



BILAN DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008

**Portant rénovation de la
démocratie sociale**

Contribution de la CFTC

Novembre 2013



Récapitulatif des principaux souhaits d'évolution de la loi du 20 août 2008

1. **Déconnecter la loi du 20 août 2008 de toute mesure de représentativité territoriale** dans les instances paritaires régionales.
2. **Exclure les entreprises à statut de la mesure d'audience nationale** car elles ne sont pas concernées par la négociation des accords nationaux interprofessionnels.
3. **Mettre fin à la différence de traitement instaurée pour les syndicats catégoriels** : dans les entreprises où une organisation catégorielle est représentative, les OS qui obtiennent au moins le même nombre de voix que cette organisation doivent l'être également.
4. **Mettre fin aux conséquences néfastes sur la mesure d'audience du niveau branche et national dans le cas des listes communes.**
La liste commune et la répartition de suffrages décidée dans l'entreprise ne devrait pas être systématiquement celle reprise pour le niveau national.
5. Des mesures tendant à **améliorer la fiabilité du système MARS**
6. **Assouplir les conditions d'une nouvelle désignation d'un délégué syndical en cas de démission en cours de mandat.**
7. Quand une organisation syndicale est représentative dans une entreprise de plus de 300 salariés, elle devrait être en **droit d'avoir un représentant au comité d'entreprise** sans autres conditions supplémentaires.
8. **Améliorer les moyens d'action du RSS** (augmentation du crédit d'heures, droit d'accès à la base unique d'informations, droit d'assister aux réunions de négociation)
9. **Une OS représentative dans un établissement mais pas dans l'entreprise doit pouvoir accéder aux négociations d'entreprise.** Application de la même règle quand une OS est représentative dans une entreprise mais pas au niveau du groupe ou de l'UES.
10. **Mieux encadrer la négociation dérogatoire avec création préalable de commission paritaire de branche** avant toute possibilité de conclusion de ces accords atypiques dans les entreprises.

Nous annexons également à ce bilan principal notre réflexion sur les **périmètres de négociation « supra » et « infra » branche**, nos propositions d'évolution pour les **élections TPE**, et les **élections en chambres d'agriculture**.

INTRODUCTION

Nous venons de clôturer un premier cycle électoral sous l'égide de la loi du 20 août 2008. Le temps du bilan est donc venu. Le Haut Conseil du Dialogue Social doit remettre au gouvernement un rapport évaluant les dispositions relatives à la représentativité syndicale. Ce rapport doit mettre en avant les enseignements à tirer de l'application de la loi et, le cas échéant, les souhaits d'évolutions législatives nécessaires. Nous remercions la Direction générale du travail d'avoir mis à disposition des partenaires sociaux les éléments de bilan qu'elle a relevés au cours de ce cycle et que nous partageons pour un grand nombre d'entre eux. Notre contribution a pour objectif de mettre en avant au regard de notre expérience confédérale et du vécu de nos militants nos souhaits d'évolution de la loi du 20 août 2008.

La représentativité nationale

Concernant le Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS)

Cet organe consultatif prévu par la loi s'est avéré fort utile pour la mise en œuvre des dispositifs de la loi du 20 août 2008, notamment sur toutes les modalités techniques liées au système M.A.R.S. La DGT a rappelé qu'à l'origine cette instance a été mise en place pour permettre aux partenaires sociaux d'être pleinement engagés et consultés dans le déploiement de cette réforme. Nous souhaitons donc que cette instance soit pérennisée. Nous demandons également que le groupe de suivi du HCDS soit maintenu et conforté. En effet, ce groupe informel n'est pas prévu par loi, il a été mis en place par nécessité afin de faciliter le travail du HCDS. C'est dans ce groupe que sont débattus les positionnements et les sujets qui arriveront plus tard au HCDS. Il convient de donner une existence juridique à ce groupe et de permettre à chaque organisation syndicale et patronale siégeant au HCDS de se faire accompagner d'un de ses membres siégeant au groupe de suivi afin de permettre une meilleure cohérence et coordination des deux instances.

Concernant le système MARS

La gestion des anomalies doit continuer à être une priorité afin que le système MARS donne la mesure la plus fidèle et la plus fiable possible. Ce système doit encore être amélioré.

Le retraitement des PV en anomalies

La remontée des procès-verbaux d'élections professionnelles en entreprise a mis en lumière plusieurs difficultés notamment pour les procès-verbaux mal remplis ou erronés nécessitant un retraitement. Cela rend leur traitement informatique laborieux par le prestataire informatique en charge de la collecte et de la centralisation des données. Cela nécessite un retraitement du procès-verbal ainsi que des courriers envoyés à l'entreprise pour demander des correctifs ou des précisions.

Par ailleurs, le système de relance mis en place a ses limites. Au moment où ce courrier arrive dans l'entreprise, les élections professionnelles sont un dossier classé par l'employeur qu'il n'a pas forcément envie de le rouvrir par souci de paix sociale dans son entreprise et de sécurité juridique, ce qui explique que le taux de réponse des entreprises n'atteint que 42,5%.

Nous pensons que de **nombreuses anomalies peuvent être évitées si nous repensons les CERFA, bien trop complexes**. Nous adhérons donc à la proposition de la DGT de revoir les formulaires CERFA afin de les rendre plus simples et compréhensibles par des personnes qui ne les utilisent que tous les 4 ans. Dans une optique d'amélioration de la qualité des procès-verbaux, la télétransmission des procès-verbaux peut être une piste de réflexion.

