

Représentativité et dialogue social

Vers une nouvelle dynamique sociale

Améliorer les garanties dont bénéficient les salariés, construire avec eux les solutions à leurs problèmes quotidiens, c'est le rôle essentiel du syndicalisme.

Depuis 15 ans, la CFDT a engagé le débat et fait des propositions sur la rénovation des relations professionnelles, consciente que le syndicalisme français répondait mal à ce qu'en attendaient les salariés.



La « position commune » issue de la négociation définit des principes clairs qui permettent d'engager cette rénovation.

> **Le vote des salariés pour leurs représentants dans l'entreprise doit être à la base de la légitimité des organisations syndicales.** Ce vote doit déterminer quelles sont les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, dans la branche et au niveau interprofessionnel. Il permet la désignation du délégué syndical chargé de négocier au nom des salariés.

> **Les accords collectifs doivent être validés par des organisations syndicales représentant ensemble une majorité de salariés.**

> **Le financement du syndicalisme doit reposer principalement sur les cotisations des adhérents,** condition d'autonomie incontournable. Les comptes doivent être transparents et publiés.

Ces nouvelles règles dans lesquelles **le rapport des salariés aux organisations syndicales est central** permettront d'entrer dans une **nouvelle dynamique sociale** en remplaçant un dispositif largement dépassé et contribuant à un affaiblissement du syndicalisme préjudiciable aux salariés.

Les modalités de négociation collective dans les entreprises dépourvues de représentants syndicaux visent à **développer très largement le nombre de salariés pouvant bénéficier de la négociation et de ses résultats.**

Les changements de règles définissant représentativité, modalités d'élection dans les entreprises, validité des accords, financement du syndicalisme... vont modifier les pratiques et les comportements. Plus légitimes, les organisations syndicales devront donner plus de poids aux accords collectifs qu'elles concluront au nom des intérêts individuels et collectifs des salariés. **La CFDT est convaincue que ces nouvelles règles favoriseront la coopération entre toutes les composantes du syndicalisme, ce qui permettra de mieux répondre aux attentes des salariés.** La responsabilité des employeurs et des organisations patronales est aussi déterminante pour que cette place de la négociation collective soit assurée et qu'elle parvienne à concerner tous les salariés.

Après la conclusion positive de la négociation sur la modernisation du marché du travail, les règles de représentativité et de validation des accords proposées dans la « position commune » permettront de **donner toute la légitimité à la démocratie sociale** dont la place est reconnue par la loi de modernisation du dialogue social de janvier 2007. **La négociation collective aux différents niveaux est un outil vital pour répondre aux défis d'une société en profonde mutation.**

Représentativité et dialogue social

La CFDT a décidé de signer la « position commune » sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme, approuvée également par la CGT d'une part et le Medef et la CGPME d'autre part.

Ce texte doit maintenant faire l'objet d'une transposition législative et réglementaire. En voici les principales dispositions.

La représentativité va reposer sur le vote des salariés dans l'entreprise

Les élections sont organisées en deux tours.

> Peut se présenter au **1^{er} tour** tout syndicat légalement constitué depuis au moins 2 ans qui remplit les conditions d'indépendance et de respect des valeurs républicaines. Les organisations syndicales affiliées aux confédérations représentatives au plan national sont réputées remplir ces conditions.

> **2^{ème} tour**, ouvert aux candidatures non syndicales, si absence de quorum ou de candidatures ou si tous les sièges ne sont pas pourvus au 1^{er} tour.

Ces nouvelles modalités seront applicables dès que la « position commune » aura été transcrite dans la loi qui prendra probablement effet au 1^{er} janvier 2009.



L'objectif est de fonder la représentativité sur le vote des salariés lors des élections dans les entreprises. Le fait d'être ou non représentatif ne sera plus le résultat d'une décision des pouvoirs publics mais la conséquence du choix des salariés : la légitimité des organisations représentatives est renforcée.

Plus de 4 millions de salariés élisent aujourd'hui des IRP dans des entreprises sans implantation syndicale. Une élection à un seul tour aurait conduit à faire la confusion entre élus syndiqués et élus non syndiqués. L'objectif est de gagner les élus non syndiqués au syndicalisme et s'implanter dans les entreprises sans syndicat.

Des délégués syndicaux légitimés par les salariés pour négocier dans l'entreprise

Pour être représentative dans l'entreprise, une organisation devra avoir obtenu au moins 10 % des voix au 1^{er} tour des élections CE (ou délégation unique du personnel) ou aux élections DP lorsqu'il n'y a pas de CE. La représentativité dans l'entreprise permet de désigner un délégué syndical et de participer aux négociations d'entreprise. Le délégué syndical est désigné parmi les candidats présentés aux élections qui ont obtenu individuellement au moins 10 %.



Le seuil de représentativité donne une légitimité incontestable au délégué syndical dans sa fonction première de négociation des accords d'entreprise qui apportent des résultats aux salariés. On concilie cette légitimité (le délégué syndical figure sur les listes présentées) et la liberté de choix du délégué syndical parmi tous les candidats.

La section syndicale dans l'entreprise : l'outil de l'organisation collective des salariés

Toute organisation syndicale légalement constituée depuis plus de 2 ans (mêmes critères que pour se présenter aux élections) peut constituer une section syndicale composée de plusieurs adhérents, même si elle n'est pas représentative dans l'entreprise.

Dans ce dernier cas, les organisations syndicales peuvent désigner un représentant syndical disposant d'un crédit de

4 heures de délégation (ses prérogatives sont celles d'un DS hors la négociation avec l'employeur). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est, comme pour le DS aujourd'hui, désigné parmi les délégués du personnel. Si, lors des élections, l'organisation n'obtient pas 10 %, le mandat de son représentant prend fin mais elle peut désigner un autre salarié sur ce mandat.



