



Management et conjoncture sociale

L'avant-projet de loi sur la représentativité et sur les temps de travail : un renversement de perspective

Comme tout texte fondateur, la position commune du 9 avril, puis celui de l'avant-projet de loi réformant la représentativité syndicale continuent de susciter opposition et incompréhension. Certains des arguments mis en avant dissimulent sans doute la crainte des états majors syndicaux non signataires de perdre les pouvoirs et l'influence qu'ils exerçaient en se fondant sur l'arrêté de 1966. D'autres paraissent correspondre à une réelle incompréhension du changement de logique que constitue la mesure de la représentativité sur les lieux de travail et non plus au niveau national.

Cette polémique entre signataires et non signataires de la position commune se double désormais d'une opposition entre l'ensemble des confédérations syndicales et le Gouvernement en ce qui concerne la teneur du projet sur les 35 heures, qui va beaucoup plus loin que le texte signé par la CGT et la CFDT. Derrière les arguments mis en avant sur le risque de « démantèlement des 35 heures », on notera toutefois un refus de cette même logique : négocier davantage au niveau de l'entreprise ; celle-ci tend en effet à remettre en cause le rôle que se donnaient jusqu'à présent fédérations professionnelles et confédérations.

Ce que dissimulent les arguments contre la réforme de la représentativité syndicale

Les positions syndicales peuvent sembler largement incompréhensibles pour le public non averti. Ainsi, à l'issue des négociations au MEDEF, le 9 avril dernier, FO, la CFTC et la CFE-CGC refusaient de signer la position commune prévoyant d'asseoir la représentativité des syndicats sur leur influence électorale et de passer progressivement au principe des accords majoritaires. L'UNSA et Solidaires se joignaient à elle dans leur opposition. Et pourtant, quelques semaines à peine plus tard, au terme des négociations dans la Fonction publique, la CFE-CGC, l'UNSA et Solidaires (mais non FO et la CFTC) se joignaient à La CGT et à la CFDT pour signer un accord prévoyant d'asseoir la représentativité des syndicats sur cette même influence électorale et de passer progressivement à ce même principe des accords majoritaires.

Parmi les arguments mis en avant par les opposants à la position commune figure celle-ci : le MEDEF (et avec lui la CGPME) auraient fait affaire avec la CGT et la CFDT pour recomposer l'échiquier syndical à leur convenance et à en finir avec les « petites organisations ». Il est permis d'affirmer qu'une telle argumentation ne tient pas. Rien, dans les positions traditionnelles du MEDEF ni dans les déclarations de ses dirigeants au cours des derniers mois ne permet de supposer que le patronat aurait décidé la mise à mort de certaines organisations syndicales au bénéfice des deux principales, ce qui représenterait un cas flagrant de discrimination syndicale à grande échelle.

La logique de la position commune consiste à mesurer désormais la représentativité en se fondant sur l'audience des syndicats au niveau de l'établissement, ou de l'entreprise. Par exemple, là où la CFTC est majoritaire, elle sera confortée dans sa position majoritaire ; là où son influence est réduite, elle perdra les droits attachés à la représentativité. Sans doute restera-t-elle représentative à TF1 ou chez Auchan, sans doute perdra-t-elle sa représentativité au niveau national. Dans ce cas, les syndicats CFTC d'Auchan ou de TF1 auront un statut proche des syndicats autonomes existant aujourd'hui ; et rien ne leur interdira de faire appel à la logistique de leur confédération, rien n'interdisant part ailleurs à celle-ci de retrouver sa représentativité si les syndicats CFTC, dans les entreprises, parviennent à convaincre une proportion suffisante des salariés. De même l'UNSA sera-t-elle reconnue représentative dans les entreprises où elle a une présence consistante sans nécessairement l'être au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel. En revanche, la CGT et la CFDT, sans doute assurées d'être reconnues représentatives au niveau national, risquent de perdre cette représentativité dans certaines branches et dans de nombreuses entreprises où elles ne sont que faiblement représentées.

C'est cette mesure au niveau de l'entreprise et non plus au niveau national qui explique que les résultats des élections prud'homales n'aient pu être retenues comme critère d'appréciation, comme le souhaitait l'UNSA (avec un seuil fixé à 5% qui l'eût évidemment assuré d'être reconnue représentative). Quant à l'argument selon lequel l'agrégation des résultats d'élections de CE ou de DP au niveau des branches, puis au niveau national, exclurait les salariés des entreprises dépourvues de représentation syndicale, il n'est

guère recevable : aux syndicats de prouver leur représentativité en s'implantant là où, aujourd'hui, ils ne le sont pas – ce qu'envisage la position commune. Toutefois, ceci revient évidemment à renverser la charge de la preuve : les confédérations syndicales ne sont pas, nécessairement et par définition, représentatives de l'ensemble du corps social, y compris de ceux des salariés qui n'en connaissent pas l'existence.

Un renversement de perspective : le syndicalisme devra se reconstruire à partir de l'entreprise

Ce qui semble gêner certains états-majors syndicaux, c'est que le syndicalisme devra se reconstruire à partir de l'entreprise. Ainsi s'explique leur opposition, unanime, cette fois, aux dispositions du projet de loi présenté par le ministère du Travail sur les 35 heures. Ces dispositions vont plus loin que la position commune en confiant plus largement aux négociateurs dans les entreprises le soin de convenir des dispositions à mettre en œuvre. Les dirigeants syndicaux auront mis en avant, venant du Gouvernement, une volonté de démantèlement des 35 heures. L'argument n'est sans doute pas faux si on s'en tient aux récentes déclarations de Patrick Devedjian. Mais il y a autre chose : l'avenir des 35 heures dépendra davantage des militants d'entreprise et un peu moins des dirigeants fédéraux ou nationaux. Il s'agit, autrement dit, d'un déplacement de pouvoir au détriment des états majors. Ceux-ci ne pourront plus décider souverainement ce qui est bon pour les salariés ; ce sont les représentants élus par ces derniers qui auront désormais la main sur le dossier des horaires et des temps de travail.

