

Les relations sociales dans l'entreprise : les instances représentatives du personnel/les organisations syndicales

INTRODUCTION

L'ampleur des conflits collectifs constatés pour l'année 2010 révèle la complexité et la fragilité des relations sociales au sein des organisations privées et publiques en France. Des difficultés souvent liées à une absence de dialogue social dans l'entreprise entre la direction et les partenaires sociaux, générant une méfiance bilatérale, un climat social tendu qui se solde parfois par des conflits collectifs difficiles, voire violents. Pourtant la tendance à la négociation collective ne cesse d'augmenter, fortement orientée par les gouvernements successifs. Ainsi dans un tel contexte, la bonne gestion des relations sociales s'avère être un point crucial dans le maintien d'un bon climat social dans l'entreprise et constitue un des enjeux clés de la gestion des Ressources Humaines.

Aussi, en vue d'une négociation sociale réussie, il est nécessaire de connaître et de comprendre les enjeux des différents acteurs sociaux interagissant au sein de l'entreprise. Nous proposons au travers de cette fiche technique d'expliquer les principaux fonctionnements au travers des deux grandes catégories d'acteurs sociaux :

- Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)
- Les Organisations Syndicales

I/ Les instances représentatives du personnel

1. Définitions, Missions et Cadre Légal

Dans l'organisation collective du travail, le législateur a prévu des instances de représentation du personnel. Ainsi le Code du travail organise la défense collective des intérêts des salariés, en leur permettant de désigner des représentants élus ou de faire appel à des représentants mandatés. Cette représentation se base sur quatre institutions qui assurent différentes fonctions : les délégués syndicaux (dont le rôle sera développé en seconde partie de cette fiche), les délégués du personnel (DP) en charge de la fonction de réclamation, le comité d'entreprise (CE), et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), qui s'occupent ensemble de la fonction d'information et de consultation.

Chacune de ces institutions possède des moyens et des attributions spécifiques, et fonctionne selon des modalités qui lui sont propres. Le nombre des membres constituant ces institutions et les moyens dont celles-ci disposent sont proportionnels à l'effectif de l'entreprise ; de même, leurs rôles et prérogatives sont bien distincts.

Le tableau suivant synthétise les principales fonctions et moyens alloués à chaque instance ainsi que leur rôle au sein de l'entreprise.

	Délégués du Personnel	Comité d'entreprise	CHSCT
Fonction / Mission générale	Elus par les salariés, ils formulent auprès de l'employeur des réclamations individuelles ¹ ou collectives, sont consultés sur les licenciements économiques, les congés payés, les contrats de travail temporaire et sont informés des conventions collectives. De plus, les DP interviennent dans la désignation des membres du CHSCT.	Ses membres sont élus par les salariés. Le CE contrôle la situation économique de l'entreprise et son évolution ² , et a le monopole de la gestion des activités sociales et culturelles ³ . A ce titre, il formule et examine toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que les conditions de vie dans l'entreprise. Il doit être consulté préalablement à toute décision de l'employeur entrant dans son domaine de compétence ⁴ , c'est à dire qu'il doit être obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, comme par exemple : <ul style="list-style-type: none"> - les réorganisations économiques ou juridiques de l'entreprise - les perspectives économiques - la position de l'entreprise au sein du groupe - la répartition du capital entre les actionnaires 	Le CHSCT est désigné et présidé par le chef d'établissement, ou son représentant. Il formule des propositions pour améliorer l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Il doit être consulté avant toute décision d'emménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. Dans ce cas le CHSCT peut même réclamer une expertise préalable, aux frais de l'employeur. Les domaines d'action principaux du CHSCT représentent la protection de la santé physique et mentale des salariés, l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ainsi que la prévention des risques professionnels. De plus, il veille notamment à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.
Conditions de forme	Entreprises d'au moins 11 salariés (durant 12 mois) ⁵ Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés	Entreprises d'au moins 50 salariés (durant 12 mois consécutifs) ⁶	Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés ⁷
Durée du mandat	4 ans ⁸	4 ans ⁹	2 ans
Moyens	Crédit d'heures pour l'exercice des fonctions : 15 heures par mois (10 dans les entreprises de moins de 50 salariés, 20 en cas de délégation unique). Les DP	Le CE est doté de la personnalité juridique et l'employeur doit lui fournir tous les moyens de fonctionner normalement en plus d'une subvention de fonctionnement d'un montant annuel minimum de 0,2	L'attribution des heures de délégation est variable selon l'effectif relevant de chaque comité. Ces heures peuvent être augmentées en cas de circonstances exceptionnelles

¹ Les réclamations sont des demandes visant à obtenir l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur (L2313-1 du Code du travail).

² « Il a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production . » (L431-4 du Code du travail).

³ Toute activité, non obligatoire pour l'employeur, exercée au bénéfice du personnel de l'entreprise sans discrimination.

⁴ « Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle » (L 2323-6 du Code du travail).

⁵ Les salariés sous CDD sont partiellement comptabilisés, on exclut ceux qui remplacent un salarié absent ; les salariés à temps partiel sont comptabilisés au prorata du temps de présence.

⁶ Les salariés sous CDD sont partiellement comptabilisés, on exclut ceux qui remplacent un salarié absent ; les salariés à temps partiel sont comptabilisés au prorata du temps de présence.

⁷ Loi Auroux de 1982.

⁸ On peut cumuler le mandat avec celui de membre du CE ou de DS.

