



*Dialogue social* **et**  
**REPRESENTATIVITE**  
**SYNDICALE**

*les 8 propositions*  
*de la CFTC*

# 1

## *Ne plus laisser la moitié des salariés sans représentation du personnel*

### **Un conseiller syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés**

La CFTC préconise dans les entreprises de moins de 50 salariés l'instauration du conseiller syndical/porte-parole des salariés, interlocuteur unique de l'employeur, négociateur et dépositaire de toutes les informations concernant le fonctionnement de l'entreprise et son devenir : son mandat regrouperait les attributions actuelles des DS/DP/CE/CHSCT. Ce conseiller serait à la fois désigné (rôle de DS) et élu (rôle de représentant des salariés). Présentée par son organisation syndicale, sa candidature serait soumise au vote des salariés au nom desquels il s'exprimerait.

La CFTC demande un regroupement des instances dans les PME avec un nombre de sièges et des moyens progressifs suivant l'effectif.

### **Un conseiller du salarié dans les entreprises de moins de 10 salariés**

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la CFTC réclame un système de représentation sur le modèle du conseiller du salarié (délégué départemental ou de site) ou à base de dialogue social d'ancrage territorial.

# 2

## *Donner aux syndicats représentatifs un droit de regard sur la stratégie de l'entreprise*

**Donner aux représentants des salariés** des grandes entreprises une voie délibérative au sein du conseil d'administration ou de surveillance.

**Renforcer le droit des salariés** et de leurs élus à être informés régulièrement sur la situation et les évolutions de leur entreprise pour peser à temps sur les processus de décision.

**Prévoir une formation supplémentaire** réalisée par l'entreprise sur la façon dont sont élaborés les documents de l'entreprise et leurs spécificités.

**Développer la représentation** des salariés actionnaires dans les organes de gestion.

# 3

## *Moderniser les critères\* de représentativité des syndicats*

### **Les effectifs et les cotisations**

Le syndicat doit avoir des adhérents qui cotisent.

### **L'ancienneté et l'expérience**

L'organisation doit avoir une durée et une expérience suffisantes.

### **Une véritable indépendance**

La véritable indépendance est à l'égard des groupes de pressions, de l'employeur et des mouvements communautaristes.

### **L'attachement aux valeurs républicaines**

Les principes "liberté, égalité, fraternité" écartent toute organisation fondant son action sur l'intolérance, la haine ou la discrimination.

### **L'audience de l'organisation auprès des salariés**

Cela veut dire une implantation, une activité et un dynamisme syndical réels au sein de l'entreprise, de la branche, du pays, de l'Europe ou du Monde.

\* Ces critères sont chacun à prendre en compte mais s'apprécient comme un ensemble.



# 4

## Organiser une grande élection nationale des syndicats

**Pour mesurer l'audience d'une organisation syndicale**, la CFTC préconise la tenue d'une grande élection nationale avec des conditions équitables pour les organisations syndicales. Seraient électeurs les mêmes personnes que celles concernées par les élections des administrateurs à la Sécurité sociale, y compris les demandeurs d'emploi et les salariés des PME et TPE. Pourraient se porter candidates les organisations remplissant les critères de représentativité nationale.

**Une véritable campagne faisant intervenir les grands médias** serait mise sur pied pour mobiliser les électeurs. La procédure de vote serait modernisée pour permettre une réelle équité devant la possibilité de voter. Le scrutin des prud'homales pourrait jouer ce rôle mais en faisant l'objet d'aménagements importants dans son organisation.



### Comment organiser les élections dans les entreprises ?

La CFTC préconise d'en rester à un scrutin à deux tours avec un deuxième tour ouvert aux candidatures individuelles et aux syndicats non représentatifs. Cela permettrait, si la majorité des salariés ne s'est pas exprimée pour les syndicats représentatifs, l'émergence de nouveaux syndicats.

# 5

## Reconnaître des droits spécifiques aux syndicats représentatifs

**La représentativité reconnue de l'organisation syndicale, au niveau où elle est mesurée, conférerait des droits :**

- Désigner des représentants ou délégués syndicaux ;
- Présenter des candidats ;
- Négocier et signer des accords ;
- Recevoir des financements publics ou paritaires ;
- Gérer des organismes paritaires.

Les droits liés à la représentativité ne sont pas fractionnables. Il serait anormal qu'une organisation syndicale représentative puisse "prendre part" à une négociation sans avoir la possibilité de signer.

