



HAL
open science

La rénovation de la “ démocratie sociale ” à la française : mythe ou réalité ?

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé

► To cite this version:

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé. La rénovation de la “ démocratie sociale ” à la française : mythe ou réalité? : Communication aux Journées Internationales de Sociologie du Travail GREE / Université Nancy 2 / 25-26 juin 2009. Journées Internationales de Sociologie du Travail, Jun 2009, NANCY, France. halshs-00417926

HAL Id: halshs-00417926

<https://shs.hal.science/halshs-00417926>

Submitted on 17 Sep 2009

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Dominique Andolfatto (Nancy-Université)
Dominique.Andolfatto@univ-nancy2.fr

Dominique Labbé (Institut d'études politiques de Grenoble)
Dominique.Labbe@iep-grenoble.fr

La rénovation de la « démocratie sociale » à la française : mythe ou réalité ?

Communication aux Journées Internationales de Sociologie du Travail
GREE / Université Nancy 2 / 25-26 juin 2009

Résumé :

Une « position commune » à quatre organisations syndicales et patronales, adoptée en avril 2008, puis sa transposition dans la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » conduirait à bouleverser le système de relations professionnelles à la française. La plupart des acteurs politiques et sociaux et les observateurs parlent d'un « changement historique » et prophétise même un « big bang » syndical.

En réalité, cette réforme ne viserait-elle pas à consolider la situation existante et des pratiques syndicales qui posent question, sans rien changer d'essentiel, si le gouvernement n'avait pas profité de cette circonstance pour poser également les jalons d'une véritable révolution juridique, portant pour l'instant sur le temps de travail mais tendant, à plus long terme, à inverser la hiérarchie des normes dans le domaine des relations professionnelles ?

Cette communication examine la « fabrication » – mi-sociale / mi-politique – de la réforme de 2008 (divergences syndicales, revirement patronal et politique) avant de s'interroger sur le choix de l'élection pour déterminer la représentativité syndicale et de présenter ses conséquences dans une grande entreprise.

Une « position commune » à la CGT, à la CFDT, à la CGPME et au MEDEF, adoptée en avril 2008, puis sa transposition dans la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » aurait, dit-on, bouleversé le système de relations professionnelles à la française¹.

L'objectif officiel de ce texte était « de fonder le dialogue social sur des organisations fortes et légitimes ». La plupart des acteurs politiques et sociaux et les observateurs ont parlé à ce sujet, d'un « changement historique », voire d'une « révolution »² ouvrant la voie à une « recomposition du paysage syndical » et même à un « big bang » syndical.

En réalité, l'alliance de circonstance passée entre le MEDEF et deux des principales confédérations – la CFDT et la CGT, apparemment divisées sur tous les autres sujets – visait à consolider la situation existante, sans rien changer d'essentiel. Le gouvernement a soutenu

¹ Sur le sujet, voir la synthèse récente de : A. Bevort, A. Jobert, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin, 2007. Voir également : J.-D. Reynaud, F. Eyraud, C. Paradeise, J. Saglio, *Les systèmes de relations professionnelles. Examen critique d'une théorie*, Paris, Editions du CNRS, 1990.

² Le terme est notamment repris par J.-F. Poisson, rapporteur du projet de loi à l'Assemblée nationale, le 1^{er} juillet 2008 (compte rendu analytique officiel de la séance, assemblee-nationale.fr).

cette alliance, mais il en a profité pour poser les jalons d'une véritable révolution juridique, portant pour l'instant sur le temps de travail mais tendant, à plus long terme, à inverser la hiérarchie des normes dans le domaine des relations professionnelles.

Cette communication examinera plus particulièrement la « fabrication » – mi-sociale / mi-politique – de la réforme de 2008 avant de présenter ses conséquences dans une grande entreprise (un tableau, en annexe, présente les principaux changements introduits par la loi du 20 août 2008).

1. Convergence CGT-CFDT

Depuis la fin des années 1990, la CFDT et la CGT avaient formulé diverses propositions « pour améliorer la démocratie sociale », bien que cette notion n'ait jamais été réellement explicitée (cf. infra). Au départ, sur des positions assez éloignées, les deux organisations se sont progressivement rapprochées puis elles ont trouvé un terrain d'entente avec les organisations patronales pour fonder la représentativité syndicale sur le principe électif et pour tendre vers le principe des accords majoritaires.

Lors de la rentrée 1999, Bernard Thibault, nouveau secrétaire général de la CGT, s'était prononcé « pour une conception neuve de la représentativité ». Il entendait alors se démarquer de la conception avant-gardiste traditionnelle à la CGT, mais aussi de « pratiques manoeuvrières de sommet », visant ainsi les états-majors des organisations concurrentes mais aussi certains dirigeants de son organisation, qui restaient alignés sur le PCF. Il soulignait également le changement de sens de la négociation collective qui, de vecteur pour l'acquisition de nouvelles avancées sociales, « [se serait] muée en une entreprise de remise en cause des acquis ».

Cette position signifiait que la CGT devait jouer un rôle plus positif – et responsable – dans les négociations. Elle ne devait plus se borner à laisser faire les autres organisations pour se cantonner dans une vaine protestation. La CGT remettait enfin en cause son identité politique et convenait que l'entreprise privée était pour elle un terrain de mission. C'était d'ailleurs aussi un constat de fait (alarmiste) : l'essentiel de ses effectifs étaient (et sont encore aujourd'hui) concentrés dans la fonction publique et six entreprises à statut - SNCF, RATP, La Poste, France-Télécom, EDF, GDF (désormais GDF-Suez) - dont les effectifs tendent à plafonner ou à se réduire.

S'il s'agissait – officiellement – de « favoriser une expression syndicale réellement démocratique », l'élection n'apparaissait pas encore comme la source de la légitimité syndicale. Historiquement, en effet, les responsables syndicaux, particulièrement ceux de la CGT, ne se concevaient pas comme les élus des salariés, au nom desquels ils auraient parlé ou agi. Il y avait même une grande méfiance à l'égard des élections sur le lieu du travail qui pourraient favoriser des adversaires ou des « jaunes » (ce qui fut historiquement le cas). Jusqu'en 1936, la CGT s'était même opposée au suffrage professionnel, auquel elle s'est ralliée, lors du Front populaire, par pure opportunité : elle estimait alors contrôler le mouvement social. Plus au fond, comme le théorisait la célèbre Charte d'Amiens de 1906, le syndicat était avant tout conçu comme le fait de minorités agissantes, défendant, pour l'immédiat, des intérêts professionnels particuliers – salaires, temps de travail, conditions de travail... –, et affichant, pour l'avenir, une conception révolutionnaire.

Ce n'est qu'en 2006 que la CGT finit par rallier la position de la CFDT qui, dès la fin des années 1990, avait demandé que l'on mesure la représentativité des organisations syndicales par des élections spécifiques, organisées dans les diverses branches d'activité. Il s'agissait d'imposer un nouveau « modèle syndical », débarrassé des idéologies et d'élargir au maximum le champ ouvert aux négociations entre partenaires sociaux. Cette position a d'ailleurs inspiré un avis remarqué du Conseil économique et social, en novembre 2006,

également soutenu par l'UNSA (mais rejeté par les autres confédérations, le MEDEF et la CGPME)³.

Lors d'une conférence de presse commune, en décembre 2006, les deux leaders de la CGT et de la CFDT ont scellé publiquement leur alliance sur ce point mais ne sont pas parvenus à faire fléchir le gouvernement (Villepin) et le patronat dont le revirement sera plus tardif⁴.