⁹ Loi en faveur des PME du 2 août 2005.

peuvent quitter leur poste de travail et circuler dans l'entreprise ou la quitter si l'exercice de leur fonction le demande.	% de la masse salariale brute.	(accident grave) ou par accord interne.
Liberté d'affichage ou distribution de tracts, à condition que cela ne provoque pas de troubles dans l'entreprise.	Le règlement intérieur du CE détermine les modalités de fonctionnement.	L'employeur doit allouer au CHSCT les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.
Un local doit être mis à leur disposition.	Un local doit être mis à sa disposition.	Le CHSCT ne dispose pas obligatoirement d'un local propre. Il doit disposer d'un local approprié pour les réunions.
Relation avec l'employeur : une fois par mois, l'employeur doit réunir la délégation unique ou les DP pour examiner les problèmes et les réclamations. L'employeur doit ensuite y répondre par écrit dans les six jours suivant la réunion.	Le CE se réunit au moins une fois par mois pour les entreprises d'au moins 150 salariés (sinon une fois tous les deux mois) sur convocation de l'employeur. L'employeur ne prend part au vote que pour les décisions concernant les œuvres sociales.	Le CHSCT se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative de l'employeur, plus fréquemment en cas de besoin.

2. Conditions de forme et représentation dans l'entreprise :

Le cadre de ces institutions dépend de l'entreprise et de sa taille, ce qui influence le nombre de représentants de ces instances.

Effectifs de l'entreprise	Délégués du personnel : nombre de titulaires	Comité d'entreprise : nombre de titulaires
Moins de 11 salariés	0	-
De 11 à 25	1	-
De 26 à 49	2	0
De 50 à 74	2	3
De 75 à 99	3	4
De 100 à 124	4	5
De 125 à 174	5	5
De 175 à 249 ¹⁰	6	5
De 250 à 399	7	5
De 400 à 499	7	6
De 500 à 749	8	6
De 750 à 999	9	7
De 1 000 à 1 999	A partir de 1 000 un DP titulaire supplémentaire par tranche de 250 salariés	8
De 2 000 à 2 999		9
De 3 000 à 3 999		10
De 4 000 à 4 999		11
De 5 000 à 7 499		12
De 7 500 à 9 999		13
		15 au plus

¹⁰ Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider, après avoir consulté les représentants du personnel, de fusionner le CE et les DP. Cette institution s'appelle « délégation unique du personnel ».

3. Conditions d'élections :

Les élections des DP et des membres du CE sont simultanées. L'employeur a l'initiative de la création ou du renouvellement (au moins un mois avant la fin des mandats en cours) des institutions. Il doit en informer le personnel par affichage indiquant les dates des élections et inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord électoral et établir les listes.

- Les Conditions d'élections et d'éligibilité :

Conditions pour être électeur	Conditions pour être éligible
Il faut avoir 16 ans accomplis	Il faut être électeur
Il faut avoir travaillé depuis au moins 3 mois dans l'entreprise	Il faut avoir 18 ans accomplis
Il ne faut pas avoir encouru de condamnation privative du droit de vote	Il faut avoir travaillé dans l'entreprise au moins 1 an sans interruption.
	Il ne faut pas avoir encouru de condamnation privative du droit de vote ou avoir été déchu de fonctions syndicales
	Il ne faut pas être conjoint, descendant, ascendant, frère, sœur ou alliés de même degré du chef d'entreprise

II] L'activité syndicale

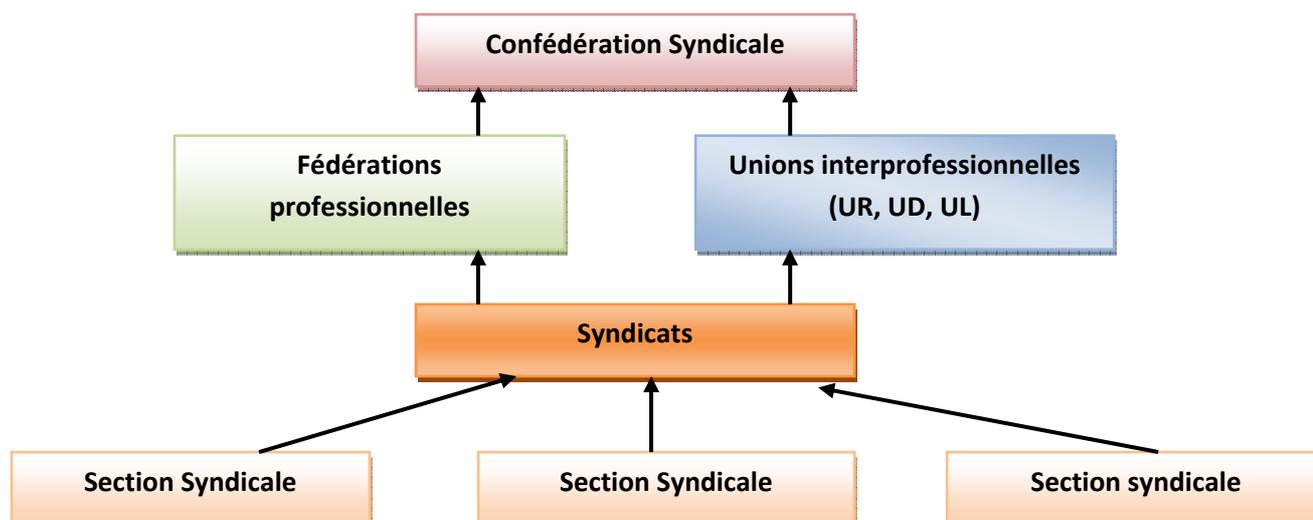
1. Définition, mode de fonctionnement :

Les syndicats professionnels de salariés, en tant qu'associations engagées dans la représentation collective des salariés, sont juridiquement régis par les articles L2111-1 et suivants du Code du travail. Bénéficiant de la personnalité morale depuis 1884, ils ont « exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts » (article L2131-1 du Code du travail).

