

Le syndicalisme à la française en débat : la transformation " négociée " d'un système de relations professionnelles. Révolution ou achèvement d'un modèle ?

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé

▶ **To cite this version:**

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé. Le syndicalisme à la française en débat : la transformation " négociée " d'un système de relations professionnelles. Révolution ou achèvement d'un modèle ? : XVIIIème congrès de l'AISLF, Istanbul, 7-11 juillet 2008. 2008. halshs-00417940

HAL Id: halshs-00417940
https://shs.hal.science/halshs-00417940

Preprint 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 Labbé (Institut d'études politiques de Grenoble)

Dominique.Andolfatto@univ-nancy2.fr
Dominique.Labbe@iep-grenoble.fr

Le syndicalisme à la française en débat : la transformation « négociée » d'un système de relations professionnelles. *Révolution ou achèvement d'un modèle ?*

working paper pour le CR 25
(sociologie des relations professionnelles et du syndicalisme)
XVIII[ème] congrès de l'AISLF, Istanbul, 7-11 juillet 2008
(texte revu et complété le 8 août 2008)

Résumé :
En janvier-avril 2008, une négociation entre syndicats et patronat a abouti à une « position commune » et à une loi pour la refonte des règles de représentativité et de la négociation collective en France. On trouvera ici un exposé des positions des principaux acteurs (CGT, CFDT, MEDEF) et du pouvoir politique. Les nouvelles règles assoient la « représentativité » syndicale sur l'audience électorale avec des seuils visant à éliminer les petites organisations ; les mises à disposition de personnel par les entreprises sont légalisées ; une transparence limitée des ressources syndicales est mise en oeuvre. Ce nouveau dispositif rénovera-t-il la « démocratie sociale » - selon son objectif - ou aggravera-t-il la crise des syndicats, achevant leur transformation en « cartels » privés de base sociale ?

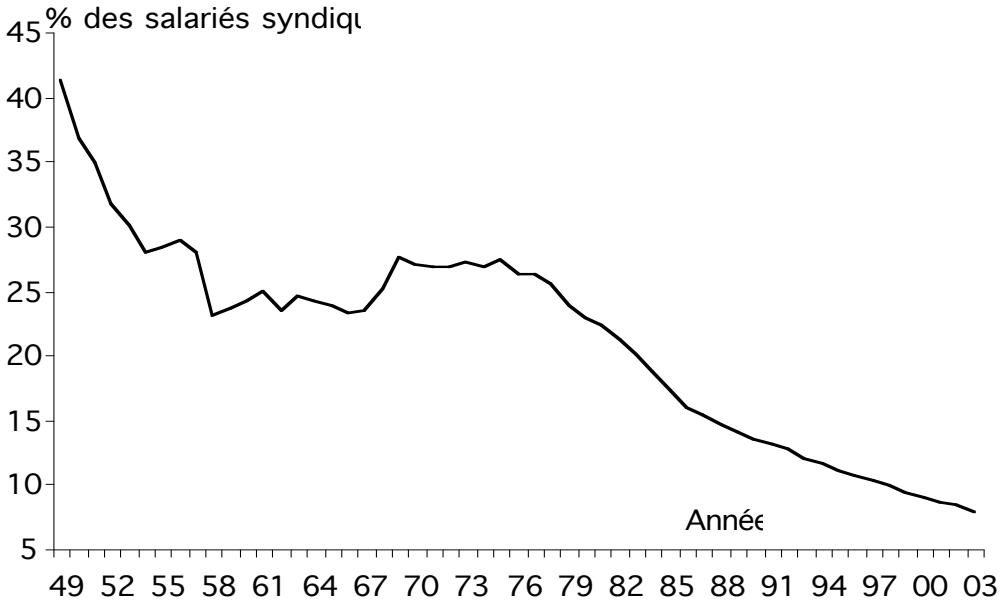
Beaucoup parlent aujourd'hui d'un changement « historique » dans les relations professionnelles en France. Par exemple le ministre du travail, X. Bertrand, lors de l'ouverture du débat parlementaire sur la réforme relative à la rénovation de la démocratie sociale (Assemblée nationale, 1[er] juillet 2008). Mais aussi nombre d'observateurs ou de sociologues, tel A. Bevort qui, dans un article à paraître, parle de « tournant important dans l'histoire sociale française ». Le journaliste social M. Landré évoque l'ouverture d'une « nouvelle ère de dialogue social en France et [à terme, d'une] inespérée et bienvenue recomposition du paysage syndical » (blog : *Les dessous du social*).

Que se passe-t-il ? La « position commune » adoptée en avril 2008 par 4 « partenaires sociaux » sur 8 (2 confédérations syndicales sur 5 et 2 organisations d'employeurs sur 3) puis la réforme qui lui a été consécutive (en juillet), laissent présager une refonte des règles de la représentativité syndicale, une relative transparence des ressources syndicales et, par voie de conséquence, une nouvelle dynamique du dialogue social ou de la négociation collective « dérogatoire » (qu'on juge nécessaire de faciliter).

Il est vrai que le système actuel faisait l'objet de critiques récurrentes, singulièrement depuis une dizaine d'années, après l'effondrement du taux de syndicalisation (voir le tableau

1 ci-dessous) et l'émergence de nouvelles organisations, mais aussi le développement d'accords d'entreprise qu'il était nécessaire de consolider.

Tableau 1. Évolution du taux de syndicalisation en France depuis 1949
(Toutes organisations confondues)



Source : D. Andolfatto, D. Labbé, *Sociologie des syndicats*, La découverte, 2007
(concernant les effectifs actuels des organisations syndicales, voir le tableau 3 en annexes)

Cette situation a poussé certains partenaires sociaux à réclamer un changement des règles régissant les relations professionnelles, en particulier pour ce qui concerne la reconnaissance des acteurs collectifs du système (et, en premier lieu, des organisations syndicales). Pour quelles raisons le patronat et les deux principaux syndicats de salariés (CGT et CFDT) ont-ils éprouvé le besoin de bouleverser les règles existantes ?

Les quatre signataires de la « position commune » se réclament de la notion de « démocratie sociale ». Cette expression tend à s'imposer « pour qualifier le mode de relations qu'établissent employeurs et salariés pour régler leurs affaires et dégager les équilibres et compromis utiles à l'organisation du marché du travail » (Vivier, 2007). Et les signataires de la « position commune » raisonnent implicitement comme si l'on pouvait appliquer à cette « démocratie sociale » les règles qui régissent la démocratie politique, notamment celles de l'élection et du vote majoritaire. Mais ces deux sphères – sociale et politique – sont-elles assimilables ou, à tout le moins, sont-elles animées par une « convergence de logiques » (Tournadre-Plancq, Verrier, 2008) ? On verra que d'autres questions méritent d'être formulées. Elles conduisent à s'interroger sur le fond et le sens de la réforme (dont le tableau 2 ci-dessous présente les principaux points, laissant de côté le volet concernant le temps de travail, ajouté par le gouvernement dans le projet de loi transcrivant la « position commune » négociée par les partenaires sociaux).

Tableau 2 : Changements dans le système de relations professionnelles

	Règles appliquées jusqu'en 2008	« Position commune » (avril 2008)	Loi du 20 août 2008 (1)
Représentativité syndicale	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 1er tour des élections profes-sionnelles, 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 daté 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.
Accès aux élections professionnelles	1er tour réservé aux OS représentatives.	1er tour réservé aux OS légalement constituées depuis 2 ans (indépendantes et respectueuses des valeurs républicaine mais pas nécessairement représentatives).	Reprise de la « position commune ».
Désignation des délégués syndiqués (DS)	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.
Validité des accords collectifs	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.	

Financement du syndicalisme	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 », Poisson (2008), Anciaux (2008), texte adopté par l'Assemblée nationale, le 23 juillet 2008.

I. FONDER OU REFONDER LA « DEMOCRATIE SOCIALE » SELON LA CFDT ET LA CGT

Depuis la fin des années 1990 – 1998 plus précisément (sous réserve d'inventaire) – la CFDT et la CGT ont fait des propositions « pour améliorer la démocratie sociale ». Au départ, sur des positions assez éloignées, les deux organisations se sont progressivement rapprochées et se sont ralliées aux propositions patronales concernant la révision des règles de représentativité syndicale et au « principe des accords majoritaires ».

- *Un débat de dix ans…*

Lors de la rentrée 1999, les deux organisations ont fait de ces questions une priorité (cela dans le contexte de discussion de la seconde loi sur les 35 heures qui posait elle-même la question de la représentativité syndicale). Dans une tribune remarquée du *Monde* (10 septembre 1999), B. Thibault – nouveau secrétaire général de la CGT – se prononçait notamment « 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 implicitement ses 4 concurrentes). Il soulignait aussi le changement de sens de la négociation collective qui, de vecteur pour les acquis sociaux, « s'est muée en une entreprise de remise en cause de [ces] acquis ». Des raisons internes à la CGT – et la nécessaire émancipation du PCF – mais aussi contextuelles expliquent donc ce changement dans la conception de la représentativité syndicale. Mais s'il est question de « favoriser une expression syndicale réellement démocratique », l'élection n'apparaît pas encore comme l'étalon de la légitimité des acteurs syndicaux.

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 comme des hommes politiques. Il n'était pas question, non plus, d'affirmer détenir un quelconque mandat d'une élection. Il y avait même une grande méfiance à l'égard du suffrage. 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 ») (Andolfatto, 1992 ; Vivier 2007). Plus au fond, le syndicat était avant tout conçu comme le fait de minorités, défendant, pour le présent, des intérêts professionnels – salaires, temps de travail, conditions de travail… – et non pas l'intérêt général, tout en

affichant une vision « révolutionnaire » pour l'avenir (voir la Charte d'Amiens : Andolfatto, Labbé, 2006).

