



POUR UN SYNDICALISME DU XXIÈME SIÈCLE

Par le Millénaire



AVANT-PROPOS

La réforme des retraites a remis sur le devant de la scène les syndicats français. Cependant, la forte mobilisation de ces dernières semaines, comparable à celle de 1995 ne doit pas masquer le lent déclin des syndicats en France et plus globalement dans le monde.

Il convient de rappeler un chiffre qui illustre parfaitement la tendance baissière du syndicalisme : on estime à 10 % le nombre de syndiqués en France alors que ce taux était de 30 % en 1949... Cette chute est paradoxale dans la mesure où, du fait de la mondialisation, de la compétitivité et de la croissance économique, les injustices dans le monde du travail n'ont jamais été aussi importantes. Les syndicats jouent pourtant un rôle crucial dans la défense des droits des travailleurs et dans la négociation des conditions de travail.

Pour expliquer cet effondrement, il est naturellement logique de procéder à un rapprochement avec la quasi-disparition du communisme (idéologie qui a littéralement portée le mouvement syndical), avec l'effondrement du secteur industriel (secteur historiquement très syndicalisé) ou encore avec le développement d'un individualisme forcené peu propice à des démarches collégiales, base de l'effet de levier syndical.

Nous allons, cependant, privilégier ici deux interprétations :

- L'incapacité des syndicats à se réformer les couperait de la majeure partie des salariés ou agents de la fonction publique qu'ils sont, pourtant, censés représenter. Coupés des réalités, dogmatiques... Dans une logique de marché empruntée à l'économie, on dirait qu'ils ne sont plus en phase avec les attentes de leurs « clients » ;

- L'affaiblissement de l'influence (d'aucun parleront de pouvoir de nuisance) des syndicats au sein de leurs branches professionnelles en général et des entreprises en particulier. Cet affaiblissement que l'on peut qualifier d'étatique dans la mesure où il découle des décisions politiques prises au cours des trente dernières années par les gouvernements successifs.



Pour répondre aux défis contemporains de mobilisation et de représentativité, il est nécessaire de repenser le syndicalisme en France et de trouver de nouvelles façons de mobiliser les travailleurs.



AVANT-PROPOS	2
I. LE SYNDICALISME FACE AU DECLIN	5
A. Etat des lieux du syndicalisme en France	5
B. Une tendance de désintérêt présente à travers tous les pays membres de l'OCDE	7
C. Des syndicats désavoués lors de récentes revendications	8
D. Les enjeux contemporains du syndicalisme	9
1) Canaliser & contrôler la contestation populaire	9
2) Développer un contre-pouvoir dans les entreprises	10
3) Lutter contre prosélytisme religieux	11
II. REFORMER LE SYNDICALISME FRANÇAIS	12
A. ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION AU NIVEAU NATIONAL	12
1) Faire évoluer les mentalités	13
2) Aller vers un syndicalisme unique par branche	13
3) Transformer les syndicats en acteurs institutionnels	14
4) Aller vers un syndicalisme de services	14
5) Rendre obligatoire l'adhésion	15
6) Une transparence et une démocratie interne améliorées	15
B. ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DANS CHAQUE ENTITE	15
1) Redéfinir le lien entre les syndicats & les actifs	16
2) Redéfinir les règles du dialogue social au sein de l'entreprise	16
3) La reconnaissance professionnelle & sociale des représentants du personnel	17
4) Se moderniser	18
CONCLUSION	19