Nous allons nous intéresser dans cette section à l'organisation propre et au particularisme des principaux corps syndicaux français.

- Mode de fonctionnement :

De manière générale, l'organisation syndicale est régie par différents niveaux de granularité décisionnaire représentés comme suit :



Source : Figure 1.5 « Organisation simplifiée des centrales syndicales », *Gérer les relations avec les partenaires sociaux*, Patrice LAROCHE, éditions DUNOD, 2010, p 35.

- La section syndicale se définit comme un «groupement de salariés qui, à l'initiative d'un syndicat représentatif, est chargé par ce dernier, au sein d'une même entreprise ou d'un établissement, de faire valoir les intérêts moraux ou matériels, collectifs ou individuels de ses membres »¹¹. En effet il s'agit de la base du socle syndical, le premier relais en termes d'application des orientations du syndicat auquel elle est affiliée, au sein de l'entreprise dans laquelle elle évolue.

Ainsi l'adhésion du syndicat à l'une des strates supérieures se réalise donc selon la branche professionnelle à laquelle il est rattaché (exemple : métallurgie, télécommunications, services...). L'adhésion à l'Union Interprofessionnelle s'établit quant à elle selon les zones géographiques des salariés concernés tous secteurs d'activité confondus. On distingue les unions locales, départementales et régionales. Les premières s'inscrivent dans un objectif d'assistance juridique, logistique et matérielle des syndicats affiliés, tandis que les UD et les UR interagissent plutôt dans un rôle de représentativité auprès des pouvoirs publics, autorités territoriales et organismes paritaires.

- Les sources de financement des syndicats :

Le financement des organisations syndicales est fondé sur les cotisations syndicales versées par ses adhérents, ainsi que par d'autres financements externes. Ainsi selon les syndicats, le montant de la cotisation et les moyens de prélèvement diffèrent, mais les organisations syndicales tirent leur principale source de financement d'un pourcentage soit mensuel, soit trimestriel de retenue sur le salaire net de l'adhérent variant de 0,75 à 1%. Ainsi dans un souci de transparence, le décret du 30 décembre 2009 portant sur l'établissement, la certification et la publicité des comptes des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs stipule que tout syndicat dont les ressources financières dépassent 230 000 € est dans l'obligation légale de publier annuellement un bilan, un compte de résultats et une annexe.

2. Cadre légal :

Amorcé en 1884 avec la promulgation de la loi Waldeck-Rousseau, venue légaliser la constitution de syndicats professionnels, le droit syndical a progressivement été consolidé tout au long du vingtième siècle, consacrant ainsi le rôle cardinal des organisations de salariés dans la régulation des relations industrielles. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail est venue redéfinir en profondeur le cadre légal associé à la représentativité syndicale.

- La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail :

Si la diversité du paysage syndical français témoigne d'une conception traditionnellement pluraliste du syndicalisme dans notre pays, le faible taux de syndicalisation enregistré au fil des ans¹² ne peut manquer d'interpeller sur la légitimité « à la base » des syndicats. De la même façon, en instituant dès 1966 une présomption irréfragable de représentativité, accordée aux syndicats affiliés à l'une des cinq grandes confédérations syndicales (CGT, CFDT, CFTC, CGC, FO), le législateur a privilégié une conception descendante de la représentativité syndicale. Pendant près de cinquante ans, les organisations concernées ont ainsi pu œuvrer au niveau de l'entreprise, de la branche professionnelle, et au niveau national et interprofessionnel sans jamais avoir à attester d'une quelconque assise électorale parmi les salariés qu'elles devaient représenter. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail s'inscrit résolument en rupture avec cette tradition. Résultant de la Position Commune signée le 9 avril 2008 par les partenaires sociaux, en l'occurrence par le Medef, la CGPME, la CFDT et la CGT, ce texte marque l'avènement d'une conception ascendante de la représentativité syndicale. La disparition de la présomption irréfragable de représentativité est programmée, et les critères de représentativité sont actualisés. Parmi ces derniers, le critère de l'audience électorale, mesurée lors du premier tour des élections professionnelles, s'impose comme l'une des innovations majeures de la réforme.

➔ *Les sept critères de représentativité :*

Pour établir sa représentativité à chaque niveau (entreprise, groupe, branche professionnelle, national et interprofessionnel) et accéder ainsi aux prérogatives afférentes au statut correspondant, toute organisation syndicale

¹¹ Source : www.dictionnaire-juridique.com

¹² Etabli à 19,6 % en 1960, le taux de syndicalisation a chuté en France pour s'établir autour de 10 % dans les années 1990, avant de plafonner à 7,7 % seulement en 2008. Source : OCDE http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr

doit désormais prouver son attachement à sept critères cumulatifs, définis par la loi du 20 août 2008 et inscrits à l'article L.2121-1 du Code du travail :

- 1) Le respect des valeurs républicaines
- 2) L'indépendance
- 3) La transparence financière
- 4) Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts
- 5) L'audience, établie selon les niveaux de négociation
- 6) L'influence, notamment caractérisée par l'activité et l'expérience
- 7) Les effectifs d'adhérents et les cotisations

Nous nous intéresserons ici plus particulièrement au critère de l'audience électorale, dans la mesure où il s'avère constituer un véritable couperet dans le nouveau système.

→ *L'audience électorale, critère décisif de la représentativité syndicale :*

Quel que soit le niveau de négociation considéré, satisfaire aux critères définis à l'article L.2121-1 du Code du travail constitue un préalable pour qu'un syndicat soit reconnu représentatif. La représentativité d'une organisation syndicale s'apprécie ensuite, sur la base du critère de l'audience, à chaque niveau de négociation :

Conditions requises pour qu'un syndicat soit reconnu représentatif :

- ⇒ Au niveau de l'entreprise¹³ : avoir recueilli au moins **10% des suffrages exprimés**¹⁴ (à l'exclusion des votes blancs et nuls) au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la Délégation Unique du Personnel (DUP) ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants.

