

Expressions Solidaires

Journal de l'Union Syndicale Solidaires

N° 37 – OCTOBRE 2008

Représentativité syndicale : Le grand chambardement !

Le 23 juillet dernier, le Parlement adoptait, dans le cadre d'une procédure d'urgence injustifiée, la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Le contenu de cette loi reposait sur la « Position commune » approuvée en avril dernier par la CGT et la CFDT et, du côté patronal, par la CGPME et le Medef. Cette loi n'est évidemment pas là pour aider notre Union syndicale et ses organisations membres, au contraire elle vise à limiter notre implantation là où nous sommes et à nous empêcher d'aller là où nous ne sommes pas. A travers cette réforme, il s'agit d'imposer un reformatage du paysage syndical par le haut, de limiter le nombre d'organisations et de favoriser un nouvel axe syndical participant au développement d'une politique contractuelle, s'inscrivant dans l'accompagnement des déréglementations voulues par ce gouvernement et le patronat. Ce reformatage vise à affaiblir, à marginaliser le syndicalisme de luttes et de transformation sociale, notamment celui porté par Solidaires.

Une réforme qui s'applique immédiatement

Même si nous devons continuer à dénoncer le contenu déséquilibré de cette réforme qui n'apporte pas de droits nouveaux pour les salariés, et à revendiquer d'autres mesures qui garantissent une véritable démocratie sociale, cette loi est aujourd'hui bel et bien réelle. Son contenu est applicable depuis le 22 août dernier (au lendemain de sa promulgation au Journal officiel) hormis la partie consacrée aux règles de la négociation collective et de la validité (et dénonciation) des accords qui ne sera effective qu'à partir du 1er janvier 2009 au niveau de l'entreprise.

Nous devons prendre conscience que cette nouvelle législation constitue une des réformes les plus importantes de ces dernières années. Elle modifie fondamentalement les règles de représentativité des syndicats de salariés à tous les niveaux (entreprise, groupe, branche, interprofessionnel) et fait dépendre l'appréciation de celle-ci des résultats obtenus lors des élections professionnelles.

Quelques éléments fondamentaux à retenir

► **La présomption irréfragable de représentativité** dont bénéficiaient les cinq confédérations au niveau de l'entreprise (c'est à dire le fait que tout syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national était considéré comme représentatif quelque fût la réalité de sa présence dans l'entreprise) disparaît. Cependant, le texte maintient à titre transitoire des présomptions simples de représentativité (c'est à dire que l'on peut apporter la preuve du contraire). S'agissant de la représentativité aux niveaux des branches et de l'interprofessionnel national, celle-ci est maintenue pendant cinq ans (avec quatre ans de plus pour les branches).

► **Les critères de représentativité** sont redéfinis par la nouvelle loi. Ceux-ci sont désormais au nombre de sept : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, l'audience électorale, l'influence, les effectifs d'adhérents et les cotisations. Attention, ces critères sont désormais cumulatifs et la faiblesse d'un seul peut amener à conclure à l'absence de représentativité. Dans ce cadre, l'ancienneté prend une importance nouvelle et le critère de l'audience électorale devient primordial [*Cf. encart spécifique*]. Le seuil de l'audience est fixé à 10% des suffrages au niveau de l'entreprise (la représentativité d'un syndicat au niveau du groupe est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés) et à 8% aux niveaux des branches et de l'interprofessionnel national.

► La législation en matière de **création de section syndicale** change. Pour pouvoir déclarer une section syndicale, le syndicat représentatif dans l'entreprise, ou affilié à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel, n'a pas d'obligation spécifique au-delà de celui d'avoir plusieurs adhérent-es dans l'entreprise ou l'établissement. S'agissant des autres organisations syndicales, celle-ci doivent également prouver du respect des valeurs républicaines, de leur indépendance et qu'elles sont légalement constituées depuis au moins deux ans, dans l'entreprise ou dans son champ professionnel et géographique. Désormais, la déclaration d'une section syndicale est génératrice par elle-même de droits et de moyens syndicaux et permet de désigner un représentant de la section syndicale (RSS). Par ailleurs, la capacité de désigner un DS dans l'entreprise ou l'établissement découle de la représentativité issue des élections à ces niveaux (CE, DUP ou à défaut DUP). [*Cf. encarts spécifiques pour ces deux derniers points*]

