

20. « Les syndicats de salariés ne font jamais de propositions constructives »

➤ **Faux.**

De nombreuses enquêtes montrent que les salariés et leurs représentants sont très attachés à leur entreprise. Ils sont bien placés pour identifier les dysfonctionnements de l'organisation, des problèmes de qualité, des relations difficiles avec les clients ou les fournisseurs. L'examen des pratiques montre que les syndicats souhaitent le plus souvent intervenir le plus en amont possible sur ces questions pour réduire les défauts d'organisation ou anticiper les évolutions de l'environnement.

Selon la dernière étude European Working Commission Survey (Eurofound 2012) (7), 31% seulement des salariés français déclarent pouvoir influencer les décisions qui concernent leur travail. C'est le plus faible pourcentage en Europe. Ils sont 38% en Allemagne et 45% au Royaume-Uni. Les salariés français ont donc le sentiment de disposer de moins de leviers d'action sur leur travail que leurs homologues européens.

Les syndicats et les représentants du personnel ne sont pas toujours entendus lorsqu'ils expriment – et c'est de plus en plus souvent le cas – la volonté d'émettre des propositions pour améliorer le fonctionnement ou le niveau d'activité de leur entreprise, la capacité d'une branche à maîtriser les évolutions technologiques ou réglementaires dans une concurrence accrue ou pour soutenir le développement ou le maintien de l'emploi sur un territoire, etc. Les textes donnent certes aux salariés et à leurs représentants des droits à l'information, à la consultation ou à l'expression directe, mais cela les positionne plutôt en réaction qu'en proposition tant qu'un dialogue de qualité n'est pas instauré. La fonction publique a fait l'objet de nombreuses réformes depuis plusieurs années. Celles-ci relèvent de décisions politiques et budgétaires. Elles s'appuient parfois sur les avis de nos concitoyens qui sont également les usagers des services publics. Les organisations syndicales – souvent critiquées pour leur immobilisme – ne contestent pas la légitimité des gouvernements successifs à mener des réformes, mais regrettent amèrement de ne pas être associées à leur élaboration en amont pour y intégrer leur connaissance des réalités et leur souci de prendre en compte les conditions de travail des agents. Elles ont récemment été invitées à participer aux travaux sur « L'Administration publique à dix ans », mais le rapport qui en est sorti (8) fait peu de cas de leur rôle.

Certes, il y a des situations de blocage où l'affrontement entre directions et syndicats ne débouche sur aucune proposition : ce sont le plus souvent celles qui sont largement médiatisées. Sur le terrain, notamment dans les entreprises et sur les territoires, les acteurs se connaissent et cernent correctement les problèmes à résoudre. Même si une partie de leurs intérêts divergent et qu'ils sont en conflit, ils sont de plus en plus souvent partisans d'un dialogue – y compris en période de crise – pour construire des compromis, chacun conservant ses préoccupations et sa légitimité. Il est essentiel que cette dynamique se développe pour faire face aux évolutions permanentes et de plus en plus rapides en respectant les personnes et le souci de crédibilité des projets économiques.

(7). Cf. www.eurofund.europa.eu.

(8). Dominique Bureau, Marie-Cécile Naves (sous la dir.), « Quelle action publique pour demain ? Cinq objectifs et cinq leviers », France Stratégie, avril 2015.