

Commission exécutive confédérale - 16 avril 2008

Adoption de la position commune sur la réforme de la représentativité

Introduction aux débats Michel DONEDDU

La négociation nationale interprofessionnelle « sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme », ouverte le 24 janvier, a pris fin à la 11ème séance du 9 avril dernier. Le texte négocié a pris la forme, non d'un accord national interprofessionnel, mais d'un projet de « position commune ». La Commission exécutive confédérale d'aujourd'hui a la responsabilité de prendre position sur ce texte et d'adopter une délibération dont un projet vous est présenté. Les organisations membres du CCN seront consultées sur la validation de cette délibération. La prochaine CE du 24 avril fera le bilan de cette consultation.

Les membres de la CE ont reçu jeudi dernier une documentation comprenant le projet de position commune accompagné de l'analyse que la délégation de la CGT porte sur le texte et d'un tableau synthétisant son contenu au regard de nos revendications. Cette documentation doit bien sûr être considérée comme annexée à la présente introduction, qui ne se propose pas de la reproduire, mais plutôt d'en expliciter le sens et les problématiques.

La délégation estime donc que la CGT devrait signer la position commune. Ce serait en effet la façon la plus efficace d'aborder la seconde étape du dossier, à savoir l'élaboration du projet de loi gouvernemental et le débat parlementaire pour une réforme de la représentativité.

La situation est très différente de la conclusion de la précédente négociation nationale interprofessionnelle, dite sur la modernisation du marché du travail. Sans hésitation, la CGT avait considéré le texte conclusif comme consacrant des reculs de droits pour les salariés. Malgré tout, celui-ci a reçu l'accord des 4 autres confédérations. Au lendemain de la signature, la démarche gouvernementale a consisté à étendre l'accord et à procéder à une transcription législative la plus fidèle possible. Sur chacun de ces points - évaluation du contenu au regard des intérêts des salariés, positionnement des autres confédérations, démarche gouvernementale et parlementaire - le dossier de la représentativité se présente très différemment.

L'exercice de la négociation collective s'oriente vers plus de démocratie sociale

Tout d'abord il convient de souligner le sens profond du texte de position commune. Pour la première fois le patronat reconnaît devoir tourner la page du système de relations sociales qu'avec les pouvoirs publics il avait instaurées au lendemain de la Libération. Celles-ci avaient pour objet principal de ne pas donner à la CGT le poids institutionnel correspondant à sa représentativité réelle dans le monde du travail.

Ainsi depuis plus de 60 ans, tout syndicat représentatif est juridiquement reconnu comme représentant à lui seul l'ensemble des salariés, indépendamment de son audience aux élections professionnelles. Autrement dit, la signature d'un seul syndicat suffit à valider un accord d'entreprise, une convention collective, un accord national. Ces conditions de validation des accords sont préjudiciables aux salariés, puisqu'elles placent les directions d'entreprises et les organisations patronales d'entrée de jeu en position favorable dans les négociations. Elles peuvent assez facilement jouer sur le pluralisme syndical pour minimiser les avancées sociales, voire obtenir des concessions de la part de syndicats minoritaires censés négocier au nom de tous les salariés.

C'est la raison pour laquelle, dès le milieu des années 1990, la CGT a revendiqué une réforme des règles de représentativité et des conditions de validation des accords collectifs. Au 48^{ème} Congrès confédéral de 2006, le document d'orientation a consacré une place centrale à l'action pour la conquête de la démocratie sociale, dont trois objectifs méritent d'être rappelés aujourd'hui : la réforme des règles de représentativité, la réforme des règles de validation des accords, les droits d'intervention des salariés des petites entreprises, notamment de participer à la représentativité des syndicats par des élections professionnelles, ce dont ils sont aujourd'hui privés.

En faisant du critère de l'audience aux élections de Comité d'entreprise, ou de délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'élément central de la représentativité des syndicats, la position commune induit une transformation radicale de cette situation et va dans le sens de notre ambition de démocratie sociale.

Côté patronal l'enfantement n'a pas été sans douleur. On se souvient en effet de l'adoption de l'avis du CES sur le même sujet en novembre 2006. LE MEDEF et la CGPME, de même que FO, la CFTC et la CGC s'étaient farouchement opposés à toute prise en compte de l'audience électorale dans la représentativité. L'avis du CES ayant dû être pris en compte dans le programme gouvernemental, ils ont ensuite tout fait pour retarder l'ouverture de la négociation qui a finalement débuté fin janvier.

