



Innovons, pour l'intérêt général.

Brice Nkonda
Conseiller national UDI

*Pour que les salariés
soient mieux représentés :
faisons une refonte du
modèle syndical français.*

Note contextuelle

Après la 1^{ère} Guerre Mondiale, le syndicalisme se structure peu à peu : les syndicats se proclament héritiers du marxisme, et s'orientent, pour la plupart, vers les idées socialistes. Bien que divisés, ils sont stimulés par la crise de 1929, et la montée du fascisme durant les années 30. Leur action coordonnée sera couronnée de succès par la grève générale de juin 1936, et par l'action législative du Front Populaire. A la suite de la 2^{nde} Guerre Mondiale, plusieurs dates vont préciser leur rôle. En 1966, un décret sur la représentation syndicale stipule que cinq syndicats peuvent signer des accords pour l'ensemble des salariés. En 1988, les lois Auroux rendent obligatoires les négociations collectives régulières en matière de salaires, de conditions de travail, etc. En 2008, une nouvelle loi fait éclater la règle des cinq syndicats en fixant à 10% le nombre de voix à obtenir lors des élections professionnelles pour être représentatif. En chiffres, les transformations du syndicalisme français vont l'emmener d'un taux de syndicalisation de 30% à la fin de la Seconde Guerre, à un taux intermédiaire de 15-20% dans les années 60-70, pour finir à un taux d'environ 8% aujourd'hui. Ce taux a quasiment été divisé par quatre : il est désormais le plus faible de tous les pays de l'OCDE.

Malgré un taux de syndicalisation particulièrement faible, la France connaît une situation atypique puisque le taux de couverture conventionnelle des salariés français compte parmi les plus élevés : 93% en 2008 contre 56% en moyenne dans les pays de l'OCDE. Ce paradoxe renvoie à la singularité du modèle français dans lequel les organisations syndicales et patronales négocient, grâce à la procédure d'extension des accords collectifs, pour l'ensemble des salariés de la branche, au lieu de leurs seuls adhérents. 80% des accords font ainsi l'objet d'une demande d'extension qui, dans les faits, n'est que très rarement refusée. Ce mode de fonctionnement amène des syndicats très peu légitimes à avoir une influence considérable sur l'ensemble des salariés. Et pour cause, le mouvement syndical est représentatif au sens juridique du terme, mais il manque cruellement de légitimité du fait de son ancrage faible, notamment dans le secteur privé. Aussi voit-on apparaître de véritables déserts syndicaux dans un certain nombre de professions

constituant une part importante du salariat : par exemple, les métiers de service ou la grande distribution. Le modèle français doit changer : notre syndicalisme est manifestement en crise.

La crise du syndicalisme français est liée à des facteurs internes et externes. Tout d'abord, si l'on regarde les facteurs externes, il faut constater que les progrès sociaux nés des Trente Glorieuses ont, depuis longtemps, marqué le pas. Aujourd'hui, en période de conjoncture économique dégradée, il est plus difficile d'envisager de nouvelles conquêtes sociales : dans des domaines tels que la protection sociale, le chômage, la formation, l'action syndicale n'est plus conquérante, elle est conservatrice. La mondialisation a créé une pression à la baisse sur les salaires, la durée et les conditions de travail. La concurrence de pays émergents, dans lesquels le syndicalisme est très faible, a provoqué un arrêt voire une remise en cause des acquis syndicaux obtenus naguère. En matière de facteurs internes, les syndicats ne peuvent plus se représenter le monde selon la lutte des classes : les entreprises ne sont plus gérées comme au temps du taylorisme ou du fordisme. Le syndicalisme militant, inspiré de l'idéologie marxiste, ne rassemble plus les salariés : en l'état, les syndicats ne sont plus perçus comme les défenseurs de tous les salariés, mais seulement d'une minorité. C'est pourquoi je propose de refonder notre modèle syndical en nous inspirant du syndicalisme de services.

Comment refonder le modèle syndical français ?

1. En renforçant le service minimum en cas de grève

Le syndicalisme français, pris en otage par le dogme marxiste, et la culture du blocage, ne mesure pas assez les contraintes qu'il fait peser sur les salariés : le service minimum doit être renforcé.

Historiquement, le syndicalisme français a toujours privilégié les actions coup de poing pour défendre les travailleurs. Il s'appuie sur une logique militante de lutte des classes, telle que prônée par Karl Marx. Or, l'évolution des structures de production a mis à mal ce schéma marxiste : les services ont pris le pas sur la production manufacturière locale, et le salarié a remplacé l'ouvrier dans nombre d'entreprises. Néanmoins, certains syndicalistes sont restés ancrés dans les anciens clivages, les anciennes méthodes, ce qui, souvent, crée un déphasage avec les attentes des salariés, tant sur le fond que sur la forme des revendications. Dans le secteur du transport ferroviaire, une mobilisation syndicale peut avoir un fort pouvoir de nuisance. Si un salarié peut s'adapter à une grève de 24 heures, en posant un RTT ou en travaillant chez lui, le fait que celle-ci soit prolongée pose de réels problèmes de conditions de transport, mais aussi financiers. Ainsi, le degré de soutien peut rapidement s'effriter, même si ce qui motive la grève paraît, au départ, justifié. Cela étant, certains mouvements ne défendent que les intérêts d'une catégorie professionnelle qui, parfois, bénéficie d'une situation protégée. Pour parer à ces désagréments, le service minimum doit être renforcé.