2. Le revirement du MEDEF et du gouvernement

Côté patronal, c'est l'UIMM qui, longtemps, a suivi le dossier de la représentativité et de la réforme de la « démocratie sociale ». La principale fédération du MEDEF était traditionnellement en charge, au sein du patronat, de tout ce qui concernait le social. « Rien ne peut se faire dans le domaine social sans l'UIMM. »⁵ Lorsque l'organisation était opposée à une réforme, son avortement était assuré. C'est pourquoi il a été si longtemps difficile de faire évoluer la question de la représentativité syndicale. L'UIMM était hostile au changement... tout en ne se privant pas de pointer la faible implantation des syndicats français. Mais elle s'accommodait parfaitement de ce paradoxe. L'UIMM pouvait compter sur « ses » interlocuteurs syndicaux. Et le MEDEF épousait donc les positions de l'UIMM sur la question de la représentativité, comme sur beaucoup d'autres sujets sociaux.

Encore en janvier 2007, lors d'un colloque sur l'emploi, organisé par le groupe *Liaisons sociales*, le MEDEF se déclarait hostile au « vote obligatoire » dans les entreprises. Cela risquait de faire des syndicats des « corps politiques », tout en donnant un « droit de veto » à la CGT – souvent majoritaire parmi les salariés – dans nombre d'entreprises.

Dans son journal *Actualités sociales* de décembre 2006, l'UIMM expliquait que ces élections allaient favoriser « un syndicalisme de représentation s'abritant derrière une onction électorale [qui] aura pour conséquence de dispenser de rechercher prioritairement des adhérents. » Le syndicat patronal avait bien vu l'enjeu – ou le risque – de ce scrutin : la consolidation d'un syndicalisme d'appareil, d'un syndicalisme de mandataires, à l'opposé de syndicats effectivement implantés dans le salariat. Bien sûr, il paraîtra cocasse que ce soit une organisation patronale qui défende le syndicalisme « traditionnel », mais certains arrangements expliquent probablement cette défense.

L'UIMM avait également compris que les employeurs n'avaient guère intérêt à un syndicalisme de mandataires, car les électeurs ne se sentiraient guère liés par ce que signeraient « leurs » représentants syndicaux. Le système de relations professionnelles qui serait ainsi édifié serait largement artificiel. Le dialogue social ne serait qu'un jeu d'appareils, laissant le champ libre à tous les débordements éventuels, dans les entreprises (comme l'actualité sociale l'a, plusieurs fois, illustré, en 2009. En d'autres termes, l'élection allait dissoudre le syndicalisme d'enracinement social et le mot ne vaudrait plus que pour quelques « professionnels », sans grande autorité. Sans doute, faut-il tenir compte aussi d'une certaine dose de mauvaise foi : la réforme ne risquait-elle pas d'imposer des représentants

³ P. Aurelli, J. Gautier, « Consolider le dialogue social », Avis du conseil économique, séance des 28-29 novembre 2006, *Journal officiel* [avis et rapport du conseil économique et social], 4 décembre 2006.

⁴ Sur les positions CGT et CFDT concernant la représentativité, voir notamment :

- CFDT, « Négociation, représentativité, financement », dossier de presse, 14 février 2008.
- CFDT, « Représentativité et dialogue social », *Syndicalisme hebdo*, supplément au n° 3168, 1^{er} mai 2008.
- CGT, « Les enjeux de la représentativité syndicale », *Le Peuple*, n° 1660, 23 janvier 2008.
- CGT, « Etat des lieux et proposition de la CGT », dossier de la confédération, 13 février 2008.
- CGT, « Réformer les règles de représentativité syndicale ? », *Le Peuple*, n° 1662, 5 mars 2008.

⁵ B. Brunhes, « La réforme du dialogue social : les petits pas avant les mutations en profondeur », *Droit social*, n° 4, avril 2008, p. 404.

syndicalistes à des employeurs qui n'en voulaient pas ? Pour toutes ces raisons, parfois contradictoires, le statu quo semblait préférable.

Prenant acte de ce blocage patronal, le ministre du Travail de l'époque, Gérard Larcher, a cependant exploré le sujet lors d'entretiens bilatéraux avec chacun des partenaires sociaux. En avril 2007, il a livré son analyse en même temps que quelques préconisations. Il a souligné d'abord que la représentativité « présumée » était devenue artificielle mais que l'élection ne résolvait aucun des problèmes de fond : faiblesse du taux de syndicalisation, difficultés de reconnaissance et d'implantation notamment dans les petites et moyennes entreprises, manque d'attractivité auprès des jeunes générations, difficultés de susciter des candidatures de représentant syndical. Pour refonder la représentativité, Gérard Larcher envisageait de nombreux critères possibles : l'audience électorale (critère « déterminant mais non exclusif »), le respect des valeurs républicaines, le nombre d'adhérents et les cotisations, l'indépendance, l'activité et l'expérience, l'ancienneté. Le ministre semblait donc se rallier à la position défendue par la CFDT et la CGT, mais il envoyait également quelques signaux aux autres organisations en soulignant l'importance d'un enracinement sociologique, préalable à la sanction électorale. Ce compromis aboutissait, en fin de compte, à un système d'une rare complexité, difficile à mettre en œuvre et comportant le risque de nombreux contentieux autour de l'interprétation de ces critères multiples. Mais il avait le grand mérite de laisser la porte ouverte.

Au sein du MEDEF, l'approche frileuse des patrons de l'industrie n'était pas partagée par tous. En particulier, les entrepreneurs de services souhaitaient sortir du statu quo. Ils voulaient améliorer les relations avec « leurs » interlocuteurs syndicaux. Ils étaient partisans de relations professionnelles plus individualisées avec « leurs » salariés. Ils souhaitaient un changement radical dans l'élaboration des normes du travail, donnant la priorité aux entreprises.

Bien sûr, la rivalité entre l'UIMM et le MEDEF, qui a connu un rebondissement en 2007-2008 – à travers l'éclatement du scandale financier de l'UIMM –, expliquait également ce clivage. « Derrière l'affaire de l'UIMM – souligne Bernard Brunhes –, il y a une transformation en profondeur du monde patronal dans son rôle de négociateur avec les organisations syndicales. »⁶ Sans aucun doute a joué aussi la volonté de la présidente du MEDEF, également issue des « services », de mieux arrimer son organisation aux projets sociaux des deux principaux candidats à l'élection présidentielle de 2007. Parmi ces projets : la réforme de la représentativité syndicale. Début 2007, le GPS – Groupement des Professions des Services – a été chargé de conduire une réflexion sur ce sujet. Cette réflexion a abouti, en avril 2007, à un document (interne) au long titre significatif : *Une représentation syndicale pour une nouvelle dynamique du dialogue social. De l'entreprise vers la branche et vers le niveau national*. Le GPS y faisait le constat lucide de l'absence d'un « syndicalisme d'adhésion », la réalité étant celle d'un « syndicalisme d'appareils » et de syndicats dont « la survie... dépend en grande partie des subventions de multiple nature qu'ils reçoivent ».

Mais l'organisation patronale s'inquiétait parallèlement d'une « expression des salariés [empruntant] d'autres voies : téléphone, internet, blogs, associations et coordinations qui n'agissent pas toujours dans le calme et utilisent la rue et non plus l'entreprise pour se faire entendre ». On pourrait presque parler de formes contemporaines de l'action (directe) dont le GPS s'alarmait. Cette situation le conduisait à refuser le statu quo sur la représentativité. Il s'agissait d'échafauder autrement la légitimité syndicale (sans préconiser le recours explicite à l'élection), tout en favorisant parallèlement la décentralisation de la négociation. Il importait surtout de profiter de cette réforme pour « privilégier l'accord par rapport à la loi » et, plus précisément encore, pour reconstruire « l'édifice contractuel en partant de l'entreprise ».

⁶ Ibid.

La réforme de la représentativité, certes nécessaire, se révélait secondaire par rapport à un mode d'élaboration des normes du travail qui devait être – définitivement – inversé. Déjà, on devinait l'architecture de la réforme à venir : changer les règles de qualification des négociateurs pour mieux asseoir, voire généraliser, la pratique des accords dérogatoires conclus au niveau des entreprises. La réforme de la représentativité ne paraissait finalement qu'un élément secondaire par rapport à cet objectif de refondation de l'ordre juridique.