Dès son arrivée à la tête de la CGT, B. Thibaut a donc entrepris une révision, sinon un abandon progressif de cette culture traditionnelle.

Tout en acceptant de réformer le système de représentativité syndicale – jugé « figé » - la CFDT, dans la revue *Action juridique* (novembre 1998), considérait néanmoins qu'une « organisation minoritaire peut être représentative, parce qu'au-delà d'effectifs modestes dans l'absolu, elle incarne tout un courant, des idées ou les préoccupations spécifiques de certaines catégories professionnelles » (cité par *L'Humanité*, 24 novembre 1998). Cette position a été abandonnée en 2006.

En revanche, en 1998-99, les autres organisations étaient hostiles à toute révision des règles de représentativité.

On a assisté à un rapprochement progressif entre la CGT et la CFDT qui se sont accordées pour « mesurer » la représentativité à l'occasion d'élections professionnelles organisées dans une branche le même jour ou sur une même période. Ce projet sera soutenu jusqu'en 2006 et inspirera un avis du CES [Conseil Economique et Social] en 2006 (Aurelli, Gautier, 2006).

Le 4 décembre 2006, lors d'une conférence de presse commune, F. Chérèque (secrétaire général de la CFDT) et B. Thibault, ont tenté d'imposer définitivement le vote professionnel pour mesurer la représentativité syndicale. Selon les deux leaders syndicaux, il importait que la représentativité syndicale soit « en particulier fondée sur les élections professionnelles généralisées à tous les salariés ». Ils ont demandé, en vain, que l'avis du CES sur des élections de représentativité soit intégré dans le projet de loi sur la modernisation du dialogue social que G. Larcher (alors ministre du Travail) s'apprêtait à déposer devant le Parlement.

Les deux confédérations ont également proposé un financement plus « transparent » du syndicalisme. Plus précisément, lors d'une conférence de presse de du 17 janvier 2001, B. Thibault s'était déjà prononcé en faveur d'un « financement public clair… pour répondre aux missions d'intérêt général sur tout le territoire, subventions pour des actions précises et fiscalité adaptée au statut particulier des organisations syndicales », cela étant complété par « un financement mutualisé au niveau national de la part des entreprises, par un prélèvement assis sur la valeur ajoutée des entreprises » (*L'Humanité*, 18 janvier 2001).

Au fond, sur cette question, beaucoup partagent le même postulat : les cotisations ne suffiront jamais et, si l'on veut un syndicalisme « fort », il faut le subventionner. N'est-ce une caractéristique française par excellence ! On sent également la force du parallèle entre « démocratie sociale » et démocratie politique. Les syndicats seraient indispensables à la « démocratie sociale » comme les partis le sont à la démocratie politique. Mais, puisque les Français ne veulent pas contribuer volontairement au financement de ces instruments indispensables, l'impôt et le financement public sont les seuls moyens pour faire vivre la démocratie sociale comme ils le sont pour la démocratie politique…

- Positions de la CFDT et de la CGT en 2008

En janvier 2008, à l'ouverture de la négociation sur la représentativité syndicale, la CGT et la CFDT ont émis deux documents séparés (le 11 février pour la CGT et le 14 pour la CFDT) mais elles convergeaient sur les trois points essentiels.

En premier lieu, les deux organisations étaient d'accord pour abandonner la « présomption irréfragable de représentativité » de 1966 au profit d'une mesure électorale.

La CGT mettait l'accent sur la « démocratie économique », se fondant sur le préambule de la constitution de 1946 précisant dans son 8ème alinéa que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » (mais ne reprenant pas l'alinéa 6 qui dispose que tout salarié peut adhérer au syndicat de son choix). Elle déplorait que ce principe ne trouve qu'une « application très limitée » à travers les institutions représentatives du personnel (IRP). D'où l'importance que « tous les salariés » bénéficient de celles-ci. Puis la CGT dénonçait une « représentativité des organisations syndicales administrée », soit un système fixé une fois pour toutes par les pouvoirs publics (en 1966) qui « revient à considérer les syndicats comme des institutions immuables, séparées de l'expression des salariés qu'ils représentent ». La CGT estimait au contraire que cette représentativité devrait « découler du vote des salariés dans les élections professionnelles. Et, à tous les niveaux, « chaque organisation devait compter dans les négociations, les instances consultatives et délibératives, les organismes paritaires en fonction de son audience électorale » (on s'est éloigné de l'argumentation – plus politique – de 1999).

En janvier 2008, la CGT affirmait étonnamment sa méfiance à l'égard du syndicalisme d'adhésion pour privilégier un fondement électoral à la légitimité syndicale. Cela marquait une rupture dans l'histoire de cette organisation. Ainsi, dans sa « note de problématique » de février 2008, la CGT se demandait : « Doit-on asseoir la représentativité syndicale sur le nombre de syndiqués affiliés ? » Et de répondre : « Si cela devait être le seul élément de mesure, ne serait-ce pas remettre en cause le rôle d'intérêt général aujourd'hui exercé par les syndicats représentatifs ? » Puis, la CGT soulignait les difficultés d'une comptabilité objective des syndiqués (ce qui est discutable au regard des expériences étrangères) avant de privilégier « la prise en compte des résultats des élections ». Cette argumentation – assez rapide, voire brutale – témoignait d'une rupture dans la conception même du syndicalisme CGT.

La CGT restait également attachée à la notion de « présomption irréfragable de représentativité » qui permet à tout syndicat de se constituer dans une entreprise (l'argument paraît toutefois peu clair).

Par ailleurs, la CGT ne s'opposait pas à l'ouverture du premier tour des élections professionnelles, mais il convenait aussi, selon elle, « de ne pas favoriser l'émiettement syndical, qui grève déjà lourdement l'efficacité de l'action syndicale en France ». La CGT proposait – à titre d'exemple – un seuil de représentativité fixé à 5% (il n'est pas indiqué s'il s'agit des inscrits ou des suffrages exprimés). Enfin, pour les entreprises dépourvues de syndicats, des élections seraient organisées « au niveau d'un regroupement d'entreprises de la branche et d'une même zone territoriale » (proposition partagée par la CFDT).

Cependant, la CGT affirmait que la démocratie sociale ne peut conduire à remettre en cause l'ordre politique. C'est-à-dire que la hiérarchie des normes doit être respectée et qu'il n'est pas pensable de généraliser un ordre dérogatoire (mais les accords dérogatoires ne sont donc pas rejetés a priori). Au contraire de la CFDT – héritage de liaisons politiques ? –, la CGT demeurait en réalité méfiante à l'égard d'un espace autonome confié aux partenaires sociaux.

De son côté, la CFDT soulignait que les règles actuelles sont « obsolètes ». D'autant plus qu'elles « n'ont pas empêché un éclatement et un affaiblissement du syndicalisme ». Elle demandait « la mise en place d'une représentativité prenant en compte le vote des salariés au niveau des branches » (qui s'appuie sur les élections des délégués du personnel [DP] parce qu'elles concernent – dans l'entreprise – le plus grand nombre de salariés, avec un seuil de 10% des suffrages exprimés, fixé à titre d'exemple, et, pour ce qui concerne les plus petites entreprises – où il n'y a pas d'élections de DP – l'organisation d'une élection professionnelle

territoriale). La CFDT rejetait explicitement les élections prud'homales – pour la mesure de la représentativité – parce que cela « reviendrait à organiser la démocratie sociale sur le modèle de la démocratie politique, c'est-à-dire le choix de représentants éloignés de l'entreprise – que les salariés ne connaissent pas – sur la base d'orientations générales (on notera que la démocratie politique peut donc inspirer – sinon fonder – la démocratie sociale à travers le principe majoritaire mais elle peut être utilisée aussi comme un repoussoir). La démocratie sociale vise en l'occurrence, selon la CFDT, à construire des « réponses aux problèmes rencontrés dans la relation salariés/employeurs à partir du lieu où ils prennent racine : l'entreprise ». Mais la CFDT rejetait aussi les élections prud'homales car elles visent à désigner des « juges qui arbitrent les conflits du travail en dehors de l'entreprise ». Or, la confédération entendait « asseoir la légitimité syndicale sur la capacité à organiser et défendre collectivement les salariés et contractualiser dans un accord collectif de nouveaux droits ». Les élections prud'homales lui apparaissaient enfin comme « un instrument de mesure partielle » compte tenu d'une forte abstention à cette consultation et de l'impossibilité de détailler les résultats au niveau des branches (ce qui est – techniquement – discutable).

En second lieu, les deux organisations sont d'accord sur le principe d'accords majoritaires.

En troisième lieu, le financement du syndicalisme fait l'objet de positions très concordantes.

Pour la CFDT, ce financement devrait se baser sur « trois piliers » : les cotisations des adhérents, le financement de la négociation collective (négocié aux différents niveaux de celle-ci, avec la mise en place de « fonds mutualisés » et l'objectif de « sécuriser les mises à dispositions de militants dans le secteur privé »), le financement des missions d'intérêt général du syndicalisme, soit un financement public – au moins partiel – de toutes les missions confiées aux syndicats : CES et CESR [conseils économiques et sociaux régionaux], 1% logement, comités de bassin d'emploi, conseils de prud'hommes ; objectif parallèle de « sécuriser et harmoniser les moyens affectés à la gestion du paritarisme : caisses de sécurité sociale, UNEDIC [assurance chômage], OPCA [fonds de la formation professionnelle], gestion du 1% logement » ; fiscalité particulière pour les organisations syndicales.

