

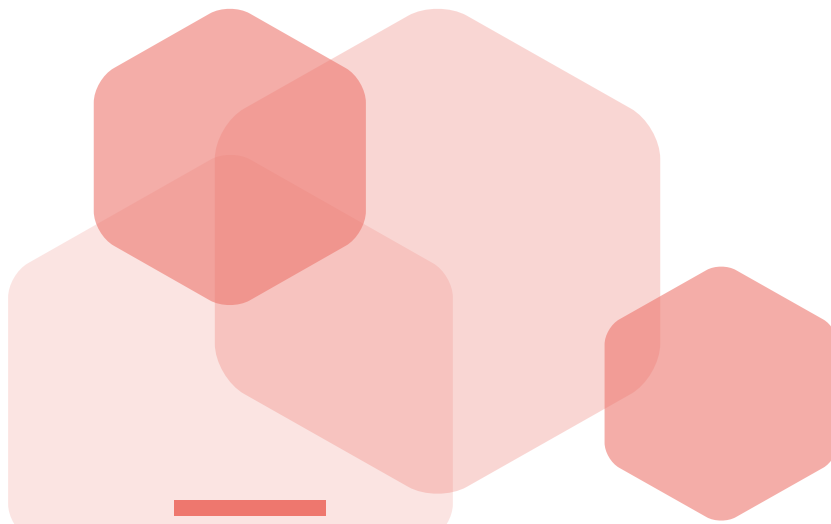


INTÉRÊT GÉNÉRAL
LA FABRIQUE DE L'ALTERNATIVE

QUE PEUT L'ÉTAT POUR RENFORCER LE SYNDICALISME?

RÉHABILITER LES SYNDICATS
DANS LEUR RÔLE DE CONTRE-POUVOIR

NOTE#28 - JANVIER 2023



INTRODUCTION : ÉTAT ET ACTIONS SYNDICALES3

I. LA CRISE DU SYNDICALISME EN FRANCE : HISTOIRE ET DIAGNOSTIC5

- A. Un déclin syndical inédit5
- B. L'émergence d'un nouveau paradigme délétère : « le dialogue social »6
- C. Une représentation syndicale sabordée et contournée7

II. RENFORCER LES LEVIERS D'ACTION : POUR UNE POLITIQUE PUBLIQUE DE DÉVELOPPEMENT DU SYNDICALISME10

- A. Redonner à l'État les moyens d'assurer ses missions de protection et de contrôle10
- B. Lutter contre les discriminations et la répression antisyndicales13
- C. Développer l'information sur les droits sociaux et syndicaux14
- D. Réorganiser la représentation du personnel dans l'entreprise pour la repositionner sur les enjeux du travail ..15
- E. (Re)conquérir le pouvoir dans les entreprises et dans l'économie17
- F. Étendre les responsabilités syndicales face à l'urgence écologique19
- G. Étendre la représentation syndicale aux nouvelles frontières du travail 20

Pour citer cette note :

Intérêt général, « [Que peut l'État pour renforcer le syndicalisme ? Réhabiliter les syndicats dans leur rôle de contre-pouvoir](#) », note #28, janvier 2023.

INTRODUCTION : ÉTAT ET ACTIONS SYNDICALES

Depuis ses origines au ^{xix}^e siècle, le syndicalisme a su s'imposer comme un protagoniste incontournable dans la construction de la démocratie sociale et politique. L'histoire de notre pays est ainsi jalonnée de grandes mobilisations syndicales qui ont conduit à l'édification d'un système de droits et de protections collectives permettant aux travailleurs et travailleuses subordonnés d'améliorer leur situation matérielle, de participer à la prise en charge de leurs propres affaires, tant sur le lieu de travail que dans la société, et d'accéder ainsi à la dignité du double statut de citoyen et de salarié (Castel, 1995 ; Didry, 2016).

Plus largement, le syndicalisme salarié a longtemps rayonné sur la société française : de par ses liens étroits avec les partis de gauche et l'engagement d'un certain nombre d'intellectuels dans ses rangs ou à ses côtés, il a été le creuset de nombreux progrès économiques et sociaux. Les réformes structurelles mises en œuvre à l'époque du Front populaire et de la Libération – nationalisations, planification, Sécurité sociale – avaient été élaborées au croisement des réseaux socialistes, communistes et syndicaux. Dans les années 1960-1970, la CFDT joua un rôle clé dans la diffusion de la « culture autogestionnaire » et des premiers questionnements sur les liens entre croissance et environnement, tout comme la CGT élaborait au début des années 1980 des propositions originales face à la crise avec ses « solutions industrielles ». Depuis, **le déclin des effectifs syndicaux et la dépolitisation du champ syndical ont eu tendance à éloigner cet horizon de transformation sociale (Giraud *et al.*, 2018).**

En dépit des difficultés auxquelles ils font désormais face, les syndicats restent pourtant des acteurs déterminants du progrès social : par leur capacité d'abord à prendre en charge la défense immédiate des intérêts individuels et collectifs des salariés, mais aussi par leur contribution à l'élaboration de perspectives d'émancipation sociale et politique. Dans son fondement, l'action syndicale consiste dans le dépassement de la mise en concurrence des travailleurs et des travailleuses les uns avec les autres sur le marché de l'emploi, afin d'instituer des conditions (de travail, de rémunération) qui leur soient plus favorables. Les enquêtes statistiques établissent ainsi que **la présence syndicale reste décisive pour créer les conditions propices à l'existence de mobilisations collectives et de négociations dans les entreprises** (Bérout *et al.*, 2008 ; Blavier et Pélisse, 2022). Favorisant ainsi la formation de revendications collectives et la construction d'un rapport de forces face à l'employeur, la présence syndicale est plus largement associée à de meilleures conditions de travail et de salaires par rapport aux établissements qui en sont dépourvus (Breda, 2015 ; Ferracci et Guyot, 2015). Sur un plan plus politique, les syndicats demeurent l'une des rares sphères d'action militante rendant possible l'engagement et la formation en masse de militants issus des classes populaires et leur promotion à des rôles de porte-parole (Mischi, 2018).

Toutefois, la tendance des syndicats à se replier sur la seule sphère des relations professionnelles et l'érosion de leurs forces militantes les ont incontestablement mis en difficulté pour affronter les défis de la mondialisation financière et des politiques néolibérales. S'ils ont pu ralentir la mise en œuvre du programme néolibéral de réforme du marché du travail et de la protection sociale, les syndicats n'ont pas été en mesure de renverser le mouvement (Pernot, 2022). **Cette situation implique de réfléchir aux politiques qu'il est possible de mettre en œuvre pour contribuer au redéploiement du syndicalisme.** C'est un défi majeur à relever pour créer les conditions d'une alternance politique utile aux travailleurs et aux travailleuses, et notamment aux plus précaires d'entre eux.

Hier comme aujourd'hui, les grandes conquêtes syndicales ont en effet rarement été permises sans l'appui de leviers ou de relais nichés directement au cœur de l'État. Si, au moment de la légalisation du syndicalisme en 1884, le mouvement ouvrier était plutôt méfiant à son égard, il a contribué ensuite à sa consolidation, au fur et à mesure que la République tenait compte des revendications ouvrières, dans une dialectique alliant mobilisations sociales et essor du droit du travail : signature des accords de Matignon en 1936 donnant droit à la semaine de 40 heures, aux deux premières semaines de congés payés et instituant le principe d'extension qui donne force de loi aux conventions collectives de branche ; établissement des comités d'entreprise et

de la Sécurité sociale gérée par les travailleurs à la Libération ; reconnaissance du droit de grève, de la liberté syndicale et de la participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail et à la gestion des entreprises dans le préambule de la Constitution de 1946 ; instauration d'un salaire minimum indexé sur l'inflation à partir de 1950-1952 ; signature du protocole de Grenelle suite au mouvement de mai-juin 1968 conduisant à une hausse de 35 % du salaire minimum et à la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise ; vote des lois Auroux en 1982 instituant notamment la négociation annuelle obligatoire, le droit de retrait ainsi que les Comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) ; réduction de la durée légale du travail à 35 h par semaine en 1998-2000.

Depuis plusieurs décennies, cette dialectique entre mobilisations sociales et changements institutionnels s'est enrayée. Les dernières « grandes réformes sociales » comme les lois Auroux et la mise en place des 35 h ont été porteuses d'effets contradictoires, renforçant le syndicalisme sous certains aspects, le déstabilisant sous d'autres. De fait, si les difficultés que rencontre le syndicalisme depuis maintenant plus de 40 ans tiennent aux transformations de l'économie française – désindustrialisation, essor du chômage et de la précarité –, cette situation résulte aussi grandement des choix faits en matière d'action publique pendant cette période. **Le rôle de l'État ne se limite pas en effet à réprimer ou autoriser l'action des syndicats. Dans le cadre des démocraties libérales, la manière dont l'État organise les règles de la démocratie sociale contribue autant à contraindre qu'à habiliter les syndicats très différemment dans leur capacité à tenir leur rôle de représentants du monde du travail** (Offe, Wiesenthal, 2014).

Alors que la crise sanitaire et l'inflation ont successivement rappelé le rôle essentiel des syndicats pour porter la parole des salariés et défendre leurs conditions de travail et de vie, comment redonner au syndicalisme la place qu'il mérite dans notre démocratie ? **Comment l'État peut-il promouvoir et renforcer la représentation du monde du travail tout en respectant l'indépendance des organisations syndicales ? Quels droits nouveaux un gouvernement pourrait-il proposer pour que les syndicats soient en mesure d'agir efficacement pour la défense des droits individuels et collectifs d'un monde du travail qui n'a jamais été aussi divers et éclaté ?**

Cette note vise avant tout à refaire de la question syndicale un enjeu central du débat économique, social et démocratique. **Cette note n'entend pas imposer aux organisations syndicales un agenda politique spécifique ou interférer avec leurs choix d'orientation, qui sont de leur seul ressort.** Elle part de l'idée que si une majorité de transformations sociales accédait au gouvernement du pays, elle aurait besoin d'un syndicalisme puissant et mobilisé, mais aussi indépendant, capable de jouer le double rôle de moteur du changement social et de contre-pouvoir. Dans cette optique, la note s'organise en deux temps. Nous revenons d'abord sur le déclin de la syndicalisation, pour montrer ce qu'il doit aux transformations de l'économie capitaliste, certes, mais aussi à la manière dont l'État néolibéral a pensé puis réformé les droits et les modalités d'action et d'organisation des syndicats. Une fois ce diagnostic établi, nous posons les jalons d'une action publique qui appuierait les syndicats et renforcerait leurs capacités d'action tout en respectant leur indépendance.