Certes, le texte résultant de cette négociation tente encore de freiner le mouvement de transformation. D'une part, il met en place une phase transitoire durant laquelle les accords continueraient de pouvoir être validés par des syndicats ne représentant qu'une minorité de salariés, sans que celle-ci puisse être inférieure à 30%, alors que le droit d'opposition continuerait d'être soumis à une représentation majoritaire (la proposition de la CGT de fixer le seuil du droit d'opposition à un nombre de voix supérieur à celle des signataires, c'est-à-dire de faire reposer la situation transitoire sur une validation à la majorité relative, n'a pas été acceptée). D'autre part, si dans les entreprises cette phase transitoire doit débiter dès la mise en place de la réforme, dans les branches et au niveau national, il faudrait attendre un délai préalable de l'ordre de 5 ans.

Il n'empêche, pour lent que soit le tempo, le texte représente une avancée par rapport à la situation présente. Les conditions de validation des accords étant encadrés par des seuils d'audience, le poids que donnent les salariés à chaque

organisation autour de la table des négociations ne pourra plus être occulté. Et ce d'autant que l'objectif d'aller vers la validation par une représentation majoritaire des salariés est affiché par le patronat lui-même. Approuver la position commune n'imposerait donc en aucun cas à la CGT de renoncer à son objectif de congrès. Le plein respect de la signature autoriserait même le contraire.

Le dispositif n'est pas favorable à l'émiettement du syndicalisme

La question du paysage syndical français a, de toute évidence, constitué une pomme de discorde au sein du patronat. Deux tendances se sont affrontées : ceux qui, UIMM et CGPME en tête, voulaient que perdure un système de relations sociales basés sur la promotion d'un syndicalisme minoritaire complaisant à l'égard des directions d'entreprise et du patronat des branches et hostile, voire discriminatoire, vis à vis de la CGT ; ceux d'autre part qui craignent que dans les conditions actuelles le soutien institutionnel d'organisations minoritaires conduisent à la multiplication d'organisations autorisées à participer aux négociations et au dialogue social. Il est évident que le scandale de la caisse noire de l'UIMM, et les rebondissements nauséux de l'affaire, ont notablement affaibli la première tendance au sein du patronat.

C'est ainsi que l'acquisition de la représentativité, c'est-à-dire du droit de participer à la négociation collective, est dans le projet de position commune conditionné à l'atteinte d'un seuil minimal d'audience de 10%, conforme à la revendication de la CGT, qui a été toutefois abaissé à 8% dans les branches et au niveau national interprofessionnel en concession de dernière heure à la demande de la CFTC. De même la CFE-CGC a obtenu que le seuil de représentativité des organisations affiliées à une confédération de l'encadrement relève du seul collège encadrement et FO que la représentativité nationale exonère une fédération professionnelle d'atteindre le seuil de 8% dans les branches ; selon le texte, le caractère irréfragable de la représentativité nationale s'appliquera dans les branches. Tout cela fait certes un peu marchand de tapis, au point qu'on peut se demander si de telles dispositions pourraient prendre force de loi sans violer les principes constitutionnels d'égalité de traitement et de non discrimination. Mais quoiqu'il en soit, le système mis en place devrait conduire à rendre plus difficile la multiplication des organisations syndicales.

Certes, la liberté de candidature aux élections professionnelles est facilitée. Pour créer une section d'entreprise et présenter des candidats aux élections professionnelles une organisation syndicale n'a plus besoin de faire la preuve de son activité, mais seulement d'une ancienneté de 2 ans. Elle ne peut être contestée que pour défaut d'indépendance vis à vis de l'employeur et de non respect des valeurs républicaines (critères dont les syndicats affiliés à une confédération représentative n'ont pas à prouver). Cela signifie que ce n'est plus par l'action juridique que nous aurons à nous opposer à l'arrivée de syndicats comme SUD ou l'UNSA, mais par le débat avec les salariés. Leur intérêt est-il à la division syndicale ou au rassemblement du syndicalisme ? On peut d'ailleurs s'interroger sur l'efficacité des recours juridiques associant les syndicats aux directions des entreprises pour s'opposer aux nouveaux entrants, et sur l'image que cela peut donner du syndicalisme parmi les salariés.

