

Les nouveaux enjeux de la représentativité syndicale

Quelle place pour e.i.L ?

Qu'est-ce que la représentativité ?

Prise dans son acception la plus commune possible, la représentativité syndicale peut-être définie comme la validation d'une capacité à représenter les salariés du secteur privé et les fonctionnaires. Le besoin d'organisation collective et de représentation est un besoin permanent, propre à toute société libre et démocratique. Cependant, dès lors qu'existent un nombre important de groupements prétendant exercer cette mission de représentation, l'autorité centrale, à savoir l'Etat et les collectivités territoriales, se trouve amenée à considérer que les syndicats ne sont pas tous représentatifs de manière identique. La notion de syndicats « les plus » représentatifs est donc apparue, soutenue également par l'idée qu'il fallait éviter que des syndicats 'maison', initiés par les patrons, puissent obtenir à contre sens cette représentativité. Ceci a donné lieu à la notion d'irrefragabilité des 5 confédérations syndicales et à ses critères tels qu'ils figurent au code du travail.

Au niveau national, c'est le gouvernement qui reconnaît la représentativité des syndicats, tandis que pour les personnels de la Fonction Publique Territoriale c'est la collectivité territoriale, comme la région pour les agents TOS, qui décide. (voir l'article à propos de la représentativité du SNATOS-e.i.L en région Nord-Pas-de-Calais).

A ce jour cinq confédérations bénéficient de cette reconnaissance sur le plan national interprofessionnel : CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC, CGC.

Au niveau professionnel, deux cas peuvent se présenter : soit les fédérations professionnelles sont affiliées à l'une de ces cinq confédérations et sont par

conséquent reconnues représentatives ipso facto, soit les fédérations professionnelles sont autonomes, non confédérées à l'une des 5 précitées, à l'instar d'e.i.L., et chacune d'elles doit se voir octroyer la représentativité pour chaque élection.

Dans le secteur privé le tribunal d'instance peut être amené à trancher les conflits en matière de représentativité.

Pour accorder la représentativité à une organisation syndicale, les pouvoirs publics (ou le juge, en cas de contestation) sont invités à prendre en compte un ensemble de critères, formulés pour la première fois dans la circulaire Parodi du 28 mai 1945. Ces critères reposent alors sur le nombre d'adhérent du syndicat, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté ainsi que sur l'attitude patriotique pendant l'occupation.

Depuis le lendemain de la guerre, ces mêmes critères de représentativité sont demeurés inchangés, même si les notions d'audience et d'influence ont progressivement pris leur place dans ces critères. Dans le même temps, l'évolution du paysage syndical a évolué avec la venue de nouvelles organisations syndicales, avec leurs valeurs propres, telles qu'e.i.L. Des organisations confédérées nouvelles ont-elles aussi des prétentions en matière de représentativité : l'UNSA et SUD en sont les plus connues. La FSU situe pour sa part sa volonté de reconnaissance comme fédération sur le secteur de la fonction publique. Chacune aspire pleinement à la représentativité. Une modernisation des critères de représentativité a donc été toujours une de nos revendications fondée sur des principes renforçant la démocratie tout en offrant une plus grande légitimité syndicale.

La rénovation de la démocratie sociale dans la fonction publique

Les « accords de Bercy » sur le dialogue social dans les trois fonctions publiques, signés début juin 2008, entre le gouvernement et six organisations syndicales représentatives (UNSA, CGT, CFDT, CGC, FSU et Solidaires), complétés par la loi du 20

août 2008 portant la rénovation de la démocratie sociale tendent à redessiner la carte du paysage syndical français et à ouvrir le débat en nous interrogeant sur la place qu'occupera la fédération e.i.L. dans cette nouvelle donne syndicale.

En première lecture, cet accord comporte des principes auxquels e.i.L. reste attachée, mais très vite cette réforme soulève un certain nombre de questions et fait apparaître des contradictions.

Ainsi, l'innovation majeure de ces textes, et de l'avant projet présenté par le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique le 8 octobre 2008, est l'introduction de l'audience électorale dont le principe se généralise quelque soit le statut de l'agent, titulaire ou non. Toutefois la satisfaction est de courte durée compte tenu de la cohabitation avec six autres critères cumulatifs. On passe donc de cinq critères (en réalité quatre si on fait légitimement fi de l'attitude patriotique sous l'occupation qui cède la place au respect des valeurs républicaines) à sept alors que la jurisprudence de la Cour de Cassation avait ramené leur nombre à deux : l'indépendance et l'influence du syndicat. A l'instar de ce qui est désormais prévu pour le secteur privé, toute organisation syndicale de la fonction publique pourra donc se présenter aux élections professionnelles dès lors, d'une part qu'elle est légalement constituée depuis au moins deux ans au niveau où l'élection est organisée et, d'autre part qu'elle remplit les conditions d'indépendance et de respect des valeurs républicaines.