► **Les nouvelles règles en matière de négociation collective et de validité et dénonciation des accords** entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2009 au niveau des entreprises et au plus tard au 22 août 2013 (date limite de la 1ère mesure de représentativité) aux niveaux des branches et de l'interprofessionnel national. La validité d'un accord collectif sera alors subordonné à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 30% des suffrages au niveau considéré et à l'absence d'opposition de la part des organisations syndicales ayant recueilli plus de 50% des suffrages. Ces deux seuils (30% et 50%) seront vérifiés par rapport aux suffrages exprimés en faveur des seules organisations syndicales représentatives. La conclusion d'accords avec les salariés élus ou mandatés dans les entreprises sans DS ne sera plus soumise à la conclusion préalable d'un accord de branche étendu si un tel accord n'a pas été conclu au 31 décembre 2009.

Intensifier notre lutte pour la conquête de la représentativité

Comme on le voit à travers ces quelques points, cette nouvelle législation (dont plusieurs aspects restent encore flous et seront sources de contentieux et de recours juridiques) va profondément modifier 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. Cette 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. Il nous faudra continuer à être vigilants en la matière en veillant notamment à préciser dans nos statuts et règlements intérieurs des règles de fonctionnement démocratiques entre les

différentes structures membres intéressées, pour que ce soit les salarié-es et les militantes 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.

Cette nouvelle loi entre en application dans une période marquée par les prochaines élections prud'homales. Ce contexte ne peut que renforcer l'importance cruciale de cette échéance. Ces élections doivent rester un objectif central pour toutes les structures membres de Solidaires afin que nous puissions faire en cette occasion la démonstration de notre développement dans les secteurs privés et de la place incontournable prise par notre Union syndicale dans le paysage syndical français.

ENCART

L'audience électorale, critère déterminant pour la représentativité

L'élection revêt désormais un caractère fondamental puisque la représentativité ne peut s'acquérir qu'à travers celle-ci. Les nouvelles modalités s'appliquent dès à présent pour les élections dans les entreprises (quand la réunion de lancement du processus électoral n^o 1 a eu lieu avant le 22 août dernier). Elle permet aux organisations syndicales (soit juridiquement parlant : le syndicat présent dans l'entreprise comme l'organisation interprofessionnelle couvrant le champ professionnel et géographique) ayant plus de deux ans d'existence et respectant les valeurs républicaines, de se présenter dès le premier tour. La possibilité de pouvoir déposer des listes au niveau interprofessionnel implique d'avoir les statuts adéquats. Pour déterminer cette représentativité, sont pris en compte exclusivement les suffrages exprimés, quelque soit le nombre de votants, lors du premier tour des élections des titulaires au Comité d'entreprise, tous collèges confondus, ou de la délégation unique du personnel, ou, à défaut des délégués du personnel. Le seuil minimal requis de 10% s'apprécie donc sur le résultat global (hormis des dispositions spécifiques en faveur de la CGC et des syndicats de journalistes). L'élection CE étant l'élection de référence, les négociations des périmètres CE englobant plusieurs établissements prennent une nouvelle dimension stratégique. Un périmètre trop large englobant des secteurs ou lieux où nous ne sommes pas rendra difficile le franchissement du seuil de 10% sur l'ensemble. Surtout, il faudra être vigilant dans cette négociation du protocole électoral pour imposer un dépouillement au niveau de l'établissement afin de pouvoir désigner un Délégué syndical au niveau de celui-ci (pour cela, il faudra prouver que nous avons réalisé 10 % sur ce périmètre spécifique même si nous ne faisons pas 10% sur la totalité du périmètre du CE). Ne pas oublier que même si le seuil minimal requis est atteint lors de l'élection, le patron aura toujours la possibilité de contester la représentativité en justice (au moment de la désignation du DS, de la demande de participation à des négociations...). Dans ce cadre, seront examinés les sept critères cumulatifs prévus par la nouvelle loi. A noter qu'à défaut d'élections simultanées dans l'ensemble des entreprises du groupe, la représentativité dans celui-ci oscillera à chaque élection dans une de ses entreprises.

