

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Syndicalisation obligatoire ?

- Social - Syndicats -

Date de mise en ligne : lundi 6 novembre 2006

Démocratie & Socialisme

Le syndicalisme français serait, face à ses homologues européens, « faible » et « peu représentatif ». Certains, suivant une des nombreuses propositions à l'emporte-pièce de Ségolène Royal, proposent de le rendre « obligatoire ». C'est faire fi de la réalité et des spécificités du syndicalisme français, mais aussi des faiblesses réelles des systèmes à syndicalisme « obligatoire ».

Les comparaisons internationales doivent toujours être manipulées avec précaution. Il est certain qu'au regard des taux de syndicalisation d'autres pays européens, l'audience du syndicalisme français peut paraître faible, et son influence dans le salariat finalement assez marginale.

De là à conclure à l'adhésion syndicale obligatoire, il y a sans doute un pas qu'une analyse un tout petit peu plus fine de la situation ne devrait pas permettre. Tout d'abord, force est de constater qu'il n'existe pas de pays démocratique où l'adhésion à un syndicat est une obligation légale. Des régimes existent qui la rendent plus ou moins indispensable pour bénéficier des conventions collectives, ou simplement parce que les organisations syndicales gèrent de facto les systèmes d'assurance sociale.

Il va de soi que les pays qui ont de tels systèmes (les pays nordiques, dans une moindre mesure, la Belgique, etc...) ont aussi un modèle social totalement différent du nôtre : l'État n'y joue pas un rôle central de régulateur, et de fixation des normes sociales. Ainsi, la syndicalisation « obligatoire » est une réalité là où la confrontation est directe entre syndicat et patronat, où l'accord, qu'il soit négocié ou imposé, prime sur la Loi, où les salariés n'ont pas d'autre moyen pour imposer une amélioration de leur situation, qu'il s'agisse des conditions de travail ou de rémunération. Et où, forcément, les normes varient énormément selon la branche ou l'entreprise dans laquelle on travaille. Sans aller jusqu'à ce qui existe dans certains États nord-américains où il y a d'une part des entreprises « syndiquées » avec une convention collective et des droits sociaux, et d'autre part une majorité d'entreprises où le droit du travail est quasi-nul, on voit que ce système n'apporte de garanties que précaires et temporaires.

Parallèlement, le syndicalisme, dans ces pays, a dû prendre des voies et des moyens totalement différents de ceux du syndicalisme français. Faute de trouver dans l'État un partenaire, qu'il soit soutien ou adversaire, il a dû prendre sa place et faire à la place de l'État ce que celui-ci ne faisait pas.

Cette situation a ainsi parfois des contreparties qui seraient inacceptables en France, comme le fait d'inclure une clause de « non-conflictualité » dans les accords : accepter un plan pluriannuel (salarial, par exemple...) implique qu'une grève déclenchée pendant sa période d'application sera considérée comme illégale.

Elle pose aussi la question de la représentativité. Si on parle par exemple du modèle danois, qui sait que la « représentativité » de la principale confédération, LO, ne tient qu'à un accord de reconnaissance mutuelle entre elle et l'organisation patronale DA ?

De même, au Royaume-Uni, dont le syndicalisme « de masse » est souvent cité en exemple, c'était, jusqu'en 1999, l'employeur qui décidait de reconnaître la représentativité d'un syndicat pour négocier. Et, depuis, seuls des syndicats inscrits sur une liste de syndicats « officiels », c'est-à-dire reconnus par l'État après consultation d'un organisme « paritaire », peuvent remettre en cause, mais dans une procédure d'appel, le choix fait par un employeur de son interlocuteur syndical unique.

Le syndicalisme français s'est construit sur de toutes autres bases : il a affirmé en même temps son indépendance vis-à-vis des partis politiques et de l'État. Il n'a jamais accepté de le suppléer, ou de le remplacer, dans aucun domaine. Il a même délégué au mouvement mutualiste ce qui aurait pu intervenir en complément de l'État, et qu'il n'a

pas voulu assumer.

C'est que, fondamentalement, le syndicalisme français est un syndicalisme de lutte et pas de gestion, ni même de co-gestion qui tire sa force d'une double légitimité. Tout d'abord celle que lui confèrent les salariés dans le cadre d'élections professionnelles (paritaires dans les fonctions publiques, prud'homales dans le secteur privé) qui permettent de mesurer la véritable influence des syndicats, qui dépasse de beaucoup le nombre de leurs syndiqués. Cette légitimité électorale n'existe pas dans de nombreux pays, comme le Royaume-Uni, les pays nordiques ou encore l'Allemagne. Si elle a des défauts, et notamment la mise en concurrence des organisations syndicales, elle correspond à une réalité sociologique que l'on retrouve par exemple dans les partis politiques ou les associations.

La seconde légitimité, c'est celle de l'action. Les syndicats français ne sont pas seulement des organisations « professionnelles », ils ont aussi pour ambition d'être des acteurs de la société, capables de la mettre en mouvement et de participer à la construction d'alternatives économiques et sociales, de porter des orientations qui dépassent leur seul champ de syndicalisation pour irriguer l'ensemble du mouvement ouvrier.

Ces deux légitimités sont tout aussi pertinentes que la légitimité d'adhésion que l'on attribue à d'autres formes de syndicalisme, dans lesquels, d'ailleurs, la démarche d'adhésion n'a pas le même sens et la même portée qu'en France.

S'il faut renforcer, et c'est évidemment le cas, le syndicalisme français, ce n'est sans doute pas en rendant l'adhésion obligatoire qu'on le fera. C'est plutôt d'abord en favorisant le dialogue social, c'est-à-dire notamment en donnant des pouvoirs de décision et de contrôle aux organismes paritaires et aux institutions représentatives du personnel. Il en va là de la responsabilité du patronat, qui n'a jamais voulu de ce genre de relation avec les syndicats, mais aussi de l'État-employeur, qui, rappelons le, n'a donné le droit syndical à ses agents que dans les années 1920, et, qui, ces dernières années, a toujours souhaité avancer contre l'avis des organisations syndicales de la Fonction Publique.

Il y a aussi une responsabilité syndicale propre : renforcer le syndicalisme supposerait de la part des syndicats eux-mêmes qu'ils abandonnent la sauvegarde de leur chapelle et oeuvrent enfin réellement à une réunification qui seule donnerait au syndicalisme une force plus grande. Pour cela, il faut revoir en profondeur les règles de représentativité syndicale : passer à l'accord majoritaire, abroger l'arrêté de 1966 et la Loi Perben qui fixent dans le marbre la représentativité en assurant la survie d'organisation sans implantation. Des pistes existent pour renforcer le syndicalisme, sans le dénaturer ; elles ont été formulées par les syndicalistes eux-mêmes. Pourquoi ne pas les écouter, quand on est socialiste ?

Hervé Le Fiblec