

Exposé de Jean - Marie PERNOT

Docteur en Sciences Politiques

Chercheur à l'Institut de Recherche Economique et Social (IRES)

Alain DUBOURG

Merci à tous d'être venus. Comme à tous les séminaires OMNES, nous avons des invités et je vous présente une amie, **Lydia Brovelli**, qui travaille à la Direction des assurances collectives chez AXA. Elle a été pendant très longtemps, et certains d'entre vous la connaissent peut-être, dirigeante à la CGT au niveau national jusqu'en 2001. Lydia, tu seras accompagnée de **José Milano**, Directeur des Relations Sociales, qui devrait arriver. **José Milano** est depuis longtemps intéressé par l'activité d'OMNES, et pour ne rien vous cacher, je pense qu'il aimerait bien que chez AXA, il y ait une organisation comme la nôtre.

Certains d'entre vous se souviennent certainement des séminaires que nous avons déjà organisés avec **Jean-Marie Pernot** qui est chercheur à L'Institut de Recherche Economique et Social (IRES). Nous sommes très attachés à ce partenariat avec l'IRES qui a toujours été extrêmement constructif pour nos séminaires et je me souviendrai longtemps, Jean-Marie, de celui auquel tu as participé sur l'actionnariat salarié et les conclusions que tu en as tirées, parce que tu nous a permis d'éviter de faire quelques confusions fâcheuses. Tes conclusions nous ont vraiment beaucoup apporté dans la compréhension du sujet, merci encore pour cette prestation !

L'autre domaine où tu es particulièrement compétent, et nous sommes dans une période très propice à ce genre de débat, c'est le thème d'aujourd'hui : Représentativité, légitimité et éthique syndicale.

Le moins qu'on puisse dire c'est que nous sommes en plein dans l'actualité sociale et revendicative. Je pense même, mais chacun donnera son opinion, que le conflit difficile, long et complexe qui vient d'avoir lieu dans les transports, devrait alimenter notre réflexion.

Pour ma part, il confirme certaines inquiétudes sur les relations entre le mouvement syndical et les salariés puisque vous avez pu noter les tensions, c'est le moins qu'on puisse dire, dans les orientations qui ont été données. Mais pas totalement puisque j'ai remarqué, même si vous n'allez peut-être pas partager mon analyse, que les fédérations et les confédérations avaient un peu lâché le pied sur leur responsabilité à donner des orientations au mouvement, en laissant aux Assemblées Générales le soin de choisir.

J'ai été un peu choqué et j'ai vu de grosses manipulations de la part de la presse. Quand le journal le Monde titre « La CGT appelle à la reprise du travail », et que dans l'article, le Secrétaire Général de la Fédération des Cheminots affirme qu'il ne donnera pas de mot d'ordre pour la reprise du travail, on voit bien le rôle extrêmement important du mouvement syndical dans les luttes, et donc en quelque sorte aussi, sa légitimité non reconnue par quelques Assemblées Générales ainsi que les problèmes de représentativité.

Sur les problèmes d'éthique, quelques événements récents montrent aussi que nous sommes dans l'actualité. Je pense à l'affaire du MEDEF avec **Didier Gautier-Sauvagnac** qui défraie la chronique. Cette affaire jette des soupçons sur le financement du mouvement syndical et, disons-le clairement puisque nous sommes entre nous, sur la corruption d'un certain nombre de militants syndicalistes.

Nous sommes donc au cœur du débat, et je passe la parole à **Jean-Marie Pernot** qui va introduire et conclure notre séminaire.

Après **Jean-Marie Pernot**, nous aurons **Jean Gautier**, **Paul Aurelli** ne peut intervenir car il est retenu en Corse.

Nous aurons ensuite **Raphaël Hadas-Lebel**, au cœur de l'actualité, puisqu'il vient de déposer son rapport sur les retraites et a également écrit un rapport économique et social sur la représentativité des organisations syndicales et les relations sociales.

Et nous terminerons cette journée avec un grand spécialiste, **Guy Groux**, dont j'admire beaucoup les analyses du mouvement syndical français et international ; il est chercheur au Centre d'études sur la vie politique française (CEVIPOF) et professeur à Sciences Pô.

Dominique-Jean Chertier interviendra demain matin. Il a dirigé l'UNEDIC¹ et a remis un rapport au premier Ministre sur la modernisation du dialogue social ; il nous livrera ses réflexions et analyses dans ce domaine.

Nous aurons également – je vois une partie de mes amis de KLM – un ami Hollandais, **Luciano Pitzalis**, qui était un chercheur responsable à la FNV² et qui va nous parler de la représentativité, de la légitimité et de l'éthique syndicale chez les syndicats de KLM. Il comparera aussi les mouvements syndicaux hollandais et français. Il passe actuellement un doctorat à la Sorbonne sur toutes les questions de représentativité et de légitimité syndicale.

La parole est maintenant à **Jean-Marie Pernot**.

Jean-Marie PERNOT

Bonjour à tous, merci de m'avoir invité. C'est un honneur de venir devant vos assemblées. Depuis la dernière fois où je suis venu, je note un changement important, votre tour de table s'est élargi avec l'arrivée des syndicats de KLM, ce qui change un peu la nature d'OMNES. Cette ouverture internationale est assez inhabituelle en France et cela va m'obliger à ne pas parler trop vite pour les personnes qui ont la tâche délicate de traduire, les interprètes, que je remercie par avance et que je prie de bien vouloir m'excuser parce que je sais très bien que je ne tiendrai pas cet engagement...

On m'a demandé d'introduire ce débat qui tourne autour de trois questions qui n'ont pas exactement le même statut. La question de la représentativité, de la légitimité et d'éthique. Les deux premières peuvent être codifiées, elles le sont juridiquement, sociologiquement, etc. La question de l'éthique est un peu à part, je la traiterai à la fin puisque d'autres invités interviendront après moi et apporteront leur contribution au débat.

On m'a demandé de mettre en perspective ces questions dans l'histoire, un peu longue, du syndicalisme. On ne remontera pas au Moyen-Age mais on essaiera de les mettre en perspective à la fois d'un point de vue historique, et disons philosophique, un bien grand mot, en remontant aux généralités des fonctions syndicales telles qu'on peut les appréhender d'un point de vue des sciences politiques ou de la sociologie.

Je travaille à l'IRES, l'Institut de Recherche Economique et Social. Je le précise pour ceux qui ne sont pas Français, c'est un institut qui travaille auprès des organisations syndicales représentatives françaises. Dans notre Bureau du Conseil d'Administration, siègent les principales confédérations syndicales françaises, celles qui sont reconnues représentatives justement. Cela étant, nous sommes d'abord des chercheurs qui travaillent auprès des syndicats, mais nous n'avons pas de « fléchage » syndical et nous ne sommes pas choisis par les syndicats. Nous sommes recrutés sur des critères académiques assez traditionnels dans le champ universitaire français.

Je vais d'abord rappeler l'histoire de la Représentativité, comment cette notion a émergé et pour quelles raisons, cela permettra d'éclairer les débats contemporains. Je m'arrêterai vers

¹ UNEDIC : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

² FNV : Federatie Nederlandse Vakbeweging

2006 puisque Messieurs **Jean Gautier** et **Raphaël Hadas-Lebel** prendront la relève pour rentrer dans un débat plus contemporain, je pense qu'ils vont revenir sur cette actualité. Je ne vais donc pas en traiter directement, mais plutôt des dynamiques conduisant aux questions qu'ils ont eu à résoudre ou en tout cas sur lesquelles ils ont eu à s'interroger.

Dans un deuxième temps, j'essaierai de montrer qu'au fond, reconnaître la représentativité des syndicats n'était pas dissociable de la question : pour quoi faire ? A quoi sert-elle ? Dans quel nœud de problèmes se situe la représentativité des syndicats ?

On verra que dans l'Histoire française, elle apparaît et devient sensible à partir du moment où se développe dans notre pays un tissu de négociations collectives et, qu'au fond, la question des acteurs ne se pose pas en dehors des interactions entre ces acteurs et d'autres comme l'Etat, les employeurs, etc.

Ensuite, quelques remarques sur le lien entre la légitimité des syndicats, comment le syndicalisme construit sa légitimité et comment cette dernière se projette dans un dispositif de reconnaissance de représentativité.

Je terminerai enfin par la question d'éthique.

I – HISTOIRE DE LA REPRESENTATIVITE

Le problème intervient à différents moments de l'histoire du syndicalisme français, mais pas au début. Vous savez que le syndicalisme est reconnu par une loi de 1884, la loi dite « **Waldeck-Rousseau** », qui ne fait d'ailleurs pas du tout allusion à cette question. La question de l'époque étant la reconnaissance légale du fait syndical. Un syndicalisme qui existe d'ailleurs déjà largement dans la réalité et que la loi va simplement consacrer. Vous savez, c'est la phrase de **Jean Cocteau** qui disait : « *Lorsqu'un phénomène vous dépasse, feignez d'en être l'organisateur* ». C'est un peu ce qui s'est passé avec l'émergence du syndicalisme en France. Il était déjà partout et on a mis du temps à en trouver la configuration légale.