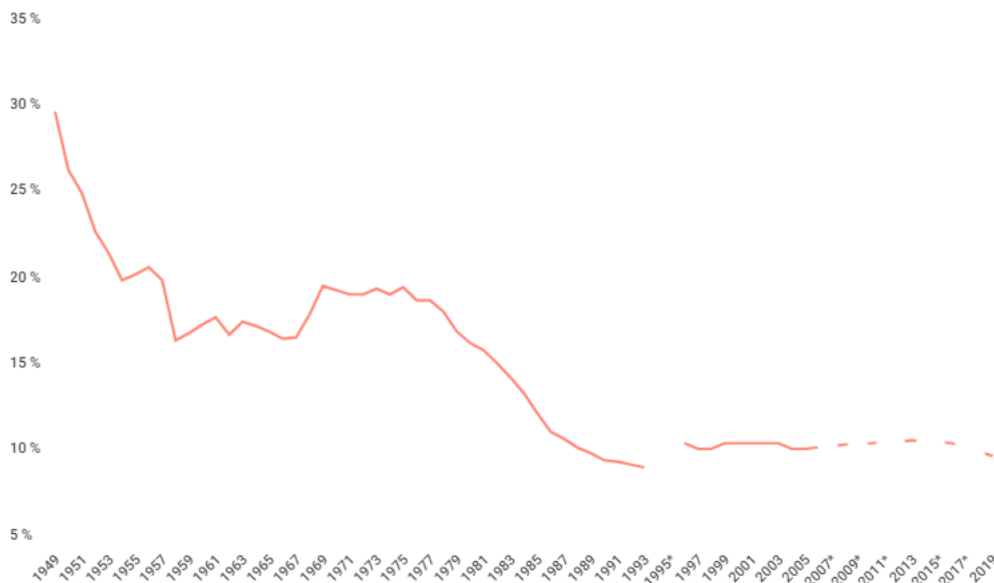
I. LE SYNDICALISME FACE AU DECLIN

Le syndicalisme français est confronté à des défis importants qui nécessitent une réforme en profondeur pour le rendre plus pertinent et plus efficace. En effet, le taux de syndicalisation en France est en baisse constante depuis plusieurs années, et les syndicats ont du mal à représenter efficacement les travailleurs. Cette situation a des conséquences désastreuses pour les travailleurs, les entreprises et la société dans son ensemble.

A. ETAT DES LIEUX DU SYNDICALISME EN FRANCE

Si le taux de syndicalisation est aujourd'hui aux environs de 10%, il était trois fois plus élevé au début des années 50, comme nous pouvons le voir au sein du graphique ci-dessous.

La syndicalisation des salariés en France depuis 1949 (en %)



* : Absence de données.

Champ : ensemble des salariés - France métropolitaine

Sources :

De 1949 à 1993, estimations fondées sur le nombre de cotisations syndicales.

Entre 1996 et 2005, retropolations DARES sur données de l'enquête EPCV (Insee).

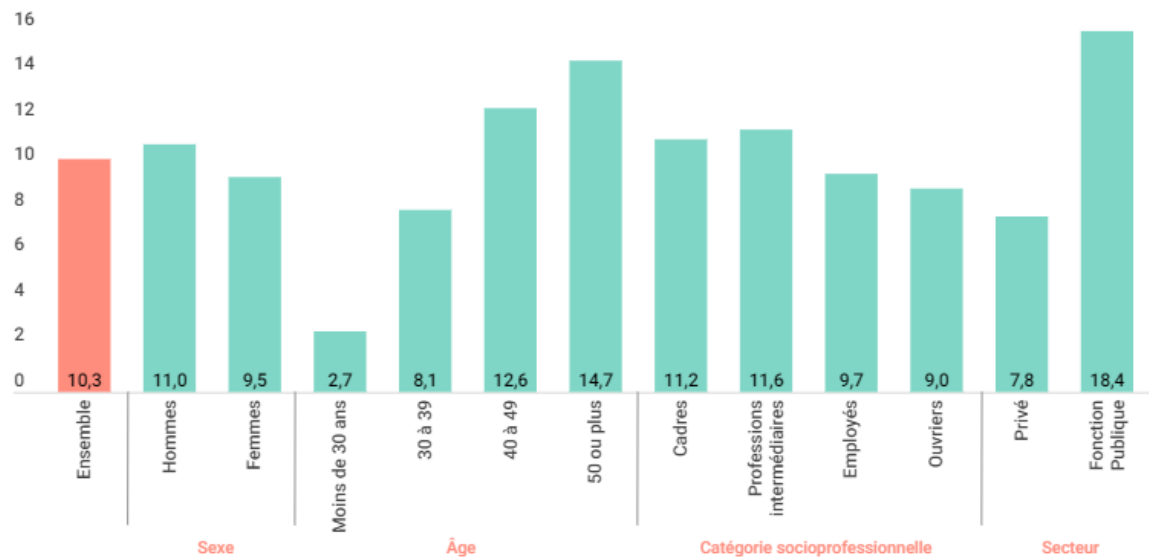
En 2008 et 2010, estimations DARES à partir de données de l'enquête SRCV (Insee).

En 2013, 2016 et 2019, calcul Dares à partir des enquêtes CT 2013 et 2019, et RPS-CT 2016 (Dares-DGAFF-Drees-Insee).



Pourtant, selon la DARES, tout salarié du secteur privé (entreprises et associations) ou tout agent de la fonction publique peut créer ou adhérer à un syndicat, que celui-ci soit représentatif ou non. Le taux de syndicalisation est fortement lié à la présence d'une organisation syndicale sur les lieux de travail. Il varie fortement selon les âges ou selon le secteur. En 2019, il est de 7,9% dans le privé contre 18,4% dans la fonction publique.