Un système d'alerte devrait être mis en place, pour éviter d'avoir à gérer en fin de cycle tous les cas les plus complexes. Dès qu'une difficulté est détectée, par les partenaires sociaux dans les entreprises, le HCDS doit en être informé au plus tôt pour la désamorcer et apporter les solutions nécessaires

Les anomalies indétectables par le système

Nous devons aussi travailler à la résolution de toutes les problématiques non détectables par le système MARS dont voici une liste non exhaustive :

- La gestion des annulations d'élection suite à contentieux. On peut prendre en compte un résultat qui sera annulé par la suite après mesure de la représentativité.
- Le système MARS n'est pas en mesure de vérifier les erreurs d'IDCC. Dans ce cas les PV sont comptabilisés mais pas dans la bonne branche professionnelle.
- Souvent les établissements renseignent le code postal du siège qui n'est pas forcément celui de l'établissement concerné.
- Cas des PV dupliqués, certaines entreprises font autant de PV qu'il y a d'établissements alors même qu'une seule élection a eu lieu au niveau du siège ou de l'entreprise.

Ces anomalies sont souvent liées à une mauvaise maîtrise de la réglementation des élections professionnelles dans l'entreprise. **C'est pourquoi, nous proposons de revoir la notice administrative accompagnant les PV afin qu'elle soit plus simple et plus pédagogique.**

Les critères de la représentativité

Loi du 20 août 2008 et représentativité territoriale

La loi du 20 août 2008 prévoit une mesure de l'audience et une détermination de la représentativité à trois niveaux que sont l'entreprise, la branche et le national. A aucun moment les négociateurs de la position commune et, par la suite, les parlementaires n'ont abordé une ambition de mesure territoriale de la représentativité.

Deux aspects de la territorialité sont abordés par la loi :

- *Les élections TPE*

Le premier concerne les élections TPE qui sont des élections régionales car cette régionalisation devait être accompagnée de la mise en place de commissions territoriales TPE. C'est dans cette optique que le projet de loi initial sur le dialogue social dans les TPE avait inclus un aspect territoire et donc une élection régionale.

Le projet de loi a été vidé de son sens lors des débats parlementaires retirant ces commissions de la loi finalement votée. La régionalisation du vote n'avait donc plus de sens puisque les élections TPE ne sont qu'une élection nationale pour déterminer une mesure d'audience nationale et de branche.

- *Les conventions collectives territoriales*

Le deuxième aspect de la territorialité concerne les conventions collectives territoriales et leur impact sur la représentativité de la branche. Il s'agit de la prise en compte de la réalité et de la diversité des pratiques de la négociation collective de branche. Le bâtiment et la métallurgie se structurent par secteur géographique, il a donc fallu organiser via MARS la mesure de l'audience pour ces branches territoriales mais uniquement dans le cadre de la détermination de la représentativité des branches.

La CFTC considère qu'en dehors de ces deux cas, il n'y a aucune mesure de la représentativité territoriale prévue par la loi. Les résultats étant agrégés par une base informatique où les adresses des entreprises figurent dans les procès-verbaux, des résultats régionaux ont été produit par MARS et rendu disponible par la DGT. Si ces chiffres peuvent avoir un intérêt certain pour les organisations syndicales à des fins d'implantation et de développement syndical, nous considérons que ce cecis ne peuvent être donnés qu'à titre indicatif et aucunement à des fins de remise en cause de la composition d'instances paritaires régionales. **Aucune base légale ne prévoit de mesure de représentativité territoriale et encore moins pour la composition des instances paritaires régionales**, celle-ci n'étant pas visée par la loi du 20 août 2008.

- *Le cas du renouvellement des CESER (Conseil Economique, Social environnemental régional)*

Des attributions de sièges ont été faites pour les CESER en prenant en partie appui sur des résultats régionaux lors de leurs renouvellements. Tout cela s'est fait en concertation avec les partenaires sociaux et l'Etat. Ce qui a donné lieu à une circulaire éditée à la fois par le ministère de l'Intérieur, de la Fonction publique et du Travail. Cette concertation a permis l'application de règles homogènes pour tous les renouvellements de CESER.

- *Les renouvellements dans les autres instances paritaires régionales*

Les renouvellements aux conseils d'administration et commissions de contrôle des services de santé au travail ainsi que ceux des TASS (Tribunaux des Affaires de Sécurité Sociale) sont faits sans aucune concertation ou coordination nationale. Selon les régions, les règles de désignations changent avec pour principale finalité sortir certaines organisations syndicales, dont la CFTC, de ces instances sous prétexte d'une représentativité territoriale qui n'existerait pas.

La CFTC considère que toute mise en place d'une représentativité territoriale appuyée sur des résultats régionaux constitue une atteinte à sa représentativité nationale. Qu'à défaut d'une loi intervenant après concertation des partenaires sociaux sur la composition des instances paritaires territoriales, **la CFTC considère que toute mise à l'écart de ses représentants dans ces instances constitue un non-respect de sa représentativité nationale interprofessionnelle qui est, elle, bien réelle, et déterminée par arrêté ministériel.**

Sur l'évolution des critères de représentativité au niveau national

Pour être représentatif au niveau national, la loi du 20 août 2008 impose d'être représentatif dans des branches du secteur de la construction, des services, du commerce et de l'industrie. Le HCDS a complété la loi en interprétant le « des » comme au moins deux branches nationales par secteur.

Cette interprétation peut poser problème pour des secteurs tels que la construction où il existe beaucoup plus de branches locales que nationales. Nous proposons d'assouplir cette règle. Nous conservons le critère de deux branches par secteur mais **nous permettons que parmi les deux branches, on puisse prendre une branche locale au lieu de deux branches nationales.**

Sur la prise en compte des entreprises à statut pour la mesure de l'audience nationale

Les salariés des entreprises dites « à statut » (RATP, EDF, SNCF...) présentent la particularité, de ne pas être couverts par les accords nationaux interprofessionnels, ni par les conventions collectives de branche négociées par les OSR au niveau national. Leurs votes aux

élections professionnelles de leur entreprise sont pourtant comptabilisés dans le résultat final. Avec des taux de participation traditionnellement très hauts (de l'ordre de 60 à 70 %), ces 17 entreprises et leurs 900 000 salariés pèsent plus lourd dans le décompte final que les 4 millions de salariés employés par un million de TPE dont le taux de participation aux élections professionnelles de décembre 2012 a peine à dépasser 10 %.