“ Si une majorité de transformations sociales accédait au gouvernement du pays, elle aurait besoin d'un syndicalisme puissant et mobilisé, mais aussi indépendant, capable de jouer le double rôle de moteur du changement social et de contre- pouvoir. ”

I - LA CRISE DU SYNDICALISME EN FRANCE : HISTOIRE ET DIAGNOSTIC

A - UN DÉCLIN SYNDICAL INÉDIT

Depuis une quarantaine d'années, le syndicalisme a dû affronter plusieurs défis qui ont considérablement affaibli ses capacités à défendre les salariés ainsi qu'à être un levier de transformation sociale et institutionnelle. Il a d'abord été confronté, dès les années 1960-1970, à un changement profond des structures productives et des formes d'emploi, avec un affaiblissement des secteurs professionnels où se concentraient les bastions syndicaux. Qu'il s'agisse de l'industrie lourde ou manufacturière – mines, sidérurgie, automobile, textile, etc. –, la France a connu l'un des déclin industriels les plus rapides et brutaux de l'ensemble des pays occidentaux (voir Intérêt général, « [Contre le dumping, le protectionnisme : Bâtir un "gouvernement des échanges"](#) », note #12, mars 2021).

Parallèlement à cette recomposition de l'économie, les conditions d'emploi ont connu des évolutions défavorables à la syndicalisation, avec l'incrustation d'un chômage de masse et l'institutionnalisation de statuts d'emploi et d'activité s'écartant de la norme salariale du CDI (intérim, contrats courts, temps partiel, sous-traitance, auto-entrepreneuriat, etc.). Si ces bouleversements d'ordre politique autant qu'économique ne sont pas propres à la France, ils ont plus qu'ailleurs déstabilisé le mouvement syndical (Pernot, 2005). Le taux de syndicalisation, généralement estimé aux alentours de 20 % au milieu des années 1970 (Pignoni, 2016), mais récemment réévalué à 40 % (Batut *et al.*, 2022), s'est brusquement effondré pour se stabiliser autour de 10 % depuis la fin des années 1980. **La France compte depuis lors un des taux de syndicalisation les plus bas des pays occidentaux.** Après une nouvelle érosion ces dernières années, il est estimé à 10,4 % pour l'ensemble des salariés en 2019 (7,8 % dans le secteur marchand et associatif, 18,4 % dans la fonction publique). Certes, le profil des adhérents syndicaux est aujourd'hui plus représentatif qu'il ne l'était auparavant de la diversité du salariat français (Pignoni, 2017). **Les syndicats conservent en outre un nombre d'adhérents bien supérieur à l'ensemble des partis politiques**, de quoi fortement nuancer les critiques constamment intentées aux organisations syndicales sur leur faible représentativité par des gouvernements pourtant de plus en plus mal élus. On se gardera également de comparaisons internationales trop hâtives. Si la France compte effectivement un taux de syndicalisation parmi les plus faibles de l'Union européenne, cela tient d'abord à un modèle de syndicalisme différent de celui que l'on trouve notamment dans les démocraties scandinaves. Dans ces dernières en effet, l'accès à la protection sociale a longtemps été réservé aux membres des organisations syndicales, incitant de ce fait les salariés à y adhérer massivement.

Il n'empêche, le déclin de l'adhésion aux syndicats se conjugue à une implantation inégale de ces organisations dans le salariat. Elle les contraint dans leur capacité à créer les solidarités nécessaires pour déjouer les réformes de démantèlement des protections sociales, et obtenir de nouveaux droits. Aujourd'hui, 9 % des établissements de 10 salariés et plus comptent au moins un délégué syndical, et 40 % sont dotés de représentants du personnel élus. Ces chiffres masquent des situations contrastées (Pignoni, 2022). **Alors que les syndicats sont présents dans plus de 80 % des grandes entreprises de plus 50 salariés, ils sont au contraire le plus souvent absents des entreprises plus petites.** Un tiers seulement des entreprises de moins de 50 salariés sont pourvues de représentants du personnel, qui sont par ailleurs souvent non syndiqués et dépendants de leur employeur. En outre, même dans les grandes entreprises, les syndicats rencontrent des difficultés colossales pour organiser les franges les plus précarisées des salariés. **Dans un monde salarial en pleine mutation, la couverture syndicale se caractérise ainsi par un fort déséquilibre en fonction de la nature des emplois, des secteurs d'activité et de la taille des établissements.** Le syndicalisme se concentre dans certains secteurs particuliers de l'État (administration, hôpitaux, enseignement) ou d'entreprises à statut, maintenant exposées à la concurrence (EDF, SNCF, Orange, la Poste, etc.). Les secteurs les plus féminisés, les plus récents et parmi les plus populaires (commerce, services, logistique, etc.), constituent souvent des déserts syndicaux qui s'ajoutent à des secteurs traditionnels comme

la construction où la dureté des conditions de travail et la précarité de l'emploi ont historiquement contraint les formes d'implantation syndicale. **Certaines organisations mènent un travail important de déploiement dans des secteurs fortement précarisés comme celui de l'aide à domicile ou encore auprès des livreurs à vélo, en créant des syndicats locaux ou départementaux.** Pour autant, faute de moyens humains et d'une logistique suffisante, leurs efforts demeurent réduits. Des collectifs autonomes voient aussi le jour, développant d'une certaine façon une approche para-syndicale, parfois plus horizontale et participative. **Des pans entiers du monde du travail échappent ainsi aux syndicats faute de se sentir représentés par ces organisations,** comme l'ont illustré plusieurs mobilisations récentes : du côté d'un salariat populaire avec les Gilets jaunes, de jeunes diplômés précaires avec Nuit debout ou dans l'enseignement supérieur et la recherche, mais aussi chez les cadres et les ingénieurs avec des collectifs autonomes autour notamment des questions d'environnement, voire en fin d'année 2022 avec la mobilisation hors des cadres syndicaux d'agents SNCF.

B - L'ÉMERGENCE D'UN NOUVEAU PARADIGME DÉLÉTÈRE : « LE DIALOGUE SOCIAL »

Ce contexte d'affaiblissement militant du syndicalisme permet aux pouvoirs publics de façonner depuis vingt ans un nouveau cadre politique des relations professionnelles au nom de la promotion du « dialogue social ». **Loin de renforcer les syndicats, ces réformes ont contribué à les enfermer dans de nouvelles contraintes.** Depuis les années 2000, les réformes successives du « dialogue social » ont en effet été engagées avec l'intention de remettre en cause « le principe de faveur », principe consistant à ce que les salariés bénéficient systématiquement, entre la loi et les accords collectifs, des dispositions les plus favorables. Désormais, dans l'architecture des règles qui s'appliquent aux salariés, la priorité est donnée de plus en plus aux accords d'entreprise. Dans ce cadre, **la promotion de la négociation collective dans les entreprises vise moins à en faire un dispositif au service de la production de nouveaux droits pour les salariés, que le moyen « d'assouplir » le cadre normatif défini par la loi et les conventions collectives de branche.** Elle se révèle être un programme de mise en cause des protections collectives héritées d'un siècle de consolidation du droit du travail, et d'enrôlement à marche forcée des syndicats dans la mutation néolibérale des entreprises. De fait, lorsqu'elles ne sont pas purement formelles, les procédures de négociation et de consultation servent de plus en plus à subordonner les syndicats au pouvoir de la finance et du marché en les obligeant à accepter de négocier des reculs sociaux (plans de licenciements, flexibilisation du temps de travail) pour espérer limiter le risque d'un désengagement des actionnaires ou maintenir la compétitivité de l'entreprise. Autant de réformes engagées avec les encouragements du patronat qui, après avoir tant combattu les lois Auroux, voit désormais dans les dispositifs de la négociation collective un instrument de disqualification des régulations publiques – la même loi pour tous les travailleurs – au profit de règles négociées au cœur des entreprises, là où les rapports de forces sont les plus inégaux.

“ Lorsqu’elles ne sont pas purement formelles, les procédures de négociation et de consultation servent de plus en plus à subordonner les syndicats au pouvoir de la finance et du marché en les obligeant à accepter de négocier des reculs sociaux. ”

Contrairement à ce que suggère la rhétorique des gouvernements depuis des décennies, la priorité donnée à la négociation dans les entreprises contribue davantage à contraindre et à affaiblir le syndicalisme qu'à le renforcer. Elle conduit en effet de plus en plus les représentants syndicaux à consacrer l'essentiel de leur mandat et de leur énergie militante à des procédures institutionnelles sur lesquelles ils sont en réalité en difficulté pour peser (Giraud, Signoretto, Alfandari, 2022). Alors que les négociations collectives de branche avaient permis dans une certaine mesure de réduire les inégalités entre salariés, la primauté donnée désormais aux accords d'entreprise dans beaucoup de domaines crée au contraire les conditions d'un nouvel accroissement des inégalités dans les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs et des travailleuses. Il en ressort mécaniquement une plus faible protection des salariés et un déséquilibre dangereux au profit de la partie patronale. Les difficultés évidentes des syndicats à engranger des compromis favorables aux salariés ne sont évidemment pas de nature à les convaincre de l'efficacité de leur action et de les inciter à rejoindre leurs rangs. Même si les employés qui côtoient des représentants syndicaux sur leur lieu de travail soulignent en majorité leur rôle essentiel dans l'entreprise (Haute, 2022), ils sont tout autant à démonétiser leur réelle influence sur les décisions des directions. En toute logique, les nombreux salariés ne disposant d'aucune forme de représentation syndicale sur leur lieu de travail sont encore moins nombreux à en percevoir l'utilité (Pernot, Pignoni, 2008). C'est pourquoi les syndicats peuvent sortir diminués du développement de la négociation en entreprise.