Cette nouvelle ligne a été adoptée à l'automne 2007 par le MEDEF qui, désormais, collait aux priorités sociales inscrites sur l'agenda politique après les élections de 2007. La révision des critères de représentativité était inscrite en tête de cet agenda, avec la réforme du temps de travail. Pour le MEDEF, cela constituait une opportunité pour tourner la page du « capitalisme de grand papa », selon sa présidente, Laurence Parisot⁷. Plus prosaïquement, le MEDEF entendait reprendre la main dans le domaine social face à l'UIMM, jusqu'alors omnipotente.

Mais cette réforme constituait surtout une belle opportunité pour repenser et refonder tout l'édifice conventionnel en partant des entreprises. Cette perspective, déjà soulignée avec le GPS, était également celle du chef de l'Etat qui, en lançant la réforme, en décembre 2007, a lié la question de la représentativité syndicale et du financement du syndicalisme à celle du temps de travail et de sa nécessaire évolution. Une négociation nationale s'engageait sur le sujet en janvier 2008.

3. Démocratie sociale... ou étrange négociation

Cette négociation nationale interprofessionnelle qui s'est ouverte, en janvier 2008, soulève bien des questions. Par exemple, à part FO, personne n'a demandé sérieusement que la discussion porte également sur la représentativité des organisations patronales. Or, le chef de l'Etat, pour s'en tenir à son allocution au Sénat, en septembre 2007 - lançant officiellement la réforme de la représentativité - indiquait que la République a « besoin d'organisations fortes » (on comprend d'organisations syndicales et d'employeurs) et posait la question de la « représentativité sociale » (sans autre précision) de ces organisations. Pourtant la représentativité des organisations d'employeurs a été « oubliée » aussi bien lors de la négociation que lors de la discussion parlementaire. Aussi étrange que cela puisse paraître, l'opposition de gauche n'a pas réclamé que les organisations « représentatives » des employeurs soient soumises aux mêmes critères que celles des salariés. Tout le monde a trouvé naturelle cette curieuse asymétrie.

On s'étonnera aussi que cette négociation se soit tenue entièrement au siège du MEDEF. De surcroît, c'est cette organisation qui a assuré toute la logistique, qui a tenu le secrétariat et qui a produit les « notes de problématique » qui ont guidé les discussions et qui ont abouti à la « position commune ». Si les syndicats ont accepté cela – alors que toutes les confédérations disposent de locaux et de l'infrastructure nécessaires à ce genre de réunions – c'est parce que chaque syndicat désirait qu'aucun de ses rivaux ne tire avantage de la négociation. Pourtant, un système tournant pouvait fort bien s'envisager. Plus étrange encore : personne n'a relevé cette curieuse asymétrie. C'est la preuve qu'elle est intériorisée par tous les observateurs et par la quasi-totalité des Français.

Il y a aussi beaucoup à dire sur la conduite de la négociation. L'un des participants, que nous avons rencontré, indique qu'il n'y a pas eu de « négociation » au sens propre du terme. Les séances se déroulaient sur la base de notes, élaborées par le secrétariat du MEDEF, qui étaient adressées aux participants la veille de la réunion. Chacun des participants faisait part

⁷ Voir L. Parisot, *Besoin d'air*, Paris, Seuil, 2007.

de son point de vue ou réagissait, sans qu'il y ait véritablement délibération ou construction collective d'un projet. « Le représentant du MEDEF commentait sommairement le texte. Puis intervenait un tour de table. Chacun s'exprimait sans qu'il n'y ait d'échange. On brodait sur la déclaration qui avait été préparée. Au fur et à mesure, les intervenants réagissaient forcément un peu à ce qu'avaient dit leurs prédécesseurs. Mais il n'y avait pas d'échange et pas de réaction du MEDEF... On n'a pas vraiment discuté ensemble. [En outre] FO est sortie très vite de la négociation. Une seule fois, les cinq organisations syndicales se sont réunies à part, au cours de la négociation, mais uniquement sur la question de la transparence financière, qui a été un chantier mené à part de la négociation. La transparence, la tenue des comptes, ça ne s'est pas discuté autour de la table [...]. Quand il y a une véritable négociation, chacun avance des arguments et l'autre dit pourquoi il ne retient pas l'argument. Là, il n'y a pas eu d'échanges. On ne bougeait pas parce qu'on n'était pas convaincu par l'autre »⁸.

Ce témoignage est révélateur de la pratique de la négociation en France. Agenda et thèmes de la négociation, contenu des discussions, protocole d'accord sont élaborés par les employeurs (à tous les niveaux). Pourtant, au plan national interprofessionnel, les confédérations disposent de ressources nettement supérieures à celles des autres niveaux de l'organisation. Alors que leur propre avenir était en jeu, les syndicats ont paru plus spectateurs qu'acteurs, comme s'ils étaient les invités du patronat et non ses interlocuteurs...

Lors de l'ouverture du débat parlementaire, le rapporteur de la loi, Jean-Frédéric Poisson a cherché toutefois à montrer que cette réforme marquait l'entrée « en fanfare » (c'est son terme) de la « démocratie sociale » dans le droit⁹. Cela tenait d'abord – a-t-il souligné – à un mode de production particulier de la loi concernant les relations du travail, consécutivement à la loi Larcher de janvier 2007 qui oblige à recueillir l'avis des partenaires sociaux. Dans ce cas précis, une forme de démocratie sociale nourrirait la démocratie parlementaire. Le rapporteur de la loi de 2008 tentait ensuite d'explicitier la notion de « démocratie sociale » en la juxtaposant à celle de « démocratie politique », mais en nuancant leur rapport. Il renvoyait sur le fond « aux analyses de l'Institut supérieur du Travail et à [une] note du Centre d'analyse stratégique¹⁰ » Selon cette dernière, les signataires de la « position commune » raisonnaient implicitement comme si l'on pouvait appliquer à la « démocratie sociale » les règles qui régissent la démocratie politique, notamment celles de l'élection et du vote majoritaire. Avant de se demander si ces deux sphères – sociale et politique – sont assimilables ou, à tout le moins, animées par une « convergence de logiques ». J.-F. Poisson reprenait à l'Assemblée nationale les mêmes arguments : Le « rapprochement [entre démocratie sociale et démocratie politique] est perceptible dans ce texte, en deux points : la logique électorale est reconnue comme fondement irremplaçable de la représentativité, l'exigence de transparence financière sera bientôt applicable aux organisations syndicales comme elle l'est aux partis politiques ». Et de poursuivre que ce « rapprochement » était possible tant que « définition de la norme sociale [ne] passerait [pas] entièrement dans la sphère contractuelle ». Autrement dit, c'est moins un rapprochement qui est recherché qu'une sorte d'équilibre... le Parlement conservant naturellement son droit d'amendement.

⁸ Entretien avec Philippe Louis, négociateur CFTC [aujourd'hui secrétaire général de la CFTC], Paris, 12 juin 2008.

⁹ Compte rendu analytique officiel de la séance, 1^{er} juillet 2008, assemblee-nationale.fr.

¹⁰ Voir : B. Vivier, « Démocratie politique et démocratie sociale », *Les études sociales et syndicales*, 7 décembre 2007 et J. Tournadre-Plançq, B. Verrier, « La démocratie politique représentative comme modèle pour la démocratie sociale ? », *La note de veille*, Centre d'analyse stratégique, n° 99, mai 2008.

4. Une position « commune » minoritaire

Cette étrange négociation a abouti, le 9 avril 2008, à un texte approuvé par la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CGPME. Ce texte mérite-t-il le nom de « position commune » ?

