

Cinq ans après la promulgation de la loi du 20 août 2008 sur rénovation de la démocratie sociale, le gouvernement souhaite faire un bilan de cette loi et du cycle électoral ouvert en août 2008. Ces travaux ont notamment lieu dans le cadre du Haut conseil du dialogue social, mais l'Union syndicale Solidaires, qui n'est pas membre du HCDS, est invitée à faire parvenir une contribution, ce que nous faisons par ce document.



L'Union syndicale Solidaires n'avait pas été associée aux discussions visant à réformer la représentativité syndicale qui ont abouti à la loi du 20 août 2008. Si cela avait été le cas, nous aurions notamment rappelé un principe important à nos yeux : la véritable représentativité interprofessionnelle nationale doit prendre en compte les élections du « secteur privé » et de la « fonction publique ».

Concrètement, pour l'Union syndicale Solidaires, les chiffres de la représentativité interprofessionnelle devraient être ceux qui additionnent ceux des élections « hors fonction publique » (CE/DP ou DUP ; TPE ; chambres d'agriculture) et ceux de la fonction publique, puisqu'un certain nombre de négociations interprofessionnelles concernent le « secteur public » comme le secteur privé, par exemple celles portant sur la protection sociale et les retraites.

A ce titre, reprendre les chiffres publiés le 29 mars 2013 comme étant ceux de la « représentativité interprofessionnelle nationale » apparaît comme un abus de langage, puisque ne tenant pas compte du suffrage de plusieurs millions d'agents.



Lors de l'entrée en application de la loi de « rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » en août 2008, l'Union syndicale Solidaires avait fait remarquer que cette loi, modifiait en profondeur les règles existantes, sans qu'il en coûte d'effort au patronat.

Nous avons résumé cette loi en quelques points :

- Peu de droits nouveaux pour les salarié-es.
- Laisser le temps aux confédérations de conforter leurs positions ou d'opérer des rapprochements.
- Un durcissement des critères de représentativité et l'importance des élections.
- La fin de la représentativité incontestable, mais la permanence des accords minoritaires.
- Mais de nouvelles possibilités d'implantation.

Issue de la « position commune » CFDT/CGT/CGPME/MEDEF, nous savions que cette loi aurait des conséquences directes et importantes pour notre activité syndicale. Il ne s'agit pas ici de revenir sur l'analyse de la loi, mais de pointer quelques éléments que nous avons mis en avant :

◆ L'absence de modification des possibilités de représentation collective dans les petites entreprises : Alors que plus de la moitié des salarié-es sont employé-es dans une des 1,15 million d'entreprises de moins de 50 salarié-es (dont 20% dans une entreprise de moins de 10 salarié-es), et que ces entreprises sont des déserts syndicaux, aucune amélioration des seuils ou des modes de représentation collective n'était mise en œuvre,

◆ Des restrictions dans la participation et l'éligibilité des sous-traitants (salariés mis à disposition) : contrairement à toute l'évolution de la jurisprudence, une ancienneté minimale est imposée pour être électeur et pour être éligible. Le double vote est rendu impossible dans l'entreprise utilisatrice et sous-traitante : le/la salarié(e) doit choisir dans quelle entreprise il/elle vote.

◆ La création importante du Représentant de section syndicale, mais avec des moyens extrêmement limités.

◆ Des seuils d'effectifs maintenus : La loi n'a pas modifié les seuils d'effectifs qui autorisent des représentants élus du personnel et des représentants syndicaux (hormis la disposition importante créant le représentant de la section syndicale). Au contraire, elle les rend plus difficiles à atteindre, en imposant des conditions plus restrictives aux salariés extérieurs à l'entreprise utilisatrice (salariés mis à disposition) pour entrer dans le calcul des effectifs.

