

33. « Les organisations syndicales et patronales sont trop nombreuses et dispersées ».

➤ **C'est globalement vrai.**

La diversité des opinions des salariés se traduit en France par le pluralisme syndical quand elle est plus souvent assumée au sein d'une organisation unique en Europe. En France, le nombre d'organisations est plus important qu'ailleurs et la coopération entre elles plus faible.

Dans les entreprises, la dispersion des syndicats de salariés est relativement limitée : on y dénombre en moyenne entre deux et trois organisations. On note cependant des exceptions, notamment dans les quelques entreprises où les différents corps de métiers sont organisés dans des syndicats spécifiques. Le transport aérien en est un exemple.

Au niveau des branches, dans la plupart des cas, le nombre de syndicats de salariés est compris entre trois et cinq, parfois moins. Au niveau interprofessionnel, dans le secteur privé, cinq confédérations sont reconnues comme représentatives : la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, et FO.

Ces cinq organisations, ainsi que la FA-FP, la FSU, Solidaires et l'UNSA, siègent (2) au Conseil commun de la fonction publique sur la base des résultats des élections de décembre 2014.

Côté employeurs, la situation est plus hétérogène. Au niveau professionnel, certains secteurs ne comptent qu'une seule organisation professionnelle (chimie, métallurgie, etc.), d'autres plusieurs organisations concurrentes (hôtellerie-restauration) ou se divisent en de multiples sous-secteurs (commerce par exemple). C'est une des raisons qui expliquent la profusion des branches professionnelles (plus de 700 à ce jour). La loi de 2014 incite à des regroupements.

Au niveau interprofessionnel, trois organisations d'employeurs sont reconnues représentatives (la CGPME, le Medef, et l'UPA). D'autres organisations nationales couvrent l'agriculture, les professions libérales ou le secteur de l'économie sociale et sont reconnues comme « multiprofessionnelles ». De nouvelles règles en cours de finalisation préciseront la représentativité de chacune d'elles en 2017.

Si certains ministères comptent également des syndicats catégoriels, conduisant à un nombre élevé d'organisations, dans la fonction publique hospitalière comme dans la territoriale, la situation ressemble davantage à celle du privé.

D'une manière générale, plus il y a d'organisations (de salariés ou d'employeurs) qui participent à une négociation, et plus sa conclusion est complexe, du fait de la multitude des points de vue, ou de la surenchère liée à la concurrence entre organisations.

Les lois relatives à la représentativité des salariés tant dans le privé que dans le public, les règles de validité des accords, la loi récente sur la représentativité patronale, la volonté des pouvoirs publics de réduire le nombre de branches visent à dépasser les inconvénients de l'émiettement et à favoriser un dialogue social responsable.

(2). Dans la fonction publique, les critères de représentativité sont les mêmes que pour le secteur privé (voir idée fausse no 1) à la seule différence que le seuil électoral est calculé différemment : une organisation est considérée comme représentative dans un établissement ou au plan national si elle a un élu au comité technique concerné.