

Comités d'entreprise-syndicats : éloignement ?

C. Dufour et A. Hege, chercheurs à l'IRES, viennent de publier les résultats d'une enquête de comités d'entreprise dans la Revue de l'IRES. (<http://www.ires-fr.org/IMG/File/R59-1.pdf>). On hésite à prendre pour argent comptant les résultats de cette étude. En effet, l'échantillon porte sur moins de 20 comités. Et cet échantillon est lui-même divisé en sous-trois sous-ensembles : comités avec élus non-syndiqués, comités avec élus anciennement syndiqués, comités avec élus nouvellement syndiqués. Ces sous-ensembles sont donc particulièrement restreints. Par ailleurs, l'échantillon a retenu très majoritairement des comités de petites et moyennes entreprises et ne comporte pas de CE de très grandes entreprises. Porter jugement avec un si faible échantillon interroge donc la portée des analyses.

Localisme ? Oui, car nécessaire.

L'analyse enfonce des portes ouvertes. Dans les trois sous-ensembles, il ressort que l'essentiel des préoccupations des représentants sont locales, c'est-à-dire propres à leur entreprise ou leur établissement. « Ce qui nous intéresse, c'est ce qui se passe ici » dit un élu. Il s'agit ici d'une démarche de proximité absolue. Les chercheurs présentent ce constat comme négatif. Or, pourquoi ces représentants sont-ils élus, sinon pour se préoccuper des problèmes de LEUR entreprise ? S'ils ne s'en occupaient pas, seraient-ils réélus ? Ce localisme est normal et ce n'est pas une caractéristique récente qui prouverait l'enfermement de ces élus dans un syndicalisme du « tout entreprise ».

Ce sont donc les demandes des salariés qui fondent leurs interventions. L'arbitrage des positions à défendre, la hiérarchie des actions et activités dépendent de l'expression des salariés. Avec le risque de contradictions ou celui de retenir le plus petit dénominateur commun. Le risque est aussi celui de ne pas retenir certaines thématiques extérieures : GPEC, discrimination, etc. Le risque enfin est la perte de valeurs au profit sinon d'un clientélisme, du moins d'un comportement électoraliste.

Les DRH interrogés par les chercheurs apportent d'ailleurs un point de vue sur ce localisme. Certains d'entre eux préfèrent la négociation avec les délégués syndicaux, plus qualifiés sur certains thèmes, plus en prise sur l'actualité, voire parfois plus professionnels.

Liens avec syndicats : distendus

L'article examine ensuite les liens entre élus et syndicats. Il confirme, ce que tout connaisseur des relations sociales sait : la distance entre élus et organisations syndicales pour de nombreux CE.

Pour les élus nouvellement syndiqués, les chercheurs notent que ces adhésions sont moins un geste d'appartenance ou d'accord avec un syndicat

qu'un geste de recherche d'efficacité : en prenant une étiquette syndicale, ils montrent à la direction leur détermination. L'adhésion renforce la stature, l'image du comité. Les chercheurs qualifient cette adhésion d'adhésion fonctionnelle qu'ils distinguent de l'adhésion identitaire.

Ce phénomène n'est pas nouveau. La majorité des mandatés élus ou désignés prennent un mandat pour défendre leur collectif de travail, être un contre-pouvoir dans l'établissement, rendre service aux salariés. Ils n'adhèrent pas par accord avec tel ou tel syndicat dont ils ne connaissent pas forcément les positions. C'est dans une étape ultérieure qu'ils adhèrent aussi à un projet syndical ...si ce projet leur est présenté, si le lien entre structures extérieures et ces militants s'opère et si l'échange entre militants, la formation, leur apportent une culture syndicale plus complète.

Au départ ces représentants acceptent ce rôle, ce qui est une démarche d'engagement. Mais on ne naît pas militant syndical, on le devient. On le devient parce que c'est le rôle des structures extérieures d'apporter une culture à ses nouveaux militants¹.

Syndiqués ou non, syndiqués récents ou anciens, la majorité des représentants n'ont qu'un lien faible avec les structures syndicales extérieures à l'entreprise. Cette faiblesse a plusieurs explications.

- D'abord sans doute, moins qu'un désaccord, un moindre intérêt pour les positions des organisations syndicales, un manque d'appétit pour les débats de ces structures. Peut-être aussi une représentation négative des organisations. Cette attitude provient de l'ignorance des enjeux de ces débats sur leurs propres conditions.
- Elle est renforcée par l'indifférence des structures extérieures à l'égard de leurs nouveaux adhérents ou nouveaux mandatés.
- Sans intérêt pour les positions « politiques » des organisations, les représentants d'entreprise ne leur demandent pas pour autant d'interventions opérationnelles destinées au renforcement de leur travail fonctionnel. Ni conseil, ni formation. Les structures extérieures ne cherchent pas ou ne sont pas capables d'apporter des services opérationnels à ces représentants.
- Là encore le constat n'est pas nouveau. Le développement des entreprises qui vendent des produits et des services aux comités d'entreprise est une indication de la distance prise entre de nombreux élus et les structures syndicales. Encore faut-il relativiser. Des CE, notamment de grandes entreprises ont un lien réel avec leur fédération professionnelle ou leur union territoriale. Des élus sont très au fait des positions de leur confédération.
- Mais le phénomène de distance entre militants d'entreprise et structures syndicales est-il circonscrit aux seuls élus ? N'est-ce pas aussi l'évolution visible de certains délégués syndicaux ? L'autonomie constatée n'est-elle plus forte chez les élus parce qu'ils portent un mandat électif, mais n'est-elle pas un phénomène général ?

