

COMMISSION EXECUTIVE CONFEDERALE

16 avril 2008

Intervention de Bernard THIBAUT

« Représentativité »

La discussion de ce matin sur la position commune du 9 avril traitant de la représentativité » montre, c'était prévisible, l'importance de l'enjeu. C'est sans doute d'ailleurs pour cela qu'on a pensé qu'il était opportun d'inviter les secrétaires généraux des fédérations à participer à l'échange.

C'est un débat concernant un enjeu sur un thème revendicatif que la CGT a cherché à mettre au premier plan depuis de très nombreuses années : la démocratie sociale.

Certains rappellent même, notamment les journalistes les plus objectifs, que c'est la CGT qui a été à l'avant-garde du combat pour la rénovation de la démocratie sociale.

Je rappelle aussi que c'est Louis VIANNET qui était en responsabilité à l'époque où la CGT a commencé à mettre systématiquement en avant ce thème de la démocratie sociale. On voit que ça ne nous rajeunit pas.

Et c'est normal que ce soit la CGT qui ait été à l'avant-garde de ce combat puisque il s'agit - toujours parce qu'elles sont toujours en vigueur - de combattre les règles du décret de 1966 établissant les principes de validation d'accords minoritaires qui ont été conçues principalement et avant tout pour contourner la place de la CGT et son audience auprès des salariés dans le pays. A une époque où, c'est vrai, l'audience de la CGT était plus importante que celle d'aujourd'hui mais, en même temps, si elle l'est un peu moins, on peut se dire que c'est notamment parce que ces mécanismes qui ont fonctionné pendant des années ont eu notamment pour effet de détruire la relation entre syndicats français et salariés.

C'est ça qui est en train d'être changé, je vais y revenir.

Nous sommes donc les initiateurs de la transformation sur la démocratie sociale et je rappelle que c'est nous qui avons, après de multiples discussions, palabres, conversations, amené la CFDT à changer de position là-dessus. Il était - et en partie il

l'est encore - beaucoup plus sur un syndicalisme délégataire refusant notamment les consultations des personnels.

C'est aussi nous qui avons fait bouger la CFDT au point que nous sommes parvenus, à défendre un certain nombre de visions, propositions communes pour faire évoluer le cadre actuel, sur un point d'accord qui est simple, qui ne gomme pas nos différences et nos divergences avec la CFDT, qui consiste à dire : il y a des débats avec les syndicats mais l'avenir, c'est de faire en sorte que les débats qui peuvent exister entre syndicats soient tranchés par les salariés eux-mêmes. Pour y parvenir, il faut mettre en place un autre mécanisme de représentation syndicale de validité des accords assis sur les élections professionnelles.

Ceci étant, la direction confédérale aujourd'hui ne travaille pas sans repère. La CE confédérale a en charge la mise en œuvre des orientations du congrès confédéral et nos textes d'orientation sont très clairs en la matière: principe de l'accord majoritaire, rénovation des règles de représentativité. vous vous souvenez non seulement des débats mais des textes de référence qui ont été adoptés sur ces points là à une très large majorité lors de notre dernier congrès. Ils représentent donc l'orientation déjà débattue par les syndicats puisque c'est dans le document d'orientation adopté par le Congrès qui est le congrès des syndicats.

Je dis ça parce que cela me conduit à considérer qu'il est inconcevable que la direction confédérale ne soit pas en mesure d'avoir une opinion sur le résultat de cette négociation. Je pense que si c'était le cas, cela porterait préjudice à la crédibilité de la direction de la CGT de manière plus large. En effet s'il s'avèrait que sur ce qu'on estime être des décisions politiques, il n'y a pas une direction nationale de la CGT habilitée et reconnue comme telle dans l'organisation pour justement jouer ce rôle de représentation effective de la CGT, à ce moment-là Camarades, ce n'est pas que sur la question de cette négociation que les problèmes vont se poser à la direction confédérale, c'est qu'il va falloir s'interroger tout simplement sur pourquoi on se réunit deux fois par mois !

Si, pour tout ce qui serait repéré comme décision importante, il faut systématiquement s'en remettre à une consultation des organisations sans opinion de la direction confédérale en référence, la direction confédérale perd toute crédibilité dans son rôle de représentation collective.