La loi de 1884, particularité française, est une loi qu'on dit « essentialiste » sur le fait syndical, c'est-à-dire qu'elle postule que le syndicat représente tous les travailleurs. Le syndicat en France, et cela reste en partie la base juridique sur laquelle nous fonctionnons, est réputé représenter, non pas ses adhérents, mais l'ensemble des travailleurs. C'est très important car on verra que lorsque s'installe le système des conventions collectives, tout syndicat peut s'engager, au nom du fait qu'il est réputé représenter tous les travailleurs.

La loi de 1884 est donc très large sur ce plan et restrictive sur d'autres, c'est-à-dire que le législateur a voulu encadrer l'activité syndicale de manière étroitement professionnelle, corporative. La crainte de l'époque étant que les syndicats constitués dont on accepterait l'organisation centrale, « fassent de la politique » comme on disait, c'est-à-dire interviennent sur le champ des idées politiques. La définition qui préside alors aux destinées du syndicalisme français est celle-ci : « *Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux, et agricoles* ».

La première formulation de « critères de représentativité » arrive évidemment avec le pluralisme syndical. Tant qu'il existait une seule organisation, la question était sans objet. La CGT, créée en 1895, reste jusqu'en 1914 la seule confédération ayant une existence durable. En 1919, naît la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, qui sera le premier élément de ce pluralisme.

Mais la question de la représentativité vient en réalité du droit externe ; la première fois qu'est formulée la question en France, et pas seulement en France, c'est au travers de ce que l'on appelle les clauses sociales du Traité de Versailles, traité qui mettait fin à la guerre

entre les belligérants européens. Ces dispositions sont à l'origine, notamment, de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T) à Genève.

Puisque l'O.I.T est une instance tripartite, avec un collègue employeur, un collègue représentant des salariés et un collègue État, il a fallu préciser les modalités de reconnaissance de la représentation de salariés. La formulation employée au moment de sa création était : « *Siégeront les syndicats de salariés les plus représentatifs* ». Chaque pays a donc dû la traduire à sa façon, la question clé à cette époque étant l'insertion des syndicats chrétiens qui ont d'ailleurs mis du temps à arriver à l'O.I.T parce que les organisations socialistes ou sociales-démocrates, qui dominaient de toute leur puissance la scène syndicale européenne, voyaient d'un assez mauvais œil l'arrivée d'un nouveau partenaire.

En France, la question n'est pas vraiment posée au moment de la première loi sur les conventions collectives en 1919, parce que la CFTC n'est pas encore créée à ce moment-là.

La première fois que va être posée la question en France, c'est au moment de la composition du Conseil Supérieur du Travail en 1921, également à la création du Conseil National Economique en 1925, qui est le brouillon du futur Conseil Économique et Social. La CGT revendiquait dès 1918 un lieu de confrontation pacifique des points de vue entre représentants des employeurs, des salariés et de l'État. Il a été fait droit, avec un peu de retard, à cette demande en 1925 et en 1945 elle sera traduite sous la forme du Conseil Économique et Social que nous connaissons, qui a été intégré dans l'appareillage institutionnel et constitutionnel, puisque le Conseil Économique et Social est en France, la troisième Chambre après le Parlement et le Sénat.

En 1925, on mobilise pour créer ce Conseil National Économique, la notion de « *...organisations les plus représentatives...* » mais on voit qu'on n'est pas encore arrivé à l'édiction de règles permettant de distinguer, d'objectiver, les acteurs syndicaux qui seront appelés à la table des négociations, des discussions, puisqu'en France nous n'avons pas à cette époque, une organisation générale des conventions collectives.

En fait, 1936 est la première année où commence à se mettre en place un vrai dispositif de négociation collective. La question fut d'ailleurs négociée au moment de la conférence de Matignon qui s'est tenue pendant la grève générale de juin 1936.

Ces conventions collectives seront établies pour chaque branche industrielle et commerciale, au niveau régional ou national, par une commission mixte composée des organisations syndicales, patronales et ouvrières les plus représentatives. A cette époque, le syndicalisme chrétien est encore faible en France et la CFTC n'est encore qu'une petite organisation en 1936.

La CGT est réunifiée en 1936 mais dans toute la période de l'après-guerre, deux organisations se disputent la représentation des salariés : la CGT à tendance réformiste, et la CGTU ou CGT unitaire, qui est un rassemblement entre des militants communistes et ce qu'il reste du syndicalisme révolutionnaire.

Les deux composantes vont se rassembler en 1936 avec la fusion dans la CGT mais ceux qu'on appelle les unitaires, les anciens de la CGTU, et les confédérés de **Léon Jouhaux**, donc la CGT, sont d'accord sur peu de choses si ce n'est qu'ils ne veulent pas de la CFTC au tour de table. A la conférence de Matignon, la CGT est seule représentante des salariés. La question se repose évidemment à la Libération, après 1945, parce que cette période tourne une page importante dans notre histoire sociale. En France, comme dans d'autres pays, voit la mise en place de la Sécurité Sociale. Vous savez qu'on est un des derniers pays développé à avoir eu un système d'assurance sociale.

La Sécurité Sociale est aussi un moment important dans l'histoire du mouvement syndical français parce qu'elle va contribuer à l'institutionnaliser, à le rendre acteur des institutions.

Le syndicalisme en France, a été reconnu très tard, en 1884, alors que la question de l'organisation ouvrière était posée depuis les années 1830-1840, donc 40 à 50 ans de clandestinité. Et, à cette période, a succédé une période d'environ encore 60 ans où le syndicalisme est reconnu, légal, mais où on ne voit pas très bien à quoi il sert. Il sert à conclure une grève quand il y a une dans l'entreprise. La France se caractérise par son retard considérable dans le processus d'institutionnalisation du conflit et la période 1945-1950 est de ce point de vue, une période clé. On commence à « civiliser » le conflit social. C'est d'ailleurs une période où le patronat français a tendance à se faire discret en raison de son attitude pendant la guerre, ceci expliquant en partie cela.

Le gouvernement provisoire prend les premières dispositions en matière syndicale. Un triptyque guide l'intervention publique³ : « Restaurer, épurer, renforcer ».

D'abord restaurer les syndicats dans la légalité puisqu'ils avaient été dissous par le gouvernement de Vichy. Il fallait restaurer dans leur droit les confédérations existantes mais pas toutes. En effet, un certain nombre de syndicats et de syndicalistes avaient joué un rôle actif pendant l'occupation, dans la participation à la Charte du Travail ou qui avaient collaboré avec l'occupant. Une Commission d'épuration syndicale a fait le tri au moment de la reconstitution des organisations et le législateur a introduit, comme condition de reconnaissance, un critère d'attitude patriotique pendant la guerre. Ces règles ont permis d'empêcher la (re)naissance de syndicats compromis avec Vichy.

Renforcer, parce que l'idée du programme du Conseil National de la Résistance et du gouvernement de cette époque était de conforter la place des syndicats dans la société d'après guerre. Ils avaient joué un rôle important dans la résistance et ils devaient avoir toute leur place une fois la paix revenue. C'est une circulaire d'**Alexandre Parodi** du 28 mai 1945 qui met en place ces fameux critères de représentativité qui vont présider au rétablissement des droits des syndicats. A cette époque la question n'est pas très compliquée. La CGT a été réunifiée pendant la guerre et la CFTC s'est reconstituée également en 1944. Elle avait été, elle aussi, pour l'essentiel une organisation résistante, même si elle avait, comme la CGT, acquitté un tribut à la collaboration.

Une nouvelle organisation émerge cependant à cette époque, la Confédération Générale des Cadres, apparue le 15 octobre 1944, donc très tôt, avant même la libération du territoire. La CGC demande à être reconnue représentative. Elle va s'affirmer en appelant à une grève. La création de la CGC est étroitement liée à l'installation du nouveau système de Sécurité Sociale.

Les cadres, à l'époque sont pour l'essentiel les ingénieurs. La catégorie cadres va connaître une croissance dans les années ultérieures mais à cette époque-là, les ingénieurs qui s'organisaient à travers cette CGC ne souhaitent pas rentrer dans un régime général de Sécurité Sociale. Ils bénéficiaient de règles propres avant la guerre, notamment des caisses en capitalisation créées avec leurs employeurs, ancêtres des régimes spéciaux d'entreprises. Les cadres de cette époque souhaitent préserver ce système, le reconstituer et se situer en dehors du régime général de Sécurité Sociale.

