

8 octobre 2008

Dossier représentativité

Vous trouverez ci dessous une analyse globale de la loi du 20 août 2008 qui s'applique dès maintenant, sauf pour la partie validité des accords qui s'appliquent à partir du 1er janvier 2009. En annexe ci-joint un tableau résumant les nouvelles règles en matière de représentativité découlant de cetet nouvelle loi.

1 – Les nouvelles règles de représentativité

La loi du 20 août 2008 dite de « démocratie sociale » définit les nouvelles règles de représentativité. Cette loi fait passer la représentativité d'une présomption irréfragable et descendante des 5 confédérations à une présomption simple, « déconnectée » et non descendante, au niveau interprofessionnel et de branche, jusqu'aux élections professionnelles pour la représentativité d'entreprise ou d'établissement.

Une période transitoire a été aménagée permettant aux confédérations de garder cette présomption irréfragable au niveau interprofessionnel et de branche jusqu'en 2013 et dans les entreprises et établissement jusqu'aux résultats des prochaines élections (dont la négociation du protocole est postérieure au 21 août 2008).

Durant cette même période, les autres syndicats conservent la représentativité qu'ils avaient déjà acquise dans les entreprises ou dans les branches.

Sont exclus du champs de cette loi les organisations de la fonction publique jusqu'à parution d'une loi spécifique (parution des décrets représentativité fonction publique).

La loi du 20 août comporte aussi une partie sur la validité des accords collectifs

A compter du 1^{er} janvier 2009 l'accord d'entreprise est valable si les signatures syndicales représentent au moins 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections. Pour les accords de branche et au niveau national interpro à partir de 2012.

2 - Les significations et buts de la loi.

La loi a pour but de réformer l'ensemble du syndicalisme et en filigrane, de marginaliser le syndicalisme Solidaires. Ce n'est pas pour rien que les deux plus grandes confédérations ont opté pour la position commune, base de la loi. Pour exemple, les critères exclusifs deviennent une contrainte véritable qui a pour seul but de limiter l'émergence d'un nouveau syndicalisme dans l'entreprise.

Comme la représentativité ne s'acquiert plus qu'au travers des élections, ce sont elles qui deviennent prépondérantes que cela soit pour la représentativité des syndicats (à travers le premier tour des élections CE), mais aussi celle du DS qui devra figurer sur les listes électorales. La loi veut aussi pousser à la centralisation des lieux de décisions syndicales et risque d'inciter à une certaine verticalisation contraire à notre mode de structuration. Nous avons jusqu'à présent réussi à nous munir d'outils, de statut, qui permettent de réagir aux structurations des entreprises nouvelles ou des nôtres qui évoluent en permanence.

3 - Rapide contenu de la loi

Le durcissement des critères de représentativité dans l'entreprise : Ces critères sont plus sévères en nombre (7 au lieu de 5) et sont davantage quantifiés. Ils sont devenus cumulatifs, la faiblesse d'un seul suffit à conclure à l'absence de représentativité.

-> L'ancienneté prend une importance nouvelle.

-> L'audience électorale devient un élément central pour la représentativité d'entreprise - ceci à chaque élection - calculée uniquement sur le premier tour des élections CE quel que soit le nombre de votants. Il est fixé à 10% au niveau de l'entreprise et des établissements.

Tous les syndicats, y compris les confédérations doivent prouver leur représentativité sur les périmètres considérés, établissement, entreprises, groupe, branche, interpro. à plus ou moins brèves échéances.

Il y aura 2 périodes à prendre en compte : Avant les élections ce sont les anciens critères (5 non cumulatifs) qui s'appliquent pour déterminer la représentativité et donc désigner des Délégués Syndicaux. Après les élections, ce sont les résultats des élections ainsi que les 7 critères cumulatifs qui comptent.

Les seuils et l'arbitraire des critères de branche ou nationale/interprofessionnelle : Le seuil de représentativité dans la branche est de 8% mais il n'empêche pas d'être contesté sur la notion d'implantation territoriale équilibrée... La loi énumère trois grands secteurs d'activité, laissant à un haut conseil du dialogue social et, in fine, au ministère du travail, la décision de déterminer si une organisation est représentative ou non. Hors période transitoire, il n'y a plus de représentativité descendante

L'absence de modification des possibilités de représentation collective dans les petites entreprises : Alors que 53% des salarié-es sont des entreprises de moins de 50 salarié-es et que ces entreprises sont des déserts syndicaux, aucune amélioration des seuils ou des modes de représentation collective n'est mise en œuvre, pire, le monopole syndical constitutionnel dans ces entreprises (jusqu'à un effectif de 200) est encore plus attaqué par une extension du principe des salarié-es mandatées et des accords avec le CE ou les DP.

