

Exposé et débat Luciano Pitzalis

Conseiller juridique senior

Avant de vous parler de la légitimité et de la représentativité du mouvement syndical néerlandais, je voudrais me présenter. **Je suis italo-néerlandais et j'ai été conseiller juridique senior aux Pays-Bas pendant 13 ans pour l'un des syndicats lié à la Fédération FNV, avant de m'installer en France il y a 3 mois.**

Actuellement j'étudie le droit français individuel et collectif à l'Université de Paris Sud.

Je m'exprimerai en français et vous prie d'excuser mes fautes éventuelles, même si je suis sûr que vous êtes habitués à mélanger les langues, appartenant tous à une société franco-néerlandaise. Si AIR FRANCE KLM fusionne un jour prochain avec Alitalia, je vous parlerais alors en italien.

Je vais vous parler de la légitimité et de la représentativité des syndicats aux Pays-Bas et comparer le système juridique français et néerlandais.

Vous constaterez qu'il y a certaines ressemblances mais **surtout des différences**. Avant d'entamer une telle comparaison, il faut d'abord étudier l'origine de l'existence juridique des syndicats, leurs pouvoirs et leurs faiblesses.

En ce qui concerne la légitimité, la différence fondamentale se trouve dans la façon dont la liberté syndicale est reconnue aux Pays-Bas. Contrairement à la France, cette liberté ne constitue pas un droit fondamental garanti par la Constitution. Vous ne trouverez pas un équivalent du préambule de la Constitution française. **On reconnaît une liberté d'association mais pas une liberté syndicale écrite comme dans la Constitution française.**

Je ne suggère pas que les syndicats néerlandais n'ont pas de statut juridique parce qu'on trouve la base légale de leur existence, de leur pouvoir et de leur rôle, dans plusieurs chartes signées et ratifiées dans les lois décrivant leurs compétences et leurs droits.

Toutefois, depuis **1872**, il est admis que la liberté d'association, qui fait l'objet de **l'article 8 de la Constitution néerlandaise**, s'étend aux organisations patronales et salariales.

Le législateur néerlandais se contente de désigner des pouvoirs aux syndicats sans leur donner une importance constitutionnelle. **Le syndicat néerlandais est plus pragmatique et moins révolutionnaire qu'en France.** Entre l'approche constitutionnelle française et l'approche fonctionnelle néerlandaise, s'exprime bien la différence entre l'esprit français et néerlandais.

La première expression législative de l'approche fonctionnelle aux Pays-Bas se trouve dans **la loi du 24 décembre 1927 concernant la convention collective**. Cette loi ne tente même pas de définir les syndicats eux-mêmes. C'est dans la définition de la convention collective qu'on trouve la reconnaissance des syndicats.

La convention collective est définie comme l'accord entre un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs avec une pleine personnalité juridique, et une ou plusieurs associations de salariés avec pleine personnalité juridique, dans laquelle principalement ou exclusivement sont réglementées les conditions de travail.

On trouve donc dans cette loi ce qui est admis par la jurisprudence depuis 1872 : un syndicat est une association commune avec la pleine personnalité juridique, comme toutes les associations avec des pouvoirs et des priorités spécifiques...

La loi concernant la convention collective décrit des rôles désignés aux syndicats et les conditions pour pouvoir exercer ce rôle. Cette loi indique quelle association de salariés est autorisée à conclure des conventions collectives sous deux conditions :

- la première est d'avoir **cette capacité inscrite dans ses statuts**.

- la seconde est d'avoir **au moins un adhérent** dans le champ d'application.

Vous voyez que cela n'a **rien à voir avec la notion de représentativité française**. Il faut juste un adhérent, c'est tout.

Il est clair que la formation des conventions collectives est beaucoup plus facile aux Pays-Bas qu'en France, pour les syndicats comme pour le patronat.