Et le premier acte politique de la CGC a été d'appeler à une grève avec deux revendications: être reconnue représentative et refuser de rentrer dans le régime général de la Sécurité Sociale.

Le ministre du Travail chargé de cette question était **Ambroise Croizat** et un compromis a été trouvé. La CGC a été reconnue représentative et les cadres sont rentrés dans le régime

³ René Mouriaux : *Le syndicalisme en France depuis 1945*, Paris, La découverte, collection Repères

général mais avec une situation spécifique. Ils sont des salariés comme les autres jusqu'à un certain niveau de rémunération. Mais au-delà de ce plafond, on leur crée un régime complémentaire qu'il gèreront de manière paritaire. Ainsi est née l'AGIRC, le Régime complémentaire des Cadres, qui lui aussi va connaître, comme les caisses de Sécurité Sociale, un système électoral avec une spécificité, la gestion paritaire, alors que les caisses de la Sécurité Sociale à cette époque, ne l'oublions pas, ne sont pas paritaires mais gérées uniquement par les représentants des salariés. Le paritarisme français à la Sécurité Sociale interviendra plus tard, en 1967, suite à des ordonnances du gouvernement combattues par tous les syndicats. Mais, à l'origine, en 1945, la Sécurité Sociale naît avec une gestion par les représentants des travailleurs avec élections régulières des administrateurs salariés.

Si la première priorité pour l'établissement de critères avait été de restaurer les syndicats dans leurs droits, une deuxième question émerge avec l'essor de la Sécurité sociale : « Quelles sont les organisations qui ont la surface représentative et la légitimité à gérer au nom de tous les caisses de Sécurité Sociale ? ».

Il convient de rappeler ces fameux cinq critères de représentativité de la circulaire **Parodi**, qui ont été repris dans la loi de 1950 et dans le fameux décret de 1966. Je les rappelle notamment pour nos amis étrangers, pas forcément familiers avec nos règles françaises :

1. L'importance des effectifs

Il fallait être assez nombreux pour pouvoir représenter l'ensemble des salariés puisque chaque syndicat est réputé pouvoir parler au nom de l'ensemble des salariés.

2. L'indépendance

C'était une indépendance politique par rapport à des partis, qui renvoie à l'histoire de syndicats comme les Syndicats professionnels français (SPF), très liés au parti social français (PSF) du **Colonel de La Rocque**, d'avant guerre et pendant la guerre et qui avait voulu se reconstituer en 1945.

3. La régularité et l'importance des cotisations.

On voulait, bien entendu, éviter les « créatures patronales ». Ce n'était pas qu'un fantasme. L'histoire récente a montré que le patronat pouvait lui aussi avoir sa conception de l'indépendance syndicale, donc il fallait que le syndicat repose d'abord sur ses propres ressources.

4. L'expérience et l'ancienneté

Pour éviter les créations subites en 1945 de forces dont l'orientation n'était pas limpide.

5. L'attitude patriotique pendant la guerre.

On a déjà évoqué les raisons politiques de ce critère : écarter ceux qui étaient proches de **René Belin** et éviter que des organisations ne se recréent dans cette filiation de Vichy.

Ces cinq critères sont donc inscrits dans les conflits et les tensions politiques de cette époque.

En février 1945, une Ordonnance crée les Comités d'entreprise, autre nouveauté en France, autre facteur d'intégration des syndicats dans l'entreprise. Vous constatez qu'à travers la Sécurité Sociale, les Comités d'entreprise, puis plus tard la nouvelle loi sur les conventions collectives, nous avons pour la première fois, des dispositifs sociaux qui indiquent le rôle du mouvement syndical dans la gestion des affaires du pays.

La loi du 11 février 1950, sur laquelle je reviendrai, reprend ces critères de représentativité. Elle les ordonne, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas tout à fait les mêmes pour reconnaître la représentativité dans l'entreprise, la représentativité dans la branche, et la représentativité

dite interprofessionnelle. Je ne rentre pas dans le détail mais il y a toujours des différences dans les derniers textes adoptés sur ce point.

Comment le système a-t-il fonctionné ? Comment périodiser l'histoire de la représentativité à partir de ce moment fondateur des années 50 ?

Le « big bang » du syndicalisme français

D'abord, le champ syndical lui-même a changé à cette époque. Vous savez qu'autour de 1947-1948 on a en France ce que j'appelle, un « big bang syndical », c'est-à-dire que c'est à partir de ce moment que naît la fragmentation du syndicalisme français. La première chose que perçoivent souvent nos amis étrangers c'est qu'il y a peu d'adhérents mais beaucoup de syndicats. Un défi à la loi de l'offre et de la demande.

La CGT se fracture et donne naissance à la CGT - Force Ouvrière qui existe toujours mais pas seulement à la CGT- Force Ouvrière. On retient souvent cette date comme la création de FO, ce qui est juste. Elle est créée en avril 1948 mais bien d'autres forces vont naître de ce moment particulier.

La CGT va aussi donner naissance à des organisations autonomes, la plus importante étant celle des enseignants : la Fédération de l'Éducation Nationale (FEN). C'est l'ancienne fédération enseignante de la CGT qui s'isole du mouvement confédéré pour préserver son unité.

C'est-à-dire que la FEN va être, c'est une originalité de cette période, l'organisation qui contiendra dans ses rangs des socialistes, des communistes, des gens de toutes tendances, là où, avec l'entrée dans la guerre froide, la CGT n'a pas réussi à maintenir son unité.

En gros, la scission se fait autour d'une CGT et va s'organiser autour d'une importante composante communiste. Le parti communiste en France à cette époque-là est la première force, et notamment parmi le salariat. Le courant communiste draine « l'aile marchante » des salariés et Force Ouvrière va organiser tous ceux qui refusent ce qu'ils appellent « la main mise communiste sur le syndicalisme ouvrier français ».

D'autres syndicats, comme les syndicats de police, vont quitter la CGT pour devenir autonomes et même dans de grands services publics, une myriade de syndicats autonomes va fleurir comme le syndicat autonome des impôts (futur SNUI) ou la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires, etc. La représentativité de la CGT - Force Ouvrière ne pose pas trop de problème grâce à son ancienneté, l'ancien courant confédéré de la CGT, son expérience, sa taille suffisante, etc. Pour les autres, il ne s'agira que de reconnaissance de représentativité sectorielle, notamment pour celle qui relèvent de la fonction publique ou des services publics.

En 1948, on se retrouve donc avec une liste qui s'est déjà un peu étoffée avec l'arrivée de la CGC et de Force Ouvrière. A partir de cette date, trois périodes peuvent être distinguées sur l'évolution de la question de la représentativité en France. La première période va de 1950 à 1968, la seconde de 1968 à 1982, et la troisième de 1982 à aujourd'hui.

De 1950 à 1982

La première période représente le gel du système, c'est-à-dire que les critères restent stables, sans amener trop de contestations. Un événement quand même important au cours de cette période : la CFTC, qui devient un grand syndicat, décide de se transformer, de se laïciser, et de renoncer à son appellation de syndicat chrétien. Ce qui la conduit au congrès de 1964, où elle décide de devenir la CFDT, la Confédération Française Démocratique du Travail. C'est donc une transformation interne de la CFTC qui conduit à la CFDT.

Je sais qu'aux Pays-Bas c'est une autre évolution qui conduira le syndicat à dominante catholique à fusionner avec le syndicat socialiste dans les années 80, mais en France le processus est d'ordre différent en commençant par cette première phase de transformation de la CFTC en CFDT.

Mais celle-ci ne se fait pas sans incident. Une minorité de l'ancienne CFTC refuse l'évolution, fait une scission de la CFDT en voulant maintenir la tradition de la CFTC. Des conflits juridiques importants vont durer une quinzaine d'années entre les deux organisations puisque la CFDT conteste à cette CFTC maintenue la légitimité à pouvoir se recommander de cette appellation.

En tout cas, la question est très vite posée au législateur. Doit-on reconnaître la représentativité de cette « nouvelle » CFTC ? Ses dirigeants font valoir son ancienneté et son expérience indiscutables. Sur le plan des effectifs, cela devient plus compliqué parce que la CFTC maintenue a des forces principalement parmi les mineurs, restée attachée à la tradition chrétienne, et chez les professeurs des écoles privées. Elle a quelques points forts dans le Nord de la France, en Alsace, mais d'ici à dire que c'est une organisation qui a la surface pour faire une confédération représentative, là, c'était limite...

Son indépendance n'était pas trop discutée mais on pouvait douter qu'elle tire ses ressources uniquement de ses cotisations, et d'ailleurs le Ministre du Travail de l'époque a refusé, arguant qu'elle n'avait pas la taille suffisante et qu'elle n'était pas conforme aux critères en vigueur à cette époque. C'était **Gilbert Grandval**, un Gaulliste de gauche.