Caractéristiques des salariés adhérents à une organisation syndicale en France (hors Mayotte), en 2019 (en %)



Lecture : en 2019, en France (hors Mayotte) 10,3 % des salariés déclarent adhérer à un syndicat; 11,0 % des hommes et 9,5 % des femmes.
 Champ : salariés, France (hors Mayotte).
 Sources : enquête Conditions de travail 2019 (Dares-DGAFP-Drees-Insee).

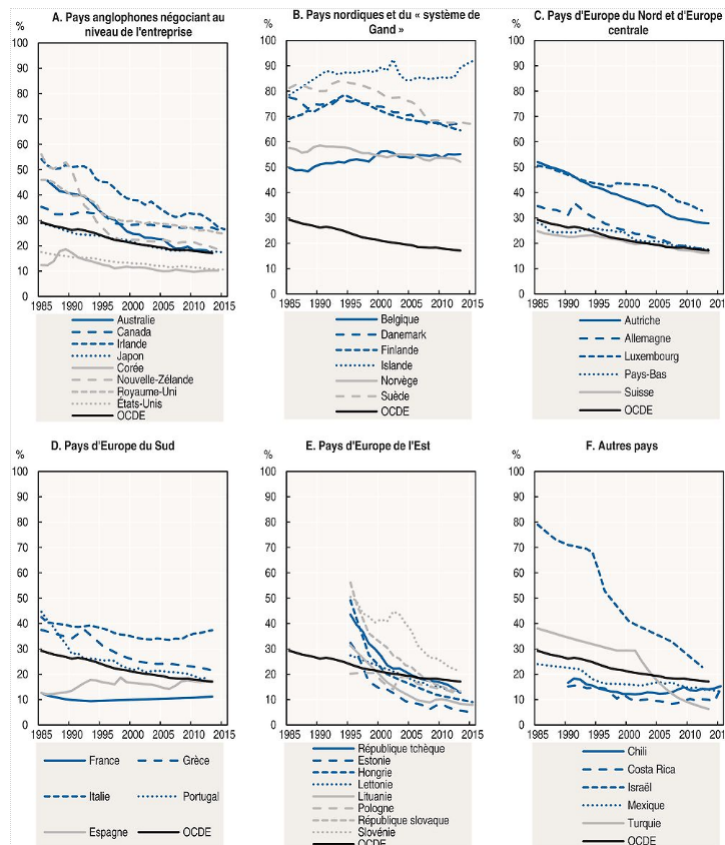
Dans les trois versants de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière), seuls les syndicats peuvent représenter les personnels en siégeant dans les différentes instances représentatives. Dans le secteur privé (entreprises et associations), les directions sont soumises à l'obligation d'organiser des élections de représentants du personnel à partir d'un certain seuil d'effectifs d'établissement ou d'entreprise. La désignation d'un délégué syndical est réservée aux syndicats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages au premier tour des élections : comité d'entreprise, ou délégués du personnel ou délégation unique du personnel jusqu'en 2017 ; comité social et économique à compter de janvier 2018, notamment dans les entreprises et les établissements d'au moins 50 salariés. Seules ces organisations syndicales sont considérées comme représentatives.



B. UNE TENDANCE DE DESINTERET PRESENTE A TRAVERS TOUS LES PAYS MEMBRES DE L'OCDE

Les syndicats sont présents au sein de l'intégralité des pays de l'OCDE avec en moyenne, 17 % des salariés membres d'un syndicat. Derrière ce taux, se cache une forte hétérogénéité entre les pays, de 4.5 % en Estonie à quelque 65 % au Danemark, en Finlande et en Suède, et 92 % en Islande. Cependant, ce taux de syndicalisation a régulièrement diminué au cours des trois dernières décennies. Seuls quelques pays comme la Belgique, l'Espagne, l'Italie et l'Islande ont connu une légère progression. Comme en France, les évolutions technologiques et organisationnelles, le repli des secteurs manufacturiers et publics, mais également la hausse des formes flexibles de contrats et les réformes politiques entreprises sont responsables de cette tendance de désintérêt.

Évolution du taux de syndicalisation - Pourcentage de salariés, 1985-2015, OCDE



Historiquement segmenté en trois catégories (modèle unioniste travailliste, modèle centraliste social-démocrate, syndicalisme d'action directe), les formes de syndicalisme paraissent davantage hétérogènes de nos jours. Un syndicalisme unifié et réformiste domine dans les pays nordiques où, d'ailleurs, il couvre une

large part de la population en emploi. La forte adhésion syndicale s'explique en partie par le fait que les syndicats gèrent et, dans une certaine mesure, conditionnent l'accès au système d'indemnisation chômage dans ces pays dits du système de Gand. La Belgique se rattache également à ce premier modèle de syndicalisme.