L'avant-projet consacre l'importance de la négociation au cœur du dialogue social. Le texte élargit le champ de la négociation. Celle-ci pourrait porter sur les thèmes suivants : la détermination de l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat, les conditions et l'organisation du travail, le déroulement des carrières et la promotion professionnelle et continue, l'action sociale et la protection sociale complémentaire, la sécurité et la santé au travail et l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Seraient appelées à conduire ces négociations les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein des organismes consultatifs de la Fonction publique. Concernant la validité des accords, l'accord majori-

taire en voix serait à terme l'unique critère. Mais jusqu'au 31 décembre 2013 au plus tard, la validité des accords serait subordonnée au respect de deux conditions : d'une part, l'accord devrait être signé par au moins deux syndicats représentant au moins 20% des voix ; d'autre part, il ne devrait pas rencontrer l'opposition de syndicats parties prenantes à la négociation et majoritaires en voix. Pour l'application de ces deux critères, sont prises en compte les voix obtenues par des organisations syndicales de fonctionnaires élues lors des dernières élections professionnelles.

Pour quelle recomposition syndicale ?

La CGT, la CFDT et bon nombre d'experts ou observateurs sociaux ont réclamé l'introduction d'une « logique majoritaire » dans les relations professionnelles tout en décriant l'émiettement du syndicalisme comme l'une des causes de la désyndicalisation. Pour cela la loi du 20 août 2008 a fixé un seuil de représentativité à 10% des voix dans les entreprises et à 8% au niveau de la branche professionnelle. La refondation de la démocratie sociale exigerait donc son lot de « sacrifiés » sur l'autel du chiffre ! Etonnant dilemme de la démocratie sociale ! Des organisations auraient donc vocation à disparaître alors même qu'elles ont été actrices d'une histoire et porté des valeurs essentielles à la démocratie comme le fait à chaque instant et pour chaque combat notre fédération e.i.L.

Pour la CGT cette logique apparaît probablement comme une assurance pour son avenir. Persuadée d'être la première confédération française depuis des années, la CFDT est également tentée par cette logique majoritaire comme moyen d'endiguer les départs d'adhérents et d'équipes syndicales depuis son soutien à la réforme des retraites, dite loi Fillon. En définitive, ce nouveau droit syndical assurera une « nouvelle rente de situation » pour ces deux organisations. Des accords bien loin des préoccupations des salariés et fonctionnaires publics...

Pour le MEDEF la représentativité issue des propositions (9 avril 2008) de la position commune signée par la CGT et la CFDT est la référence à prendre en compte pour l'avenir.

Dossier

Ce document est selon le patronat un texte historique, innovant et équilibré. Ce texte « aurait un effet majeur dans le quotidien des entreprises, car il permettrait de créer un nouvel espace de dialogue social plus efficace au service de la gestion des carrières, de la croissance et de l'emploi. Il jetterait les bases d'une construction sociale rénovée, au plus près du terrain, en mettant l'entreprise au cœur du nouveau système de représentativité et de négociation collective. En effet, il ouvrirait la possibilité de négocier avec des élus du personnel en cas d'absence de délégués syndicaux, d'obtenir plus d'espace pour le contrat par rapport à la loi, notamment en permettant aux entreprises de négocier le contingent d'heures supplémentaires. Il assurerait une plus grande légitimité aux syndicats en mesurant leur audience réelle et prévoit des bilans réguliers qui permettront d'évaluer l'efficacité du nouveau dispositif sur le dialogue social. »

Pour sa part FO n'est pas signataire mais est très critique sur ce texte. FO avait accepté de revoir les règles de la représentativité mais avec des critères et une logique différents.

La confédération alerte sur les conséquences de ce texte au regard de ce qu'elle appelle le modèle républicain. En mettant en avant la logique d'accords majoritaires ce texte enfonce un coin dans ce principe. La ratification "majoritaire" d'un accord conduit, de fait, à accepter son caractère dérogatoire.

Le deuxième point de désaccord touche aux liens entre loi et contrat. Quand un accord national est signé et qu'il nécessite des modifications législatives, il appartient aux élus du peuple (Assemblée Nationale et Sénat) et à eux seuls de voter les lois. Autant il est du rôle des signataires de demander aux pouvoirs publics (Gouvernement et Parlement) de bien vouloir respecter l'accord signé et son équilibre, autant il serait dangereux pour la démocratie de se substituer aux parlementaires. Si le seul rôle des élus de la nation est d'entériner les accords sans pouvoir les amender, alors ce sont les signataires des accords qui deviennent, de fait, législateurs.

Une telle situation favorisera-t-elle une recomposition syndicale en France en faveur de la défense de tous les travailleurs ?