Après changement de gouvernement, il a été remplacé par **Jean-Marcel Jeanneney**, beaucoup moins de gauche, et la CFTC a obtenu sa reconnaissance pour des raisons strictement politiques. La petite histoire dit d'ailleurs que l'arbitrage a été rendu par le Président de la République. En France cela ne nous surprend pas trop, mais le président, bien que peu au fait des subtilités syndicales, avait quand même retenu que la CFTC représentait la tradition catholique sociale qui était la sienne... Ce fut un arbitrage purement idéologique. C'est-à-dire que la CFTC a été jugée représentative au nom d'une tradition idéologique du pays. Pourquoi pas ? Mais nous n'étions plus dans les critères de représentativité repris par la loi de 1950 et là, remonte un premier doute sur leur pertinence. D'autant que ces fameux critères ne prévoyaient pas le cas où un syndicat qui, à un moment donné, avait acquis ce privilège de représentativité parce qu'il remplissait les critères, pourrait ne plus les remplir s'il ne les remplissait plus tous intégralement ! Un syndicat qui perd brusquement ses adhérents, c'est déjà arrivé ! En 1952, même les grands syndicats ont connu une très forte chute. Donc si un syndicat sortait de ces critères, aucune clause de retour n'était prévue. 1968 apporte un changement avec la loi sur la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise (en décembre 1968, suite à la négociation de Grenelle en mai), qui confère aux syndicats un droit de cité dans l'entreprise.

Les critères de représentativité, je le précise pour nos amis étrangers, ouvrent droit à ce que l'on appelle des privilèges. Entendons-nous, évidemment, il y a les financements publics. Le syndicalisme français est un syndicalisme subventionné par la puissance publique. La reconnaissance de représentativité permet d'accéder à un certain nombre de guichets. Notamment, au titre de la formation professionnelle, les syndicats ont accès à des financements, et la participation au Conseil Économique et Social fait partie de ces modalités de financement indirect de l'activité syndicale. La symbolique est importante : être au Conseil Économique et Social, c'est participer au débat social, et il faut être reconnu représentatif au niveau national pour y accéder. Mais aussi dans les entreprises, les organisations reconnues représentatives disposent d'un privilège dans la présentation des candidatures aux élections des comités d'entreprise. Nous avons en France, un système de représentation des salariés dans l'entreprise assis sur des comités d'entreprise élus à la représentation proportionnelle, selon le critère du plus fort reste. Les syndicats reconnus représentatifs ont le privilège de

candidature au premier tour. En cas de premier tour insuffisant, on passe à un deuxième tour où là, les candidatures sont libres. Et en particulier peuvent se présenter des syndicats qui existent dans l'entreprise mais qui relèvent d'organisations non représentatives au niveau national. Celles-ci ne peuvent donc pas se présenter au premier tour.

Cela crée donc une inégalité et parfois un avantage décisif pour le syndicat qui est reconnu représentatif. Avec un paradoxe : le syndicat qui est dans une entreprise et qui n'a pas la surface suffisante pour présenter une liste peut, malgré tout, être reconnu représentatif, participer à des négociations, signer des accords, là où un syndicat d'entreprise non-reconnu représentatif mais très présent, n'accéderait pas à ces dispositifs ou devrait partager la capacité à négocier avec un syndicat très faiblement présent dans l'entreprise...

On verra que dans la troisième phase des années 80, c'est quelque chose qui va provoquer une crise autour des critères de représentativité.

Jusqu'en 1982, le système fonctionne à peu près, qui commence à rencontrer des difficultés mais sans gros problèmes. Les critères de représentativité vont rentrer en crise au cours de la troisième période, celle qui va de 1982 à 1996-1998.

De 1982 à 1996

Pourquoi cette date de 1982 ?

1982 c'est l'époque de l'adoption des lois dites « **Auroux** ». Le nouveau pouvoir politique souhaite améliorer la capacité d'intervention des syndicats et leur donner un rôle plus important. C'est une des raisons des affrontements entre le gouvernement de gauche de cette époque et le CNPF, l'organisation patronale. Les nationalisations ont cristallisé de fortes oppositions mais la question du droit des travailleurs dans l'entreprise, et pas seulement des syndicats, a évidemment été source de tensions. Les lois dites « lois **Auroux** », du nom du Ministre du Travail de l'époque, ont été publiées et adoptées à la fin de l'année 1982.

La représentativité irréfragable

Je ne vais pas rentrer dans le détail des lois **Auroux**, restons sur ce qui nous intéresse.

La loi va durcir les privilèges des syndicats dits représentatifs et instaurer ce qu'en droit on appelle la représentativité irréfragable. C'est l'idée que la représentativité est un bloc. On ne peut pas mettre en doute la représentativité d'un syndicat dès lors qu'il est sur la liste. Il est dans le décret, donc il est représentatif dans tous les domaines de la vie sociale.

Dans une entreprise de 500 salariés, si une personne a envie de créer un syndicat, elle va à l'union départementale de ce syndicat et propose de créer une antenne dans son entreprise. Le syndicat, trop content car souvent il a de faibles forces, lui signe un papier attestant qu'il est le représentant de cette centrale en entreprise. Avec ce papier, le salarié va voir son employeur et lui dit : « regardez, je suis représentatif ». L'employeur n'a rigoureusement rien à dire et les autres syndicats, s'il y en a, n'ont rigoureusement rien à dire non plus.

Il a ainsi accès aux panneaux d'affichage, aux heures de délégation, à la table de négociations et il peut même signer des accords. Il peut même d'ailleurs les signer tout seul et les signer contre d'autres syndicats qui sont là depuis longtemps, qui ont des adhérents et qui ont une vie syndicale. Donc signer des accords qui peuvent être appliqués.

On est dans un dispositif qui peut, vous l'imaginez, créer des tensions extrêmement fortes dans les entreprises ! Après tout, la liberté syndicale peut passer par là, par cette liberté de créer un syndicat nouveau. Mais le dispositif de représentativité irréfragable crée nécessairement des tensions parce qu'il donne des privilèges qui sont assis sur une

reconnaissance de l'État mais pas nécessairement sur celle des travailleurs de l'entreprise. Au fil des années 80, ces tensions vont amener des difficultés. Pourquoi à cette période ?

Parce qu'on change d'époque sur la négociation collective et que la pratique de la signature minoritaire commence à poser des problèmes.

La première loi **Auroux** a instauré ce qu'on peut appeler la représentativité d'opposition. Qu'est-ce que cela veut dire ? Ce que je viens d'expliquer sur la possibilité de venir signer les accords tout seul n'est qu'en partie vrai puisque les lois **Auroux** autorisent les syndicats représentant la majorité des salariés à s'opposer à la signature de cet accord. On donne un pouvoir d'opposition aux syndicats qui représentent la majorité. En 1982, cette clause d'opposition est difficile à mettre en application – elle sera très peu mise en œuvre – mais elle commence à montrer que le dispositif ne donne pas totalement satisfaction.

Après 1996, un système en crise

La période après 1996 est celle de la crise avérée du dispositif.

Les deux lois **Aubry** sur la réduction du temps de travail, sur les 35 heures (de 1998 et 1999), vont aggraver la crise du système et en même temps pointer le caractère inefficace de notre dispositif de représentativité.

La loi, vous le savez, est une loi qui oblige à la négociation. Dans la loi sur la durée légale du travail à 35 heures, l'État s'engage à aider les entreprises en mettant en place un dispositif d'aide. Ce dispositif a deux conditions :

1. Qu'il crée des emplois, c'était l'objectif.
2. Qu'il passe par la négociation.

Et il fallait signer des accords, alors je passe sur un grand nombre d'entreprises où il n'y a pas de syndicats et où le dispositif du mandatement a été généralisé. Il existait déjà mais il a été consolidé. Pour les entreprises pourvues de syndicats, évidemment la question s'est très vite posée de savoir qui pouvait être habilité à signer. La loi avait bien vu le problème puisqu'on savait pertinemment que les négociations de réduction de durée du travail, de création d'emplois etc., allaient conduire à une remise à plat globale dans les entreprises.

C'est d'ailleurs ce qui s'est passé. On a tout mis sur la table : l'organisation du travail, l'organisation du temps de travail, les plages quotidiennes de travail, le samedi, l'annualisation, etc. Tout est venu dans une espèce de grand contrat social d'entreprise qui a été re-formalisé à travers la mise en œuvre de la loi des 35 heures.

Et pour re-formaliser de tels accords, le petit jeu des syndicats minoritaires qui tranchent à la place de tout le monde était difficilement tenable. La loi faisait donc obligation d'un accord majoritaire ou à défaut – dit la loi – d'un référendum auprès des salariés.