A l'opposé, l'implication syndicale est plus faible dans les pays anglo-saxons et le taux de couverture est de loin inférieur à celui des autres pays européens. Autre particularité de ce modèle, la négociation s'y déroule essentiellement au niveau de l'entreprise et non pas à un niveau supérieur comme dans les autres pays.

Enfin, le syndicalisme est pluriel et politisé en France comme dans les pays méditerranéens. L'encadrement législatif et réglementaire y est important, cause ou conséquence d'un dialogue social plus tendu.

C. DES SYNDICATS DESAVOUES LORS DE RECENTES REVENDICATIONS

En France, adhérer à une organisation syndicale apporte peu de plus-value directement mesurable : le système repose sur un syndicalisme d'intérêt général. C'est à dire que lorsque des organisations syndicales obtiennent des avancées, cela s'applique à l'ensemble des salariés concernés et non à leurs seuls adhérents.

On en arrive, ainsi, à une forme de schisme syndical. D'une part un syndicalisme de lutte dont la base, en rupture avec sa direction, se radicalise. Des actions de plus en plus dures sont menées contre des injustices économiques liées à la mondialisation, dans le but d'attirer l'attention. Et d'autre part, un syndicalisme dit réformiste qui, pour donner l'impression qu'il est écouté, qu'il a un poids ou une influence quelconque dans le dialogue social, se montre ouvert à toute forme de discussion voire de concessions. Cette dualité est particulièrement patente dans les médias ou lors de réformes sensibles.

Cette situation a conduit à de récents événements où les syndicats n'étaient plus les bienvenus. En premier lieu, les revendications de la France périphérique à travers la crise des gilets jaunes a mis en retrait les syndicats au cours des différentes manifestations avec des résultats jamais obtenus en matière de gains



de pouvoir d'achat pour les ménages français. Plus récemment, courant décembre 2022, né sur facebook, le collectif ASCT, créé sur les réseaux sociaux, loin des syndicats traditionnels avait réussi à fortement perturber le weekend de Noël avec seulement un train sur trois opérationnel, dans le but d'améliorer les conditions de travail des contrôleurs. Selon ce collectif, "Nous avons travaillé avec les syndicats, nous leur avons demandé de nous aider. [...] Nous avons besoin de leur soutien, et pendant des années, ils n'ont pas pu nous aider de façon catégorielle.". Cette tendance n'est pas propre à la SNCF. Un collectif de médecin généraliste « médecins pour demain » né également sur les réseaux sociaux, avait appelé début décembre 2022, les médecins généralistes à fermer leur cabinet en journée, tout en désavouant les syndicats traditionnels afin de revoir les modes de rémunérations complémentaires et notamment le prix de la consultation. Cet événement avait fait polémique car des épidémies comme la grippe, ou la bronchiolite saturaient les urgences.

D. LES ENJEUX CONTEMPORAINS DU SYNDICALISME

La refonte du modèle syndical est un enjeu majeur pour la décennie à venir. L'objectif étant, pour l'Etat, au travers de ladite refonte d'éviter d'avoir un remède pire que le mal. En effet, derrière l'affaiblissement des syndicats, on voit poindre, tout d'abord, une contestation hors de contrôle voire révolutionnaire de type « gilets jaunes ». Ensuite, il convient de souligner le poids acquis par certaines entreprises dont l'influence, faute de contre-pouvoir, tend à dépasser celle des Etats. Enfin, notons le développement du prosélytisme religieux en entreprise via le noyautage par les extrémistes religieux de certaines structures syndicales.

En conséquence, l'Etat a tout intérêt à travailler en bonne entente avec les Organisations Syndicales afin de leur redonner leur attrait passé : le mal sera, en effet, bien moins pire que le remède.

1) Canaliser & contrôler la contestation populaire

Le syndicalisme demeure un outil indispensable pour l'Etat tant il joue un rôle fondamental dans l'encadrement de la grogne populaire (avec un syndicaliste il est possible de discuter pas avec un citoyen radicalisé).



En effet, la faiblesse du modèle syndical relevée au paragraphe précédent permet de mettre en lumière un problème sociétal de plus en plus palpable ces dernières années (Ex : gilets jaunes,) : la contestation devient de plus en plus incontrôlable. Ce qui est logique : les français ont compris que pour changer les choses, ils devaient le faire eux-mêmes au regard de l'incapacité des politiques ou des OS à porter des revendications et surtout à obtenir des résultats concrets !

