

Résumé de l'intervention de Jean Marie Pernot

Ci-dessous un résumé de mes notes dans lequel j'ai inclus deux tableaux issus d'un document d'Eugenio Bressan sur la représentativité syndicale (disponible sur le site ua snes) et un tableau de l'INSEE sur les effectifs de salariés par secteur.

1 La position commune

sur « la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme »

Elle est basée sur 3 principes centraux :

- des élections régulières comme fondement de la légitimité pour représenter les salariés
- des seuils (10% pour les élections d'entreprises, 8% pour les élections de branches)
- l'obligation d'une majorité en voix pour valider un accord (30% dans la période transitoire mais 50% pour objectif)

Ces 3 principes font système.

L'accord CGT CFDT MEDEF dans le calendrier prévu (la loi sera votée sans doute avant l'été) a été une vraie surprise

2 Ses conséquences sur le paysage syndical

Les 3 principes portent une dynamique transformatrice.

inscrits	16 387 109	
votants	5 352 581	32,66%
exprimés	5 168 016	
Cgt	1 660 928	32,14%
Cfdt	1 303 336	25,22%
Fo	945 485	18,29%
Cftc	498 381	9,64%
Cgc	362 764	7,02%
Unsa	257 312	4,98%
Solidaires	78 320	1,52%
Gsea	13 886	0,27%
Fsu	7 989	0,15%
Divers	39 615	0,77%

Inscrits	5 540 338	
Participation	3 575 414	64,5%
Cgt	23,6%	
Cfdt	20,3%	
Fo	12,6%	
Cftc	6,4%	
Cgc	6,3%	
Autres syndicats (a)	7,9%	
Non syndiqués	22,9%	

(a) Unsa, Solidaires et autres ne sont pas distingués

Même s'il existe un statut transitoire particulier pour les cadres, certains n'y survivront pas (CGC, CFTC). L'UNSA voit s'éloigner son ambition d'acquérir une représentativité, d'où sa volonté « d'OPA » sur la CGC. La CFTC s'apprête à entrer dans des assemblages du même type mais pas avec la CFDT.

Solidaires perd moins que les autres : son espoir d'acquérir une représentativité était faible, elle obtient par contre la liberté de candidature.

FO est le plus gros perdant : elle aura du mal à passer seule dans de nombreuses entreprises, sa survie se pose. Au sein de la confédération, les dynamiques centrifuges risquent de prendre le dessus.

La position commune signée par la CGT et la CFDT place ces deux confédérations comme pivot pour l'avenir.

3 Pourquoi le Medef a-t-il signé l'accord ?

D'abord il s'agit d'un compromis.

Ensuite, rappelons qu'il y a un an, le MEDEF refusait la logique des accords majoritaires. Comment expliquer le changement de stratégie ? L'UIMM faisait obstacle au compromis. Son éviction a changé la donne.

Mais plus profondément la stratégie du MEDEF est de chercher à défaire, par l'accord dans la négociation, les règles du contrat de travail. Pour faire reculer l'intervention de l'Etat, le Medef veut lui opposer une stratégie alternative, en l'occurrence l'accord majoritaire.

Faut-il pour autant se défier de la position commune ?

Il est vrai qu'il existe un danger mais la stratégie du MEDEF va être compliquée par la signature de la CGT. La limite est l'influence de la CGT qui ne touche aujourd'hui que 4 millions de salariés sur un total d'environ 13 millions

Dans la discussion, la représentativité patronale n'a pas été mise en cause alors que de fait les PME ne sont pas représentées d'où le refus d'UPA de s'engager

4 Les conséquences pour l'avenir du syndicalisme

Si la position commune n'aboutissait qu'au renforcement de la CGT et de la CFDT, ce serait « un coup d'épée dans l'eau ». Si cela fait bouger les lignes, la FSU pourrait avoir alors une vraie capacité d'intervention.

Les règles qui avaient été établies en 45, l'avaient été dans l'objectif patronal de contourner la CGT très forte et d'assurer un pluralisme. Mais cela a favorisé les scissions avec des syndicats qui ont utilisé les sigles de FO ou de la CFTC pour bénéficier de l'irréfragabilité. On sort de ce système, on entre dans un autre monde où la logique d'alliance va dominer.