◆ Des syndicats à 2 vitesses dans l'entreprise... : Des sections syndicales avec des RSS qui n'ont pas accès à la négociation des accords collectifs et des organisations représentatives avec DS qui participent à ces négociations. A cette situation s'ajoute l'éviction du RS au CE pour les syndicats n'ayant pas au moins deux élu-es.

◆ Le seuil des 30% pour valider un accord, ce qui est encore loin du principe d'un accord majoritaire qui doit être la règle.

◆ Contrairement à d'autres, nous n'étions pas favorable au statu-quo, où l'Union syndicale Solidaires et ses organisations membres étaient (déjà et largement) confrontées aux questions de représentativité.

◆ Votée dans l'urgence, cette loi posait de nombreux problèmes et nécessiterait de nombreuses précisions par les juridictions compétentes.

Cinq ans après la promulgation de la loi, et suite à de nombreuses décisions des différentes juridictions compétentes, le bilan que nous pouvons en tirer n'est pas très éloigné de ces questions.



Mise en œuvre de la représentativité au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel

Système MARS : règles de gestion, présentation, transmission et conformité des PV

◆ L'Union syndicale Solidaires ne fera pas preuve d'originalité en disant que le site ministériel, et notamment la partie publique de consultation des procès verbaux, est assez peu confortable : le fait de devoir rentrer des codes (parfois illisibles) à chaque consultation de PV est une énorme perte de temps et ne facilite pas la vérification par les équipes syndicales de la bonne prise en compte des PV les concernant.

Il n'est pas possible de vérifier dans ce système l'existence d'un collège « journalistes », pourtant objet de dispositions particulières dans la loi.

L'obligation d'indiquer sur les PV un seul numéro IDCC, celui de la convention majoritaire dans l'entreprise, même pour des collèges différents dépendants de conventions collectives différentes, induit des imputations de résultats au niveau des branches imprécis, voire faussés.

Puisque ces PV sont utilisés pour le calcul de la représentativité de branche et interprofessionnelle, il est surprenant que leur transmission soit « seulement » de la responsabilité de l'entreprise, et non pas une obligation complète au même titre que d'autres procédures : au final, ce sont les équipes syndicales, souvent sans beaucoup de moyens, qui doivent vérifier que les PV ont bien été transmis au centre de traitement des élections professionnelles.

◆ Enfin, Solidaires demande à nouveau que soit noté sur les Cerfa une 7^{ème} catégorie de composition du collège, celle des journalistes, puisque celui-ci est prévu par la loi et qui permettrait de mieux répartir les suffrages dans le cas d'entreprise où cohabitent plusieurs conventions collectives.

Critères de représentativité au niveau branche et national interprofessionnel

◆ L'Union syndicale Solidaires considère comme une « rente de situation » inacceptable le fait que les organisations représentatives au plan interprofessionnel le soit automatiquement dans les branches jusqu'en 2017 : Par exemple, dans la branche « transports urbain de voyageurs », Solidaires récolte 7% des suffrages la CFTC 6% et la CGC 3% : pourtant, seules ces 2 dernières auront la possibilité de négocier. Le cas de la branche « salariés des particuliers employeurs » est encore plus caricatural : l'Union syndicale Solidaires a réalisé plus de 7000 voix (6,68% des suffrages) et ne participera pas aux négociations de branche, la CGC a obtenu 1 voix au plan national, mais pourra participer aux négociations (et éventuellement bénéficier des moyens y afférant).

◆ L'Union syndicale Solidaires a déposé une quarantaine de dossiers concernant des branches où notre score était supérieur à 8%, puisqu'à la différence des organisations considérées représentatives au niveau interprofessionnel, nous devons démontrer que nous remplissons les différents critères dans chacune de ces branches, ce qui a d'ailleurs représenté un travail non négligeable.

Le fait de savoir que d'autres organisations, parfois créditées de 0% des suffrages, n'avaient pas à faire un tel travail mais étaient tout de même considérées comme représentatives, heurte tout de même le bon sens.