L'ensemble du projet de loi, que ce soit la première partie, sur la représentativité, ou la seconde, sur les 35 heures, a donc pour effet de remettre en cause le statut et le rôle des superstructures syndicales, tels qu'elles le concevaient et de rapprocher des salariés la représentation du personnel ayant qualité pour contracter en leur nom. C'est donc dans l'entreprise que les choses vont se jouer. Certains délégués devront modifier leur comportement et passer d'une attitude de dénonciation à une attitude de recherche de compromis pour n'être pas désavoué par leurs mandants. Certains minoritaires vont chercher à se regrouper avec une structure syndicale plus consistante afin d'espérer pouvoir continuer à jouer un rôle. Leur choix ne sera pas nécessairement celui qu'auraient souhaité les dirigeants fédéraux ou confédéraux. La recomposition syndicale interviendra donc d'abord à la base. Certaines confédérations, à l'influence et à l'avenir incertains, risquent d'être mises devant le fait accompli ; les unes et les autres vont devoir repenser leur rôle, et donc leur raison d'être. De proche en proche, c'est l'échiquier syndical dans son entier qui risque ainsi d'être bousculé. Et donc, le rôle des « superstructures syndicales » et de ceux qui les animent - et qui en vivent le plus souvent en tant que permanents - devra nécessairement évoluer pour conserver leur raison d'être.

L'avenir des relations sociales se jouera dans les entreprises

Cette redistribution des cartes, dont le dessein très clair est de renforcer l'ancrage syndical dans les entreprises au détriment des logiques d'appareils, pourrait conduire plus ou moins rapidement à une évolution des pratiques militantes. Le syndicat, pour rester représentatif, devra se conformer aux

souhaits de son électorat ; et il devra tenir compte du passage progressif au principe des accords majoritaires – cette « majorité » ayant dans un premier temps été fixée à 30% des suffrages exprimés. Si un syndicat majoritaire, en s'abstenant de le signer, prive les salariés des avantages qu'ils auraient tiré de l'accord ainsi dépourvu de validité, il risque de la payer aux élections professionnelles suivantes. Il ne lui sera donc plus possible de s'installer dans une attitude de dénonciation en laissant les syndicats minoritaires s'engager par leur signature. La conséquence en est que les syndicats les plus contestataires seront poussés à la recherche du compromis. Le choix, pour eux, sera en effet le suivant : conserver une attitude « pure et dure », avec le risque de se trouver marginalisés en deçà du seuil de représentativité, ou s'efforcer de développer leur influence, quitte à s'engager davantage dans le sens de la recherche de solutions de compromis.

Pour les apôtres du « dialogue social », c'est à dire de relations sociales fondés sur la recherche permanente du « gagnant-gagnant », il s'agit là d'une opportunité historique. La fenêtre de tir ainsi ouverte ne se présentera sans doute pas de sitôt. Encore leur faudra-t-il saisir la balle au bond. Certaines pratiques issues de la guerre froide, et qu'illustre ici peu encore l'UIMM, apparaissent aujourd'hui comme totalement obsolètes. Certes, nombre de DRH ont le sentiment de n'avoir pas les interlocuteurs qu'ils méritent et de se trouver confrontés à des « enclumes » vindicatives et peu en phase avec les travailleurs dont ils se réclament. Une telle attitude et le rôle qu'ils jouent aujourd'hui sont largement le produit du système existant jusqu'à présent. S'ils ont des droits, c'est que le droit leur accorde une sorte de rente de situation ; et s'ils se comportent ainsi, c'est qu'ils vivent dans un univers de

confrontation qu'ils partagent plus ou moins avec certains au moins de leurs interlocuteurs patronaux.

L'évolution des comportements, que laisse espérer l'adoption de règles nouvelles en ce qui concerne la représentativité syndicale et le mode de conclusion des accords, prendra nécessairement du temps. Cette évolution sera plus ou moins complète et plus ou moins rapide selon les options que prendront les entreprises dans leurs relations avec leurs interlocuteurs syndicaux. Il leur faudra pratiquer une politique d'ouverture et faciliter la relève des militants actuellement titulaires de mandats, dont beaucoup sont âgés et porteurs de pratiques qui devraient appartenir au passé. Cela supposerait de « banaliser » l'action syndicale, la charge d'un mandat étant considérée comme une contribution à la dynamique de l'entreprise, une occasion d'évolution pour l'intéressé et un moment particulier de son itinéraire professionnel.

Tel est le souhait de nombre de DRH, et notamment de ceux des grandes entreprises. Mais ils savent aussi que leurs souhaits sont souvent loin de correspondre aux pratiques qu'ils constatent sur le terrain, compte tenu de l'ancrage des vieux réflexes. Il leur faudra donc mener une politique active en vue de modifier celles-ci. Cela supposera un feu vert en ce sens de la Direction générale de l'entreprise. Et cela supposera que les dirigeants en comprennent l'enjeu. Or, ceci ne va pas de soi et devrait largement mobiliser, ce qui suppose qu'elles parviennent définitivement à s'extraire des pratiques issues du passé, les organisations professionnelles patronales.

Hubert Landier