personnel en entreprise, ainsi que celle des négociations et conflits collectifs qui y prennent place. Par ailleurs, les enquêtes *Permanentes sur les Conditions de Vie des Ménages (PCV)*, puis les enquêtes *Statistiques sur les Ressources et Conditions de Vie (SRCV)*, conduites par l'Insee respectivement de 1996 à 2004 et depuis 2005, permettent d'analyser certains aspects des relations professionnelles (adhésion syndicale, vote aux élections professionnelles, participation à un arrêt de travail) décrits par les salariés, et notamment de calculer le taux de syndicalisation (les estimations antérieures s'appuyaient sur les seules déclarations des syndicats).

L'observation des pratiques de représentation sur les lieux de travail, rendue possible par des enquêtes statistiques récentes (cf. encadré 1), permet de dépasser cette contradiction et de rendre plus fidèlement compte de la complexité de la présence syndicale en entreprise. Elle révèle un résultat nettement moins connu, véritable particularité française dans le mouvement de recul des organisations syndicales observé au niveau international (Bethoux, Jobert, 2004) : dans le secteur privé, la présence de représentants syndicaux, et donc la couverture syndicale², progresse régulièrement, notamment depuis une quinzaine d'années. Ainsi, en 2004, 63 % des établissements de cinquante salariés et plus disposaient d'un délégué syndical,

1. Cf. par exemple la tribune publiée par D. Andolfatto et D. Labbé dans le Monde du 26 février 2008. Ils y dénoncent un « système désastreux » où les syndicats auraient capté les moyens publics pour mieux se détourner des salariés.

2. Présence d'au moins un représentant syndical, soit élu sur une liste syndicale, soit désigné ou mandaté par un syndicat (cf. encadré 2).

contre 54 % en 1992. Observée quelle que soit l'étiquette syndicale (Pernot, Pignoni, 2008), cette progression est bien le signe que l'hypothèse d'une confiscation de la parole des salariés n'est pas totalement fondée. Certes, de moins en moins de salariés sont syndiqués. Pourtant, de plus en plus d'entreprises sont pourvues de syndicats. La singularité du système français de relations professionnelles réside précisément dans cette ambiguïté.

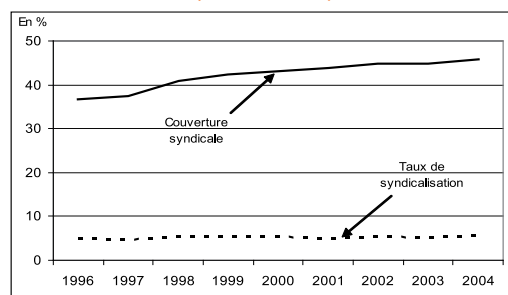
Que faut-il alors croire ? La faiblesse du taux de syndicalisation, et diagnostiquer une crise syndicale ? Ou la progression de la couverture syndicale, et conclure à la vitalité des organisations ? Nous examinerons cette question à partir de la série des enquêtes *REPONSE* qui permet d'entrouvrir la boîte noire des relations sociales en entreprise (cf. Amossé, Bloch-London, Wolff [2008] pour une synthèse des apports de ce dispositif d'enquête).

● Pourquoi la présence syndicale progresse dans les entreprises françaises

Si les facteurs de la désyndicalisation sont bien connus (désindustrialisation et déclin de la main-d'œuvre ouvrière, éclatement des temps et lieux de travail, recours croissant aux contrats à durée limitée et à l'intérim, externalisation, etc.), la progression de la présence de représentants syndicaux demeure un phénomène moins facilement appréhendable. À première vue, les facteurs à l'origine de la désyndicalisation individuelle devraient tout autant affecter la couverture syndicale : le recul de l'industrie au profit du commerce ou des services (où les représentants syndicaux sont nettement plus rares) devrait réduire le nombre des entreprises dans lesquelles un syndicat est présent. Il n'en est rien : taux de syndicalisation et couverture syndicale suivent des évolutions divergentes (cf. graphique).