La participation plus facile aux élections : Il devient plus facile d'accéder au premier tour des élections. En satisfaisant principalement aux critères de 2 ans d'ancienneté (correspondant à la date des statuts) et d'effectif, toute organisation peut, dans son champ géographique et professionnel, constituer une section syndicale et désigner un RSS, négocier le protocole électoral et se présenter au premier tour.

Restrictions dans la participation et l'éligibilité des sous-traitants (salariés mis à disposition) : Contrairement à toute l'évolution de la jurisprudence, une ancienneté minimale est imposée pour être électeur et pour être éligible. Le double vote est rendu impossible dans l'entreprise utilisatrice et sous-traitante.

Des syndicats à 2 vitesses dans l'entreprise... : Des sections syndicales avec des RSS qui n'ont pas accès à la négociation des accords collectifs et des organisations représentatives avec DS qui participent à ces négociations (NAO, GPEC, Méthode, Egalité...). A cette situation s'ajoute l'éviction du RS au CE pour les syndicats n'ayant pas au moins deux élu-es.

4 - Les tâches et axes de travail

La nouvelle loi modifie nos habitudes de travail, tant en ce qui concerne des implantations nouvelles, que pour obtenir et conserver notre représentativité là où nous l'avons obtenue.

Déclarer de nouvelles implantations.

C'est désormais possible partout, mais pour autant il ne s'agit pas de faire n'importe quoi et n'importe comment. Déclarer une implantation c'est l'assurer et lui donner les moyens de fonctionner et ne pas envoyer des militant-es dans le mur (protection minimale des RSS et des DS). La condition d'avoir deux ans d'ancienneté pour pouvoir agir syndicalement (désignation d'un RSS) et se présenter au

premier tour des élections (condition pour acquérir la représentativité aux élections suivantes) n'implique pas d'avoir deux ans d'existence dans l'entreprise. Il faudra bien sûr déposer les statuts du nouveau syndicat pour fixer la date de sa création, mais tant qu'il n'aura pas deux ans d'existence dans l'entreprise, ce sont le syndicat national, la fédération syndicale, l'union de syndicats professionnels, le Solidaires local ou national qui devront agir en leur nom propre. Il faut donc **regarder et mettre à jour prioritairement les statuts de nos différentes structures, professionnelles et interprofessionnelles, locales et nationales pour pouvoir couvrir les champs professionnels et géographiques au plus près des salariés et des militant-es concerné-es**. Sinon nous serons dans l'incapacité d'agir et la loi du 20 août 2008 aura atteint son objectif de nous empêcher à agir.

Mais il est tout aussi nécessaire de préciser (dans les statuts et les RI) les règles de fonctionnement démocratiques entre les différentes structures intéressées, pour que ce soit les salarié-es et les militant-es concerné-es qui aient le pouvoir de décision sur ce qui les concerne (désignation du RS, processus électoral, désignation des DS). Sinon la loi aura atteint son autre objectif de remodeler le fonctionnement syndical.

Pour avoir une vision claire de la situation actuelle, les organisations de Solidaires (Fédérations et syndicats nationaux, Solidaires locaux) doivent faire parvenir un exemplaire de leurs Statuts et RI à la commission structuration / fonctionnement / développement de Solidaires.

Penser une stratégie de conquête de la représentativité.

Dans une entreprise où nous n'avons pas de DS dans chaque établissement, il est possible de désigner des RSS sur les établissements où nous ne sommes pas représentatifs. Sur la base de cette activité supplémentaire, nous pourrions tenter de faire reconnaître notre représentativité dans l'ensemble de l'entreprise, sur la base des anciens critères durant la période transitoire (avant les prochaines élections).

D'autres questions vont revêtir une importance nouvelle pour acquérir ou conserver une représentativité qui se jouera à chaque élection : les protocoles électoraux, la constitution des listes de candidatures, n'en sont qu'un exemple non exhaustif.

Sur ces questions, il est également important de pouvoir débattre collectivement, de connaître les initiatives prises ici ou là et les résultats obtenus.

D'autant que la période qui s'ouvre va voir de nombreux recours juridiques (déjà une contestation d'un RSS (Représentant de section syndicale), désigné par un syndicat Sud Ptt chez Adrexo). Les DRH des grandes (et moins grandes) entreprises cogitent collectivement pour nous barrer la route...