Pour les syndicats néerlandais, la pleine capacité juridique suffit pour conclure des conventions collectives. Et l'accès aux négociations ou aux conclusions des conventions collectives n'est pas déterminé par la notion de représentativité.

Il suffit juridiquement pour le patronat de conclure la convention avec un syndicat quelconque sans même demander si le co-contractant est représentatif ou pas. De plus, **il n'y a pas la possibilité pour un syndicat de s'opposer à une convention collective conclue par un autre syndicat pour des raisons de représentativité syndicale**.

Néanmoins, la notion de représentativité existe aux Pays-Bas mais pas dans le même sens ni avec le même enjeu. Mais avant d'en discuter, j'aimerais préciser qu'on trouve dans cette **loi de 1927** un aspect important : **la responsabilité d'un syndicat vis-à-vis de ses adhérents et de son co-contractant, le patronat**.

Selon l'article 8 de cette loi, l'association a l'obligation de favoriser de bonne foi que leurs adhérents obéissent aux conventions collectives sans être responsable de leurs actions. Il résulte de cet article, que si une association d'employeurs ou de salariés n'agit pas selon les dispositions d'une convention conclue par elle-même, elle met en péril sa crédibilité et sa légitimité.

Il est aussi évident que si les adhérents ne respectent pas systématiquement les conventions conclues en leur nom, les syndicats auront un problème de crédibilité dans de futures négociations.

La deuxième expression législative de la reconnaissance fonctionnelle des syndicats aux Pays-Bas se trouve dans une loi de 1947. S'ajoute une directive plus récente du Ministère du Travail, issue de cette loi, **la directive de 1998** concernant la nature des extensions.

La procédure pour les obtenir est le critère appliqué par le Ministre du Travail. Cette loi et ces directives retiennent que **le Ministre du Travail peut étendre une convention collective si celle-ci couvre une partie « importante » de la masse de salariés dans une branche**. C'est au ministre d'apprécier le poids de cette importance selon des critères qui laissent place à son interprétation.

La formulation « une partie importante » fait soupçonner qu'il faut déterminer la représentativité du syndicat qui conclut une convention collective. Mais il faut admettre que, malheureusement pour les syndicats néerlandais, ce n'est pas du tout le cas.

La directive déclare que pour obtenir une extension d'une convention collective, il faut que celle-ci soit **applicable à 60 % de la masse de salariés dans une branche**. Le calcul n'est pas basé sur le nombre d'adhérents des syndicats mais sur les rapports entre, d'une part les salariés qui travaillent chez les employeurs liés à la convention collective, et d'autre part les salariés dans la totalité de la branche.

Dans le cas d'une majorité d'au moins 60%, la convention collective va être étendue avec certitude, mais seulement si l'extension est demandée par au moins l'un des co-contractants, soit du côté syndical, soit du côté patronal. Donc ce n'est pas une certitude.

Dans le cas d'une majorité entre 55 et 60 %, le ministre peut refuser l'extension s'il estime que la base de la convention collective est insuffisante ou si cette majorité n'est pas obtenue par une base répartie équitablement dans l'ensemble de la branche.

Une majorité de 55 % est insuffisante dans tous les cas, sauf si le premier ministre prend en compte des circonstances particulières. C'est une de ses prérogatives de déroger au

principe selon des critères qui ne sont pas connus publiquement. Donc c'est un peu un mystère.

Par ailleurs, il faut savoir que **l'extension d'une convention collective par le ministre n'est jamais automatique.**

C'est au co-contractant de demander cette extension et c'est au ministre de juger cette demande. Cela veut donc aussi dire que les co-contractants ont le choix de demander cette extension ou non.

C'est un choix stratégique. Ils peuvent par exemple décider de renoncer à la demande, l'intérêt étant pour le patronat de favoriser leurs propres adhérents.

Cette préférence est permise grâce à l'exclusivité des conditions de travail de la convention collective conclue.