2. En développant un syndicalisme de services

Un syndicalisme de services "à la française", axé sur des services aux adhérents dans de nombreux domaines, permettrait de donner du sens à l'adhésion, et d'augmenter le taux de syndicalisation.

Si le déclin de nos syndicats est pour partie dû à l'évolution de notre système de production, la principale raison n'est pas là. L'économiste américain Mancur Olsen a, à cet égard, expliqué qu'il ne suffisait pas d'invoquer l'action collective pour attirer des adhérents de façon pérenne : les syndicats doivent aussi proposer des services en contrepartie de la cotisation. C'est leur capacité à offrir des avantages concrets, en permanence, qui sera décisive pour augmenter le taux d'adhésion. Ainsi, l'évidence veut que nos syndicats s'orientent vers un syndicalisme de services. D'ailleurs, dans tous les pays européens appliquant ce modèle, tels la Suède, le Danemark ou la Finlande, les taux de syndicalisation affichés sont, et de loin, les plus élevés d'Europe avec plus de 70% de salariés syndiqués. Or, à la différence de ces pays, nos syndicats ne sont pas suffisamment au cœur d'un réseau de mutuelles, de banques, de coopératives d'achat ou de distribution qui rendraient plus tangible la contrepartie de l'adhésion. Cela doit être développé car, comme tous les grands groupements, nos syndicats sont en mesure de négocier et fournir de nombreux services à leurs membres : santé, psychologique, juridique, financier, familial, loisirs...

3. En conditionnant l'accès aux services à l'adhésion

En conditionnant l'accès aux prestations sociales et à une large gamme de services au fait d'adhérer à un syndicat, les salariés seront mécaniquement intéressés et amenés à se syndiquer.

Contrairement aux réglementations anglo-saxonnes (*closed-shop* ou *union-shop*) pour lesquelles l'affiliation syndicale est obligatoire, le gouvernement français n'a pas souhaité sanctionner la non-appartenance à un syndicat. A défaut, et pour pallier à notre très faible taux de syndicalisation, il serait pertinent d'adopter, comme un certain nombre de pays européens, un système dit "de Gand". Celui-ci conditionne l'accès aux prestations sociales, dont l'assurance chômage et l'assurance maladie, à l'adhésion à un syndicat. Ce type de système permet, aux pays qui y ont recours, de créer et de maintenir un taux de syndicalisation élevé. C'est pourquoi il conviendrait de dupliquer ce mode de fonctionnement en France. Aussi, aux prestations

sociales s'ajouterait l'accès à une large palette de services tels que l'accès à la mutuelle de l'entreprise, à des régimes d'assurance à prix réduits, à des forfaits vacances, à des cours de langues étrangères, à des formations aux nouvelles technologies de l'information... En bref, il s'agirait de services de nature à dépoussiérer l'image des syndicats et qui, s'ils existent déjà pour la plupart, entreraient dans le giron syndical pour être accessibles à tous les salariés sous réserve d'une adhésion.

4. En fixant un seuil d'adhésions pour étendre un accord de branche

Le taux de syndicalisation est un élément de légitimité incontournable : l'extension d'un accord de branche doit être possible dès lors que, à minima, 51% des salariés de la branche sont syndiqués.

En France, l'adhésion à un syndicat n'apporte, à ce jour, que peu de droits et d'avantages spécifiques : cela est de nature à expliquer notre très faible taux de syndicalisation, à hauteur de 8% du corps salarial, soit l'un des taux les plus faibles d'Europe. Paradoxalement, ce manque de représentativité se voit gratifier, grâce au principe d'extension des négociations collectives, d'un des taux de couverture conventionnelle les plus importants de l'OCDE, soit 93% en 2008. Cette situation entraîne plusieurs conséquences importantes. Premièrement, comme les salariés n'ont pas besoin d'adhérer à un syndicat pour bénéficier des accords négociés par lui, ils ne le font pas. Deuxièmement, comme les syndicats n'ont pas besoin d'un grand nombre d'adhérents pour avoir une influence forte, ils n'incitent pas les salariés à se syndiquer. Pour rappel, un syndicat doit obtenir, depuis 2008, minimum 10% des voix exprimées lors des élections professionnelles, pour être considéré comme représentatif. Or, peut-on considérer que ce seuil permette aux syndicats qui l'atteignent d'être réellement représentatifs ? Assurément non. Ce seuil doit donc être établi, tous syndicats confondus, à 51% de salariés syndiqués au sein d'une branche pour qu'une extension puisse être réalisée.