La CE doit donc avoir une opinion. Il faut qu'on la travaille, il y a des remarques qui ont été faites, et les organisations du CCN seront consultées pour savoir si elles partagent ou pas l'opinion émise par la CE.

Compte-tenu du sujet, on a prévu d'avoir un contact particulier avec les généraux d'UD après la CE parce qu'on sait bien que compte tenu des enjeux, cela nécessite pas simplement la consultation comme on le fait parfois. Il faut attirer l'attention, avoir un échange et après les organisations ont leur consultation.

C'est le genre de négociation qui n'a pas passionné les foules jusqu'à maintenant. Ce n'est pas un reproche. Dans leur grand nombre les organisations de la CGT considèrent qu'il y a une direction nationale de la CGT qui fait ce qu'elle doit faire pour tenir le créneau de la négociation. On peut aussi admettre que c'est pas forcément un sujet facile à traiter dans les syndicats, dans les entreprises, il y a aussi d'autres priorités plus prégnantes que de savoir les règles de ceci ou de cela. Ce n'est pas le sujet de conversation tous les matins au café, c'est vrai.

Sur la question du calendrier global, pas qu'interne, il y aura une loi sur la représentativité et le financement. La question du « quand » n'est pas encore tranchée et je pense qu'en fonction de la quantité et de la qualité des signataires de la position commune, différentes options sont peut-être envisageables.

On nous dit qu'il est déjà presque acquis que ce type de réforme ne soit pas traité à l'Assemblée nationale au moment des prud'hommes. Dès lors qu'il s'agira éventuellement d'en fâcher quelques-uns ou d'en satisfaire d'autres, la période prud'hommes n'est vraiment pas la période idoine politiquement pour aborder cette question-là.

Donc, il reste deux options : soit c'est avant l'été avec un calendrier parlementaire qui est déjà hyper chargé, et là cela voudrait dire qu'il y a une volonté politique pour traiter ça au plus tôt, soit ce sera pour d'en longtemps ... C'est pour ça que je vous alerte sur le fait que si d'aventure la CGT demandait un délai pour sa prise de position finale de plusieurs semaines, je crains que ça soit aussi un prétexte, un argument permettant à ceux qui ne sont pas très pressés de voir mise en œuvre cette réforme de jouer davantage la montre et dès lors que l'on rentre dans le cycle des prud'hommes, et l'année serait encore « râpée ». Je ne suis pas sûr que ce soit plus facile dans l'année 2009 qui a déjà un rendez-vous politique électoral, il s'agit des élections européennes ...

Sur le fond, le changement fondamental qu'induit le résultat de la négociation, ce que porte la philosophie de ce texte, c'est le changement concernant la relation des syndicats aux salariés, c'est ça le changement fondamental.

C'est un changement pour les autres mais aussi, d'une certaine manière, pour nous-mêmes. Il n'y a pas de mesures applicables que pour les autres, elles le sont pour tout le monde. Nous siégeons, nous négocions, nous nous battons au nom des salariés que nous sommes sensés représenter.

Cela amène donc un changement sur le type de démarche syndicale qui se trouve confortée ou pas. Je pense que la philosophie du document va plutôt dans une direction qui conforte NOTRE style de démarche syndicale, ce que nous nous cherchons à asseoir comme démarche syndicale dans les entreprises : des syndicats en phase avec les salariés qui jouent la démocratie, qui jouent la consultation. C'est le salarié qui décide de ce qui est bon à prendre, de ce qui n'est pas bon, de ce qu'il faut rejeter.

J'y reviens un instant, je pense que les règles en vigueur ont largement contribué à affaiblir le taux de syndicalisation dans le pays, la crédibilité de l'organisation collective, sauf de travailler comme nous cherchons à le faire sur la conviction qu'ensemble on peut défendre des valeurs, des objectifs ... Mais dès lors qu'il n'y a pas corrélation entre ce qu'expriment les salariés et les conséquences sur leur représentation et le résultat des négociations, le fait syndical est perçu comme quelque chose de très institutionnel.

Avec le nouveau système et pour la première fois, les élections professionnelles sur listes syndicales serviront à la fois d'élections directes, élire des DP, des représentants au CE, mais en plus, chaque voix donnera un poids supplémentaire à la représentation syndicale à tous les niveaux : dans les entreprises, les branches professionnelles et au plan national interprofessionnel.