# 6

## Maintenir plusieurs niveaux de représentativité

### Le niveau national

Une organisation syndicale serait considérée comme représentative sur le plan national si elle remplit les critères de façon durable. La réalité de l'organisation se mesurerait par un nombre significatif de syndicats et/ou sections syndicales, répartis dans les régions sur tout le territoire (unions locales, départementales ou régionales), et fédérations professionnelles ainsi qu'une audience nationale significative.

### Le niveau de la branche

Les organisations syndicales représentatives sur le plan national sont de fait représentatives dans la branche. Seraient également reconnues représentatives dans la branche, les organisations qui, répondant durablement aux critères de représentativité, sont représentées par un nombre de syndicats ou sections significatif, répartis dans une part significative des entreprises et du territoire où elles sont implantées.

### Le niveau de l'entreprise

Les organisations syndicales représentatives sur le plan national ou dans la branche sont actuellement présumées représentatives dans l'entreprise pour protéger les sections ou syndicats naissants. Seraient également considérés comme représentatifs au niveau de l'entreprise, les syndicats ou sections syndicales répondant durablement aux critères.

## **7** *Donner des moyens aux syndicats*

### **Le droit à un financement public**

Le rôle des organisations syndicales représentatives n'est jusqu'ici reconnu que dans son aspect défense des intérêts économiques et moraux des adhérents. Or, les organisations syndicales interviennent au nom de tous les salariés dans l'ensemble du champ de la négociation collective, non seulement au niveau de l'entreprise ou de la branche, mais également au niveau interprofessionnel et national. Cela justifie un financement public.

### **Des bourses du travail**

La mise à disposition et la prise en charge de l'hébergement des organisations dans un réseau de bourses du travail régionales, départementales et locales, sont à généraliser. En réservant une partie de la taxe professionnelle, il est possible de financer la construction de nouvelles bourses du travail dans les zones industrielles ou commerciales et de prendre en charge certains frais de fonctionnement notamment liés à l'utilisation des locaux.

### **Des mises à disposition de personnels**

Il faut développer, dans les organisations syndicales, les possibilités de mise à disposition de personnels à titre permanent ou temporaire et les contrats de mise à disposition "à temps" renouvelables, avec possibilités de réintégrations négociées.

### **Des subventions affectées à des actions**

Il faut octroyer des subventions supplémentaires pour financer des actions précisément définies, dans des conditions qui ne portent pas atteinte à l'indépendance d'action syndicale.

### **Des subventions des collectivités locales**

Le versement de subventions générales de fonctionnement par les collectivités territoriales est maintenant reconnu légal. Il faut généraliser cette possibilité et favoriser la reconduction, par période pluriannuelle, des subventions pour une plus grande indépendance des organisations syndicales.

## **8** *Adapter la fiscalité des syndicats*

### **Un statut fiscal**

La CFTC préconise un statut fiscal spécifique aux organisations syndicales qui prenne en compte le rôle de celles-ci dans l'organisation sociale française. Elle réaffirme ses réserves sur l'instruction fiscale assimilant les organisations syndicales à des associations à but lucratif, dès lors qu'elles comptent plus de 3 dirigeants salariés ou que leur activité commerciale dépasse 60 000 € par an. Une dispense ministérielle ne pourrait être qu'une solution provisoire et il convient de passer par la voie législative afin d'en assurer la pérennité.

### **L'exonération de la taxe sur les salaires**

L'exonération de la taxe sur les salaires du personnel des organisations syndicales doit être comprise comme l'expression de la volonté des pouvoirs publics d'aider les organisations syndicales dans leur fonctionnement et dans leur capacité à créer des emplois.

### **La cotisation syndicale déductible**

La cotisation syndicale doit être entièrement déductible de l'impôt sur le revenu et s'accompagner d'un crédit d'impôt remboursable pour les non-assujettis.

### **Et si les syndicats se faisaient financer par le privé ?**

Il y a nécessité de définir un cadre légal permettant aux entreprises et organismes de participer au financement des congrès et autres manifestations syndicales, afin de pérenniser et sécuriser ces financements ponctuels.

**Au niveau des branches**, il faut obtenir un véritable droit à la négociation, en assurer le développement notamment par la création de structures mutualisées du type de celle contenue dans l'accord CAPEB du 16 mai 1995. La CFTC demande l'application et la généralisation de l'accord UPA.



Pour plus d'informations :  
[mcoquillion@cftc.fr](mailto:mcoquillion@cftc.fr) ou 01 44 52 49 00