La finalité, pour le gouvernement, est, par conséquent, de favoriser le développement d'un syndicalisme que l'on qualifiera de pragmatique c'est-à-dire capable d'adapter son discours et ses revendications au contexte dans lequel il évolue tout en maintenant un niveau d'exigence élevé à l'égard de ses interlocuteurs (Etat, administrations ou entreprises).

Le qualificatif de « réformiste » est mis volontairement de côté dans la mesure où, dans l'inconscient du citoyen, le vocable « réforme » est devenu synonyme de dégradation de ses conditions de vie ou de travail.

Se faisant, la contestation sans être limitée sera au moins canalisée et aura un visage : celui des leaders syndicaux qui porteront les doléances de la population.

2) Développer un contre-pouvoir dans les entreprises

Le fonctionnement d'une entreprise est similaire à celui d'une démocratie. A l'instar de cette dernière, une opposition, ou tout du moins un contre-pouvoir avec une réelle marge de manœuvre, est nécessaire pour garantir le respect des droits de chacun : en somme, un « mal » nécessaire pour éviter toute forme d'abus. Et actuellement, le compte n'y est pas.

Tout d'abord, les services RH font en sorte de se substituer aux syndicats pour se positionner en tant qu'interlocuteur privilégié des collaborateurs : la finalité est de remplacer les représentants du personnel dans la recherche de solutions ou d'issue favorable aux problèmes rencontrés dans l'entreprise. Naturellement, cette démarche revient à réduire l'influence des Organisations Syndicales au sein des structures. Mais il ne s'agit que d'un trompe l'œil dans la mesure où l'entreprise est, en fait, à la fois juge et partie dans le règlement des litiges salariés / employeurs.

A cela s'ajoute les conséquences de l'obsession des gouvernements dans la lutte contre le chômage. Celle-ci a donné une importance démesurée aux entreprises : elles créent des emplois par conséquent, au cours des 40 dernières années, la



finalité des politiques menées a été de leur fournir un environnement favorable. Progressivement, cela a généré un déséquilibre dans le rapport de force Etat / Entreprises. Ainsi, certaines d'entre elles, conscientes de leur poids économique, prennent des mesures qui défient l'autorité des Etats sans que ces derniers ne soient en mesure de mettre en place des mesures de rétorsion.

Ces deux illustrations mettent en évidence la faiblesse de la contradiction que ce soit au sein même des entreprises ou en dehors. Par conséquent, l'existence d'un contre-pouvoir interne puissant aura pour conséquence de limiter la marge de manœuvre des entreprises.

Se faisant, la capacité de ces dernières à imposer leur volonté ou leurs exigences tant aux Etats qu'aux salariés sera plus difficile.

3) Lutter contre prosélytisme religieux

De plus en plus de structures syndicales, faute d'attractivité pour les salariés lambdas sont devenues des instruments de prosélytisme religieux en passant sous un « management » que l'on qualifiera d'« inapproprié ».

En effet, quoi de mieux comme point d'entrée dans une entreprise qu'un syndicat ? Ce dernier ayant pour vocation d'accueillir les personnes vulnérables, traversant une période délicate de leur vie professionnelle voire personnelle, il a accès à un vivier de personnes disposant du profil de victimes idéales (événements de vie négatifs, conflits avec le management, insécurité vis-à-vis de sa pérennité dans l'entreprise, ...).

Dans une logique similaire à la mixité sociale, l'enjeu sera soit de faire revenir dans les structures syndicales sensibles des salariés dont l'objectif est de réellement venir en aide aux salariés, soit de favoriser l'émergence de structures syndicales qui ne soient pas phagocytées par des intégristes.

Se faisant, un canal de prosélytisme religieux en entreprise, à défaut d'être annihilé, serait au moins limité.



II. REFORMER LE SYNDICALISME FRANÇAIS

En préambule, il convient de souligner qu'en France se syndiquer ne présente pas beaucoup d'avantages.

Tout d'abord, les syndicats français sont confrontés à un phénomène de « free riding » c'est-à-dire qu'ils négocient pour tous les salariés et pas seulement pour leurs adhérents. Dès lors, les non-syndiqués laissent à ceux qui le sont le soin de défendre leurs droits, pour en retirer ensuite les bénéfices.

Ensuite, il est clair que l'adhésion à un syndicat peut s'avérer néfaste au bon déroulement d'une carrière professionnelle ainsi qu'à l'évolution de la rémunération. Cette réputation particulièrement vraie dans certaine entreprise ne favorise pas le développement des vocations.

Enfin, s'ajoute la persistance d'un chômage de masse et la précarité du travail. Ces deux tendances rendent encore plus difficile l'adhésion à un syndicat. C'est d'ailleurs pour cette raison que le taux de syndicalisation dans la fonction publique est sensiblement plus élevé que dans le secteur privé.

A. ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION AU NIVEAU NATIONAL

Pour assurer la transformation des Organisations Syndicales, il faut leur redonner de l'attrait. Pour cela il est, tout d'abord, nécessaire de faire évoluer les mentalités par rapport à la perception de l'activité syndicale. Cette évolution, permettra, ensuite, d'entamer une profonde transformation / modernisation de leur organisation. Enfin, une meilleure reconnaissance du statut de représentant du personnel ou encore un meilleur accompagnement tout au long de la carrière devra être mise en place. L'ensemble de ce processus de modernisation voire de complète transformation devra être impulsé ou accompagné par l'Etat.



1) Faire évoluer les mentalités

L'idée est dans finir avec la croyance populaire qui veut que les Organisations Syndicales et les représentants du personnel n'aient absolument aucune utilité. Chaque salarié ou agent de la fonction publique, dès lors qu'il rencontre un problème dans son parcours professionnel, se rend compte de l'utilité de ces structures : la résolution d'un conflit ou d'un litige se passe mieux lorsque l'on est soutenu par une structure qui connaît le sujet que lorsque l'on est seul.

Bien sûr, la finalité n'est pas de forcer la prise de conscience des actifs en les confrontant à un problème mais plutôt de faire évoluer les mentalités vers une vision similaire à celle développée dans les pays nordiques. Ces derniers ont une conception selon laquelle l'adhésion à un syndicat est une composante naturelle de l'emploi, au même titre que la mutuelle ou la complémentaire retraite.

Cela passe par une transformation conséquente de l'image « faucille / marteau » qui colle à la peau des Organisations syndicales. A tort ou à raison, les confédérations syndicales sont considérées comme particulièrement politisées ce qui limite leurs capacités d'action et de développement auprès des nouvelles générations d'actifs. Il est clair que dans une population active qui est passée d'une structure ouvrière à une structure de type tertiaire, leur image n'est plus en adéquation avec les attentes.

2) Aller vers un syndicalisme unique par branche

Cette approche est à mettre en perspective de ce qui se passe en France où toutes les Organisations Syndicales sont présentes dans l'ensemble des branches professionnelles : un secteur correspond à plusieurs syndicats.

L'idée est, donc, de s'inspirer du modèle syndical Allemand dans lequel chaque branche professionnelle dispose de son propre syndicat : à un secteur correspond un unique syndicat.

Se faisant, chaque syndicat défendrait l'intérêt commun de l'ensemble des salariés appartenant à une même branche.

L'intérêt d'une unicité de la représentation est double :

1. Les négociations se feraient avec un unique interlocuteur côté syndicat ce qui rationaliserait & optimiserait les échanges avec les entreprises & l'Etat ;
2. Cela renforcerait l'influence, le poids & le pouvoir des Organisations Syndicales avec un interlocuteur unique représentant l'ensemble des salariés d'une branche.



L'objectif est d'arriver à un modèle où des syndicats unitaires de branche seraient regroupés sous l'autorité d'une confédération syndicale qui pourrait être, par exemple, l'interlocuteur du gouvernement.

3) Transformer les syndicats en acteurs institutionnels

Actuellement, les Organisations Syndicales sont uniquement considérées comme des « opposants » et non des partenaires : le folklore actuel veut que leurs seules actions soient destinées à s'opposer (à juste titre souvent) aux projets de transformation proposés par les gouvernements successifs.

Ici, le principe serait de faire des Organisation Syndicales des acteurs à part entière dans la prise de décision politique : avec leurs homologues patronaux et les pouvoirs publics, ils seraient co-responsables de la définition des conditions économiques et sociales réservées à l'activité. Ce nouveau rôle changerait complètement la donne ainsi que la nature de leur implication dans le débat public. Cela peut sembler extravagant mais c'est pourtant ce type de rapport qui prévaut dans un pays tel que l'Allemagne où le politique et la société civile se partagent le pouvoir grâce à une coopération institutionnalisée.

4) Aller vers un syndicalisme de services

L'idée est de rendre « utile » les Organisation Syndicales. En d'autres termes, cela revient à leur permettre de développer le spectre des services qu'elles seraient autorisées à proposer ainsi que leur population cible actuellement limitées aux actifs voire aux retraités.

Se faisant, les OS basculeraient vers un « syndicalisme de services ». Concrètement, en plus de leur mission de défense des intérêts des salariés, des fonctionnaires ou des retraités, les syndicats pourraient fournir à leurs adhérents des services additionnels : services d'assistance juridique gratuite, services financiers, aides sociales complémentaires ou encore services de loisirs (NB : Les pays dans lequel le taux de syndicalisation est le plus élevé ont développé cette pratique. Ainsi, l'accès à l'assurance chômage est parfois réservée aux seuls adhérents d'une OS).