Les élections professionnelles ayant lieu tous les quatre ans, la représentativité des syndicats sera donc périodiquement remise en cause.

Précisons que la représentativité se mesure en priorité au niveau du Comité d'Entreprise (ou du Comité d'Etablissement) ou de la DUP : les résultats des élections des délégués du personnel ne serviront de base à la détermination de la représentativité qu'en l'absence d'élections au CE¹⁵.

- ⇒ Au niveau du groupe¹⁶ : satisfaire aux règles définies à l'article L2122-3 du Code du travail relatif à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, et avoir ainsi recueilli, par addition de l'intégralité des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés, au moins **10% de l'ensemble de ces suffrages**.

- ⇒ Au niveau de la branche professionnelle¹⁷ :

- Avoir recueilli au moins **8 % des suffrages exprimés** (à l'exclusion des votes blancs et nuls) au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche.
- Disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.

La mesure de l'audience au niveau de la branche professionnelle s'effectue tous les quatre ans, à l'issue d'un cycle électoral complet : chaque entreprise doit communiquer le procès-verbal de ses dernières élections professionnelles au ministère du Travail, chargé du recueil et de la consolidation des résultats des élections. En étroite collaboration avec le Haut Conseil du Dialogue Social, instance créée par la loi du 20 août 2008 et

¹³ Articles L.2122-1 à L.2122-4 du Code du travail.

¹⁴ S'il incombe aux organisations syndicales généralistes de réaliser ce score tous collègues confondus, les syndicats catégoriels sont considérés représentatifs dès lors qu'ils recueillent 10 % des suffrages dans le seul collège dans lequel leurs statuts leur donnent vocation à présenter des candidats (question tranchée par le Conseil Constitutionnel le 7 octobre 2010).

¹⁵ Cour de Cassation, arrêt du 13 juillet 2010.

¹⁶ Article L.2122-4 du Code du travail.

¹⁷ Article L.2122-5 du Code du travail.

mandatée pour émettre un avis sur la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche et déterminer les modalités de collecte et d'intégration des résultats, ce dernier arrête la liste définitive des syndicats représentatifs de la branche.

⇒ Au niveau national et interprofessionnel¹⁸ :

Il incombe au ministère du Travail de consolider les résultats des élections professionnelles de toutes les entreprises au niveau national et interprofessionnel.

❖ *Entreprises de plus de 10 salariés :*

Le ministère du Travail respecte pour ce faire la même procédure que celle mise en œuvre pour le calcul de la représentativité syndicale au niveau de la branche. Dans ce cadre précis, un syndicat doit alors remplir les conditions suivantes pour être reconnu représentatif au niveau national et interprofessionnel :

- Avoir recueilli au moins **8 % des suffrages exprimés** (à l'exclusion des votes blancs et nuls) au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau national.
- Etre représentatif à la fois dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

❖ *Entreprises de moins de 11 salariés :*

Afin de mesurer également l'audience des différentes organisations syndicales auprès des quelques quatre millions de salariés travaillant au sein de très petites entreprises, dans lesquelles les élections professionnelles ne sont pas obligatoires, la loi du 15 octobre 2010, complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi du 20 août 2008, prévoit l'organisation d'un scrutin, au niveau régional, tous les quatre ans. Celui-ci aura lieu au cours d'une période fixée par décret, et prendra la forme d'un vote par voie électronique ou par correspondance.

→ *L'instauration d'une période transitoire :*

Afin de faciliter la mise en place du nouveau système, une série de mesures destinées à assurer une transition sans heurts a été instaurée, et il nous semble intéressant d'en récapituler les éléments.

Mesures transitoires

Mesures transitoires	
Niveau de l'entreprise, établissement, groupe	<p><u>La période transitoire :</u></p> <p>Elle prend fin lors des résultats du premier tour des premières élections professionnelles pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de négociation du protocole préélectoral est postérieure à la publication de la loi du 20 août 2008.</p> <p><i>Exception :</i> si aucune organisation syndicale ne se présente au premier tour de ces élections, et qu'un procès verbal de carence est établi, la période transitoire se poursuit.</p> <p>En tout état de cause, la période transitoire prend fin au plus tard le 22 août 2012 (Cour de Cassation, 10 février 2010).</p> <p><u>Pendant la période transitoire :</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Est présumé représentatif dans l'entreprise :<ul style="list-style-type: none">- Tout syndicat affilié à l'une des cinq confédérations syndicales nationales déclarées représentatives au niveau national et interprofessionnel, ou constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à l'une de ces confédérations.

¹⁸ Articles L.2122-9 à L.2122-10 du Code du travail.

