« L’avenir du syndicalisme interprofessionnel territorial est menacé »

En fusionnant les instances représentatives du personnel, le gouvernement fragilise l’assise géographique des syndicats, note Eric Ferreres, consultant en ressources humaines, dans une tribune au « Monde ».

LE MONDE ECONOMIE | 05.04.2018 à 14h22 | Par Eric Ferreres (Consultant en ressources humaines)

Tribune. L’une des conséquences prévisibles de la fusion des instances de représentation du personnel (IRP) instituée par les ordonnances Macron réformant le code du travail sera de diminuer considérablement le nombre d’élus. Selon Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force ouvrière, entre *« 150 000 et 200 000 personnes vont perdre leur mandat »*.

Or, le fonctionnement des unions syndicales locales, départementales ou régionales repose pour une large part sur des élus du personnel syndiqués qui utilisent une partie de leurs heures de délégation pour occuper des responsabilités nécessaires à l’activité de ces unions. L’avenir du syndicalisme interprofessionnel territorial, et par là même une certaine forme de régulation sociale, est ainsi menacé.

Un lieu d'accueil

Ces unions sont des structures clés des syndicats, issues du modèle et de l'expérience des Bourses du travail qui se sont développés à la fin du XIXe siècle. Les Bourses du travail étaient l'expression d'un regroupement interprofessionnel sur une base géographique, permettant au syndicalisme d'avoir un cadre d'action recouvrant une dimension horizontale. Dans cette filiation, les organisations territoriales syndicales manifestent une solidarité dépassant les diversités des professions pour s'inscrire dans des rapports de proximité et de solidarité interprofessionnelle sur une base géographique.

Lire aussi : Loi travail : « La voix des salariés est affaiblie dans les petites entreprises »

Elles sont les héritières de la double dynamique originelle du syndicalisme français. La première était d'unir les travailleurs sur la base de leur activité professionnelle, d'où les syndicats d'entreprise et les fédérations ; la seconde était de créer ce lien sur une identité ancrée dans un territoire. C'est d'ailleurs la rencontre de ces deux mouvements qui a permis la création de la première organisation syndicale, la Confédération générale du travail (CGT) en 1895 à Limoges.

Lire aussi : « Les entreprises ont besoin d'un "contre-pouvoir" syndical »

Ces structures de proximité sont des lieux de formation, de coordination, de réflexion, d'aide juridique, d'appui matériel et logistique entre syndicats d'entreprise, mais aussi le moyen de créer des espaces de solidarité entre les actifs de différents statuts, les chômeurs, les jeunes, les travailleurs immigrés, les retraités. Elles constituent surtout un lieu d'accueil et la possibilité (souvent la seule) pour un salarié de rencontrer un syndicat : 40 % des entreprises n'ont pas de représentant du personnel !

Enjeux de régulation sociale

Certes, leurs moyens de fonctionnement peuvent faire l'objet d'accords de droit syndical indépendants des IRP, telles les « décharges syndicales » dans la fonction publique ou les « mises à disposition » dans certaines grandes entreprises, mais beaucoup d'organisations de proximité fonctionnent avec des élus d'entreprise.

Le délégué du personnel responsable de l'union locale, le mandaté au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) membre de la direction de l'union départementale, le secrétaire du comité d'entreprise impliqué dans le fonctionnement de son union régionale sont autant d'exemples qui illustrent le lien essentiel entre représentants du personnel dans les entreprises et activité syndicale interprofessionnelle.

Lire aussi : Code du travail : le pouvoir syndical à l'épreuve des ordonnances

S'il est normal de s'interroger sur le fait que ces entités perdurent à partir de moyens issus des entreprises et non par une autre forme de financement, il est plus difficile d'en contester l'utilité sous l'angle de l'avenir même du syndicalisme, mais aussi des enjeux de régulation sociale. Ces structures sont des acteurs nécessaires au « dialogue social territorial », comme le remarque la sociologue du travail et directrice de recherches au CNRS Annette Jobert (*Les*

Nouveaux Cadres du dialogue social territorial. Europe et territoires, Ed. Peter Lang, Berne, 2008).

Dommage collatéral ou volonté délibérée ? Quoi qu'il en soit, les ordonnances relatives au dialogue social dans les entreprises fragilisent la conception historique du syndicalisme français articulant profession et territoire.