Cette dénomination a déjà été utilisée une fois dans le passé. En juillet 2001, quatre confédérations syndicales (sur cinq) et les trois organisations patronales adoptaient une « position commune sur les voies et moyens d'approfondissement de la négociation collective ». A notre connaissance, c'était la première fois qu'on parlait de « position commune », laquelle n'usurpait pas tout à fait le qualificatif puisque sept partenaires sociaux sur huit l'avaient signé. Cet accord de 2001 a été repris par la loi Fillon de mai 2004 qui introduisait la notion d'accord majoritaire : un accord est valable s'il est signé par au moins un syndicat appartenant à une confédération représentative et si la majorité des autres ne s'y oppose pas. Dans les entreprises, l'opposition doit venir d'une ou de plusieurs organisations ayant recueilli la majorité des voix aux élections professionnelles. Dans les branches et au niveau interprofessionnel, cela signifie que trois des cinq organisations représentatives peuvent bloquer un accord signé par l'une ou les deux autres.

Or, la « position commune » d'avril 2008 n'a été signée que par quatre organisations sur huit et seulement deux syndicats sur cinq (CGT et CFDT), alors que les trois autres (FO, CFTC, CGC) ont refusé de le signer. *Il n'y a donc pas eu d'accord, au sens juridique du terme.* Une telle dénomination aurait d'ailleurs permis aux organisations opposées à cet accord de le dénoncer. Elles en avaient juridiquement la possibilité. La dénomination « position commune » a permis d'éviter que l'opposition majoritaire ne paralyse la réforme. Mais cette dénomination est usurpée voire trompeuse. Elle laissait entendre que cette réforme était assise sur une base conventionnelle et qu'elle avait obtenu un quasi-consensus, ce qui était doublement contraire à la vérité : trois syndicats sur 5 étaient hostiles à la réforme et les deux signataires ne recueillaient, à eux deux, que 43% des voix aux élections professionnelles dans les entreprises privées (et un pourcentage inférieur dans les trois fonctions publiques).

Naturellement, les syndicats opposés à la « position commune » n'ont pas manqué de dénoncer ce texte. « On risque de voir disparaître, demain, trois organisations syndicales » devait déclarer le président de la CFTC (*Médiapart*, 17 juin 2008). Et de dénoncer en particulier la fourberie de la CGT : un « syndicat qui n'a jamais voulu engager sa signature, laissant les autres prendre les risques à sa place ». Or, la « position commune » va désormais le rendre incontournable dans de nombreuses négociations. On devine ici beaucoup d'amertume chez les syndicalistes chrétiens, la « position commune » retournant la situation à leur désavantage et à rebours de 50 ans d'histoire sociale.

J. Voisin déplorait aussi les faux arguments de la « démocratie sociale » et de la remontée – hypothétique – des effectifs syndiqués avec deux organisations syndicales à terme, le syndicalisme étant vu dès lors vu comme « plus efficace » et donc supposé rallier davantage d'adhérents. Cela sonnerait en réalité la fin du « pluralisme », de la « diversité », favorisant « l'uniformité »... et aggravant, logiquement, le désengagement syndical.

La CGC refusait également de signer la « position commune », bien que ses intérêts soient préservés à travers la reconnaissance de la spécificité des syndicats affiliés à une confédération catégorielle. Malgré tout, pour la CGC, la réforme contenait au fond « les germes d'une déconstruction du syndicalisme ». Elle n'entendait pas non plus « cautionner... le critère d'audience, comme mesure du fait syndical », conformément à une conception plus traditionnelle – et plus volontaire – du syndicalisme. Dès lors, l'affrontement paraît à front renversé : la centrale des cadres n'est pas loin de se voir comme une avant-garde tandis que les « minorités agissantes » d'hier ont adhéré à la loi majoritaire.

L'UNSA, qui, depuis longtemps, faisait de l'élection le critère incontournable de refondation de la représentativité syndicale et qui s'était prononcée en faveur de l'avis du CES de novembre 2006 sur le sujet, se démarquait également de la « position commune ».

Sans doute, l'UNSA n'a-t-elle pas appréciée d'être tenue à l'écart de la négociation. Mais, surtout, plus au fond, l'organisation indiquait que la texte adopté « ne [répondait] à aucun des critères et objectifs qui doivent caractériser une réforme démocratique, simple et efficace de notre système de relations sociales ». L'UNSA récusait en l'occurrence, comme la CFTC, les élections retenues pour déterminer la représentativité : principalement les élections aux CE (comités d'entreprise), ce qui conduit à rejeter « près de 9 millions de salariés » qui ne participent pas à ces élections. L'organisation décelait aussi dans le texte la volonté de fermer la porte aux « nouveaux entrants » mais aussi d' « affaiblir avant de les faire disparaître, les trois organisations que sont FO, la CFTC et la CGC ». Elle prophétisait des « conséquences... désastreuses » : « difficulté de créer un syndicat, [...] [moins] de liberté pour adhérer au syndicat de son choix, et donc désaffection encore plus grande vis-à-vis du syndicalisme [en raison du « duopole » imposé à terme], taux de syndicalisation encore plus bas qu'aujourd'hui, montée de syndicats ultra-catégoriels et néo-poujadistes et explosion des coordinations qui ne se reconnaîtront pas dans les deux syndicats « officiels » », soit un tableau apocalyptique... Naturellement, la question des seuils de représentativité et, plus encore, le délai de 2 ans – imposé pour la reconnaissance d'un syndicat non affilié à une confédération représentative au plan national – sont vus comme une façon d'écartier définitivement l'UNSA. Ce dispositif conduit – selon l'UNSA – à « un hold-up organisé sur la démocratie »¹¹.

L'Union syndicale solidaires (regroupant les syndicats SUD) faisait une lecture assez proche de la « position commune »¹² (communiqué du 10 avril 2008). Elle considérait en particulier que la période de deux ans imposée aux nouveaux entrants « représente un frein à l'activité syndicale ».

Malgré son caractère indubitablement minoritaire, ce texte a servi de base pour élaborer un projet de loi présenté en urgence devant le parlement et adopté en juillet 2008. Le rapporteur du projet de la loi, concédant qu'il n'avait pas de valeur représentative ou juridique, y a vu toutefois une « déclaration d'intention ferme »¹³.

5. *Des habits neufs pour les vieux appareils ?*

La « position commune » et la loi d'août 2008 n'ont présenté aucune analyse du déficit de légitimité des organisations syndicales. Elles ne s'interrogent pas non plus sur les moyens ou instruments de connaissance de cette légitimité qui mériteraient pourtant une discussion franche : nombre des adhérents, ressources, résultats des élections professionnelles, statistique des grèves, par exemple¹⁴. Le débat parlementaire s'est borné à quelques allusions au rapport Hadas-Lebel et, en fait, à ses seules préconisations concernant ce qu'on pourrait désigner comme les nouvelles technologies du dialogue social à mettre en œuvre¹⁵. Cette absence d'interrogations de fond paraîtra d'autant plus étonnant que la réforme entend refonder la légitimité syndicale sur les résultats des élections professionnelles publiées par

¹¹ *UNSA Magazine*, mai 2008, p. 10-13

¹² Communiqué du 10 avril 2008.

¹³ Compte rendu analytique officiel de la séance, 1^{er} juillet 2008, assemblee-nationale.fr.

¹⁴ Sur la question des effectifs, voir : D. Andolfatto, D. Labbé, *Les syndiqués en France*, Liaisons, coll. Liaisons sociales, 2007.

¹⁵ R. Hadas-Lebel, « Pour un dialogue social efficace et légitime : Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales », rapport au Premier ministre, mai 2006 [R. Hadas-Lebel est conseiller d'Etat].

l'administration du Travail. Or, les résultats des élections de DP n'ont jamais été collectés. Ceux des élections aux CE – qui concernent 5 millions de salariés sur les 17 millions employés dans le secteur privé - sont traités avec beaucoup de difficultés et leur publication intervient avec d'importants retards. Par exemple, les résultats de 2005-2006 n'ont été publiés qu'en octobre 2008¹⁶.