Les deux centrales prennent une responsabilité qui leur impose l'obligation de s'adresser à tous les salariés et donc aux autres syndicats donc une obligation de travailler à la recomposition.

FO aura le plus gros problème car elle a toujours exclu l'idée d'alliance.

La CFDT à terme a un peu le même problème, elle n'est pas prête à l'ouverture sauf à la limiter à « venez nous rejoindre ». Cela ne lui réussit pas trop d'ailleurs et à cet égard si elle recule aux prudhommales, cela serait de nature à la faire bouger.

La CGT cherche à s'élargir avec l'objectif d'un million de syndiqués pas encore atteint. Elle gagne des syndiqués mais en perd autant. Elle est en difficulté dans sa stratégie unitaire avec la CFDT dans le privé, elle manque de clarté dans la fonction publique. Les dirigeants de la CGT n'ont pas une bonne compréhension de la FSU et la réciproque est sans doute vraie aussi.

Les enjeux du prochain congrès de la CGT se joueront autour de la question de la structuration de la centrale : sur quelles bases organiser les travailleurs pour quels objectifs ? Les effectifs de la CGT sont concentrés dans des secteurs en déclin, avec pour conséquence un repli sur des enjeux concernant une minorité de travailleurs.

21% des effectifs de la CGT sont concentrés dans 4 entreprises représentant 4% des salariés du privé, 53% des syndiqués de la CGT sont dans l'emploi public.

Répartition des effectifs de salariés par catégorie socioprofessionnelle

Secteur	Cadres et dirigeants salariés	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Effectif total
Industrie	13,6 %	22,2 %	7,6 %	56,6 %	3 600 800
Construction	8,3 %	12,9 %	4,5 %	74,3 %	1 039 700
Commerce	14,9 %	25,9 %	32,2 %	27,1 %	2 099 700
Services	18,6 %	29,5 %	32,1 %	19,8 %	6 525 920
Tous secteurs d'activité	15,8 %	25,6 %	23,3 %	35,2 %	13 266 120

Les questions autour de la sous traitance, de l'externalisation du travail.... sont insuffisamment appréhendées.

Ce pose à la confédération la question de la place des Unions locales.

Du côté de Solidaires, l'obstacle aux implantations est levé. Si l'organisation est bien porteuse des aspirations des salariés, alors cela se verra dans ses résultats. Mais ils devront aussi miser sur des logiques de rassemblement.

5 Trois réflexions en guise de conclusion

- La dimension interprofessionnelle est en panne dans les confédérations or c'est une question centrale ou de nombreux terrains sont à investir (cf. sans papiers....). La FSU appréhende plutôt bien les questions sociétales, politiques au sens large, c'est une force.
- De la négociation collective au dialogue social : l'évolution du vocabulaire est lourde de sens. On passe en fait de la négociation à un dialogue sous hégémonie managériale. Autrement dit le dialogue social devient le cadre permettant aux décideurs une prise de décision éclairée. C'est ce qui existe traditionnellement dans la fonction publique. Le privé en ce sens se rapproche du public.
- A propos de la syndicalisation : la question aujourd'hui n'est pas de « reloger » les 8% de syndiqués des syndicats qui vont disparaître mais de changer d'échelle de syndicalisation, ce qui nécessite un vrai débat entre syndicats, entre salariés et syndicats. Quelles sont les attentes des salariés ? Dans les enquêtes ressortent des éléments qui semblent contradictoires. Les salariés plébiscitent le pluralisme syndical et en même temps répondent que l'obstacle à la syndicalisation est (après la crainte des représailles) la division syndicale. Mais c'est une fausse contradiction. L'enquête de la DARES montre que les salariés aiment la diversité et exercent un contrôle global mais ne se posent pas la question de la syndicalisation. Est-ce que les syndicats ne devraient chercher à créer l'attente des salariés ? L'attente vis-à-vis du politique que l'on observé à l'occasion de la campagne présidentielle, en particulier chez les salariés des catégories populaires qui ont voté Sarkozy, doit interpeller le syndicalisme. Cette attente déçue lui ouvre peut être des perspectives à travers un réinvestissement dans l'action collective.
Face à une faible syndicalisation, on peut répondre forte légitimité des syndicats au travers des élections professionnelles. C'est juste mais la syndicalisation est centrale pour la production des revendications et pour les pratiques syndicales. Et c'est essentiel pour la légitimité.