ENCART

Un nouvel acteur : le représentant de la section syndicale (RSS)

Entre deux élections, les organisations non représentatives (ou ayant perdu celle-ci lors des élections) dans l'entreprise ou dans l'établissement peuvent déclarer un représentant de la section syndicale (RSS) sous seule condition d'avoir déclaré une section syndicale. Peuvent

déclarer cette section syndicale (et donc le RSS) : un syndicat local ou national, une union de syndicats, une union syndicale de syndicats professionnels ou une union interprofessionnelle, locale ou nationale, remplissant les conditions – principalement celle d’être constitué depuis au moins deux ans dans l’entreprise ou dans son champ professionnel et géographique (attention aux statuts qui doivent être nickels !). Dans les entreprises de moins de 50 salariés : il faut pouvoir s’appuyer sur des DP pour désigner un RSS. Il est de ce fait impossible de le faire dans les entreprises ou établissements de moins de 11 salariés (absence de DP). Dans les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés, le RSS dispose au moins de 4 heures de délégations par mois. S’agissant des entreprises de moins de 50 salariés, le RSS peut obtenir un crédit d’heures par accord ou convention, ses heures de DP peuvent être utilisées au titre de son mandat de RSS. Le RSS perd son mandat si à l’issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation l’organisation syndicale qui l’a désigné n’est pas représentative dans l’établissement. Celui-ci ne pourra pas être désigné RSS jusqu’aux 6 mois précédents la date des élections professionnelles suivantes. Par contre, un autre militant pourra être désigné sans délai. Le RSS a les mêmes prérogatives que le DS mais sans possibilité de négocier (sauf s’agissant des RSS des syndicats affiliés aux organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel, à condition d’être mandatés par une d’entre elles) . Des contestations, suite aux premières désignations effectuées par des organisations membres, sont en cours. Elles vont créer une jurisprudence en ce domaine.

ENCART

Délégué syndical : une législation modifiée

La loi modifie les conditions de désignation des Délégués syndicaux tout en prévoyant des règles transitoires applicables jusqu’aux prochaines élections professionnelles organisées dans les entreprises ou les établissements. Jusqu’aux résultats de ces 1ères élections pour lesquelles la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieur au 22 août 2008, les DS régulièrement désignés à cette date conservent leur mandat et leurs prérogatives. Pendant cette période, chaque syndicat représentatif dans l’entreprise ou l’établissement à cette date peut désigner un ou plusieurs DS conformément aux anciennes règles. Pour les organisations de Solidaires non encore représentatives dans l’entreprise, il est toujours possible de désigner un DS, mais qui pourra être contesté par l’employeur, devant le juge d’instance, au titre des critères de l’ancienne législation. Après les élections, les DS conserveront leurs mandats et leurs prérogatives dès lors qu’ils répondent aux nouvelles règles en la matière. Cette nouvelle réglementation instaure que seules les organisations syndicales reconnues représentatives dans l’entreprise [*cf. encart « L’audience électorale détermine la représentativité »*] pourront désigner un (ou des) DS. Tout Délégué syndical devra être choisi parmi les candidats ayant recueilli au moins 10% aux dernières élections professionnelles. Cette contrainte imposera donc une réflexion en amont sur la composition de la liste électorale, en prévoyant par exemple tout éventuel changement du DS pendant les quatre années suivantes. Par ailleurs, l’obligation légale que le DS soit désormais désigné par la structure qui dépose la liste demandera une articulation entre les différents niveaux concernés. Une réelle vigilance sera nécessaire pour éviter que cette législation ne nous entraîne vers un syndicalisme centralisateur et plus globalement dans une forme de syndicalisme que nous récusons.