Ce moment n'a pas été saisi dans toute sa dimension parce qu'au fond il s'agissait bien d'une atteinte au principe de représentativité irréfragable. Puisque la loi dit que ces syndicats sont représentatifs de l'ensemble des salariés, il n'y avait pas lieu juridiquement, de prévoir un tel dispositif.

Mais l'observation de la scène sociale de cette époque et l'ampleur de ce qui allait se passer en termes d'échange social, supposait qu'on aille un peu au-delà de ce système qui montrait bien toutes ses limites.

D'autant qu'en décembre 1997, des élections prud'homales ont révélé un véritable effondrement de la CGC. Celle-ci a connu un séisme en perdant d'un coup 8 ou 9 points dans le collège encadrement où la CFDT lui est passée devant. Or, la CGC bénéficie a priori chez les cadres d'une reconnaissance que n'ont pas les autres organisations confédérées.

D'autres forces syndicales sont apparues au cours des années 1990. La FEN ayant exclu deux de ses plus gros syndicats s'est trouvée bien dépourvue en 1993 et a alors décidé de se regrouper avec d'autres syndicats autonomes, et en particulier avec certains d'entre eux ayant appartenu 40 ans auparavant à la CGT, comme la Fédération Autonome des Fonctionnaires. Avec eux, elle a créé une Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) avec un fort ancrage dans le secteur public évidemment, puisque le noyau était et reste encore d'ailleurs, l'ancienne Fédération de l'Éducation Nationale. Des deux syndicats d'enseignants exclus de la FEN est née la FSU, la Fédération Syndicale Unitaire.

Lorsque l'UNSA a été créée, il n'était pas question qu'elle devienne une sixième confédération. Elle le disait très nettement en 1993 : « *Il n'est pas question pour nous de venir ajouter à la division syndicale.* » La perspective a changé en cours de route, et elle s'est installée après 1998-1999 dans l'optique d'une nouvelle confédération en demandant sa reconnaissance de représentativité. Pourquoi l'a-t-elle fait ?

Les privilèges qui en découlent font qu'elle était motivée à le faire, et elle affichait à l'époque 300 000 adhérents, beaucoup plus que la CFTC qui était reconnue représentative, et bien plus que la CGC.

L'UNSA à cette époque, et même encore aujourd'hui, avait plus d'adhérents que la CFTC et la CGC réunies. Elle s'estimait donc fondée à demander sa reconnaissance de représentativité. Le pouvoir politique a renvoyé l'instruction du dossier au Conseil d'État qui a répondu sur le fond en rejetant la demande de reconnaissance de représentativité de l'UNSA.

L'argumentation du Conseil d'État a été que l'UNSA n'était pas assez présente dans le secteur privé et pas assez diversifiée dans son implantation. Mais certains syndicats reconnus représentatifs sont également dans ce cas.

Le discours implicite du Conseil d'État était que le système était à revoir dans son ensemble et que la question de la reconnaissance de l'UNSA ne pouvait pas se poser indépendamment d'une totale mise à plat de la représentativité des syndicats.

Cette décision du Conseil d'État date de 2002, entre-temps, des discussions avaient déjà eu lieu sur cette question. Les grandes confédérations – la CGT et la CFDT – avaient pris position pour une refonte du système de représentation. On les comprend, elles avaient l'avantage puisque leur propre représentativité n'était évidemment pas en cause.

En 1998, le patronat français a connu de grands remous avec l'affaire des 35 heures et un nouveau président, **Ernest-Antoine Seillière**, qui est maintenant président de Business Europe, a pris les commandes du CNPF avant de la transformer en MEDEF. Il a lancé en 1999 un grand chantier qu'il a appelé « la refondation sociale », soit un ensemble de neuf négociations centrales avec les syndicats qui se sont déroulés sur deux ans

Le dernier de ces chantiers portait sur les voies et moyens d'amélioration du dialogue social. La France s'est mise à l'unisson de l'Europe, maintenant on parle de dialogue social. Un texte en est ressorti, ratifié par le patronat et tous les syndicats sauf la CGT, comme on dit souvent en France : « tous les syndicats sauf la CGT »... Maintenant cela commence à changer un peu.

Que disait ce dernier texte sur les voies et moyens d'améliorer le dialogue social ?

On voyait bien que le principe de signature minoritaire posait problème et au fond tout le monde s'est accordé, à la réserve près déjà faite, sur l'idée qu'il fallait quand même quelque part, ancrer le principe majoritaire. Le texte dit qu'un accord est valide s'il est ratifié par une « majorité de syndicats ».

C'était une ruse, parce qu'une majorité de syndicats ce n'est pas forcément des syndicats majoritaires. Il suffit qu'il y en ait trois et cela peut être trois petits et deux gros. Là, ce sont les trois qui gagnent.

On peut noter d'ailleurs que si l'UNSA avait été reconnue représentative, on aurait eu des dispositions parfois 3-3 qui n'auraient pas été simple à arbitrer.

Malgré tout, le patronat voit bien qu'il y a problème et accepte l'idée qu'il faut tout de même un certain seuil ou niveau de représentativité pour valider des accords et participer raisonnablement à ce débat social. A compter de cette date, la crise des critères est avérée, reconnue par tout le monde, les conditions de l'ouverture du débat sont réunies au début des années 2000. J'en arrive maintenant au deuxième grand point que je souhaiterais aborder.

II La représentativité pourquoi faire ?

Peut-on appréhender cette question de la représentativité des syndicats sans s'interroger sur ce à quoi ils servent ?

C'est-à-dire, pourquoi ce débat ?

Pourquoi faut-il d'ailleurs avoir des critères de représentativité ?

Pourquoi ne laisse-t-on pas la sphère sociale créer spontanément ses acteurs ?

On se rend compte que la représentativité est liée, de près ou de loin, mais d'assez près en réalité, à la question de la négociation collective.

Cette observation paraîtra banale à nos amis étrangers mais en France la négociation collective est une question douloureuse qui perdure, et **Alain Dubourg** évoquait tout à l'heure la caisse noire de l'UIMM⁴, du patronat de la métallurgie. On voit à travers de tels événements récents, que le patronat français se fait une certaine idée des relations sociales et de la façon de les fluidifier...

La négociation collective n'est pas inscrite dans le génotype culturel du pays, ni dans celui du patronat ni dans celui des syndicats, encore moins dans celui de l'État. Alors, pourquoi, et je l'évoquais tout à l'heure, la Sécurité Sociale a-t-elle été un peu l'événement « cristallisateur » de cette idée d'institutionnalisation des syndicats et de leur participation à l'espace public ?

En 1945-1950 en France, nous sommes dans une économie administrée. C'est l'immédiat après-guerre, les ressources sont rares, la France se reconstruit.

La CGT appelle à la production. « *Produire d'abord, revendiquer ensuite* » était la grande phrase du parti communiste et de la CGT, c'était la « bataille de la production ». Car il était important de redresser l'économie du pays. Les salaires et la course entre les salaires et les prix sont déterminés par décret du gouvernement. C'est ce qu'on appelle l'économie administrée. Mais à un moment donné il faut en sortir. FO qui vient de se créer, en fait son cheval de bataille. Il faut instaurer un système de négociation collective et c'est ce qui va donner naissance à la loi du 11 février 1950. L'histoire de la négociation collective en France commencerait donc en 1950 ?

Non bien sûr, mais c'est à partir de cette date qu'elle va devenir consistante pour le mouvement syndical. Cette mise en perspective de la négociation collective, bien qu'un peu longue, permet de situer ces débats.

On a déjà connu à cette époque-là deux lois instaurant les conventions collectives. La première est une loi de mars 1919 qui vient elle aussi du Traité de Versailles. Ce n'est ni un choix du patronat français, très peu organisé au niveau central, ni du gouvernement puisque celui-ci émane d'une majorité politique, appelée la « Chambre bleu horizon », la plus à droite

⁴

UIMM : Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie

que la France ait connue. On dit cela à chaque fois que la droite gagne les élections, mais en 1919 elle était vraiment très à droite !

Les dispositions sociales, comme la loi sur les conventions collectives ou celle instaurant les 8 heures de travail, adoptées à la même époque, sont en fait héritées du Traité de Versailles, de ces mêmes clauses sociales que j'évoquais tout à l'heure. Le problème est qu'une fois que cette loi a été édictée, on ne s'en est pas beaucoup occupé, l'État ayant considéré que les partenaires sociaux avaient ce qui leur fallait.

On a commencé à négocier les conventions collectives parce que c'est l'époque où l'onde de la révolution russe commençait à atteindre les pays d'Europe occidentale et on lâchait donc un peu de lest. D'ailleurs la loi des 8 heures n'a pas d'autre origine que cette crainte que les ouvriers soient séduits par la Révolution russe, on leur lâche donc des « avantages » correspondant à d'anciennes revendications.