Autre symptôme de ces difficultés syndicales : en dépit des efforts déployés pour « rénover la démocratie sociale », les résultats aux scrutins professionnels sont ainsi marqués, dans le public comme dans le privé, par une hausse préoccupante de l'abstention. Les enquêtes statistiques laissent plus largement entrevoir une baisse des diverses formes de participation des salariés au travail (Blavier *et al.*, 2021). *In fine*, l'activité syndicale se trouve encore plus encastrée dans le seul univers de l'administration ou de l'entreprise, avec une concentration des mandats et des responsabilités sur une fraction de plus en plus réduite de militants. Cette situation provoque en retour des formes de plus en plus sévères d'épuisement militant dans les rangs syndicaux, réduisant toujours les possibilités de représentation des salariés tout en décourageant de nouvelles vocations. Accaparés par de nombreuses réunions de préparation des instances et des négociations, les élus et les délégués syndicaux peinent à consacrer du temps à d'autres enjeux plus transversaux, à participer à des mobilisations interprofessionnelles, voire à contribuer à la syndicalisation chez les sous-traitants ou auprès des intérimaires. En outre, l'institutionnalisation de la négociation collective d'entreprise participe d'une tendance plus générale, alimentée par d'autres réformes (étatisation de la protection sociale, suppression des élections prud'homales, réforme de la représentativité syndicale basée sur les élections professionnelles, etc.), à réduire la mission des syndicats à la représentation des salariés en emploi au sein des entreprises. En même temps qu'elle les a affaiblis, **la diminution des moyens alloués aux syndicats est venue renforcer cette tendance au repli sur l'entreprise et par là même à la fragmentation de la représentation syndicale.**

C - UNE REPRÉSENTATION SYNDICALE SABORDÉE ET CONTOURNÉE

Au cours de la même période, le syndicalisme a en effet vu les conditions de son action transformées par une succession de réformes des modalités d'organisation de la représentation du personnel défavorables aux salariés. Dès son arrivée à la tête de l'État, Emmanuel Macron a fait passer un ensemble d'ordonnances qui ont considérablement remodelé les instances représentatives du personnel fusionnées dans les nouveaux Comités sociaux et économiques (CSE). Regroupant désormais l'ensemble des anciennes formes de représentation du personnel, les CSE actent la disparition des délégués du personnel et du CHCST. La fusion des instances et la redéfinition des périmètres de représentation ont entraîné la disparition d'un nombre considérable de mandats – estimé à un tiers selon le rapport du Comité d'évaluation des ordonnances en 2019 (Farvaque, 2019) –, mandats qui donnent du temps et des moyens pour mener le travail de défense et d'information des salariés. En concentrant le travail de représentation sur un nombre restreint d'élus, cette réforme a eu pour effet d'augmenter considérablement la charge de leurs tâches institutionnelles, limitant encore davantage leur temps disponible pour maintenir des liens avec leurs collègues et leur organisation. Dans le même temps, les directions se sont majoritairement opposées à la possibilité de mettre en

place des représentants de proximité (Pélisse, Wolmark, 2022). **Loin d'avoir créé les conditions d'un « dialogue social de proximité » promis par les apôtres de la négociation d'entreprise, la création des CSE aboutit au contraire à produire des instances hors sol.** En définitive, le développement de la négociation collective vendue au nom d'un « dialogue social » de « proximité » s'est accompagné d'un mouvement paradoxal de centralisation des instances de représentation du personnel qui accroît la distance des élus aux salariés et entrave ainsi la capacité des syndicats à les mobiliser (Borchard *et al.*, 2021).

Dans le même temps, les ordonnances ont parachevé le mouvement entamé par la loi Fillon de 2004 et conforté par les réformes ultérieures, en particulier la loi Travail, dite El Khomri de 2016, en substituant au principe de faveur celui d'une double supplétivité : à l'exception de certains thèmes définis par la loi, les dispositions du Code du travail ne constituent plus un plancher de droits que la négociation collective est susceptible d'améliorer, mais un ensemble de mesures supplétives applicables *à défaut de et sans prééminence sur* la négociation collective ; il en est de même pour les dispositions conventionnelles vis-à-vis de la négociation d'entreprise. Dans le même temps, la loi encourage le contournement des organisations syndicales dans les petites entreprises puisque, en l'absence de délégués syndicaux, des accords peuvent être conclus avec les élus du personnel non syndiqués. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur peut même désormais faire valider un projet unilatéral par référendum et le présenter comme un « accord ». De ce fait, le nombre d'accords conclus dans les petites entreprises a augmenté de manière significative depuis l'entrée en vigueur des ordonnances. Ses partisans y voient le signe que la culture du « dialogue social » s'étend aux petites entreprises. C'est en réalité à une subversion complète de la logique de la négociation collective au profit du patronat que l'on assiste : les directions des petites entreprises sont désormais en capacité d'imposer à des représentants du personnel isolés, non formés et pris dans des rapports d'étroite dépendance vis-à-vis de leur employeur, la signature d'accords impliquant des reculs pour les salariés, en aboutissant notamment à faire baisser la majoration des heures supplémentaires (Vanuls, Hallot, 2019). **Les nouvelles règles de la négociation collective contribuent ainsi à faire obstacle à l'implantation des syndicats dans les petites entreprises et à davantage fragiliser les salariés déjà les plus exposés à un pouvoir patronal hégémonique.**

Avec la loi de transformation de la fonction publique dite loi Dussopt, adoptée en août 2019, on assiste au sein de l'État, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers au même mouvement de fragilisation des instances de représentation du personnel : la fusion des CT et des CHSCT au sein des comités sociaux et la redéfinition des fonctions des commissions administratives paritaires remettent en cause le rôle que jouaient les syndicats dans la gestion des carrières des agents (Vincent, 2019). Sous couvert de continuité des services publics – que ce même gouvernement s'emploie méthodiquement à désorganiser –, la loi Dussopt a par ailleurs créé de nouvelles restrictions à l'exercice du droit de grève dans la fonction publique territoriale, notamment dans les services de traitement des déchets, des transports publics et des cantines scolaires. Dans ces secteurs, où les syndicats conservent un ancrage militant relativement fort, les pouvoirs publics locaux peuvent désormais engager des négociations pour encadrer le droit de grève des agents concernés ou, à défaut, en décider seuls (voir encadré 1 sur le droit de grève). Une manière donc de rendre plus difficile l'exercice du droit de grève, et qui résume parfaitement la logique des réformes promouvant le « dialogue social » : celles-ci visent moins à créer les conditions d'une confrontation loyale des intérêts qu'à renforcer les dispositifs permettant d'imposer les visées du management en leur donnant l'apparence d'accords négociés.

Il serait réducteur de n'appréhender l'état du syndicalisme qu'au prisme d'une situation de crise. Sous l'effet des crises financière, sanitaire, environnementale et démocratique, des réflexions et des actions ont été engagées depuis les années 2000 pour se réapproprier de façon plus offensive les enjeux de transformation sociale, nouer des alliances nouvelles et se confronter davantage aux acteurs politiques. Chacune à leur manière, la coalition « Plus jamais ça ! » regroupant des organisations comme Attac, la CGT et Greenpeace et le Pacte du pouvoir de vivre initié par la CFDT et des « acteurs de la société civile » témoignent d'une volonté de sortir du strict cadre des relations professionnelles pour rechercher des solutions nouvelles. Mais ces initiatives affrontent les vents contraires dominants de l'action publique et de la transformation du droit du travail décidée par l'État. **Renforcer le syndicalisme suppose donc d'en finir avec la restriction du périmètre et des modalités d'action des syndicats.**

Les spécificités françaises dans l'exercice du droit de grève

Reconnu comme un droit individuel s'exerçant de manière collective, le droit de grève connaît un encadrement juridique relativement peu contraignant au regard de la réglementation en vigueur dans d'autres pays européens. Dans le secteur public, l'obligation imposée aux syndicats de déposer un préavis avant l'organisation d'une grève en est la principale restriction. Adoptée en 1963 par le pouvoir gaulliste en réaction à un mouvement de grève dans la RATP, cette règle entendait éviter le risque d'interruptions « surprises » susceptibles de désorganiser facilement le trafic. La baisse de l'intensité des arrêts de travail depuis les années 1980 a cependant contribué à alimenter par ricochet les offensives politiques visant à questionner leur légitimité. Nombreux sont ceux qui font état d'une « anomalie » française dans les conditions d'exercice des grèves, en particulier dans les secteurs où elles restent les plus fréquentes et où elles conservent un véritable pouvoir de blocage de la production.

Désormais, la grève serait devenue le privilège d'une minorité de « privilégiés » prenant « en otage » la majorité des autres salariés. Cheval de bataille de la droite parlementaire, la revendication de l'instauration d'un service minimum dans les transports collectifs s'est traduite, après l'élection de Nicolas Sarkozy en 2007, par un rallongement des délais de prévenance imposés aux syndicats et l'obligation faite aux salariés souhaitant se mettre en grève de se déclarer deux jours avant auprès de leur hiérarchie. Plus récemment, de nombreux maires ont tiré profit de la loi du 6 août 2019 pour imposer aux agents des collectivités territoriales la règle du « Trentième indivisible » qui s'applique déjà dans la fonction publique d'État. Elle implique la retenue d'une journée de salaire pour tout arrêt de travail et rend de facto plus difficile le recours à la grève pour ces catégories d'agents, en les privant de la possibilité d'organiser de plus courts débrayages. Enfin, en 2010, puis de nouveau en 2022, les gouvernements ont procédé à des réquisitions de salariés grévistes dans les raffineries au motif de garantir la continuité des services d'urgence. Bien que l'Organisation internationale du travail (OIT) recommande expressément d'en négocier les modalités avec les organisations syndicales, ces réquisitions ont été décidées de manière unilatérale, laissant ainsi peu de doutes sur l'intention des pouvoirs publics : alors même qu'il se refuse à ouvrir des négociations salariales avec le patronat, l'État n'hésite pas à faire de la réquisition un instrument politique visant à dévitaliser les grèves.

L'État laisse enfin libre cours à des stratégies patronales plus discrètes de contournement des grèves, telles que la possibilité de remplacer des salariés grévistes par l'appel à d'autres salariés du groupe ou à des entreprises sous-traitantes (Sirof, 2002). Ces stratégies accroissent les difficultés déjà importantes des salariés les plus précaires (dans la logistique, le nettoyage, l'hôtellerie, etc.) à faire de la grève un instrument de lutte efficace pour faire valoir leurs revendications.

Ainsi, plutôt que chercher à le rendre plus difficile ou à le vider de sa substance, c'est donc aussi en faveur de la protection de l'effectivité du droit de grève que l'État doit agir : en respectant les préconisations de l'OIT pour concilier le respect du droit de grève avec la préservation des services essentiels, en interdisant toute possibilité de remplacement de salariés grévistes par l'appel à une main-d'œuvre extérieure à l'établissement, en revenant sur les dispositions obligeant les déclarations préalables des grévistes, en tenant pleinement son rôle de médiateur quand les employeurs jouent la carte du pourrissement des conflits. On pourrait aussi imaginer que la possibilité de déductions fiscales des cotisations syndicales soit étendue aux donations faites aux caisses de grève constituées par des syndicats.