5. En liant financement et représentativité

Le financement des syndicats dépend trop peu des cotisations des adhérents : il est nécessaire que les sommes qui leur sont allouées soient liées à l'atteinte d'une audience nationale significative.

Jusqu'ici, le système de financement des syndicats rendait ces derniers indépendants des effets d'une baisse des cotisations. La règle légale du "préciput" autorisait les organisations patronales et syndicales à prélever jusqu'à 1,5% des sommes mutualisées pour la formation professionnelle. Cela permettait aux partenaires sociaux de collecter entre 60 et 80 millions d'euros par an. Ainsi, les syndicats ayant une audience nationale supérieure à 3% pouvaient être dotés d'enveloppes budgétaires conséquentes. Exemples : 220,6 millions de budget dont 145 hors cotisations pour la CGT ; 138 millions de budget dont 69 hors cotisations pour la CFDT. Les cotisations comptant, en moyenne, pour 20% des moyens dont les confédérations disposent pour assurer leur fonctionnement, on comprend mieux pourquoi les salariés n'ont pas toujours été la principale préoccupation. A compter du 1^{er} janvier 2015, un nouveau projet de loi met fin à ce système et instaure un mécanisme de financement basé sur une contribution des entreprises (négociée, ou fixée par décret) et de l'Etat à un fonds paritaire. Or, ici encore, il faudrait conditionner le versement des sommes collectées, quel que soit le mode de collecte, à l'atteinte progressive d'une audience nationale de 8% du corps salarial.

6. En mettant fin à l'opacité du financement syndical

Alors que, dans d'autres pays européens, le financement des syndicats a pu faire l'objet d'un bilan exhaustif, le manque de transparence du système français doit être résolu.

Le conseiller d'Etat Raphaël Hadas-Lebel a remis, en mai 2006, un rapport au Premier Ministre dressant un constat désolant du syndicalisme français, notamment en matière de financement. Dans celui-ci, l'auteur énonce que : « Ce domaine est caractérisé par une grande

opacité : aucun document public ou administratif porté à notre connaissance ne présente de synthèse des ressources financières des syndicats en France, ni même des mécanismes de financement. » Aussi, plusieurs facteurs concourent, selon lui, à ce manque de lisibilité : l'absence d'obligation de publication des comptes des syndicats, l'émiettement des ressources publiques et parapubliques entre nombre d'organismes (Etat, organismes paritaires, collectivités locales), et la complexité des structures syndicales. En conclusion, il indique que : "Toutes les organisations syndicales nous ont affirmé être dans l'incapacité d'élaborer des comptes consolidés". Si la loi qui entre en vigueur en janvier 2015 prévoit un meilleur contrôle des comités d'entreprise en rendant obligatoire, pour les plus grands, la certification de leurs comptes, cela n'est pas suffisant : les syndicats doivent tous publier leurs comptes, pour qu'ils puissent ensuite rendre compte de l'utilisation des fonds qui leur ont été alloués.

sont aussi discutées avec les syndicats. Cette cogestion où les salariés sont, par le biais de leurs syndicats, de véritables maillons décisionnels, induit une culture du bon compromis : le patronat négocie avec des interlocuteurs conscients des enjeux sectoriels, ce qui permet des avancées sociales tout en veillant à la productivité de la branche. C'est pourquoi nos syndicats, devenus représentatifs, devront avoir le droit exclusif de conclure des accords collectifs.

7. En donnant aux syndicats la responsabilité exclusive des accords collectifs

Si des mesures de représentativité sont mises en place, il faudra alors que les syndicats soient dotés du droit exclusif de négocier les accords de branche, l'Etat restant médiateur en cas de conflit.

Selon la direction générale du Trésor, la faible syndicalisation des salariés français expliquerait pour partie les relations sociales conflictuelles que connaît notre pays, et ses difficultés à mener à bien des réformes d'ampleur. Si notre modèle limite le rôle des syndicats pour favoriser l'interventionnisme étatique, les syndicats allemands ont, eux, le champ libre dans le cadre de la négociation sociale. Ces négociations se font à l'échelle des branches d'activité : les conventions collectives sont négociées entre employeurs et salariés, elles définissent le salaire minimum et les horaires selon la nature du travail réalisé, les indemnités en cas de maladie, les bonus pour les heures supplémentaires et les droits à congés. Les questions de normes, de réglementation, et de collaboration inter-entreprises sur les questions plus techniques,

« Il n'est rien au monde
d'aussi puissant qu'une idée
dont l'heure est venue. »

Victor HUGO