Enfin, cela pourrait permettre de développer les ressources financières des syndicats qui reposent principalement sur les cotisations des adhérents tout en offrant à ces derniers un excellent retour sur investissement.



5) Rendre obligatoire l'adhésion

L'inconvénient majeur auquel sont confrontés les syndicats français est le suivant : ils négocient des avancées sociales qui bénéficient à tous les salariés et non à leurs seuls adhérents. Partant de ce postulat de base, on peut se demander quelle serait la motivation d'un actif d'adhérer à un syndicat...

Dès lors, une solution simple qui permettrait de redonner du poids & de la légitimité aux Organisations Syndicales, tout en diversifiant leurs ressources financières, serait de rendre l'adhésion à un syndicat, quel qu'il soit, obligatoire.

Cette obligation pourrait simplement correspondre à la contrepartie du bénéfice des accords négociés & signés par le syndicat choisi ou, ce qui serait souhaitable, au bénéfice de prérogatives élargies dont disposerait les OS (Cf. paragraphes précédents).

Par ailleurs, cela forcerait l'offre syndicale à s'adapter à la demande réelle des employés.

6) Une transparence et une démocratie interne améliorées

Enfin, les syndicats doivent améliorer leur transparence et leur démocratie interne. Les membres doivent être impliqués dans la prise de décisions importantes et doivent avoir accès à des informations claires sur les finances et les activités du syndicat. Les syndicats doivent également être plus transparents dans leur relation avec les partis politiques et les employeurs, pour éviter les conflits d'intérêts. En outre, les syndicats doivent être plus démocratiques dans leur fonctionnement interne, en encourageant la participation active des membres et en garantissant que toutes les voix sont entendues.

B. ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DANS CHAQUE ENTITE

Pour parvenir à cette transformation, il est nécessaire de redonner de l'attrait à l'activité syndicale : il faut susciter des vocations au sein des entreprises ou des administrations et faire tomber les préjugés sur l'activité.

Cela passera, comme nous le verrons par la suite, par une mise à plat des modalités liées au dialogue social, une meilleure reconnaissance du statut de représentant du personnel, un meilleur accompagnement tout au long de la carrière et surtout



la fin de la mise à l'index des représentants du personnel (i.e. carrière bloquée, harcèlement, discrimination, ...).

Le succès de cette transformation viendra à la fois de la modernisation globale évoquée dans la partie précédente mais également de la capacité, au niveau « local », des représentants du personnel à retisser un lien de confiance avec leurs collègues.

1) Redéfinir le lien entre les syndicats & les actifs

C'est, avant tout, une démarche interne à chaque Organisation Syndicale : chacune devant adapter son approche pour être en adéquation avec les attentes des salariés (des agents) du secteur qu'elle représente.

Cependant, cette nécessaire transformation doit être accompagnée d'un travail global de fonds mené au niveau national. L'idée est de permettre aux représentants du personnel de tisser un lien avec leurs collègues de leur entrée dans l'entreprise, en passant par le déroulement de leur carrière, jusqu'à leur retraite.

Dans cette optique, nous avons identifié plusieurs axes de réflexion :

1. Permettre aux Organisations Syndicales de présenter leur structure auprès des nouveaux arrivants. Cela permettrait de rendre naturel, ou tout du moins de faciliter, la mise en relation entre les salariés et les représentants du personnel ;
2. Elargir les attributions des syndicats au sein de l'entreprise pour faire évoluer ces derniers vers un rôle de partenaire et d'interlocuteur utile pour les salariés tout au long de leur carrière (Ex : gérer les fonds liés à l'intéressement ou à la participation, les inclure dans les processus d'évolution professionnelle, ...) ;
3. Revoir les conditions légales de propagande syndicale au sein des entreprises. Il faut, à présent, tenir compte de l'évolution des modalités de travail (i.e. développement du télétravail et des nouvelles technologies de l'information.

2) Redéfinir les règles du dialogue social au sein de l'entreprise

L'idée est, ici, de redonner aux Organisations Syndicales les moyens de faire des choses concrètes et non pas de manière illusoire comme c'est le cas actuellement. Il est, en effet, utopique de croire qu'un syndicat dispose d'un quelconque moyen d'infléchir la politique menée par une entreprise !

Pour synthétiser, actuellement, une entreprise a quelques règles ou procédures à respecter. Chacune étant composée d'étapes à suivre scrupuleusement et leur simple mise en œuvre est suffisante pour être en phase avec la législation. C'est le



cas pour la consultation des instances du personnels, les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ou les licenciements.