Nous considérons que les résultats des élections de ces entreprises ne doivent pas nourrir les résultats de la mesure d'audience nationale. D'ailleurs, pour bon nombres de ces entreprises, les élections professionnelles sont particulières avec des règles qui leur sont propres. Certaines ne possèdent pas un comité d'entreprise au sens du code du travail, d'autres mélangent du personnel public et des salarié du privé, avec toutes les problématiques constatées lors de l'agrégation des résultats par le système MARS.

Les élections en entreprise

Une campagne électorale permanente, source de conflits et de tensions dans l'entreprise

Pour assurer leur survie dans l'entreprise, les équipes syndicales se trouvent contraintes de faire de l'électoratisme au détriment du syndicalisme. Ainsi on s'aperçoit que les œuvres sociales sont plus vendeuses auprès des salariés car plus visibles pour ces derniers que le travail plus laborieux dans les commissions économiques, mais combien concret et important pour l'emploi. On s'aperçoit aussi qu'il est très difficile de négocier des accords collectifs pour les délégués syndicaux à l'approche des élections, freinant ainsi le dialogue social dans l'entreprise. A cela s'ajoute des pratiques de débauchage entre syndicats, de pressions et d'attaques personnelles poussées par cette concurrence exacerbée. Nous constatons aussi une judiciarisation galopante ainsi qu'une augmentation des contentieux, induite par l'enjeu stratégique des élections professionnelles.

La différence de traitement instaurée pour les syndicats catégoriels et ses conséquences

Pour être représentatif au niveau de son entreprise, une organisation syndicale doit réunir 10% des suffrages exprimés sur l'ensemble des collèges. Les organisations catégorielles doivent uniquement obtenir 10 % sur le collège qu'elles entendent représenter et être représentatives dans toute l'entreprise. **La CFTC demande légitimement que dans les entreprises où une organisation catégorielle est représentative, les OS qui obtiennent au moins le même nombre de voix le soient également.**

Les listes communes et leurs conséquences sur la mesure d'audience nationale

La loi du 20 août 2008 impose une mesure de l'audience pour déterminer la représentativité des organisations syndicales à trois niveaux (entreprise, branche, national). Cette mesure d'audience à trois niveaux est principalement nourrie par les élections en entreprise.

Atteindre les 10 % en entreprise devient un objectif essentiel pour les équipes syndicales. La loi du 20 août 2008 a donc augmenté significativement le nombre des listes communes en entreprise. Si un intérêt local au niveau de l'entreprise peut justifier des listes communes, la répartition des voix décidées à ce niveau ne devrait pas avoir de répercussions automatiques pour le niveau national. Les organisations syndicales faisant liste commune qui peuvent choisir la répartition des suffrages au niveau de l'entreprise devraient aussi pouvoir décider d'une autre répartition au niveau national. Nous constatons par ailleurs que la loi dite de rénovation de la fonction publique du 5 juillet 2010 a fait en sorte que pour la détermination de la représentativité dans le secteur public, on puisse faire une répartition différente des suffrages par niveau. Cette loi est intervenue deux années après celle réformant la représentativité syndicale dans le privé et a donc délibérément choisi de s'en éloigner sur ce point précis. Il est temps de corriger cette incohérence dans la loi du 20 août 2008.

C'est pourquoi nous proposons, dans le cadre de ce bilan et de la future révision des formulaires CERFA, de rajouter une ligne spécifique qui indiquerait, en cas de liste commune, le choix de la répartition des voix au niveau national.

Les modalités de désignation du délégué syndical (DS) en cas de démission en cours de mandat

Aujourd'hui pour être délégué syndical, un salarié candidat sur une liste syndicale doit avoir obtenu au moins 10 % des suffrages sur son nom, en tant que titulaire ou suppléant, dans les collèges dans lesquels il se présente, peu importe qu'il ait été élu ou non.

Or les élections sont une photographie de la représentation du personnel dans l'entreprise à un moment donné. Des évolutions surviennent car la vie en entreprise n'est pas figée. Ainsi le délégué syndical peut démissionner en cours de mandat. Des événements peuvent aussi affecter la section syndicale et ses effectifs. Il arrive aussi qu'il n'y ait plus dans l'entreprise de candidats ayant fait 10 % sur leur nom. L'article L 2143 -3 prévoit alors que la désignation peut se faire parmi les adhérents du syndicat dans l'entreprise. Au regard de la diversité et de la complexité des situations rencontrées, il apparaît clairement que l'article L2143-3 est trop restrictif et ne répond pas à la réalité des besoins syndicaux.

Un salarié doit conduire pleinement et sereinement son mandat, or, bien souvent il cumule un mandat au CE avec celui de délégué syndical. Certains salariés ne souhaitent pas cumuler les mandats pour être en mesure de mener à bien leurs missions de représentant du personnel et leurs obligations professionnelles.

Par ailleurs, un adhérent par son adhésion exprime sa sympathie et son adhésion pour une organisation syndicale mais ne souhaite pas forcément prendre un mandat. La section syndicale peut donc vite se retrouver dans l'impossibilité de désigner un délégué syndical alors même que l'ensemble de la liste syndicale a obtenu 10% ou plus.

Il ne s'agit pas ici de remettre en cause les conditions à remplir pour pouvoir désigner un délégué syndical mais d'assouplir l'article L2143- 3 en donnant la possibilité à l'organisation syndicale de désigner, en cas de départ de son délégué syndical, **au choix un autre salarié parmi ses adhérents, même non candidat aux élections, ou à défaut un salarié de l'entreprise.**

Les conditions de désignation d'un représentant syndical au CE

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, seule une organisation syndicale disposant de deux élus au comité d'entreprise peut désigner un représentant syndical au sein de ce comité d'entreprise. En effet l'article L 2324-2 du Code du travail énonce que chaque organisation syndicale disposant **d'élus** au comité d'entreprise peut y nommer un représentant.

