

Extrait de *Gouverner sans le peuple* de Pierre Héritier,
Préface de Yves Meny Les Editions de l'Atelier

REPENSER LA REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Trois propositions

Proposition 1: Redonner une légitimité au syndicalisme sans modifier son caractère institutionnel

Les délégués syndicaux seraient élus par les salariés, le même jour dans les entreprises, à la proportionnelle et sans monopole syndical.

Avantages

1. On saura ainsi ce que chaque organisation représente, on pourra définir les conditions de validité d'un accord majoritaire dans la transparence.
2. Cette élection servira de base pour tous les niveaux, car elle constitue un indicateur fiable pouvant servir d'étalon.
3. Ainsi on permet davantage aux salariés d'exprimer de façon positive leur distance éventuelle à l'égard des syndicats traditionnels et ceux-ci disposeront d'un thermomètre qui pourra leur permettre de mesurer leur rapport aux salariés.

Inconvénients

Cette procédure n'incite pas suffisamment à la simplification de la représentation des salariés et elle risque de consolider ou d'amplifier l'émiettement. Ce risque pourrait cependant être réduit en fixant un seuil à la reconnaissance : 10% des votants ou au moins 5% des inscrits (l'écart n'est pas énorme entre les deux critères sauf s'il y a évolution de la participation). Un seuil trop faible réduirait certaines réticences mais atténuerait la portée du changement. Le gouvernement peut-il agir sans déranger l'un ou l'autre, sauf à ne rien changer ? Au contraire un seuil plus élevé pousserait aux regroupements, aux accords électoraux de législature, à une dynamique «à l'italienne». Dans ce pays, le nouveau système électoral est fait pour favoriser le rapprochement des syndicats entre eux et avec les salariés.

Mais dans l'hypothèse présentée ici, le rapport aux salariés changerait-il vraiment ? Si l'on établit une comparaison avec le champ politique, ce n'est pas certain, car l'abstention se développe. La suppression du monopole syndical, sans projet plus ambitieux et plus cohérent, permettrait aux «autonomes» FSU, SUD, le groupe des 10, l'UNSA, etc., de s'intégrer dans le système, au risque peut-être pour eux de

s'institutionnaliser.

Ce type de scrutin apporte une amélioration car il permet de donner une base concrète au fondement de la légitimité syndicale. Mais le caractère de la consultation, n'intègre pas la préoccupation de proximité. Elle peut renforcer l'institutionnalisation des syndicats et conduire à des phénomènes d'abstention massive ! Ce qui serait le comble !

Proposition 2 : Impulser une légitimité citoyenne pour régénérer le syndicalisme.

La crise politique évoquée avec insistance dans cet ouvrage met en lumière l'insuffisance de démocratie et le rejet d'une délégation de pouvoir sans possibilité d'intervention citoyenne (de fait l'électeur est exclu du choix des candidats, dépourvu d'outils d'intervention, d'évaluation, de contrôle, etc.). Pourquoi le syndicalisme échapperait-il à ce phénomène de crise de la représentation collective ?

C'est pourquoi la proposition 2 vise à rapprocher salariés et représentants des syndicats en favorisant la mise en place de délégués de terrain proches des salariés, et en fusionnant délégués du personnel et délégués syndicaux qui deviendraient les délégués des salariés. Ce système nécessiterait une refonte du droit syndical et la mise en place de solutions au reclassement et à la mobilité professionnelle de délégués devenus de fait des permanents syndicaux. Il offrirait plus de droits décentralisés pour nourrir la relation syndicats-salariés et impliquerait donc une redistribution des moyens. Avec bien sûr des distinctions selon la taille de l'entreprise. Dans cette vision, le concept de proximité est prédominant.

Les nouveaux DP/DS d'établissement seraient élus par les salariés dans chaque établissement. Ces «délégués des salariés», éliraient à leur tour en fonction de la structure de l'entreprise, les négociateurs dans l'entreprise (ou de groupe si besoin est). Toutefois les fédérations, comme en Italie, pourraient compléter les désignations acquises par l'élection par des désignations complémentaires (un quart de la délégation de négociation pourrait être désignée par les fédérations). Bien entendu l'importance de chaque «délégation» serait proportionnelle à son score, pondéré par l'existence d'un seuil par établissement (10% des votants ou 5% des inscrits). Ce dernier aspect aurait, comme dans la première proposition, un effet sélectif et incitatif au regroupement.