II - RENFORCER LES LEVIERS D'ACTION : POUR UNE POLITIQUE PUBLIQUE DE DÉVELOPPEMENT DU SYNDICALISME

Il existe des leviers directs et indirects pour renforcer la puissance syndicale. On peut distinguer trois niveaux d'action. Comme le démontre la partie précédente, la syndicalisation est sensible aux conditions d'emploi, à la précarité et au chômage. L'état du syndicalisme dépend en grande partie de la situation économique et sociale. Un premier niveau d'action repose donc sur les politiques économiques et sociales, par le passage de politiques de l'offre, tournées vers les employeurs, à des politiques centrées sur l'amélioration de la situation des salariés. Ce n'est pas l'objet de cette note, mais il est important de le rappeler (voir Intérêt général, « [100 jours pour une rupture : quand la gauche essaiera](#) », note #23, mars 2022). À un deuxième niveau, l'état du syndicalisme reflète l'état du droit du travail. Alors que le droit du travail, et plus largement le droit social, avaient été édifiés comme des instruments pour protéger les salariés face aux logiques du marché et pour corriger l'asymétrie de la relation salariale, s'est amorcée dans les années 1980, avec les premiers dispositifs dérogatoires en matière de temps de travail, une « révolution symbolique » consistant à subordonner les règles du droit du travail à la logique de la compétitivité des entreprises qui s'est accélérée avec les réformes des années 2000 (Willemetz, 2017). Une refonte plus large du droit du travail restaurant son rôle de protection des salariés (abandon des politiques de flexibilité, d'externalisation et de sous-traitance dans les entreprises, mais aussi dans les fonctions publiques, intégration des pseudo-indépendants dans le salariat, restauration du principe de faveur en matière de négociation collective, etc.) renforcerait rapidement le niveau de syndicalisation. Dans la mesure où le droit syndical s'insère dans l'édifice normatif plus vaste du droit du travail, certaines de nos propositions se situent à ce niveau. Elles s'inspirent notamment du vaste chantier de réflexion lancé par un collectif de juristes pour imaginer « un autre Code du travail » retrouvant sa mission première de protection et de développement du pouvoir d'agir des salariés¹. Enfin, un troisième niveau se situe dans l'intervention directe des pouvoirs publics sur ce qu'on a désormais coutume d'appeler la « démocratie sociale » : les modalités de représentation et de participation des travailleurs sur leur lieu de travail et au-delà, les règles de reconnaissance des syndicats et d'organisation de la négociation collective, l'appui des services administratifs à l'effectivité des droits sociaux et syndicaux. Ce sont ces différents aspects qui retiendront surtout ici notre attention.

A - REDONNER À L'ÉTAT LES MOYENS D'ASSURER SES MISSIONS DE PROTECTION ET DE CONTRÔLE

La crise du syndicalisme, aussi intense soit-elle, n'a pas fait table rase d'une série d'institutions qui constituent aujourd'hui encore d'importants leviers utiles à la défense et à la représentation des salariés face à leurs employeurs. Dans un premier temps, le plus direct consiste donc à partir de l'existant et à le renforcer, en commençant par donner à l'État les moyens dont il a besoin pour accomplir ses missions de protection des salariés.

En charge de l'application des politiques du travail et de l'emploi, l'inspection du travail exerce des missions de prévention essentielle, notamment en matière de risques et de santé au travail, et de contrôle de la conformité des entreprises au droit du travail. Elle subit pourtant depuis deux décennies des refontes incessantes de son organisation et une réduction de ses effectifs, estimée par la CGT à 341 agents en moins entre 2010 et 2020. Comme le confirme un rapport sénatorial de 2019, de nombreux postes demeurent vacants, conduisant les agents en place à voir le nombre d'entreprises et de salariés sous leur contrôle exploser². Certains agents rencontrent des entraves sévères dans la conduite de leur action, en particulier depuis que les

1. Voir <https://pact2016.blogspot.com/>.

2. Emmanuel Capus, Sophie Taillé-Polian, « *L'inspection du travail : un modèle à renforcer* », rapport d'information n° 743, Paris, Sénat, 25 septembre 2019.

services départementaux des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) ont été placés sous l'autorité directe du préfet du département. Si leurs missions de contrôle sont, en principe, indépendantes de son pouvoir, des tensions sont fortes en raison des velléités importantes du ministère de l'Intérieur de vouloir contrôler et orienter le travail de ces agents. Certains sont même poursuivis par l'administration pour avoir réclamé des sanctions à l'encontre d'entreprises qui ne remplissaient pas correctement leurs obligations de protection de la santé des salariés, comme le cas d'Anthony Smith. Une première mesure consisterait donc à **garantir aussi bien quantitativement que qualitativement aux agents chargés de l'inspection du travail les moyens d'exercer leur travail d'enquête et de contrôle**. Cela implique d'abord des moyens supplémentaires accordés à l'inspection du travail, en postes et en formations, le respect de l'indépendance des inspecteurs et la garantie de leur mission de contrôle en matière de droit du travail, à l'encontre d'une réorientation dans le sens d'un accompagnement des politiques d'emploi. Cela supposerait aussi que **les agents s'affranchissent de l'autorité du préfet et retrouvent leur pleine indépendance, selon les principes énoncés dans la convention n° 81 de l'OIT**. Mais comme l'indique le même rapport sénatorial, ce sont surtout les moyens pénaux qui doivent être renforcés. En l'état, les sanctions sont encore rares et surtout peu dissuasives, conduisant à la fois à un sentiment d'impunité parmi les employeurs et à une perte de sens de leur mission pour les inspecteurs du travail.

Les services de santé au travail ont eux-mêmes subi toute une série de réformes remettant en cause leur indépendance et leur capacité d'agir dans leur mission de protection des salariés, en les transformant de plus en plus en une « médecine d'entreprise » directement placée sous la tutelle des employeurs (Marichalar, 2014). L'intensification du travail, la généralisation de la sous-traitance qui aboutit à confier les activités professionnelles les plus à risque aux salariés les moins protégés par les syndicats (Thébaud-Mony, 2008), exigent plus que jamais, en complément des services de la médecine du travail, que **l'État se dote d'un service public de santé au travail doté des moyens juridiques et humains nécessaires pour impulser une politique contraignante de prévention des risques professionnels et en contrôler la mise en œuvre dans les entreprises**.

Mais c'est aussi le soutien apporté par l'État au renforcement de la syndicalisation qui doit être placé au cœur des politiques du travail. À ce jour, le principal indicateur mobilisé par la Direction générale du travail pour apprécier l'état des relations collectives de travail est celui du nombre d'accords collectifs conclus chaque année, un indicateur qui n'a en soi pas grand sens. Si tous les accords ne débouchent évidemment pas sur des « reculs sociaux », certains sont souvent très pauvres en contenu et se contentent de retranscrire les dispositions prévues dans les accords de branche ou de prévoir des « plans d'action » en réalité peu contraignants. Alors même que leur nombre se multiplie, l'efficacité très relative des accords portant sur l'égalité professionnelle (Charpenel et al. 2017) ou sur l'emploi ou les conditions de travail (Béthoux et al., 2015) à résorber les inégalités au travail et à produire de nouvelles protections pour les salariés en est un exemple tristement éloquent. Plutôt donc que de se focaliser sur l'objectif de développer les accords d'entreprise sans se soucier de leur contenu et de leurs effets pour les salariés, **l'objectif prioritaire de l'État devrait d'abord être de stimuler l'implantation et la croissance des syndicats** – à condition cependant, de s'écarter des voies généralement imaginées pour cela.

“ Le soutien apporté par l'État au renforcement de la syndicalisation doit être placé au cœur des politiques du travail. ”

La réponse apportée au déclin de la syndicalisation consiste généralement à vanter la promotion d'un syndicalisme de services (Verrier, 2010), c'est-à-dire à développer les prestations et les avantages que les syndicats pourraient offrir aux salariés pour les inciter à adhérer. Dans la pratique, la dimension servicielle de l'action syndicale est déjà une réalité du syndicalisme français – au travers notamment du conseil et de l'accompagnement juridiques que les syndicats pourvoient aux salariés – et constitue un point d'appui essentiel au développement de la syndicalisation. D'autres dimensions d'un syndicalisme de services, comme le fait de jouer le rôle de guichet d'accès à des prestations sociales, s'avèrent impraticables, car en décalage total avec l'architecture des droits sociaux dans notre pays. En France, les prestations sociales sont en effet assises sur le statut salarial. Les subordonner à l'adhésion syndicale contribuerait à creuser les inégalités et à déstabiliser davantage la prétention à l'universalité d'un système déjà fragilisé par la précarisation du travail, les politiques d'exonération des cotisations sociales et le poids croissant des assurances privées au détriment de la Sécurité sociale (Batifoulie, Del Sol, 2022).

La crise politique engendrée par la mobilisation des Gilets jaunes a quant à elle conduit des députés du parti présidentiel à évoquer la possibilité de rendre l'adhésion syndicale obligatoire pour reconstituer des corps intermédiaires plus « forts ». Par le passé, cette proposition avait déjà été faite par plusieurs représentants du monde patronal et des DRH, au motif que les directions d'entreprise ont besoin de « partenaires sociaux forts » en capacité d'accompagner la mise en œuvre de leurs stratégies. Cette proposition est tout aussi irréaliste : elle néglige le fait que la liberté syndicale, réaffirmée à la Libération après l'épisode vichyste de dissolution des confédérations syndicales et d'adhésion obligatoire aux corporations professionnelles (Charte du travail), et reconnue ensuite comme principe constitutionnel, implique aussi la liberté de *ne pas* adhérer à un syndicat. Seuls des mécanismes d'incitation à l'adhésion syndicale seraient envisageables, à la manière du « chèque syndical » initié par la direction d'AXA et expérimenté au cours des années 1990 dans quelques autres entreprises. Les travaux consacrés à cette expérience ont montré que le système n'a pas rempli les objectifs qui lui étaient assignés : plutôt que d'inciter les salariés à s'engager dans les syndicats, il a surtout contribué à légitimer l'implication des employeurs dans leur financement (Bourguignon, Floquet, 2016), renforçant de ce fait le risque d'un syndicalisme d'entreprise indifférent aux solidarités salariales plus larges. Outre qu'il risque de renforcer la dépendance financière des syndicats vis-à-vis de l'employeur (à quoi bon verser une cotisation si avec le budget de l'entreprise on « finance » déjà le syndicat de son choix ?), ce dispositif pose en outre comme problème de ne reposer que sur un financement d'entreprise qu'il est difficile d'envisager pouvoir imposer à tous les employeurs, en particulier là où les syndicats sont absents et les éventuels représentants des salariés contrôlés par un pouvoir patronal hégémonique.

C'est donc d'une autre manière qu'il faut envisager la possibilité pour l'État d'agir en faveur du redéploiement de la syndicalisation ; d'une manière qui ne remette pas en cause l'indépendance des syndicats et leur autonomie dans le choix des stratégies qu'ils jugent bon de mettre en œuvre pour se développer.