Toujours est-il que si le texte prévoit plus de liberté et de facilité pour faire acte de candidature, l'acquisition de la représentativité est conditionnée à l'atteinte du seuil de 10% aux élections professionnelles. Le nouveau paysage syndical devrait ainsi moins reposer sur des décisions de justice que sur l'expression directe des salariés. Ainsi les accusations portées par l'UNSA et Solidaires à l'encontre de la CGT et de la CFDT d'avoir participé à des « arrangements entre amis » visant à conforter les situations acquises sont-elles totalement sans fondement. Les nouvelles règles de représentativité imposent une démarche syndicale plus exigeante à tout le monde, aux organisations actuellement représentatives, CGT comprise, comme à celles qui aspirent à le devenir : elle ne devront plus compter sur une décision de justice pour acquérir la représentativité, mais sur le vote des salariés..

Pour ce qui nous concerne, la qualité du rapport aux salariés, la pratique syndicale de la consultation ne deviennent plus seulement des ambitions de document de congrès, mais des impératifs pour exister. Doit-on le craindre ou le considérer comme un atout pour le développement du syndicalisme, et le déploiement de la CGT ?

Le droit syndical est préservé

Force ouvrière ayant déjà pris position contre la position commune, elle s'est livrée à un certain nombre de critiques du texte, de fait très caricaturales. Il en est ainsi de l'idée que les nouveaux critères de représentativité feraient obstacle à la liberté d'implantation syndicale dans les entreprises et à la libre désignation des délégués syndicaux. Il vrai que cette question était loin d'être résolue au début de la négociation.

Dans le nouveau cadre où la représentativité est fondée sur l'audience électorale, le patronat voulait maintenir le double caractère actuel de la représentativité, à savoir d'une part l'ouverture du droit de négocier et d'autre part l'acquisition du droit syndical (protection du DS et octroi d'heures de délégation considérées comme temps de travail). Cela aurait conduit à ce que le représentant d'une nouvelle base syndicale se trouve non protégé et sans droits dans l'attente de la tenue de l'élection professionnelle dans l'entreprise.

Dès les premières séances de la négociation, la CGT a fait de cette question un préalable. Au point que l'ensemble des 5 confédérations ont fait de la liberté de création de la section syndicale un point dur de la négociation. La patronat a donc fini, à la séance du 9 avril, par reprendre la demande de la CGT qu'une organisation représentative au niveau national puisse comme aujourd'hui librement créer la section syndicale d'entreprise et désigner un représentant comme salarié protégé. Logiquement, celui-ci n'aura pas la capacité de négocier tant que la section syndicale n'aura pas obtenu le seuil de 10% à l'élection professionnelle. C'est la raison pour laquelle le texte le nomme « représentant » et non « délégué syndical ». Malgré tout, la CGT a obtenu en dernière heure de négociation, l'octroi d'un crédit d'heures de 4 heures par mois pour que ce représentant puisse exercer une activité syndicale, notamment de syndicalisation et de préparation de l'élection de CE ou de DP. Sans doute faudra-t-il revendiquer une amélioration de ce droit.

Concernant la désignation du délégué syndical proprement dit, les nouvelles conditions de représentativité la conditionnent logiquement à l'atteinte du seuil de 10% aux élections d'entreprise. Mais le patronat voulait de surcroît contraindre l'organisation syndicale à choisir le DS parmi les élus. C'est-à-dire généraliser la contrainte déjà en vigueur dans les entreprises de moins de 50 salariés. En définitive, le texte stipule que le DS devra être choisi, non parmi les seuls élus, mais parmi tous les candidats présentés ayant obtenu au moins 10% des voix. Ce dispositif permet au syndicat de conserver des marges de manœuvres pour assurer une politique de cadres et une répartition des mandats parmi les syndiqués.

Concernant les droits syndicaux attachés au DS, la position commune laisse les choses en l'état.