Il est évident que cela donne une toute autre dimension au vote exprimé à l'occasion des élections professionnelles. Il y a ceux qui le redoutent et puis nous qui devons être de ceux qui considérons que ça participe justement à raffermir la relation entre salariés et représentants syndicaux.

Au passage, il y a liberté de candidature syndicale au premier tour des élections professionnelles, donc ceux des militants syndicaux qui s'estimaient aujourd'hui dans

certaines organisations exclus par principe des règles de la représentativité ont tort car par exemple Sud et UNSA ont maintenant la liberté de candidature.

On accepte nous d'être davantage mis en compétition. Ce sont nos propositions. C'est nous qui avons proposé d'ouvrir au premier tour des élections professionnelles des candidatures émanant de tout syndicat. Il convient toutefois de continuer à vérifier que ce sont bien des syndicats et il ne faut pas non plus qu'on fasse preuve de naïveté là-dessus car il y a eu des précédents et rien ne dit qu'à l'avenir, il n'y aura pas non plus d'autres tentatives pour essayer de constituer des « faux nez syndicaux ». C'est pour cela que je trouve injuste, mais c'est normal, la critique de Sud et de l'UNSA. Le seul impératif qui leur soit imposé, c'est celui qui est imposé à tout le monde, c'est atteindre un certain niveau - et c'est une autre des dispositions fondamentales - pour être à la table de négociation, il faut représenter un minimum de salariés.

C'est la règle générale. Si on la transpose, c'est normal que chacun regarde ce que ça peut vouloir dire sur son propre terrain. Globalement, parce que nous sommes quand même la direction nationale, interprofessionnelle, on est obligés d'appréhender la situation sur une globalité mais s'il y a à chaque fois des cas particuliers mais globalement, on ne peut pas dire que c'est une clause qui est défavorable à la CGT.

C'est une clause, et ça a été perçu comme tel, beaucoup plus défavorable, pour tous ceux qui bénéficient avec les règles actuelles d'une présence acquise à la table des négociations, même s'ils ne représentent rien.

Dès lors que l'on retient ce principe que pour être à la table de négociations, c'est-à-dire pouvoir négocier sur l'évolution du droit concernant tous les salariés, il faut avoir un minimum d'assise dans l'entreprise, la branche et au plan interprofessionnel, il faut fixer des seuils, et ces seuils s'appliquent à tout le monde.

C'est vrai que nous, on peut aussi avoir des situations où on n'atteint pas les seuils, au niveau des branches, à priori, il n'y a aucune raison, au niveau interprofessionnel, il n'y a personne dans les commentaires journalistiques qui laissent entendre qu'il y aura un suspens pour l'avenir de la CGT au plan national interprofessionnel, aucun doute là-dessus.

Au niveau de l'entreprise, si notre approche globale consiste à réaffermir le lien entre syndicats, représentation syndicale et l'opinion syndicale, c'est difficile de dire que si on est dans une entreprise où les salariés pour x raisons considèrent que ce n'est pas la

CGT qui les représentent le mieux mais d'autres, on n'en tient pas compte. Dans cette entreprise il faut qu'on travaille pour obtenir une confiance des salariés, c'est tout, il n'y a pas d'autre solution.

Et ne rêvons pas nous n'obtiendrons jamais un texte du patronat qui nous aide à faire des adhésions à la CGT. Et on ne peut pas reprocher à la délégation qui nous représentait de ne pas avoir obtenu ça. Ce n'est pas possible !

J'ai noté dans notre débat de ce matin des différences de lecture du texte. Nous avons entre nous certaines lectures différentes qui, a priori, ne se justifient pas.

Par exemple, la protection des délégués syndicaux, elle est inchangée. La protection du délégué ou du représentant (il y a deux termes, le délégué syndical dans un cas, le représentant syndical d'un autre, c'est-à-dire plus de 10 % aux élections ou moins de 10), est de la même qualité, c'est un salarié protégé. Il n'y a pas de différence de protection entre délégué syndical et représentant syndical, ce n'est pas un statut plus fragile que l'autre. Il y en a un qui est à la table des négociations et l'autre non.