Sur ce point, la CGT se montrait moins loquace que la CFDT. Elle proposait que les syndiqués non imposables sur le revenu (et ne bénéficiant donc pas de réduction d'impôt au titre de leurs cotisations) puissent bénéficier d'un crédit d'impôt. Celui-ci pourrait être partiellement pris en charge par les entreprises. Autrement dit – mais la formulation n'est pas aussi directe –, une partie des cotisations seraient payées, au moins indirectement, par les entreprises.

On note donc de nombreuses positions communes aux deux organisations et des divergences de détail. La CGT et la CFDT étaient d'accord sur l'essentiel dès l'ouverture de la négociation et n'étaient plus séparées que par des nuances (par exemple, la CFDT souhaitait un seuil uniforme à 10% des suffrages exprimés, la CGT à 5%). Elles poursuivaient les mêmes buts officiels : fonder la représentativité syndicale sur le vote professionnel avec des critères restrictifs et des seuils afin d'éviter l'émiettement ; accords majoritaires ; financements institutionnels. Mais surtout, elles partageaient les mêmes buts implicites : réduire le nombre des organisations syndicales pour tendre vers un duopole qui les érigera en interlocuteurs incontournables de l'Etat et du patronat ; pérenniser les ressources institutionnelles pour ne plus dépendre des sautes d'humeur des adhérents ; ériger des barrières à l'entrée suffisamment hautes pour ne plus craindre les dissidences ou l'apparition d'organisations radicales, etc.

II. LE RETOURNEMENT DU PATRONAT… PRECEDE PAR CELUI DU POUVOIR POLITIQUE

Longtemps le MEDEF et la CGPME se sont opposés à une réforme des règles de la représentativité syndicale. Ce n'est qu'en 2007 que l'on a assisté à un retournement (apparemment) spectaculaire.

- Le retournement de la position patronale :

Côté patronal, c'était l'UIMM [Union des Industries et Métiers de la Métallurgie] qui avait en charge ce sujet (comme beaucoup d'autres sujets sociaux). Par exemple, lors d'un colloque sur l'emploi, organisé par le groupe *Liaisons sociales*, en janvier 2007, D. Gautier-Sauvagnac, alors président de l'UIMM, se déclarait hostile au « vote obligatoire » dans les entreprises de toute taille. Cela risquait de faire des syndicats des « corps politiques ». L'élection ne devait être qu'un critère parmi d'autres pour déterminer la représentativité syndicale. Sinon la CGT pourrait avoir un « droit de veto dans nombre d'entreprises » (d'après *L'Humanité*, 25 janvier 2007).

De même, l'UIMM s'était logiquement opposée à l'avis du CES de novembre 2006, énonçant que « le choix fait au profit d'un syndicalisme de représentation s'abritant derrière une onction électorale aura pour conséquence de dispenser de rechercher prioritairement des adhérents. S'étant exprimés par le biais d'une consultation [périodique], les salariés seront même tentés de s'estimer quitte de tout engagement syndical » (*Actualités sociales* [mensuel de l'UIMM], décembre 2006, p. 31).

Pour certains employeurs (sinon la majorité d'entre eux), l'expression « démocratie sociale » apparaît d'ailleurs problématique, car l'entreprise n'est pas une démocratie et n'a pas à le devenir (voir par exemple le discours d'un chef d'entreprise, P. Tremsal, lors d'un colloque de l'Institut de l'entreprise sur « la représentativité des partenaires sociaux », 2006).

Enfin, le patronat a défendu, pendant longtemps, l'ouverture des élections professionnelles aux « non syndiqués » (NS), contrebalançant finalement l'influence des syndicats (mais, sur cette question complexe des « non syndiqués », une partie du patronat a en réalité évolué, encourageant semble-t-il une syndicalisation – au moins institutionnelle – de ces derniers pour qu'ils puissent signer des accords dérogatoires (seuls des syndiqués le peuvent en effet). D'où l'apparent paradoxe d'un déclin des élus NS, lors des élections aux comités d'entreprise, sans regain de syndicalisation.

Ferme opposant aux changements de règles en matière de représentativité syndicale, le MEDEF s'y est pourtant rallié courant 2007 (on vient indirectement d'en fournir un argument concernant les NS, par exemple). Plus au fond, jusqu'en 2006, le MEDEF a calqué sa position sur celle de l'UIMM. Mais, à l'époque, un changement était en train de se produire, avec l'arrivée de L. Parisot à la tête du MEDEF, traduisant une prise de pouvoir des entreprises tertiaires dans une organisation longtemps dominée par l'industrie, mais il n'est pas sûr que l'on puisse parler d'une nouvelle approche des relations professionnelles, sauf à évoquer une culture plus décomplexée et pragmatique (Guinochet, 2008). En outre, l'importance donnée à la question de la représentativité syndicale par le candidat à l'élection présidentielle N. Sarkozy, puis la priorité qu'il a accordée à ce sujet après son élection, ont probablement pesé sur l'évolution de la position de l'organisation patronale. Selon une analyse interne à l'UIMM, le MEDEF se serait même plié à une « consigne politique » sur le sujet. Mais il faut compter aussi avec le travail de réflexion conduit sur le sujet par le GPS (Groupement des

professions des services du MEDEF), au printemps 2007, et avec les conséquences de l'affaire de l'UIMM qui éclate fin septembre 2007 : D. Gautier-Sauvagnac, son président, étant mis en cause pour détournement de fonds – alors même qu'il avait en charge la responsabilité du dossier sur la représentativité syndicale – ce qui a conduit à l'évincer et qui a révélé une concurrence ouverte entre le MEDEF et l'UIMM.

Au sein du MEDEF, le GPS – dont émane L. Parisot – a conduit une réflexion sur la réforme des règles de représentativité qui a fait l'objet d'un document interne intitulé : « Une représentation syndicale pour une nouvelle dynamique du dialogue social. De l'entreprise vers la branche et vers le niveau national » (avril 2007).

Le GPS y faisait le constat de l'absence d'un « syndicalisme d'adhésion ». La réalité lui paraissait celle d'un « syndicalisme d'appareils », étant noté que « la survie des syndicats dépend en grande partie des subventions de multiples natures qu'ils reçoivent ». Le GPS précisait encore que « l'expression des salariés empruntent également… 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 des formes contemporaines de l'action (direct) dont le GPS ne peut évidemment que s'inquiéter du développement…. Le GPS refusait donc le « statu quo » de la représentativité du syndicalisme, ou un « aménagement » de ce système « qui se limiterait aux seules règles organisant la représentativité nationale » (ce qui visait probablement l'UIMM) et il militait pour « une représentativité qui trouve ses fondements premiers au sein même de l'entreprise ». Cela lui semblait d'autant plus nécessaire qu'un « consensus s'affirme pour privilégier l'accord par rapport à la loi ».

Plus précisément, le GPS faisait le constat d'un système de représentativité syndicale « à bout de souffle », mentionnant en particulier que « la rente de situation, que représente la présomption irréfragable de représentativité, conduit fréquemment à la désignation de délégués aux motivations contestables, d'une compétence discutable et parfois peu représentatifs des salariés au nom desquels ils s'expriment ». En revanche, « Les élus du personnel… d'origine non syndicale ne peuvent négocier au nom de leurs électeurs, même lorsque leur légitimité aux yeux du personnel est incontestable » (la proximité avec l'UIMM demeurait sur cette question des « non syndiqués » et, en fin de compte, sur bien d'autres aspects du dossier).

L'argumentation du GPS conduisait à voir « les organisations syndicales et patronales… comme des entités institutionnelles, sans lien avec les préoccupations des salariés, d'une part, des chefs d'entreprise, d'autre part ». Le GPS posait ainsi un « débat [qui] ne saurait consister en une alternative entre syndicalisme d'adhérents et syndicalisme d'élection [mais] entre un syndicalisme d'appareil et un syndicalisme de proximité exprimant effectivement le point de vue des salariés ».

Puis le GPS rappelait – et se reconnaissait finalement et logiquement – dans les propositions que L. Parisot formulait dans son livre *Besoin d'air* (2007) : « Il serait souhaitable d'évoluer vers un système moins figé [que celui de la présomption irréfragable réservée à cinq organisations] : celui d'une représentativité régulièrement reconsidérée et qui prendrait en compte des critères pluriels, le nombre des adhérents, l'audience réelle des syndicats prétendants » (attitude demeurant relativement prudente et ouverte).

Le GPS fixait finalement quatre objectifs :

1. « La légitimité doit reposer sur le choix des salariés » ;

2. « Il faut renforcer le lien entre management et dialogue social ». Cela signifie « de penser le dialogue social dans le contexte de l'entreprise d'aujourd'hui en faisant autant que possible abstraction des problématiques qui appartiennent au passé [de ce point de vue, il y aurait une rencontre avec ce que certains médias appellent « la révolution de la CGT » (*Le*

Figaro, 30 avril 2008)] et de provoquer une dynamique vertueuse tenant compte à la fois du rôle propre de l'encadrement de proximité et de celui des représentants du personnel ».

3. « Il faut reconsidérer l'édifice contractuel en partant de l'entreprise ».

4. « Il faut créer les conditions d'un développement de la négociation collective… faisant en sorte que les négociateurs s'exprimant au nom des salariés soient effectivement représentatifs de leurs mandants ». C'est tendre vers le principe d'accords majoritaires.

Au début de la négociation sur la représentativité, le MEDEF a proposé de fixer des seuils en fonction des électeurs inscrits lors des élections professionnelles. C'était mettre la barre à un niveau relativement élevé, tout comme le préconisait par ailleurs le rapport Attali (2008) alors même que l'organisation patronale est, par ailleurs, favorable à un relèvement des seuils d'effectifs, de 10 à 20 salariés, pour l'obligation d'organiser des élections des DP. Cela réduirait le nouvel instrument de mesure électorale de la représentativité syndicale et conduit évidemment à s'interroger sur les véritables intérêts en jeu.

