

Des syndicats forts pour relancer la croissance et l'emploi

Mars 2017

Les années 2000-16 auront été marquées par un cycle de réformes qui a profondément modernisé l'économie britannique. A l'heure du Brexit et au moment où les entreprises regardent de près le coût de leurs opérations au Royaume-Uni par rapport à d'autres pays, il y a une véritable opportunité à saisir pour la France. Cela passe nécessairement par une politique d'attractivité agressive. La France doit enclencher sans tarder son cycle de réformes structurelles notamment en matière de dialogue social, au nom de l'emploi et de la croissance.

1- Quels sont les grands indicateurs de prospérité aujourd'hui entre les deux pays ?

	France	Royaume-Uni
Croissance 2016	1,2%	2%
Taux de chômage 2016	10%	4,8%
Taux de chômage des moins de 25 ans (2016)	24,5%	19,5%
Création d'emplois dans le secteur marchand en 2015	159 600	410 000
Dépenses publiques (2016)	57,5% du PIB	47% du PIB
Déficit (2016)	-3,5% du PIB	-2,9% du PIB
Dette publique (2016)	96,2% du PIB	83,3% du PIB

Sources : INSEE, ONS, 2016

2- Le dialogue social en chiffres en France et au Royaume-Uni

	France	Royaume-Uni
Jours de grèves pour 1 000 employés entre 2005 et 2015	140	25
Taux de syndicalisation dans le secteur public	19,8 %	56%
Taux de syndicalisation dans le secteur privé	8,7%	14%
Autour de la table des négociations	Etat et CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE- CGC (syndicats salariaux) et MEDEF, CGPME, UPA (syndicats patronaux)	TUC (Trade Union Congress) et CBI (Confederation of British Industry)

Sources : Insee, ONS, Wirtschafts und Sozial wissenschaftliches Institut

Il n'existe pas de statistiques officielles et fiables des jours de grève en France et les dernières statistiques sur les journées de grève dans la fonction publique territoriale et dans la fonction hospitalière remontent à 2008.

Les syndicats restent une force de blocage. Ils constituent l'une des principales forces de la résistance au changement en entraînant un maximum de salariés dans la confrontation sociale lorsque les réformes ne se conforment pas à leur idéologie. Toutes les réformes du marché du travail engagées par les gouvernements successifs dans les trente dernières années ont entraîné les oppositions des principales forces syndicales «représentatives » par le biais de nombreuses manifestations, grèves et actions politiques.

Pourtant, la France se distingue par le plus bas taux de syndicalisation en Europe (à l'exception de l'Estonie) et un des plus bas taux au sein des pays de l'OCDE.

- Au Royaume-Uni, depuis 1982, **les grèves politiques et de solidarité ne sont plus protégées par la loi et les syndicats sont susceptibles d'être condamnés y compris à des dommages et intérêts s'ils appellent à une grève illégale.**
- En Allemagne, le droit de grève est interdit pour les fonctionnaires sous statut, devoir de réserve et continuité du service public obligent. Ensuite, **la grève dans le privé n'est légale que si elle porte sur les conditions de travail définies dans les conventions d'entreprise ou de branche. Toute grève politique contre des lois votées au Parlement ainsi que toute grève de solidarité peuvent être sanctionnées par une mesure de licenciement.** Enfin, l'exercice du droit de grève

est enserré dans des procédures extrêmement strictes, pour des durées très limitées et pour une partie seulement du personnel. Enfin, les statuts des syndicats prévoient généralement que ceux-ci s'engagent à rémunérer leurs syndiqués grévistes sur les fonds de leurs caisses de grève.

3- Des syndicats que l'on doit responsabiliser et des réformes centrées sur la pratique

Au Royaume-Uni, la loi de 1992 sur les syndicats et les relations du travail définit le syndicat comme **une association de travailleurs dont l'un des objectifs principaux est la régulation des relations entre les travailleurs et les employeurs.**

Pour parvenir à un dialogue pratique et pragmatique, il est essentiel d'avoir des syndicats qui font placent en tête des priorités des négociations l'intérêt de l'entreprise. Thatcher de manière forte et Blair de manière douce ont fait évoluer le pouvoir des syndicats et leur nature corporatiste.

Avec le temps, les syndicats sont devenus plus pragmatiques et se sont ralliés au centre, c'est-à-dire à l'idée que l'économie de marché et la survie de l'entreprise sont bonnes pour l'emploi. Compte tenu notamment de la forte baisse du taux de syndicalisation, les syndicats ont estimé que leur raison d'être dépendait de leur bonne entente avec les employeurs. Le succès du partenariat social n'est plus fondé sur la logique de l'affrontement mais sur une vision commune de ce qui doit être fait pour encourager l'activité. Les conflits entre patronat et syndicats sont dédramatisés et le compromis s'obtient par le dialogue, la flexibilité des méthodes notamment en utilisant des commissions d'experts ayant un pouvoir arbitral - sans l'intervention du gouvernement.