Nous n'avons pas déposé de dossier dans 2 branches où il ne nous a pas été possible de trouver trace d'une activité spécifique en direction de ces salarié-es et des adhérents, les suffrages venant sans nul doute des élections TPE : les 5 organisations représentatives au plan interprofessionnel n'ont pas eu ce souci, même si leur activité spécifique en direction des bouchers du Haut Rhin ne doit pas être supérieure à celle de Solidaires.

Quand une organisation fait plusieurs centaines ou milliers de voix, tout le monde s'accorde à dire qu'il serait surprenant qu'elle n'ait aucune activité : à titre d'exemple, au-delà du dossier que nous avons pu remplir, la présence de Solidaires via le SNJ dans la convention 1480 est de notoriété publique.

Alors qu'il semble que certaines organisations (qui n'ont pas eu à déposer de dossier dans les branches puisque jugées représentatives du fait de leur représentativité interprofessionnelle) se mettent à douter de la pertinence de ces critères pour la prochaine mesure de la représentativité en 2017 (où elles devront en déposer !), l'Union syndicale Solidaires juge que ces critères ne sont pas utiles si l'organisation existe et remplit les conditions d'audience.

Règles de négociation (révision, dénonciation, mis en cause des accords)

◆ L'Union syndicale Solidaires réaffirme que l'adoption d'un accord doit être un fait majoritaire, le seuil des 30% nécessaires ne se justifie pas.

Représentativité sur les périmètres autres que la branche

◆ De nombreuses négociations ont lieu dans un autre périmètre que la branche : dans ce cas, il est prévu qu'à la demande « des partenaires sociaux », des arrêtés de représentativité « inter-branches » doivent être publiés... ce

qui n'a, à cette heure, pas été le cas dans plusieurs secteurs. Cela pose des problèmes concrets de négociation, et même de participation : nous ne citerons que l'exemple de l'Unifed, où certaines organisations précédemment représentatives s'opposent à la publication du décret officialisant la représentativité de Solidaires et permettant la participation et les moyens à la négociation.



Bilan du scrutin TPE

Le taux de participation (10,38%) n'a malheureusement pas été une surprise.

◆ La première raison est l'absence de présence syndicale dans l'immense majorité de ces entreprises. Ceci renvoie aux insuffisances des organisations syndicales, certes, mais surtout à l'absence de droits, à la répression très forte dans ces secteurs où le syndicalisme est durement combattu et donc très insuffisamment implanté. Les choses doivent changer dans ce domaine pour que la participation à un scrutin de ce type progresse et pour que ces salarié-es disposent dans leurs entreprises de moyens de se défendre.

◆ Ce vote ne donnait strictement aucun droit supplémentaire aux salarié-es des T.P.E, puisqu'il s'agissait simplement de comptabiliser les voix pour la représentativité.. C'est un problème essentiel : l'Union syndicale Solidaires avait demandé que ce scrutin permette aux salarié-es des entreprises de moins de onze salarié-es d'avoir des délégué-es et les mêmes droits que les autres salarié-es. Nous maintenons cette revendication !

◆ Quand les salarié-es votent pour choisir leurs délégué-es, leurs porte-paroles, celles et ceux qui les représentent et doivent rendre compte de leur mandat, ils et elles participent à la vie syndicale. Le choix d'un scrutin sur sigle ne s'inscrit pas dans cette logique.

◆ De nombreux problèmes pratiques ont été dénoncés tout au long du processus électoral : non inscription de beaucoup de salarié-es, difficultés techniques pour le vote par Internet (difficultés de connections au site ; pour nombre d'électeurs et d'électrices, il n'est pas possible de procéder à la totalité des opérations et donc de valider le vote, pour des questions techniques), réception tardive du matériel de vote, électeurs/trices inscrit-es dans des branches inappropriées, ce qui a pu fausser les résultats dans certaines branches.

◆ Aucun droit nouveau n'était prévu pour les organisations syndicales, ne serait-ce que pour accéder à ces entreprises durant la période du scrutin.