En effet, aux Pays-Bas une convention collective, sans exception, est principalement applicable aux employeurs liés à l'association patronale, qui l'a conclue et à leurs salariés, bien que l'exclusivité absolue ne soit pas garantie.

Les autres employeurs et leurs salariés dans la même branche, qui ne sont pas liés automatiquement, jouissent toujours de la liberté contractuelle individuelle d'intégrer cette convention collective par une clause dans le contrat du travail en commettant un acte conscient délibéré. Ce n'est pas un automatisme.

Le choix de demander l'extension ou pas est, d'une part, un choix stratégique fait par le co-contractant, et d'autre part, il essaie de se distinguer d'autres associations syndicales ou patronales de la même branche.

C'est à mon avis **cet esprit de compétition entre employeurs et syndicats dans la même branche qui a contribué à la dégradation des conditions de travail aux Pays-Bas**, notamment dans les secteurs ayant une faible présence syndicale. La raison de ceci est une compétition de « territoire » entre syndicats d'une même branche et l'existence de plusieurs collectifs dans le même champ d'application qui mène à une position de négociation faible. Un syndicat peut avoir des difficultés à ne pas accepter les propositions d'un employeur car il risque de perdre sa place et qu'un autre syndicat les accepte.

Le troisième aspect de la légitimité syndicale se trouve dans la ratification des chartes internationales.

Il faut étudier l'histoire et notamment un **arrêt de 1960** qui stipulait qu'un refus collectif de travailler équivalait à un ensemble de fautes individuelles de la part des salariés vis-à-vis de l'employeur et était susceptible de mener à un licenciement, sauf sous certaines circonstances particulières.

Cette position de principe a évolué après la signature de **la Charte Européenne de 1961**. On a vu un mouvement des juges et du législateur **contre l'arrêt de 1960** qui a mené à une proposition de loi en **1969**.

Cette proposition de loi n'a jamais été codifiée et a même été réitérée mais elle n'a plus beaucoup d'influence, surtout dans les jugements des Tribunaux d'Instance et de la Cour d'Appel. Mais entre 1960 et finalement un arrêt de la Cour de Cassation néerlandaise, il a fallu 25 ans à la Cour de Cassation pour formaliser que le refus collectif de travail n'est pas équivalent à un ensemble de fautes individuelles.

Aux Pays-Bas le droit à l'action collective n'a jamais été codifié en loi. On a juste ratifié des chartes internationales. Cette absence de codification ne pose vraiment pas de problème, car la légitimité du droit d'action collective est suffisamment reconnue par la jurisprudence et par cette ratification. Mais le manque de codification veut aussi dire qu'il y a là une faiblesse et que c'est assez vulnérable. Le gouvernement pourrait décider, dans le futur, de se rétracter et de changer la loi.

Finalement, **la représentativité** demeure le sujet principal.

Je vais essayer de vous montrer que cette **notion est assez limitée aux Pays-Bas** par rapport à la notion de représentativité ici en France.

Parlons d'abord de la reconnaissance, des critères de la représentativité et enfin des prérogatives qui y sont liées.

La question de la représentativité ne se pose pas au niveau de la branche, ni de l'entreprise ni pour les élections du comité d'entreprise, ni pour les élections de délégués du personnel qui n'existent même pas dans le système néerlandais.

Juridiquement, **la question se pose exclusivement au niveau national** pour ce qui concerne la répartition des sièges dans les organismes de concertation, comme le **Conseil Economique et Social**.

Mais selon l'esprit de concertation néerlandais, le patronat reconnaît, en général, que l'on peut difficilement refuser la négociation avec une organisation syndicale représentée au **Conseil Economique et Social**, ceci, même si la reconnaissance de la représentativité au niveau national n'a pas d'autre conséquence que la présence dans les organismes de concertation, et même si tout employeur est théoriquement libre de négocier ou non avec ses syndicats.

