

REPRESENTATIVITE ET DEMARCHE REVENDICATIVE

Trois événements ont et vont peser sur le paysage syndical français :

- Les élections Prud'homales
- La puissance du mouvement du 29 janvier qui ouvre des perspectives pour la suite et les nouvelles règles de représentativité et les nouvelles règles de représentativité

Quelques Aspects :

- Le syndicalisme français a pour caractéristique un émiettement syndical et peu de syndiqué(e) s.

Jusqu'à présent, les règles de représentativité collective reposaient sur des dispositions conçues pour essayer de contourner la représentativité réelle de la CGT auprès des salariés. Je m'explique : les règles de représentativité des salariés étaient le résultat d'un arrêté gouvernemental de 1966 qui octroyait un label de représentativité à 5 Organisations syndicales : CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC. 5 syndicats représentatifs de tous les salariés pouvant chacun, signer avec le patronat et/ou le gouvernement, des accords mêmes minoritaires applicables à l'ensemble d'une collectivité de travail au niveau d'une entreprise, d'une branche d'un pays sans que jamais on n'ait demandé leur avis aux salariés concernés. On voyait aussi ici et là des patrons d'entreprises (à l'exemple des RTT) faire désigner leurs délégués syndicaux pour permettre de signer des mauvais accords. Tout cela a eu une influence néfaste sur la syndicalisation dans le pays.

L'essence des positions communes permet pour la première fois un mécanisme qui donnera une autre signification au vote des salariés lors des élections professionnelles : c'est ce vote qui va déterminer l'audience et la légitimité des syndicats et non plus une mesure administrative soit juridique pour se faire reconnaître. Chaque syndicat va voir son poids évalué par les salariés. C'est une rupture fondamentale. C'est la principale motivation de la signature, de la position commune par la CGT. Le poids de chacun des syndicats comptera dans la négociation proportionnellement aux suffrages que les salariés leur donnent lors des élections professionnelles. Ainsi à chaque élection de CE ou de DP, les salariés feront plus qu'élire un Représentant : leurs voix serviront à déterminer la représentativité du syndicat dans l'entreprise, dans la branche ou au niveau interprofessionnel. Une autre modification vient compléter ce dispositif avec une orientation qui reconnaît qu'à terme seul un accord majoritaire pourra être applicable ce qui est une vieille revendication de la CGT. Un accord d'entreprise n'est désormais légitime depuis le 1^{er} janvier 2009 que si il est signé par un ou des syndicats représentant au moins 30 % des suffrages exprimés. À ce stade de mon intervention, peut-être puis-je amener quelques éléments plus concrets des nouvelles dispositions. Le temps qui m'est apparti ne me permet pas de rentrer dans les détails. Nous avons consacré la journée d'étude d'été un mois d'août sur cette question avec une soixantaine de camarades présents. Sans doute en fonction des réalités concrètes, il y aura besoins d'avoir des éclaircissements précis, au niveau des UL. Nous avons adressé en septembre un supplément Finistère syndicaliste traitant de cette question. Le Peuple n° 1673 d'octobre 2008, consacre un dossier sur cette question et enfin la revue pratique du droit social n° 764 de décembre 2008, consacre un dossier sur 27 pages, très bien faites sur la représentativité. À grands traits quelques aspects dominants de ces nouvelles règles. Le premier volet de la loi du 20 août 2008 portant sur la rénovation de la démocratie sociale trouve sa source dans la position commune signée le 9 avril 2008 par le MEDEF et la CG PME, pour le patronat et du côté des syndicats par la CGT et la CFDT. **L'objet était de tenir compte du chemin parcouru depuis les années 50 et de renforcer la légitimité des accords collectifs, la**

réforme de la représentativité qui irrigue le droit des élections professionnelles et le droit de la négociation collective sont majeurs.

SUR LA RECONNAISSANCE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ D'UN SYNDICAT

Les critères légaux sont renouvelés (effectifs, cotisations, indépendance, respect des valeurs républicaines, transparence financière).

Avoir obtenu un seuil d'audience aux élections CE ou DP de 10 % à l'entreprise et 8% au niveau branche et interprofessionnelle
C'est aussi le seuil d'audience pour négocier.

NEGOCIATION COLLECTIVE

Une étape vers des accords majoritaires, 30 % au minimum pour la signature, droit d'opposition de 50 % en voix dans les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2009.

DROIT SYNDICAL

La grande nouveauté de la loi est qu'un syndicat inconnu dans l'entreprise peut constituer une section syndicale s'il y a plusieurs adhérents et s'il satisfait 3 critères :

- Respect des valeurs Républicaines
- Indépendance
- Ancienneté de 2 ans
- Couverture des champs géographiques et professionnels de l'entreprise

Le syndicat en attente de représentativité part désigner un représentant de section syndicale (RSS), qui a les droits du Délégué syndical sauf celui de négocier et de signer des accords collectifs. Il a 4 heures de mandat mensuel. Le Délégué syndical est désigné à l'issue des élections dans l'entreprise. Pour cela il faut que la liste syndicale ait eu 10 %.

Il doit figurer sur les listes des candidats et doit obtenir lui-même 10 % des voix.