Il est donc faux de laisser entendre que le texte supprime les droits syndicaux, sauf à considérer comme FO que la section ou le syndicat d'entreprise ne peut exister que par le droit de négocier avec l'employeur. De fait le dispositif fait évoluer la légitimité et la nature de la fonction du délégué syndical. Au moment de la création de la section, le représentant syndical doit se tourner moins vers l'employeur que vers les salariés pour renforcer la section et acquérir le seuil d'audience qui permettra à la section d'être représentative. Après l'élection, la légitimité du DS ne provient plus seulement de l'organisation syndicale qui l'a désigné, mais aussi des salariés qui lui ont accordé des suffrages. Encore une fois, est-ce un obstacle ou un atout à la mise en œuvre de notre démarche revendicative et de notre conception du rapport du syndicat aux salariés?

L'exercice de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de présence syndicale.

Une deuxième objection portée par FO à l'encontre du texte consiste à lui faire dire qu'il ferait perdre aux syndicats représentatifs le monopole de la négociation collective dans les entreprises. C'est effectivement ce que souhaitait obtenir le patronat. D'une part, il demandait que le premier tour des élections professionnelles soit ouvert aux non syndiqués. Il a du abandonner cette prétention.

D'autre part, il a demandé de modifier les conditions d'ouverture de négociation avec les élus non syndiqués dans les entreprises dépourvues de DS que la loi du 4 mai 2004 a déjà introduites. Pour l'essentiel, il s'agit de ne plus faire de l'accord de branche préalable une condition autorisant l'ouverture d'une négociation avec les élus non syndiqués ou des salariés mandatés. En contrepartie, nous avons obtenu l'obligation d'information préalable des organisations syndicales représentatives de la branche, qui ne figure pas actuellement dans le code du travail. Cela nous ouvre des possibilités de déploiement syndical dans les déserts syndicaux, à condition de mettre en place des dispositifs croisant les activités professionnelle et territoriale.

De surcroît, la validation de l'accord reste soumise au contrôle de la commission paritaire de la branche, composée de syndicats représentatifs. Dans le cas de

l'entreprise dépourvue d'élus, la négociation avec des salariés mandatés reste possible, la validation d'un accord devant résulter d'une consultation des salariés et de l'approbation par une majorité d'entre eux (disposition inchangée).

En définitive, le texte de la position commune n'aggrave pas les entorses au principe d'exclusivité syndicale de l'exercice de la négociation collective, telles que déjà prévues dans le code du travail depuis 4 ans. Il en modifie la mise en œuvre, substituant à l'exigence d'un accord de branche préalable l'information préalable des organisations syndicales.

Qu'en est-il de la prétention initiale du patronat de conditionner la validation majoritaire des accords à l'extension des possibilités de négociation dérogatoire ?

D'une part, le MEDEF demandait une modification de la Constitution donnant aux accords nationaux interprofessionnels une force juridique supérieure à la législation du travail. C'était la reprise de la fameuse « refondation sociale » avancée par le CNPF en réaction à la loi des 35 heures. Mais il a dû abandonner cette ambition durant cette négociation.

En revanche, le MEDEF s'est implicitement appuyé sur la demande du gouvernement, formulée par lettre du premier ministre de fin décembre, de « faire de la durée du travail un champ d'action privilégié pour un dialogue social renouvelé ». Les points soumis à la négociation par le gouvernement concernaient la fixation par accord d'entreprise du contingent des heures supplémentaires, des repos compensateurs, des taux de majoration et même du seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Autrement dit le gouvernement a proposé que la durée légale du travail soit négociable dans l'entreprise.

De tout cela il ne reste qu'une chose : la possibilité de négocier le contingent des heures supplémentaires, à l'exclusion des taux de majoration et des repos compensateurs, et dans le respect des dispositions légales. Cela signifie que la réponse de la position commune au gouvernement est de ne permettre ni dérogation à la durée légale du travail, ni dérogation aux dispositions légales et conventionnelles en matière de repos compensateurs et de taux de majoration des heures supplémentaires. Le journal La Tribune a interprété l'absence de ces mentions dans la position commune comme des possibilités laissées au gouvernement d'étendre les possibilités de dérogation. C'est faux, puisque ces points ont été explicitement retirés du texte à la demande des organisations syndicales.

