

Avis voté en plénière du 13 juillet 2017

Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales

Déclaration du groupe de l'Artisanat

Si 90 % des salariés bénéficient d'un accord de branche, ils sont relativement peu nombreux à créditer les organisations syndicales de leur confiance par une adhésion ou par la prise de responsabilité.

Des difficultés comparables se rencontrent au niveau des organisations professionnelles auxquelles se posent aussi la question de la relève de leurs représentants.

Promouvoir le dialogue social exige davantage de pédagogie autour de ses atouts et de l'utilité des acteurs qui le font vivre.

Au-delà des médias, des enseignants, des pouvoirs publics, les partenaires sociaux ont un rôle à jouer, autant dans leurs actions de communication externes qu'à l'attention de leurs ressortissants.

Il s'agit de permettre une meilleure connaissance des mécanismes du dialogue social et de ses acteurs, mais aussi de favoriser l'émergence d'une culture de confiance, d'écoute et de respect mutuels, en luttant contre les idées reçues ou stéréotypées des uns envers les autres.

Pour le groupe de l'artisanat, faire évoluer notre culture du dialogue social est le premier levier à mobiliser afin de prévenir tout phénomène de discrimination syndicale et favoriser la négociation collective aux niveaux adaptés.

Nous considérons donc qu'il serait inopportun de prévoir de nouvelles contraintes administratives ou juridiques, qui pourraient finalement s'avérer contre-productives. En revanche, il nous paraît nécessaire d'examiner les conditions du dialogue social à l'aune des spécificités et des besoins des entreprises, et au vu de leur taille en particulier.

Ainsi, dans les entreprises de moins de vingt salariés, les études montrent une faible présence de représentants du personnel. En effet, nous constatons bien souvent une carence de candidature.

Certains seraient tentés d'y voir le résultat de pratiques visant à décourager l'engagement syndical ; or, la réalité est toute autre !

Il y a bien, dans ces entreprises, une culture et un fonctionnement différents. Ainsi, le dialogue n'y est pas formalisé mais il n'en est pas moins présent, favorisé par des liens directs voire quotidiens entre le dirigeant et ses salariés. Il s'exprime aussi par la mise en œuvre des dispositions de l'accord de branche.

Mais il faut reconnaître que la complexité des formalités liées à la mise en place et au fonctionnement des IRP peut également freiner la volonté de dirigeants d'atteindre un certain seuil d'effectifs et ainsi restreindre l'opportunité d'une représentation syndicale.

C'est bien l'analyse de toute cette réalité qui a conduit à la création d'un dispositif de dialogue social spécifique, externe à l'entreprise, pour les TPE de l'artisanat autour de commissions paritaires régionales. Ce dispositif, désormais reconnu par la loi et étendu à l'ensemble des secteurs, fait vivre un dialogue social très concret, tout en étant bâti sur un schéma différent de celui applicable aux plus grandes entreprises.

De telles démarches confirment, s'il en est besoin, que nos entreprises ne restent pas en marge du dialogue social dont elles connaissent les avantages pour fidéliser les salariés et contribuer à la performance de l'activité.

Cependant, répondre à cet objectif implique de prendre en compte le fonctionnement et l'organisation propres à ces entreprises, y compris en examinant l'opportunité de faire évoluer certaines règles actuelles.

Le groupe de l'artisanat observe avec satisfaction que l'avis rappelle l'intérêt de dispositifs de dialogue social mis en place pour les TPE. Il a voté l'avis.