Négocier les conventions collectives, la loi de 8 heures, etc. sont alors des références centrales du mouvement syndical, même au niveau international.

La loi de 1919 met en place un système qui n'est pas très formalisé juridiquement. On ne dit même pas que la négociation des conventions collectives doit se faire impérativement avec les syndicats. Quelques conventions collectives sont conclues dans l'industrie, la métallurgie par exemple jusqu'en 1925, mais ensuite le système tombe en désuétude puisqu'au milieu des années 30, au moment où s'ouvre le tour de table de Matignon en juin 1936, seulement 7% des salariés sont couverts par une convention collective.

En 1936, le dispositif adopté est juridiquement beaucoup plus accompli. Il y a des systèmes d'arbitrage, la règle d'extension de la convention collective par l'État, qui n'existait pas dans la version de 1919. Évidemment le patronat résiste, surtout après 1938, tournant du Front populaire, et tout cela va être remisé quand la guerre arrive amenant d'autres préoccupations. La France ressort donc de la guerre en 1945-1950, avec une très faible culture de la négociation collective.

La loi du 11 février 1950

Avec la loi de 1950, l'État va prendre en charge la question en stimulant et réunissant les représentants des organisations patronales et syndicales. Il va codifier les carrières, les fameuses grilles dites **Parodi**, du nom d'**Alexandre Parodi**, qui, ayant beaucoup œuvré sur ces questions, en fut le grand chef d'orchestre dès l'avant guerre.

La loi du 11 février 1950 est vraiment emblématique de ce changement d'époque. Elle ne met pas seulement en place les conventions collectives mais également le SMIG, le salaire minimum interprofessionnel garanti, qui se transformera en 1968 en SMIC, salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Il faut se souvenir aussi que l'après-guerre en France est une époque de grande nationalisation. Personne, pas même **François Mitterrand** en 1982, n'a nationalisé autant que le **Général de Gaulle** entre 1945 et 1946. Tout le système bancaire et financier, les industriels qui avaient collaboré avec l'Allemagne, les Charbonnages, l'EDF, etc. sont nationalisés. Le secteur public devient très vaste, l'État maîtrise l'investissement et le crédit. On est vraiment dans une économie encadrée et la planification se met en œuvre. Ce n'est pas la planification soviétique, c'est une planification indicative, mais tout de même. Dans la mesure où l'État maîtrise le crédit, il y a une certaine force de l'économie publique ; c'est dans un tel contexte qu'est décidée la mise en place d'un dispositif de négociation collective.

Le SMIG est aussi une façon pour l'État de conduire la politique salariale. Il gère un nombre considérable de fonctionnaires et d'agents publics et avec le SMIG, il pèse de tout son poids sur la politique salariale.

L'Etat stimule donc la naissance d'un système de négociation collective sur lequel veille le Ministère du Travail. Mais la négociation collective n'est pas le cœur de la stratégie de la CGT, syndicat dominant dans la quasi-totalité des industries, et elle va donc poser un problème. C'est à ce moment-là qu'on va consolider cette règle que j'évoquais tout à l'heure, l'accord minoritaire.

On peut signer un accord et il est validé par le Ministère du Travail même si c'est une organisation minoritaire ou plusieurs coalisées qui le ratifient.

Finalement, ce dispositif est fonctionnel pour l'époque. L'idée étant de développer la négociation collective, les moyens utilisés tiennent compte du rapport de force dans le monde syndical, et dans la plupart des industries, domine une centrale syndicale qui n'a pas fait de la négociation collective le cœur de sa stratégie, pour le dire gentiment... Ce système est donc assez fonctionnel jusqu'aux années 80. Pourquoi ?

Parce qu'on va assister à une sorte de répartition des rôles dans le mouvement syndical français. Parmi les multiples organisations, chacune a sa spécificité et chacune se spécialisera d'ailleurs dans un registre.

La CGT, est « entrepreneur de conflits » comme on dit en sciences politiques, entrepreneur de mobilisation, spécialiste de la grève, de la manifestation, etc. Elle garde un œil sur la négociation mais son objectif n'est pas nécessairement de signer des accords. La deuxième centrale de l'époque, c'est la CFTC jusqu'en 1964, puis la CFDT, une organisation venant du monde chrétien mais qui en même temps radicalise ses pratiques dans les années 54-60 en appelant à la grève. Elle est d'ailleurs dénoncée, y compris par Force Ouvrière qui trouve qu'elle va un peu trop loin notamment dans ses alliances avec la CGT, puisqu'au niveau des professions, comme on disait à l'époque, au niveau des branches industrielles, il y a presque partout une unité d'action entre la CGT et la CFDT.

La CFTC – à l'époque CFDT/ CFTC – fait donc partie des ces entrepreneurs de conflits qui fait reposer sa capacité à peser dans l'entreprise sur sa capacité à mobiliser, à appeler à la grève, aux manifestations, aux débrayages, etc.

Et puis il y a l'autre partie du mouvement syndical : c'est Force Ouvrière qui ne veut pas participer aux grèves car dans les grèves, il y a les communistes. FO était toujours sur la position inverse et du coup, elle s'est spécialisée sur la participation aux négociations et la signature des accords.

Les autres, la CFTC, la CGC – enfin la CFTC après la scission – de toutes façons n'avaient pas tellement les moyens de faire autre chose, donc ils signaient des accords.

On a donc eu une répartition des rôles entre ceux qui mobilisent et ceux qui signent, et tout le monde était content. Les salariés voyaient bien que les avancées étaient liées aux mobilisations.

C'était bien pour la CGT et la CFDT car elles n'avaient pas besoin de signer puisque d'autres le faisaient à leur place. Cela leur permettait de maintenir une certaine pureté idéologique : On ne se compromet pas avec les employeurs, on ne signe pas en dessous de nos objectifs, on maintient entière l'orientation du syndicat, ce sont les autres qui acceptent les compromis. La CGT et la CFDT-CFTC dénonçaient, et FO qui avait la signature trop rapide, était le traître.

FO, de son côté, disait : « S'il n'y a pas un syndicat responsable pour signer, les travailleurs n'ont rien ». Et chacun avait raison. Chaque organisation reproduisait sa fonction sur la base de la répartition des tâches. C'est pour cette raison que le système est resté fonctionnel jusqu'aux années 80. Au fond, tout le monde y trouvait son compte, et personne ne remettait en cause cette singularité française : un syndicat représentant 5% des salariés peut très bien signer un accord et celui-ci est tout à fait valide.

La crise de la répartition des rôles des années 80

Pourquoi ce système rentre-t-il alors en crise dans les années 80 ?

D'abord parce que la CFDT change de camp. Elle abandonne le camp des entrepreneurs de mobilisation et rejoint celui des signataires.

C'est plus compliqué que cela, et vous m'excuserez de ce raccourci un peu excessif, mais en tout cas, à partir du début des années 80, elle met l'accent sur la fonction de négociation. Même si pendant un temps, elle fait le pont et reste un syndicat qui appelle à la grève, elle accorde une attention bien plus importante qu'avant à la négociation et à ses résultats. Progressivement elle glisse vers une fonction beaucoup plus ancrée sur la négociation que sur la mobilisation sociale. C'est pour cette raison que je dis qu'elle change brutalement de camp. Elle ne passe pas du côté du patronat, mais du côté des signataires.

La CGT se retrouve alors toute seule et considérablement affaiblie. Je ne développe pas, mais les syndicats français ont connu à cette époque un effondrement, et la CGT davantage et plus tôt que les autres, notamment dans les industries où elle était jusque là très puissante. En gros, pour nos amis étrangers, la crise syndicale brutale des années 80 c'est d'abord le retrait massif des ouvriers des syndicats. Et évidemment, la CGT, qui était particulièrement implantée chez les ouvriers, a subi plus durement que les autres son affaiblissement considérable et sa difficulté à mobiliser.

La répartition des rôles ne fonctionne plus et surtout, la négociation collective change d'axe. On n'est plus dans la négociation collective antérieure où, sur la base des mobilisations, on allait négocier la plate-forme syndicale avec les employeurs: de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail et une réduction du temps de travail.

Avec les années 1980 et notamment après 1984, on entre dans une époque où à travers le thème de la flexibilité, les négociations dites « donnant-donnant », portent aussi sur la plate-forme revendicative des patrons. Et cela change tout. Car lorsque le syndicat signe un accord, il ne signe pas seulement un progrès social, ce sur quoi ils pouvaient se disputer avant : « *Vous avez signé 2% d'augmentation, vous êtes des traîtres car on aurait pu obtenir 3 ou 4% !* ». Là c'est différent. Lorsqu'on remet à plat l'augmentation de l'amplitude de travail, le renoncement à une prime, contre telle ou telle contrepartie, lorsqu'on entre dans des accords d'échanges de ce type, **la question de la légitimité des signataires est fondamentale. On ne peut plus faire l'économie de s'interroger sur cette légitimité.**

Et c'est là que commence la crise et qu'on voit intervenir les lois **Aubry** de 1997-1998, qui montrent bien que lorsqu'on se trouve dans des négociations sociales complexes, dans un échange global de situations, alors on ne peut plus fonctionner de la même manière. Et le système devient dysfonctionnel, d'où la nécessité d'en changer.