En réalité, les facteurs de désyndicalisation ont été compensés par d'autres, qui tiennent à la fois à la transformation des structures économiques et à l'évolution de la législation sociale. La montée des activités tertiaires s'est d'une part accompagnée d'une progression de la présence syndicale en son sein. Et le mouvement de concentration financière (Picart, 2004), qui a vu l'intégration d'un nombre croissant d'établissements et d'entreprises dans des groupes, a favorisé une formalisation des rapports sociaux entre salariés et employeurs et s'est souvent soldé par la création de syndicats. D'autre part, accentuant les orientations de la loi Auroux (1982), la législation sociale des quinze dernières années a conforté le rôle de l'entreprise comme lieu de la négociation collective et stimulé l'implantation de syndicats, interlocuteurs *a priori* incontournables des directions. Que ce soit en matière de temps de travail (RTT), de rémunération (participation, intéressement) ou de plans de prévoyance, les réglementations des années 1990

Les modalités de la présence syndicale en entreprise



Lecture : en 2004, 45,9 % des salariés déclaraient qu'un syndicat était présent dans leur entreprise, contre 36,8 % en 1996 ; en 1996 comme en 2004, environ 5,5 % déclaraient être eux-mêmes syndiqués.

Champ : Salariés d'entreprise (hors entreprises publiques).

Source : Enquêtes *Permanentes sur les Conditions de Vie des Ménages*, 1996-2004, Insee.

LES MODALITÉS DE LA PRÉSENCE SYNDICALE EN ENTREPRISE

Encadré 2

La présence de représentants syndicaux en entreprise peut reposer sur les deux types de représentation du personnel, élue et désignée.

Des délégués du personnel et membres du comité d'entreprise, élus par les salariés, peuvent l'être sur liste syndicale. À partir d'un certain seuil de taille (d'établissement ou d'entreprise), les directions sont soumises à l'obligation de fournir les moyens nécessaires à l'organisation des élections de représentants du personnel : délégués du personnel dans les établissements d'au moins 11 salariés, comité d'entreprise dans ceux de 50 salariés ou plus. Et jusqu'à la loi du 20 août 2008, seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise pouvaient présenter une liste de candidats (cf. encadré 3, pour les changements introduits depuis). Si le nombre de votants était inférieur à la moitié des électeurs inscrits ou s'il y avait carence de candidatures, un second tour de scrutin avait lieu au cours duquel les électeurs pouvaient voter pour d'autres listes, y compris non syndicales.

Par ailleurs, chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus peut désigner un délégué. Dans les unités plus petites, les organisations syndicales peuvent désigner comme délégué syndical un salarié s'il a été préalablement élu délégué du personnel, et ce pour la durée de son mandat. Le délégué représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Sa fonction principale est de négocier avec celui-ci, au minimum, lors des négociations annuelles obligatoires dont l'employeur doit prendre l'initiative. En général, il a également en charge l'animation de la section syndicale regroupant les adhérents. Le mandat de délégué syndical peut être cumulé avec celui de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Enfin, les organisations syndicales peuvent, faute de délégué syndical, mandater un salarié pour signer un accord : ce fut le cas lors des négociations sur la réduction du temps de travail.

ont pratiquement toutes imposé que des négociations collectives aient lieu dans l'entreprise pour en préciser les modalités d'adaptation et, parfois, pouvoir prétendre à l'octroi d'aides publiques (Bloch-London, Pelisse, 2008).

● Des syndicats d'entreprise en voie d'institutionnalisation ?

La hausse du nombre d'entreprises dotées d'un syndicat et la baisse, ou tout au plus la stabilité, du taux de syndicalisation posent la question de l'institutionnalisation des organisations syndicales. De fait, d'un point de vue comptable, l'institutionnalisation des syndicats français semble indéniable : la dernière enquête *REPONSE* (2004-2005) recense en moyenne un représentant syndical (élu ou désigné) par entreprise pour seulement trois salariés syndiqués. Mais il y a ce que disent les chiffres et ce que l'on en dit. En effet, un faible nombre d'adhérents à un syndicat n'est pas contradictoire avec un noyau élargi de militants ou de sympathisants. Tout autant que la couverture syndicale, le taux de syndicalisation se révèle un indicateur limité pour comprendre l'adhésion réelle des salariés aux syndicats d'entreprise.

Et, les enquêtes *REPONSE* montrent bien que l'activité des syndicalistes n'est pas qu'institutionnelle : elle ne se cantonne pas à la tenue de réunions où ils discuteraient avec la direction de questions techniques éloignées des aspirations des salariés. À en croire l'augmentation des grèves et des débrayages, la capacité des syndicats à mobiliser les salariés demeure intacte. Renouvelés dans leur forme (Béroud *et al.*, 2008), les conflits collectifs du travail ont nettement progressé, au même titre que les négociations. Contrairement à l'opposition – supposée centrale – entre relations sociales coopératives et relations

sociales conflictuelles, négociation et conflit vont fréquemment de pair et sont fortement associés à la présence de syndicats. Ces deux événements, révélateurs de l'existence d'une parole collective structurée, se succèdent même généralement au sein des entreprises : nombre de conflits éclatent parce qu'une négociation est dans l'impasse ; et, inversement, l'ouverture de négociations constitue une issue classique de sortie de conflit.