En l'état actuel de ces statistiques, on peut donc se demander sur quelle base objective le ministre se fondera pour publier par décret la liste des fédérations et des confédérations représentatives appelées à participer aux négociations de branche et aux négociations interprofessionnelles (un comité *ad hoc* a toutefois été constitué pour répondre à ce défi). Pour comprendre qu'il ne s'agit pas d'un exercice théorique, il suffit de songer que la « représentativité » conditionne l'accès à une quantité impressionnante de postes, de fonds et de moyens divers¹⁷.

Quoi qu'il en soit de ces détails d'intendance, la loi affirme que la représentativité sera maintenant mesurée par l'audience lors des élections professionnelles dans les entreprises (élections des comités d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel). Il faudra que le syndicat ait recueilli au moins 10% des suffrages exprimés pour qu'il soit représentatif dans l'entreprise – ou dans un des collèges en cas de syndicat catégoriel - et au moins 8% pour qu'il le soit dans les branches ou au niveau interprofessionnel. Cette mention des syndicats catégoriels et l'abaissement à 8% du seuil national étaient des concessions de dernière minute faites à la CGC et la CFTC que le patronat souhaitait conserver dans le jeu. Le texte serait alors devenu un « accord majoritaire » en bonne et due forme.

Cela dit, privilégier le vote – pour mesurer la légitimité des diverses organisations – marque-t-il véritablement une rupture historique, comme beaucoup l'ont affirmé ? Déjà en 1983, dans sa préface au livre de Gérard Adam *Le pouvoir syndical*, Jean-Daniel Reynaud écrivait que « Les syndicats français ont donc d'abord une assise institutionnelle. Leur pouvoir tient à la légitimité que leur confère l'élection (beaucoup plus que l'adhésion), aux ressources que leur procurent les institutions, au corps de militants formés et disciplinés que ces ressources leur permettent de constituer, à leur accès aux comités qui sont établis un peu partout pour consultation dans l'administration et le gouvernement, à leur communauté de famille avec les partis politiques de gauche. C'est cette assise institutionnelle qui leur donne leur pouvoir : pouvoir politique par excellence, dans son origine comme dans ses objets ».

Autrement dit, la loi d'août 2008 ne fait que transcrire ce qui existait déjà il y a 25 ans sinon plus ! Il est évident que l'élection ne régènera pas un système à bout de souffle puisqu'elle était déjà à la base de ce système. En 1979, lors de la réforme Boulin des conseils de prud'hommes, on avait déjà décidé que les élections seraient un moyen privilégié pour l'expression de la « souveraineté du peuple au travail »¹⁸. Cet objectif était finalement assez comparable à celui affiché aujourd'hui. Or, trente ans après la réforme Boulin, qui fut également qualifiée d' « historique » en son temps, il n'y a plus qu'un quart des salariés qui participent aux élections prud'homales. Pour les syndicats, à l'origine de l'essentiel des listes présentées aux élections prud'homales, l'échec est cuisant... mais s'explique logiquement par la disparition des équipes syndicales des lieux de travail et par le discrédit qui frappe toutes les confédérations.

¹⁶ O. Jacod, « Les élections aux comités d'entreprise en 2005-2006 », *Premières Synthèses / Premières Informations*, octobre 2008, n° 40-3.

¹⁷ D. Andolfatto, D. Labbé, « Le financement clair-obscur du syndicalisme français ». *Histoire et Liberté-Cahiers de l'Institut d'histoire sociale*. n° 33, février 2008, p. 17-34.

¹⁸ Voir : D. Andolfatto, *L'univers des élections professionnelles*, Paris, Editions ouvrières/Editions de l'atelier, 1992.

On peut donc douter que la loi de 2008 restaure un lien solide – et régulier – entre salariés et syndicats. Sans doute ce lien sera-t-il au mieux biennuel, voire quadri-annuel, puisque le mandat des élus aux CE est en train d’être porté à quatre ans. Mais la réforme sera sans conséquence sur l’engagement syndical (et la syndicalisation). Formellement, tel n’est d’ailleurs pas son objectif. En effet, comme le soulignent Pierre Cahuc et André Zylberberg, la réforme « ne propose rien qui puisse inciter les syndicats à rechercher des adhérents, ni les salariés à trouver des avantages à rejoindre une organisation syndicale »¹⁹. La « position commune » envisageait toutefois « un certain nombre de mesures » pour favoriser le « développement des adhésions aux organisations syndicales » (dans son article 12), tel que le « chèque syndical » (les moyens apportés par les entreprises aux syndicats transitant notamment par ce biais) ou la « réservation de certains avantages conventionnels » aux seuls syndiqués. L’entourage du ministre du Travail misait beaucoup – semble-t-il – sur le « chèque syndical »... alors même que là où celui-ci est en application, comme chez AXA, il n’est utilisé que par une moitié des salariés et n’incite pas à la syndicalisation. Bien au contraire... Sa pratique introduit même une part d’incertitude dans les relations entre les syndicats et les entreprises (qui veulent consolider les ressources et, en quelque sorte, l’institutionnalisation de « leurs » organisations syndicales). Pour les syndicats, les ressources qui transitent par le biais du chèque syndical sont plus aléatoires que les subventions directes (puisque des salariés peuvent tout simplement décider de ne verser le chèque à aucune organisation [sans pouvoir l’encaisser eux-mêmes]). Quant à réserver certains avantages aux seules organisations syndicales, il s’agit là d’un vieux serpent de mer, connecté plus largement avec la question des services aux adhérents. Ce principe a été beaucoup défendu, dans la dernière période, par la CGC, préconisant de réserver « le bénéfice de l’accord d’entreprise aux seuls salariés syndiqués »²⁰. Cependant, la réforme a renoncé à ces deux pistes, tant à raison de leurs effets pervers que d’impasses juridiques. Le syndicalisme de service paraît également à rebours d’une culture syndicale française qui privilégierait le rôle de « minorités agissantes ». La loi nouvelle ne s’intéresse donc pas à la syndicalisation mais, plus étroitement, à la « légitimité des acteurs sociaux » (c’est-à-dire des représentants du personnel), qui doit « [reposer] avant tout sur l’expression des salariés »²¹.

6. *Rénover la démocratie sociale ou bouleverser l’ordre juridique ?*

Comme on l’a vu avec les réflexions du GPS, le véritable but de la réforme était de bouleverser l’ordre juridique, en faisant de l’entreprise et de la libre négociation entre « partenaires sociaux », la principale source du droit du travail. Cela supposait qu’émergent des « négociateurs » là où il n’en existe pas. Dans ces conditions, le formalisme électoral apparaissait une solution intéressante... même s’il était plaqué sur le désert syndical. C’est pourquoi, pour les employeurs et pour les pouvoirs publics, le plus important résidait probablement dans l’exposé des motifs de cette loi. Cet exposé explique que, en matière de droit du travail, la loi doit se limiter aux dispositions d’ordre public, notamment en matière de protection de la sécurité et de la santé du travailleur, le reste étant confié à la discussion entre les partenaires sociaux.

Le temps de travail a été la première application de cette nouvelle philosophie. La loi d’août 2008 ouvre de nombreuses possibilités de déroger aux règles légales ou elle élargit les

¹⁹ P. Cahuc, A. Zylberberg, *Les réformes ratées du Président Sarkozy*, Paris, Flammarion, 2009, p. 78.

²⁰ CGC, « Manifeste pour un syndicalisme d’avenir et un avenir dans le syndicalisme », Projet-base de travail CFE-CGC, mars 2007 [document confédéral réalisé sous la houlette de B. Valette].