Pour sa part, l'UPA (entreprises artisanales) a signé en 2001 un accord avec les syndicats de salariés pour « développer un dialogue adapté aux employeurs et aux salariés de l'artisanat ». Cela l'a conduit à soutenir l'avis du CES de novembre 2006, mais pas la « position commune » d'avril 2008, qui ne reprend pas le contenu de cet accord. Le projet de loi Bertrand l'a – malgré tout – intégré, le ministre du Travail se montrant sensible au lobbying de l'UPA sur le sujet. Mais ce dispositif n'est pas sans poser question sur le syndicalisme « de représentation » qui serait ainsi édifié. Dans l'immédiat, il s'agirait surtout d'un partage de ressources financières « parafiscales » sans que des implantations syndicales – et donc des racines – soient assurées ou garanties, renforçant un syndicalisme de permanents (salariés ou patronaux), loin de toute assise électorale, finalement à l'opposé de l'objectif officiellement poursuivi. Finalement, les parlementaires n'ont pas repris ce dispositif.

- *Le pouvoir politique : de l'attentisme à la réforme*

En 2006, le Premier ministre, D. de Villepin demandait un rapport à R. Hadas-Lebel, conseiller d'Etat, sur la double question de la représentativité syndicale et du financement syndical, faisant l'objet de débats récurrents. Après un diagnostic très convenu sinon pauvre sur le syndicalisme en France, ce rapport préconisait un changement des règles en matière de représentativité selon deux scénarios. Le premier proposait leur « adaptation » : la liste des organisations dites « représentatives » – et donc habilitées à négocier dans les entreprises ou les branches d'activités – ne serait plus immuable mais révisable en fonction des résultats aux élections professionnelles. Les critères de reconnaissance des organisations non confédérées seraient également simplifiés. Dans un second scénario, « de transformation », l'élection deviendrait le critère exclusif de la représentativité syndicale, au niveau de l'entreprise, comme au niveau national. Le rapport préconisait également d'encourager les accords majoritaires et d'organiser le financement public du syndicalisme.

C'est sur la base de ce rapport que le CES formulait l'avis « Consolider le dialogue social » en novembre 2006 (Aurelli, Gautier, 2006).

Malgré ce rapport et cet avis – favorables au changement – le gouvernement Villepin a préféré laisser de coté la question de la représentativité syndicale lors de la réforme, lancée à l'automne 2006, sur la modernisation du dialogue social, qui aboutissait à la loi Larcher, de janvier 2007, jetant les bases – en pratique – d'un agenda social partagé entre gouvernement et partenaires sociaux pour les années à venir.

Ce refus de traiter de la représentativité syndicale n'était probablement pas sans lien avec le rejet par le MEDEF et la CGPME – en novembre 2006 – de l'avis du CES sur la question. Manifestement, les employeurs se satisfaisaient alors du statu quo, tout en déplorant de façon récurrente – et, en quelque sorte, hypocrite – le manque de représentativité des syndicats et la « crise » du syndicalisme.

Fin 2006 et début 2007, la question de la représentativité syndicale est devenue l'un des thèmes de la campagne présidentielle, notamment pour les deux principaux candidats, N. Sarkozy et S. Royal. Après son élection, le premier a fait de la question une priorité de son agenda social, surprenant une partie des observateurs sociaux et acteurs syndicaux, qui redoutaient – ou pronostiquaient – une approche de la « question syndicale » à la manière de M. Thatcher, dans l'Angleterre des années 1980.

Le 18 juin 2007, le gouvernement – dans un document d'orientation – invitait donc « les partenaires sociaux à négocier sur les critères de la représentativité, les règles de validité des accords et la négociation collective dans les PME ». Dans un autre document, daté du 26 décembre 2007, le gouvernement ajoutait deux thèmes à cette négociation : le financement du syndicalisme et le temps de travail.

Entre-temps, le président de la République avait estimé que la France a « besoin d'organisations [syndicales] fortes. Or aujourd'hui, la représentation sociale est éclatée, elle est fondée sur des critères obsolètes et sur un mode de financement inadapté ». Il souhaitait en conséquence que soit « examiné les critères de la représentativité et la question du financement ». De même, il entendait privilégier « le libre jeu de la négociation » que « bride » un « droit du travail… tellement complexe et étoffé » (discours du 18 septembre 2008 pour le 40ème anniversaire de l'AJIS [Association des journalistes de l'information sociale]). Le sens de la négociation à engager se trouvait ainsi tracé.

Dès janvier 2008, les syndicats et le patronat ont – donc – engagé une négociation sur les quatre thèmes indiqués par le Président et son ministre du travail. En avril, cette négociation a abouti à une « position commune » à quatre [partenaires sociaux] « sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme » (nous expliquons plus loin le sens de ce terme et nous revenons sur la manière curieuse dont s'est déroulée la négociation).

Manifestement, le résultat correspondait aux attentes du pouvoir politique. Ainsi, le président de la République s'est félicité publiquement de ce résultat dans une tribune publiée dans *Le Monde* du 19 avril 2008 et intitulée « Pour des syndicats forts » (qui doit, sans doute, beaucoup à la plume de son conseiller social, R. Soubie). Cette tribune reprenait notamment l'antienne selon laquelle « le syndicalisme français est historiquement plus faible qu'ailleurs », ce qui est inexact lorsque l'on examine l'histoire syndicale et sociale, l'évolution des taux de syndicalisation ou quand on constate la crainte que certaines organisations syndicales continuent à inspirer aux employeurs ou à l'Etat (qui, certes, redoutent surtout les mouvements incontrôlés tout en se plaignant de la médiocrité de certaines équipes syndicales). Puis le chef de l'Etat mettait l'accent sur sa volonté de « rendre les organisations professionnelles, syndicales et patronales, plus fortes et plus responsables ». Ainsi, la « position commune », malgré les réticences qu'elle suscitait chez ses non-signataires, permettait – selon lui – de « poser les bases d'une réforme en profondeur des relations sociales dans notre pays, la plus importante depuis la Libération », mettant à l'ordre du jour « une refondation complète de notre démocratie sociale ». Face à la question d'une représentation sociale… éclatée, fondée sur des critères obsolètes », il s'agissait, en particulier, de « donner plus de place aux résultats des élections professionnelles », d' « ouvrir largement la possibilité de se présenter à ces élections », de « revoir les critères d'établissement de la liste des organisations représentatives au plan national », de « donner aux partenaires sociaux un cadre de financement totalement transparent », enfin « d'exiger…

des majorités qualifiés, voire dans certains cas un accord majoritaire » lors de la négociation collective.

Sur la base de la « position commune », le conseil des ministres a adopté, le 18 juin 2008, un projet de loi « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ». Dans son exposé des motifs, ce projet de loi rappelle qu'il « vise à donner plus de place à la négociation collective, en conférant plus de légitimité aux partenaires sociaux et en confortant la légitimité et le champ d'intervention des accords collectifs ». En fait, cet exposé des motifs ne présente pas les raisons pour lesquelles cette réforme est entreprise. Il n'énonce que des principes très généraux, sans établir de lien avec le contenu précis de la loi elle-même. A travers le projet d'un « financement mieux adapté » du syndicalisme (sans expliquer non plus cette nécessité), il tend plus spécifiquement à garantir un financement public de ce dernier qui aura, dès lors, définitivement changé de nature.

Cette transposition a donné lieu à un (simulacre de) « bras de fer » entre le ministre du Travail, la CGT et la CFDT, le premier profitant de cette fenêtre d'opportunité pour remettre en cause plus fondamentalement la réglementation du temps de travail (et, en particulier, les 35 heures hebdomadaires qui alimentent régulièrement la polémique). La réforme sur la « démocratie sociale » se trouvait ainsi complétée par tout un pan sur le temps de travail (le ministre expliquant qu'il avait été également demandé aux syndicats de négocier sur le sujet mais ces derniers avaient préféré s'en tenir pour l'essentiel au statu quo).

La CGT et la CFDT ont donc parlé d'une trahison de la « position commune » et lancé un mouvement social contre cette « manœuvre », le 17 juin 2008, à l'écart duquel se sont évidemment et bruyamment placées les organisations non-signataires de la « position commune ». Ce mouvement s'est révélé un cuisant échec pour ses initiateurs, démontrant au passage combien leurs soutiens sont ténus ou sélectifs en fonction des sujets. Le contraste était cruel avec les résultats de certaines « enquêtes d'opinion », comme celles réalisée par TNS-SOFRES pour l'association « Dialogues » (proche de principales confédérations syndicales), selon laquelle 58% des salariés font confiance aux syndicats pour la défense de leurs intérêts (*Les Echos* du 23 juin 2008)… Le « mouvement » du 17 juin apparaissait en effet en total décalage avec les résultats de ces « sondages », et montrait combien les salariés – et même la majorité des syndicalistes – se sentaient finalement peu concernés par la réforme « historique » qui s'engageait en leur nom.

Les nouvelles règles qui se profilent à court terme changeront-elles cette situation anomique ? Si, pour beaucoup, il s'agit d'un pari qui mérite – officiellement – d'être relevé, pour les organisations non-signataires de la « position commune », il s'agit d'une régression qui risque d'accuser les maux dont souffre le syndicalisme français.

III. LES OPPOSANTS A LA REFORME

Parmi les 8 organisations qui ont participé à la négociation, 3 confédérations syndicales (FO, CFTC et CGC) et une organisation patronale (UPA) ont refusé d'approuver le texte final. Autrement dit, cette négociation se terminait sur un échec et le texte ne pouvait devenir un « accord interprofessionnel ». C'est la raison pour laquelle les signataires l'ont baptisé « position commune ».