◆ La campagne « officielle » s'est limitée à des opérations d'information de la part du ministère mais elle n'ouvre pas droit à d'autres aspects (pas d'accès aux entreprises concernées, pas de panneaux d'affichages spécifiques comme lors des prud'hommes...) ;

◆ Se pose par ailleurs la question du seuil pris en compte dans ce scrutin pour définir une entreprise de moins de 11 salarié-es (celui-ci est basé à un jour j sur le nombre de salarié-es quelques soient leurs quotités horaires) ; ce n'est donc pas le même mode de calcul que pour le seuil rendant obligatoire les élections DP : il en ressort de fait un angle mort qui fait que certaines entreprises échappent aux deux obligations.

Elections dans les chambres d'agriculture

◆ Il existe une multitude de collèges patronaux, dont les anciens exploitants. A l'inverse, les salariés à la retraite ne peuvent être ni candidats ni électeurs

◆ Dans le collège des salariés de groupements, il y a 4 sièges à pourvoir par département. L'attribution des sièges se fait pour moitié au syndicat arrivé en tête puis à la proportionnelle. Donc le 1^{er} syndicat dispose de 3 sièges et le suivant d'1 siège. Cela ne favorise pas le pluralisme syndical. Si cette méthode est compréhensible lorsqu'il y a une vingtaine de sièges à pourvoir, cela n'a pas de sens pour 4 sièges à pourvoir.



Mise en œuvre de la réforme de la représentativité au niveau de l'entreprise

◆ L'exercice du droit syndical, négocie entre syndicats représentatifs, introduit souvent de manière contestable un droit syndical à deux vitesses, particulièrement favorable à ceux qui ont le droit de négocier. La non-représentativité, si elle ne se traduit pas comme avant par l'exclusion de la participation aux élections professionnelles, se concrétise par une absence importante de moyens et d'informations.

Le découpage et la finalité des périmètres CE, le nombre et la répartition dans les collèges électoraux, deviennent dans ce cadre un enjeu déterminant pour s'implanter ou se maintenir.

L'employeur peut être largement tenté de redéfinir ces paramètres afin de renforcer ou d'affaiblir le poids respectifs de tel ou tel syndicat.

Dans un contexte de crise économique, ces orientations, où la négociation collective d'entreprise évolue de plus en plus dans un sens dérogatoire, renforcent les rapports de domination du patronat et des grands groupes. Ceux

ci, à l'occasion du redécoupage des structures de l'entreprise, en profitent pour redéfinir les cadres et les interlocuteurs des négociations.

♦ La représentativité syndicale, et ce qu'elle apporte, est remise en cause à chaque scrutin. Cela a pu conduire à certaines situations où la conquête de la représentativité devenait un but et non plus un moyen, et/ou l'objectif de se maintenir au dessus des 10% a pu devenir prioritaire dans la vie syndicale, au détriment de l'activité de construction et de l'élargissement de l'outil syndical qui renforcent le syndicalisme. Cela a aussi conduit à la création de listes communes ne reposant que sur des alliances d'appareil, et ne correspondant à aucune réalité syndicale.

Processus préélectoral et déroulement des élections professionnelles : règles de calcul des effectifs, règles de négociation et de conclusion du protocole.

La répartition des effectifs dans les entreprises de presse, y compris par des décisions de l'autorité administrative, a parfois conduit à positionner les journalistes dans différents collèges. En conséquence de quoi, des voix qui se sont portées sur des organisations syndicales de journalistes n'ont pas été prises en compte dans la branche des journalistes. Ceci est contradictoire avec la volonté du législateur qui a souhaité introduire des dispositions spécifiques concernant les organisations syndicales de journalistes. Pour l'Union syndicale Solidaires, le meilleur moyen d'éviter cette distorsion est de rendre le collège « journalistes », déjà objet de dispositions particulières dans la loi, obligatoire à partir d'un certain seuil d'effectifs.