Mais cette deuxième proposition vise surtout à favoriser le lien salariés/syndicats, mandataire/mandatés. L'existence de délégués de proximité créerait une meilleure identification par les salariés («c'est mon délégué») et conduirait les représentants syndicaux à mieux écouter, mieux connaître, mieux comprendre les salariés, à mieux dialoguer avec eux. La demande de la CGT sur la consultation obligatoire des salariés avant tout accord trouverait peut-être là une autre forme de réponse plus riche et plus syndicale : le dialogue paraît préférable au mode référendaire. Il laisserait intacte la responsabilité du syndicat tout en le contraignant à faire preuve de plus de transparence. Au total, il s'agit là d'une forme de démocratie sociale plus citoyenne.

La présence de négociateurs désignés par les fédérations pourrait rassurer les structures confédérales. Peut-être faudrait-il définir un quota (25% désignés par les organisations) ou même s'en tenir à l'ancien système : un délégué seulement par organisation syndicale représentative, c'est-à-dire par organisation syndicale ayant franchi le seuil fixé (un délégué désigné par établissement, un délégué désigné dans l'entreprise). Tous les autres délégués des salariés seraient élus au premier degré (dans l'établissement) ou au second degré (dans l'entreprise).

A ceux qui pourraient s'inquiéter des risques de corporatisme, d'esprit de clocher on pourrait retourner leur propre argument : ne reproche-t-on pas aux syndicats d'être plus rigides que leur base ? Mais surtout on rappellerait que le système trouve son équilibre par l'articulation entre négociations d'entreprises et négociations de branches, ou, à défaut, par encadrement par la loi : en effet, comment plaider pour le contractuel si le contractuel devait s'avérer peu productif. Il y a un pari à prendre sur le changement. Et pour les acteurs un défi à relever.

A l'inverse, on peut plaider que la fiabilité d'un accord et d'un système dépend de la représentativité profonde et réelle de ceux qui négocient et que la refondation du lien syndicat-salarié est un progrès pour tous : salariés et syndicats mais aussi pour leurs interlocuteurs (Etats/patronat/entreprises). Cette perspective incite à faire un pari sur l'avenir : des syndicats plus proches des salariés et légitimités par un vote constituent un véritable tremplin pour le contractuel.

Enfin, aspect pratique secondaire mais non négligeable, l'élection de délégués de proximité rend plus facile et moins lourde la mise en place d'une délégation d'entreprise ou de groupe, car les délégués de proximité cumuleraient les fonctions de délégués du personnel et de négociateurs décentralisés tout en assurant la mise en place, pour la durée de leur mandat, d'une délégation habilitée à négocier au plan de l'entreprise, voire même du groupe.

Proposition 3 : Mettre en place une instance de la négociation Collective (une sorte de comité de négociation).

Cette troisième voie vise la simplification de la représentation par l'émergence d'un acteur majoritaire pendant trois ans. Dans ce cadre, le système électoral par un effet de loupe sur les résultats, amplifierait le résultat du syndicat ou de la coalition majoritaire. Le résultat serait acquis pour trois ans. Le système inciterait au regroupement et jouerait un rôle de sélection visant à terme à faire émerger quelques acteurs forts et représentatifs.

Compte tenu de l'accroissement vraisemblable des listes d'entente, la représentativité des organisations serait calculée en fonction du nombre de délégués élus. Malheur aux perdants, qui peut-être, en tireraient des conclusions salutaires pour l'avenir.

Ce système est inspiré de l'élection des comités d'entreprise (CE) et comités centraux

d'entreprises (CCE) en introduisant toutefois une simplification : un seul collège ou au plus deux collèges. Mais à la différence du CE il s'agirait d'une instance syndicale de négociation et non plus d'une instance d'information et de consultation. Cette formule s'inspire de ce qui se pratique en Italie (la Représentation syndicale unitaire, RSU), au Québec (où existent deux vraies confédérations, un peu comparables à la Belgique) et du système municipal français ; mais aussi d'un système existant en France depuis quelques années pour les PMI.

Ce système repose sur l'élection directe à un tour par établissement (ou pas entreprise, s'il s'agit d'une PMI de 100 à 350 salariés). La liste qui arrive en tête obtient 35% des sièges plus x% correspondant à son score.

En fait, on assisterait probablement à des coalitions de type CGT-Force Ouvrière, autonomes, contre CFDT-CGC-CFTC, ou bien tous contre la CFDT, ou tous contre la CGT etc. La durée de la coalition fixée à la durée du mandat (2 ou 3 ans), obligerait à passer des accords de législature, donc à débattre des propositions et des méthodes, à rechercher un consensus et plus de démocratie. Un vrai dialogue syndical s'instaurerait et les électeurs auraient la possibilité de sanctionner les erreurs et les mauvais calculs.