- L'opposition de FO :

FO partageait certains objectifs de la réforme, notamment la reconnaissance, dans « toutes les entreprises […], des détachements syndicaux dans les structures [syndicales] du secteur privé ».

Cependant, dès son comité confédéral national du 15 février 2008 – et, donc, bien avant la fin de la « négociation » – FO a pris position contre toute révision des règles de la représentativité syndicale et de la négociation collective. La confédération exigeait que soit maintenue la libre désignation de délégués syndicaux. Elle dénonçait dans le « dossier dit de la représentativité syndicale » (sic) un « objectif… d'institutionnaliser et de contrôler le rôle et l'action des syndicats ».

FO se déclarait également hostile au principe d'accords majoritaires ou d'accords dérogatoires qui remettent en cause la hiérarchie des normes et conduisent à « l'éclatement des droits et de la solidarité des salariés en parallèle à l'émiettement syndical ».

Dès le 14 avril 2008, le bureau confédéral de FO confirmait son hostilité à la « position commune ». J.-C. Mailly évoquait une « négociation MEDEF-CFDT-CGT ». Il parlait de « recul social, syndical et démocratique ». Il raillait même « un accord pourri, un vrai bal des faux culs » (cité par *Les Echos*, 15 avril 2008).

- L'opposition de la CFTC et de la CGC :

La CFTC n'était pas a priori hostile à une révision des règles de représentativité syndicale et de la négociation collective. Dans le projet déposé le 11 mars 2008 – en cours de négociation –, elle souhaitait néanmoins qu' « au niveau national interprofessionnel, l'audience se mesure sur la base des résultats des élections prud'homales ».

Elle laissait également ouverte la question des seuils, obtenant au terme de la négociation que ceux-ci soient abaissés – à titre transitoire – de 10% à 8% des suffrages exprimés dans les branches et au niveau interprofessionnel. Par contre, pour ce qui concernait la négociation collective, elle se ralliait au principe d'accords majoritaires (et se montrait finalement satisfaite du seuil de 30% qui sera en l'occurrence retenu).

Finalement, en raison de probables interrogations ou incertitudes sur son audience mais aussi de clivages internes à l'approche de son congrès confédéral, programmé à l'automne 2008, elle préférait ne pas rallier la « position commune ».

En cours de négociation, le négociateur CFTC, Ph. Louis, a d'ailleurs laissé entendre quel était l'état d'esprit de son organisation : « on ne peut pas nous demander de négocier notre disparition » (*Les Echos*, 12 mars 2008). Tel était bien en effet le problème de fond posé par cette négociation.

Par la suite, la CFTC s'est clairement prononcée contre cette « position ». « On risque de voir disparaître, demain, trois organisations syndicales » (J. Voisin, président CFTC, *Médiapart*, 17 juin 2008). Ce dernier critiquait plus largement l'attitude de la CFDT qui « signe tout et n'importe quoi au nom de prétendues avancées sociales » et celle de la CGT « qui a toujours été contre toute évolution ». Une CGT également vue comme un « syndicat qui n'a jamais voulu engager sa signature, laissant les autres prendre les risques à sa place ». On devinera ici beaucoup d'amertume puisque, finalement, c'était la CGT qui apparaissait comme la « gagnante » du processus engagé et, en quelque sorte, comme l'interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics. Pour la CFTC, ce ne pouvait être qu'un dénouement inacceptable, parce qu'inintelligible et illégitime, des cinquante dernières années 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 dès lors vu comme « plus efficace » et donc supposé rallier davantage

d'adhérents. Cela sonnerait en réalité, selon le président de la CFTC, la fin du « pluralisme », de la « diversité », favorisant « l'uniformité »… et aggravant, logiquement, le désengagement syndical.

La loi Bertrand – énonçait-il encore – « va désormais permettre aux entreprises de faire leur propre loi… avec la bénédiction de la CGT et de la CFDT qui espèrent par ce biais conforter leurs implantations dans les entreprises aux dépens des autres organisations… »

Lors de la réunion de la commission nationale de la négociation collective, le 11 juin 2008, G. Simon, représentante de la CFTC, rejetait également la « position soi-disant commune » en raison du choix – pour mesurer la représentativité – d'élections qui excluent « plus de 50% des salariés » alors qu'il aurait été nécessaire de s'appuyer sur le « suffrage universel des travailleurs » (les élections professionnelles, n'étant organisées que dans les plus grandes entreprises [au moins 10 et, plus souvent, 50 salariés], laissent en effet de côté une grande partie du salariat : voir tableau 4, en annexes). Elle dénonçait également le choix de modalités de négociation qui vont conduire à la multiplication d'accords dérogatoires, « source de moins-disant social ».

On rappellera – néanmoins – qu'en fin de négociation, la CFTC avait obtenu (à titre transitoire) un abaissement de 10% à 8% des suffrages exprimés de certains seuils de représentativité (niveaux des branches et interprofessionnel). Cependant, après un temps d'hésitation, son négociateur, longtemps considéré comme trop conciliant, avait préféré rejeter l'accord.

La CGC a également choisi ne pas signer la « position commune », tout en saluant « le remarquable travail de ses négociateurs [notamment B. Valette] qui ont réussi à faire prendre en compte la réalité d'un syndicalisme catégoriel tel que celui du personnel d'encadrement » (communiqué du 17 avril 2008). Mais la CGC demeurait méfiante. Elle avait probablement le sentiment – légitime – d'avoir été tenu à l'écart du cœur des négociations. La direction de la CGC estimait finalement que le texte adopté « [contient 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. Ce dernier paraît finalement 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.

- Le rejet de l'UNSA et de l'Union syndicale Solidaires :

Depuis longtemps, l'UNSA a fait de l'élection le critère incontournable de refondation de la représentativité syndicale et elle s'était prononcée en faveur de l'avis du CES pour des élections de représentativité (novembre 2006). Pourtant, elle s'est démarquée de la « position commune » dans une longue analyse parue dans son mensuel *UNSA Magazine* (mai 2008, p. 10-13). Il est vrai qu'elle n'avait pas été associée à une négociation qui n'a concerné que les seules confédérations dites représentatives depuis l'arrêté de 1966 (l'UNSA a été créée en 1993). Cet ostracisme pèse sans doute pour beaucoup dans l'attitude du l'Union, même s'il n'était pas explicitement évoqué. Plus au fond, selon cette organisation, ce texte « ne répond 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'écarter définitivement l'UNSA du champ professionnel. Ce dispositif conduit – selon l'UNSA – à « un hold-up organisé sur la démocratie ».

L'Union syndicale solidaires (regroupant les syndicats SUD) a fait une lecture assez proche de la « position commune » (communiqué du 10 avril 2008). Ce regroupement d'organisations radicales était également favorable à la prise en compte des élections prud'homales pour la détermination de la représentativité (mais aussi des élections paritaires dans la fonction publique). Elle considérait de même que la période de deux ans imposée aux nouveaux entrants « représente un frein à l'activité syndicale ».

- D'autres organisations (un regard partiel) :

La CNT (une organisation syndicale très minoritaire) a dénoncé à son tour le projet de « syndicalisme d'accompagnement » et, surtout, un mode de financement étatique des syndicats qui conduit au « permanentat à tous les niveaux » (communiqué de la CNT du 19 avril 2008).

L'extrême gauche n'est pas loin de partager ces arguments. Ainsi la LCR a critiqué une réforme qui « constitue un des maillons importants de la politique du MEDEF et de Sarkozy, visant à obtenir un syndicalisme de pacification sociale… L. Parisot veut jouer… la carte de l'intégration » (communiqué de la LCR du 23 mai 2008). Le seuil de 10% des voix pour obtenir la représentativité « menace directement la CGC et la CFTC, déstabilise FO, ferme la porte à l'UNSA et à Solidaires. » Ce rapprochement des « petits » – et, notamment, des « chrétiens » et des trotskystes – n'en reste pas moins étonnant compte tenu de cultures fort divergentes.

L'attitude de la gauche parlementaire paraît plus ambiguë. Empêtrée dans des difficultés internes et une crise de leadership, elle peine à afficher un discours audible sur le sujet. Elle ne veut pas non plus mécontenter la CFDT et, plus encore, la CGT. Les années 2000 ont vu en effet un rapprochement entre cette dernière et le PS (B. Thibault a reçu notamment un accueil triomphal lors du congrès socialiste de Dijon, en 2003). Finalement, la gauche – socialiste et communiste – a préféré centrer sa critique de la réforme sur la question du temps de travail (second volet du projet de loi, adopté en juillet 2008, non évoquée ici).

IV. QUESTIONS SUR UNE REFORME ET SUR LA TRANSFORMATION DU SYNDICALISME

La plupart des acteurs et commentateurs – on l'a rappelé en introduction – se sont félicités de cette réforme « historique ». Rarement, on a vu un tel unanimisme – acteurs sociaux, politiques, médias, experts –, s'agissant d'une réforme sociale et, au surplus, d'une réforme sociale portée par la droite parlementaire. Faut-il renoncer pour autant à tout questionnement ? La « position commune », et sa transcription législative, soulèvent un certain nombre de questions, voire contradictions. La liste qui suit ne se veut pas exhaustive.

- *Interrogations sur une curieuse négociation*

En premier lieu, à part FO, personne n'a demandé sérieusement que la discussion porte également sur la représentativité des organisations patronales. Le sujet a été « oublié » aussi bien lors de la négociation mais aussi 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 cela naturel.