La troisième partie de la position commune concerne les critères de financement des organisations syndicales

Là encore, il s'agit d'un thème sur lequel le gouvernement a annoncé son intention de légiférer, et sur lequel il a proposé aux organisations syndicales et patronales de négocier. Il a notamment avancé l'idée d'instituer une « proportion minimale des ressources syndicales provenant des cotisations ». Parallèlement, le Ministère du

travail a mis en place un groupe de travail au sein de la Commission nationale de la comptabilité pour préparer une loi contraignant les organisations syndicales et patronales à faire certifier leurs comptes sur la base d'un référentiel comptable à mettre en place.

Jusqu'aux derniers instants de la négociation l'écriture de cette partie du texte était inacceptable. D'une part, il a fallu que la partie patronale accepte d'écrire que les critères de transparence s'appliquaient à ses propres organisations. D'autre part, l'écriture des articles a dû être revue pour leur ôter toute interprétation allant dans le sens d'une restriction de l'octroi de subventions, ou qui affaiblirait notre position dans le groupe de travail ministériel sur la certification des comptes.

La CGT a réussi à faire écrire que les détachements syndicaux obtenus dans le cadre de droit syndical négocié soient sécurisés juridiquement.

Cela étant, nous n'avons pas pu obtenir l'engagement que les entreprises publient à leur bilan social l'ensemble des moyens qu'elles octroient tant aux organisations syndicales de salariés qu'aux organisations patronales des employeurs. Cela laisse entière l'action syndicale pour la transparence de l'utilisation des fonds versés par les entreprises aux caisses noires antigrèves du type de celle de l'UIMM.

Partant de l'ensemble de ces éléments essentiels, la question posée à la CE est de déterminer la position de la direction confédérale sur la position commune. Loin d'être confrontés à un dossier d'essence patronale, nous sommes parvenus à une étape de la marche vers l'atteinte d'objectifs de démocratie sociale partie prenantes de nos grandes ambitions revendicatives.

Bien sûr, le texte est issu d'une négociation et est loin de donner pleinement satisfaction. Mais la question posée est de prendre la décision susceptible de créer une véritable avancée vers nos objectifs. De ce point de vue, il convient de se demander quelles seraient les conséquences d'une non signature de la position commune par la CGT et quel serait au contraire l'effet de sa signature.

Sans doute convient-il de pronostiquer que l'étape législative du dossier n'ira pas de soi. Dans les rangs de la majorité, on peut facilement imaginer que le résultat de la négociation laisse quelques insatisfactions. Par exemple parce que les critères de représentativité ne favoriseront pas l'émiettement syndical auquel certains aspirent pour mieux affaiblir le syndicalisme. En témoigne l'annonce surprenante que l'UNSA et la CFE-CGC entament un projet de fusion ...

Par exemple encore, parce que la prise en compte de l'audience donnée par les salariés, dans la validation des accords, n'est pas conditionnée à des contreparties instaurant un champ de négociation dérogatoire au code du travail, notamment en matière de durée du travail. On sait bien l'aversion viscérale d'un grand nombre de parlementaires de l'UMP à l'égard des 35 heures. La liste n'est évidemment pas exhaustive.

Ainsi si la CGT devait renoncer à signer la position commune, elle apparaîtrait renoncer aux garde-fous obtenus dans la négociation. Pire sans doute, on nous taxerait de bouder les avancées acquises, alors même que celles-ci provoquent l'opposition de Force ouvrière. Le brouillage de nos objectifs revendicatifs en matière de démocratie sociale serait total.

En revanche, signer la position commune nous donnera un point d'appui beaucoup plus fort pour intervenir dans la phase législative du dossier. D'une part, le rappel au respect de la signature peut limiter les tentatives du MEDEF d'obtenir des parlementaires ce qu'il n'a pas obtenu des syndicats. D'autre part, notre intervention sur les points que le texte laisse ouverts pourra revêtir un poids politique plus fort. Il en est par exemple des possibilités d'accélérer le rythme de mise en place du dispositif d'évaluation de l'audience au niveau des branches et au niveau national. Il en va encore des obligations à conclure du groupe de travail mis en place pour que les salariés des petites entreprises puissent participer à des élections professionnelles.

Pour ces raisons, il est proposé à la CE confédérale d'adopter la délibération justifiant l'adoption par la CGT de la position commune, et de poursuivre l'action pour l'élaboration d'une loi sur la représentativité faisant franchir une étape à la démocratie sociale dans notre pays.