¹ On lira l'étude de l'Institut régional du travail de Midi Pyrénées sur les primo militants.
<http://www.clesdusocial.com/telechargement/rapportprimomilitants.pdf>

L'attraction de l'entreprise, ses raisons

Le phénomène du centrage des militants sur le seul niveau de l'entreprise n'est pas nouveau. Les équipes syndicales d'entreprise ont toujours eu une certaine indépendance vis à vis des structures extérieures de leurs organisations. Ces dernières critiquant parfois cette attitude d'un syndicalisme d'entreprise, c'est-à-dire borné aux frontières de l'entreprise. Et le « On est chez nous » a toujours freiné les velléités des organisations syndicales à intervenir dans l'activité de leurs militants d'entreprise.

Mais il a pris une dimension beaucoup plus forte au cours des 25 dernières années du fait de plusieurs changements.

- Le recul des idéologies qui maintiennent un lien entre militants d'entreprise et les structures externes au nom du projet, du combat global. L'extension de la méfiance, parfois du rejet de tout ce qui est institutionnel a rajouté sa part. Les syndicats ont été compris par beaucoup de salariés comme des institutions. Et l'on ne devient pas membre d'une institution.
- L'addition des droits nouveaux accordés au CE comme au délégué syndical a considérablement enrichi la panoplie des représentants des salariés dans l'entreprise. Formation professionnelle, intéressement, participation financière, apprentissage, intérim, égalité professionnelle, discriminations, restructurations, plans sociaux, nouvelles formes de classifications, etc. Ces multiples possibilités d'interventions supplémentaires créées par la loi ou par des accords collectifs ont abouti à faire de l'entreprise un lieu complexe de négociation, de concertation et de confrontation.
- En même temps, ces nouvelles attributions ont participé à l'institutionnalisation de l'intervention syndicale en entreprise. Cette institutionnalisation a été renforcée par l'évolution des relations sociales. Les rapports conflictuels ont reculé au profit de relations de confrontation et de négociation, même si les DRH restaient attentifs à l'assise des représentants parmi le personnel.
- Les structures externes à l'entreprise happées par des responsabilités macro sociales, elles aussi en augmentation, ont peu à peu « levé le pied » dans le suivi de leurs militants d'entreprise et de leurs activités. Ces structures extérieures ont poursuivi une lecture homogénéisante des situations d'entreprise, l'envoi de directives générales sans investissement d'accompagnement. Leurs militants d'entreprise se sont alors mis en situation d'adhésion mais d'une adhésion passive, « non pratiquante ». C'est-à-dire j'applique ce que je veux ou je peux.
- Le marché, lui, a compris que l'assistance aux élus et mandatés d'entreprise pouvait être un vecteur d'activités profitables. La création du 0,2% dotant le CE de moyens de fonctionnement et donc de rétribution de services payants a débouché sur l'émergence d'un véritable secteur privé de l'assistance aux militants d'entreprise, conseil, études, formation. Ces entreprises ont pris une place importante rejetant à l'extérieur des organisations syndicales peu outillées ou non convaincues de s'outiller.
- Cette croissance de l'intervention privée d'assistance auprès des militants d'entreprise a été renforcée par les militants d'entreprise eux-mêmes. Désireux d'avoir des services neutres ils ont préféré l'entreprise privée à un service syndical peu présent et marqué par le sceau de chaque organisation.

- La lecture erronée des syndicalistes de l'entité « comité d'entreprise ». Longtemps, le comité d'entreprise a été considéré par trop de responsables syndicaux comme une instance secondaire, voire dangereuse car attirant les mandatés vers la gestion et le commercial (voyages, cadeaux de Noël, etc.), c'est-à-dire les détournant de la lutte sociale revendicative. Longtemps et aujourd'hui encore des syndicalistes ont voulu un CE aux ordres du syndical sans s'apercevoir que les rapports de pouvoir plaidaient en faveur du CE.

Cette lecture faisant du CE une instance subordonnée à l'ordre syndical a empêché les syndicalistes d'en comprendre la complexité et les besoins d'autonomie d'une instance élue. Elle a aussi convaincu bien des leaders de CE de ne pas attendre de leur syndicat une politique sérieuse de prise en charge et de reconnaissance. Un CE n'est pas CGT, CFDT ou FO. Ce sont les élus qui le sont éventuellement. La politique des élus de CE est un compromis entre différents éléments, dont les positions syndicales, mais non uniquement.

La distance établie par l'enquête entre mandatés d'entreprise et responsables extérieurs a largement sa source dans cette suspicion des uns et cette déception des autres.

Enfin, les moyens financiers nouveaux ont donné au CE, doté d'un budget propre de fonctionnement, une puissance d'intervention au moment même où les sections syndicales perdaient des adhérents.

Cette situation de distanciation entre structures syndicales et représentants dans l'entreprise est dorénavant perçue par certaines confédérations. Le rapport Grignard pour la CFDT pointe le doigt sur la priorité de reconstruire le lien avec les militants d'entreprise. Le rapport « état de l'union de la CGT » accepte aussi ce déficit.

Les nouvelles règles de représentativité font des résultats des élections CE un enjeu essentiel. Il faut souhaiter qu'un éventuel réinvestissement des syndicats vers les élus CE ne se limite pas aux élections. L'enjeu est bien plus important : organiser une articulation syndicats / élus de CE au bénéfice des deux groupes. C'est l'efficacité de la représentation des salariés dans l'entreprise qui le nécessite.