Droit syndical dans l'entreprise : moyens syndicaux et mandats

♦ Le Représentant de section syndicale est une des principales nouveautés de la loi d'août 2008. Pour certains, son rôle se borne à permettre à son organisation « de préparer les prochaines élections » ; pour l'Union syndicale Solidaires, il ne peut se résumer à cela, et doit être perçu comme un moyen d'affirmer le fait syndical au sein de l'entreprise. Et c'est sans doute ce point qui explique le nombre de contestations rencontrées par Solidaires : alors que la loi de 2008 avait pour but officiel de les faire diminuer, cela n'est pas flagrant : à titre d'exemple, sur la cinquantaine de désignation faite par Solidaires Industrie depuis janvier 2012, 40 ont été contestées (et dans 90% des cas, les directions d'entreprise, ou parfois les organisations syndicales qui demandaient l'annulation de ces désignations, ont été déboutées ; dans le commerce, si dans les mois qui ont suivi la promulgation de la loi d'août 2008, les contestations de désignation étaient quasi systématiques, c'est maintenant environ un tiers des désignations qui sont contestées) ; dans le transport, un tiers des 80 désignations faites entre 2010 et 2013 ont été contestées, et dans 90% des cas, Solidaires a gagné devant les tribunaux.

La création du RSS a donc permis à Solidaires de rentrer dans de nombreuses entreprises, mais au prix de nombreux contentieux, coûteux en temps et financièrement, et difficiles à vivre pour les salarié-es visé-es par les contestations.

♦ Les moyens alloués au RSS sont notoirement insuffisants : dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, il n'a pas de moyen supplémentaire à son crédit d'heures de délégué du personnel. Au-delà de 50 salarié-es, le RSS n'a que 4 heures de délégation syndicale : quel travail d'implantation peut-il être réellement fait dans ces conditions, d'autant plus si l'entreprise/l'établissement est de taille nationale et/ou compte plusieurs milliers de salarié-es ? A cela s'ajoute les pressions mises dans de nombreuses entreprises pour dissuader les RSS (mais cela se retrouve aussi pour les DS et les élu-es) de prendre leurs heures de délégation durant le service.

Concernant les autres droits ouverts par la désignation d'un RSS (panneau d'affichage, accès à un local syndical, ...), de nombreuses entreprises rechignent et font trainer (quand elles ne refusent pas tout simplement !)

♦ Le RSS représente la section syndicale, et donc aussi un nombre de salarié-es : à ce titre, il doit pouvoir participer notamment aux NAO.

♦ La loi d'août 2008 prévoit que l'organisation syndicale non représentative qui ne le deviendrait pas à l'issue des élections doit changer de RSS. Outre que cela revient à faire peser l'éventuel « échec » sur ce RSS, ce qui n'est pas notre conception de l'action syndicale, cette disposition amène de nombreuses équipes à attendre le lendemain du scrutin pour désigner un RSS, se privant ainsi d'un représentant et des droits alloués durant la période qui les sépare la création d'une section et les élections.

♦ Le périmètre de désignation (calqué sur celui du CE) favorise un syndicalisme institutionnalisé au détriment d'un syndicalisme de proximité, éloignant de plus en plus des salarié-es ceux et celles qui doivent les défendre et les représenter : pour l'Union syndicale Solidaires, le périmètre de désignation doit permettre un exercice effectif des missions qui lui confiées

♦ Pour l'Union syndicale Solidaires, hors les droits accordés aux élu-es, le droit des sections syndicales et de leurs représentantes syndicales doit être ouvert à toutes les organisations syndicales constituées. Le choix du délégué syndical doit être laissé à la libre appréciation du syndicat : il ne peut être conditionné par la présence sur la liste de candidats au CE ou DP et son score.