Au cours de ces dix dernières années aux Pays-Bas, des fissures profondes dans l'esprit de concertation sont apparues.

C'est un système qui existe depuis la fin de la Seconde Guerre Mondiale, mais ces dix dernières années, on a vu l'émergence de conventions collectives conclues par des syndicats nouveaux ayant peu d'adhérents et parfois une indépendance douteuse vis-à-vis du patronat.

Ces conventions collectives sont parfaitement légales, valables, et tant que l'extension d'une telle convention collective n'est pas demandée, le ministre n'a aucune autorité pour exprimer son avis sur la représentativité du contractant.

De plus, on a vu apparaître une **co-existence compétitive de plusieurs conventions collectives au sein de la même branche**, où l'une est conclue par une association patronale minoritaire, et l'autre par une association patronale qui représente une masse de salariés suffisamment importante pour obtenir une extension.

Les associations patronales minoritaires peuvent même s'opposer à une convention conclue par l'association patronale représentative, même en cas d'une extension par le ministre, à partir du moment où elles concluent elles-mêmes, une convention avant la date de conclusion de la convention collective majoritaire.

Le législateur a laissé la porte ouverte à ce développement parce que les conventions collectives conclues par le patronat minoritaire et souvent avec aussi des syndicats minoritaires permettent des conditions de travail qui sont souvent moins bonnes par rapport aux conventions collectives antérieures et majoritaires.

Une telle situation me semble plus rare en France en raison de la condition de la représentativité et du régime de l'opposabilité pour ce qui concerne la négociation et la conclusion des conventions collectives.

Je voudrais aborder les critères de la représentativité qui étaient importants au niveau national pour soutenir le gouvernement dans son effort de reconstruction. **La loi de 1950 sur l'organisation de l'économie** a prévu la création de plusieurs organismes de concertation parmi lesquels le **Conseil Economique et Social**, ainsi que différents organismes publics.

Le Conseil Economique et Social a établi 7 critères de représentativité, mais ils n'ont en principe aucune valeur juridique. Ils sont éminemment respectés et les tribunaux les utilisent mais vous ne les trouverez pas dans un code aux Pays-Bas. Il y a des critères qualitatifs et quantitatifs.

Les critères qualitatifs :

- Une association doit être dotée de la personnalité morale dont ses organes dirigeants qui sont élus. Leur responsabilité peut être mise en cause périodiquement, leurs

adhérents devant d'ailleurs être informés de manière régulière de l'activité de l'association.

- Elle doit aussi exister comme association dotée de la personnalité morale depuis au moins 2 ans.
- Son objet demeure la représentativité d'intérêt socio-économique.
- Elle doit être indépendante de celles qui représentent les intérêts des personnes appartenant à d'autres catégories socio-économiques.
- Elle doit disposer de moyens financiers garantissant sa fiabilité et sa continuité.

Les critères quantitatifs :

- Le syndicat doit rassembler un nombre d'adhérents significatif par rapport à l'effectif total de la catégorie socioprofessionnelle à laquelle il se rapporte.
- Le nombre d'adhérents est évalué par rapport à celui d'autres organisations existantes. En outre, suivant qu'il s'agisse d'une organisation sectorielle ou régionale, les règles d'appréciation diffèrent. Toutefois, le **Conseil Economique et Social** refuse de donner les indications chiffrées en valeur absolue ou en pourcentage. Là aussi, il y a un grand mystère.

Il faut ensuite se demander quelles sont les prérogatives ?

On a déjà vu que pour ces critères, on se demande quel est leur niveau national. Il est clair que la reconnaissance au niveau national permet aux syndicats de siéger au **Conseil Economique et Social** et aussi dans les autres organes de concertation, comme la fonction de travail.

Mais cette représentativité nationale n'a aucune conséquence pour ce qui concerne les relations sociales, juridiquement j'entends. Et tout employeur est libre de négocier ou non.

