

Représentativité des syndicats

La nouvelle donne

A l'approche des prochaines élections des délégués du personnel de l'établissement public, la CFTC a souhaité vous informer du nouveau contexte dans lequel vont se dérouler ces élections pour vous permettre, d'une part, d'appréhender les nouveaux critères de représentativité syndicale dans l'entreprise et, d'autre part, de mesurer, en toute connaissance de cause, les conséquences de votre vote sur le dialogue social de la CDC des quatre prochaines années!

Rappel des faits: une position dite "commune" ...

Le 9 avril 2008, la CFDT, la CGT, le Medef et la CGPME¹ signaient un accord qui allait modifier, en profondeur, le dialogue social en France.

Cet accord, re-baptisé "position commune" pour éviter l'exercice du droit d'opposition des syndicats (majoritaires!) de salariés non signataires, est un camouflé de réponse au "loobying" des syndicats, dits autonomes, qui revendiquaient à corps et à cris leur entrée dans le cortège des syndicats représentatifs de droit au plan national.

Si la demande était objectivement légitime, la réponse quant à elle ne manquera pas de piment.

En effet, cet "arrangement entre ennemis présumés" va placer les syndicats dits autonomes dans la position de l'arroseur-arrosé, dans la mesure où les critères fixés rendront particulièrement difficile leur représentativité au plan national (comme celle d'ailleurs des autres syndicats).

¹ Confédération générale des petites et moyennes entreprises.

La loi « portant rénovation de la démocratie sociale » a été adoptée par le Parlement le 23 juillet et publiée au Journal officiel le 21 août. Elle modifie profondément les relations sociales dans les entreprises, les branches et au niveau interprofessionnel.

La loi signe la fin de la présomption irrefragable de représentativité, c'est à dire la reconnaissance, par décret, de la représentativité des cinq centrales syndicales CFTC, CFE-CGC, CGT-FO, CFDT et CGT. Ce sont désormais les résultats de l'élection d'entreprise qui fondent la nouvelle mesure de la représentativité des organisations syndicales.

La représentativité sera reconnue sur la base de critères cumulatifs, renouvelés et adaptés aux niveaux de l'entreprise, de la branche et de l'interprofessionnel.

L'audience devenant le critère prépondérant : 10% des suffrages exprimés pour l'entreprise aux élections des CE ou des délégués du personnel, 8% pour la branche et au niveau national.

Au premier tour, des syndicats constitués depuis deux ans respectant les valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée, pourront présenter des candidats.

Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au plan national sont présumés remplir ces conditions.

La présomption de représentativité est maintenue pour les cinq "grands", à titre transitoire, jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles qui suivront la promulgation de la loi.

Le Délégué Syndical (DS) devra être désigné parmi les candidats aux élections ayant obtenu au moins 10 % des suffrages au premier tour et dont la liste aura aussi obtenu 10 %.

Les syndicats non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement mais remplissant les conditions d'accès au premier tour, peuvent constituer une section syndicale et désigner un représentant de la section (RSS) qui pourra assister aux négociations (sans pouvoir signer).

Seul le DS pourra signer des accords collectifs.

Pour être valables, les accords collectifs devront avoir été signés par un ou des syndicats ayant obtenu au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles et ne pas avoir fait l'objet de l'opposition des syndicats ayant obtenu une majorité de suffrages (règle applicable au 1er janvier 2009).

Enfin, les mandats des DS se poursuivent jusqu'aux premières élections après la promulgation de cette loi. Afin de conserver leur mandat, les DS devront se présenter aux élections et obtenir 10%. À défaut, leur mandat tombe automatiquement.

...qui conduit à la remise en cause des 35 heures!

Profitant de l'avidité ordinaire de syndicats souhaitant conserver, du moins dans un premier temps, leur position dominante, le gouvernement introduira dans le projet de loi soumis au parlement un titre II relatif à l'aménagement du temps de travail.