♦ L'Union syndicale Solidaires rappelle son opposition au fait que le DS doive avoir été candidat-e et surtout ait du recueillir sur son nom 10% des suffrages : si nous sommes évidemment attaché-es au vote des salarié-es pour choisir leurs représentant-es DP/CE, nous pensons que le choix du DS est de la seule responsabilité du syndicat ou de la section syndicale, et donc des adhérent-es.

♦ Un des buts affichés par la « position commune » d'avril 2008 et la loi d'août 2008 était de lutter contre les « déserts syndicaux » : force est de constater que cela n'est pas le cas.

♦ Un des points importants à soulever est évidemment la question de l'égalité de traitement entre les organisations syndicales, notamment dans la période pré-électorale : si des sections nouvellement créées ont parfois du mal à obtenir les droits légalement prévus et doivent saisir les tribunaux pour faire respecter le droit, la disproportion des moyens parfois alloués à certains syndicats porte atteinte à « l'égalité des armes » pendant la campagne électorale.

Influence du périmètre de la négociation collective : selon le type de structure (groupe, UES, etc), selon les changements qu'elles subissent (fusion, absorption, etc).

L'Union syndicale Solidaires est favorable au respect du principe démocratique en ce que le vote des salariés prime pour désigner les organisations syndicales représentatives et notamment pour la signature des accords.

L'Union syndicale Solidaires est sensible aux arguments pour une forme de stabilité.

Interrogés ces dernières semaines par l'Avocat Général référendaire près la Chambre sociale de la Cour de cassation sur les cas de modifications de périmètre, nous avons conclu qu'on pouvait tout à fait respecter le principe de stabilité en maintenant les mandats désignatifs en l'absence d'élections générales, et prendre en compte la modification de l'audience électorale après des élections partielles/complémentaires pour la signature des accords (*voir cette contribution en annexe*).

Règles de négociation : négociation dérogatoire, règle de validité des accords.

L'Union syndicale Solidaires réaffirme sa position : pour être valable, un accord doit être signé par des organisations représentant plus de 50% des salarié-es, et non 30% comme actuellement.

Rôle et fonctionnement du Haut conseil du dialogue social

L'Union syndicale Solidaires n'est pas représentée au HCDS. A ce titre, nous n'avons pas d'avis sur son fonctionnement. Sur son rôle (*« donner un avis au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la liste des organisations syndicales représentatives par branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel »* et être *« consulté sur les modalités de l'organisation du scrutin concernant les salariés des entreprises qui emploient moins de 11 salariés »*), il serait évidemment facile de pointer que la composition même de cette instance (et surtout l'absence de certaines organisations, pourtant très directement concernées) pourrait apparaître surprenante à un observateur extérieur.

La Direction générale du travail nous a régulièrement fourni les documents présentés au HCDS (et tout particulièrement les chiffres liés à la représentativité). Néanmoins, l'Union syndicale Solidaires maintient sa demande de recevoir les comptes rendus des séances, à défaut d'y être représentée.



D'autres points auraient pu être abordés dans cette contribution de l'Union syndicale Solidaires, puisque touchant aux questions de « démocratie sociale », comme la représentativité patronale (sur laquelle nous n'avons pas été interrogés) ou les moyens alloués aux organisations syndicales, qui se discutent actuellement.

Nous terminerons plutôt par un rappel concernant la répression antisyndicale. Celle-ci touche chaque année des centaines de militant-es, de différentes organisations, dans le secteur privé comme dans la fonction publique, dans des petites comme des grandes entreprises. Vexations, propos déplacés, discriminations, menaces, sanctions disciplinaires, mises à pied, et parfois licenciements visent des militant-es syndicaux sous des prétextes divers et parfois futiles : ce sont à la fois des freins à la syndicalisation et des atteintes au droit fondamental d'exercer une activité syndicale. Le fait syndical, l'implantation de nouvelles organisations ou la simple présence de syndicats dans l'entreprise ne sont encore pas admis par un nombre non négligeables d'employeurs. La loi d'août 2008 n'a pas permis d'évoluer sur ce point.