En pratique, l'adhésion à l'une des confédérations représentatives au **Conseil Economique et Social** constitue, en général, un gage tel qu'aucun employeur ne peut s'opposer à négocier avec l'une de leurs organisations syndicales. Mais ce n'est pas une prérogative et on a vu que ce gage n'est plus respecté partout.

J'insiste sur le fait que **pour conclure des accords collectifs, la pleine capacité juridique suffit pour proposer des listes de candidats aux élections du comité d'entreprise**. Cela veut dire juridiquement qu'un syndicat n'a pas besoin d'effectifs importants, d'influence, et surtout pas de l'attitude patriotique pendant la guerre, comme ici.

L'accès à la négociation et à la conclusion d'une convention collective est libre à tous les syndicats, même minoritaires, même dépourvus de toute représentativité réelle, car il suffit d'avoir un adhérent.

En même temps, l'obligation de négocier n'existe pas aux Pays-Bas. C'est à l'employeur ou l'association patronale, de déterminer sa propre volonté de négocier ou pas. C'est la liberté contractuelle qui règne. En réalité, la majorité des conventions collectives est conclue par les syndicats qui répondent aux critères du Conseil. Mais, même si ce mécanisme marche assez bien dans la plupart des branches, on ne peut plus dire que la détermination de la représentativité, selon les critères du Conseil, garantit l'accès à la négociation.

Nous avons vu depuis à peu près 10 ans l'émergence de conventions collectives entre des employeurs ou une association patronale et des syndicats minoritaires qui ne répondent pas aux critères.

Ils répondent juste aux conditions codifiées dans la loi et, à mon avis, le manque de codification législative de la représentativité syndicale constitue aux Pays-Bas l'un des plus grands soucis des syndicats.

Le « marché des conditions de travail » est ouvert à tous, sans moyen de s'assurer que les syndicats contractants agissent vraiment dans l'intérêt de la masse des salariés et de leurs adhérents.

La conséquence qu'on voit se développer aux Pays-Bas est la dégradation des conditions de travail. L'existence de plusieurs conventions collectives dans la même branche mène à des luttes compétitives entre les associations patronales et entre les associations syndicales qui cherchent toutes à garder ou obtenir des adhérents pour des raisons territoriales et financières.

Les premières victimes de ces luttes sont les conditions de travail et ensuite les syndicats traditionnels qui n'ont pas trouvé le moyen de protéger leurs bases par manque de soutien législatif.

Vous avez compris qu'à mon avis, les syndicats traditionnels et la qualité des conditions de travail en général, sont en difficulté aux Pays-Bas. Les syndicats néerlandais sont confrontés à un environnement de plus en plus individualiste, ce qui mène à de moins en moins d'adhérents et de moins en moins de cotisations.

De plus, les adhérents sont souvent d'un certain âge, et les jeunes n'adhèrent plus aux Pays-Bas.

L'influence des syndicats néerlandais pourrait devenir de plus en plus faible. Les incertitudes qui sont issues de cette combinaison de facteurs peuvent mener à des syndicats ayant l'esprit défaitiste, qui se contentent d'accepter des conditions de travail moins favorables aux salariés qu'auparavant. Il est difficile d'imaginer comment le mouvement syndical néerlandais pourrait résoudre ce problème.

On pourrait peut-être commencer par corriger le manque de codification de la représentativité syndicale, le manque d'obligation de négocier avec les syndicats qui répondent à certains critères, le manque de critères législatifs comme le manque de présence syndicale quotidienne dans la plupart des entreprises...

Je vous rappelle qu'il n'y a pas de délégués du personnel ni de délégués syndicaux aux Pays-Bas.

Il y a juste le comité d'entreprise qui a plus de pouvoir qu'en France mais avec un manque de présence dans les entreprises.