Un autre élément fort de cette construction nouvelle, c'est le principe de nouveaux critères pour la validité des accords qui nous approche, (avec le flou qui demeure dans le texte, il n'y a pas d'échéance pour l'instant) de notre revendication du principe de l'accord majoritaire. C'est même inscrit en toutes lettres, et il faudra qu'on sache comment, y compris dans la phase parlementaire, cet objectif soit sacralisé dans la loi, car il est inscrit dans le texte. La bataille va continuer et, dès lors qu'il n'y a pas de délai, on peut continuer à se battre pour faire en sorte que les délais soient les plus courts possibles, notre revendication ne change pas. En clair, c'est ça notre objectif. On l'a dit et on ne change pas d'objectif.

En même temps, le fait d'avoir dans un premier temps un seuil minimum de 30 % pour rendre les accords applicables, peut changer la situation dans un certain nombre de cas, surtout qu'il est articulé avec un droit d'opposition pour les syndicats qui ont la majorité des voix aux élections au niveau de l'entreprise. Ça aussi, c'est un changement important puisqu'il y a à la fois la possibilité de contracter avec les syndicats qui représentent 30 % et, dans le même temps, le droit pour les syndicats obtenant la majorité des voix dans l'entreprise, de s'opposer à l'application de l'accord.

C'est de nature à changer les comportements dès maintenant, au-delà du seuil des 30 %, dès lors qu'il y a cet objectif qui est annoncé et qu'on soit en capacité de l'obtenir en

terme de traduction législative, avec tout ce que ça sous-entend. Ça changera dans les comportements de tout le monde dès à présent, tant au niveau des entreprises, des branches professionnelles et au niveau interprofessionnel.

On n'est pas au bout du chemin. La décision d'aujourd'hui, ça consiste à dire est-ce qu'on approuve ou pas mais cela ne veut pas dire que le dossier est clos avec la signature de cette position commune. Ce n'est absolument pas notre démarche. Il y a la phase parlementaire avec toutes les interprétations, tous les flous qui peuvent exister, le contexte politique d'une majorité pas forcément prête « à sauter de joie », même si naturellement, chacun va se féliciter que le dialogue social ait permis ceci ou cela. C'est pour cela qu'il y a une attitude de vigilance à avoir sur la suite des événements, une attitude d'exigence y compris sur la qualité du travail parlementaire. Vous avez vu comment sur certains textes la polémique pouvait exister au sein de la majorité, on ne peut pas non plus exclure que là-dessus, il y ait aussi du débat quant à ce qu'il conviendra de retenir, de prendre en compte, de transformer, voire de détourner. Je pense qu'on est tout à fait lucide sur le fait que des chausse-trappes peuvent encore être nombreuses.

Par ailleurs, il y a des sujets qui ne sont pas traités dans la position commune. La représentativité des organisations d'employeurs n'a pas été traitée- ils n'ont pas voulu la traiter- mais nous, on est légitimes de continuer à dire que, pour nous, il demeure un problème de représentativité du côté des organisations patronales. C'est d'ailleurs toujours d'actualité et un peu plus, on parlait des relations UPA - MEDEF, voire au sein même du MEDEF d'ailleurs, donc on est légitimes sur ce point-là à dire ceci n'a pas été traitée et on considère que cela doit l'être. Elle demeure posée. Il se peut après tout que le législateur décide, lui, de la traiter. Même s'il n'y a pas eu de réponse commune proposée entre les syndicats et les organisations patronales, le législateur est tout à fait à même de considérer qu'il y a aussi un problème de représentativité patronale et de le traiter dans une loi. C'est sûr que le MEDEF montera au charbon mais, après tout, on pourra dire au législateur qu'il a le pouvoir de changer les choses aussi de ce point de vue là, c'est une décision politique.