Les autres intervenants aborderont certainement cette problématique.

Je vais maintenant conclure par deux observations.

L'une sur la question de la légitimité et l'autre sur l'éthique syndicale.

II – REPRESENTATIVITE ET LEGITIMITE

La représentativité a été jusqu'ici définie par le regard de l'État. Qu'est-ce que la représentativité ? C'est le regard que l'État porte sur la représentation sociale.

Il est légitime que l'État ait un avis et l'encadre. N'oublions pas quand même que le droit du travail, le contrôle des syndicats, relève de cette idée d'équilibre dans les relations sociales. Entre employeurs et employés, il faut des organes régulateurs car il faut compenser ce

déséquilibre fondamental de la relation salariale basée sur le fait qu'il n'y a pas d'égalité de statut entre employeur et employé.

Il faut des procédures collectives, la négociation collective, le contrat de travail, le contrat collectif, le droit du travail, l'inspection, etc. Tout ce que l'État apporte pour encadrer cette relation inégalitaire à son lieu de création, dans le travail salarié. Il n'y a évidemment rien de choquant, au contraire, à ce que l'État consacre et garantisse le système représentatif. C'est une nécessité. Le problème survient lorsque ce regard de l'État contribue à la déformation du système représentatif. C'est-à-dire quand il impose ou maintient un cadre qui n'est plus représentatif du mouvement réel de la représentation. La représentativité est le versant juridique d'une question plus sociologique ou sociopolitique qui est celle de la représentation.

Syndicat en français, vient de « syndic » qui veut dire « représenter ceux qui ne sont pas là », « parler au nom de ». Les questions fondamentale sont donc : le syndicat parlant au nom de ceux qu'il représente, qu'est-ce qui permet de savoir si tel syndicat est légitime à parler au nom de ? Au nom des salariés ? Au nom de l'ensemble des travailleurs ? Comment apprécie-t-on cette légitimité ?

La loi de 1884 ne s'embarassait pas de ces questions puisqu'elle disait qu'un syndicat parle au nom de tous. Mais lorsqu'il y en a plusieurs, on a un problème, et même avant d'ailleurs !

En fait, le syndicat ne représente pas par nature les salariés. La représentation qu'il assure est une construction sociale. Il représente, à travers l'activité qu'il conduit, les revendications qu'il met en avant et la fonction de représentation qu'il assure. Alors comment la caractériser ?

Le débat existe, mais j'ai l'habitude de présenter la fonction de représentation sous un double aspect, celui de l'autonomie et celui de l'intégration. Je vais m'expliquer sur le sens de ces deux notions sur lesquelles le syndicat appuie sa fonction.

L'autonomie

Pour représenter un groupe social, dans l'entreprise ou au niveau général, il faut d'abord que le groupe existe. Or le groupe ne préexiste pas à la présence du syndicat. Je veux dire par là que le syndicat défend un groupe mais qu'il commence d'abord par créer le groupe qu'il ambitionne de représenter⁵. Dans l'entreprise, les salariés ont un contrat de travail, sont assignés à une place déterminée, ont des envies personnelles, individuelles, etc. Pour faire de tous ces salariés un groupe à représenter, il faut déjà une construction sociale qui est le travail du syndicat.

Et pour construire ce groupe, il faut lui dessiner des contours, c'est-à-dire lui conférer une certaine autonomie. Dire ce qu'est un groupe, c'est dire ce qu'il n'est pas, c'est lui donner un contour et lui définir une extériorité.

Quand je dis représenter un groupe, ce n'est pas forcément les salariés par rapport à l'employeur. Ce peut être tel groupe salarié par rapport à tel autre, par exemple des groupes ethniques dans le syndicalisme américain ; les syndicats de l'AFL (American Federation of Labor) représentaient souvent les Blancs, etc. Quand je dis définir un groupe, cela peut être une profession par rapport à une autre. Dans l'entreprise, des syndicats s'appuient sur certains groupes professionnels et, consciemment ou non, ils ne cherchent pas à représenter forcément tous les salariés puisqu'ils s'appuient sur des groupes particuliers.

⁵ On trouvera des développements dans JM Pernot : *Syndicats, lendemains de crise*, Paris, Gallimard, Folio, 2005. Réédition 2009.

Et on discerne ce groupe particulier à travers des identités professionnelles, sociales, ce qu'un sociologue, **Denis Segrestin**, avait appelé des « communautés pertinentes d'actions collectives ». Ce n'est pas un langage très familier en France, celui des communautés, mais on voit bien à quoi il correspond dans l'histoire du mouvement ouvrier.

Le syndicat, s'il veut représenter un groupe social, doit d'abord lui donner un certain contenu et il le fait principalement à travers les revendications. C'est très souvent à travers la production de revendications que se cristallisent les premières formes du groupe social à représenter.

L'intégration

La deuxième phase du processus de représentation, c'est l'intégration. C'est-à-dire que l'autonomie du groupe n'a pas de finalité en elle-même mais elle doit entrer dans une interaction sociale. L'idée n'est pas d'isoler les salariés dans l'entreprise mais au contraire de faire entrer ce groupe dans un échange, dans une confrontation, au niveau de l'entreprise ou de l'ensemble de la société.

Les syndicats sont ceux par qui les médiations sont produites, qui permettent que le groupe fasse valoir son poids dans les décisions. Qu'il s'agisse de décisions sur les salaires, les conditions de travail ou des décisions plus globales sur l'ensemble du champ social, le syndicat doit combiner ces deux fonctions, autonomie et intégration. C'est à travers ce processus que le syndicat construit sa fonction de représentation et c'est lorsqu'il réussit, plus ou moins, à œuvrer dans ce sens qu'on peut parler d'une légitimité à représenter.

Ce n'est donc pas un acte juridique qui crée la représentation. Il la sanctionne mais la capacité à représenter du syndicalisme est produite par les pratiques qu'il est capable de mettre en œuvre, le lien qu'il est capable de construire avec le groupe social qu'il est censé ou qu'il se propose de représenter.

C'est cela le processus légitimant, il va de la production des revendications, à la mobilisation sociale, à la négociation, jusqu'au résultat obtenu. C'est cette chaîne continue qui légitime le processus permettant de continuer, et c'est ce processus-là, fondamentalement, qui détermine le lien que le syndicat entretient avec – on dit sa base – mais sa base c'est le groupe social, le groupe professionnel, qu'il aspire à représenter.

La dialectique entre autonomie et intégration est un processus compliqué dans la réalité. On s'en rend compte par l'observation : comment un syndicat construit-il ses revendications ? Comment les fait-il partager ? Comment les propose-t-il aux salariés ? Comment les ajuste-t-il en fonction de ce qui remonte du groupe de ses adhérents ?

C'est là que les adhérents prennent d'ailleurs toute leur importance. Avoir des adhérents, c'est la garantie que les revendications seront ajustées et appropriées au groupe social qu'on aspire à représenter.

C'est tout cela qui fonde la production de la représentation. Et il serait temps de repartir de ces constructions-là pour refonder le rapport de représentation dans le syndicalisme !

D'ailleurs, la jurisprudence, la sphère juridique, n'est pas du tout ignorante de ces questions puisqu'on a un peu cessé de s'appuyer sur les fameux critères que j'évoquais tout à l'heure, et notamment l'attitude patriotique pendant la guerre, pour juger de la représentativité des syndicats. Quand le juge doit trancher sur la représentativité de tel ou tel syndicat dans l'entreprise, il ne fait pas appel à ce critère évidemment obsolète. Par contre, il prend en compte la capacité du syndicat à conduire l'action, à mobiliser.

Donc le juge a déjà intégré cette idée qu'au fond, la vraie capacité à représenter, est liée au dynamisme – si on veut résumer – à la capacité d'action, d'entraînement des salariés, que peut avoir le mouvement syndical. C'est la raison pour laquelle il faut refonder le dispositif de représentation sur des rapports réellement entretenus par les syndicats avec les salariés, et le débat actuel est important.

En France, le syndicalisme ne dispose pas de dispositifs sociétaux qui consolident l'adhésion au syndicalisme. Les mutuelles sont extérieures au syndicalisme, les conventions collectives s'appliquent à tous. Le chômage est indemnisé en dehors du syndicat. L'activité syndicale a donc très peu de soutiens « sociétaux ». Le syndicalisme français repose beaucoup sur l'engagement militant, sur des gens qui fonctionnent beaucoup aux convictions.