Le mot « élus » étant, au pluriel, la Cour de cassation en a donc déduit qu'il en fallait au moins deux. Nous demandons une évolution législative sur cet article. A partir du moment où une organisation syndicale est représentative dans une entreprise de plus de 300 salariés, elle est en droit d'avoir un représentant au comité d'entreprise sans autres conditions supplémentaires.

Le représentant de la section syndicale (RSS)

Le représentant de la section syndicale dispose de peu de moyens et d'accès à l'information pour pouvoir gagner sa représentativité. Les difficultés rencontrées par les RSS ne sont pas des moindres. Sa fonction est de faire vivre la section syndicale afin que le syndicat atteigne la barre des 10 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles suivantes. **Il convient de lui donner accès aux informations et aux moyens adéquats à sa mission en prenant en compte la configuration de l'entreprise.**

Les crédits d'heures

Aujourd'hui un représentant de section syndicale dispose de 4 heures de délégation par mois quelles que soient la taille et la configuration de l'entreprise dans laquelle il se trouve, sauf dispositions plus favorables par accord de branche. Au regard de sa mission d'implantation syndicale, il est clair que 4 heures de délégation par mois sont insuffisantes au vu de la tâche à accomplir, d'autant plus quand le salarié se trouve dans une entreprise à établissements multiples ou que les salariés sont éparpillés dans plusieurs sites. **Nous demandons a minima que le RSS dispose du même crédit d'heures que le délégué syndical et que l'on puisse nommer autant de RSS que de délégués syndicaux selon l'effectif de l'entreprise, tel que prévu par l'article R 2143-2 du Code du travail.**

L'accès aux négociations

Dans les entreprises, un syndicat qui n'atteint pas le seuil de 10 % dans une entreprise se trouve exclu des négociations. Il n'est donc plus en mesure d'y apporter ses idées, ses propositions et, en aval, d'en défendre le résultat. Cela appauvrit le dialogue social. Par ailleurs, cette impossibilité de participer à la négociation prive le syndicat de nombreuses informations utiles à ses missions dans l'entreprise. Ce syndicat se trouve désavantagé vis-à-vis de ses concurrents alors que selon la loi, le RSS a les mêmes prérogatives que le DS, hormis la capacité de négocier. **La CFTC demande que le représentant de section syndicale participe, à titre consultatif, à la négociation des accords collectifs.** En revanche, cette participation n'entraînerait pas capacité à signer l'accord, prérogative réservée aux syndicats représentatifs.

L'accès aux informations : faciliter la communication avec les salariés

La loi du 14 juin 2013 découlant de l'ANI du 11 janvier 2013 a mis en place la base de données unique qui permet aux élus d'avoir accès à tout moment aux informations économiques et stratégiques nécessaires à l'exercice de leur mandat.

La CFTC souhaite que le RSS bénéficie de l'accès à cette base de données unique.

Les RSS sont souvent exclus des accords sur les moyens syndicaux, il est nécessaire de faciliter les moyens de communications syndicales informatiques tels que l'accès à l'intranet de l'entreprise.

Représentativité dans un établissement et droit d'accès aux négociations de l'entreprise

Aujourd'hui, quand on est représentatif dans un ou plusieurs établissements sans l'être dans l'entreprise, il est impossible de participer aux négociations d'entreprise alors même que les accords d'entreprise vont être appliqués dans les établissements. Toutes les négociations stratégiques ont lieu au niveau de l'entreprise et peu d'accords sont conclus dans les établissements. **Chaque organisation syndicale qui a démontré sa représentativité dans les élections de son établissement devrait être en droit de participer et d'être force de proposition aux négociations de l'entreprise.**

- Problématique du Groupe et de l'UES

La problématique se présente également pareillement à d'autres niveaux de négociations tels que le groupe et l'UES (unité économique et sociale). Ainsi être représentatif dans une société appartenant à un groupe ne garantit pas l'accès aux négociations qui ont lieu au niveau du groupe et de l'UES. Pourtant les négociations au niveau du groupe et de l'UES vont impacter l'entreprise considérée. L'article L 2122- 4 du Code du travail précise que pour mesurer la représentativité au niveau du groupe, on additionne les suffrages exprimés au niveau des élections d'entreprise.

A cela s'ajoute des effets d'aubaine créés par la loi du 20 août 2008 qui permet aux entreprises de choisir les périmètres de négociation selon les interlocuteurs qu'ils auront en face et de créer le rapport de force le plus favorable possible, ce qui biaise le dialogue social.

Il est donc légitime d'ouvrir l'accès aux négociations du niveau supérieur dans la mesure où on est représentatif dans les structures du niveau inférieur.

La négociation collective sous l'égide de la loi du 20 août 2008

Une qualité du dialogue social impactée

Les pratiques de négociation collective ont aussi beaucoup changé en 4 ans. La validité d'un accord collectif est subordonnée à sa signature par une ou des organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs (OSR) ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés et étant en mesure de remplir les conditions pour désigner un délégué syndical. Tout cela a pour conséquence:

- de ne pas prendre en compte, dans la mesure du caractère majoritaire d'un accord, le poids électoral des organisations syndicales qui ont obtenu moins de 10 % aux dernières élections sociales ;
- de réduire le nombre d'OS pouvant se prévaloir du droit d'opposition ;
- de réduire considérablement le nombre d'OS habilitées à négocier ;

L'objectif est de tendre vers des accords majoritaires signés par des délégués syndicaux ayant une assise électorale solide avec comme garde-fou un droit d'opposition des organisations syndicales non signataires de l'accord. Comme tout système mettant en place des paliers, il existe des effets de seuil. La conséquence en est un appauvrissement du dialogue social ce qui est l'inverse du but poursuivi.

Pour exemple:

Une entreprise organise des élections au comité d'entreprise. Six organisations syndicales sont présentes dans l'entreprise. La première (A) obtient 31%, la deuxième (B) obtient 27%, la 3^{ème} (C) obtient 15 %. Ces trois organisations syndicales sont représentatives et peuvent signer des accords. Les 3 dernières organisations syndicales obtiennent chacune 9 %.