● Conflits et élections, les principaux moments de légitimation des syndicats

Les syndicats sont également présents lorsque le conflit n'est pas collectif. En cas de licenciement par exemple, un salarié sur deux déclare avoir recours à un représentant du personnel, ce que confirment d'ailleurs les intéressés : le conseil juridique occupe aujourd'hui une place centrale dans l'emploi du temps des représentants du personnel. Et la participation des salariés aux relations sociales ne se limite pas aux périodes de crise. Contrairement aux élections prud'homales (qui se situent en dehors des entreprises), les élections des délégués du personnel et comités d'entreprise mobilisent une proportion élevée de salariés : ils étaient environ 75 % dans ce cas en 2004. Ainsi, non seulement la majorité des établissements de plus de vingt salariés (et la très grande majorité de ceux de plus de cinquante) organisent des élections, mais la part des salariés qui y votent demeure élevée, que les listes proposées soient syndicales ou non.

Les enquêtes *REPONSE* mettent en lumière une activité syndicale enracinée dans les problématiques locales de négociation et de médiation, où les étiquettes syndicales s'effacent derrière les impératifs du terrain. Pour autant, le faible pourcentage de salariés syndiqués ne va pas sans poser de problème. Il y a les situations, marginales, où les représentants du personnel se sont progressivement éloignés des salariés comme de leur organisation syndicale. De façon plus générale, le lien entre salariés et représentants apparaît quelque peu distendu : de l'aveu même de ces derniers, peu de salariés fréquentent régulièrement les locaux dédiés à la section syndicale ; et, à l'exception des licenciements, les salariés déclarent faire peu appel à eux. S'appuyant le plus souvent sur une base étroite et ayant du mal à entretenir un lien continu avec l'ensemble des salariés, les syndicats ont vu ces dernières années leur position de plus en plus fragilisée et leur représentativité remise en question.

● Une réforme du système peu susceptible de modifier la réalité

C'est dans ce contexte que, faisant suite à la position commune signée en avril 2008 par la CFTD, la CGT, le Medef et la CGPME, la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale » a fixé de nouvelles règles pour déterminer la représentativité des organisations syndicales aux différents niveaux de leur action. Abrogeant le principe d'irréfragabilité des cinq confédérations reconnues comme représentatives de droit au niveau national (par un arrêt en vigueur depuis 1966³), cette loi conditionne la représentativité des syndicats à leurs résultats aux élections professionnelles (cf. encadré 3). Sans préjuger ni des reconfigurations d'appareil (la CFE-CGC et l'UNSA ont, par exemple, évoqué un futur rapprochement en avril 2008⁴), ni du résultat des élections à venir, on peut douter que la capacité des organisations à représenter les salariés sorte renforcée de cette réforme.

3. Il s'agit de la CFTD, de la CFE-CGC, de la CFTC, de la CGT et de CGT-FO.

4. Toujours à l'étude, ce rapprochement est pour l'instant resté lettre morte.

LES CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE APRÈS LA LOI DU 20 AOÛT 2008

Encadré 3

Depuis le vote de la loi du 20 août 2008, et selon les termes de l'article L 212-1 du Code du travail, les critères de la représentativité syndicale sont désormais le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, l'influence, l'effectif, la cotisation et l'audience.

Pour apprécier ce dernier critère, la loi, mettant fin au principe d'irréfragabilité (ou *représentativité de droit*), adosse la représentativité des syndicats à leurs performances électorales au sein de l'entreprise. Elle impose au candidat à un mandat de délégué syndical de s'être présenté aux dernières élections professionnelles sur une liste affiliée à son syndicat et d'y avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour. Pour être représentatives au niveau de la branche, les organisations syndicales doivent avoir recueilli au moins 8 % des suffrages cumulés. Alors que le seul fait d'adhérer à une confédération considérée comme représentative au niveau national suffisait à faire présumer la représentativité du syndicat au sein de la branche puis de l'entreprise, les organisations syndicales devront désormais d'abord faire la preuve de leur représentativité en s'adjoignant le nombre de voix nécessaire à leur existence dans l'entreprise (le nombre d'entreprises couvertes et leurs résultats électoraux cumulés conditionnant ensuite leur représentativité dans la branche, puis au niveau national).

Une période transitoire a été prévue par la loi. À l'issue des cinq ans suivant l'entrée en vigueur de la loi, le ministère du Travail devra consolider les résultats des élections dans toutes les entreprises, branche par branche et au niveau national interprofessionnel. Et jusqu'à l'organisation des premières élections professionnelles, les syndicats créés en s'affiliant à l'une des cinq confédérations considérées comme représentatives au niveau national sont présumés représentatifs dans l'entreprise.