Comme aujourd'hui, dès lors qu'il a des adhérents dans l'entreprise, un syndicat CFDT pourra créer une section syndicale.

La création d'une section syndicale a pour objet premier d'organiser collectivement les salariés dans l'entreprise. C'est un encouragement à développer un syndicalisme d'adhérents.

Par ailleurs, l'exigence des conditions d'ancienneté, d'indépendance et de respect des valeurs républicaines (conditions non opposables aux organisations représentatives au plan national) permet d'éviter la création de pseudo syndicats.

Négociations et capacité d'engagement : vers l'accord majoritaire

Le principe de l'accord majoritaire en voix est affirmé. Dès 2009, pour être valide, un accord devra être signé par une ou plusieurs organisations recueillant 30 % des voix et ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire en voix.



Cette première étape d'engagement qualifiée à 30 % donne une légitimité plus forte aux accords d'entreprise et incite les syndicats à négocier activement et à coopérer. Ce n'est plus l'opposition mais la capacité d'engagement qui devient centrale dans la pratique de la négociation.

Le rapport de forces sera amélioré, un employeur ne pourra plus signer un accord avec une organisation très minoritaire.

Développer la représentation collective des salariés des petites entreprises

Bien qu'il n'y ait pas de réponse immédiate à cet objectif de la CFDT, un groupe de travail sera réuni dès septembre 2008 pour faire des propositions sur les modalités spécifiques permettant de développer le dialogue social dans les TPE en associant les salariés concernés.

Branche et interpro : nouvelles modalités de représentativité et de validité des accords

Au niveau des branches, la collecte des résultats au premier tour des élections dans les entreprises permettra de définir l'audience des différentes organisations syndicales. Pour être représentative, une organisation devra obtenir plus de 8 % des suffrages (seuil transitoire avant de passer à 10 %). A titre transitoire également, les organisations représentatives au plan national pourront aussi négocier les accords de branche même si elles n'ont pas obtenu l'audience nécessaire.

Au niveau interprofessionnel, comme au niveau de la branche, c'est la collecte des résultats électoraux qui permettra de définir l'audience des organisations syndicales. Pour être représentatives au niveau national et donc pouvoir négocier, elles devront obtenir plus de 8 % des voix (à titre transitoire) et être présentes dans tous les grands secteurs d'activité. Ce système sera opérationnel à l'issue d'un cycle électoral complet de 4 ans dans les entreprises et au plus tard dans un délai de 5 ans.

A partir de ce moment là, le mode de conclusion des accords sera le même que dans les entreprises (engagement à 30 % et non opposition majoritaire).



La présence réelle des syndicats d'un secteur et leur audience sont enfin prises en compte. C'est la fin d'un système qui a conduit trop souvent à des accords dont la légitimité a fait débat.

Au niveau interprofessionnel, les exigences d'audience et de validité des accords donneront comme pour la branche une légitimité nouvelle aux partenaires sociaux. Ces dispositions consolident la loi d'amélioration du dialogue social de janvier 2007 qui donne une plus grande place aux partenaires sociaux vis-à-vis de l'Etat dans la définition des règles sociales.

Promouvoir la négociation dans les entreprises sans représentation syndicale

Dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de représentation syndicale, les élus pourront négocier des accords d'entreprise. S'il n'y a pas d'élus, un salarié pourra être mandaté par une organisation syndicale.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations dans ces conditions.

Des négociations de branche devront préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif dans un délai d'un an. Elles sont notamment tenues d'assurer les conditions préservant l'esprit et la pratique de la négociation : autonomie et indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur, élaboration collective des positions par les négociateurs, information et concertation avec les salariés, possibilité de prendre contact avec les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche.



4 millions de salariés qui élisent aujourd'hui des délégués sans étiquette syndicale vont pouvoir bénéficier des résultats de négociations collectives dans l'entreprise. A nous de les aider dans l'exercice de leur mandat et de leur montrer l'intérêt d'une organisation syndicale confédérée.

Développement de l'adhésion et financement des organisations syndicales

La « position commune » ne fait qu'effleurer ces questions mais fixe un certain nombre de principes et d'objectifs que partage la CFDT :

- > la part principale des ressources des organisations syndicales doit provenir des cotisations des adhérents,
- > des règles de certification et de publicité des comptes des organisations syndicales comme des organisations patronales doivent être définies,
- > lorsque les entreprises apportent des moyens aux organisations syndicales, ceux-ci doivent prioritairement prendre la forme d'abondement à l'adhésion syndicale (par exemple le chèque syndical),
- > une négociation nationale interprofessionnelle doit préciser les modalités de gestion des organismes paritaires.



La « position commune » : résultat d'une négociation respectueuse de toutes les organisations syndicales

La CFDT a voulu parvenir à des règles assurant une légitimité incontestable du syndicalisme tout en reconnaissant les préoccupations des autres organisations syndicales. Nous avons accepté, à la demande de la CGC, que la représentativité puisse être mesurée sur les collèges électoraux de l'encadrement. A la demande de la CFTC, nous avons été d'accord pour que le seuil de représentativité dans une branche soit fixé à 8 % (au lieu de 10 %). C'est la CFDT qui a proposé qu'il y ait des étapes transitoires permettant à chaque syndicat de gérer sa situation particulière.

Avec un premier tour de l'élection professionnelle ouvert à tout syndicat "légalement constitué", les organisations non reconnues représentatives actuellement (Unsa, Sud...) pourront y accéder directement.