

Comprendre les freins à la syndicalisation et à la représentation des salariés : un enjeu fort pour le dialogue social

Proposition de constitution d'un groupe de travail du Conseil National de l'information statistique au sein de la commission Emploi, qualification et revenus du travail, présentée par l'Observatoire de la répression et des discriminations syndicales (ORDS) avec l'appui des confédérations syndicales CFTC, CGT, CGT-FO, avec le soutien de la FSU de Solidaires, du Syndicat des Avocats de France et du Syndicat de la Magistrature.

Le dialogue social : un enjeu croissant

L'enjeu que représente le dialogue social s'accroît avec les évolutions législatives annoncées. La réforme en préparation du code du travail inspirée du rapport Combexelle a pour objectif de l'alléger et de favoriser la négociation d'entreprise.

Dans ce contexte, le dialogue social est envisagé comme le futur socle du Droit du Travail. Il apparaît donc plus que jamais nécessaire, pour l'ensemble des salariés et des entreprises, que soient garanties les conditions d'un dialogue social équilibré.

Les dysfonctionnements du dialogue social

De nombreux signes alertent sur les carences relatives au dialogue social :

- **La faible proportion d'entreprises dotées d'IRP et de délégués syndicaux, la faible intensité de la négociation sociale¹ .**
- **Le faible niveau de syndicalisation en France.**
- **L'existence de politiques managériales qui freinent l'engagement syndical** des salariés ainsi que des pratiques entravant l'action des syndicats et le fonctionnement des IRP, ce qui va à l'encontre des droits reconnus par la loi et la Constitution².

1 Selon l'enquête ACEMO 2012, les 3/4 des entreprises de 10 à 49 salariés ne disposent d'aucune IRP et seules 4% sont dotés de DS. A partir du seuil de 50 salariés, 44 % seulement des entreprises disposent d'un DS. Par ailleurs, seules 16 % des entreprises de 10 salariés et plus ont négocié au moins une fois au cours de l'année. Il s'agit essentiellement de grandes entreprises

2 Voir les rapports de l'ORDS : <http://observatoire-repression-syndicale.org/rapports/rapport2014.pdf>. Sur le plan salarial, selon l'enquête REPONSE, 30 % des représentants du personnel syndiqués (élus sur liste syndicale ou délégués syndicaux) considèrent que l'exercice de leur mandat représente un frein à leur carrière et les délégués syndicaux gagnent en moyenne, toutes choses égales par ailleurs, environ 10 % de moins que leurs collègues non syndiqués.

L'acceptation du fait syndical : un enjeu important du dialogue social

Ce tableau peut laisser penser que ces manquements aux règles du dialogue social pèsent lourdement sur le niveau de syndicalisation, premier pas vers la participation des salariés aux institutions Représentatives du Personnel (IRP) et sur la possibilité d'un dialogue social constructif.

Si les représentants du personnel sont aujourd'hui environ 600 000³, ils ne couvrent pas tous les établissements théoriquement concernés. Au-delà des représentants eux-mêmes, c'est l'ensemble du corps social qui est impacté par la faiblesse, voire l'absence, de dialogue social en entreprise.

La question de la reconnaissance du fait syndical relève des droits démocratiques : le droit d'appartenance au syndicat de son choix est reconnu par la Constitution. Il est dès lors essentiel de garantir l'effectivité de ces droits, ce qui implique de disposer d'outils permettant de mesurer et de contrôler une telle effectivité.

Rappelons que les conséquences sur les salariés victimes de répression et discriminations syndicales sont souvent très lourdes. Les entretiens disponibles ne parle pas simplement de retard en matière de carrières et de rémunération mais également de privation durable de travail, de problème de santé... Or, les différents acteurs expriment un sentiment d'injustice face à des situations légalement répréhensibles, mais rarement et faiblement prises en compte.

Une insuffisance des données permettant de mesurer l'ampleur des freins ou de l'entrave à la représentation des salariés

Les outils existants, bien qu'essentiels, sont insuffisants pour mesurer correctement ces phénomènes, les comprendre et prendre les mesures correctrices nécessaires.

***Des enquêtes qui ne permettent pas de comprendre les causes de l'absence
des IRP et des syndicats dans un nombre important d'entreprises***

L'enquête REPONSE⁴ de la Dares apporte des éléments importants sur les conditions du dialogue social. Mais malgré sa qualité, compte tenu de ses objectifs, elle ne peut documenter que de manière incomplète les difficultés rencontrées par les représentants du personnel et des syndicats pour s'implanter et jouer leur rôle dans l'entreprise, les raisons d'absence d'IRP, d'absence de syndicats, de faible intensité des négociations. Par exemple, si elle permet de mesurer indirectement les discriminations salariales⁵, les autres formes de discriminations sont exclues de l'enquête : les délits d'entrave au fonctionnement des IRP. De même, les organisations minoritaires sont de fait exclues du champ de l'étude, comme les salariés qui ne disposent pas de mandats électifs.

3 Enquête REPONSE 2011.

4 Voir annexe.

5 Les délégués syndicaux gagnent en moyenne, toutes choses égales par ailleurs, environ 10 % de moins que leurs collègues non syndiqués.

Par ailleurs, compte tenu des réformes actuelles, il serait opportun que les pouvoirs publics se dotent d'outils de suivi des carrières des salariés engagés dans des fonctions représentatives dans l'entreprise.