²¹ J.-P. Anciaux, *Avis n° 999* [sur le projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail], Assemblée nationale, 25 juin 2008.

possibilités déjà existantes. L'employeur qui a la chance de rencontrer des syndicalistes compréhensifs – ou de les susciter, s'ils n'existaient pas encore dans son entreprise - dispose d'une grande liberté, dans le cadre de plafonds globaux qui peuvent être calculés sur la semaine, le mois, le trimestre, voire l'année. Les seules limites qu'il doit respecter découlent en bonne partie du droit européen plus ou moins aménagé. Le salarié ne doit pas travailler plus de 44 heures par semaine (56 exceptionnellement). Il doit bénéficier d'au moins 11 heures consécutives de repos par 24 heures et de 48 heures de repos hebdomadaires, pouvant être exceptionnellement réduits à 35 heures consécutives. Le salarié a également droit à 5 semaines de congés payés (fractionnables) et au 1^{er} mai. En dehors de la fête du travail, ces règles ne sont pas "sociales", mais sanitaires : elles visent simplement à éviter l'usure prématurée des travailleurs. Dans ce cadre très libéral, pratiquement tous les systèmes d'horaires deviennent possibles à condition d'appliquer la majoration pour heures supplémentaires au-delà de 1 607 heures de travail sur l'année – sauf pour les salariés au forfait pour lesquels cette majoration intervient au-delà de 218 jours de travail. L'employeur peut payer au forfait journalier *annuel* tous les salariés qui "disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps" – notion qui dépasse très largement les seuls cadres supérieurs. Ce sont les conventions de branches et d'établissement qui fixeront plus précisément la liste des salariés concernés par ces différents forfaits (mensuels, trimestriels, semestriels, annuels...).

Un accord d'entreprise peut annualiser le temps de travail sans avoir à compter les heures supplémentaires sur la semaine ou le mois, ce qui permet aux entreprises dont l'activité présente une composante saisonnière de "lisser" cette activité au moindre coût. De même, l'employeur peut fractionner la journée de travail et les congés annuels. Il peut faire récupérer les ponts et toutes les fêtes (sauf le 1^{er} mai). Il peut organiser très librement le travail en équipes. Il peut rémunérer à des taux plus faibles – voire ne pas rémunérer du tout – certaines périodes passées au travail. Par exemple, il peut sortir du temps de travail les repas pris sur le lieu du travail, les pauses ou les astreintes au domicile du travailleur ; il peut rémunérer à un taux plus faible d'autres temps passés au travail comme les nuits - si le travailleur a la possibilité de dormir en cas d'inactivité temporaire -, les temps d'attente des chauffeurs lors des livraisons ou du chargement des véhicules, etc.

Pour cela, il suffira qu'il signe un accord avec au moins une des organisations syndicales représentatives dans son entreprise, ou avec un salarié mandaté par une organisation représentative dans sa branche s'il n'y a pas d'élection dans son entreprise. Simplement, dans les quelques établissements où existent plusieurs syndicats, il faut s'assurer de la neutralité des organisations ayant obtenu la majorité des voix aux élections professionnelles.

La France semble donc avoir définitivement tourné la page de la réduction du temps de travail. La loi d'août 2008 ouvre même la possibilité, pour les chefs d'entreprise, de remettre en cause aisément les précédents accords conclus dans le cadre des lois Aubry (1998 et 2000). Les employeurs ont maintenant la possibilité d'organiser des sortes de 18 brumaire, à condition de trouver un partenaire syndical prêt à signer en échange de quelques "droits syndicaux" ou avantages personnels.

D'autres motifs encore plus pressants expliquent cette réforme en forme de poupées gigognes. Les signataires de la « position commune » (CGT, CFDT, MEDEF, CGPME) ont préféré ne pas mentionner explicitement ces motifs dans le texte adopté, ni dans leurs interventions publiques. Il s'agissait d'endiguer la multiplication des dissidences et la montée des contestataires. Il importait aussi de mettre les employeurs et les politiques à l'abri des poursuites pénales.

7. Préserver les intérêts des signataires de la « position commune »

En premier lieu, l'insistance sur le durcissement des critères de « représentativité » – désormais au nombre de sept et « cumulatifs » – et sur l'instauration de seuils (en dessous desquels un syndicat ne sera pas "représentatif" et ne pourra donc pas s'implanter dans l'entreprise) garantissent le monopole des organisations "historiques" et limitent toute velléité de changement.

Ces dernières années, de nombreuses entreprises - et, plus encore, les administrations - ont été confrontées à l'apparition de nouveaux syndicats – UNSA et, plus souvent, SUD – formés par des dissidents d'organisations existantes.

Cette prolifération s'explique d'abord par les changements intervenus dans la CFDT et la CGT. A la CFDT, de nombreuses dissidences, notamment au profit de SUD, ont été provoquées par la « professionnalisation » de l'appareil, le désenchantement idéologique provoqué par le recentrage de l'organisation, l'exclusion des militants d'extrême gauche, notamment à La Poste, le « coup d'Etat » de Nicole Notat (1992), l'approbation des réformes de l'assurance maladie (plan Juppé, 1995) et des retraites (réforme Fillon, 2003). A la CGT, malgré la prudence des dirigeants, les évolutions ont rencontré de nombreuses résistances – comme on l'a vu lors des débats sur le Traité constitutionnel européen en 2005 où la direction a été désavouée – et elles ont provoqué de la confusion, comme lors du « petit automne chaud » de 2007. Au total, la CGT a continué à perdre des adhérents et des électeurs au profit des nouvelles organisations.

En effet, ces changements se sont traduits par des pertes importantes en adhérents et surtout par une érosion électorale continue. Dans les entreprises où elles présentent des listes, la CGT et la CFDT voient leurs scores reculer lentement mais significativement, alors que l'audience de la CFDC et de la CGC se maintient et que celles de l'UNSA et surtout de SUD ne cessent de progresser. A La Poste, France Télécom et à la SNCF, SUD est devenue la seconde organisation largement devant la CFDT qui n'est jamais parvenue à se rétablir. Dans la fonction publique, les résultats des élections aux commissions paritaires constituent d'autres motifs d'inquiétude. La CGT admet des « éléments de fragilité nombreux » tandis que, dans la fonction publique d'Etat, SUD est en train de rattraper la CFDT.

De nombreux employeurs prennent ce danger très au sérieux, par exemple l'hospitalisation privée craint que la situation de l'hospitalisation publique ne s'étende progressivement dans ses établissements. Les mêmes préoccupations sont sensibles dans les banques et les assurances, voire dans certaines entreprises industrielles (Michelin, Peugeot-Sochaux, Alstom, etc.). Pour être garanti contre ce danger, le patronat est prêt à sacrifier la CFDC, voire FO (considérée comme peu sûre depuis que les trotskystes ont pris le contrôle de la confédération et d'un certain nombre d'unions départementales et de fédérations). Il paraît également prêt à pactiser avec la CGT, organisation qui conserve un prestige historique et qui est prête à des concessions pour rester dans le jeu.

Pour endiguer ces dissidences, la loi de 2008 ajoute, aux seuils électoraux déjà mentionnés, six autres critères de « représentativité », soit un de plus que n'avait prévu Gérard Larcher. Ce critère supplémentaire consiste en la transparence financière, scandale UIMM oblige (mais la loi nouvelle demeure muette sur le caractère effectif de cette « transparence », renvoyant à un décret qui – un an après la réforme – n'a toujours pas été adopté). De surcroît, l'ancienneté pour prétendre à la « labellisation » est fixée à 2 ans. Ce délai enlève beaucoup de force aux éventuelles dissidences, issues d'organisations traditionnelles, ou aux mouvements spontanés. Il oblige les nouveaux postulants à se placer en terrain découvert au moins deux ans à l'avance. En effet, pendant tout ce temps les nouveaux syndicalistes ne bénéficieront d'aucune des protections accordées aux syndicats en

place. Les employeurs auront donc tout le temps de se débarrasser des gêneurs avant l'échéance électorale.