Une autre possibilité existe : l'élection à deux tours de scrutin. Au premier tour, il n'y a pas de monopole syndical mais un seuil à franchir (toujours 10% des votants ou 5% des inscrits). Entre les deux tours, il y a élimination des petits (alliances entre ceux qui sont éligibles au deuxième tour). Le deuxième tour est comme ci-dessus.

Le premier syndicat ou la première liste d'union remporte «la majorité» + x% ;
Les autres minoritaires assistent aux réunions avec la direction, peuvent signer ou pas les accords, mais la coalition majoritaire élue et seule légitime pour valider un accord. Si la coalition explose en vol, il y a dissolution et l'arbitrage est rendu par les électeurs (les listes qui recueillent un score inférieur au seuil fixé sont éliminées après le premier tour).

Dans ce système, pour calculer la représentativité des organisations syndicales (de la branche au niveau confédéral) : - on peut soit décompter tous les élus et ajouter les mandatés dans les Très petites entreprises (TPE), ce qui constituerait une façon de mieux intégrer les salariés des TPE/TPI (Très petites entreprises) dans la vie syndicale. Il y aurait ainsi une prime aux élus et pas seulement aux scores réalisés, ce qui serait une reconnaissance de l'implantation syndicale et de la capacité des syndicats à trouver et former des délégués ou des mandatés — soit prendre en compte les scores des listes de coalition en affectant à chaque organisation syndicale un score en rapport avec le nombre de postes qu'elle occupe sur la liste. Ce n'est jamais le hasard qui fixe les usages entre les syndicats sur des listes unitaires. Là encore on pourrait considérer que les suivants de liste (non élus) constituent la réserve de suppléants, ce qui simplifierait le vote et rendrait plus transparente l'élaboration des listes. Actuellement, les salariés élisent d'un côté les titulaires, de l'autre les suppléants.

Comment couvrir les différents «étages» de la négociation d'entreprise ? L'élection d'un comité de négociation par établissement pourrait constituer le fondement de la mise

en place d'une instance centrale, comme cela se fait pour la mise en place des comités centraux d'entreprises eux-mêmes élus par les membres des comités d'établissements.

Rien n'interdirait de faire voter le même jour pour les comités locaux de négociation (établissement) et les comités centraux de la négociation (dans deux urnes distinctes). La suppression du collège suppléant faciliterait les modalités pratiques et la lisibilité.

Dispositions particulières aux PMI et TPE

L'ensemble CE, DS, DP pourrait être refondé dans les TPE. Pour les TPE, que faire de mieux sinon le mandatement ? Peut-être des comités professionnels locaux qui pourraient être élus sur présentation de candidats par les syndicats professionnels territoriaux. Dans les entreprises de 11 à 50 salariés : comme aujourd'hui avec peut-être une meilleure explicitation du rôle des DP qui deviendraient des délégués des salariés, mandatés pour négocier. Dans les entreprises de 50 à 350, la notion de représentation par établissement pourrait être remplacée par des clauses permettant la diversité de la représentation. Là il ne s'agirait que d'une légère adaptation à l'existant.

Enfin, comment rendre l'adhésion plus systématique pour relégitimer le syndicalisme ?

Peut-on relégitimer les syndicats sans tenir compte du nombre d'adhérents ? Qu'advierait-il alors de l'adhérent ? Ne va-t-on pas vers un syndicalisme de clientèle comme dans les partis politiques ? Mais n'est-ce pas déjà le cas ? Peut-on imaginer un syndicalisme d'adhérents vraiment représentatif par l'adhésion sans recourir à l'incitation ? Cette hypothèse paraît peu crédible, sauf évènement exceptionnel ou clause juridique spécifique. Dans cet esprit, on pourrait imaginer un chèque syndical obligatoirement astreint aux cotisations sociales et financé par l'employeur, remis au salarié avec liberté de choix pour celui-ci, cette liberté comportant la possibilité de déposer le chèque au profit d'un fonds non affecté à un syndicat mais géré avec les syndicats ?

Dans ce cas l'attribution du chèque devrait être systématique et l'affectation du chèque à un syndicat par le salarié se faire sans pression, plus particulièrement sans pression patronale. Pour autant ne faudrait-il pas laisser aux salariés une part à payer, en s'inspirant du titre déjeuner ? En tout cas, l'erreur à ne pas commettre serait de financer les syndicats dans le cadre du statu quo actuel, sans redéfinir les conditions de leur relégitimation. Ce système pourrait être étendu aux demandeurs d'emploi, comme le suggérait Jean-Baptiste de Foucauld, avec une contribution financière des ASSEDIC. Celles-ci remettraient aux demandeurs d'emploi un chèque syndical qui pourrait être remis à un syndicat ou à une association agréée.