	<ul style="list-style-type: none"> - Tout syndicat représentatif dans l'entreprise à la date de publication de la loi. • Un syndicat qui, dans l'attente des premières élections professionnelles post-2008, satisfait à tous les critères définis à l'article L.2122-1 du Code du travail excepté celui de l'audience électorale, peut acquérir sa représentativité pendant ce laps de temps (Cour de Cassation, 10 mars 2010).
Niveau de la branche professionnelle	<p><u>La période transitoire :</u></p> <p>Elle comprend deux phases successives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La première prend fin dès la première détermination des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche, soit au plus tard le 22 août 2013. - La seconde débute à compter de la première détermination de l'audience au niveau de la branche et se poursuit pendant les quatre années suivantes : elle prend donc fin au plus tard en 2017. <p><u>Pendant la période transitoire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pendant la première phase, sont présumés représentatifs les syndicats affiliés à l'une des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et les organisations syndicales déjà représentatives au niveau de la branche au 20 août 2008. - Pendant la seconde phase, sont présumés représentatifs au niveau de la branche tous les syndicats affiliés à l'une des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. <p>➔ Ainsi, si une organisation syndicale n'est pas reconnue représentative au niveau de la branche à l'issue du premier cycle électoral complet, le fait d'être reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel en application des nouvelles dispositions lui offre en quelque sorte un sursis pendant quatre années supplémentaires.</p>
Niveau national et interprofessionnel	<p><u>La période transitoire :</u></p> <p>Elle prend fin dès la première détermination des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, soit au plus tard le 22 août 2013.</p> <p><u>Pendant la période transitoire :</u></p> <p>Sont présumées représentatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les organisations syndicales qui bénéficiaient de la présomption irréfragable de représentativité avant la loi du 20 août 2008. - les organisations syndicales dont la représentativité à ce niveau est fondée sur les critères définis à l'article L.2122-1 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008.

3. Les principaux organismes syndicaux et leurs orientations :

Depuis plus d'un siècle, les grands événements et les évolutions sociales ont vu apparaître des organismes de défense du salariat qui se sont constitués selon des inspirations et visions différentes. A ce jour, on répertorie 8 syndicats salariés et 4 syndicats patronaux :

➤ Les syndicats salariés :

❖ **La CGT (Confédération Générale du Travail) :**



- **Historique** : Créée en 1895 lors du congrès de Limoges, la CGT demeure le plus ancien syndicat de salariés. Au début révolutionnaire, l'organisme s'est peu à peu imprégné, lors de différents mouvements historiques, d'inspirations communistes et marxistes dont elle garde aujourd'hui les empreintes.

- **Vocation et objectifs** : « Prenant en compte l'antagonisme fondamental et les conflits d'intérêts entre salariés et patronat, entre besoins et profits, elle combat l'exploitation capitaliste et toutes les formes d'exploitation du salariat »¹⁹. Son orientation première s'apparente ainsi à une certaine de lutte des classes œuvrant contre les abus du capitalisme.
- **Structure** : La CGT réunit à ce jour 33 fédérations dont 6 principales en termes d'effectifs (Mines-Energie, Métaux, Services publics, PTT, Santé, Cheminots) ; 96 Unions départementales, 21 comités régionaux.
- **Dirigeant national** : Arrivé à la CGT en 1977, Bernard THIBAUT, ancien cheminot, est secrétaire général de la CGT depuis 1999.
- **L'effectif salarié adhérent** : 654 000 adhérents déclarés par la CGT en 2008, majoritairement masculins, de CSP ouvriers et employés, venant pour la moitié du secteur public.

❖ La CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) :



- **Historique** : Créée en 1919, la CFTC est le deuxième syndicat à apparaître dans le champ des organismes de défense et revendications sociales. Elle s'imprègne clairement de la doctrine ecclésiastique catholique.
- **Vocation et objectifs** : « La confédération se réclame et s'inspire de la morale sociale chrétienne »²⁰. Basée sur une vocation de justice et de solidarité, la CFTC se positionne comme acteur de l'avancée sociale par le réformisme, en prônant la voie du dialogue et l'épanouissement au travail des salariés dans l'entreprise.
- **Structure** : La CFTC réunit à ce jour 16 fédérations et syndicats nationaux, 99 unions départementales, 22 unions régionales.
- **Dirigeant national** : Arrivé à la CFTC en 1975, Jacques VOISIN devient secrétaire du syndicat en 1993 avant d'être élu président en 2002.
- **L'effectif salarié adhérent** : 142 000 adhérents déclarés par la CFTC en 2009.

❖ La CGT-FO (Force Ouvrière) :



- **Historique** : La CGT-FO naît en 1947 de la scission de la CGT par une minorité dénonçant la manipulation politique de l'époque et souhaitant l'indépendance syndicale au regard des partis politiques.
- **Vocation et objectifs** : La CGT-FO se veut rassembler des salariés « conscients de la lutte à mener contre toutes les formes d'exploitation, [...] pour la disparition du salariat et du patronat et désireux de défendre leurs intérêts moraux et matériels, économiques et professionnels »²¹. Syndicat plutôt réformiste, il agit dans une volonté de rééquilibrer les rapports de force entre le salariat et le patronat par la négociation.
- **Structure** : 33 fédérations nationales, 103 unions départementales et territoriales.
- **Dirigeant national** : Jean Claude MAILLY est secrétaire général de la CGT-FO depuis 2004.
- **L'effectif salarié adhérent** : environ 485 000 adhérents estimés en 2007 selon l'IST.

❖ La CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) :



- **Historique** : La CFDT naît en 1964 de la scission importante au sein de la CFTC dans une volonté pour une majorité de s'éloigner de toute doctrine religieuse et affiliation politique.
- **Vocation et objectifs** : Elle se mobilise autour de 5 valeurs : solidarité, émancipation, démocratie, indépendance et autonomie. Plutôt révolutionnaire à ses débuts, l'arrivée de Nicole NOTAT en 1969 au sein de l'organisation (élue par la suite secrétaire générale en 1992) va peu à peu apporter une vision résolument plus réformiste, basée sur la négociation.
- **Structure** : La CFDT réunit aujourd'hui 19 fédérations, 110 unions départementales et unions professionnelles, 22 unions régionales.

¹⁹ Extrait Article 1 des statuts de la CGT.

²⁰ Extrait Article 1 des statuts de la CFTC.