En multipliant les critères à remplir pour obtenir la représentativité, on élève d'autant le prix du ticket d'entrée dans le champ syndical et l'on protège l'oligopole en place. Mais le « rempart de papier » érigé par la loi nouvelle protégera-t-il durablement les intérêts de ses promoteurs ? On renverra ici à la « prophétie » de l'UNSA, dénonçant le risque de « montée de syndicats ultra-catégoriels et néo-poujadistes ». Mais tous ces trouble-fête seront désormais cantonnés au niveau local...

Enfin, la réforme visait à légaliser un certain nombre d'aides versées aux syndicats par les entreprises privées, les municipalités, les caisses de sécurité sociale et tous les organismes paritaires. Avant la réforme, ces aides étaient illégales. C'était notamment le cas des mises à disposition de salariés au profit des syndicats. Si ces salariés ne travaillaient plus chez leur employeur mais dans un syndicat (ou dans tout autre organisme « ami »), il s'agissait d'un « abus de bien social » commis par l'employeur, qu'un actionnaire ou un contribuable mécontent pouvait déférer à la justice, le syndicat bénéficiaire étant susceptible d'être accusé de « complicité d'abus de bien social et usage ».

On peut se demander pourquoi les parlementaires - qui ont adopté des règles draconiennes, du moins sur le papier, en ce qui concerne l'interdiction du financement des partis par les entreprises -, ont-ils été si laxistes à propos des mêmes pratiques en faveur des syndicats ? La mise en examen de Denis Gautier-Sauvagnac, tout comme les propos explicites d'anciens dirigeants patronaux ne permettent plus de plaider l'ignorance. Pourtant, curieusement, aucun parlementaire, dans la majorité, comme dans l'opposition, n'a soulevé la question, lorsqu'il s'est agi de légaliser les ressources procurées par les entreprises aux syndicats. Tout au plus, une (bien timide) publicité devra être faite concernant les personnels « mis à disposition »... et aucune sanction n'est prévue pour les organisations qui demeureront financièrement opaques. Les avantages de ce système pour les entreprises, particulièrement les plus importantes, mériteraient une enquête approfondie qui n'a jamais été réalisée.

8. Premières applications de la réforme : recomposition ou éclatement du paysage syndical ? Le cas de la SNCF

La réforme du 20 août 2008 est entrée en application le 1er janvier 2009. Elle ne fera sentir ses conséquences – au niveau des entreprises – que progressivement, en fonction du calendrier des élections professionnelles propre à chaque entreprise. Elle aboutira normalement à une révision de la liste des organisations syndicales représentatives au niveau des branches d'activités et au plan national en 2013 (après agrégation, à ces niveaux, des différents résultats d'élections professionnelles intervenues depuis 2009). Au niveau des branches, les intérêts des organisations reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel seront toutefois – et provisoirement – maintenues (même si ces organisations n'atteignent pas 8% des suffrages exprimés). La réforme dispose en effet que les syndicats représentatifs au plan national interprofessionnel seront – de droit et pour une durée de 4 ans – représentatifs dans les branches (article 11), ce qui préserve surtout les intérêts des grandes confédérations qui risquaient d'être éliminées de secteurs où elles sont traditionnellement faiblement implantées. Mais, dans ces conditions, une situation provisoire entre l'ancien droit de la représentativité présumée et le nouveau système – risque de se prolonger... au moins jusqu'en 2017.

Dès les premières applications – dans les entreprises – de la réforme, beaucoup de commentateurs ont parlé toutefois de « big bang »²². Le terme s'applique en particulier à la SNCF où, effectivement, la donne syndicale a été bouleversée à la suite des élections professionnelles du 26 mars 2009 (voir le tableau 1) : FO et la CGC – qui avaient pourtant constitué une alliance de circonstance – ainsi que la CFCT, n'ont pas franchi la barre des 10% d'audience et perdent donc leur statut d'organisation syndicale représentative. La CFDT ne doit sa survie qu'à une alliance avec la FGAAC, le syndicat autonome des agents de conduite. Mais ces résultats ne valent que pour l'entreprise au niveau national car, en réalité, les éliminés ne disparaissent pas tout à fait. La SNCF étant organisée en différentes régions et directions nationales, désignant chacune un comité d'établissement (au total : 27 CE), FO, la CGC et la CFCT, qui perdent leur représentativité nationale, conservent cette même représentativité au sein d'un certain nombre d'établissements (voir le tableau 2). A contrario, la FGAAC et la CFDT, qui demeurent des interlocuteurs nationaux, perdent leur représentativité au sein de 12 établissements sur 27 (ce qui conduit à se demander au passage si les organisations – qui ont voulu et soutenu cette réforme – avaient bien anticipé ces résultats, souvent source, en interne, d'interrogations voire d'amertume). On ajoutera que les « recalés » conservent tout de même un rôle d'interlocuteur social à travers la nouvelle fonction de responsable de la section syndicale. Ce RSS a un rôle assez comparable à celui du délégué syndical (mais ne participe pas à la négociation collective). Enfin, il existe désormais deux types d'organisations représentatives : celles qui ont obtenu plus de 30% des voix aux élections professionnelles et peuvent donc signer – seules – un accord et les autres, qui n'ont pas atteint cette audience, et dont le « pouvoir » est plus limité. Face à eux, les directeurs du personnels ont donc désormais des interlocuteurs sociaux de différentes espèces, c'est-à-dire disposant de mandat – juridique – plus ou moins étendu. Cette situation s'apparente même à un vrai casse-tête pour les directions du personnel. Autrement dit, il s'agit bien d'un big bang... mais au sens propre : un éclatement, un émiettement...

En outre, l'échec de certaines alliances – échec électoral de l'alliance FO-CGC à la SNCF – ou l'échec de rapprochement plus politique – comme celui de l'alliance, au niveau confédéral, entre la CGC et l'UNSA, qui a volé en éclat lors des élections prud'homales – ne plaident aucunement pour une recomposition du paysage syndical. Sans doute des évolutions interviendront. Mais elles seront lentes et, au niveau des branches, guère visibles avant 2017.

Tableau 1 : L'évolution des audiences syndicales lors des élections aux CE à la SNCF (résultats agrégés au niveau national de l'entreprise)

	2006	2009	Evolution
	En % (1)	En % (1)	<i>indice 100 en 2006</i>
Abstention	22,9	26,6	116
CGT	40,1	39,3	98
CFDT-FGAAC	14,6	11,6	79
FO-CGC	7,6	8,0	105
CFCT	8,1	5,4	67
SUD	15,0	17,7	118
UNSA	14,5	18,1	125

(1) En % des inscrits pour l'abstention ; en % des suffrages exprimés pour les audiences syndicales.

²² Voir, à titre d'exemple, M. Landré, « Le big bang syndical n'en est qu'à son début », *Le Figaro*, 27 mars 2009.

Tableau 2 : L'application des nouvelles règles de représentativité syndicale à la SNCF

	CGT	UNSA	SUD	CFDT- FGAAC	FO-CGC	CFTC
Représentativité syndicale au niveau de l'ensemble de l'entreprise	oui	oui	oui	oui	non	non
Représentativité syndicale au niveau des 27 CE	27 / 27	27 / 27	22 / 27	15 / 27	7 / 27	5 / 27
Majorité qualifiée pour signer (seul) des accords	22 / 27	0 / 27	2 / 27	0 / 27	0 / 27	0 / 27

De même, au niveau d'une entreprise telle la SNCF, on observe actuellement aucune conséquence en termes de syndicalisation. Aucun des adhérents à une organisation « recalée », par exemple, ne semble s'être tourné vers une autre, contrairement à certaines attentes, au moins implicites. Certains délégués, qui ont perdu leur mandat ou leur statut de « mis à disposition » ont généralement repris leur poste, confirmant que l'exercice de fonctions syndicales serait devenu un « métier » comme un autre et non pas l'aboutissement d'un militantisme²³.