Si les syndicats ont accepté que les réunions se tiennent au MEDEF – alors que toutes les confédérations disposent de locaux et de la logistique nécessaires à ce genre de réunions – c'est parce que chaque syndicat désirait qu'aucun de ses rivaux ne tire avantage de la négociation. Un système tournant ne pouvait-il pas s'envisager ? Mais par qui commencer ? Par conséquent, les réunions ne pouvaient se tenir que chez le patronat…

De même, aucun syndicat ne pouvait accepter qu'un autre tienne le secrétariat d'une réunion, car il aurait pu en tirer bénéfice à ses dépens. Par conséquent, tous les syndicats ont implicitement accepté que le secrétariat soit confié au patronat… Celui-ci a également fourni les « notes de problématiques » qui ont guidé et orienté la négociation. 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.

En second lieu, il y aurait beaucoup à dire sur la conduite de cette négociation . L'un des négociateurs que nous avons interviewé a pour sa part rejeté le terme de « négociation »[1]. Il développe que, sur la base des notes de problématique du MEDEF, chacun des participants réagissait ou faisait part de son point de vue, sans qu'il y ait véritablement délibération ou construction collective d'un projet : « Le représentant du MEDEF commentait sommairement le texte [élaboré par son organisation et adressé la veille de la réunion aux différents négociateurs]. Puis intervenait un tour de table. Chacun s'exprimait sans qu'il n'y ait aucun échange. On brodait sur une déclaration qui avait été préparée [la veille]. Au fur et à mesure, les intervenants réagissait 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 5 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. Les seuls échanges c'étaient ceux des textes [notes de problématique]. On ne bougeait pas parce qu'on n'était pas convaincu par l'autre. Mais il y a eu d'assez nombreuses bilatérales […] ». Selon ce témoignage, l'essentiel de la négociation s'est même fait – en réalité – à trois, entre MEDEF, CFDT et CGT, lors de rencontres bi- ou trilatérales.

Le texte d'avril 2008 mérite-t-il le nom de « position commune » ?

Cette dénomination a déjà été utilisée une fois dans le passé. En juillet 2001, 4 confédérations syndicales (sur 5) et les 3 organisations patronales adoptaient une « position commune sur les voies et moyens d'approfondissement de la négociation collective » (qui

[1] Trois entretiens ont été sollicités auprès des négociateurs de la CGT, de la CFDT et de la CFTC. Seul le négociateur de cette dernière organisation a répondu.

allait aboutir à la loi Fillon de mai 2004, introduisant la notion d'accord majoritaire dans la négociation collective ou, à tout le moins, pour la dénonciation d'accord. A notre connaissance, c'était la première fois qu'on parlait de « position commune », laquelle n'usurpait pas tout à fait le qualificatif puisque 7 partenaires sociaux sur 8 l'avaient endossée.

En revanche, la « position commune » d'avril 2008 n'a été signé que par 4 partenaires sociaux sur les huit. Et les deux organisations syndicales qui ont signé ce texte totalisent à elles deux 43,9% des suffrages exprimés aux élections des CE (qui seront la future mesure de la représentativité) [derniers résultats publiés par le ministère du Travail, relatif au cycle électoral 2004-2005]. Il n'y a donc pas d'accord et sa dénomination est usurpée voire trompeuse. En effet, le terme a été repris dans la presse qui a donné fort peu d'échos aux protestations des autres organisations, comme si la réforme était assise sur une base conventionnelle et majoritaire.

- Des syndicats plus forts… mais moins de syndicats

L'émiettement du syndicalisme est souvent invoqué comme l'une des causes – sinon la cause cardinale – de la faiblesse du syndicalisme français (en termes d'effectifs) et de la désyndicalisation (Amadieu, 1999). Une « sur-offre » organisationnelle – parce qu'illisible – tuerait en quelque sorte la demande. A tout le moins, elle placerait les employeurs en position d'arbitres du dialogue social, appauvrissant ou faussant ce dernier. Mais, beaucoup ont dénoncé aussi un système « verrouillé », la « rente de situation » que le droit confère à cinq confédérations qu'il importe de remettre en cause, la nécessité de tenir compte des évolutions sociales et syndicales intervenues depuis les années 1960 et, singulièrement, dans les années 1990, avec l'émergence de nouveaux syndicats, tels l'UNSA et les syndicats SUD (ces derniers étant toutefois rarement évoqués dans ce débat). D'où le projet de suppression du « monopole » des cinq lors du premier tour des élections professionnelles, de l'ouverture à toutes les organisations « légalement constitués » des candidatures à ces élections, d'une mesure de la représentativité qui privilégie l'audience électorale.

Mais, en parallèle, beaucoup insistent sur la nécessité de réduire le nombre des organisations syndicales, de favoriser leur regroupement… « et donc [de] tuer » – selon le terme volontairement provocateur de P.-H. Antonmattei (2008) – certaines organisations qui n'auraient pas, ou plus, la taille critique. Cette « taille » a été estimée de façon approximative (et non argumentée) : 5% des voix (selon CGT), 10% (selon CFDT), 10% des inscrits (selon le MEDEF), 12 à 15% des inscrits (selon le rapport Attali, 2008)…

La refondation de la démocratie sociale exige donc son lot de « sacrifiés » sur l'autel du chiffre. Etonnant dilemme de la démocratie sociale ! Des organisations ont donc vocation à disparaître alors même qu'elles ont été actrices d'une histoire, qu'elles n'ont pas nécessairement démérité (si tant est que l'on puisse – ou doive – « évaluer » ce passé ou leur action présente), qu'elles ne comptent pas nécessairement beaucoup moins d'adhérents ou d'équipes militantes que les organisations « dominantes » (Andolfatto, Labbé, 2007). On ne peut que se demander si cette « idéologie » de la « démocratie sociale » justifie ainsi de faire table rase. Dans d'autres secteurs ou pays, est-on parvenu, en procédant de la sorte, à des refondations – sociales ou démocratiques – durables ? Mais, sans doute, la notion de démocratie sociale – peu explicitée – doit-elle être approfondie et clarifiée (Bevort, Jobert, 2008).

- Les critères de la représentativité… ou l'embouteillage

L'accumulation de critères pour déterminer la « représentativité » pose également problème (et risque d'entretenir les contentieux au contraire du but recherché). On passe de 5 critères légaux (ou plutôt 4, compte tenu de la désuétude de l'un d'entre eux : l'attitude patriotique sous l'Occupation) à 7 (voir tableau 2 en introduction) qui sont « cumulatifs » (même si l'élection est privilégiée) et alors même que la jurisprudence de la Cour de cassation avait ramené leur nombre à 2 : l'indépendance et l'influence.

« Que dirait-on si l'élection d'un député était subordonnée non seulement à un vote majoritaire mais à une vérification de son influence par son activité, son expérience… ? » (Antonmattei, 2008).

- Interrogations sur le financement du syndicalisme :

Il y aurait beaucoup à dire sur la question des ressources du syndicalisme (Andolfatto, Labbé, 2008), qui ne font l'objet, dans le meilleur des cas, que d'une transparence très limitée et, le plus souvent, demeurent opaques, d'où des scandales récurrents, qui alimentent des pamphlets. La « position commune » et la loi « portant rénovation de la démocratie sociale » s'attaquent également à cet aspect, préconisant la certification et une publicité relative – l'une et l'autre encore à préciser (par décret) – des comptes des organisations syndicales. Cela sera-t-il suffisant ?

La question centrale est celle du périmètre des organisations astreintes à cette publicité. Les fédérations et les confédérations sont des sortes de « holdings ». L'essentiel des ressources et des dépenses sont logées, non pas dans la « maison mère », mais dans des satellites qui, dans la « position commune », ne sont pas astreints à cette publicité : centres de formation, organismes de recherche, sociétés de conseil, d'expertise, de vente de services aux CE, caisses de solidarité, associations de consommateurs, etc. Tant que la lumière ne sera pas faite sur ces « nébuleuses » qui gravitent autour des organisations syndicales, la transparence ne sera qu'un leurre. Comment avoir des renseignements sur certains de ces organismes ? Si le législateur paraît conscient de cette situation, imposant aux syndicats d'établir des « comptes consolidés » avec les « personnes morales » qu'ils contrôlent (même si celles-ci ne leur sont pas formellement affiliées), cette obligation reste assez floue et – donc - encore à préciser (par décret).

Pourquoi ne pas avoir cherché à évaluer sérieusement ce qui se pratique dans les pays voisins de ce point de vue (ce qui aurait valu aussi pour la déclaration ou la comptabilité des effectifs) ? Pourquoi la question des salariés « mis à disposition » – qui constituent aujourd'hui la ressource essentielle de la plupart des organisations syndicales – était-elle laissée de côté (et n'intégrait pas ces préoccupations en matière de transparence) tant dans la « position commune » que dans le projet de loi ? Les parlementaires ont toutefois rendu obligatoire la déclaration de ces derniers (dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire). Mais cette obligation est mise à la charge de l'employeur.

- La « logique majoritaire » appliquée aux relations professionnelles :

La CGT, la CFDT, bon nombre d'experts ou observateurs sociaux ont réclamé l'introduction d'une « logique majoritaire » dans les relations professionnelles, postulant – ou sous-entendant – que des organisations minoritaires signeraient – trop facilement ? – des accords défavorables aux salariés, sans donner précisément d'exemples, ni évaluer ces pratiques. S'est ainsi développée une critique (en bloc et non argumentée) du dialogue social

pratiqué jusqu'alors et de ce qu'a produit la négociation collective, sous-entendant notamment une collusion possible entre certains négociateurs syndicaux minoritaires et le patronat.