²¹ Extrait de l'Article 1 des statuts de la CGT-FO.

- **Dirigeant national** : Arrivé au sein de l'organisme syndical en 1978, François CHEREQUE succède à Nicole NOTAT et devient secrétaire général en 2002.
- **L'effectif salarié adhérent** : 833 108 adhérents déclarés par la CFDT fin 2009 avec une féminisation importante puisqu'elle totalise plus de 46 % de femmes.

❖ **La CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement/Conf. Générale des cadres) :**



- **Historique** : La CGC est créée en 1944 et devient la CFE-CGC en 1981.
- **Vocation et objectifs** : La CFE-CGC est un syndicat catégoriel qui vise la population cadre des entreprises. Syndicat résolument réformiste, ses objectifs principaux tiennent dans la négociation dans une optique de progrès qui se veut évolutive.
- **Structure** : 26 fédérations et syndicats nationaux, 97 unions départementales, 26 unions régionales.
- **Dirigeant national** : Arrivé à la CFE-CGC en 1983, Bernard VAN CRAEYNEST est président de la CFE-CGC depuis 2005.
- **L'effectif salarié adhérent** : 112 947 adhérents en 2008, composés de 75% d'hommes et de 25% de femmes.

❖ **Le groupe des 10 (G-10) et SUD (Solidaires, Unitaires, Démocratiques) :**



- **Historique** : Le G-10 naît en 1981. Il regroupe alors 10 syndicats autonomes issus pour la plupart de la scission entre la CGT et la CGT-FO en 1947. Créé en 1988, SUD, issu d'anciens cédétistes, rejoindra le groupe dans les années 1990.
- **Vocation et objectifs** : Fortement engagé dans l'action, le groupe est guidé par le courant anti-capitaliste apporté par SUD, l'objectif principal relayé étant la défense des salariés en termes de sécurité de l'emploi pour lutter contre l'ultralibéralisme.
- **Structure** : 44 fédérations ou syndicats nationaux, 83 comités départementaux ou régionaux.
- **Dirigeant national** : Pas d' élu principal, divers représentants selon la branche professionnelle.
- **L'effectif salarié adhérent** : 90 000 adhérents déclarés en 2007.

❖ **L'UNSA (l'Union Nationale des Syndicats Autonomes) :**



- **Historique** : L'UNSA naît en 1993 de la réunion de syndicats autonomes du secteur public dont la Fédération de l'Education Nationale (FEN), la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires (FGAF), la Fédération Maîtrise et Cadre de la SNCF (FMC), la Fédération Autonome des Transports (FAT) et la Fédération Générale des Salariés et des Organisations Agricoles (FGSOA).
- **Vocation et objectifs** : L'UNSA « privilégie le dialogue et la négociation pour faire aboutir les revendications de ses adhérents et pour faire progresser son projet syndical sans négliger le rapport de forces nécessaire à cet objectif ». Résolument réformiste, l'UNSA s'inspire des valeurs de la démocratie sociale pour orienter ses actions dans les entreprises de manière pragmatique et au plus proche des salariés.
- **Structure** : 8 pôles d'activités professionnels, 95 unions départementales interprofessionnelles.
- **Dirigeant national** : Alain OLIVE est un des fondateurs de l'UNSA est secrétaire général depuis 1994.
- **L'effectif salarié adhérent** : 360 000 adhérents revendiqués par l'UNSA en 2010 (la volumétrie dans les faits s'approche plus de 180 000).

➔ Les syndicats patronaux :

Le paysage syndical se construit également autour d'acteurs sociaux représentatifs du patronat qui œuvrent à la défense de leurs intérêts auprès des pouvoirs publics et syndicats salariés lors des négociations collectives. Ils sont ainsi organisés autour de 4 syndicats principaux :

Organisation	Création	Objectif/vocation	Structure	Dirigeant national	Effectif adhérents estimé
Le MEDEF (Mouvement des Entreprises de France)	Créé en 1946 sous le nom de la CNPF (Conseil National du Patronat Français), il est renommé le MEDEF en 1998.	« Mène une action permanente de lobbying auprès de l'ensemble des décideurs au niveau local, régional et européen, afin de faire valoir le point de vue de l'entreprise ». Représentant principal du patronat français, le MEDEF participe aux négociations avec le pouvoir public et promeut l'esprit d'entreprise au sein de l'entrepreneuriat français.	-85 fédérations -155 unions territoriales	Laurence PARISOT	750 000 adhérents
La CGPME (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises)	Léon GINGEMBRE, industriel fabricant d'articles métallurgiques, crée la CGPME en 1944.	La CGPME s'attache à défendre l'intérêt des PME/TPE au regard des pouvoirs publics et lors des négociations sociales.	- 200 syndicats et fédérations -105 CGPME territoriales	Jean-François ROUBAUD	550 000 adhérents
L'UPA (Union Professionnelle Artisanale)	Née de l'union entre la CGAD, CNAMS, CAPEB, l'UPA est reconnue en 1983.	L'UPA s'attache à défendre les intérêts des artisans et commerçants de proximité au niveau local et national.	-3 confédérations : CGAD (artisanat de l'alimentation et du détail), CNAMS (artisanat des métiers et services) et le CAPEB (artisanat du bâtiment) -50 fédérations -115 structures régionales	Jean LARDIN	300 000 adhérents
L'UNAPL (Union Nationale des Professions Libérales)	Née de l'Union des syndicats des professions libérales de la santé, du droit et des techniques/cadre de vie, l'UNAPL est créée en 1977.	L'UNAPL s'emploie à défendre et promouvoir les intérêts des professions libérales auprès des pouvoirs publics.	63 organisations	David GORDON-KRIEF	110 000 adhérents