“ Dans la pratique, la dimension servicielle de l'action syndicale est déjà une réalité du syndicalisme français et constitue un point d'appui essentiel au développement de la syndicalisation. ”

B - LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA RÉPRESSION ANTISYNDICALES

Une politique progressiste de soutien aux syndicats devrait consister à faire de la protection des libertés syndicales et du renforcement du pouvoir d'agir des salariés et de leurs représentants une priorité absolue, sans se limiter à la seule protection des salariés mandatés. **La répression antisyndicale est longtemps restée un problème ignoré des pouvoirs publics**, et ce d'autant que les organisations syndicales n'en faisaient pas un enjeu de lutte prioritaire, les représailles patronales étant considérées comme une conséquence naturelle des conflits des classes qui se jouent dans l'entreprise. En raison du déclin de leur nombre d'adhérents, les syndicats ont désormais inscrit la lutte contre les discriminations syndicales au centre de leurs priorités, en engageant notamment pour cela des actions en justice. Cette mobilisation syndicale a permis de faire émerger le problème dans l'espace public, et encouragé la mise en œuvre de dispositifs de valorisation des parcours syndicaux. Elle constitue un point d'appui utile aux représentants syndicaux, notamment dans les grandes entreprises, pour empêcher la reproduction des formes de répression syndicale à grande échelle, bien documentées aujourd'hui. Cette réponse à l'enjeu de la discrimination syndicale reste cependant très parcellaire, puisqu'elle ne concerne que les titulaires de mandats dans les plus grandes entreprises. Elle n'apporte aucune protection aux « simples militants » et risque même d'accroître la tendance du syndicalisme à devenir exclusivement un syndicalisme de « mandatés » (Chappe *et al.*, 2019). Le problème reste également entier pour les militants syndicaux ou les salariés qui souhaiteraient s'engager dans les plus petites entreprises, là même où les droits sont peu fournis et où l'adhésion syndicale apparaît la plus risquée, du fait du plus grand isolement des militants syndicaux et d'une attitude patronale le plus souvent hostile au syndicalisme. Les rares données disponibles sur ce sujet attestent de manière éloquent que l'adhésion syndicale reste fréquemment associée à un risque de représailles patronales : selon le 12^e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi (2019), près d'un tiers des salariés, et plus de 50 % des adhérents syndicaux considèrent que l'activité syndicale est souvent ou très souvent associée à des discriminations. En dépit de leur statut de salariés protégés, un tiers des représentants du personnel syndiqués déclarent également que leur engagement a été un frein à leur carrière professionnelle (Pak, Pignoni, 2014). Nombre d'élus du personnel non syndiqués préfèrent quant à eux rester à distance des syndicats de crainte de s'exposer à un tel risque. En tant que défenseur des droits, Jacques Toubon avait alerté sur l'ampleur de cette répression syndicale à « bas bruit » qui passe sous les radars statistiques et médiatiques. **Lever ce frein persistant à l'adhésion syndicale constitue à ce titre une priorité politique absolue, en particulier si l'on veut se donner les moyens de renforcer l'implantation des syndicats dans les TPE-PME, véritables déserts syndicaux aujourd'hui.**

Deux premiers leviers d'action peuvent être envisagés pour cela. D'abord, pour être combattu, **le problème de la discrimination syndicale doit être connu et reconnu comme tel, et pour cela être régulièrement quantifié.** Au même titre que les services de l'État réalisent un bilan annuel de la négociation collective, il faut qu'ils se dotent d'un dispositif statistique de mesure annuelle de la répression antisyndicale couplé à la constitution d'un observatoire public permettant de produire des données plus qualitatives sur le phénomène. Dans le même temps, on peut envisager que les services locaux de l'inspection du travail soient davantage mis à contribution pour informer les salariés – surtout dans le monde des TPE-PME – de leur droit à se syndiquer, et que **soit désigné un agent référent en charge spécifiquement de recueillir les plaintes des salariés s'estimant victimes de discrimination pour leur engagement syndical.** Sur un plan plus symbolique, au même titre que les pouvoirs publics se sont engagés ces dernières années dans une promotion à tout va du bénévolat associatif, **l'engagement syndical doit lui-même être réhabilité dans les discours publics, et les dispositifs de formation scolaire et universitaire que l'État a la charge d'encadrer.**

C - DÉVELOPPER L'INFORMATION SUR LES DROITS SOCIAUX ET SYNDICAUX

Les données de la statistique publique montrent que l'expression d'opinions favorables de la part des salariés à l'égard du syndicalisme, tout comme les chances de se syndiquer, sont corrélées à la présence d'une organisation syndicale sur leur lieu de travail (Pignoni, 2017, 2019). En d'autres termes, la faible syndicalisation n'est pas tant le produit d'une défiance à l'encontre des syndicats que de leur faible visibilité. Alors que 90 % des actifs sont des salariés, c'est paradoxalement le modèle de l'entrepreneur qui est présenté comme un idéal de réussite, suscitant par exemple des efforts particuliers pour sensibiliser les étudiants à « l'esprit d'entreprendre » (Chambard, Stevens, 2021). Or, « l'esprit de solidarité » qui est au principe du salariat mériterait tout autant d'être valorisé tout au long de la vie des individus. Une action publique soucieuse de développer le syndicalisme et la démocratie sociale doit donc se donner les moyens de renforcer l'accès des salariés et des futurs salariés à la connaissance de leurs droits sociaux et syndicaux, que beaucoup d'entre eux ignorent. Plusieurs mesures simples permettraient d'aller dans ce sens :

- Dès le lycée, **intégrer au programme d'enseignement moral et civique un nouveau thème consacré à la citoyenneté sociale**, qui s'appuierait notamment sur le préambule de la Constitution de 1946 – qui fait partie de notre bloc de constitutionnalité – pour présenter les droits, libertés et principes fondamentaux associés au statut salarial.
- Au moment de l'entrée sur le marché du travail, **proposer à tous les lycéens et étudiants un module transversal de fin d'étude portant sur le droit du travail et le fait syndical**, et permettre aux syndicats de tenir des points d'information et des permanences dans les lycées et établissements d'enseignement supérieur, en lien avec les services des stages et d'insertion professionnelle.
- **Tout au long de la vie professionnelle, faciliter l'information sociale et syndicale sur le lieu de travail** : généralisation du principe de l'heure mensuelle d'information syndicale sur le modèle de la fonction publique ; garantie d'accès des syndicats représentatifs aux intranets d'entreprise ; ajout dans le règlement intérieur des entreprises d'une clause obligatoire portant sur la citoyenneté sociale et les libertés syndicales (rappel du droit de tout salarié à rejoindre le syndicat de son choix, à faire grève, à élire ses représentants et participer à la détermination collective des conditions de travail, etc.) ; promotion de boutiques du droit ou de guichets d'information juridique en lien avec les syndicats, des associations ou les services d'inspection du travail, notamment dans les zones d'emploi fragmenté³ ; renforcement du droit au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.
- **Rendre la formation des représentants du personnel non syndiqués obligatoire** pour l'ensemble de leurs prérogatives dans les CSE, en confiant exclusivement cette responsabilité au réseau des instituts publics nationaux et régionaux du travail, garants d'une formation indépendante des pressions patronales.

“ La faible syndicalisation n'est pas tant le produit d'une défiance à l'encontre des syndicats que de leur faible visibilité. ”

3. À l'image de la charte sociale signée à l'occasion des Jeux olympiques de 2024 qui prévoit la formation d'un corps spécifique d'inspecteurs du travail et l'installation de bureaux des syndicats sur les chantiers de construction des JO.

D - RÉORGANISER LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE POUR LA REPOSITIONNER SUR LES ENJEUX DU TRAVAIL

Le renforcement des moyens d'agir mis à disposition des représentants syndicaux présents dans les entreprises constitue le second axe des réformes à engager. Un premier objectif consiste à **revenir sur les effets les plus délétères des ordonnances Macron concernant la mise en place des CSE**, qui font l'unanimité contre elles dans le camp syndical, et questionnent jusque dans les rangs des DRH. Avec la mise à mort des délégués du personnel (DP) et des Comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), c'est d'abord la capacité des représentants du personnel à s'emparer des enjeux du travail qui se trouve mise en cause, alors même que les enquêtes convergent pour souligner que les nouvelles organisations du travail, plus rigides et toujours plus soumises aux objectifs de rentabilité financière et d'économie budgétaire, mettent en danger la santé des travailleurs et leur font perdre le sens de leur travail. C'est d'abord par rapport à cet enjeu qu'il est nécessaire de repenser les modalités d'organisation des instances représentatives du personnel (IRP) et leurs pouvoirs.

Dans cette optique, il faut commencer par revenir sur des périmètres de représentation qui soient en phase avec le travail concret des salariés. En étendant l'obligation de créer un CSE à toutes les entreprises de plus de 10 salariés – là où le seuil pour élire le CE et le CHSCT était de 50 –, la restructuration des IRP aurait théoriquement dû renforcer la prise en charge des enjeux de santé au travail dans les petites entreprises. En pratique, elle a surtout conforté la captation managériale de ces enjeux, les élus ayant rarement les moyens et l'autonomie nécessaires au bon exercice de leurs missions. En parallèle, dans les grandes entreprises, les CSE sont de plus en plus élus sur des périmètres larges, la négociation se mène au niveau des groupes et les représentants de proximité, quand ils existent, sont dénués de pouvoir réel. Plutôt que de laisser à la négociation d'entreprise – et donc aux rapports de forces et arrangements locaux – le soin de déterminer ces contours essentiels de la représentation du personnel, il importe de fixer dans la loi des principes forts garantissant l'effectivité de la représentation du personnel. **Élire des CSE à l'échelle d'établissements représentant de véritables collectifs de travail permettrait de restaurer la capacité des représentants syndicaux à mener un travail qui ne soit pas seulement dicté par les attentes des directions** ou réduit à la discussion des grands enjeux « stratégiques » de l'entreprise, mais qui se fonde aussi sur la défense des salariés dans l'exercice concret et quotidien de leur activité professionnelle. Il apparaît de même indispensable de **rendre effective, comme le suggèrent des juristes, l'obligation de loyauté pour les employeurs dans les procédures d'information-consultation et de négociation**, en fixant par la loi des obligations et des délais minimums de concertation avec les IRP et syndicats. De même, **retirer à l'employeur la présidence des IRP** permettrait de le maintenir uniquement dans un rôle d'interlocuteur des représentants du personnel.

La restauration d'une authentique participation de « proximité » serait aussi l'occasion de redynamiser le droit d'expression des salariés sur leur travail. Naguère instauré par les lois Auroux, ce droit ne s'est jamais réellement appliqué, à la fois parce que les syndicats l'avaient insuffisamment investi et parce que le management en a monopolisé la mise en œuvre, limitant ainsi *de facto* la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer librement. Dans des organisations du travail qui imposent aux travailleurs de plus en plus de contraintes (de temps, de règles, d'objectifs), la restauration de ce droit, dans des conditions qui permettent réellement de mettre en débat l'organisation du travail, ses finalités et ses critères de qualité, serait un levier de reconquête de la démocratie au travail. Cela implique de **donner le droit aux salariés, sur leur temps de travail, de discuter collectivement de l'organisation de leurs activités**, dans le cadre de dispositifs que les représentants du personnel de l'établissement, formés à cet effet, doivent être juridiquement habilités à animer.