Dans l'état rien n'a pu avancer sur les droits au IRP dans les petites entreprises pour autant un groupe de travail doit travailler sur cette question.

La fréquence des élections reste légalement fixée tous les 4 ans. La négociation d'entreprise permet des accords plus favorables y compris dans le Finistère. À l'exemple des élections de la CPAM du nord Finistère qui ont lieu tous les deux ans.

Concernant le Dialogue social dans la fonction Publique un accord du 2 juin 2008 prévoit :

- Représentativité élection aux CAP et CTP. Ouvert aux syndicats légalement constitués depuis 2 ans.
- Élection tous les 4 ans, car le même jour des 3 fonctions publiques (état, territorial et hospitalière)
- Élection par tous les agents quel que soit leur statut

-NEGOCIATION COLLECTIVE :

-L'accord majoritaire en voix sera l'unique critère de validité en 2013 de manière transitoire.

-Pour valider un accord : il faut la signature de deux syndicats représentant au moins 20% des voix et une absence d'opposition d'organisations syndicales représentant une majorité des voix.

-Extension du champ de la négociation collective.

-Sur le pouvoir d'achat des négociations, annuelles et tri-annuelles se tiendront au niveau national. Cette nouvelle donne va-t-elle modifier le rapport entre salariés et les syndicats et donner une nouvelle chance au syndicalisme ?

Un exemple : nous avons eu une rencontre syndicaliste patronale en novembre à la Direction de l'emploi pour faire le point sur l'emploi. Le Directeur de l'emploi nous a donné quelques chiffres concernant les NAO sur les huit premiers mois de l'année. C'est-à-dire avant l'application des nouvelles règles de représentativité.

Dans les entreprises du privé, l'employeur a obligation de négocier annuellement avec les syndicats :

- sur les salaires (58 accords)
- sur le temps de travail (56 accords)
- Emploi GPEC (9 accords)
- égalité Femmes/Hommes (13 accords)
- Conditions de travail (0 accords)
- Droit syndical (30 accords)
- Prévoyance (44 accords) etc.

C'est un infime vu le nombre d'entreprises présentes dans le Finistère.

N'ayant pas le détail de ces accords, je ne peux fonctionner que par hypothèses ?

-Par absence de négociations dans l'entreprise ?

-Est-ce que l'accord a-t-il été jugé mauvais ? et si oui qui a décidé de signer ou de ne pas signer ?

-Est-ce une ou plusieurs organisations syndicales qui ont décidé de signer leur accord et quel en est le contenu ?

-Par contre, ce que je suis prêt à dire :

-C'est qu'à aucun moment on n'a pas demandé leurs avis aux salariés.

Enfin comme souvent c'est à partir de ce qu'a proposé l'employeur que la signature ou non-signature s'est faite.

Il est évident que les nouveaux mécanismes changent beaucoup de données quant au rapport du syndicalisme aux salariés.

La CGT n'a pas à le craindre. L'édifice qui prévalait jusqu'à présent était destructeur. Des responsables syndicaux se voyaient reconnaître un droit de modifier le droit social applicable aux salariés sans jamais demander leur avis. Les rapports à la négociation vont également changer des 2 côtés de la table. Employeur et gouvernement ne peuvent plus continuer à défendre des réformes qui n'ont pas un minimum d'assise collective s'appuyant sur tels ou tels syndicats. Les syndicats quant à eux ne sont que des représentants des salariés, pas des intermédiaires. Ils ont et ils auront des comptes à rendre. Demain en fonction des comportements syndicaux dans les négociations, ce sont les salariés qui apprécieront. Ils pourront donner plus ou moins de poids à tel ou tel syndicat et ainsi déterminer qui sera

habilité à les représenter à l'avenir. Tout cela est de nature à resserrer les liens entre les salariés et les syndicats. La Cgt n'a rien à perdre, a plus de démocratie et de transparence dans la négociation. C'est bien l'implication de nos syndicats dans une démarche revendicative avec nos quatre piliers :
-contester, proposer, mobiliser et négocier.

La conception du statut du travail des salariés garanti collectivement constitue le socle du nouvel emploi solidaire. Comment à partir du socle revendiqué du SMIC à 1600 euros. Faire vivre un dynamisme pour gagner le droit à l'emploi, le droit à une carrière, le droit à la formation ou le droit à la sécurité sociale professionnelle. Faire de la construction revendicative le socle de notre démarche est un enjeu essentiel de la période que nous vivons : une construction et une démarche revendicative à partir de ce qui est mieux dans chaque entreprise.

Pour aider les syndicats, la CGT a construit des fiches de repères revendicatifs : ni prêt à penser, ni catalogue de la redoute. Celles-ci visent à être enrichies et portées par nos équipes syndicales. Cela exige d'être en prise directe avec la réalité du vécu des salariés et de leurs aspirations. Faire vivre les revendications avec les salariés, placer tout enjeu revendicatif sous leur contrôle et leurs décisions donne un autre poids et une autre force à la revendication.

En matière de social, aussi le principe démocratique c'est la majorité. Cela pose la question de notre qualité de vie syndicale, mais c'est un autre débat qui sera examiné demain.