Beaucoup ont également reproché au MEDEF et, singulièrement à l'UIMM, de jouer les divisions entre organisations syndicales. Mais, pour sa part, l'UIMM estimait en 2006 que le système de négociation collective avait « bien fonctionné » jusque là, soulignant le nombre important d'accords signés annuellement. Elle mentionnait en revanche l'ambiguïté de certaines organisations : « s'il est parfois difficile et même courageux de signer un accord collectif, il est facile de le critiquer sans le signer, tout en ne s'y opposant pas ». Enfin, pour l'avenir, l'organisation patronale disait ses réticences envers la notion d'accords majoritaires. Ce principe présenterait le risque d'un « blocage durable » de la négociation, d'un appauvrissement (ou d'un pur formalisme).

Autre interrogation : la réforme engagée va donc favoriser la décentralisation de la négociation et une inversion dans la production des normes. L'élection, et les autres critères cumulatifs de la représentativité, suffiront-ils à garantir, dans ces conditions, l'indépendance des négociateurs syndicaux ? Cela peut relever d'autant plus d'un pari que cette même réforme va accroître la dépendance financière – ou plus largement en termes de ressources – de ces négociateurs vis-à-vis de l'entreprise, étant donné, en particulier, que le système des « mis à disposition » dans le secteur privé va se trouver pleinement légitimé et, par là, encouragé, sinon généralisé. Dès lors, ne conviendrait-il pas de prévoir l'intervention possible de négociateurs extérieurs à l'entreprise et appointés par le syndicat ? On sait en effet, à travers les taux de signature des accords d'entreprise, que les syndicalistes, au niveau de l'entreprise, sont rarement en position de refuser leur signature (ou que l'utilisation de leur droit d'opposition est source d'imbroglios ou d'impasses).

- L'appréhension du syndicalisme dans sa dimension électorale n'est pas neuve :

Cette réforme n'a été précédée et ne renvoie – par exemple dans l'exposé de ses motifs – à aucune analyse du déficit de légitimité des organisations syndicales. Elle ne s'interroge pas non plus des moyens ou instruments de connaissance de cette légitimité (résultats des élections professionnelles, statistique des grèves par exemple), sur leurs modes de production, qui mériteraient une discussion franche.

Cela dit, privilégier le vote et, ce faisant, une dimension plus sociologique du syndicalisme, marque-t-il véritablement une rupture ? Le syndicalisme – appréhendé à travers son audience électorale – n'a-t-il pas pris, depuis longtemps déjà, le pas sur le syndicalisme d'adhérents ou sa reconnaissance plus étroitement juridique ? De ce point de vue, la relecture de la préface de J.-D. Reynaud au livre de G. Adam, *Le pouvoir syndical*, paru il y a 25 ans, est éclairante.

Relevant des « taux d'adhésion » aux organisations syndicales, somme toute « modestes, mais une proportion de votants en faveur de listes syndicales « confédérées » qui est « très élevée », J.-D. Reynaud écrivait en 1983 « on peut donc avancer qu'aujourd'hui le vote sert de substitut à l'adhésion : ce sont les résultats aux élections professionnelles (comités d'entreprise, prud'hommes) qui non seulement mesurent l'audience d'un syndicat, mais sanctionnent son action et lui accordent – ou ne lui accordent pas – une légitimité (souligné par nous). Ce sont eux aussi qui, du même coup, donnent aux syndicats leurs ressources principales : du temps de délégation payé à ses représentants ».

Et de poursuivre : « 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 ».

Et de mentionner encore : « Une démocratie de masse [s'est substituée] à la démocratie professionnelle ». Finalement, J.-D. Reynaud a tout dit – sur le sujet qui nous occupe – dès 1983…

Dès lors le diagnostic et les préconisations qui ont conduit à la « position commune » d'avril 2008 sont-ils les bons ? Cela va-t-il réellement permettre de dynamiser le syndicalisme (comme titrait *Le Monde* du 1er juillet 2008). Les faiblesses n'auraient-elles pas plutôt d'autres causes qu'un droit « obsolète » et la nécessité de s'appuyer sur l'élection, ce qui est en réalité le cas depuis longtemps. Relisons J.-D. Reynaud. Autorité et pouvoir des syndicats tiennent notamment « au corps de militants formés et disciplinés », à leur « communauté de famille avec les partis de gauche », aux « ressources que leur procurent les [multiples] institutions » où ils sont implantés. N'est-ce pas du côté de la faiblesse des équipes syndicales, et donc du recrutement, des implantations effectives (que risque d'épuiser un peu plus la mise en œuvre de la « position commune ») qu'il conviendrait de regarder ? N'est-ce pas le travail syndical (ou son absence) qui est en cause ? Par ailleurs, l'institutionnalisation aurait-elle tué le syndicalisme ? C'est aussi la question des relations – certes dangereuses ou discutées – avec les partis qui est en cause. Comme on le sait, la crise du communisme est pour beaucoup dans celle du syndicalisme, spécialement à la CGT… tandis que le PS a toujours éprouvé des difficultés avec sa base ouvrière, pour le moins étriquée, et syndicale. Mais, dans les pays voisins, des modes d'interaction plus vertueux ont pu être trouvés.

Il est donc à craindre que l'élection ne régénère pas le syndicalisme… en tous les cas ne permettent pas de passer à la vitesse supérieure si tel est bien l'objectif. Dans une large mesure, l'élection fonde déjà sa légitimité. Le projet risque même de l'affaiblir puisque toutes les élections ne bénéficient pas de la même considération dans la « position commune » (et la loi). Seules les élections organisées dans l'entreprises sont prises en compte. Les élections prud'homales, qui permettent également une « rencontre » avec les organisations, sont négligées… alors même que, lors de leur rénovation en 1978-1979 (loi Boulin), elles avaient été envisagées comme un canal à valoriser, sinon à privilégier, pour l'expression de la « souveraineté du peuple au travail » (Andolfatto, 1992).

Si privilégier l'élection ne change rien, puisque tel était déjà le cas – au moins depuis un quart de siècle – quels sont les véritables intérêts des promoteurs de la « position commune » ? A tout le moins, faut-il envisager des objectifs implicites mais inavouables ?

La loi nouvelle fermera probablement – définitivement – la porte de la représentativité syndicale aux nouvelles organisations (*a contrario* de l'esprit d'ouverture qui est affiché). Il sera en effet difficile à une section de l'UNSA ou de SUD de percer dans une entreprise, sauf migration massive d'équipes syndicales issues du « club des 5 » comme on a pu le voir ponctuellement dans certains établissements aux cours des années passées (mais cette « fermeture » était sans doute bien l'un des buts recherchés) . Quant à envisager qu'elles dépassent la barre des 8% et, à terme, 10% aux niveaux des branches et interprofessionnel, cela paraît utopique. Au mieux, le syndicalisme sera à deux vitesses : deux ou trois organisations nationales mais une plus grande diversité à la base (ce qui pose la question de l'articulation entre ces niveaux).

Plus précisément, l'objectif du MEDEF serait-il « avant tout d'affaiblir le système [actuel] » selon un négociateur syndical ? Et ce dernier d'indiquer que la priorité de l'organisation patronale concerne « la négociation dans l'entreprise », avec pour objectif « que le chef d'entreprise négocie avec le moins de contrainte possible ». Serait-ce aussi de rendre encore plus invisible le syndicalisme ? En extrapolant une affirmation du chef de l'Etat sur « l'invisibilité de la grève », consécutivement aux réformes sociales qui sont mises en

œuvre – déclaration intervenue lors d'une convention de l'UMP sur l'Europe, le 5 juillet 2008 – on pourrait envisager une telle conclusion (cf. M. Noblecourt, *Le Monde*, 16 juillet 2008)

Pour ce qui la concerne, la CGT a réussi à imposer une logique majoritaire qu'elle a toujours défendue, dès lors qu'elle a accepté le principe électoral (en 1936), mais qui avait été remis en cause à la Libération, ce qui avait permis de consacrer le pluralisme syndical. Cette logique lui apparaît probablement comme une assurance pour son avenir, en même temps qu'elle légitime pleinement sa direction et la ligne de celle-ci depuis dix ans. Mais le recours à l'élection paraît aussi, pour la CGT, un moyen de discipline interne, voire de liquidation d'un passé.

La CFDT, persuadée d'être la première confédération française depuis quelques années, peut être tentée de jouer aussi cette logique majoritaire qui consacrerait son premier rôle, dans un contexte de décrispation idéologique ou de nouveau réalisme qui peut lui sembler favorable. Plus prosaïquement, il s'agit d'abord d'endiguer les départs d'adhérents et d'équipes syndicales vers SUD ou d'autres organisations, d'où l'importance attachée aux seuils et aux critères de représentativité.

Comme la présomption irréfragable de représentativité, ce nouveau droit syndical assurera une « nouvelle rente de situation » pour ces deux organisations. On pourrait forger l'expression de « syndicratie monopoliste d'Etat » qui signifie la fusion entre intérêts de groupes dominants (pour s'inspirer de la thèse du parti-cartel : voir la conclusion) en association avec les pouvoirs publics. Dans le même temps, cela précarisera le statut des autres organisations, sinon rendra incertain leur devenir. Dans ces conditions, le stock de militants pourrait continuer de se réduire, ce qui ne plaide guère pour une resyndicalisation.

Pour conclure :

Première remarque : dans une étude comparée portant sur les grands pays européens, parue en 2002, C. Dufour et A. Hege montraient que la capacité d'action des représentants syndicaux ne découle pas des règles légales particulières à chaque pays, mais de la qualité et de la densité des relations quotidiennes que les représentants parviennent (ou ne parviennent pas) à établir avec les salariés qu'ils représentent.

Deuxième remarque : la transformation (partiellement) négociée de pans importants du système français de relations professionnelles, au premier semestre 2008, constitue manifestement une accélération dans une évolution plus globale qui caractérise le « modèle syndical » français depuis une trentaine d'années.