La restauration de comités dans l'inspiration de CHSCT de plein droit, disposant d'une autonomie d'action et de pouvoirs d'enquête au niveau des établissements s'impose comme une autre priorité pour replacer au centre des missions des représentants du personnel les enjeux du travail et de ses effets sur la santé des salariés. C'est à ce niveau local que peuvent concrètement être repérés et pris en charge les problèmes d'organisation et de santé au travail. C'est donc à ce niveau qu'il est urgent de redonner aux représentants syndicaux les prérogatives nécessaires pour faciliter la mise en œuvre d'actions préventives des risques d'accidents du

travail et de maladies professionnelles trop souvent dissimulés ou ignorés (Henry, 2017). En complément, il est nécessaire de **lever les limites que les derniers gouvernements ont posées dans l'exercice du droit de recours à des cabinets d'expertise par les représentants du personnel**. D'abord, en rétablissant pour les CSE la prise en charge pleine et entière des expertises par l'employeur, condition indispensable pour garantir aux représentants syndicaux un accès sans entrave aux informations et connaissances qui leur sont nécessaires dans l'exercice de leurs missions. Ensuite, en garantissant aux experts le temps nécessaire pour réaliser leur travail, en augmentant les délais qui leur sont accordés et en s'assurant qu'ils ne sont comptabilisés qu'à partir du moment où la direction leur a donné accès à toutes les informations nécessaires pour mener le travail d'expertise. Enfin, en accordant aux représentants du personnel les ressources suffisantes (en temps, en matériel et en formation) pour s'approprier les informations produites par les experts.

Améliorer les conditions de recours et d'appropriation de l'expertise est indispensable pour créer les conditions de négociations collectives d'entreprise plus « loyales ». Deux autres changements majeurs dans les règles de la négociation collective s'imposent également pour recréer les conditions d'une négociation qui soit source de progrès social : d'abord, **la restauration du principe de faveur, consistant à faire primer les dispositions les plus favorables aux salariés entre les accords de branche et d'entreprise ; ensuite, la restauration du monopole syndical sur la négociation collective, en subordonnant la signature d'accords d'entreprise à la présence de délégués syndicaux ou de salariés dûment mandatés par une organisation syndicale**. C'est la condition nécessaire pour réinscrire la pratique de la négociation collective d'entreprise dans un cadre institutionnel et collectif, protecteur et habilitant pour les représentants du personnel, nécessaire pour réduire l'asymétrie de leur position et des ressources dont ils disposent face à leur employeur.

Renforcer le pouvoir d'agir des représentants du personnel n'implique cependant pas seulement de remédier aux effets les plus pervers de la fusion des IRP. Il importe aussi de tirer les enseignements des grandes limites des modalités de leur fonctionnement antérieur, qui restait avant tout formel et procédural, les représentants syndicaux étant essentiellement réduits à un rôle consultatif. Sans se contenter non plus d'une participation ultra-minoritaire de représentants de salariés aux Conseils d'administration (CA) là où ils sont en place, il s'agit au contraire de renforcer les élus du personnel dans leurs moyens et dans leurs droits à intervenir dans les processus de décision économique.

“ Améliorer les conditions de recours et d'appropriation de l'expertise est indispensable pour créer les conditions de négociations collectives d'entreprise plus “ loyales ”. ”

E - (RE)CONQUÉRIR LE POUVOIR DANS LES ENTREPRISES ET DANS L'ÉCONOMIE

À l'instar de Jaurès, peut-on réellement considérer nos sociétés comme démocratiques dès lors que la citoyenneté s'arrête aux portes de l'entreprise et du pouvoir économique ? Depuis des décennies, nombreux sont celles et ceux qui dénoncent le paradoxe entre libéralisme politique et libéralisme économique. Alors que l'idéologie néo-managériale, à travers la *start-up nation*, cherche à imposer son autoritarisme sur toutes les dimensions de la vie politique⁴, le temps est venu d'imposer un nouveau paradigme et de refaire du monde du travail une boussole pour le champ politique et de la démocratie une priorité pour le monde du travail. Pour ce faire, il convient de (re)donner des prérogatives aux organisations syndicales dans différents espaces institutionnels, économiques et politiques du travail, de façon à rendre réellement le pouvoir à celles et ceux qui produisent les richesses dans notre société. Plusieurs mesures nous semblent indispensables pour imposer un « syndicalisme de combat économique » (Quijoux, 2018) capable non seulement d'empêcher des décisions dramatiques en matières industrielle, sociale et écologique, mais aussi porteur d'ambitions d'égalité et de justice sociale.

Une première mesure consisterait à **créer de nouveaux droits d'information et d'action pour les salariés et leurs représentants sur la vie économique de l'entreprise**. À l'heure actuelle, les salariés ont rarement connaissance des décisions prises par la direction concernant les choix stratégiques de leur entreprise, et de manière très limitée. Or, cette opacité entretenue par les détenteurs du capital conduit à toute une série de drames économiques – comme les délocalisations –, humains – santé et souffrance au travail, maltraitance de publics fragiles – et écologiques – pollution. À la manière des sociétés coopératives et participatives (SCOP), les dirigeants d'entreprises devraient être contraints d'exposer leurs intentions en matière d'orientations économiques et sociales auprès des salariés et de leurs représentants, en particulier dans le cas de restructurations et de cessions d'actifs (voir Intérêt général, « [Socialiser le capital par la loi - Histoire et proposition](#) », note #27, août 2022). À cet égard, il importe non seulement d'imposer des quotas d'élus dans les conseils d'administration, mais il convient aussi d'imposer des relais informatifs – clairs et accessibles – à l'ensemble des salariés d'une entreprise ou d'une administration. **Les élus du personnel dans les conseils d'administration doivent détenir un « droit d'alerte suspensif » en cas de danger grave pour la pérennité de l'entreprise**. Non seulement ce droit pourrait geler toute initiative de la direction, mais il permettrait aussi l'ouverture d'une contre-expertise par des cabinets de conseils mandatés par les syndicats. Dans le cas de manquements et de dangers avérés, l'inspection du travail et la justice pourraient être saisies et donner lieu à une obligation d'examen des solutions alternatives avancées par les travailleurs. En ce sens, ces droits d'intervention et d'alerte ne peuvent être la seule prérogative des organisations syndicales. Ils doivent également être activables par des salariés sans affiliation, au prorata de la taille de l'entreprise. On pourrait ainsi créer des seuils à partir desquels les salariés pourraient déclencher ces mesures. Mais le pouvoir d'action des salariés et de leurs organisations ne doit pas être essentiellement défensif, il doit aussi permettre aux salariés d'exprimer pleinement leur vision de l'entreprise, dans ses modes de production comme dans la finalité de ses activités et de ses marchés. En cas de cession de l'entreprise, syndicats et salariés doivent être les premiers informés. Des réunions d'information stratégique doivent être proposées en partenariat avec des cabinets d'expertise et des membres des unions régionales de la Confédération générale des Scop de France afin de déterminer les possibilités d'une transformation de l'entreprise en société coopérative. Cela suppose en définitive d'intégrer un socle minimal de formations obligatoires (en histoire, sociologie, gestion et comptabilité) financées par l'entreprise, mais assurées par les organisations syndicales en direction de l'ensemble des salariés afin de leur offrir les conditions d'un avis éclairé.

Ces nouveaux espaces de représentation doivent être considérés aussi et surtout comme des leviers de propositions pour l'orientation stratégique de l'entreprise. Ce qui est en jeu est le partage du pouvoir entre la direction et les salariés, non seulement sur la répartition des bénéfices, la stratégie de développement de l'entreprise, mais aussi sur les façons de produire et la finalité de ce qui est produit. Les débats et les tensions autour des dites « activités

4. Maxime Quijoux, « La "start-up nation" ou le triomphe de l'autoritarisme patronal », *Contretemps*, septembre 2021.

essentielles » lors du premier confinement l'ont bien montré, tout comme le montrent aussi les velléités d'une masse grandissante de jeunes ingénieurs qui souhaitent pouvoir imposer des bifurcations substantielles dans les secteurs d'activité pour lesquels ils ont été formés, comme dans l'agriculture ou dans l'énergie. La reconnaissance d'un pouvoir d'intervention et de décision des salariés par rapport à l'organisation du travail et à sa finalité – ce qui constitue le fondement d'une véritable démocratisation de la sphère du travail – doit aussi concerner les fonctions publiques, afin de promouvoir des conceptions alternatives à celles du *new public management*. Il faut repenser au sein des trois fonctions publiques les espaces possibles de prise de parole et de concertation permettant de partir de l'activité de travail concrète, du sens donné à celle-ci et de la place également donnée aux usagers ; **conférer aussi aux agents titulaires et contractuels un droit de veto sur les processus d'externalisation des activités.**

Néanmoins, une véritable (re)conquête du pouvoir des salariés dans l'entreprise passe aussi par la reprise intégrale de lieux de pouvoir financier moins visibles, mais tout aussi déterminants. Il est urgent en effet de pouvoir renouer avec l'élan révolutionnaire de la Résistance en procédant à une **re-démocratisation intégrale de la gestion des caisses de Sécurité sociale en attribuant leur gestion exclusive aux seules organisations syndicales des salariés** (voir Intérêt général, « [Nos retraites, notre avenir : pour un nouveau système solidaire par répartition](#) », note #3, décembre 2019). Le paritarisme conduit trop souvent à une hégémonie des paradigmes et des pratiques patronales sur la gestion de ces caisses, conduisant à la marchandisation de services sociaux et sanitaires et à la restriction des droits des usagers. Redonner la gestion exclusive des principales caisses de Sécurité sociale aux seules organisations syndicales des salariés reviendrait à rétablir le réel rapport économique des travailleurs dans la production nationale des richesses. Une telle mesure renforcerait l'indépendance et le pouvoir des organisations syndicales dans l'économie nationale, en particulier à l'égard du patronat et de l'État. Mais une telle mesure ne doit pas faire l'économie d'instruments de contrôle de cette gestion, afin d'éviter des dérives au sein des organisations syndicales gérant ces caisses. Ainsi, afin d'éviter tout type de dérive bureaucratique et de corruption, il importerait de créer des mécanismes de contrôle des salariés sur leurs représentants syndicaux siégeant dans ces commissions paritaires. Aidés par des acteurs extérieurs comme les instances de la direction du travail, ils devront être formés et informés sur le fonctionnement et les décisions prises dans ces instances. Ce type d'espace créera ainsi des conditions idoines afin de favoriser la rotation d'élus dans ces espaces, luttant ce faisant contre certains phénomènes pervers de professionnalisation – asymétrie du pouvoir, isolement décisionnel, etc. – et plus généralement de bureaucratisation des organisations syndicales.