Première conséquence

Les 3 dernières OS (9% chacune) qui n'auront pas de délégués syndicaux dans cette entreprise ne peuvent pas négocier. 27 % des suffrages exprimés par les salariés ne seront pas pris en compte au moment des négociations et de la signature des accords. **Ce qui renforce notre conviction que le RSS doit pouvoir assister et participer aux négociations.**

Deuxième conséquence

Nous avons constaté dans certaines branches et entreprises des pratiques déloyales dans la négociation collective quand une OS à elle seule dispose des 50% pour faire opposition. Des pratiques de boycott de réunions de négociation se font au profit de négociations en bilatérale avec la direction, sans y associer les autres partenaires sociaux. **Des situations de blocages tout court du dialogue social** avec un refus systématique de participer aux réunions de négociation ont aussi été constatées.

Les règles de révision et de dénonciation des accords collectifs

Concernant les règles de dénonciation et de révision des accords, le code du travail énonce les règles de droit suivantes :

Article L2261-7

*« **Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires** d'une convention ou d'un accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3, **sont seules habilitées à signer**, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord. »*

Article L2261-9

*« La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties **signataires**. »*

Ces deux articles soumettent une double condition au droit de réviser ou dénoncer un accord. Etre à la fois représentatif et signataire de l'accord.

Une organisation syndicale représentative mais non signataire de l'accord et refusant d'y adhérer n'aurait donc pas le droit de dénoncer, de demander une révision d'accord, ni de signer le nouvel accord.

Ce qui est logique du point de vue du droit des contrats en application du principe de la force obligatoire du contrat issu de l'article 1134 du code civil :

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi. »

A la lumière des dispositions relatives à la représentativité et du principe fondateur du droit contractuel français, nous proposons la solution suivante :

Pour la demande de dénonciation et de révision :

La CFTC souhaite le maintien de cette double condition de représentativité et de signature qui est indispensable à la sécurité juridique des accords conclus. Une organisation représentative non signataire n'a donc pas la faculté de dénoncer ou de demander une révision de l'accord. De la même manière, une organisation signataire qui perdrait sa représentativité ne peut plus demander la révision ou la dénonciation de l'accord.

Pour le droit de signer les accords de révision ou de substitution :

La CFTC n'est pas défavorable à une évolution de la loi sur ce point. A notre sens une organisation syndicale représentative même non signataire de l'accord initial doit pouvoir participer à toute négociation de l'accord de substitution ou de révision et doit pouvoir signer cet accord.

En cas de disparition partielle des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord

Il est nécessaire d'anticiper le cas où les organisations syndicales signataires perdraient leur représentativité. Dans un souci de sécurité juridique, la loi doit prévoir que l'accord collectif

continue de s'appliquer jusqu'à dénonciation du côté employeur. Nous proposons la même solution si un syndicat catégoriel reste seul signataire de l'accord.

Mieux encadrer les pratiques de la négociation dérogatoire

Il s'agit de tous les accords négociés en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise. Ce sont des accords négociés avec des élus ou en leur absence, d'un salarié mandaté ou à défaut d'un représentant de section syndicale. Ces accords ont vocation à être validés par une commission paritaire de branche.

La commission paritaire de branche doit :

- Vérifier que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables;
- Se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission. A défaut, l'accord est réputé valide.
-

Il est important de mettre en place des garde fous supplémentaires à ces accords dérogatoires :

- Si la commission paritaire de validation n'a pas été mise en place dans la branche, ces accords ne doivent pas être possibles.
- Si la commission paritaire de validation n'a pas répondu dans les 4 mois, l'accord est réputé non valide.

Ces deux précisions sont indispensables, car certaines branches ont volontairement choisi de ne pas mettre en place de commissions et laissent donc les entreprises négocier des accords sans aucun contrôle de conformité légale au détriment des droits des salariés.

A partir du moment, où l'option a été choisie par le législateur d'ouvrir de manière large la voie de la négociation dérogatoire, il faut se donner le moyen d'opérer le contrôle nécessaire du respect du droit. **Cela passe donc, à minima par la création obligatoire d'une commission paritaire de validation dans chaque branche, commission, qui assure pleinement son rôle de contrôleur.**

Les périmètres de négociation supra et infra branche

La loi du 20 août 2008 vise à renforcer la légitimité des organisations syndicales et donc de la négociation collective. À ce titre, elle met en place de nouvelles règles de validité des conventions et accords collectifs, s'appuyant sur une mesure déterminant la représentativité et le poids des organisations syndicales. La mesure de représentativité est établie à 3 niveaux : l'entreprise, la branche et le niveau national interprofessionnel.

Pour la CFTC, il convient de ne pas démultiplier les mesures de représentativités au-delà de ces 3 niveaux. En effet, il est important de préserver une certaine lisibilité du paysage syndical et d'assurer la cohérence du dialogue social, quel qu'en soit le champ.

D'ailleurs, l'article L2231-1 du code du travail indique que la convention ou l'accord est conclu par « les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord » mais ne précise pas que la représentativité doit forcément être mesurée au niveau de chaque convention ou accord...

Pour les accords interprofessionnels, l'article L2232-1 du code du travail indique que « le champ d'application territorial des accords interprofessionnels peut être national, régional ou local. » mais l'article L2232-2 renvoie exclusivement à la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-9, à savoir, la mesure nationale interprofessionnelle.

Ainsi, les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application d'un accord interprofessionnel quel que soit son champ géographique, sont tout simplement celles figurant dans l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel, avec le poids relatif qui y est indiqué.

En ce qui concerne les accords professionnels, la mesure de représentativité prévue au L2232-6, est celle prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6, à savoir, celle des branches professionnelles.

Nous pouvons considérer que pour les accords professionnels dont le champ est compris, même partiellement, dans le champ d'une seule branche, c'est la mesure de cette dernière qui doit être prise en compte.

Ainsi, les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application d'un accord « partiel » de branche, sont tout simplement celles de la branche, avec le poids relatif indiqué dans l'arrêté correspondant.