Malheureusement pour les syndicats néerlandais, je ne pense pas que le législateur soit prêt à s'engager dans une voie législative pour soutenir les syndicats, car cela pourrait mener à un système plus ou moins comparable au système français et non à un système de « polder » qui a apporté une paix sociale depuis la Seconde Guerre Mondiale aux Pays-Bas. Pour le moment, le législateur ne semble pas prêt à l'abandonner malgré les fissures qui apparaissent en son sein.

Je pense que c'est une vision assez pessimiste. Je suis sûr qu'il y a aussi des questions du côté néerlandais et je ne vais pas vous répondre en français mais en néerlandais si cela ne vous dérange pas.

Débat avec les syndicalistes d'Air France et de KLM

Un syndicaliste

A quoi attribuez vous cet environnement plus individualiste qui se caractérise par un déclin du nombre d'adhérents ?

L'esprit revendicatif syndical semble moins offensif, se dirige-t-on vers un abandon du "polder model" ?

Luciano PITZALIS

On peut simplement constater qu'il n'y a pas de délégués du personnel ni de délégués

syndicaux, et noter concrètement une absence du message syndical sur le terrain. En effet, la seule force stratégique est représentée par le comité d'entreprise (Works Council), qui possède un droit de veto sur le pilotage de l'entreprise et qui est donc bien plus puissant qu'en France.

Philippe Cadorel

J'ai été surpris par votre description du paysage syndical aux Pays-Bas, car je pensais que le dialogue et l'évolution des conditions du renouvellement des conventions collectives étaient moins problématiques. Il vous reste jusqu'à présent beaucoup plus d'adhérents que nous.

Luciano PITZALIS

Nous avons effectivement encore suffisamment d'adhérents, mais les chiffres baissent depuis 20 ans !

Depuis les années 90, les salariés pensent que les conventions collectives s'étendent à tous et qu'ils n'ont pas nécessairement besoin d'être adhérents.

Un Syndicaliste

Du point de vue de nos collègues français, ton analyse est pessimiste. Mais je te rejoins car je la crois objective.

Je suis président d'un syndicat FNV qui est majoritaire dans l'aérien.

Je reconnais que depuis quelques années, nos effectifs se redressent et notamment grâce aux jeunes salariés. On a su créer un mouvement en interne impliquant des jeunes, et cela a été très positif.

J'ai constaté comme vous que l'engagement des cadres est très élevé, mais c'est vrai qu'ils sont le plus souvent âgés. Personnellement, j'ai toujours fait beaucoup de présence dans les manifestations et je reste très présent sur le terrain. En ce qui concerne le financement, nous avons réglé les choses.

Toi qui as travaillé dans les deux pays, que penses-tu des syndicats ?

Luciano PITZALIS

J'ai vu beaucoup d'initiatives pour sensibiliser les jeunes salariés, et malheureusement sans que cela conduise à de grands résultats.

Je me suis adapté pour mieux comprendre le fonctionnement des syndicats des deux pays, mais mon approche juridique a été en grande partie la raison du succès.

A propos de la négociation, on doit garder à l'esprit qu'elle dépend étroitement du cadre juridique dans lequel elle s'insère. Si une des parties souhaite dialoguer, et pas l'autre, cela peut être dangereux s'il n'y a pas d'obligation juridique.

Pour l'argent, comment fonctionner avec, où le mettre à l'abri, où l'investir ?

Certains syndicats offrent des produits comme le font les mutuelles, et entrent alors en concurrence avec les assurances ...

Un Syndicaliste

C'est vrai, mais ce n'est pas un problème pour nous car nous sommes indépendants.

Luciano PITZALIS

Auparavant les sommes étaient gérées par les organisations syndicales et professionnelles. Aujourd'hui, l'Etat contrôle cet argent et peut faire pression sur les syndicats.

A propos des produits proposés par les syndicats comme par les assurances, il faut prendre aussi en compte les risques du marché, et l'assureur est peut-être plus professionnel !

