

LES ARGUMENTAIRES

Septembre 2008

Argumentaire CFDT à propos de la représentativité syndicale

La loi du 20 août 2008 modifie à la fois les règles relatives à la représentativité syndicale et à la portée des accords de branche et d'entreprise en matière d'heures supplémentaires et de forfait en temps pour certains salariés.

Elle prétend mettre en œuvre la « *position commune* » à laquelle la CFDT (et la CGT) ont souscrit, ce qui est faux. Elle suscite beaucoup de commentaires, y compris syndicaux, car elle change profondément des règles du jeu dont certains s'accommodaient bien.

Un peu de clarté sur les différents sujets abordés dans la loi ne peut faire que du bien.

Les mandats des DP et DS actuels sont remis en cause... **FAUX et (un peu) VRAI !**

La loi s'applique en plusieurs étapes. Toute nouvelle élection de représentants du personnel (DPCE) à partir de maintenant se fait selon les nouvelles règles. Les Délégués Syndicaux doivent donc être sur la liste et obtenir au moins 10 % des voix au 1er tour pour garder leur pouvoir de conclure des accords.

En dehors d'une élection les représentants du personnel et délégués syndicaux restent en place et leur rôle n'est pas changé (négociation du protocole électoral en particulier), les organisations reconnues représentatives le restent.

Mais, à partir du 1er janvier 2009, tous les accords devront, pour être valables, être signés par des DS représentant des syndicats ayant recueilli au moins 30 % des voix à l'élection précédente et ne pas faire l'objet d'une opposition de syndicats représentant plus de 50 % des voix.

Représentativité
syndicale

Cfdt
des choix. des actes

Les petits syndicats sont condamnés...

FAUX !

Ce que la loi change, c'est que pour signer un accord il faudra être représentatif, c'est-à-dire avoir recueilli au moins 10 % des suffrages et que les signataires aient recueilli ensemble au moins 30 % des suffrages à l'élection précédente. Mais tout le monde pourra se présenter aux élections.

Cela évitera que des syndicats qui ne représentent qu'eux-mêmes signent n'importe quoi. Parfois cela sera difficile pour nous aussi, mais les délégués CFDT peuvent s'appuyer sur une organisation puissante, la première confédération en nombre d'adhérents, présente dans toutes les régions et tous les secteurs du transport.

Les listes communes aux élections sont une réponse possible, mais attention : sauf si un accord écrit entre organisations syndicales prévoit une autre règle, les voix seront partagées à égalité ... et il faut donc **que la liste commune** (à 2 par ex.) **atteigne au minimum 20 % des voix** pour que chaque OS puisse conclure un accord indépendamment de l'avis de l'autre.

Les syndicats qui négocient vont être pénalisés...

FAUX !

Les accords sont toujours des compromis par rapport aux revendications, mais ceux qui pratiquent uniquement la dénonciation devront maintenant rendre des comptes eux aussi. En effet, des organisations ayant recueilli au moins 50 % des voix peuvent s'opposer à un accord signé. Si elles ne le font pas, c'est qu'il n'est pas si mauvais. Ce système poussera surtout les syndicats représentatifs à trouver des terrains d'entente pour constituer des alliances majoritaires ou au moins capables de valider un accord.

Cela peut se limiter à une entente sur un sujet précis, mais il faudra assumer sa signature ou son absence d'opposition majoritaire aux élections suivantes. La signature du délégué syndical engage la CFDT mais aussi sa responsabilité propre vis-à-vis de ses futurs électeurs.

La CFDT et la CGT veulent faire disparaître les autres syndicats...

FAUX !

Il y a beaucoup de syndicats en France (trop ?). Désormais, tous pourront se présenter au 1er tour alors qu'avant il fallait être reconnu représentatif avant de pouvoir se présenter. Dans toutes les élections à venir dans les entreprises, ce seront les électeurs qui trancheront, et non plus le juge.

Plus transparent, plus démocratique, le nouveau critère de représentativité impose à tous les mêmes obligations : se présenter aux élections DP/CE. Les délégués syndicaux auront désormais une double légitimité, celle de leur organisation syndicale et celle des salariés de l'entreprise.

Les entreprises vont pouvoir remettre en cause les accords 35 h...

VRAI et FAUX !

La loi ouvre la possibilité d'aller au-delà des accords de branches en matière d'heures supplémentaires ou de forfaits mensuels ou annuels en jour, par simple accord d'entreprise.

Mais il faut un accord signé par des syndicats représentatifs. Beaucoup va dépendre des délégués syndicaux, qui seront soumis à forte pression. La CFDT a une position constante, l'emploi d'abord, et va se donner les moyens de préserver les accords de branche et soutenir ses délégués : formation, mandatement des DS, mise en place d'un suivi des négociations d'entreprise sur le temps de travail par les syndicats et les Unions Fédérales, etc....

C'est de la faute à la CFDT et la CGT si le Gouvernement revient sur les 35 h...

FAUX !

La « position commune » établie après discussion entre partenaires sociaux comprenait certes un article sur les heures supplémentaires durement négocié avec le patronat, mais la majorité actuelle n'était pas en attente d'un prétexte.

C'est la 3ème fois au moins en à peine plus d'un an qu'elle pousse à l'augmentation de la durée du travail. D'abord, le contingent annuel d'heures supplémentaires utilisable sans accord de l'inspection du travail a été augmenté jusqu'à 220 h. Ensuite, les heures supplémentaires ont été dispensées de cotisations sociales. Cette fois, il s'agit de permettre de négocier au niveau de l'entreprise le contingent d'heures supplémentaires et les contreparties, ou encore l'introduction de forfaits en jours. C'est une constante de l'action de la majorité : remettre en cause les 35 heures sans toucher à la durée légale du temps de travail.

La CFDT a accepté trop de choses qui profitent finalement aux patrons...

FAUX !

La CFDT avait accepté en 2004 que des accords d'entreprise dérogent aux accords de branche, mais sous certaines conditions, inscrites dans la loi :

- Que l'accord de branche soit étendu et le prévoie explicitement
- Que l'accord d'entreprise soit signé par des syndicats majoritaires en voix.

Très peu d'accords de ce type ont été signés, aucun dans les transports. La nouvelle loi revient sur ce que la CFDT avait accepté.

La CFDT avait accepté la demande du patronat que le contingent annuel d'heures supplémentaires (et lui seul) puisse être modulé par accord d'entreprise, à titre expérimental et à condition que l'accord soit majoritaire. C'est la majorité gouvernementale actuelle qui a remis en cause ce compromis.



**Transports
Equipement**