Il est en effet logique et indispensable, que les organisations syndicales représentatives dans la branche, garantissent le suivi et la cohérence du dialogue social à tous les niveaux de celle-ci. En revanche, il existe une carence dans le code du travail, en ce qui concerne la notion d'organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application d'un accord professionnel, quand celui-ci dépasse le strict champ d'une branche.

Dans ce cas, l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans au moins une branche concernée par le champ de l'accord, doit être invité à négocier et signer.

Pour déterminer le poids des organisations syndicales, mesurer la validité de l'accord et le droit d'opposition, la CFTC propose un dispositif spécifique qui permettrait de prendre en compte le poids de chaque branche, dans le champ global de l'accord.

Le poids des branches serait mesuré en fonction du nombre de salariés couverts par chacune d'elles (Le nombre de votants ne permet pas de refléter le poids de la branche car le taux de votants dans les branches principalement composées de TPE est faible, alors même que le nombre de salariés concerné peut être très important).

Le poids de chaque OS serait donc le résultat de l'addition de ses poids relatifs dans chaque branche pondérés par rapport au poids de ces dernières dans le champ de l'accord.

Proposition de modification de l'article L2232-6 du code du travail

La validité **d'une convention de branche ou d'un accord professionnel de branche ou de branche partielle** est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, « ... »

La validité **d'un accord professionnel interbranche** est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins une des branches comprise dans le champ de l'accord, représentant au moins 30% du poids des organisations syndicales sur ce champ. Le poids de chaque organisation syndicale résulte de l'addition de ses poids relatifs fixés dans les arrêtés des branches tels que prévus à l'article L. 2122-11, pondérés par rapport au poids de ces branches dans le champ de l'accord. Le poids des branches est celui correspondant à la proportion pour chacune d'elles, du nombre de salariés inscrits pour la mesure de l'audience ayant fait l'objet de ces mêmes arrêtés.

Les élections TPE

Le bilan présenté par la DGT concernant les élections TPE ainsi que les pistes d'évolution sont largement partagées par la CFTC mais nous souhaitons aller plus loin sur certains points et en aborder d'autres non traités par la DGT.

Pour une évolution vers une élection régionale sur candidats

La CFTC a toujours mis en avant la nécessité d'associer une mesure d'audience dans les TPE à une représentation effective des salariés. La loi du 15 octobre 2010 a volontairement occulté le volet dialogue social dans les TPE pour ne traiter que de la mesure d'audience. L'élection sur sigle n'avait pour nous, CFTC, à l'époque pas plus de sens qu'un simple sondage auprès des salariés des TPE, utilisée uniquement à une finalité comptable de mesure d'audience.

Force est de constater, que malgré le refus de certaines organisations d'employeurs de mettre en place une représentation du personnel adaptée aux très petites entreprises, d'autres ont choisi l'option inverse de faire confiance à un dialogue social constructif avec les organisations syndicales. La mise en œuvre des accords nationaux formalisant un dialogue social conclu avec l'UPA puis l'UNAPL, et les négociations en cours avec l'UDES, font qu'aujourd'hui la situation a bien évolué en trois ans. Nous pouvons donc dire que les salariés des TPE commencent à bénéficier pleinement d'un dialogue social structuré et adapté aux spécificités de leur métiers par le biais des commissions paritaires régionales.

Le monde de la petite entreprise n'est donc plus un désert du dialogue social comme il l'était en 2010. Fort du constat de la réussite d'un dialogue social formalisé représentatif du milieu de la petite entreprise, nous ne souhaitons pas remettre en cause l'équilibre trouvé par la voie conventionnelle et la volonté commune des partenaires sociaux signataires de ces accords.

Ces accords doivent être pérennisés. Néanmoins, nous ne pouvons nous satisfaire d'une simple élection sur sigle qui n'a aucun sens pour les salariés de petites entreprises. **Nous considérons qu'il n'y a pas de petits salariés avec des petits droits. Les TPE doivent avoir des représentants élus, c'est pour cela que nous demandons une élection régionale sur candidats et mise en place de commissions régionales.**

Un taux de participation de 10,38% à améliorer

- La sensibilisation

Afin de sensibiliser les salariés des TPE à l'importance et à l'intérêt de cette élection, il faut revoir la communication.

Les salariés des TPE ne bénéficient pas d'une présence syndicale au sein de l'entreprise et donc n'évaluent pas l'ensemble du travail réalisé pour eux aux autres niveaux de négociation que sont la branche, le national ou la gestion du paritarisme, bien trop abstraits pour eux et éloignés de leur quotidien.

Nous partageons donc la proposition de la DGT de travailler à la sensibilisation de ces salariés sur le rôle des organisations syndicales dans la société.

Pour autant, pour être efficace, cette démarche de sensibilisation d'utilité nationale doit être détachée de l'élection TPE et se dérouler tout au long de l'année pour créer une réelle prise de conscience auprès des salariés.

- Sur le respect des temps de parole dans les médias

Comme toute élection nationale, nous demandons que le temps de parole et de visibilité médiatique pendant toute la campagne électorale soit la même pour chaque organisation syndicale candidate. Il en va de l'équité nécessaire et reconnue pour toute compétition électorale. **Un accès déséquilibré aux médias nationaux et l'absence d'une campagne officielle sur les chaînes publiques faussent de façon importante le jeu démocratique.**

- Sur la campagne électorale en elle-même

Une même propagande et une profession de foi uniforme pour tous les salariés ne sont pas la meilleure solution pour toucher les salariés issus de secteurs d'activité divers et variés avec des problématiques et des besoins différents.

Nos propositions :

- a. Il faut prévoir à minima une propagande différenciée pour chacun des 4 secteurs (commerce, service, construction, industrie).

- b. Il est aussi juste de prévoir le droit pour chaque organisation syndicale candidate à cette élection de faire une propagande métier dès lors qu'une organisation syndicale représentant **uniquement** une profession le fait. (exemple : si un syndicat national de coiffeur concourt à l'élection avec une profession de foi ciblée sur cette profession , alors toutes les organisations syndicales interprofessionnelles doivent être en droit de diffuser une profession de foi réservée aux coiffeurs.)
- c. Possibilité de **régionaliser les professions de foi** pour les adapter aux enjeux locaux.
Il s'agit là aussi de rétablir un traitement équivalent entre les listes en compétition.