Enfin – pour ce qui concerne la négociation collective –, dans le cas particulier de la SNCF, seule la CGT dépasse, au niveau national, la barre des 30% des suffrages exprimés et peut donc signer des accords. Cela l'impose définitivement comme un interlocuteur incontournable pour la direction de la SNCF. Pour celle-ci, il n'existe plus aucune alternative possible : une éventuelle coalition UNSA-CFDT-FGAAC n'atteint pas les 30% tandis que SUD, tout en progressant, plafonne à moins de 20%. Reste à se demander si cette situation marque, là aussi, une rupture. La CGT n'était-elle pas déjà la principale interlocutrice de la direction de la SNCF... comme du gouvernement ? On l'avait bien vu lors de la réforme du régime spécial des retraites des cheminots, fin 2007.

Conclusions

Dans l'immédiat, le patronat a obtenu ce qu'il voulait : un assouplissement supplémentaire du temps de travail, de fragiles barrières contre la montée des syndicats contestataires dans les entreprises privées et, surtout, une dépenalisation des mises à disposition de personnel en faveur des syndicats officiels et de leur financement direct par les entreprises.

Les autres conséquences de la réforme de 2008 sont moins certaines. Cette réforme ne simplifiera pas nécessairement le paysage syndical au niveau des entreprises où existent déjà plusieurs organisations. Dans les branches, cette diversité risque également de demeurer au moins jusqu'en 2017. Bien au contraire, la réforme pourrait rendre ce paysage encore plus mouvant dans les grandes entreprises à établissements multiples. Par exemple, la situation risque d'être encore plus éclatée à l'EDF, qu'elle ne l'est maintenant à la SNCF, car cette entreprise se subdivise en une soixantaine d'établissements. De plus, tous les interlocuteurs syndicaux ne partageront plus le même statut, ce qui obligera les directions du personnel à jouer les contorsionnistes.

²³ On pourra lire un court reportage sur le sujet : F. Amedeo, « La SNCF recase ses syndicalistes déçus », *Le Figaro*, 6 avril 2009.

La réforme apparaît également sans conséquence visibles en termes de syndicalisation. Elle tendrait même à réduire un peu plus les équipes syndicales, éliminant les équipes les plus réduites, et pesant négativement sur le taux de syndicalisation. En outre, les alliances, rapprochements ou tractations qui s'opèrent ou se négocient – pour atteindre la barre des 10% d'audience – concernent exclusivement les appareils. Les adhérents, lorsqu'ils existent, ne sont pas consultés et demeurent hors jeu. Enfin, certains syndicats catégoriels, comme celui des pilotes d'Air France²⁴, ont entamé un actif lobbying parlementaire afin de faire reconnaître leur spécificité et obtenir – par la loi – une reconnaissance de leur représentativité (les parlementaires ayant déjà cédé dans la loi de 2008 au lobbying des syndicats de journalistes).

En revanche, cette réforme pourrait ouvrir la voie à un véritable bouleversement de l'ordre juridique existant, faisant du niveau de l'entreprise, voire de l'établissement, la principale source de règles conventionnelles en matière de droit du travail. Potentiellement, c'est l'ensemble du droit du travail qui est concerné, en dehors de ce qui concerne l'« ordre public » légal (c'est-à-dire, outre le salaire minimum : l'existence d'un contrat de travail écrit, la santé et la sécurité des travailleurs). Cela concerne pour l'instant le temps de travail. Mais, là encore, cette réforme pourra être lente à produire ses effets. Le patronat n'utilisera pas forcément toutes les possibilités que lui offre la loi d'août 2008 et celles-ci n'apparaîtront qu'au fur et à mesure de la négociation d'avenants aux conventions existantes.

L'affirmation de l'entreprise comme principale source de droit conventionnel passe également par l'affaiblissement des autres niveaux et, notamment, par celui des négociations nationales collectives de branches et interprofessionnelle. C'est pourquoi, peu après la réforme d'août 2008, le ministère du Travail a engagé une réflexion sur le dialogue social de branche (un rapport officiel devrait bientôt paraître sur le sujet). Cependant, un affaiblissement des conventions collectives nationales accentuerait la dérégulation et la concurrence entre les entreprises et entre les salariés (avec un risque de dumping social). C'est pourquoi, compte tenu du contexte économique et des tensions sociales actuelles, les gouvernants et le patronat semblent avoir choisi d'attendre.

²⁴ Sur le sujet, voir *Les Echos*, 27 mars 2009.

Annexe 1 : Principaux changements dans le système de relations professionnelles

	Règles appliquées jusqu'en 2008	« Position commune » (avril 2008)	Loi du 20 août 2008 (1)
<i>Représentativité syndicale</i>	5 critères légaux (effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté, attitude patriotique sous l'Occupation) et « présomption irréfragable de représentativité » pour 5 organisations (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC).	7 critères cumulatifs : effectifs et cotisations, transparence financière, indépendance, respect des valeurs républicaines, influence (activité, expérience, implantation géographique et professionnelle), audience aux élections des comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, ancienneté de 2 ans. Fixation de seuils pour la représentativité : - 10% des suffrages exprimés au niveau de l'entreprise - 8% des SE (à titre transitoire) dans les branches (avec présence territoriale équilibrée) et au niveau inter-professionnel (avec présence multi-sectorielle). Pour les organisations catégorielles affiliées à une confédération catégorielle [CGC], ces seuils valent pour les catégories concernées. La représentativité ne produira désormais d'effets (candidatures au 1 ^{er} tour des élections professionnelles, désignation de délégués syndicaux, capacité de négocier...) qu'au niveau où elle est reconnue (fin de la présomption irréfragable).	7 critères cumulatifs : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de 2 ans (appréciée à la date du dépôt légal des statuts), audience (électorale avec reprise des seuils fixés par la « position commune », le seuil de 8% n'étant plus « transitoire »), influence (activité et expérience), effectifs et cotisations. Mesure spécifique d'audience des organisations syndicales de journalistes dans les seuls collèges des entreprises de presse et communication.
<i>Accès aux élections professionnelles</i>	1 ^{er} tour réservé aux OS représentatives.	1 ^{er} tour réservé aux OS légalement constituées depuis 2 ans (indépendantes et respectueuses des valeurs républicaine mais pas nécessairement représentatives).	Reprise de la « position commune ».

<i>Désignation des délégués syndiqués (DS)</i>	Désignation libre par les organisations syndicales (OS) représentatives.	DS choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli individuellement au moins 10% des SE. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, DS éventuel choisi parmi les délégués du personnel.	S'il ne reste pas de candidat ayant obtenu 10% des SE, le DS peut être choisi parmi les candidats qui ont recueilli moins de voix ou, à défaut, parmi les adhérents.
<i>Validité des accords collectifs</i>	Signature de l'accord par au moins une OS représentative. Droit d'opposition de la majorité en nombre des OS (niveau inter-professionnel et branches) ou des OS majoritaires aux élections professionnelles (dans l'entreprise).	Signature de l'accord par une ou plusieurs OS qui ont recueilli – seule ou ensemble – au moins 30% des SE aux élections professionnelles. Droit d'opposition des OS qui ont recueilli une majorité des suffrages aux mêmes élections.	
<i>Financement du syndicalisme</i>	Aucune règle.	- Recensement par les pouvoirs publics des financements des syndicats à leurs différents niveaux. - Distribution des « subventions relevant du paritarisme » selon des principes fixés au niveau interprofessionnel (2). - Légalisation des personnels « mis à disposition » des OS. - Définition de règles de certification et de publicité des comptes des OS (et des organisations d'employeurs)	Organisations syndicales et d'employeurs établissent des comptes annuels. Ces comptes intègrent ceux de « personnes morales » qui leur sont liés. Ces règles doivent être précisées par décret. La négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les « mis à disposition ».

(1) Sauf mention contraire, la réforme reprend le contenu de la « position commune », éventuellement reformulé.

(2) Ces deux premiers points – de méthode – n'ont pas été retranscrits dans la loi.

Sources : « Position commune » et loi du 20 août 2008.