4. Conditions de forme et représentation dans l'entreprise :

Si la loi du 20 août 2008 conditionne désormais l'acquisition de la représentativité syndicale au respect de l'intégralité des critères qu'elle a définis, elle accorde néanmoins aux organisations ne bénéficiant pas de l'audience électorale nécessaire, mais satisfaisant aux quatre premiers critères de l'article L.2122-1 du Code du Travail, la possibilité de s'implanter dans l'entreprise et d'y constituer une Section Syndicale d'Entreprise (SSE). Ces syndicats dits « non représentatifs » seront cependant privés du droit de négocier des accords collectifs : ce faisant, le législateur adopte une position historique en séparant le droit syndical du droit de la négociation collective. Il instaure un nouvel interlocuteur syndical dans l'entreprise, le Représentant de la Section Syndicale (RSS), qu'il convient de distinguer du Délégué Syndical (DS), dont l'existence est maintenue mais dont le statut fait l'objet de certaines modifications.

La section syndicale d'entreprise

Une SSE peut dorénavant être constituée tant par un syndicat représentatif ou affilié à une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel que par un syndicat non représentatif, dès lors que le syndicat peut justifier de la présence d'au moins deux de ses adhérents au sein de l'entreprise.

La SSE peut être présidée par un RSS ou par un ou plusieurs DS, selon que le syndicat est respectivement non représentatif ou représentatif.

RSS et DS sont désignés par le syndicat auquel ils sont affiliés, et leur désignation constitue l'acte de naissance de la SSE, aucune autre formalité n'étant requise pour la création d'une section syndicale.

Le tableau suivant synthétise les prérogatives allouées au DS et au RSS, ainsi que les missions qui découlent de leur statut.

	Délégué Syndical (DS)	Représentant de la section syndicale (RSS)
Mission	Le DS est l'interlocuteur prioritaire de l'employeur dans le cadre de la négociation collective . Sa désignation reste l'apanage des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.	La mission première d'un RSS consiste à permettre au syndicat qu'il représente d'acquérir sa représentativité lors des élections professionnelles suivantes. Le RSS est en principe privé du pouvoir de négocier des accords collectifs ²² . Sa désignation est réservée aux syndicats non représentatifs mais satisfaisant aux quatre premiers critères de l'article L.2122-1 du Code du Travail, c'est-à-dire aux organisations syndicales n'ayant pas encore pu évaluer leur audience électorale dans l'attente des élections professionnelles, ou ayant recueilli un score inférieur à 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections.
Conditions requises pour être désigné	<u>Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :</u> <ul style="list-style-type: none"> - avoir dix-huit ans révolus ; détenir la capacité électorale ; justifier d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise ; - avoir présenté obligatoirement sa candidature aux élections professionnelles ; - avoir recueilli individuellement au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour, quel que soit le nombre de votants. <u>Dans les entreprises de moins de 50 salariés :</u> Possibilité de désigner un délégué du	<u>Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :</u> <ul style="list-style-type: none"> - avoir dix-huit ans révolus ; - détenir la capacité électorale ; - justifier d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. <u>Dans les entreprises de moins de 50 salariés :</u> Possibilité de désigner un RSS, s'il y existe des délégués du personnel et que le syndicat y compte deux adhérents au minimum. Le RSS sera alors à choisir parmi les délégués du personnel titulaires.

²² Il peut toutefois être amené à négocier des accords entre deux élections professionnelles dans les entreprises de plus de 200 salariés non couvertes par des accords de branche spécifiques, dès lors qu'aucun délégué syndical n'a pu y être désigné, et que le RSS a été nommé par une organisation syndicale affiliée à un syndicat reconnu représentatif au niveau national et interprofessionnel, qui l'a expressément mandaté pour cette négociation.

	personnel titulaire comme DS (à condition qu'il ait recueilli 10% des suffrages).	
Proportion par syndicat	Le nombre de DS par syndicat croît à mesure que la taille de la société augmente . Ainsi, on comptera, par syndicat : <ul style="list-style-type: none"> - 1 DS dans les entreprises de 50 à 999 salariés, - 2 DS dans celles de 1000 à 1999 salariés, - 3 DS dans celles de 2000 à 3999, - 4 DS dans celles de 4000 à 9999, - 5 DS dans les entreprises de plus de 10 000 salariés. 	Quel que soit l'effectif de l'entreprise, il ne peut y avoir qu'un unique RSS par syndicat .
Durée du mandat	<u>Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :</u> Contrairement à la situation antérieure à la loi du 20 août 2008, le mandat du DS est désormais limité . Il expire dès lors que : <ul style="list-style-type: none"> - le syndicat ayant désigné le DS recueille moins de 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles suivantes et perd ainsi sa représentativité, - le DS lui-même réalise une audience électorale inférieure à 10 % sur son nom propre, - l'effectif de l'entreprise baisse de façon importante et durable en dessous de 50 salariés. <u>Dans les entreprises de moins de 50 salariés :</u> Le DP désigné comme DS ne pourra exercer ses fonctions de DS que pour la durée de son mandat de DP .	<u>Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :</u> Le mandat du RSS expire automatiquement à l'issue du premier tour des élections professionnelles suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - si le syndicat qui avait désigné le RSS est reconnu représentatif, le syndicat devra alors désigner non plus un RSS mais un DS. - si une fois de plus le syndicat n'a pas pu établir sa représentativité, il pourra désigner à nouveau un RSS, mais le salarié qui occupait cette fonction jusqu'alors ne pourra être reconduit dans celle-ci que six mois avant la date des élections suivantes. <u>Dans les entreprises de moins de 50 salariés :</u> Le DP désigné comme RSS ne pourra exercer ses fonctions de RSS que pour la durée de son mandat de DP .
Heures de délégation allouées	Le DS dispose d'un crédit d'heures spécifique, qui varie en fonction des effectifs de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> - 10 heures par mois pour les entreprises de 50 à 150 salariés, - 15 heures par mois pour les entreprises de 151 à 500 salariés, - 20 heures par mois pour les entreprises dépassant 500 salariés. 	Le RSS dispose d'un crédit d'au moins quatre heures par mois dans les entreprises comptant au moins 50 salariés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le RSS ne bénéficie en revanche pas d'un crédit d'heures spécifiquement défini par la loi, mais peut exercer son mandat de RSS sur le crédit d'heures dont il dispose au titre de son mandat de délégué du personnel.

