

Novembre 2008

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE : LA NOUVELLE DONNE

Le paysage syndical français a connu un bouleversement majeur suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. La logique et le fonctionnement des relations collectives françaises connaissent un vrai tournant.

La CFE-CGC avait appelé le changement de ses vœux. Dès 2006, dans une contribution au Conseil économique et social (CES), elle faisait plusieurs propositions qui convergeaient toutes vers un syndicalisme renforcé (avec l'application des accords collectifs aux adhérents des organisations syndicales) et plus représentatif grâce au Contrat d'engagement social. Le projet de la CFE-CGC avait pour objectif de placer l'adhérent au cœur de l'action des organisations syndicales. Hélas ! les pouvoirs publics ont choisi une autre option...

La représentativité syndicale et les règles de conclusion des accords collectifs au niveau de l'entreprise, de la branche et au niveau national interprofessionnel ont été profondément modifiées par la loi du 20 août. Les changements et les nouveaux enjeux qui en découlent touchent à la représentativité et aux règles de validité des accords collectifs.

Mesurant les besoins concrets de nos militants sur le terrain, la Confédération a déjà mis en ligne dans l'Intranet confédéral un guide technique à ce propos, destiné aux structures et aux militants ; guide qui sera complété au fur et à mesure de la publication des décrets et circulaires d'application de la loi, d'ici fin octobre.

Ces règles nouvelles ne s'appliquent pas à la fonction publique qui reste régie par des dispositions qui lui sont propres. Celles-ci feront l'objet d'un prochain article.

1- Mesure de la représentativité syndicale : un cumul de critères avec un seuil minimum d'audience à atteindre

La loi conçoit une nouvelle manière de légitimer les acteurs qui vont créer la norme sociale. *L'ancien mécanisme reposait sur une représentativité « descendante », automatiquement acquise au niveau des branches et des entreprises du fait de sa reconnaissance sur le plan national et interprofessionnel.* Désormais, la légitimité est « montante » : elle part des entreprises, remonte aux branches et aboutit, au sommet, à la représentativité nationale interprofessionnelle. Cette représentativité doit être prouvée tous les quatre ans, dans le cadre des élections professionnelles.

Ainsi, la représentativité au niveau national interprofessionnel et de la branche s'acquiert par la compilation des résultats obtenus lors des élections professionnelles aux comités d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, aux élections des délégués du personnel. Les enjeux locaux et nationaux seront dorénavant fortement imbriqués.

Auparavant, la reconnaissance de la représentativité reposait sur l'appréciation d'un faisceau d'indices dont aucun n'avait d'effet éliminatoire. Désormais, le système repose sur des critères cumulatifs qui reconnaissent la représentativité des organisations syndicales en deux temps.

Pour que les organisations syndicales puissent être qualifiées de représentatives, elles doivent franchir un seuil d'audience : 10 % au niveau entreprise, 8 % au niveau branche et national interprofessionnel. Ces seuils minima conditionnent l'acquisition de l'audience une fois remplis les autres critères : syndicat légalement constitué depuis au moins deux ans, ayant des effectifs et des cotisations, influent, indépendant, financièrement transparent et respectant les valeurs républicaines.

L'appréciation de l'audience pour les syndicats catégoriels affiliés à la CFE-CGC, se fera sur les catégories de salariés dont ils sont statutairement les porte-paroles.

Enfin, les règles nouvelles de mesure de la représentativité entrent en vigueur après une période transitoire pendant laquelle la représentativité de la CFE-CGC et de ses structures affiliées demeure incontestée. Cette période transitoire varie selon le niveau où l'on se situe. Plus précisément, dans les groupes et entreprises, elle prend fin à l'issue des premières élections professionnelles dont le processus électoral complet (y compris la première réunion du protocole d'accord préélectoral) est postérieur à la publication de la loi. Au niveau national interprofessionnel et des branches la période transitoire va jusqu'en 2013 et prend définitivement fin en 2017, année où les nouvelles règles joueront pleinement.