On est passé d'un modèle de la mobilisation sociale (caractérisée par des taux de syndicalisation et de conflictualité sociales relativement élevés et un répertoire d'action traditionnel, telle la fonction de défense et de recours) à un système de groupes de pression en lutte pour le partage de positions de pouvoir et de ressources diverses. On pourrait parler d'une « cartellisation » du syndicalisme selon une suggestion de J.-L. Parodi (Aucante, Dézé, 2008, p. 14). A l'image de ce qu'on observe dans les systèmes de partis dans les démocraties contemporaines, la notion de « cartellisation » éclaire en effet les mutations de la forme syndicale, à tout le moins en France : extinction du syndicalisme de masse, développement d'organisations autonomes par rapport à leurs anciennes bases, professionnalisation de la représentation syndicale, forte imbrication des organisations dans des institutions de toute nature qui leur procurent des ressources accrues, à la fois d'origine publique et privée, changements rapides dans les relations industrielles, favorisant la décentralisation de la négociation collective et la dérégulation…

Une question essentielle demeure que personne ne semble se poser : cette évolution sera-t-elle favorable aux salariés ?

Bibliographie :

G. Adam, *Le pouvoir syndical*, Dunod, 1983 (préface de J.-D. Reynaud).

J.-F. Amadieu, *Les syndicats en miettes*, Seuil, 1999.

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.

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

D. Andolfatto, D. Labbé, « Les transformations des syndicats français. Vers un nouveau « modèle social » ? », *Revue française de science politique*, n° 2, 2006, p. 281-297.

D. Andolfatto, D. Labbé, *Histoire des syndicats. 1906-2006*, Seuil, 2006.

D. Andolfatto, D. Labbé, *Sociologie des syndicats*, La découverte, coll. Repères, 2007.

D. Andolfatto, D. Labbé, *Les syndiqués en France*, Liaisons, coll. Liaisons sociales, 2007.

D. Andolfatto, D. Labbé, « Le financement clair-obscur du syndicalisme français », *Histoire et Liberté / Les cahiers d'histoire sociale*, n° 33, 2008, p. 17-34.

P.-H. Antonmattei, « Représentativité : lecture critique de la position commune », *Les études sociales et syndicales*, 4 juillet 2008.

J. Attali, *300 décisions pour changer la France*, La documentation française-XO, 2008.

Y. Aucante, A. Dézé, dir., *Les systèmes de partis dans les démocraties occidentales. Le modèle du parti-cartel en question*, Presses de Sciences Po, 2008 (préface de J.-L. Parodi).

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.

A. Bevort, « De la position commune sur la représentativité au projet de loi : renouveau ou continuité du modèle social français ? », à paraître.

A. Bevort, A. Jobert, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Armand Colin, 2007.

C. Dufour, A. Hege, *L'Europe syndicale en question. La représentation des salariés dans les entreprises en Allemagne, France, Grande-Bretagne et Italie*, PIE-Peter Lang, 2002.

Groupement des professions des services, « Une représentation syndicale pour une nouvelle dynamique du dialogue social. De l'entreprise vers la branche et vers le niveau national », note interne, avril 2007.

CFDT, « Négociation, représentativité, financement », dossier de presse, 14 février 2008.

CFDT, « Représentativité et dialogue social », *Syndicalisme hebdo*, supplément au n° 3168, 1er 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.

F. Guinochet, *Laurence Parisot, une femme en guerre*, L'Archipel, 2008.

R. Hadas-Lebel, « Pour un dialogue social efficace et légitime : Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales », rapport au Premier ministre, mai 2006.

Institut de l'entreprise, « Qui représente qui ? La représentativité des partenaires sociaux en question, working paper n° 14, mars 2006.

M. Landré, « MEDEF et CGT même combat ! », *Les dessous du social. Le blog de l'actualité sociale*, 17 avril 2008.

L. Parisot, *Besoin d'air*, Seuil, 2007.

J.-F. Poisson, Rapport n° 992 [sur le projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail], Assemblée nationale, 25 juin 2008.
J.-D. Reynaud, *Les syndicats en France*, Seuil, 1975, t. 1.
P. Rosanvallon, *La question syndicale*, Calmann-Lévy, 1988.
TNS-SOFRES et Dialogues, « Dialogue social : une nouvelle donne pour la France ? », sondage réalisé les 28 et 29 mai 2008 (échantillon de 1000 personnes, dont 480 salariés).
J. Tournadre-Plancq, B. Verrier, « La démocratie politique représentative comme modèle pour la démocratie sociale ? », *La note de veille*, Centre d'analyse stratégique, n° 99, mai 2008.
B. Vivier, « Démocratie politique et démocratie sociale », *Les études sociales et syndicales*, 7 décembre 2007.

Documents réunis concernant la négociation sur la représentativité syndicale (classement chronologique) :

[MEDEF], « Réunion paritaire du 21 janvier 2008. Note de problématique sur la représentativité syndicale », 6 p.
[MEDEF], « Réunion paritaire du 7 février 2008. Suite de la note de problématique sur la représentation syndicale », 3 p.
CGT, « Négociation sur la réforme de la représentativité. 1er thème : les critères de la représentativité syndicale. Note de problématique présentée par la délégation de la CGT », [7 février 2008], 3 p.
CGT, « Négociation sur la réforme de la représentativité. Note de problématique sur les élections dans l'entreprise et la méthodologie des élections », février 2008, 4 p.
[MEDEF], « Représentativité. Développement du dialogue social. Financement du syndicalisme », 28 février 2008, 4 p.
[CFTC], « Représentativité. Développement du dialogue social. Financement du syndicalisme », 11 mars 2008, 11 p.
[MEDEF], « Représentativité. Développement du dialogue social. Financement du syndicalisme »,, 20 mars 2003, 8 p.
[MEDEF], « Accord national interprofessionnel du… avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme », 9 avril 2008, 12 p. [l'intitulé de cette note révèle que c'est bien un « accord » entre partenaires sociaux qui était recherché, le terme de « position commune » trahissant l'échec de celui-ci].
[CFDT, CGT, CGPME, MEDEF], « Position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme », 9 avril 2008 [par la suite le document sera daté du 10 avril], 13 p.

Annexes :

Tableau 3. Effectifs des confédérations syndicales françaises

	Total adhérents
CGT	540 000
CFDT	450 000
FO	310 000
UNSA	130 000
FSU	120 000
CFTC	110 000
CGC	90 000
SUD / Union syndicale Solidaires	80 000
Divers non confédérés	50 000

Source D. Andolfatto, D. Labbé, *Les syndiqués en France*, Liaisons, 2007

Tableau 4. L'audience des syndicats français au principales élections professionnelles (dernières consultations disponibles) (1)

inscrits	partici-pation	CGT	CFDT	FO	CFTC	CGC	UNSA	FSU	USS	Autres	NS
Comités d'entreprise (2004-2005) (2)											
5 540	3 574 *64,5%*	843 *23,6%*	725 *20,3%*	450 *12,6%*	229 *6 ,4%*	225 *6,3%*	- -	- -	- -	282 *7,9%*	818 *22,9%*
Prud'hommes (2002) (3)											
16 414	5 361 *32,7%*	1 662 *32,1%*	1 306 *25,2%*	946 *18,3%*	499 *9,7%*	363 *7,0%*	258 *5,0%*	8 *0,2%*	78 *1,5%*	54 1,0	- -
Fonction publique d'Etat (2005-2007)											
2 001	1 395 *69,7%*	212 *14,0%*	151 *11,3%*	175 *13,1%*	29 *2,2%*	55 4,1%	229 *17,2%*	265 *19,9%*	124 *9,3%*	90 *6,7%*	- -
Fonction publique hospitalière (2007)											
774	451 58,2%	136 *31,5%*	106 *24,4%*	96 *22,1%*	17 *3,89%*	2 *0,5%*	20 *4,6%*	- -	40 *9,1%*	8 *1,9%*	- -
Fonction publique territoriale (2001) (3)											
941	622 *66,2%*	186 *31,6%*	154 *26,3%*	125 *21,2%*	36 *6,1%*	7 1,2%	56 *9,6%*	- -	7 *1,3%*	16 *2,8%*	- -
Sous-total Fonctions publiques											
3 716	2 468 *66,4%*	534 *22,7%*	411 *17,5%*	395 *16,8%*	82 *3,5%*	64 *2,7%*	306 *13,0%*	265 *11,3%*	171 *7,3%*	123 *5,2%*	- -

(1) Audiences électorales en milliers d'inscrits et en % des suffrages exprimés ; participation en milliers d'inscrits et en % des inscrits.

(2) Le ministère du Travail ne publie pas les audiences des organisations syndicales en nombre de voix. Il ne fournit que le nombre total des inscrits et des % des suffrages exprimés pour les différentes organisations. Les chiffres mentionnés ici ont été recalculés à partir de ces informations lacunaires. Ils surestiment légèrement les audiences des syndicats car les données officielles ne mentionnent pas non plus du nombre total des suffrages exprimés, ni le nombre des blancs et nuls. Enfin, il est impossible de connaître – en l'état des données publiées –

la part des résultats qui correspondent à des résultats électoraux réels et la part des résultats estimés. Les nouvelles règles de représentativité syndicale s'appuieront sur les résultats de ces élections (par entreprise puis compilés au niveau des branches et au niveau interprofessionnel) et, pour les entreprises de moins de 50 salariés, sur les résultats des élections des délégués du personnel (mais il n'existe actuellement aucun recueil et, a fortiori aucune compilation de ces derniers).

(3) Les prochaines élections prud'homales (qui concernent tous les salariés hors fonctionnaires) ainsi que les prochaines élections professionnelles internes à la fonction publique territoriale doivent intervenir fin 2008.