Je ne suis ici que depuis 3 mois, mais j'ai pu constater que les syndicalistes français savaient se rendre sur le terrain, et que ce serait une révolution pour les Hollandais d'aller

dans les bureaux.

En ce qui concerne la négociation et le dialogue, la peur existe des deux côtés, comme pour l'employeur de PME. C'est son entreprise, et si un salarié ose remettre en question son autorité, c'est grave...

Une Syndicaliste

Mon collègue affirme que tout va bien avec le FNV, personnellement je pense que les conditions ne sont pas si bonnes.

Le nombre d'adhérents détermine aussi les finances, les 2/3 des personnels de cabine étaient chez nous. Aujourd'hui il y a une FNV/PN qui ne représente que 10 % mais qui négocie lors des négociations.

KLM avait déjà un accord global, et notre convention collective est moins bonne au final, car les 10 % ont accepté et toute la collectivité a perdu.

Luciano PITZALIS

Voilà le vrai problème : un syndicat doit accepter de signer s'il ne représente que 10% !

Un Syndicaliste

C'était très intéressant ce matin, car je ne connaissais pas la situation française. Alors quel est le meilleur syndicat ?

Quelles dynamiques doit-on insuffler ?

La France a beaucoup de problèmes, ou beaucoup de défis à relever, pour rester politiquement correct. Mais les syndicats ont quand même plus d'adhérents que les partis politiques.

La véritable question d'une majorité d'entreprises néerlandaises, c'est qu'il n'y a pas de délégué syndical sur le terrain.

Je travaille au comité d'entreprise, et j'aimerais connaître les différences principales entre nos deux comités.

Comment renforcer le système, si ce n'est en disant qu'on peut changer les choses ?

Luciano PITZALIS

C'est vrai que j'ai mis la question des Comités d'Entreprise de côté, car trop dense : besoin de l'accord du Comité pour les retraites, étude des taux d'absentéisme, de licenciement, horaires ...qui concerne l'ensemble des employés.

Au niveau des élections, nous n'avons pas en Hollande de bande de 5 confédérés et tous les syndicats ont accès aux urnes.

Un Syndicaliste

Merci pour ces réponses. On s'aperçoit qu'il y a un vide énorme quelque part. Le lien d'influence entre le syndicat et le comité d'entreprise est plus grand dans les petites que les grandes entreprises.

Luciano PITZALIS

Pour les Comités d'Entreprises, c'est surtout la problématique générale et surtout pas de conflit personnel.

Aux Pays-Bas, ce serait différent car il faudrait s'adresser à un syndicat à l'extérieur de son entreprise.

Un Syndicaliste

Un seul syndicat minoritaire peut signer une convention collective, c'est très dangereux. S'il se trompe, il payera en perdant des adhérents et parfois des militants, à l'exemple de la restauration ! Ma soeur qui était à l'UNIE a changé de syndicat. Ils n'étaient que 3 à débattre pour cette convention, avec des conséquences énormes pour tous les personnels de

restaurant, de bars, etc. Il faut savoir se regarder dans la glace et faire le bilan !

Luciano PITZALIS

Je connais bien ce secteur car j'y étais, et le salarié ne connaît pas la différence entre un syndicat et l'autre.

Un Syndicaliste

On n'est pas capable de revendiquer notre identité et de la vendre, alors que dans l'automobile ils sont capables de faire en sorte qu'un individu sache repérer les marques !

Luciano PITZALIS

J'ai vu pendant ces deux jours les problèmes du syndicalisme français comme des problèmes de confort !

C'est dans l'après guerre qu'il nous fallait beaucoup de flexibilité, on a donc hérité de syndicats faibles ...

Un Syndicaliste

En France, les délégués du personnel ne négocient rien, ils suivent et s'occupent des personnels.

Les Délégués Syndicaux négocient les accords, et les élus CE s'occupent de la vie économique de l'entreprise.