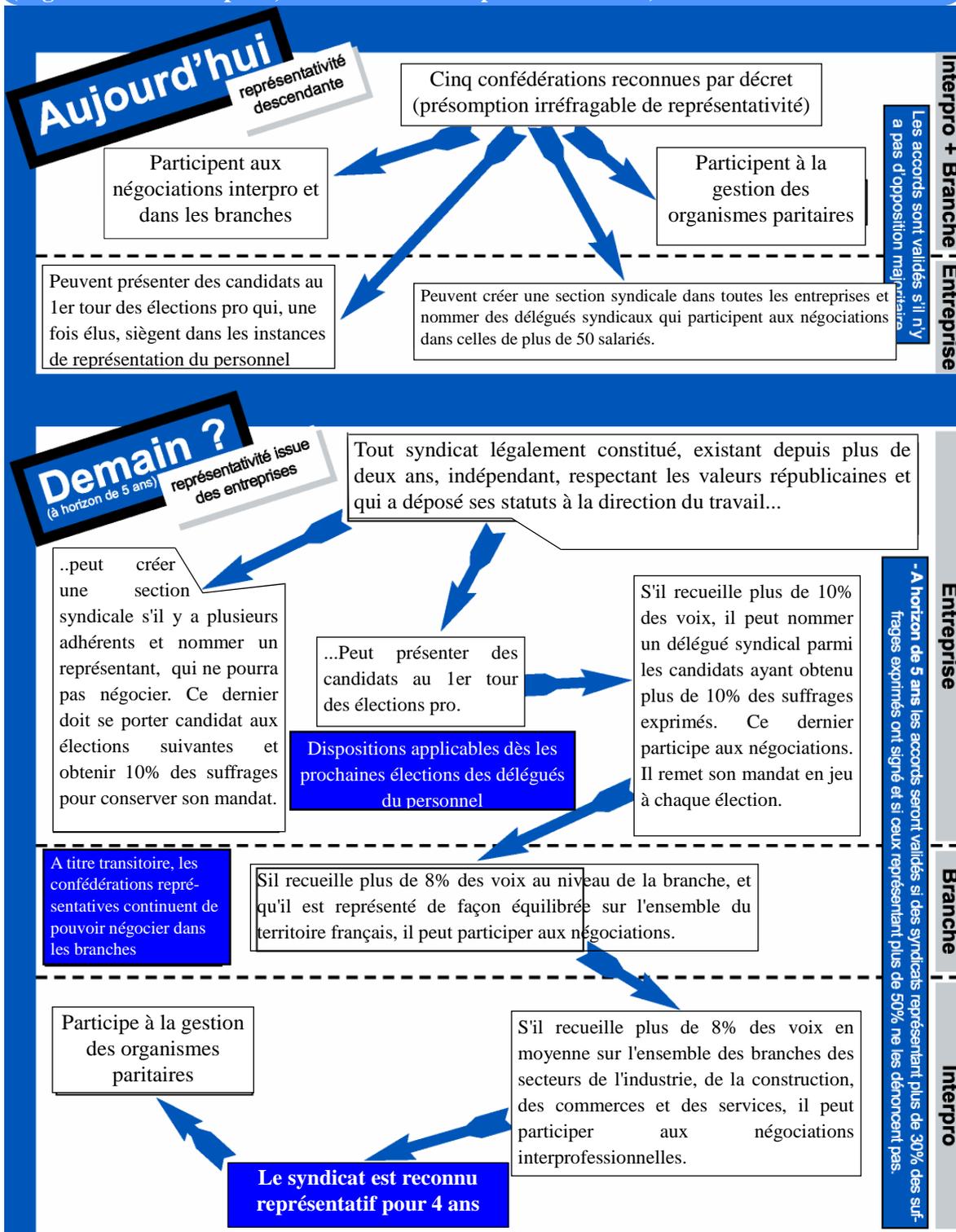
Ces dispositions sonnent ni plus, ni moins, la fin des 35 heures dans un certain nombre d'entreprises, puisqu'il est désormais possible de déroger à la durée légale du travail, par un simple accord d'entreprise! Si un accord d'entreprise peut déroger à la loi, alors, demain, il existera autant de codes du travail que d'entreprises!

Voilà comment un petit accord entre amis a mis fin à un principe fondateur du droit social en fragilisant, du même coup, la situation des salariés vis-à-vis de leur employeur.

La fin du pluralisme syndical et l'absence chronique de liberté syndicale dans les PME-PMI ne sont pourtant pas de nature à améliorer le taux de syndicalisation en France! C'était pourtant l'objectif recherché!

Synthèse de l'évolution de la représentativité des organisations syndicales (négociations d'entreprise, de branche et interprofessionnelles.)

Critères (cumulatifs) de représentativité posés par la loi



- Le respect de valeurs républicaines, notamment pour garantir la liberté d'opinion, politique philosophique ou religieuse, et le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance.

- L'indépendance, vis-à-vis de l'employeur.

- La transparence financière : ce nouveau critère sera assuré par des règles de certification et de publication des comptes des confédérations, fédérations et unions régionales de syndicats, ainsi que tout syndicat à partir d'un seuil de ressources fixé par décret.

- Une ancienneté d'au moins deux ans (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts) dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise.

- Une audience suffisante aux élections professionnelles (voir ci-contre). Cette disposition conduira à une appréciation de la représentativité des syndicats à chaque nouvelle élection dans les entreprises et les établissements.

- Une influence, prioritairement caractérisée par l'activité (actions menées par le syndicat) et l'expérience.

- Des effectifs d'adhérents et des cotisations suffisants.

La CFTC a fait partie des centrales syndicales favorables à une révision des critères de représentativité compte tenu de leur obsolescence, notamment "l'attitude patriotique au cours de la seconde guerre mondiale". Elle a formulé huit propositions (dont vous pourrez trouver le détail sur notre site intranet), dont l'organisation d'une élection nationale destinée à mesurer l'audience des syndicats. Les élections prud'homales auraient pu servir de référence. Les signataires de la position commune ont choisi le renforcement de leurs prérogatives locales, par l'exclusion du pluralisme syndical et au détriment des salariés de nombreux de PME, PMI, totalement dépourvus de représentation du personnel.

L'objectif poursuivi par cette réforme pourrait bien être "comment paralyser et tuer le dialogue social en entreprise". Lorsque le bicaméralisme syndical sera installé dans l'entreprise, il ne restera aux salariés sans doute plus que le choix entre l'opposition systématique et la compromission latente. Entre ces deux extrêmes, la CFTC estime que la voix du compromis acceptable doit pouvoir continuer à s'exprimer. Mais, ce sont les salariés qui en jugeront.

Prenant acte de cette nouvelle donne, la CFTC a fait le choix de présenter, sous son seul sigle, aux prochaines élections des délégués du personnel de l'établissement public des femmes et des hommes qui souhaitent défendre et valoriser notre bien commun. La recherche effrénée de la représentativité "à tout prix" introduite par cette loi, qui pourrait conduire à des alliances dignes de la "carpe et du lapin" ne fera pas perdre à la CFTC les valeurs qui guident son action depuis près d'un siècle.