Sur le terrain, des relations sociales riches

Dans les entreprises, toutes les organisations syndicales signent de nombreux accords sur une large palette de sujets, rappelle Fabrice Romans, spécialiste du temps de travail

Par FABRICE ROMANS

Trains à l'arrêt, quais bondés, pneus brûlés, chemise arrachée : les images spectaculaires véhiculées ces dernières années sont loin de refléter les relations entre employeurs et syndicats dans toute leur diversité. Qui prend la peine de se pencher sur les chiffres de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) – le service statistique du ministère du travail – découvre que, chaque année, dans le secteur privé, ce sont 50 000 accords qui sont signés entre les directions des entreprises et les représentants de leurs salariés.

En 2016, la CGT a signé 84 % des accords conclus dans les entreprises où elle est représentée par un délégué syndical, la CFDT 94 %. Et, même si c'est difficile à concevoir pour un usager de trains de banlieue, les derniers chiffres (2017) de l'enquête Reponse (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) de la Dares montrent une tendance à la baisse des formes de conflits collectifs sur le lieu de travail.

Pour questionner la légitimité des syndicats, certains mettent en avant la faiblesse du taux de syndicalisation – 11 % de salariés français adhéraient à un syndicat en 2013, soit tout de même environ 2,5 millions de personnes, public et privé confondus –, mais omettent parfois d'indiquer que la légitimité des syndicats n'est pas fondée en droit sur le nombre de leurs militants, mais bien sur leurs résultats aux élections professionnelles. Ainsi, de 2014 à 2016, dans les établissements de plus de 10 salariés du secteur marchand et associatif, plus de 6 salariés sur 10 ont voté à au moins une élection de représentants du personnel.

Syndiqués ou non, plus de 600 000 représentants du personnel, dont près de 40 % de femmes, légitimés par un vote, ont pour engagement de porter les aspirations et les revendications de leurs collègues.

DE NETTES MARGES DE PROGRÈS

Au niveau des branches professionnelles, les syndicats négocient les conventions collectives, qui couvrent 90 % des salariés. Dans les entreprises, les représentants du personnel participent aux réunions d'instances (comité d'entreprise, comité social et économique...), aux négociations collectives (sur les salaires, l'égalité femmes-hommes...), et, très souvent, à des discussions plus informelles avec leurs directions. Les sujets le plus souvent évoqués lors de ces discussions sont ceux qui concernent le quotidien des salariés : horaires, plannings, tensions individuelles ou collectives, conditions de travail, sécurité...

Elections, négociations, discussions, accords signés : ces données, qui montrent une certaine vigueur du dialogue social dans au moins une partie des entreprises, laissent toutefois apparaître de nettes marges de progrès. Si des instances représentatives du personnel existent dans la quasi-totalité des grandes entreprises, c'est loin d'être le cas dans les petites : malgré l'obligation légale d'y organiser des élections, dans plus d'un établissement sur deux comptant 11 à 19 salariés, les salariés ne disposaient en 2017 d'aucun représentant.

Et plus généralement, même lorsqu'un représentant du personnel est présent dans l'établissement, dans 38 % des cas, celui qui est interrogé dans l'enquête Reponse nous indique que, selon lui, il n'y a pas suffisamment de candidats. La première explication avancée par ces représentants pour expliquer ce phénomène est l'individualisme et le désintérêt des salariés, même si d'autres raisons sont parfois citées : difficulté de concilier travail et fonctions représentatives, peur des représailles de la part de la direction, manque d'information.

Cette difficulté à impliquer les salariés dans les relations sociales de leur entreprise se traduit par une baisse constatée ces dernières années de la participation de ceux-ci aux élections professionnelles et de leur participation à des actions organisées par les représentants du personnel (réunions, manifestations, pétitions...). Au-delà des diagnostics parcellaires et des clichés habituels, l'observation des relations dans les entreprises françaises brosse ainsi le tableau contrasté d'un dialogue social consistant mais qui peine à impliquer les premiers concernés, à savoir les salariés. ■

Fabrice Romans *est adjoint au chef du département relations professionnelles et temps de travail à la Dares*