L'intérêt matériel à être syndiqué existe dans quelques secteurs, le rapport au Comité d'Entreprise des syndicats dans certaines grandes entreprises, comme la vôtre d'ailleurs j'imagine. C'est vrai chez EDF et à la SNCF, ce qui donne quelques avantages au syndicat majoritaire. Cela lui permet de rayonner plus facilement auprès des salariés. Mais, d'un point de vue général, nous restons quand même sur un syndicalisme qui s'appuie davantage sur des convictions que sur des intérêts matériels. Les observateurs étrangers sont toujours surpris de voir que le syndicalisme français chétif dans ses effectifs et capable de faire descendre un à deux millions de personnes dans la rue, comme pour le CPE⁶ !

Les syndicats s'appuient sur des ressorts plus que sur leur puissance en tant que telle. Il est donc difficile d'échapper à la question de l'élection qui est souvent un élément de forte légitimité. Faut-il alors tenir compte de l'élection ou du nombre d'adhérents ?

L'année dernière, un grand débat s'est tenu sur ce sujet et certains syndicats, la CGC par exemple, disaient que d'en rester aux élections sans prendre en compte les adhérents était réducteur. Débat étrange car, d'un point de vue d'ensemble, les syndicats qui ont le plus d'adhérents font le plus de voix aux élections. On n'est donc pas très loin d'une tautologie. L'assise des syndicats repose beaucoup sur la base électorale, il faut évidemment en tenir compte, mais je laisse cela au débat qui suivra.

La question de la légitimité est fondamentale. La légitimité à parler au nom des autres doit être vérifiée en permanence, elle est reproduite en permanence par les pratiques syndicales. Ce n'est pas : « *Je suis reconnu représentatif donc je suis représentatif* », mais bien l'inverse : « *Je suis représentatif parce que je tire cet avantage ou cette caractérisation d'une pratique reproduite et entretenue auprès des salariés* ».

Il serait temps que tout le monde l'ait très clairement en tête, la représentativité n'est pas une rente, c'est un processus social !

III Ethique Syndicale et morale de l'action

Je termine sur ce que vous avez appelé l'éthique syndicale. C'est un débat plus difficile parce qu'évidemment la notion d'éthique renvoie davantage à la philosophie qu'à la sociologie. Elle évoque plutôt des normes de comportement ou ce qu'on a appelé à un certain moment, une « morale de l'action », qui n'entre pas facilement dans l'observation des faits sociaux.

L'histoire du syndicalisme français en témoigne dès son origine. Les syndicalistes révolutionnaires qui ont marqué les premiers temps de l'histoire ouvrière française avaient un sens éthique extrêmement élevé, comme aux Pays-Bas d'ailleurs, où une tradition syndicaliste révolutionnaire a également existé.

⁶

CPE : Contrat Première Embauche

C'était une morale de l'action, qui renvoyait à **Henri Bergson**, **Georges Sorel**, et aux philosophes de cette époque, avec une certaine exaltation de la volonté qu'on voit surgir au début du XXème siècle en France. Mais cette morale de l'action pouvait être très exigeante pour les militants, pas seulement pour eux d'ailleurs mais aussi pour les travailleurs. Les syndicalistes révolutionnaires condamnent l'alcoolisme, le chômage, les « fainéants » qui, dans la classe ouvrière, donnent une mauvaise image des ouvriers dont profitent les bourgeois et les patrons. Leur discours est porteur d'une injonction morale extrêmement forte.

Le syndicalisme révolutionnaire, en France comme ailleurs, est tenu par les ouvriers de métiers et il est lié à l'excellence professionnelle. Les syndicalistes étaient et devaient être les meilleurs d'entre les ouvriers, c'était une quasi-exigence. Ils devaient montrer l'exemple, l'exemplarité du militant est extrêmement forte.

Tout cela a été un peu travaillé par l'histoire, notamment lorsque le syndicalisme est devenu davantage un syndicalisme de masse. Et même à cette époque, l'action syndicale est un moyen de sélection des meilleurs. Il y a une compétition pour être responsable syndical, l'action syndicale est un moyen de filtrage des élites ouvrières, populaires. Depuis la crise, ils jouent moins ce rôle et on se dispute beaucoup moins pour être représentant. Certains sont là, même depuis très longtemps, ils aimeraient bien passer la main mais ils n'ont pas de relève. Ce qui n'est pas toujours vrai d'ailleurs, quelquefois certains comportements syndicaux ne donnent pas très envie de reprendre le flambeau...

Il faut tout de même rester objectif, les problèmes de qualité des représentants renvoient à cette crise syndicale importante. Une crise liée à l'affaiblissement brutal du mouvement syndical et à cette autre caractéristique du syndicalisme français, un syndicalisme de militant, de conviction et d'engagement. L'engagement politique a été fort dans tous les camps. D'abord dans celui des militants communistes mais il ne l'était pas moins parmi les anti-communistes, et aussi dans le camp chrétien en France. Le syndicalisme chrétien a aussi porté ce qu'on peut appeler des grandes téléologies de transformation sociale.

La CFDT parlait pendant un temps du socialisme autogestionnaire inscrit dans une époque, autour de mai 68 mais pas seulement. Le plan de la CFTC de 1936 portait aussi un projet social, beaucoup plus conservateur et traditionaliste mais le syndicalisme en France a toujours « carburé » à l'idéologie, au projet social. C'était évidemment un moteur d'engagement très puissant. Mais l'effondrement de ces grandes téléologies de transformation a été aussi une des causes du malaise syndical depuis vingt ans.

Pour les communistes c'est facile à démontrer évidemment : l'effondrement de l'URSS, du parti communiste en France et même de l'image du communisme dans les années 80. Mais ça ne l'est pas moins pour les autres : l'anticommunisme a cessé d'être un point de ralliement et les autres pensées de la transformation sociale se sont enlisées dans la crise économique, la mondialisation, l'Europe libérale et la faillite de la social démocratie. On sent bien qu'aucune idéologie ne fait plus rêver grand monde que toutes les pensées de la transformation socialiste ou sociale de la société se sont érodées. On a aujourd'hui un syndicalisme qui doit fonctionner avec d'autres moteurs que ceux qui le faisaient vivre.

J'enseigne dans une grande école au sein de l'Université Paris IV à des étudiants de formation permanente, sur des problèmes de RH, de communication, etc. Beaucoup ont un rapport au syndicalisme construit par leurs observations des services de communication ou des entreprises. L'image qu'ils ont des syndicats et des personnes qui cristallisent l'identité syndicale n'est pas toujours très flatteuse. C'était toujours mieux avant, le bon syndicat c'est toujours celui d'avant ou celui des autres, et le mauvais celui qui est en face d'eux. Et les mêmes qui pleurent aujourd'hui sur la faiblesse des syndicats sont ceux qui pleuraient hier sur leur force.

Il faut donc faire attention à ne pas généraliser. Mais il n'empêche que le problème existe et qu'il faut y veiller. On sait très bien que c'est très compliqué d'avoir des implantations

syndicales et que l'image qu'ont les salariés du syndicat peut rapidement se détériorer en fonction de la qualité des représentants syndicaux. Je ne sais pas s'il faut se placer sur le plan de l'éthique parce que celle-ci renvoie à des notions très subjectives. La vie syndicale doit être attentive au fait que la représentativité passe aussi par des engagements et le fait de rester proche des problèmes rencontrés par les salariés, c'est-à-dire aussi proche des salariés, de leur mode de vie et de leurs préoccupations.

Ces débats au sein d'OMNES, la formation, peuvent être un moyen d'éviter des évolutions trop négatives. Voilà quelques réflexions un peu longues, je m'en excuse, mais elles sont l'introduction de deux jours de débats.

Alain DUBOURG

Merci Jean-Marie, tu n'as pas perdu de tes qualités de pédagogue ! Ton exposé est d'une grande limpidité et je pense qu'il a beaucoup apporté à chacun d'entre nous.

Je te remercie aussi d'avoir, au cours de ton intervention, fait référence et pensé à nos invités de KLM. C'est très important car tu as bien vu que le rapprochement des mouvements syndicaux entre Air France et KLM était un des aspects particulièrement producteurs d'idées et d'avenir.

Ceci étant, nous arrivons déjà à la fin de ton temps de parole. Monsieur **Jean Gautier** vient d'arriver parmi nous, je propose donc qu'après que tu aies ouvert toute la problématique du débat, nous l'écoutions après la courte pause, et que nous revenions sur ces trois grands thèmes cet après-midi puisque la table ronde ne pourra avoir lieu.

Merci également à nos fidèles interprètes qui nous accompagnent dans nos séminaires depuis maintenant quelques années.