

Le Rôle des Syndicats dans l'entreprise.

Dans les entreprises ou unités économiques et sociales de plus de 50 salariés, tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical.

Une telle désignation contraint alors l'employeur à rencontrer régulièrement les interlocuteurs syndicaux dans le cadre de négociations obligatoires : négociation annuelle (obligatoire) sur la durée du travail, les salaires effectifs, l'égalité professionnelle notamment..., mais aussi une nouvelle négociation triennale (réservée aux entreprises de plus de 300 salariés) sur les modalités de la consultation du CE (comité d'entreprise) sur la stratégie de l'entreprise et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. A défaut de délégué syndical, aucune obligation de négocier ne s'impose à l'employeur, mais la présence d'un délégué permettra à tout moment d'organiser les revendications des salariés dans un cadre collectif ou de signer un accord.

En dessous du seuil de 50 salariés, seul un délégué du personnel peut être désigné pendant la durée de son mandat comme délégué syndical. Malgré cette possibilité, les petites et moyennes entreprises se présentent comme des « déserts syndicaux ». Certains employeurs le déplorent, regrettant l'absence d'interlocuteurs responsables. D'autres font tout pour empêcher l'implantation d'un syndicat ou favorisent l'émergence d'un syndicat « maison ».

Le taux de syndicalisation en France (moins de 8%) est l'un des plus faibles en Europe. Est ce parce que chaque salarié sait qu'il va bénéficier des augmentations de salaire ou des avancées sociales même s'il n'est pas syndiqué ? Cette faiblesse numérique, et donc financière, nuit aux organisations syndicales dans leur action revendicative. Pourtant, se syndiquer permet de mieux s'informer et mieux défendre ses droits, d'échanger avec des collègues de la même branche, de renforcer la mobilisation collective, de donner du poids aux représentants syndicaux dans les instances paritaires, les négociations nationales...

Vers une remontée du syndicalisme ?

Cette désyndicalisation s'est traduite par une percée des listes sans étiquettes aux élections CE au cours de la dernière décennie (voir tableau). Mais la remontée des syndiqués se confirme. Beaucoup de représentants du personnel ont compris qu'ils avaient besoin des connaissances et compétences des syndicats qui créent aussi un lien avec la branche professionnelle. Les syndicats s'efforcent aussi d'accompagner les élus DP, CE ou CHSCT dans leur mandat notamment à travers leurs publications et le suivi des nouveautés législatives et jurisprudentielles intéressant le monde du travail. Par le biais également de documents pédagogiques, de permanences juridiques et des stages de formation à leur intention. De plus, tous les syndicats peuvent recommander des avocats pour des procédures ou des experts spécialisés auprès des CE. Des syndicalistes interviennent dans les salons spécialisés pour CE pour faire connaître leurs positions à l'occasion de tables rondes ou débats, la CGT invite les CE et CHSCT à des échanges en ateliers dans son propre salon des CE, la CFDT favorise l'émergence d'inter comités d'entreprise.

Il faut enfin souligner que parmi les différentes instances représentatives du personnel, les syndicats sont les seuls à être en capacité juridique de mener des actions en justice au nom de l'intérêt collectif de la profession (pour agir en justice les autres instances doivent démontrer d'un intérêt propre à agir). Dans certains cas prévus par la loi (en matière de requalification de contrats précaires, de travail dissimulé par exemple), les syndicats sont même en droit d'agir en justice au nom des salariés sans avoir à justifier d'un mandat de leur part dès lors que ceux-ci ne s'y sont pas opposés.