“ Redonner la gestion exclusive des principales caisses de Sécurité sociale aux seules organisations syndicales de salariés reviendrait à rétablir le réel rapport économique des travailleurs dans la production nationale des richesses. ”

F - ÉTENDRE LES RESPONSABILITÉS SYNDICALES FACE À L'URGENCE ÉCOLOGIQUE

La transformation écologique de notre société face au réchauffement climatique, à l'effondrement de la biodiversité, à la raréfaction des ressources et à l'accumulation des pollutions, va impliquer un bouleversement des emplois disponibles dans les décennies à venir (voir Intérêt général, « [Gouverner en situation de crises écologiques - III : 2050, une France en situation de crises écologiques](#) », note #26, octobre 2022). Récemment, le laboratoire d'idées *The Shift Projet* dans son rapport « [L'emploi, moteur de la transformation bas carbone](#) » a estimé à environ 300 000 le nombre de créations d'emplois que pourrait entraîner à échéance 2050 la planification d'une réduction rapide de nos émissions de gaz à effet de serre, un chiffre qui masque de fortes destructions d'emplois (- 841 000 notamment dans l'industrie automobile, la construction et le secteur aérien), qui seraient plus que contrebalancées par de fortes créations d'emplois (+ 1 142 000 notamment dans le secteur agricole, l'industrie du vélo, les activités ferroviaires et la rénovation thermique des logements).

Ce bouleversement implique une réorientation des activités d'un grand nombre d'entreprises, ainsi que la diminution drastique et organisée de leur impact sur l'environnement (Intérêt général, « [Gouverner en situation de crises écologiques – Épisode I : Préparer la France aux crises écologiques](#) », note #24, juillet 2022). Cette transformation écologique ne peut être juste, c'est-à-dire ne pas impliquer de licenciements sans reconversion économiquement et géographiquement acceptable, et efficace, c'est-à-dire avoir lieu suffisamment rapidement pour éviter autant que possible l'aggravation des désastres écologiques déjà en cours, sans une planification gouvernementale et sans l'implication des salariés et de leurs représentants. Si les syndicats ont pour une part d'entre eux identifié le besoin de se préoccuper des enjeux écologiques pour sécuriser les emplois, leurs droits en la matière restent encore très limités. La loi Climat et Résilience a reconnu leur légitimité à se préoccuper de la transformation écologique de leur entreprise, mais elle a essentiellement permis aux CSE d'analyser et de rendre un avis sur le rapport de performance extra-financière (DPEF), l'implication de l'entreprise dans la transition écologique au regard de son secteur d'activité, et l'évolution nécessaire des métiers et compétences au regard des enjeux écologiques. Cet avis est non contraignant et nécessite que les élus se saisissent par eux-mêmes de ces enjeux, sans que rien n'encourage à ce que cela soit fait de façon systématique.

Si la loi Climat et Résilience a ouvert la voie à des formations syndicales sur les enjeux écologiques, plusieurs syndicats ont déploré qu'elle n'ouvre pas aux syndiqués le droit à une journée de formation syndicale supplémentaire centrée sur ces enjeux. Ce nouveau droit leur permettrait de ne pas mettre en concurrence les différentes formations syndicales et de plus facilement monter en compétence sur la compréhension des enjeux écologiques. Par ailleurs, **donner aux syndicats représentatifs le droit, dans chaque entreprise soumise à l'établissement d'un diagnostic de performances extra-financières** (qui ne reflète pour le moment que l'avis de la direction de l'entreprise et de son équipe RSE), d'y remplir un encart d'une page rendrait public l'avis de chaque syndicat sur la stratégie environnementale de l'entreprise, renforçant ainsi la visibilité et la force de cet avis. Cela implique que le périmètre des informations que les entreprises doivent aux élus du personnel sur les enjeux écologiques soit étendu (bilan carbone *scope 3*, bilan d'impact sur la biodiversité) et sa diffusion auprès d'eux rendue systématique, pour assurer la pertinence de cet avis. De la même façon, **donner aux élus du personnel un pouvoir de co-élaboration du plan de développement des compétences de l'entreprise**, plan de compétence qu'il importerait dans le même temps d'ouvrir aux reconversions rendues indispensables par la transformation écologique de l'entreprise, est nécessaire pour assurer que la transformation des activités de l'entreprise ne se fasse pas au détriment des salariés eux-mêmes, et ne crée des situations où il n'existe pas d'alternatives entre la préservation d'emplois écologiquement insoutenables et des licenciements sans reconversion.

Enfin, à l'heure où la planification écologique redevient – dans les mots – un mode de gouvernance consensuel, il est essentiel qu'à l'image du fonctionnement de l'ancien Commissariat au plan, **les syndicats représentatifs ne soient pas oubliés dans l'élaboration de la nouvelle planification, qui profiterait avantageusement des compétences des syndicats en matière de transferts d'emplois, tout en assurant la représentation des intérêts des salariés dans le cadre de ce processus de planification** (voir Intérêt général, « [Services publics, les biens communs de la République - Épisode III : 11 principes pour les services publics du XXI^e siècle](#) », note #7, mai 2020).

G - ÉTENDRE LA REPRÉSENTATION SYNDICALE AUX NOUVELLES FRONTIÈRES DU TRAVAIL

Renforcer le pouvoir d'action du syndicalisme et de ses représentants implique cependant de redéfinir leurs périmètres d'action légitimes. Dans un contexte caractérisé par la concentration du pouvoir économique et financier, par le morcellement croissant du salariat sous l'effet des politiques de sous-traitance et de la tertiarisation de l'économie, il serait en effet totalement insuffisant de rester enfermé dans un modèle d'institutionnalisation du syndicalisme, qui limite et conditionne de plus en plus l'accès de ses représentants à des droits définis à l'échelle de l'entreprise. Remédier aux grandes difficultés que rencontrent les syndicats pour prendre en charge la défense des intérêts des salariés des TPE-PME, souvent sous-traitantes de grands groupes, et de la masse des précaires qui ne sont pas même rattachés à une entreprise nécessite de changer de paradigme.

D'abord, les directions des entreprises sous-traitantes sont elles-mêmes prises, avec les entreprises donneuses d'ordre, dans des rapports de dépendance économique qui limitent objectivement leurs marges de manœuvre dans les décisions qui les concernent. Organiser les négociations sur les salaires et les conditions de travail au seul niveau de l'entreprise sous-traitante n'a donc aucun sens, tant cela aboutit à la vider de toute substance. **Les négociations devraient donc impliquer les dirigeants et les représentants syndicaux de l'entreprise donneuse d'ordre.** La situation justifie ainsi de **réhabiliter le rôle protecteur – pour les directions et les salariés – des accords de branche**, par leur capacité à fixer des règles qui s'imposent aux sous-traitants comme aux donneurs d'ordre. Mais il s'agirait aussi de prendre la mesure des transformations du capitalisme en instituant des mécanismes de négociation capables de réguler l'ensemble des acteurs d'une chaîne de valeur, de manière transversale aux découpages sectoriels.

La capacité des représentants syndicaux à agir dans les petites entreprises, indépendamment de leur statut (indépendante ou sous-traitante), bute par ailleurs sur leurs grandes difficultés à s'y organiser. Elle se heurte à une forte hostilité patronale et l'activité syndicale y reste prisonnière de rapports de subordination et de « domination rapprochée », qui entravent considérablement la capacité des représentants à faire valoir leurs droits, d'autant plus qu'ils sont très isolés dans l'exercice de leurs mandats. Il faut donc doter les organisations syndicales de nouvelles capacités d'action en dehors des entreprises, pour à la fois se rendre plus accessibles, accéder plus facilement à l'ensemble des travailleurs et renforcer leur capacité à défendre leurs intérêts. La mise en place des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) destinées à rassembler des représentants des directions et des salariés de petites entreprises n'est qu'un leurre. Dépourvu de pouvoirs contraignants et très éloigné des salariés qui ne le connaissent pas (Gassier, 2018), ce dispositif n'a fait qu'aboutir à produire une nouvelle bureaucratie syndicale impuissante à favoriser le développement des syndicats dans les TPE et à protéger les salariés des abus patronaux. Des syndicats ont porté par le passé le projet de création de syndicats et d'IRP de site (Bérout *et al.*, 2009), habilités à intervenir dans l'ensemble des établissements d'un site local (centre commercial, zone d'activité industrielle) pour assurer la défense des intérêts individuels des salariés, contrôler l'application du droit et engager des négociations au moins sur des sujets qui concernent l'ensemble des travailleurs du site (conditions de travail, restauration collective, accès au dispositif des œuvres sociales et culturelles, organisation de transports collectifs, etc.). Cette expérimentation mérite d'être remise au centre du débat et de la réflexion politique.

“ Il faut doter les organisations syndicales de nouvelles capacités d'action en dehors des entreprises. ”

Il faut, dans le même temps, repenser les droits reconnus sur les territoires aux organisations syndicales en tant que telles. Ces dernières années, nombreux ont été les cas d'expulsions de syndicats ou de fermeture par des municipalités de bourses du travail situées en centre-ville, les élus leur préférant de juteux projets de valorisation immobilière. Pourtant, l'existence de locaux visibles, facilement accessibles au public, en centre-ville comme dans les quartiers périphériques ou les zones industrielles et commerciales, est souvent décisive pour un premier contact entre des salariés isolés sur leur lieu de travail et des syndicalistes. Ces lieux interprofessionnels permettent d'organiser des rencontres hors de l'entreprise et hors du temps de travail, ils offrent aussi des espaces de réunion pour des professions peu organisées et pour lesquelles la dimension collective du travail est faible, comme les aides à domicile ou les livreurs. Ils constituent enfin un espace important d'éducation populaire, car c'est dans les bourses du travail, appelées parfois unions locales, que s'organisent des formations diverses par lesquelles les salariés font la découverte du syndicalisme et s'outillent pour défendre et faire progresser leurs droits. **Il est ainsi essentiel de généraliser et renforcer les bourses du Travail. Ces dernières gagneraient d'ailleurs à être insérées dans des espaces plus larges rassemblant également des associations (d'aide scolaire, d'alphabétisation, etc.) et des infrastructures culturelles (permettant d'organiser des projections par exemple).** Des caravanes itinérantes, annexes ambulantes de ces unions locales, pourraient également être encouragées pour se rendre dans des zones à forte densité d'emploi, mais sans locaux syndicaux et assurer des permanences au plus près des lieux de travail et surtout des travailleurs précaires, aux horaires éclatés.

Comme il est essentiel que les salariés puissent accéder facilement aux syndicats, il est tout aussi crucial que les syndicats puissent aller plus facilement à la rencontre des salariés. Un moyen en ce sens consisterait à **instituer un véritable droit syndical interprofessionnel autour d'un mandat d'organisateur syndical** (Yon, 2020a), **conçu comme une version augmentée du conseiller du salarié.** Ce mandat, assorti d'une liberté d'accès aux établissements et aux chantiers dépourvus de présence syndicale, permettrait aux syndicats d'étendre leur présence auprès des travailleurs qui en ont le plus besoin, dans les TPE et les PME, en particulier dans tout le réseau de la sous-traitance. **La désignation et le mandat de l'organisateur syndical se déploieraient à l'échelle territoriale, sur le modèle des conseillers du salarié, par exemple à l'échelle départementale** (voir Intérêt général, « [Pour une République sociale et écologique : reconstruire le triptyque communes – départements – État](#) », note #20, janvier 2022). Ce mandat syndical, rémunéré comme du temps de travail grâce à une cotisation sociale spécifique, garantirait que toutes les entreprises contribuent effectivement et selon leur juste part à l'exercice de la démocratie sociale. Son financement mutualisé serait organisé dans le cadre du fonds pour la démocratie sociale dont la nature paritaire mériterait d'être repensée. À l'heure où les initiatives de « valorisation des acquis de l'expérience syndicale » font la part belle aux compétences de praticien du « dialogue social » (Chabbert et Rey, 2018 ; Chappe *et al.*, 2019), l'institution du mandat d'organisateur syndical permettrait de souligner la diversité des compétences nécessaires à l'action syndicale. Elle reconnaîtrait l'importance des savoirs et des savoir-faire de mobilisation et d'organisation collective, qui souvent restent en France à l'état informel (Yon, 2020b).