La fédération e.i.L. peut en douter contenu des derniers soubresauts syndicaux.

D'abord, par l'annonce de rapprochements entre organisations syndicales. Le projet de fusion entre la CFE-CGC et l'UNSA est de plus en plus remarqué (liste commune aux élections chez France Télécom en janvier 2009), mais on peut s'interroger sur sa pérennité et son aboutissement final en raison des cultures et des sociologies assez divergentes de ces deux organisations. En effet, l'UNSA, qui pèse 13 % dans la Fonction publique, attire essentiellement des adhérents plus jeunes et une plus forte proportion de femmes que la CFE-CGC, bien mieux implantée dans le secteur privé. Le rapprochement envisagé par certains à la FSU avec la CGT laisse aussi planer le spectre d'une recomposition plus vaste si cela se produisait.

Ensuite, les élections prud'homales du 3 décembre 2008 ont permis de mesurer l'état des forces avant l'entrée en vigueur des nouvelles règles de représentativité : un scrutin qui devrait ainsi peser sur la recomposition du paysage syndical. Or, les grandes centrales syndicales, pourtant fortement mobilisées pour cette échéance n'ont pas réussi à motiver les électeurs contenu de la très faible participation (25.66% contre 32.35% en 2002). Si la CGT a renforcé sa position, n'oublions pas que ce faible taux de participation relativise sa capacité de mobiliser. D'autre part, malgré la forte présence médiatique de son leader, François Chérèque, la CFDT qui a perdu près de trois points à 22.1% a une image certainement plus « brouillée » que la CGT. De même, la baisse de FO ou encore de la CFTC qui est sortie très divisée de son congrès de fin octobre confirme la tendance lourde d'une érosion de ces organisations dans le paysage syndical.

Enfin, une analyse plus approfondie des élections aux comités d'entreprise en 2005-2006 montre encore un repli de la CGT et de la CFDT qui a profité aux syndicats non confédérés qui sont en nette progression avec un score de 8.2%. Plus que jamais les grandes centrales peinent donc à mobiliser...

La fédération e.i.L. regrette cette forte division de l'ensemble du syndicalisme et sera des plus attentive aux mouvements de recomposition du paysage qui s'annoncent. E.i.L. recherche, avec d'autres organisations des alliances conjoncturelles, à l'image de la mobilisation du 20 novembre.

Celles-ci devront se faire sur la base de mandats clairs et en toute indépendance. Il est nécessaire qu'elles soient prêtes à construire, dans l'unité, des actions pour défendre les intérêts matériels et moraux des personnels concernés. Celles-ci doivent s'appuyer sur les seules revendications des syndi-

qués et non pas trouver leur origine à l'extérieur du monde des salariés.

A l'heure de la recomposition et des débats à venir au sein même de notre fédération, n'oublions pas que notre conception du syndicalisme redynamisé est fondée

sur l'accord des adhérents et sur les valeurs d'indépendance et de laïcité qui restent plus que jamais d'actualité.

La représentativité du SNATOS Eil à la région Nord-Pas de Calais

Lundi 13 octobre avait lieu l'audience sur l'appréciation par le Tribunal administratif de Lille de la représentativité du SNATOS Eil au sein de la Région Nord-Pas de Calais.

Le résultat fut sans surprise malgré la volonté affichée du SNATOS Eil de privilégier la forme de la décision au fond de celle-ci, tout débat sur la représentativité du SNATOS Eil étant d'avance voué à l'échec.

Et c'est bien ce que cette audience nous a appris puisque certains syndicats, avec plus d'ancienneté et d'adhérents que le SNATOS Eil ont vu, eux aussi, leurs requêtes rejetées.

Ainsi, sur les 18 requêtes en demande d'annulation de décision de rejet de liste et de reconnaissance de représentativité, seules deux ont été favorablement accueillies par le Tribunal administratif de Lille.

Les deux syndicats reconnus représentatifs du fait de leur appartenance à une fédération remplissant les deux critères cumulés de 10% minimum de l'ensemble des suffrages exprimés lors des élections organisées pour la désignation des représentants des personnels aux commissions administratives paritaires et 2% au moins des suffrages exprimés lors de ces mêmes élections dans chaque fonction publique, ont néanmoins dû prouver qu'ils étaient bien directement affiliés à cette fédération (en l'occurrence l'UNSA).

Ainsi donc, pas de surprise sur l'issue des demandes.

Cela étant, il faut préciser que l'appréciation de la représentativité des syndicats de la Fonction publique se fait toujours sur la base des critères de l'article L-2121-1 dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008.

Une fois les dispositions législatives et réglementaires prises pour l'application de cet article du Code du Travail à la Fonction publique, il sera peut être possible de constater une amélioration des conditions d'accès aux élections professionnelles dès le premier tour.