Il n'y a qu'une obligation de moyen et non de résultat ce qui a pour conséquence un dévoiement du dialogue social.

Dans cette optique, nous avons identifié plusieurs axes de réflexion :

1. Faire évoluer le dialogue social d'une logique de moyens vers une logique de résultats ;
2. Inciter les entreprises à mettre en œuvre des avancées sociales via la mise en œuvre d'un bonus / malus social sur le modèle de ce qui existe en matière d'écologie ;
3. Intégrer dans chaque négociation un représentant de l'administration ou un observateur externe à l'entreprise de manière à fluidifier le dialogue ;
4. Etablir, pour chaque entreprise, un classement dit de « bien-être social ».

3) La reconnaissance professionnelle & sociale des représentants du personnel

Il faut clairement remettre en marche l'ascenseur social des représentants du personnel !

Comment expliquer que les salariés en question n'aient que des perspectives d'évolution très limitées au sein de leur entreprise ?

Comment expliquer que, en prime, leur engagement social, les contraigne à subir un plafond de verre tout au long de leur carrière ?

Il faut donc prévoir un corpus de mesures qui pourraient être utilisées / disponibles durant toute la carrière professionnelle de ces personnes :

1. Offrir des perspectives d'avenir professionnel à l'ensemble des représentants du personnel au travers d'un parcours adapté à leur engagement auprès de leurs collègues. Cela pourrait passer, par exemple, par la mise en place d'un plan d'égalité professionnelle permettant d'offrir à chaque salarié des perspectives équitables d'évolution ;
2. Professionnaliser le monde syndical via la création d'un statut de syndicaliste accompagné d'un parcours de formation. L'idée étant que les individus viennent au syndicalisme par vocation comme dans n'importe quel métier, d'en faire une profession à part entière ;
3. Mise en place d'un plan national de relance des carrières bloquées



4) Se moderniser

L'utilisation des nouvelles technologies est également un élément clé pour la reformation du syndicalisme en France. Les syndicats doivent utiliser les nouvelles technologies pour faciliter les échanges entre les membres et les représentants syndicaux, en permettant notamment la communication en temps réel et la consultation en ligne. Les syndicats doivent également encourager la création de partenariats avec des organisations similaires à l'étranger pour échanger des bonnes pratiques et des expériences.



CONCLUSION

Le syndicalisme n'est pas mort mais il semble être en sursis.

Pourtant, à l'aube de ce qui pourrait être une crise sociale majeure, sa présence n'a jamais été aussi utile à la société. Il permet de canaliser les revendications de la population tout en permettant des avancées sociales : il ne faut pas oublier que le salaire minimum, la fin du travail des enfants ou encore les congés payés ont été obtenus grâce à l'action initiale des Organisations Syndicales.

Cependant, dans sa forme actuelle, le syndicalisme n'est plus viable : dans l'imaginaire collectif, il apparaît comme archaïque et déconnecté des réalités. Il est donc, plus que jamais, nécessaire de le remettre au goût du jour en faisant évoluer son périmètre d'intervention ainsi que ses prérogatives voire le rendre obligatoire afin de faire toucher du doigt aux actifs son utilité.

Cela nécessitera de renforcer la représentativité, de moderniser les pratiques syndicales et d'améliorer la transparence et la démocratie interne. Les syndicats doivent également faire preuve de plus de créativité et d'ouverture pour atteindre les travailleurs qui ne sont pas membres d'un syndicat. Si ces réformes sont mises en œuvre, les syndicats pourront mieux représenter les travailleurs et avoir un impact plus important sur les politiques sociales et économiques en France.





Le Millénaire est un groupe de réflexion spécialisé sur les questions de politiques publiques et travaillant à la refondation de la droite. Il est composé d'une trentaine de contributeurs de divers horizons — cadres du privé, du public, chercheurs, chefs d'entreprises — et chacun expert dans son domaine.

Président : William THAY

Secrétaire générale : Marion PARISSET

Secrétaire général adjoint à la stratégie : Emeric GUISSSET

Secrétaire général adjoint aux Études : Matthieu HOCQUE

Directeur des Études : Clément PERRIN

Communication : communication@lemillenaire.org

Presse : presse@lemillenaire.org

Et pour suivre toutes les actualités du Millénaire :

<http://lemillenaire.org>



Mentions légales : L'ensemble de ce rapport relève de la législation française et internationale sur le droit d'auteur et de la propriété intellectuelle. Tous les droits de la reproduction sont réservés à l'association « Le Millénaire », la reproduction de tout ou partie de ce rapport sur quelque support que ce soit est formellement interdite sauf autorisation expresse du Président de l'association.