En effet, alors que l'action syndicale en entreprise se caractérise par une forte autonomie par rapport aux enjeux nationaux – ce qui lui permet d'apporter des réponses aux questions posées sur les lieux de travail et se traduit par le peu de différences observé dans l'enquête *REPONSE* entre les différentes organisations –, la réforme risque de politiser les élections et d'accentuer les jeux d'appareils au détriment des activités concrètes de terrain et, peut-être, des capacités de mobilisation des sections. Par ailleurs, il y a peu de chance que le lien entre salariés et représentants, déjà fort au moment des élections si l'on se fie aux niveaux actuels de participation, se trouve renforcé dans la durée. Les salariés n'auront pas plus qu'avant intérêt à se syndiquer et continueront probablement à apporter aux organisations syndicales un soutien anonyme au moment des élections professionnelles. Si le vote suffisait à garantir la « représentativité » des syndicats, la réforme n'aurait pas lieu d'être.

En fait, l'analyse des réponses des salariés et des dirigeants aux questions d'opinion sur le rôle des organisations syndicales et leur représentativité invite à repenser cette notion et à interroger le système dans son ensemble. En effet, si moins d'un dirigeant sur cinq juge les syndicats représentatifs, ils ne sont pas davantage à considérer que les organisations patronales le sont. Dans le même temps, dirigeants et salariés estiment en majorité que « les représentants du personnel traduisent bien les aspirations des salariés ». Et si les salariés sont légèrement plus critiques que les dirigeants à l'égard des syndicats, c'est qu'ils attendent davantage d'eux, alors que leurs dirigeants estiment majoritairement qu'ils pourraient s'en passer.

En d'autres termes, les syndicats seraient de bons représentants sans être représentatifs. Et c'est le système, avec ses deux niveaux d'action – national et local –, non le rôle concrètement joué par les acteurs syndicaux et patronaux, qui semble à l'origine du déficit de représentativité ressenti à leur égard. Ces résultats révèlent, nous semble-t-il, la spécificité des corps intermédiaires dont la représentativité ne peut être simplement pensée sur le mode de la légitimité du vote. En ce sens, le fonctionnement de la démocratie sociale en entreprise ne peut se réduire à une simple transposition de la mécanique institutionnelle de la démocratie politique. Il faut s'interroger sur le fondement et la forme du lien qui unit salariés et syndicats : que font-ils ? Avec qui ? Pour qui et pourquoi ? Ce faisant, on donnerait un nouveau souffle à une question de recherche examinée depuis plus de vingt ans aux États-Unis et initiée par l'ouvrage fondateur de Richard Freeman et James Medoff (1984). Surtout, on fournirait quelques clés pour penser l'avenir d'un syndicalisme, dont la présence apparaît particulièrement nécessaire avec la crise actuelle.

RÉFÉRENCES

- Amossé T., Bloch-London C., Wolff L.**, 2008, *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes REPONSE*, La Découverte, Paris.
- Bethoux E., Jobert A.**, 2004, « Regards sur les relations professionnelles en Europe et en Amérique du Nord : évolutions et perspectives », *Sociologie du Travail*, 46-2.
- Béroud S., Denis J.-M., Desage G., Giraud B., Pelisse J.**, 2008, *La lutte continue : les conflits du travail dans la France contemporaine*, coll. « Raison d'agir », Le Croquant, Bellecombès en Bauge.
- Bloch-London C., Pelisse J.**, 2008, « L'évolution du cadre légal des relations professionnelles : entre foisonnement juridique et renouvellement des acteurs, une appropriation sélective des dispositifs », in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (*op. cit.*).
- Freeman R., Medoff J.**, 1984, *What do Unions do?*, Basic Books inc., New York.
- Pernot J.-M., Pignoni M.-T.**, 2008, « Les salariés et les organisations syndicales de 1992 à 2004 : une longue saison de désamour », in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (*op. cit.*).
- Picart C.**, 2004, « Le tissu productif : renouvellement à la base et stabilité au sommet », *Economie et statistique*, n° 371.
- Wolff L.**, 2008, « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Premières Synthèses*, n° 16.1, Dares.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr

La lettre électronique *flash.cee* vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications.

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site.

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Pierre Ralle - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat - Conception technique et visuelle : Fabien Anelli

Imprimerie : Louis-Jean C.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 363 - septembre 2009 - ISSN : 1776-3356