5. Droits et interactions dans l'entreprise :

Les organismes syndicaux, dès lors que leur constitution est reconnue par le code du travail, disposent des droits et moyens nécessaires à la réalisation de leur activité. Activité qui aujourd'hui devient un des pré-requis aux conditions établies par la loi de modernisation sociale sur la preuve de représentativité du syndicat.

Ainsi on distingue trois grandes catégories d'actions octroyées au syndicat :

- **La négociation collective** : les syndicats répondant à l'ensemble des critères de représentativité (cf. supra) peuvent négocier des accords portant sur les conditions salariales et cela à différents niveaux : accords nationaux interprofessionnels ou de branche d'activité, accords au niveau de l'entreprise ou d'un regroupement d'établissements.

- **La grève et la manifestation** : le droit de grève, établi depuis la loi Ollivier de 1864 qui supprimait le délit de coalition, confère aux syndicats le droit d'exercer des actions de revendications par l'arrêt momentané du travail dans l'entreprise. Ces actions s'accompagnent le plus souvent de manifestations collectives pour faire connaître les motivations et orientations du conflit. Ces manifestations peuvent aussi dépasser le cadre de la simple grève (exemple : défilés traditionnels du 1^{er} mai).

- **Le droit d'interaction et moyens d'actions en entreprise** : le syndicat dans l'exercice de ses fonctions peut interagir au sein de l'entreprise par différents moyens et actions :
 - Liberté d'affichage : Possibilité pour la section d'afficher des informations sur des panneaux spécifiques alloués. Les modalités de liberté d'affichage doivent être fixées par accord avec l'employeur qui doit recevoir un exemplaire du texte affiché. Le contenu de l'affiche est libre mais ne doit en aucun cas faire état d'injures et de diffamation envers l'employeur sous peine de retrait immédiat et paiement de dommages et intérêts (sanctions statuées par le juge du Tribunal de Grande Instance).
 - Publications et tracts : Possibilité pour la section syndicale de distribuer des tracts aux salariés au sein de l'établissement et aux horaires d'entrées et de sorties. La loi du 4 mai 2004 lui confère aussi la possibilité de diffuser ses tracts par voie de messagerie électronique dès l'instant que cela ne nuit pas au bon fonctionnement du réseau informatique et n'entrave pas le bon accomplissement du travail au sein de l'entreprise.
 - Mise à disposition d'un local : L'employeur a pour obligation dans les entreprises de plus de 200 salariés²³ de mettre à disposition de la section syndicale un local propre.
 - Organisation des Réunions syndicales : Les membres de la section syndicale ont le droit de se réunir une fois par mois au sein de l'entreprise (en dehors des locaux de travail) hors temps de travail (sauf s'ils bénéficient des heures de délégation - cf.supra). Lors de ces réunions syndicales, des personnes extérieures à l'entreprise peuvent être conviées. L'accord de l'employeur n'est pas obligatoire si ces réunions sont organisées par des responsables syndicaux.
 - Collecte des cotisations : La collecte des cotisations des adhérents au syndicat peut être mise en place au sein de l'entreprise.

²³ Par accords collectifs plus favorables, possibilité d'octroyer un local syndical dans les entreprises de moins de 200 salariés.

Fiche réalisée par :

Julia BEER julia.beer@hotmail.com

Laura DERIOT laura_deriot@hotmail.com

Pauline LABATTE pauline.labatte@free.fr

Bibliographie :

➤ **Ouvrages :**

- BELIER G., LEGRAND H-J., (2010), *La négociation collective en entreprise*, Editions Liaisons, Paris.
- LAROCHE P., (2010), *Gérer les relations avec les partenaires sociaux*, Editions Dunod, Paris.
- ROY V., (2008), *Droit du travail 2008*, Editions Dunod, Paris.
- RAY J-E., (2010), *Droit du travail, droit vivant*, Editions Liaisons, Paris.

➤ **Sites internet consultés :**

- www.legifrance.gouv.fr
- <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>
- <http://brises.org/>
- www.tripalium.com
- www.force-ouvriere.fr
- www.cgt.fr
- www.cfdt.fr
- www.cftc.fr
- www.unsa.org
- www.cfecgc.org
- <http://www.solidaires.org/>
- <http://www.medef.com>
- <http://www.cgpmefr.fr/>
- <http://www.unaplf.fr>
- <http://www.upa.fr>
- <http://www.actuel-rh.fr/ressources-humaines/recherche-detaillee.html?R=52657072e973656e746174696f6e20647520706572736f6e6e656c>
- http://www.iae-toulouse.fr/files/sitemrh/Fiche_outils_CHSCT.pdf
- http://www2.ac-lyon.fr/enseigne/ecogestion/legit/IMG/pdf/FICHE2_representationsyndicaleEntreprise.pdf
- http://cneap.scolanet.org/ressource_documentaire/droit_du_travail_et_relations_sociales/5231-analyse_detaillee_de_la_loi_du_aout_.aspx