Les rares données disponibles sur le lien entre le climat social en entreprise et le taux de syndicalisation sont issues d'un sondage, le « Baromètre sur l'image des syndicats » de TNS-Sofres 2013⁶. Elles indiquent que près de 4 salariés sur 10 ne se syndiquent pas par « peur des représailles ». Selon l'enquête REPONSE 30 % des représentants du personnel syndiqués (élus sur liste syndicale ou délégués syndicaux) considèrent que l'exercice de leur mandat représente un frein à leur carrière.

Un angle mort : les statistiques administratives relatives à l'activité de l'Inspection du Travail et au traitement judiciaire de la discrimination et de la répression syndicales

Les données relatives au licenciement des salariés protégés (ainsi que les ruptures conventionnelles) ne sont plus disponibles depuis 10 ans. Il en est de même de celles relatives aux élections professionnelles. Depuis la réforme de la représentativité syndicale, il s'avère impossible de calculer un taux de couverture des entreprises par les IRP (pourcentage d'entreprises ayant des CE ou DP par secteur, taille, etc.)

Les moyens alloués aux élus et délégués syndicaux pour exercer leur fonction sont insuffisamment recensés.

De même, les données administratives sur le nombre de procès verbaux (PV) dressés par les inspecteurs du travail par nature (nombre de PV pour entrave à la mise en place d'une IRP, pour harcèlement discriminatoire à l'encontre d'un militant syndical, etc.) publiées dans le rapport annuel au Bureau International du Travail ont une fiabilité statistique qui mérite d'être analysée (l'unité de décompte n'étant pas clairement définie) ; il n'existe pas non plus de données consolidées sur les suites données à ces PV.

Ces informations sont pourtant essentielles à la mesure de la qualité du dialogue social. Leur exploitation à des fins statistiques et de contrôle ainsi que leur publicité sont nécessaires pour garantir le bon fonctionnement de la démocratie sociale en entreprise.

Par ailleurs, il n'existe à notre connaissance aucune statistique publique sur le traitement judiciaire des différentes formes d'entrave aux institutions chargées de garantir le dialogue social, que ce soit dans les juridictions civiles (notamment aux prud'hommes) ou pénales. Pourtant, les travaux existants pointent, à partir des témoignages disponibles, les carences de l'institution judiciaire dans ce domaine : longueur des procédures, accès inégal à la Justice, nature des sanctions, stratégie de « harcèlement judiciaire ».

Comme pour certaines informations de l'inspection du travail, ces données existent mais de manière dispersée et ne donnent pas lieu à une consolidation ni à un traitement statistique, ne permettant pas de détecter leur impact sur le dialogue social.

6 <http://www.tns-sofres.com/etudes-et-points-de-vue/limage-des-syndicats-aupres-des-francais>

Propositions

Ces questions concernent les Ministère du Travail et de la Justice. La création d'un groupe de travail du CNIS pourrait dès lors représenter une réponse appropriée. Le mandat du groupe pourrait porter sur le recensement des sources existantes permettant de répondre à cette problématique, la consolidation des données en vue de leur traitement, l'identification des manques (voir ensemble des propositions en annexe), la diffusion de données enrichies.

Annexes

L'enquête REPONSE (DARES)

Réalisée tous les six ans auprès d'un échantillon représentatif des établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole, traite principalement des politiques de gestion du personnel, des politiques salariales, de la présence et de la nature des instances de représentation du personnel, des relations entre directions, RP et salariés, de l'existence de conflits collectifs et de la perception du climat social. Elle interroge également les RP sur la perception qu'ils ont de l'impact de leur engagement sur la stabilité de leur emploi, sur leurs conditions de travail, sur l'évolution de leur carrière.

Propositions issues du rapport 2014 de l'ORDS ⁷

Proposition 25

Produire et publier régulièrement des statistiques administratives, des données d'enquêtes publiques et des évaluations sur :

- les demandes d'autorisation de licenciements, de ruptures conventionnelles ou de transfert de salariés protégés et les décisions administratives qui en découlent, selon les motifs ;
- les motifs d'absence d'IRP dans les établissements et les entreprises qui atteignent les seuils d'effectifs assujettis à l'obligation d'élections professionnelles ;
- les négociations sur les parcours syndicaux, leur mise en œuvre effective et leur impact sur les carrières professionnelles ;
- le contenu et les effets réels des négociations collectives de branche et des accords d'entreprise (au lieu des simples comptages auxquels se limite la DGT dans son bilan annuel de la négociation collective). L'ensemble de ces données doit prendre en compte la dimension du genre.

Proposition 26

Produire et publier régulièrement des statistiques administratives, des données d'enquêtes publiques et des évaluations sur :

- les décisions de justice concernant les infractions constatées et les condamnations effectives en matière de répression et de discrimination syndicales ;
- le nombre de procédures engagées devant les juridictions (civile et pénale) pour motif de discrimination syndicale, le devenir des saisines en matière de discrimination syndicale, le nombre de syndicalistes concernés ;

⁷ En p. 88-89 du rapport disponible ici : <http://observatoire-repression-syndicale.org/rapports/rapport2014.pdf>

- le nombre annuel des plaintes simples et avec constitution de partie civile enregistrées pour délit d'entrave au droit syndical, à la constitution ou au fonctionnement des institutions représentatives du personnel en entreprise, le nombre des plaintes classées sans suite, le nombre et le devenir des saisines de la juridiction pénale, en distinguant entre les citations directes du parquet et les citations directes de la partie civile.
- L'ensemble de ces données doit prendre en compte la dimension du genre.

Proposition 27

- Créer, au sein du Conseil National de l'Information Statistique (CNIS), un groupe de travail sur l'information statistique en matière d'exercice du droit syndical et de représentation des salariés sur les lieux de travail et de déroulement des carrières.