

Une brève histoire des instances représentatives du personnel

Le syndicalisme en France est l'exemple le plus emblématique de ce qu'on appelle le « syndicalisme de représentativité » : il réalise le double exploit de couvrir davantage de salariés que tous les autres pays développés tout en ayant moins de syndiqués que la grande majorité d'entre eux (9% dans le privé). Comment en est-on arrivé à une telle situation ?

Il y a d'abord la mise en place et l'extension progressive au cours du XX^{ème} siècle de la négociation et des instances de représentation. Les délégués du personnel (DP) apparaissent dans les entreprises en 1936, en même temps que se formalise la négociation de branche, avec l'instauration de la hiérarchie des normes, que la loi El Khomri inverse en partie, et qu'il est question d'inverser davantage. Le comité d'entreprise (CE) est ensuite institué en 1945. Les DP et membres du CE ont un rôle consultatif complémentaire, ils sont élus lors des élections professionnelles et ils peuvent être non syndiqués.

La négociation formelle est introduite au niveau des entreprises en 1968, avec l'arrivée de délégués syndicaux qui peuvent signer des accords, nécessairement plus favorables aux salariés que les accords de branche et le code du travail. Les lois Auroux de 1982 posent la dernière pierre à un édifice complexe, en introduisant les CHSCT, et en rendant obligatoire au moins une fois par an la négociation d'entreprise sur les salaires, l'emploi et les conditions de travail.

1936, 1945, 1968, 1982... On le voit, l'histoire du dialogue social en entreprise s'écrit en parallèle de l'histoire de France, sur fond de conquêtes sociales et de services rendus à la France par les syndicats pendant la guerre. Elle aboutit à la fin du XX^{ème} siècle à la coexistence dans les entreprises de plus de 50 salariés de trois instances de consultation, dont les membres élus ne sont pas nécessairement syndiqués, et d'une négociation formelle menée par les syndicats via leurs délégués.

La particularité historique de ces délégués syndicaux est de ne pas être élus mais « désignés » par les syndicats bénéficiant de la présomption irréfutable de représentativité (la CGT, la CGT-FO, la CFDT, la CFTC et la CGC). Ce principe juridique traduit l'idée que les syndicats historiques français sont considérés comme des interlocuteurs légitimes y compris au niveau local des entreprises. Il est emblématique d'un syndicalisme qui à sa genèse à la fin du XIX^{ème} siècle était proche des mouvements anarchistes et s'est largement construit par opposition au suffrage universel. « La démocratie est un moyen d'énervier la classe ouvrière car elle tue toute liberté d'action ; l'ennemi de classe devient un ami électoral » écrit Emile Pouget à l'époque.

Cette volonté de donner au syndicalisme une légitimité sociologique plutôt que démocratique combinée à l'obtention de nouveaux dispositifs de dialogue ou négociation à chacune des périodes du XX^{ème} siècle favorables au progrès social contribuent à expliquer les spécificités du syndicalisme de « représentativité » à la française.

Les critiques à l'encontre d'une telle construction sans assise démocratique ne datent pourtant pas d'hier. « Pour que le syndicat puisse intervenir légalement, obligatoirement au nom des ouvriers d'une usine, il faut qu'il ait reçu des ouvriers de cette usine titre et mandat. Or aujourd'hui, dans la plupart des usines, c'est une minorité infime des ouvriers qui appartient au syndicat [...]. Comment, dans ce cas, le syndicat pourrait-il être considéré

comme le mandataire de droit, le mandataire légal des ouvriers ? » écrivait déjà Jean Jaurès en 1899 !

Il aura fallu attendre la loi du 20 Août 2008, pour que le souhait de Jaurès soit en partie exhaussé. Cette loi abolit la présomption irréfutable de représentativité pour les syndicats historiques et requiert des délégués syndicaux qu'ils obtiennent un nombre minimum de suffrages, à savoir 10% des votes lors du premier tour des élections du CE ou des DP. Tous les syndicats respectant les valeurs démocratiques sont autorisés à présenter des candidats. Les votes dans chaque entreprise sont ensuite agrégés pour définir la représentativité de chaque syndicat dans les branches et au niveau national.

Philippe Askenazy et moi-même avons mené une évaluation causale de cette loi en comparant 3 ans plus tard les entreprises dont les délégués sont toujours désignés selon les anciennes règles, et celles où ils ont été élus lors d'élections professionnelles. Résultat: la loi de 2008 a fortement augmenté le taux de présence de délégués syndicaux, le taux de syndicalisation et les opinions favorables à l'égard des syndicats, tant de la part des employeurs que des salariés.

Dans un monde du travail beaucoup moins homogène que le monde ouvrier de la fin du XIXème siècle, le syndicalisme conçu comme un fait social de classe a peiné à assoir sa légitimité auprès du plus grand nombre, et il semble que l'introduction d'une dose de démocratie locale lui ait été bénéfique. On observe d'ailleurs dans les grandes enquêtes internationales que la confiance des français envers les syndicats a remonté.

La révolution de la construction historique du syndicalisme en France que représente la loi de 2008 s'inscrit dans un mouvement d'inflexion plus large initié au début des années 2000. Il y a à eu notamment une loi en 2004 introduisant des premiers critères de représentativité électorale pour la validité des accords d'entreprise et la loi El Khomri qui, allant plus loin, consacre le principe de l'accord majoritaire.

Le référendum d'entreprise à l'initiative de l'employeur envisagé aujourd'hui représente en revanche une nouvelle rupture d'une tout autre nature : un tel dispositif autorise le contournement total des syndicats pour l'élaboration d'accords d'entreprise. Il s'agit d'une forme de rejet de l'idée même de représentation collective qui apparaît en rupture avec les lois précédentes ayant toutes renforcé la représentativité démocratique des syndicats, justement dans le but d'en faire des acteurs incontournables.

Thomas Breda, Ecole d'Economie de Paris, CNRS et Institut des politiques publiques.