Concernant les règles de recevabilité des candidatures aux élections TPE

La CFTC souhaite un renforcement des règles de recevabilité des candidatures aux élections TPE sans pour autant porter atteinte à la liberté syndicale ainsi qu'à son pluralisme. Il nous semble opportun de renforcer ce contrôle dès le dépôt des candidatures à l'élection. L'ancienneté, la transparence financière, l'influence, le respect des règles républicaines, l'indépendance, l'effectif sont autant de critères mis en place pour les élections en entreprise que l'on doit faire respecter pour l'élection TPE.

Hormis la mesure de l'audience, les autres critères peuvent être vérifiables au moment du dépôt de la candidature par la DGT. Il ne s'agit pas d'ajouter plus de conditions que l'on en impose au niveau des élections professionnelles dans les entreprises de plus de 10 salariés mais d'adapter les critères à la spécificité des élections TPE. Un contrôle au moment du dépôt de candidature apportera plus de sécurité juridique en évitant des contentieux et l'obligation de corriger les résultats en cas d'annulation d'une liste après élection.

Par ailleurs, les élections en entreprise (candidats) et les élections TPE (sigle) sont de nature différentes, ce qui peut justifier un traitement différencié notamment sur le contrôle des critères de représentativité. Si nous restons sur une élection sur sigle pour les TPE , un contrôle de ces critères au moment du dépôt de la candidature ne semble pas être une atteinte à la liberté syndicale, ce contrôle existant déjà pour les organisations syndicales représentatives au niveau national. **Ce contrôle préalable est nécessaire, eu égard, aux enjeux qui en découlent, à savoir, la mesure d'une audience nationale des organisations syndicales.**

Les élections aux chambres d'agriculture

Comme prévu par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 vise à ce que les choix des salariés des entreprises de moins de onze salariés soient pris en compte dans la détermination de l'audience des organisations syndicales au niveau des branches comme au plan interprofessionnel.

En conséquence, elle met en place un scrutin régional tous les quatre ans, à destination de salariés des TPE.

Pour le secteur de la production agricole, la mesure de l'audience reposera sur le dispositif préexistant des élections aux chambres d'agriculture. En effet, le secteur agricole s'est doté, depuis presque vingt ans, de mécanismes de mesure d'audience des organisations syndicales de salariés agricoles (accord national du 21 janvier 1992 sur l'organisation de la négociation collective en agriculture), choix réitéré en 2002 (accord national du 18 juillet 2002 relatif notamment à la gestion prévisionnelle des emplois en agriculture). Ces modalités sont considérées par les partenaires sociaux agricoles comme de véritables bases pour la représentativité (accord national du 26 juin 2009 sur la représentativité en agriculture).

Dans le cadre du bilan du premier cycle électoral pour la détermination de la représentativité des OS au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel, **la CFTC souhaite rappeler son attachement au maintien de ce dispositif spécifique à l'agriculture. Il convient donc de le renforcer et de le sécuriser au vu des difficultés qui ont été rencontrées.**

Définition de la branche « production agricole »

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, vise à renforcer la légitimité des organisations syndicales et donc de la négociation collective. Ainsi, les partenaires sociaux ont signé un accord le 25 janvier 2011 relatif aux modalités

d'application pour la production agricole des dispositions sur la représentativité des organisations syndicales de salariés.

En effet, l'article L.2122-6 du code du travail est rédigé comme suit :

« Dans les branches concernant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, le seuil fixé au 3° de l'article L. 2122-5 du présent code est apprécié au regard des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés de la production agricole aux chambres départementales d'agriculture mentionnées à l'article L. 511-7 du code rural et de la pêche maritime. »

Or, il s'agit de prendre en compte « la dynamique et la vitalité du dialogue social agricole qui reposent sur une construction adaptée à la diversité des activités exercées majoritairement par des TPE, en assurant différents niveaux de négociation.

Cette construction a permis de concilier dialogue de proximité au plus près des préoccupations locales ou des activités économiques agricoles et besoin d'assurer une harmonisation agricole entre tous les secteurs et tout le territoire.

Ainsi, les différentes conventions collectives ne peuvent être dissociées des accords nationaux intersectoriels et inter-productions... »

Les partenaires sociaux ont donc proposé, pour préserver la qualité et l'organisation du dialogue social en agriculture, de considérer que pour l'application de l'article L. 2122-5 du Code du travail, l'ensemble des activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, constitue une seule branche.

Par ailleurs, la mesure d'audience s'effectue uniquement au niveau national, par consolidation des résultats des élections aux chambres d'agriculture.

Cette solution a en effet été retenue par le Ministère du Travail, et un seul arrêté de représentativité a été établi pour l'ensemble de la production agricole. **La CFTC demande le maintien et la sécurisation de cette modalité d'application indispensable.**

Nous précisons que la rédaction de cet arrêté **unique** « Sont reconnues représentatives dans les branches ... », répond à la demande de mesure unique pour les organisations syndicales de salariés, sans remettre en cause, pour les organisations professionnelles d'employeurs, leur représentativité et leur autonomie respectives pour les secteurs d'activité qu'elles représentent. (cf accord agricole du 25 janvier 2011)

Périodicité de la mesure d'audience

Les élections aux Chambres d'agriculture se tiennent actuellement tous les 6 ans. La mesure d'audience pour la production agricole doit donc obligatoirement être en adéquation avec cette périodicité. Cela ne remet pas en cause la périodicité de 4 ans pour la mesure nationale et interprofessionnelle. Il suffit en effet de reprendre les derniers résultats connus (tout comme pour les entreprises).

Exemple : les résultats des élections aux chambres d'agriculture 2013 seront repris à la fois pour la mesure interpro de 2013 et pour celle de 2017.