Le retour aux élections prud'homales, dont l'organisation était à la fois régionale et sectorielle et dont l'enjeu interpelle directement les salariés comme citoyens, pourrait notamment constituer la base pour la réorganisation du dispositif de représentativité. Sans remettre totalement en cause le dispositif d'ensemble de mesure de la représentativité syndicale tel qu'il a été mis en place dans le secteur privé et public entre 2008 et 2010, il serait important d'en dresser un véritable bilan critique et de procéder à des aménagements, en s'inspirant notamment du modèle espagnol : alors qu'en France la représentativité syndicale se mesure à chaque niveau (établissement, entreprise, branche, interprofession), plaçant les syndicats dans une situation de campagne électorale permanente, et selon une logique essentiellement professionnelle, c'est le franchissement d'un seuil électoral à l'échelle nationale ou régionale qui, en Espagne, donne accès au statut d'organisation représentative. Une fois la représentativité acquise par une organisation, elle s'étendrait à tous les syndicats qui lui sont affiliés aux niveaux inférieurs. **Baser la représentativité syndicale sur un périmètre départemental en complément du seul critère professionnel permettrait en outre d'ajuster l'action syndicale à une réalité marquée par le flou croissant des frontières professionnelles et notamment de la précarisation croissante.** Comme l'étaient les élections prud'homales et à la manière

des élections professionnelles dans la fonction publique ou du scrutin des salariés des TPE, ces nouvelles élections de représentativité devraient être tenues au même moment sur tout le territoire avec une véritable campagne organisée dans les médias, pour stimuler la participation, redonner une visibilité et un caractère national à cet enjeu. Du temps d'antenne réservé dans l'audiovisuel permettrait par exemple d'en assurer une réelle visibilité.

Permettre le redéploiement du syndicalisme appelle aussi un renforcement des capacités d'analyse des syndicats sur les transformations du travail, de l'emploi et des organisations productives. Cela pourrait passer par le **lancement d'un vaste programme de recherche-action sur le renouveau syndical en lien avec les institutions d'expertise, de recherche et de formation** (DARES, IRES, instituts du travail) qui sont des interfaces entre la puissance publique et le mouvement syndical, en commençant par **redonner à l'Institut de recherche économique et sociale (IRES), qui a vu son budget divisé par deux en quinze ans, de réels moyens d'action**. Il s'agirait de créer les conditions pour que se mette en place un espace intersyndical de réflexion et de formation sur la syndicalisation qui permettrait d'encourager les recherches et les expérimentations en matière de syndicalisation en France et à l'étranger et de mutualiser ces connaissances et ces « bonnes pratiques » d'organisation.

SOURCES :

Batifoulie Philippe, Del Sol Marion (dir.), 2022, *Plus d'assurance santé pour moins de protection ? Le patient face au marché*, Rennes, IODE.

Batut Cyprien, Lojkin Ulysse, Santini Paolo, 2022, « [Recompter les syndiqués](#) », *Notes IPP*, n° 78.

Bérout Sophie, Denis Jean-Michel, Desage Guillaume, Giraud Baptiste, Péliasse Jérôme, 2008, *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant.

Bérout Sophie, Fribourg Bertrand, Pendaries Jean-René, Pernot Jean-Marie, 2009, « Précarité sous-traitée et innovations syndicales : trois sites industriels, trois expériences significatives », in Bérout Sophie, Bouffartigue Paul (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, p. 149-165.

Béthoux Elodie, Mias Arnaud, Blache Guillaume, Dupuy Camille, Jobert Annette, Renoux Jean-Louis, Spieser Catherine, Tallard Michèle, Vincent Catherine, 2015, « [Dialoguer plus, mais sur quoi ? Les régulations d'entreprises en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail en temps de crise](#) », *Revue de l'IRES*, n° 84, p. 91- 123.

Blavier Pierre, Haute Tristan, Pénissat Étienne, 2021, « [Du vote professionnel à la grève. Les inégalités de participation en entreprise](#) », *Revue française de science politique*, vol. 70, n° 3-4, p. 443-467.

Blavier Pierre, Péliasse Jérôme, 2022, « [Négocier collectivement les salaires en entreprise. Quels effets de la \(non-\)mobilisation des salarié-es ?](#) », *Travail et Emploi*, n° 164-165.

Bourguignon Rémi, Floquet Mathieu, 2016, « [Union voucher at the sickbed of French unionism? The CFDT union confederation and the AXA experiment, 1981-1993](#) », *Labor History*, vol. 57, n° 5, p. 606-626.

Breda Thomas, 2015, « [Firms' Rents, Workers' Bargaining Power and the Union Wage Premium](#) », *The Economic Journal*, vol. 125, n° 589, p. 1616-1652.

Brochard Delphine, Cottineau Clémentine, Didry Claude, Dupuy Camille, Giordano Denis, Simha Jules, 2021, « La négociation d'entreprise en pratiques. Pluralité des configurations et stratégies des acteurs », *Revue de Socio-Économie du Travail*, n° 10, p. 65-94.

Castel Robert, 1995, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

Chabbert Emmanuelle, Rey Frédéric, 2018, *La valorisation des acquis de l'expérience syndicale*, rapport CNAM-IRES, Paris, CFTC.

Chappe Vincent-Arnaud, Denis Jean-Michel, Guillaume Cécile, Pochic Sophie, 2019, *La fin des discriminations syndicales ? Luites judiciaires et pratiques négociées*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du croquant.

Chambard Olivia, Stevens Hélène, 2021, « [Les passeurs de l'entrepreneuriat à l'université](#) », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 240, n° 5, p. 58-77.

Charpenel Marion, Demilly Hélène, Pochic Sophie, 2017, « Égalité négociée, égalité standardisée ? », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 37, p. 143-147.

Didry Claude, 2016, *L'institution du travail*, Paris, La Dispute.

Farvaque Nicolas (dir.), 2019, *Appropriation et mise en œuvre des ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le droit du travail. Étude de terrain qualitative, Rapport d'études pour la DARES du ministère du Travail à la demande du Comité d'évaluation des Ordonnances*, Lille, ORSEU-Amnyos.

Ferracci Michel, Guyot Florian, 2015, *Dialogue social et performance économique*, Paris, Presses de Sciences Po.

Gassier Yolaine, 2018, « [La dépolitisation par le dialogue social territorial](#) », *Savoir/Agir*, n° 45, p. 55-65.

Giraud Baptiste, Yon Karel, Bérout Sophie, 2018, *Sociologie politique du syndicalisme*, Paris, Armand Colin.

Giraud Baptiste, Signoretto Camille, Alfandari François, 2022, « Des compromis sous hégémonie patronale ? La reconfiguration des usages des dispositifs de la négociation collective dans les établissements français », *La Revue de l'IRES*, n° 10 [à paraître].

Haute Tristan, 2022, « [Diversité et évolution des attitudes des salariés à l'égard des syndicats en France](#) », *Travail et Emploi*, n° 164-165.

Henry Emmanuel, 2017, *Ignorance scientifique et inaction publique. Les politiques de santé au travail*, Paris, Presses de Science Po.

Marichalar Pascal, 2014, *Médecin du travail, médecin du patron ?*, Paris, Presses de Sciences Po.

Mischi Julian, 2018, « [Le syndicalisme face à la clôture du champ politique. Engagements ouvriers et pouvoir local](#) », *Savoir/Agir*, vol. 45, n° 3, p. 25-35.

Offe Claus, Wiesenthal Helmuth, 2014, « [Deux logiques d'action collective](#) », *Participations*, vol. 8, n° 1, p. 147-172.

Pak Mathilde, Pignoni Maria Teresa, 2014, « [Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ?](#) », *DARES Analyse*, n° 84.

Pélisse Jérôme, Wolmark Cyril, 2021, [Les représentants de proximité : une figure au cœur des enjeux de la nouvelle représentation des salariés](#), rapport d'étude réalisé pour le Comité d'évaluation des Ordonnances, Paris, IRERP-CSO-Institut du travail-Groupe Alpha.

Pernot Jean-Marie, 2005, *Syndicats : Lendemain de crise ?*, Paris, Gallimard Folio.

Pernot Jean-Marie, 2022, *Le Syndicalisme d'après : Ce qui ne peut plus durer*, Éditions du Détour.

Pignoni Maria Teresa, 2016, « [La syndicalisation en France : des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique](#) », *DARES Analyses*, n° 25.

Pignoni Maria Teresa, 2017, « [De l'adhérent au responsable syndical. Quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués ?](#) », *DARES Analyses*, n° 15.

Pignoni Maria Teresa, 2019, « [Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres ?](#) », *DARES Analyses*, n° 2, janvier.

Pignoni Maria Teresa, 2022, « [Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2020](#) », *DARES Résultats*, n° 32.

Quijoux Maxime, 2018, *Adieux au patronat. Lutte et gestion ouvrières dans une usine reprise en coopérative*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant.

Thébaud-Mony Annie, 2008, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, Paris, La Découverte.

Vanuls Caroline, Hallot Mathieu, 2019, « Quel taux de majoration des heures supplémentaires dans les accords d'entreprise signés en région PACA au premier semestre 2018 ? », *Chroniques du Travail*, n° 9, p. 141-154.

Vincent Catherine, 2019, « La réforme des instances de représentation du personnel dans les fonctions publiques : un rapprochement avec le privé en trompe-l'œil », *Droit social*, n° 12, p. 995-999.

Verrier Benoît, 2010, *Le syndicalisme de services : une piste pour un renouveau des relations sociales ?*, Paris, Centre d'analyse stratégique.

Willemez Laurent, 2017, *Le travail dans son droit. Sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017)*, Paris, LGDJ.

Yon Karel, 2020a, « Notes pour accompagner la réception de l'*organizing* en France », in Marielle Benchehbourne (dir.), *Balayons les abus ! Expérience lyonnaise d'organisation syndicale dans le nettoyage*, Paris, Syllepse, p. 109-132.

Yon Karel, 2020 b, « [La formation des syndicalistes : un espace de plus en plus concurrentiel](#) », *Chroniques du travail*, n° 10, p. 36-54.