Il y a les revendications qui demeurent, même après l'adoption de cette position commune, il faut que l'on s'exprime. S'agissant du sort fait aux salariés des petites entreprises, dans les premiers commentaires, on mettait ça en avant comme une des grosses critiques que l'on formulait. On peut le corriger, je vous donne mon sentiment la situation ne pourra pas rester en l'état vis-à-vis des salariés des petites entreprises, ce

sera d'autant plus difficile surtout si nous on fait le travail syndical nécessaire à ce propos. En effet, ce sera de plus en plus difficile de dire on améliore les mécanismes de représentation syndicale pour les salariés des grandes entreprises et puis on continue de laisser en jachère tous les salariés, plusieurs millions, des petites entreprises. Là aussi, c'est un sujet et un terrain sur lequel on peut continuer à militer et ce sera très difficile, pour un gouvernement quel qu'il soit et pour le patronat, de continuer à prétendre que pour x raisons, les salariés des petites boîtes, ce n'est pas possible ... je pense que ce sera très difficile à tenir comme position de leur côté.

Le tout est de savoir si on s'appuie sur les points marqués pour essayer d'élargir l'affaire ou si, au contraire, on considère que l'absence de points dans un certain nombre de domaines justifie qu'on soit sur une position de réserve. C'est toute la question du verre à moitié vide ou à moitié plein.

Pourquoi ça a bougé ? Comment se fait-il que le MEDEF ... ? Je crois qu'il ne faut pas négliger la puissance de la bataille qu'on a menée depuis des années. Il y a une situation au sein du MEDEF qui n'est pas totalement simple. Nous, on a nos soucis, ils ont les leurs.

Je voyais sur internet, il y a déjà un sondage qui est sorti : 82 % disent qu'il faut changer ces règles et ça va dans le bon sens, et sans doute avec des gens qui ne sont pas aussi pointus que l'on peut l'être sur le droit syndical ... La perception très majoritaire est que ça va vers une plus grande démocratie dans la représentation syndicale et c'est attendu. Il ne faut pas que l'on sous-estime le poids des campagnes qu'on a pu mener sur le sujet mais, aussi bien pour la partie patronale que gouvernementale, le principe des accords minoritaires ou des réformes supportées par des syndicats qui n'ont pas la légitimité suffisante est de moins en moins praticable.

Souvenez-vous de la réforme des retraites, il va y en avoir une autre, et chaque fois qu'il y a un gouvernement qui dit j'ai quand même l'accord de un ou deux syndicats mais si ce sont des syndicats qui n'ont pas la légitimité suffisante, c'est un argument qui ne suffit pas à gagner la conviction de la légitimité d'une réforme. Je pense que c'était, pour tout le monde, de moins en moins praticable. Dans les différents schémas envisageables sur ce qu'il convenait de faire, il y a une partie du patronat qui n'est pas favorable à ce qu'il y ait une plus grande diversité dans la représentation syndicale et une multiplication des interlocuteurs syndicaux. C'est clair. Ça ne peut pas dire qu'ils sont favorables à donner plus de poids à la CGT. S'ils pouvaient avoir moins de syndicats

et moins de CGT, ils signeraient des 2 mains ... Pour l'instant, ils n'ont pas trouvé la clé et je ne pense pas qu'ils l'aient avec ce texte.

C'est vrai que ce nouveau système sera exigeant d'un point de vue de la démarche, on aura l'occasion d'y revenir, , mais ce n'est pas une nouveauté de constater que dans nos organisations CGT, la démarche syndicale CGT n'est pas quelque chose de pratiqué uniformément. On a plusieurs types de démarches CGT dans nos organisations, au niveau des entreprises ou des branches professionnelles.

A partir de toutes ces considérations, vous comprenez que je milite très largement et très fortement pour que la CE ait une attitude débouchant sur une posture annonçant l'approbation par la CGT de la position commune avec une délibération de la CE qui soit soumise aux organisations du CCN et de se donner les 8 jours.

On a pensé pré-aviser déjà les organisations pour qu'elles essaient de créer les conditions dans l'agenda de réunir tantôt leur secrétariat, tantôt leur commission exécutive, c'est à chaque organisation d'apprécier à quel niveau elles peuvent avoir le débat, c'est vrai dans un calendrier serré, mais je pense que pour l'essentiel, on aura sans doute du temps à passer à la fois pour lever peut-être des ambiguïtés sur des lectures qui pourraient être erronées mais aussi, plus fondamentalement, ce que ça induira aussi pour notre propre démarche syndicale puisqu'il s'agit encore une fois de transformations qui auront un impact y compris sur notre manière de pratiquer CGT.