Dans le domaine de la santé ou de l'éducation, les réformes les plus importantes menées ces dernières années ont toutes une caractéristique commune. Elles sont centrées sur l'exécution et elles privilégient la dimension opérationnelle du changement en intégrant des critères et des instruments de marché.

4- Pour parvenir à ce dialogue social, des règles respectées par tous

Le dialogue social au Royaume-Uni est fondé sur le respect d'un certain nombre de règles ou codes de conduite qui permettent un encadrement du droit de grève. Fort de ce consensus, l'ensemble des acteurs sociaux reconnaît de fait que le recours à la grève reste la pratique de l'ultime recours. **L'obligation d'arbitrage avant la grève par l'intermédiaire du Service consultatif d'arbitrage et de conciliation (Advisory Conciliation and Arbitration Service, ACAS), la proportionnalité, le vote de la grève à bulletin secret sont des règles reconnues et adoptées par tous.**

L'ACAS a comme premier rôle la médiation et l'arbitrage des conflits du travail et l'amélioration des relations professionnelles grâce aux services consultatifs qu'il offre aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants. L'ACAS, bien que financé par le gouvernement, est indépendant et n'est pas assujéti aux instructions ministérielles. Il est administré par un conseil composé d'un président et de neuf membres. Trois des membres sont nommés après consultation du CBI et trois autres le sont après consultation du TUC. Médiateur et arbitre, l'ACAS permet de désamorcer certains conflits en rendant le dialogue social plus apaisé.

Syndicats et patronat négocient ensemble comme le feraient deux partenaires économiques (à la fois client et fournisseur l'un de l'autre) intéressés à faire progresser ensemble leurs intérêts respectifs (qui peuvent être divergents). L'Etat est à sa place comme arbitre neutre. Le politique n'intervient pas dans la décision économique. Les rapports réalistes et apaisés dans lesquels chacun joue un rôle clair font partie du coeur du dispositif qui a permis au Royaume-Uni d'avoir un taux de croissance supérieur de moitié à celui de la France depuis 10 ans.

5- Le financement des syndicats doit reposer sur les cotisations

Le financement de l'activité syndicale en France souffre d'une grande opacité. Au cours de ces cinquante dernières années le nombre de salariés syndiqués a été divisé par 4 alors que les ressources financières ont été multipliées par 20.

Le financement des syndicats repose principalement sur les contributions des entreprises et des employeurs (environ 90 %), sur les subventions de l'État et des collectivités territoriales (4 à 5 %), sur des dotations versées par des administrations comme l'Unédic, les caisses de sécurité sociale ou sur les fonds récupérés au titre de la formation professionnelle (2 %).

Les entreprises contribuent également beaucoup par le biais de mise à disposition de locaux. **Mais les cotisations des membres ne représentent que 3 à 4 % du total.** Il n'est pas étonnant qu'avec un niveau aussi faible de cotisations, les syndicats ne cherchent pas à attirer de nouveaux membres et qu'ils défendent avant tout les intérêts de leur propre organisation et d'une minorité d'activistes plutôt que les intérêts de long terme des salariés dans leur ensemble.

Pour faire face à leur affaiblissement il y a trente ans, les syndicats britanniques ont engagé une politique de recrutement ainsi qu'un processus de concentration. **La force d'une organisation syndicale se mesure d'abord au nombre de ses adhérents au Royaume-Uni.**

Les sources de financement des syndicats britanniques reposent sur les cotisations conjuguées aux revenus financiers propres dont les revenus générés par le patrimoine des syndicats.

Les syndicats ne seront une force de proposition au niveau national que s'ils disposent d'une légitimité forte dans l'entreprise.

Nous proposons ainsi quatre mesures:

- une modification profonde des règles de représentativité des syndicats datant de 1945 ;
- un financement des syndicats reposant sur les cotisations des membres ;
- un mécanisme de cofinancement public des syndicats sous la forme de subventions dont le montant serait lié au volume des cotisations levées auprès des membres ;

- des comptes syndicaux transparents, audités sur une base annuelle et disponibles en ligne pour consultation.

Contact

Philippe Chalon
Secrétaire général du Cercle d'outre-Manche
philippe.chalon@cercledoutremanche.com
Tel : +44 20 8762 8486