2- Prérogatives attribuées ou exercées différemment entre syndicats représentatifs et non représentatifs

Dans l'ancien système, seules les organisations syndicales reconnues représentatives avaient des prérogatives. Les organisations non reconnues en tant que telles n'avaient ni droits ni prérogatives.

Désormais, sont distingués les syndicats légalement constitués ayant une ancienneté minimum de deux ans respectant les valeurs républicaines des organisations syndicales représentatives.

La nouvelle loi ne prive pas les organisations syndicales non représentatives de la totalité des prérogatives mais crée sciemment une différence de traitement dans l'attribution des droits ou dans la manière de les exercer.

Suivant le cas, les syndicats représentatifs ou non qui remplissent les conditions de respect des valeurs républicaines et de constitution légale d'au moins deux ans, pourront exercer des prérogatives identiques telles que la possibilité de communiquer ou de présenter des candidats aux élections. Parfois les mêmes prérogatives ne sont pas exercées de manière égale, telles la participation au protocole d'accord préélectoral et les heures de délégations mais, surtout, la prérogative par excellence, la négociation collective, reste le monopole des organisations syndicales représentatives.

3 – Une nouvelle configuration des mandats syndicaux dans l'entreprise

Même si les mandats en cours dans les entreprises ne sont pas remis en cause jusqu'aux prochaines élections professionnelles, nos sections doivent intégrer les changements à venir en termes de mandats.

D'une part, la nouvelle loi opère une distinction entre les syndicats représentatifs et ceux qui ne le sont pas en termes de mandats accordés aux uns par rapport aux autres. Le délégué syndical (DS) correspond à un mandat réservé uniquement aux syndicats représentatifs ; contrairement aux syndicats qui ne le sont pas (notamment, parce qu'ils n'ont pas atteint le seuil minimum d'audience lors des élections professionnelles). Les syndicats non représentatifs, ont la possibilité, quant à eux, de désigner un représentant de la section syndicale (RSS) qui n'a pas de prérogatives en matière de négociation collective.

De plus, le mandat de DS est désormais soumis à une double condition. Une condition électorale d'abord : ce sont les candidats, titulaires ou suppléants, ayant obtenu au moins 10 % des voix aux élections au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou aux délégués du personnel, qui auront la priorité pour être désignés. Une condition d'effectif ensuite : pour les désignations de DS à venir, il faudra impérativement prouver l'existence d'un deuxième adhérent (dont le DS) pour que la section syndicale soit reconnue.

D'autre part, la loi crée une « prime à l'audience ». Désormais seuls les syndicats qui ont obtenu au moins deux élus aux élections au comité d'entreprise peuvent désigner un représentant syndical au comité d'entreprise (RSCE), quand bien même ils ne seraient pas représentatifs.

Pour rappel, jusque là tout syndicat représentatif avait la faculté de désigner un RSCE.

4 – Nouvelles règles de validité des accords à tous les niveaux

Dans l'ancien système, les organisations syndicales représentatives minoritaires avaient toujours la possibilité de négocier et de signer des accords collectifs. L'accord était valable à condition de ne pas être frappé d'opposition de la part des organisations syndicales représentant au moins 50 % des voix aux élections au niveau de l'entreprise ou la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives au niveau des branches et de l'interprofessionnel.

Désormais, la nouvelle loi précise que les signataires doivent représenter au minimum 30 % des voix en audience, quel que soit le niveau où l'on se situe. De plus, l'accord ne doit pas être frappé d'opposition de la part des organisations syndicales représentatives majoritaires (50 % + 1 des voix).

La loi prévoit que ces seuils seront appréciés par collègues si l'accord est catégoriel et tous collègues confondus si l'accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés. Dans ce dernier cas de figure, le poids représenté en négociation par la CFE-CGC, sera ramené sur la base de l'ensemble des collègues quand bien même elle aurait une audience uniquement fondée sur certaines catégories de salariés.

Autre nouveauté introduite par la loi : la remise en cause des accords collectifs (appelée dénonciation) peut désormais être le fait des organisations syndicales majoritaires, y compris non signataires.

Mira Bevilacqua

mira@cfecgc.fr