La mesure faisant suite aux élections aux Chambres d'agriculture de 2019 prendra effet dès 2019 pour la représentativité au niveau de la production agricole mais ne sera reprise pour le niveau national et interpro qu'en 2021.

Préserver l'intégrité du dispositif

L'appréciation de la mesure d'audience au regard des élections aux Chambres d'agriculture, a été voulue par les partenaires sociaux en 2009, puis reprise par le législateur dans la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010, considérant que cette élection est connue et reconnue par les partenaires sociaux de l'agriculture. Aussi, toute modification relative à l'organisation des élections aux Chambres d'agriculture risque de nuire à l'intégrité du dispositif qui a été choisi dans un contexte différent.

Le ministère de l'Agriculture organise ces élections dans le seul but d'élire les représentants des Chambres consulaires, sans se préoccuper de la question de la mesure d'audience des organisations syndicales de la production agricole. Rappelons que ces élections impactent aussi le niveau national et interprofessionnel.

À titre d'exemple, le décret N° 2012-838 du 29 juin 2012 relatif aux élections aux Chambres d'agriculture a introduit une nouvelle obligation de représentation minimale de candidats de chaque sexe, et ce, sans consultation préalable des organisations syndicales.

La CFTC demande donc, que soit créé un article dans le Code rural et de la pêche maritime, pour la mise en place d'une commission nationale composée de l'ensemble des parties prenantes de ces élections (ministère de l'Agriculture, ministère du Travail, organisations professionnelles et syndicales, APCA, CCMSA, préfectures...). Cette commission serait obligatoirement consultée tout au long du processus d'élaboration des textes réglementaires ou législatifs organisant les élections aux Chambres d'agriculture, ainsi que pour faire un bilan après chaque élection.

Nous proposons, par ailleurs, que le HCDS soit aussi systématiquement consulté sur ces textes afin de donner un avis sur l'éventuel impact sur la mesure de représentativité syndicale.

Organisation des élections

De nombreuses difficultés ont été rencontrées sur le terrain quant à l'organisation des élections et à l'interprétation des textes : constitution des listes électorales, affiliation dans les bons collèges, format des professions de foi et des bulletins de vote, ... nous pourrions en faire une liste à rallonge. Nous vous proposons à ce titre d'interroger les préfectures qui étaient en première ligne sur le terrain.

La commission que nous proposons de créer dans le paragraphe précédent aurait donc à travailler sur ces points pour que les mesures soient prises pour l'amélioration de l'organisation et des règles de ces élections. Il y va de la cohérence du scrutin et de la fiabilité des résultats.

Obligation de représentation minimale de candidats de chaque sexe

Le décret N° 2012-838 du 29 juin 2012 relatif aux élections aux Chambres d'agriculture, a introduit une nouvelle obligation de représentation minimale de candidats de chaque sexe.

Le Conseil d'État a annulé cette disposition considérant qu'elle ne peut pas être introduite par voie réglementaire.

En outre, le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, adopté par le Sénat le 17 septembre 2013 a réintroduit cette disposition dans son article 22.

L'article L. 511-7 du Code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

« Les listes de candidats présentées pour chaque collège comportent au moins un candidat de chaque sexe par groupe de trois candidats, sauf impossibilité tenant soit au nombre limité de sièges à pourvoir, soit aux conditions d'éligibilité aux Chambres régionales.

« Un décret en Conseil d'État précise les modalités d'application du présent article. »

Considérant que cette disposition peut être un frein avéré à la constitution des listes de candidats et l'impact direct sur la mesure de représentativité, nous demandons la modification de l'article 22 du projet de loi :

« Les listes de candidats présentées pour chaque collège, **excepté le collège des salariés de la production agricole**, comportent au moins un candidat de chaque sexe par groupe de trois candidats, ... »

Le cas échéant, pouvons-nous légitimement considérer que la mention « sauf impossibilité tenant soit au nombre limité de sièges à pourvoir, soit aux conditions d'éligibilité aux Chambres régionales », s'applique au collège des salariés de la production agricole, considérant qu'il n'y a que 4 sièges à pourvoir (mais 6 candidats à présenter) ? Il conviendra de le prévoir expressément dans le cadre du décret en Conseil d'État.

Autres points

- Les élections Chambres d'agriculture peuvent être départementales, interdépartementales ou régionales. Il convient donc de retirer systématiquement le mot « départementales ». (L. 2122-6, L. 2122-9)
- Pour aller au bout de la démarche de prise en compte de la réalité conventionnelle agricole, il conviendrait de reprendre dans le L. 2122-6, la rédaction du 3° du R511-8 du code rural : « Dans les branches concernant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, **et celles susceptibles de relever d'une Convention collective de la Production agricole, ...** ». Cela vise en particulier les CUMA (coopératives d'utilisation de matériels agricoles).

Proposition de modification du Code du travail

Proposition d'article L. 2122-6 modifié : « **Pour les branches du secteur de la production agricole**, concernant les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime **et celles susceptibles de relever d'une convention collective de la Production agricole, les critères de l'article L. 2122-5 du présent code s'apprécient uniquement au niveau de l'ensemble du secteur.** Le seuil fixé au 3° de l'article L. 2122-5 du présent code est apprécié au regard **de l'agrégation au niveau national**, des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés de la production agricole aux Chambres d'agriculture mentionnées à l'article L. 511-7 du Code rural et de la pêche maritime. **La mesure d'audience s'effectue tous les 6 ans.** »

Proposition d'article L. 2122-11 modifié : « Après avis du Haut Conseil du Dialogue Social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle **ou le cas échéant, des organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur de la production agricole** et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel en application des articles [L. 2122-5 à L. 2122-10](#). ... »



BILAN DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008

Contact :

Joseph Thouvenel
Vice – président de la CFTC
Tél : 01 73 30 49 17
jthouvenel@cftc.fr

Lamia Zikikout
Service politique sociale
Tél : 01 73 30 49 13
lzikikout@cftc.fr
www.cftc.fr